

מדינת ישראל
משרד החינוך
מינהל עובדי הוראה

"אקדמיה-כיתה" שותפות לחיזוק ההוראה

מסמך מדיניות מסכם של צוות החשיבה

כסלו תשע"ה, דצמבר 2014

מדינת ישראל
משרד החינוך
מינהל עובדי הוראה

חברי צוות החשיבה

ראש הצוות: איל רם, סמנכ"ל ומנהל מינהל עובדי הוראה

מרכזת הצוות: ד"ר שרה זילברשטרם

נציגי מינהל עובדי הוראה: נח גרינפלד, לילי רוסו, עדי קורסיה

נציגות המינהל הפדגוגי: יהודית קדש, חנה שדמי, מלכה וידיסלבסקי

נציגת המזכירות הפדגוגית: דליה פניג

נציגי רמ"א: פרופ' ציפי ליבמן, פרופ' אבי לוי, פרופ' לאה קוזמינסקי,
פרופ' מחמוד חליל

נציגי האוניברסיטאות: פרופ' לילי אורלנד, פרופ' מרים בן-פרץ

נציגת מכון מופ"ת: ד"ר מיכל גולן

נציגת מנהלי המחוזות: חיה שיטאי

נציג איגוד מנהלי אגפי חינוך ברשויות המקומיות: אבי קמינסקי

נציג ראמ"ה: ד"ר חגית הרטף

נציגי הסתדרות המורים: נחמה רבנר, רויטל הירשפלד, שרה ישראלי

נציגת מינהל כלכלה ותקציבים: סיגל אלה

נציגי עובדי ההוראה: אשל קליינהאוז (מנהל), ורד גורפינקל שמיר (מורה)

נציג הסטודנטים: רם שפע

נציגת לשכת שר החינוך: ענת סלונים

ייעוץ מלווה: ד"ר אורית אבידב-אונגר, ד"ר דליה עמנואל

מתאמת פעילות: אסתי פיירסטיין

מדינת ישראל
משרד החינוך
מינהל עובדי הוראה

תוכן העניינים

| | |
|----|---|
| 4 | פתח דבר |
| 6 | הרקע לצורך בשינוי |
| 11 | מהות השינוי |
| 13 | הנחות היסוד שבבסיס השינוי |
| 14 | מטרות השינוי |
| 15 | התמורות הצפויות בעקבות השינוי |
| 19 | עקרונות הפעולה המנחים את השינוי |
| 22 | מעגלי הליווי והתמיכה של הגורמים המעורבים – ציר מנחה |
| 23 | מעגל המוסדות האקדמיים |
| 27 | מעגל הכיתה ובית הספר |
| 33 | מעגל המחוז והרשות המקומית |
| 42 | נספח - שאלות נפוצות |

מדינת ישראל
משרד החינוך
מינהל עובדי הוראה

פתח דבר

שלום רב,

תכנית "אקדמיה-כיתה" יוצאת לדרך לאחר שלושה חודשי הכנות אינטנסיביות וקפדניות כדי לאפשר התנסות בדגמים השונים שלה כבר בשנת הלימודים הבאה, תשע"ו.

התכנית שבבסיסה היעד של חיזוק השותפות בין האקדמיה לבין בתי הספר והמחוזות, נועדה לתת מענה לשלושה אתגרים מרכזיים: קידום למידה משמעותית בכיתות על ידי שילובם של שני מבוגרים העובדים בו-זמנית בכיתה; שיפור ההכשרה של סטודנטים להוראה והפיתוח המקצועי של המורים המנוסים; פיתוח של מסלולי קריירה החל מסטודנט, דרך המתמחה ועד למורה מכשיר סטודנטים ומדריך פדגוגי מטעם המוסד האקדמי.

התכנית מתבססת על מחקר ועל ניסיונות חינוכיים הנוגעים לתהליכי עמיתות או PDS (Professional Development Schools) המתפתחים בארץ ובעולם בעשור האחרון. היא מביאה ניסיונות אלו ו"מעלה אותם כיתה" בזכות יצירת מדיניות כוללת ומתוקצבת. ההתנסות האינטנסיבית של סטודנטים למשך שלושה ימים בשבוע בבית ספר במהלך שנת הלימודים בליווי צמוד של מורה מכשיר יוצרת קשר הדוק בין המוסד האקדמי לבין הזירה הבית ספרית. כך נוצרת למעשה זיקה המאפשרת הכשרה טובה יותר של הסטודנטים ופיתוח מקצועי של כלל המורים.

כתיבת המסמך לא הייתה יוצאת לפועל ללא חברי צוות החשיבה הרחב והמגוון, המבטא את ערך השותפות במשימת הענקים - קידום מערכת החינוך הישראלית בעת הזו על ידי השקעה רבה בסטודנטים להוראה ובמורים עצמם.

מדינת ישראל
משרד החינוך
מינהל עובדי הוראה

תודה מיוחדת לד"ר שרה זילברשטרום על שריכזה בנאמנות את הצוות בשעות לא שגרתיות ובחיוך ענק; לנח גרינפלד, לעדי קורסיה ולְוֹרֵד גורפינקל, שיצרו את ה"מטבחון" של התכנית ברמה השבועית; לד"ר אורית אונגר אבידב וד"ר דליה עמנואל, שסייעו בהנחיה ובכתיבה; לאסתי פיירסטיין, שעסקה במלאכת התייעוד; ולמכון מופ"ת, שאירח כהרגלו למופת.

תודה גדולה למנהיגות משרד החינוך בעבור הרעיונות והתמיכה הצמודה - לרב שי פירון, שר החינוך לשעבר; למיכל כהן המנכ"לית; ולחילי טרופר, יועץ לשכת השר.

בהצלחה,



איל רם

סמנכ"ל ומנהל מינהל עובדי הוראה

הרקע לצורך בשינוי

מערכת החינוך בארץ חווה בעשור האחרון שינויים ורפורמות מבניות ופדגוגיות נרחבות. מרבית השינויים מכוונים להתאמה של מוסדות החינוך לאתגרי המאה ה-21: ביסוס הלמידה על תשתיות טכנולוגיות מתקדמות, גיוון בדרכי הוראה-למידה, מאמץ לקידום הישגים, פיתוח חשיבה מסדר גבוה ומיומנויות חקר. הלמידה המשמעותית נועדה ליצור ערך עבור הלומד, מעורבות תלמידים בנלמד ורלוונטיות של תכנית הלימודים. כל אלה דורשים העמקת היחסים בין המורה לתלמיד בכיתה. תהליכים אלו מתבססים על הצורך להכיל את הלומדים על שונותם ולהעניק להם אקלים תומך, כזה המושתת על מוגנות ועל עידוד המעורבות החברתית בקהילה.

שינויים אלה, החוצים את כלל מסגרות הגיל, משפיעים על הבניה מחודשת של תכניות הלימודים ודורשים את הגמשתן לצד שילוב חלופות מותאמות להערכה פנימית וחיצונית בכל השלבים עד בחינות הבגרות. השינויים מושתתים גם על עיצוב של מעמד המורה ומעמד הגננת באמצעות הבניית הרכב מחודש למשרת ההוראה ברפורמות "אופק חדש" ו"עוז לתמורה". רפורמות אלה הביאו לשיפור שכרם של מורים חדשים וקבעו מסגרות חדשות ומגוונות לפיתוח מקצועי מתמשך המבוססות על בחירה, על יוזמה ועל חקר בשילוב של תהליכי הערכה ומשוב תומכי הוראה.

בין התהליכים אפשר לזהות באופן בולט שישה אתגרים מרכזיים אשר הובילו לבניית התכנית המוצגת לפניכם: (1) הצבת היעד של "למידה משמעותית" לכלל המורים בתהליכי ההוראה והלמידה במערכת החינוך; (2) התחלתו של תהליך מעבר המכללות האקדמיות לחינוך מתקצוב ישיר של משרד החינוך לתקצוב של הוות"ת; (3) פיתוח מודלים של שותפויות בין מוסדות אקדמיים לבין בתי ספר על רקע תחושת הנתק בין מערכת ההכשרה לבין השדה החינוכי; (4) דרישה לפיתוח מסלולי קריירה למורים; (5) נשירה של מורים איכותיים מן ההוראה בחמש שנות ההוראה הראשונות; (6) הצפיפות בכיתות, אשר זכתה לכינוי "מחאת הסרדינים".

מדינת ישראל
משרד החינוך
מינהל עובדי הוראה

למידה משמעותית

הדרישה ללמידה משמעותית מחייבת את המורים לקדם שיטות הוראה חדשניות לצד השיטות השמרניות הקיימות, כגון למידת חקר, למידה מבוססת פרויקטים, למידה בית מדרשית, למידה פרטנית ובקבוצות קטנות, למידה שבה התלמיד שותף מתוך תחושת רלוונטיות, משמעות וערך עבורו. יש צורך לתת מענה רחב לסגנונות למידה שונים ולדפוסי הוראה מגוונים ובין-תחומיים בכיתה.

מעבר המכללות האקדמיות לחינוך לתקצוב הוות"ת

מכללות אקדמיות להכשרת מורים חותרות להשוות את מעמדן למעמד המוסדות להשכלה גבוהה מבחינת התכנון והתקצוב. חלק מן המכללות האקדמיות לחינוך נמצאות בתהליך מעבר לאחריות תקציבית של הוות"ת (הוועדה לתכנון ולתקצוב) וחותרות להתנהל במידה רבה יותר של אוטונומיה תקציבית ופדגוגית. סגלי ההוראה בתוך מוסדות אלה שואפים לבסס את מעמדם ואת מיצובם בתהליך השינוי ולזכות בהכרה מקצועית ואקדמית גבוהה. עם זאת משרד החינוך עדיין אחראי להכשרת המורים בישראל, במיוחד בכל סוגיית הפרקטיקום, ההתנסות המעשית, ההתמחות והרישוי. יש להבנות את הקשר בין משרד החינוך ובין המכללות האקדמיות כשותפות מחודשת לא ממקום של שליטה וניהול, אלא ממקום של הכרת הייחודיות והמומחיות של כל צד בשותפות.

פיתוח מודלים של שותפויות בין מוסדות אקדמיים לבין בתי ספר

יוזמות רבות בארץ, בדומה למגמות המשתרשות בעולם, העבירו את דגם ההתנסות המעשית לדגם של PDS - בתי ספר להתפתחות מקצועית, שבהם מוסדות אקדמיים להכשרת מורים חוברים אל בתי ספר ומייצרים יחד שותפות בהתנסות המעשית של הסטודנטים. תהליך זה מתרחש על רקע ההבנה שהמוסדות האקדמיים להכשרת המורים צריכים להיות קשובים ורלוונטיים יותר לצורכי המציאות החינוכית ולהעמיק את שותפותם במטרה לתת מענה ליעדי מערכת החינוך יחד עם מנהלים של מוסדות החינוך. בשותפות זו המוסדות האקדמיים להכשרת המורים בוחנים מחדש

מדינת ישראל משרד החינוך מינהל עובדי הוראה

את תכניותיהם, את מסגרות ההכשרה ואת הליכי הביצוע שלהם כדי לאפשר לבוגרים להתמודד בהצלחה עם מכלול האתגרים והשינויים במערכת החינוך; ומוסדות החינוך מצדם, המעוניינים בקידום יעדיהם והישגיהם, משכללים את תהליכי הקליטה וההשמה של המתכשרים להוראה בתוך כותלי מוסדות החינוך.

בתהליכים שיתופיים אלו המורים החדשים יכולים כבר בתהליכי קליטתם לראות עצמם חלק משמעותי מצוות ההוראה ולהתוודע טוב יותר לתרבות המוסד החינוכי. השותפות מביאה לבית הספר סגנונות הוראה חדשניים מבית היוצר של המחקר וההכשרה לצד הסגנונות השמרניים הנהוגים ברוב כיתות הלימוד בשטח. כמו כן השותפות מאפשרת לבתי הספר להיעזר במוסדות האקדמיים בהיוועצות ובליווי צוותים במגוון נושאים המעסיקים את בית הספר ודורשים סיוע של התערבות חיצונית.

מחקרים מצביעים על יתרונות ה-PDS למערכת החינוך. במחקר על רשת בתי הספר הפועלים בשותפות עם המכללה לחינוך של אוניברסיטת קנזס בארצות הברית, נמצא כי המודל קידם הישגי תלמידים (Shroyer et al., 2007). מחקר הערכה לתכנית PDS של אוניברסיטת וירג'יניה המערבית הצביע על ציונים גבוהים יותר בקרב תלמידים בבתי ספר של רשת ה-PDS בהשוואה לתלמידים בבתי ספר בקבוצת הביקורת (Gill & Hove, 2000). מחקר אורך במדינת מישיגן הראה כי תלמידים ממגזר של מיעוטים בעלי הכנסה נמוכה שלמדו בבתי ספר הפועלים על פי מודל PDS, הגיעו להישגים במתמטיקה, במדעים ובאנגלית הדומים למוצע הישגים של אותה מדינה ולמוצע של התלמידים במחוז הבאים מאוכלוסייה אמידה יותר, יתר על כן היו מתוכם שאף הגיעו להישגים גבוהים יותר (Pine, 2003). במחקר שנערך על בתי ספר הפועלים לפי מודל PDS בטקסס, נמצא כי תלמידים בבתי ספר אלו גילו מעורבות גבוהה יותר בלמידה, עבדו באופן מקיף יותר בקבוצות קטנות, והשיפור בציוניהם היה גבוה יותר בהשוואה לתקופה שלפני הפעלת המודל באותם בתי ספר (Houston et al., 1999).

מדינת ישראל
משרד החינוך
מינהל עובדי הוראה

דרישה לפיתוח של מסלולי קריירה למורים

בשנים האחרונות מתבהרת התלות בין הצלחת התלמידים ואיכות הלמידה שלהם לבין איכות מוריהם וההשקעה בהם ובפיתוחם המקצועי המתמיד. נעשים מאמצים רבים להשקיע בפיתוח המקצועי של מורים תוך כדי פיתוח מסלולי קריירה שאינם רק ניהוליים אלא גם מקצועיים, פדגוגיים והדרכתיים. קיימים כיום תפקידים העוסקים באימון סטודנטים, בחניכת מתמחים ובליווי מורים חדשים, אך יש צורך לייצר מגוון של מסלולי קריירה גם עבור מורים מובילים מקצועית; מסלולים שיהיו משמעותיים בכל הנוגע לתפיסת המורה את מקצועו, ולא דווקא כדרך להתקדמות בכיוון הניהולי.

נשירה של מורים חדשים איכותיים מן ההוראה

ניכרת מגמה של שחיקה ההולכת ומתפשטת בקרב כוח ההוראה החדש המסיים את הכשרתו ובוחר שלא להיקלט או שלא להתמיד בהוראה. למרות מאמצי המשרד המוביל מדיניות של חניכה אישית לכל מתמחה בהוראה, ובכלל זה ליווי של סדנת עמיתים, עדיין מוצאים מורים רבים החוזרים ומתארים את "הלם השנה הראשונה": תחושת הישרדות, תפקוד אינו מספק ותחושות של תסכול, בדידות ואובדן הביטחון. בקרב מורים חדשים רבים נוצרים רגשות שליליים כלפי ההוראה מיד בתום ההכשרה. נשירה מהוראה קשורה לבעיית הנתק שבין צורכי המורים החדשים הנוגעים להשמה, לקליטה ולהתמדה לבין דרישות המערכת המוסדית ותרבות ההוראה הלוחצת שקיימת בה. ההנחה היא שככל שתיווצר תפיסת רצף רבה יותר בין ההכשרה לבין תהליכי ההשתלבות והקליטה של פרחי הוראה ומורים חדשים במערכת החינוך, כך יגדלו הסיכויים להצליח בהוראה ולהתמיד בה.

הצפיפות בכיתות - "מחאת הסרדינים"

בחלק מהכיתות בישראל שוררת צפיפות רבה. מורים נדרשים להתמודד עם הוראה בכיתות המאוכלסות בתלמידים רבים. המורים מעוניינים להגיע לכל תלמיד מבחינה לימודית ואף לאפשר יחסי קרבה אישיים. מנהלים

מדינת ישראל
משרד החינוך
מינהל עובדי הוראה

בבתי הספר מעוניינים ליצור אמון ואקלים חינוכי, סובלני ותומך גם בכיתות הללו. ואולם חלוקת הכיתות המאוכלסות מאוד אינה מתאפשרת בשל מצוקת בינוי ומחסור בתשתיות פיזיות לכיתות נוספות, וכן בשל הצורך הבלתי אפשרי להכפיל את מספר המורים בכיתות אלה. מספר הכיתות בארץ המאוכלסות יותר מ-32 ילדים בכיתה עומד כיום על למעלה מ-9,000 מגן ועד כיתה ט.

המוסדות להכשרת מורים עשויים אפוא לתרום את חלקם בהתמודדות עם אתגרי הכיתות המאוכלסות בתלמידים רבים באמצעות שילוב של פרחי ההוראה בתהליך הכשרתם כחלק משמעותי מצוות ההוראה הבית ספרי. בד בבד נבנים במוסדות החינוך תהליכים לקליטה הדרגתית ולהשתלבות מיטבית של מתמחים ושל מורים חדשים. כל זאת נעשה מתוך חזון משותף לטובת קידום הלמידה והחינוך של התלמידים בישראל.

מהות השינוי

מוסדות אקדמיים להכשרת מורים חוברים לבתי ספר ולגני ילדים בהובלת המחוז, הרשות ומטה מינהל עובדי הוראה, ומשלבבים סטודנטים בשנה ג בבתי הספר ובגנים במשך שלושה ימים בשבוע לטווח זמן הנע בין 12–16 שעות. הסטודנטים מהווים כוח הוראה נוסף בתוך מוסדות החינוך לצד המתמחים בהוראה, המשתלבים בבתי הספר ובגנים כחלק מן השותפות. כוח ההוראה הנוסף של הסטודנטים מאפשר "הוראה בצמד" של ותיק וטירון. הוותיק הנו מורה מנוסה ומוכשר במיוחד (expert), והצעיר הוא סטודנט מתלמד (novice) המתכשר להוראה. הסטודנט משתלב בהדרגה בפעילויות של צפייה, סיוע, הוראה פרטנית עד הוראה מלאה בצמד עם המורה המכשיר. המתמחים עובדים לפחות שלוש משרה באופן עצמאי כמורים בכיתותיהם, וביתר השעות הם משתלבים בהוראה בצמד לצד מורים מנוסים. הסטודנטים והמתמחים נוטלים חלק פעיל בתוך בתי הספר לקידום למידה משמעותית של תלמידים.

בתהליך זה ההכשרה להוראה נבנית מחדש באופן גמיש: בשנתיים הראשונות בהכשרה האוריינטציה היא עיונית, אקדמית ותאורטית יותר, והיא מדגישה את ההתמחות בתחום הדיסציפלינה ואת לימודי החינוך. החשיפה לעבודה המעשית בבתי ספר ובגני ילדים מתרחבת ומתפתחת בהדרגה; בשנה השלישית מרכז הכובד מועבר אל ההתנסות בשדה החינוכי ואל ההתמחות בו. המדריכים הפדגוגיים מהמוסדות האקדמיים מלווים הן את הסטודנטים והן את צוות המורים שבכיתתם משולבים הסטודנטים והמתמחים. הם יכולים להוביל גם תהליכי פיתוח מקצועי לצוות המוסד החינוכי כולו בהתאם לנושאים הנדרשים בבית הספר. הסדנה הדידקטית וסדנת הסטאז' מתקיימות בעיקר בתוך בתי הספר בשיתוף עמיתים שותפים מבתי הספר. השותפים לתהליך ברמה היישובית הם הנהלת המחוז, מחלקות החינוך ברשויות המקומיות ומרכזי הפסג"ה, אשר יחד עם המוסדות האקדמיים צפויים לעסוק בגיבוש של תפיסת הוראה-למידה משותפת וייחודית לחיזוק איכות הלמידה.

מדינת ישראל

משרד החינוך

מינהל עובדי הוראה

עיקרי השינוי

במחוז וברשות

- בכל מחוז פועל מפקח בהיקף של חצי משרה, והוא אחראי להובלת השותפויות אקדמיה-שדה. (מדובר במפקחי מטה שעוברים למחוזות).
- בכל מחוז מוקמים צוותי היגוי משותפים למחוז, לרשות ולמוסדות האקדמיים במסגרת יחידה מחוזית של מינהל עובדי הוראה.
- מגמות אקדמיות חוברות לתפיסות עירוניות ייחודיות, ויחד נוצרת פעילות של התערבות חינוכית ביישוב.
- המחוז והרשות מחליטים באילו בתי ספר וגני ילדים תתבצע השותפות.
- מרכז פסי"ה מקצה ימי הדרכה למדריכים המתכללים את השותפויות ברמת היישוב.

בכיתה ובבית הספר

- בכל בית ספר מתמנה בעל תפקיד לתכלול השותפות. המתכלל מתוגמל ב-2 ש"ש במערכת כשעות פרוטלטיות.
- בית הספר כולו נרתם להרחבת צוות המבוגרים בבית הספר לרבות שיפור התנאים הפיזיים.
- עשרה סטודנטים משתלבים לשלושה ימים לפחות בשבוע בבית הספר, כל אחד מהם לטווח של בין 12-16 שעות שבועיות.
- 70% מההשתלבות של הסטודנטים נעשית בכיתה, בצמד עם מורה מכשיר, בצפייה, בסיוע, בהוראה פרטנית ובהוראה לכול.
- 30% מההשתלבות של הסטודנטים נעשית במכלול הפעילות הבית ספרית לרבות הובלת יוזמות.
- 70% מזמן המתמחים מוקדש להוראה בצמד עם מורה מנוסה.
- 30% מזמן המתמחים מוקדש להוראה עצמאית בכיתה.
- מוקד העשייה: קידום התלמידים בכיתה, שילוב שיטות הוראה חדשניות ומגוונות.
- סטודנט ומורה מכשיר מקבלים שיעורים במערכת השעות לעבודה משותפת.
- המורה המכשיר מקבל 2 שעות שבועיות במערכת במקום 2 שעות פרוטלטיות לצורך העבודה עם הסטודנט.
- המדריך הפדגוגי מלווה את הסטודנטים ואת המורים המכשירים במסגרת פיתוח מקצועי בהיקף של 30 שעות בשנה.
- המוסד האקדמי מסייע לבית הספר על פי צרכיו לרבות פיתוח מקצועי לכלל הצוות.

במוסדות האקדמיים

- בכל מוסד אקדמי מתמנה בעל תפקיד לריכוז שותפויות אקדמיה-שדה. הוא מתוגמל מתוך סל השעות התוספתיות הניתנות בגין השותפות.
- סל השעות התוספתיות למוסד מורכב מ-2 ש"ש על כל שילוב של עשרה סטודנטים במודל השותפות.
- המדריכים הפדגוגיים מתוגמלים מסל השעות התוספתיות נוסף על תגמולם שהיה נהוג עד כה.
- בדגם ה-B.Ed - התמקדות רבה יותר בלימודים עיוניים בשנים הראשונות, ומשנה ג - חיווק הרכיב המעשי - שלושה ימי התנסות.
- בדגם האוניברסיטאי ובהכשרת אקדמאים - הכנה מרוכזת בקיץ לקראת כניסה להוראה, ובמהלך השנה שלושה ימי התנסות מעשית בצד הלימודים.
- הסטודנטים מקבלים מלגת לימודים בשנה הם מתנסים במשך שלושה ימים בשטח.
- המדריכים הפדגוגיים מלווים את הסטודנטים ונמצאים בקשר עם המורים המכשירים.
- המדריכים הפדגוגיים יכולים להוביל פיתוח מקצועי בית ספרי בהיקף של 30 שעות בשנה.
- המוסד האקדמי נמצא בקשר של שותפות עם מוסדות החינוך ומסייע בתחומים שונים על פי צרכי בית הספר.
- מתקיימת סדנת ליווי מוכרת למדריכים הפדגוגיים.
- מתקיימת הכשרה מוכרת ל"מורים המכשירים" העוסקת בתהליכים של "הוראה בצמד".

הנחות היסוד שבבסיס השינוי

1. תכלית השינוי היא טובת הלומדים בגן הילדים ובבית הספר. הדאגה ללומד והבטחת צמיחתו הכוללת בהיבטים הקוגניטיבי, הרגשי והחברתי הן העומדות במרכז השותפות.
2. השותפות היא ערך בעל תרומה סגולית, והיא עשויה לקדם את כל השותפים המעורבים בה: בתי ספר, מורים מנוסים ומורים חדשים, סטודנטים להוראה, תלמידים, מוסדות אקדמיים, מחוזות, רשויות מקומיות ומרכזי פסג"ה. כל אלה עשויים להפיק תועלות מתהליך השותפות.
3. דגמי השותפות אינם אחידים אלא שונים ותלויי הקשר אישי, תרבותי, סביבתי ומקצועי.
4. ההכשרה להוראה מושתתת על הבניית ידע תאורטי וידע יישומי-קליני: מורים; והידע היישומי-קליני נרכש ברובו בין כותלי המוסדות האקדמיים להכשרת מורים; והידע היישומי-קליני נרכש בעיקרו בשטח. כך נוצר מרחב ידע חדש המשלב את הידע המשותף לכל השותפים בתהליך.
5. סגל המוסדות האקדמיים להכשרת מורים וצוות ההוראה בבתי הספר פועלים כשותפים למשימה המשמעותית של הכשרת הדור הבא של המורים והגננות בישראל.

מדינת ישראל
משרד החינוך
מינהל עובדי הוראה

מטרות השינוי

מטרה מרכזית

ביסוס שותפות בין מוסדות אקדמיים להכשרת מורים לבין מוסדות החינוך בארץ לשיפור האיכות של תהליכי ההכשרה, הקליטה, ההוראה והפיתוח המקצועי של המורים ולמען קידום הלמידה המשמעותית במוסדות החינוך.

מטרות משנה

1. העמקת הקשר האישי בין מורים לתלמידים באמצעות הרחבת סגל ההוראה בכיתות ;
2. התאמה של תהליכי ההכשרה להוראה ממוקדת שדה ;
3. חיזוק למידה איכותית בבתי הספר באמצעות שיתוף פעולה עם מוסדות אקדמיים ;
4. עידוד חדשנות בהוראה ובלמידה באמצעות דגמי עמיתות של "שני מורים בכיתה" ;
5. צמצום של נשירת מורים בשנים הראשונות לעבודתם ועידוד נכונותם להתמיד בהוראה ;
6. פיתוח של מגוון מסלולי קריירה בהוראה ובחינוך למימוש היכולות של סגלי ההוראה ;
7. פיתוח רצף פדגוגי בין מוסדות אקדמיים להכשרת מורים לבין בתי ספר וגני ילדים ;
8. מיצוב מעמד ההוראה כפרופסיה וביסוסה כעיסוק מקצועי, פרקטי ורפלקטיבי, המחייב למידה בלתי פוסקת.

התמורות הצפויות בעקבות השינוי

1. בתי הספר וגני הילדים

בתי הספר מרחיבים את צוות ההוראה שלהם בסטודנטים להוראה ובמתמחים המשתלבים למשך שלושה ימים לפחות בכל שבוע כחלק מסגל ההוראה בבית הספר. נוכחות הסטודנטים יחד עם המורים המנוסים מאפשרת קשר אישי וקבוצתי עם תלמידים תוך כדי היענות לשונות בין הלומדים לצד גיוון בדרכי ההוראה-למידה באמצעות דגמי הוראה של שני מבוגרים בכיתה. המהלך מאפשר גם הרחבת הנגישות והשותפות עם מומחים פדגוגיים מהמוסדות האקדמיים לטובת צורכי המערכת החינוכית, וכן הפעלת יוזמות של הסטודנטים והמתמחים להעשרת העשייה הבית הספרית ומיצוב בית הספר בקהילה. בבית הספר צפויה להתפתח תרבות הוראה שיתופית, המתבססת על עבודת צוות ועל שיתוף בידע בין מורים מנוסים לבין מורים חדשים תוך כדי העצמת המורים המנוסים ופיתוחם המקצועי כשותפים בהכשרת המורים החדשים. זאת לצד בניית עתודה לסגל ההוראה בבית הספר על סמך היכרות אישית עם כוחות הוראה חדשים. שילוב אנשי סגל מן האקדמיה יסייע לתרום להעצמת בית הספר בקהילה לומדת.

2. התלמידים

התלמידים זוכים לחיזוק למידה משמעותית בכיתה ולהעלאת הישגים לימודיים וחינוכיים עקב תוספת כוח הוראה חדש ואפשרות לקבל יחס אישי ומגוון יותר. התלמידים משתלבים במיזמים יצירתיים בעזרת שילוב של כלים טכנולוגיים מתקדמים ולמידה חדשנית עם סטודנטים ומתמחים צעירים. התלמידים יכולים לפתח את כישוריהם ואת יכולותיהם, לקחת חלק בשיתוף ובעבודה בצוות הודות לחשיפה לדגם ההוראה של "שני מורים בכיתה".

מדינת ישראל
משרד החינוך
מינהל עובדי הוראה

3. מורי בית הספר

המורים בבית הספר מקבלים סטודנט או מתמחה כעמית הוראה שני בכיתה המסייע בעבודה החינוכית לקידום הוראה-למידה משמעותיות. זו הזדמנות להובלת יוזמות ושיטות חדשניות בסיוע הסטודנט להוראה או המתמחה וליצירת גיוון בהוראה. המהלך מאפשר למורים להתקדם במסלולי קריירה כמורים מכשירים המעורבים בתהליכי ההכשרה של סטודנטים להוראה לצד התפתחות אישית ומקצועית בהוראה הודות להשתייכות למסגרות למידה ושיח מקצועיות בשיתוף המוסדות האקדמיים. המהלך ממצב את מעמד המורים בקהילה כשותפים בהכשרת המורים שבדרך.

4. המוסדות האקדמיים להכשרת מורים

המוסדות האקדמיים להכשרת מורים שותפים עם משרד החינוך בהובלת חזון חינוכי משותף וביישומו בתוך מערכת החינוך. המוסדות האקדמיים להכשרת מורים משמשים מובילי שינוי ונותנים מענה לצורכי מערכת החינוך פרט לנושא ההכשרה. ההכשרה להוראה רלוונטית ומחוברת לשטח. היא מדגישה עבודה מעשית אינטנסיבית והעמקת הקשר בין פרקטיקה לתאוריה. המדריכים הפדגוגיים מקבלים העצמה כמשפיעים על בתי ספר ועל מוסדות חינוך וכמובילים תהליכים חינוכיים בתוך המחוז, היישוב ומוסדות החינוך. מנהלים ומורים מנוסים ממשיכים להתפתח במוסדות האקדמיים להכשרת מורים לקראת תארים מתקדמים בתחומי ההוראה והחינוך. המוסדות האקדמיים להכשרת מורים עוברים מהכשרה המבוססת בעיקרה על היבטים אקדמיים להכשרה המבוססת על התנסות בשדה ההוראה במתכונת הדומה להכשרה בתחום ההתנסות הקלינית המתקיימת בבתי הספר לרפואה.

מדינת ישראל
משרד החינוך
מינהל עובדי הוראה

5. הסטודנטים להוראה

הסטודנטים להוראה מתנסים בהוראה בהיקף נרחב לאחר ביסוס תחום הדעת ותחום החינוך שנלמדו בשנים הראשונות להכשרתם. הם נכנסים למערכת החינוך באופן הדרגתי לצד מורים עמיתים המלמדים יחד אתם בצמד, חולקים מניסיונם ומסייעים להם בהתמודדות עם קשיים בהוראה. זו הזדמנות להתנסות גם בתהליכים חדשניים בהוראה לצד מורה מנוסה. ההשתלבות היא רלוונטית ומאפשרת היכרות מעמיקה עם המערכת החינוכית על מורכבותה ומכלול תפקידיה לצד יצירת קשר משמעותי עם תלמידים. ליווי המדריך מהמוסד האקדמי בהקשר הבית ספרי מאפשר העמקת הזיקה בין התאוריה ובין הפרקטיקה בתהליכי ההכשרה להוראה לצד סיגול נורמות של עבודה בצוות ושיתופי פעולה בתוך קהילה מקצועית לומדת.

6. המתמחים בהוראה

המתמחים בהוראה נקלטים במערכת החינוכית בתהליך הדרגתי המשלב הוראה עצמאית וגם "הוראה בצמד" עם מורה מנוסה בכיתה. הם נקלטים במערכת שבה הם אינם בודדים, אלא משתלבים כקבוצה בתוך תרבות בית הספר הרוואה בהצמחת המורים החדשים יעד בפני עצמו. המתמחים נמצאים בקשר עם מורים חונכים ועם מורים מכשירים ומבנים את זהותם המקצועית באווירה של קבלה ואכפתיות. חיבור אנשי אקדמיה בהקשר הבית ספרי מאפשר להבנות את תפיסת התפקיד של מורה מקצוען ומחנך כאחד. מתמחים החווים הצלחות בשלב הכניסה להוראה צפויים להתמיד יותר בהוראה מתוך בחירה, ובכך תופעת הנשירה מן ההוראה, שנבעה בעיקר מתסכולים ומאכזבות, עשויה להצטמצם משמעותית.

7. משרד החינוך והרשויות המקומיות

מטה ומחוזות משרד החינוך וכן הרשויות המקומיות מקדמים יחד עשייה חינוכית ביישוב בליווי אקדמי של המוסדות האקדמיים להכשרת מורים. באופן זה מתאפשרת ראייה מערכתית של מיפוי הצרכים והיעדים ובניית התערבות חינוכית תוך כדי מיצוי של משאבי יעץ ותמיכה מן המוסדות

מדינת ישראל
משרד החינוך
מינהל עובדי הוראה

האקדמיים לטובת קידום יוזמות ותהליכים חינוכיים ביישוב. בעזרת הסטודנטים המצטרפים לצוות ההוראה בכיתה ניתן מענה גם לבעיית הצפיפות בכיתות ולשיפור האיכות של תהליכי ההוראה-למידה בכיתה. תפקידם של מרכזי הפסג"ה מתרחב הודות לתכלול הקשר בין צורכי המורים, המוסדות, יעדי היישוב ומומחיות הגופים האקדמיים. המהלך מאפשר מיסוד של קשר יציב ושיטתי רב-שנים בין המוסדות האקדמיים להכשרת מורים לבין משרד החינוך.

עקרונות הפעולה המנחים את השינוי

▪ **שותפות חינוכית כברית מכוננת תמורות והשלמה הדדית** - השותפות בין בתי הספר לבין המוסדות האקדמיים להכשרת מורים וגופי המחוז, הרשויות המקומיות ומרכזי הפסג"ה מושתתת על יתרונות הדדיים שצומחים משיתופי פעולה המקדמים את איכויות הלמידה, ההוראה וההכשרה. כל המעורבים מכוננים ברית מאמצים שלפיה כל גורם תורם מניסיונו, מיכולותיו, ממומחיותו וממשאביו האנושיים ולעתים החומריים כדי לקדם את איכות הקשר עם הלומד ואת איכות התפקוד של מערכות הגנים ובתי הספר.

▪ **שילוב בין תאוריה, מחקר ומעשה כמעגלים המזינים זה את זה לכדי יצירה הדרגתית של "מרחב למידה שלישי"** - הידוק הזיקה בין מוסדות ההכשרה לבין מרחבי הלמידה והחינוך בכיתה או בגן בהקשרם הסביבתי-קהילתי מסייע ליצור קשרים משמעותיים בין תאוריה, מחקר ופרקטיקה הן בעת הלמידה באקדמיה (כמרחב למידה ראשון) והן בעת ההשקה עם אתגרים מורכבים בהוראה (כמרחב למידה והתנסות שני). נוכחות גורמים אקדמיים וגורמים ממרכזי פסג"ה בתוך המערכת החינוכית ובמגע עם פרחי הוראה ומורים מנוסים עשויה ליצור מעגלי השפעה הדדיים המזינים זה את זה לכדי יצירת "מרחב למידה שלישי", מרחב שנוצר בו ידע חדש השונה באיכותו ממרכיבי הידע האחרים. זהו ידע הצומח במעבר הגמיש וההדוק המתקיים בין המרחב האקדמי למרחב הפרקטי, ומאפשר הענקת משמעות מסדר גבוה להוראה, כושר הסתגלות מהיר לנסיבות, לכושר חקירה ולתגובה מהירה למציאות באופן יעיל וללמידה מקצועית מתמשכת.

▪ **הדרגתיות בכניסה לשינוי וגיוון דגמים בהתנסות** - שינוי מוצלח מבוסס על התקדמות הדרגתית תוך כדי התחשבות בתנאי הכניסה הייחודיים של כלל המעורבים. ההדרגתיות בהחלת השינוי והפתיחות לגיוון בדגמים מתבססות על ציוני הדרך המצויים ברבים מן השינויים

מדינת ישראל
משרד החינוך
מינהל עובדי הוראה

ההוליסטיים בחינוך. שינויים אלה כוללים תהליכי "הפשרה", שבהם חל שיח על אודות הצורך בשינוי, הנימוקים והתועלות הטמונות בו לצד הכשרת הלבבות של כלל השותפים לגבי מהות השינוי והליך יישומו בהקשר סביבתי-חברתי-תרבותי ייחודי. בהמשך מתרחש שלב התזוזה, כלומר השינוי יוצא לדרך, אך בד בבד ניתן מקום גם לדגמי יישום מעורבים ומגוונים, שחלקם מתבססים על הידוע והמוכר מן העבר. בשלב זה מתחילים להיווצר בהדרגה מנגנונים ובסיסי ארון המסייעים להרחיב את היקף השינוי, להעמיק את הטמעתו ואף את הפתיחות לשינוי וליצירתיות בדגמים השונים. לקראת שלב המיסוד אפשר לייצב ולמסד את השינויים ולראות גם את התועלות ההדדיות המופקות מהם לכלל השותפים. נקודת המוצא לבחינה היא עושר הדגמים ותרומתם לשיפור איכות ההוראה, הלמידה וההכשרה הצומחות באמצעותם.

■ **רצף חינוכי: מן ההכשרה אל הצמיחה התוך-מקצועית בהוראה** - השינוי המוצע מבסס את הרצף ההתפתחותי והאורגני החל משלבי הקבלה להכשרה להוראה, דרך תהליך למידה של תחומי הדעת ולימודי הפדגוגיה והדידקטיקה בקמפוס האקדמי, המשך בשלבי הכניסה למקצוע בהתנסות מעשית, בשנת התמחות ובקבלת הרישיון לעיסוק בהוראה, וכלה בקבלת הקביעות במערכת החינוכית וצמיחה במסגרות להתפתחות מקצועית. השינוי מדגיש את המעבר הגמיש מן ההכשרה אל ההתנסות הפרקטית והמודרכת, שבו מצופה כי פרח ההוראה יפתח עם מורה מכשיר עמיתות הוראה בתוך הכיתה. בהמשך הסטודנט עובר למעמד של מתמחה ומקבל אחריות גם לכיתה מלאה כמחנך וכמורה מקצועי לצד מורה מכשיר חונך, וממשיך את צמיחתו במסגרות להתפתחות מקצועית במוסדות האקדמיים, במרכזי הפסג"ה ובמקומות נוספים.

■ **התמקצעות, קהילות למידה ואבטחת איכות** - דגמי השותפות מדגישים את החתירה להתמקצעות של פרחי ההוראה ושל מורי המורים המסייעים להם בתוך המערכת החינוכית והאקדמית. השותפות אמורה

מדינת ישראל
משרד החינוך
מינהל עובדי הוראה

להנגיש מומחים מן האקדמיה ומהשדה החינוכי על מנת להבטיח תמיכה זמינה להצמחת הון אנושי באיכות גבוהה של מחנכים ומורים מקצועיים, מנהלים ובעלי תפקידים, מורים מאמנים, מורים חונכים, מורים מלווים, מדריכים פדגוגיים ודיסציפלינריים. זהו מערך נרחב המצריך פיתוח של מסגרות למידה מקצועיות ושל מסגרות הכשרה לתפקיד, פיתוח מנהיגות ומסגרות משוב, תמיכה והתמודדות עם קשיים. חשוב להשקיע בקהילות למידה והכשרה בתוך בתי הספר והמוסדות האקדמיים לסגלי הניהול ולמורים המכשירים, המאמנים, החונכים והמלווים כדי להבטיח את איכות תפקודם במערכת. פיתוח המדריכים הפדגוגיים והדיסציפלינריים לצד הרכזים במרכזי פסגיה חשוב בהיבט הנוגע לעיצוב תפיסות של שותפויות מבוססות, בראייה יישובית ובתיאום מחוזי. הוא גם חשוב בהיבט של מיצוב מקומם ומעמדם בדגם העמיתות בכיתות כמנחים וכמורים מייעצים בתחום הדעת ובתחומים של פדגוגיה, תכניות לימודים, הערכה והתפתחות מקצועית.

- **תיעוד וניהול ידע מצטבר** - תיעוד וניהול ידע מצטבר הם פעילויות מפתח ברשתות ובארגונים המעוניינים ליצור ולשמר מידע וידע ולהנחילם בצורה פומבית לבעלי עניין רבים ומגוונים. שותפות אקדמיה-כיתה בהוראה מאפשרת לנהל את ההון האינטלקטואלי המצטבר, הכולל את הידע ואת התובנות של הסטודנטים להוראה, את המורים החדשים והמנוסים, את סגל האקדמיה, את גורמי הרשות והפיקוח במחוזות ואת זרימת הידע ביניהם. הידע הקיים אצל כלל השותפים מעניק יתרון בהובלת השינוי ובהצלחתו. הוא מתחבר לעקרון ההון המגשר שמתהווה בין מגוון קבוצות וקהילות למידה המובילות שינויים דומים ברחבי הארץ וגם בעולם. השינוי יתועד באמצעות מערכי הערכה מעצבים, שילוו את המערכים השיתופיים שיוקמו. כמו כן מטה משרד החינוך ילווה את השינויים באתרים מתוקשבים ובפורומים הנותנים ביטוי לעשייה המתקיימת במוסדות האקדמיים ובמסגרות החינוכיות המעורבים בשותפויות העמיתות בתוך הכיתה.

מעגלי הליווי והתמיכה של הגורמים המעורבים - ציר מנחה

את מערך השותפות ביחסי המוסדות האקדמיים עם מוסדות החינוך וגורמי המחוץ, הרשות ומרכזי הפסג"ה אפשר לחלק לשלושה מרחבי פעולה שונים, המהווים שלושה מעגלי השפעה התומכים זה בזה:

מעגל ראשון ומעגל שני (מעגל המוסדות האקדמיים ומעגל הכיתה ובית הספר) - מעגלים אלו משיקים זה לזה הודות לקשר המתקיים באופן שוטף בין המוסדות האקדמיים לבין בתי הספר והגנים. הזיקה בין השניים נועדה לבסס שגרות עבודה, תיאום, קבלת החלטות אד-הוק וקיום תהליכים של פתרון בעיות, משוב ולמידה; תהליכים החיוניים לצורך ליווי ותמיכה מתמשכים לסטודנטים, למתמחים ולמורי המורים מן המוסדות האקדמיים (מדריכים פדגוגיים ומדריכים דיסציפלינריים) ומן המערכות החינוכיות (מורים מקשרים-מאמנים ומורים חונכים).

מעגל שלישי (מעגל המחוץ והרשות המקומית) - מעגל זה אינטנסיבי פחות, אך תרומתו חשובה ומרכזית לקידומו ולהצלחתו של מערך העמיתות בראייה כוללנית ויישובית. הוא קשור למעורבות המחוץ, הרשות המקומית ומרכז הפסג"ה שאליהם משתייך בית הספר או גן הילדים. שלושת המעגלים אמורים לתמוך זה בזה ולהזין זה את זה כדי ליצור הסכמות בנוגע למטרות, לדרכי הפעולה, לתכניות ולפרויקטים ליישום, כמו גם בנוגע לתוצרים, להישגים, למשוב ההדדי וללקחי הערכה לצורך שיפור השותפות.

מעגל המוסדות האקדמיים

המוסדות האקדמיים נדרשים לעדכן את תכנית הלימודים לאור העקרונות של מודל ההכשרה החדש. מודל ההכשרה החדש מבוסס על התפיסה שיש להבטיח ידע מעמיק ורחב בתחום הדעת עוד בטרם הוחל בלימודי הוראה. בהתאם לכך מוצע כי בדגם של ה-B.Ed. יתמקדו שתי שנות הלימוד הראשונות בלמידה עיונית אקדמית של תחום הדעת ובלמודי תחום החינוך, לרבות סיורים במוסדות חינוך והתנסות בהוראת עמיתים; שנת ההכשרה השלישית תוקדש בעיקר להתנסות מעשית בהוראה במערכת החינוך. בהתנסות זו הסטודנט ישולב במשך שלושה ימים בשבוע בשדה לצד מורה מכשיר בכיתה. מדריך פדגוגי מהמוסד האקדמי ילווה את עבודתו, והוא יידרש להשתתף בסדנה דידיקטית משותפת. לאחר מכן בשנת ההתמחות ישתלב המתמחה כמורה עצמאי בכיתה בהיקף של שליש משרה לפחות, וביתר שעות ההוראה יוכל להשתלב כמורה שני בכיתה. מבנה זה יבטיח שהסטודנט יתחיל את ההתנסות המעשית בהוראה לאחר שרכש שליטה בתחום הדעת, והוא יכול להיות שותף בר-סמכא למורה המנוסה בכיתה. ההתנסות המעשית בשנה ג ולאחריה בשנת ההתמחות בהוראה (סטאזי) תזמן לסטודנטים ולמתמחים חוויה אותנטית יותר של הוראה וחינוך בתנאי אמת, צפייה במורה מנוסה, הוראה בצמד, ולאחר מכן עבודה עצמאית בכיתה. תכנית הלימודים והיקף השעות בכל תחום יישארו כשהיו במתווה שאישר המל"ג (מתווה אריאב).

סטודנט המסיים ארבע שנות הכשרה לתואר ולתעודת הוראה, ובכללן התנסות מלאה בשנות ההכשרה, יהיה זכאי לקבלת תואר ותעודת הוראה; סטודנט המסיים ארבע שנות הכשרה לתואר ולתעודת הוראה, ובכללן התנסות מלאה בשנות ההכשרה, שנת התמחות מלאה והערכה חיובית בתום ההתמחות, יהיה זכאי לקבלת הרישיון לעיסוק בהוראה.

בתכניות להכשרת אקדמאים להוראה ובתכנית ה-M.Teach ירוכזו לימודי החינוך, הפדגוגיה ולימודי היסוד בעיקר בסמסטר קיץ הנועד להכין לקראת היום הראשון ללימודים. בסמסטר זה ישובצו גם משתתפי תכניות אלו לשלושה ימים בשבוע לצד מורה בכיתה עד השלמת חובת ההתנסות

מדינת ישראל
משרד החינוך
מינהל עובדי הוראה

שלהם, ולאחר מכן ישתלבו בשנת ההתמחות בהוראה (סטאזי). ראוי לציין כי כל מוסד יוכל להיערך להטמעה של עיקרי המודל באופן התואם את תפיסת עולמו וצרכיו.

הנה טבלת הצעה לארגון הלימודים לתואר ראשון וקבלת תעודת הוראה.

| שנת לימודים | תחום דעת | לימודי חינוך | לימודי יסוד | התנסות מעשית | סה"כ |
|-------------|--------------|--------------|-------------|--|--------|
| שנה א | 24 | 4 | 3 | - | 31 |
| שנה ב | 24 | 4 | 3 | ניתן לשלב סיורים והוראת עמיתים במסגרת לימודי החינוך | 31 |
| שנה ג | 2 (סמינריון) | 7 | - | 3 ימים בשבוע 12-16 שעות | 25 |
| שנה ד | 2 (סמינריון) | 7 | - | התמחות (סטאזי) - שליש משרה כמורה עצמאי והיתר עם מורה מנוסה בכיתה | 9 |
| סה"כ | 52 | 22 | 6 | 16 | 96 ש"ש |

הטבלה הבאה מפרטת את השינויים העיקריים מנקודת המבט של המוסדות האקדמיים לאחר יישום המודל בשנת ההתנסות שבמסגרת ההכשרה (לפני שנת ההתמחות).

מדינת ישראל
משרד החינוך
מינהל עובדי הוראה

| המצב לאחר יישום המודל | המצב הנוכחי |
|----------------------------|---|
| מיקום הלימודים | לפחות חצי מהזמן בשטח - בבית ספר, בגן ילדים. |
| המיקוד של ההתנסות | הכרת מכלול הפעילות בשדה ההוראה לרבות תחום הדעת. |
| תפקיד הסטודנט | מבוגר שני בכיתה, לצד מורה, שותף מלא בפעולת ההוראה וחבר בצוות החינוכי של בית הספר. |
| תפקיד האקדמיה | יחסי גומלין עם בית הספר : השפעה על בית הספר לצד למידה ממנו. |
| תפקיד המורה בשטח | משמש כמורה מכשיר, עובד יחד בכיתה; לסטודנט מתאפשר מפגש עם יתר אנשי צוות ההוראה. |
| תפקיד מנהל בית הספר | שותף בגיבוש תהליך קליטתו של הסטודנט ובחינת התאמתו להשתלב בעתיד בצוות החינוכי של בית הספר. |
| מיקום הלימודים | בעיקר במוסד האקדמי. |
| המיקוד של ההתנסות | הוראת תחום הדעת. |
| תפקיד הסטודנט | בעיקר צופה בהוראה ומלמד באופן חלקי בכיתה. |
| תפקיד האקדמיה | הקניית רקע תאורטי; מדריך פדגוגי מלווה את הסטודנט בבית הספר. |
| תפקיד המורה בשטח | בדרך כלל מורה מאמן אחד המנחה את הסטודנט ומדגים הוראה בתחום הדעת. |
| תפקיד מנהל בית הספר | המנהל מיוזע על אודות הסטודנטים המשתלבים בבית הספר לצפייה ולהתנסות בהוראה. |

אנשי הסגל האקדמי מעורבים אפוא במוסד החינוכי הן כמנחים וכמעריכים את עבודת הסטודנטים והן כשותפים לתכנון התפתחותו של סגל המוסד החינוכי ולהידוק הקשר אקדמיה-שדה בראייה רחבה של שותפות בין קהילה, רשות מקומית ומחוז.

מדינת ישראל
משרד החינוך
מינהל עובדי הוראה

המדריך הפדגוגי מהמוסד האקדמי

המדריך הפדגוגי אחראי לתכנון ולהבניה של ההתנסות המעשית במוסדות החינוך ושותף להם. הוא מלווה קבוצה של סטודנטים הנמצאים יחד בבית ספר אחד. מעורבותו בבית הספר רחבה. הוא מלווה את התהליך בבית הספר באופן הדוק ונמצא בקשר עם מנהל בית הספר ועם בעלי התפקידים בבית הספר במטרה ליצור התנסות מערכתית של הסטודנט במוסד החינוכי הן בתפקידי הוראה והן כאיש צוות וכחבר בקהילה החינוכית.

המדריך הפדגוגי מעורב בפיתוח סגל בית הספר שבו מתקיימת ההתנסות המעשית יחד עם הסטודנטים, על פי צרכים שנקבעו במשותף עם הנהלת בית הספר. הוא שותף בהכשרתם של המורים המכשירים את הסטודנטים והמתמחים לתפקיד מורים חונכים/עמיתים.

מעגל הכיתה ובית הספר

מנהל בית הספר

מנהל בית הספר בוחן אם בית הספר ערוך להצלחת השותפות: אם חדר המורים רתום, מוכן, בשל ופתוח להכניס סטודנטים ומתמחים לפי המודל החדש. משהחליט המנהל להיכנס למהלך, עליו לבצע שורה של פעולות נוספות:

1. לבחור את בעלי תפקידים השותפים: המתכלל והמורים המכשירים;
2. לרתום בעלי תפקידים נוספים, כמו את היועצת, את הרכזים הפדגוגיים ואת יתר אנשי הצוות;
3. להגדיר עם צוות החשיבה ועם המדריך הפדגוגי את אתגרי השותפות לשנת הלימודים;
4. לארגן שיעורים מקבילות במערכת השעות למפגשי סטודנט, מורה מכשיר ומדריך פדגוגי;
5. לארגן מקום בחדר המורים או בחדרים זמינים אחרים שישמש את הסטודנטים לערוך את הסדנאות הדידקטיות;
6. ליזום מפגשים תקופתיים עם הסטודנטים, עם המתמחים, עם המד"פים ועם המורים המכשירים;
7. לתאם עם המדריך הפדגוגי פעילות משותפת לחדר המורים כולו על פי צורכי בית הספר;
8. לצפות בביצועי המתמחים בהוראה (לא הסטודנטים) ולהעריך אותם כנדרש במסגרת חובת ההתמחות;
9. לשתף את ההורים במהלך כמקובל על פי יתר התכניות הבית ספריות.

המתכלל הבית ספרי

בעל תפקיד בכיר בתוך בית הספר (יכול להיות המנהל) המתוגמל בהיקף של 2 ש"ש במקום שעות הוראה. ואלה עיקר תפקידיו:

1. שותף בצוות גיבוש השותפות עם המוסד האקדמי ועם המחוז;
2. מתאם את צורכי בית הספר עם המוסד האקדמי, הרשות המקומית והמחוז;

מדינת ישראל
משרד החינוך
מינהל עובדי הוראה

3. מוודא שאכן במערכת השעות קיימות 2 ש"ש משותפות לסטודנטים/לסטאזירים ולמורים המכשירים שלהם ;
4. מתאם עם המדריך הפדגוגי את המפגשים עם הסטודנטים ועם המורים המכשירים ;
5. מציג את צורכי בית הספר השונים מעבר לשיבוץ הסטודנטים לצוות המוסד האקדמי ;
6. פותר בעיות במהלך הפעילות בתהליכי השותפות אקדמיה-כיתה.

הסטודנט והמתמחה המשתלבים בבית הספר

הסטודנט והמתמחה המשתלבים בבית הספר כחלק ממהלך השותפות מצטרפים לסגל ההוראה הבית ספרי. בנוסף לתפקידי ההוראה הם משתתפים בישיבות מורים, בימי היערכות, בטקסים ובימי הורים. הסטודנט מתפקד במסגרת ההתנסות המעשית לקראת קבלת תעודת הוראה, והמתמחה מועסק בהוראה לקראת קבלת רישיון לעיסוק בהוראה. הסטודנט שותף לשיעורי המורה המכשיר ואף מלמד מספר שיעורים גדול. כמו כן הוא שותף מלא לכל הפעילויות בכיתה ובבית הספר ולוקח בהן חלק פעיל. הסטודנט בדומה למורים בא במגע עם בעלי התפקידים בכל הנוגע לתלמידים בכיתה שבה הוא עובד. מעצם היותו מעורב בהוראה בכיתה, הסטודנט שותף למורה המכשיר במתן ציונים ובפגישה עם הורים ושותף באחריות לקידום התלמידים בכיתה. מתוקף שותפותו כחבר בצוות החינוכי של בית הספר, הוא משתתף במפגשים מוסדיים יחד עם שאר המורים בבית הספר. הקשר של הסטודנט עם המדריך הפדגוגי ועם המורים המכשירים הוא הדוק, ויש לפחות מורה אחד בצוות שעמו הסטודנט מקיים קשר רציף.

המתמחה נוטל חלק בכל הפעילויות האלה, אולם הוא גם מלמד באופן עצמאי כמורה בכיתה בהיקף של שליש משרה לפחות. אפשר לתאר את תפקידי הסטודנט והמתמחה בבית הספר באמצעות הטבלה שלפניכם.

מדינת ישראל
משרד החינוך
מינהל עובדי הוראה

| תפקידים ומאפיינים | סטודנט שנה ג | מתמחה בשנת הסטאז' |
|-----------------------------|--|--|
| מספר הימים והשעות בבית הספר | 3 ימים 16-12 שעות בשבוע. | 3 ימים 16-12 שעות בשבוע. |
| הוראה עצמאית בכיתה | ----- | שליש משרה לפחות. |
| הוראה כמורה שני בכיתה | 70% מן השעות בבית הספר נמצא בתוך הכיתה כצופה, מסייע, מלמד בצמד, מלמד קבוצה, מלמד פרטנית כמורה שני בכיתה. | 70% מן השעות בבית הספר מוקדשות להוראה בכיתה כמורה שני בכיתה. |
| פעילויות בית ספריות | 30% מן השעות בבית הספר יוקדשו לפעילות חוץ-כיתתית: השתתפות בימי הורים, בטקסים, בפעילויות כלליות; הובלת יוזמות בית ספריות וכיתתיות ועוד. | שותף בכל הפעילויות ככל המורים בסגל בית הספר. |
| קבלת הדרכה מהמורה המכשיר | 2 ש"ש משותפות במערכת עם המורה המכשיר המאמן לצורך הדרכה ותכנון ההוראה. | 2 ש"ש משותפות במערכת עם המורה המכשיר החונך במסגרת חונכות אישית. |
| קבלת הדרכה מאיש אקדמיה | פגישות עם המדריך הפדגוגי במוסד האקדמי ובבית הספר לרבות הצטרפות המדריך הפדגוגי למסגרת השבועית עם המורה המכשיר המאמן. | סדנת הסטאז' מתקיימת בבית הספר במסגרת מודל החממות הבית ספריות כחלק מן המפגשים השבועיים עם המורה המכשיר החונך. |
| הערכת ההוראה | המורה המכשיר שותף יחד עם המדריך הפדגוגי לתהליכי הערכה לקראת מתן תעודת הוראה. | המורה המכשיר שותף יחד עם מנהל בית הספר לתהליכי ההערכה לקראת מתן רישיון לעיסוק בהוראה. |

מדינת ישראל
משרד החינוך
מינהל עובדי הוראה

| | | |
|---|---|--|
| תגמול | מלגה בגובה שכר לימוד שנתי. | על פי הסכמי השכר - 90% ממשכורת של מורה חדש. |
| הכרה כקורס או כפיתוח מקצועי | השעתיים השבועיות עם המורה המכשיר ועם המדריך הפדגוגי נחשבות כקורס הכשרה בן 30 שעות. | השעתיים השבועיות עם המורה המכשיר ועם מנחה הסדנה נחשבות 30 שעות פיתוח מקצועי מוכר ברפורמות. |
| חובת דיווח, שמירת סודיות ואתיקה מקצועית | חתימה על חוזה העוסק בחובת דיווח, שמירת סודיות ואתיקה מקצועית במהלך העבודה החינוכית. | המתמחה מחויב בכל הדרישות האלו ככל מורה. |
| היערכות חובה לקראת שנת הלימודים | מפגשים בקיץ. | מפגשים בקיץ. |
| צפיית מנהל | ----- | פעמיים בשנה, אחת בכל מחצית, על פי כללי הסטאז'. |

מדינת ישראל
משרד החינוך
מינהל עובדי הוראה

המורה המכשיר

המורה המכשיר הוא מורה מנוסה בעל שלוש שנות ניסיון לפחות בבית הספר. הוא משמש מאמן, חונך או מלווה הנבחר לתפקיד על ידי מנהל בית הספר. המורה המכשיר מתוגמל בהיקף של 2 ש"ש במקום שעות הוראה פרונטליות. ואלה מגוון תפקידיו:

1. מקבל לכיתתו את הסטודנט כעמית הוראה טירון ושותף עמו במעשה ההוראה בפועל, ובכלל זה תכנון ההוראה, תכנון המטרות הלימודיות והחברתיות בכיתה, ביצוע ההוראה, קיום קשר עם תלמידים ועוד.
2. מיישם דרכי הוראה בצמד על פי אחד מהדגמים הבאים:
 - א. המורה מלמד והסטודנט צופה - המורה מעביר את השיעור בזמן שהסטודנט צופה בתלמידים או במורה השותף במטרה ספציפית.
 - ב. המורה מלמד והסטודנט תומך - המורה נוטל את האחריות הראשית להעברת השיעור בעוד הסטודנט עובר בין התלמידים כדי לסייע להם לפי הצורך.
 - ג. הוראה מקבילה - המורה המנוסה והסטודנט מעבירים את אותו שיעור בו-זמנית לשתי קבוצות תלמידים נפרדות.
 - ד. הוראה משתנה - המורה המנוסה נוטל אחריות לקבוצה קטנה בעוד הסטודנט מעביר הדרכה לקבוצה הגדולה יותר.
 - ה. הוראה קבוצתית - המורה המנוסה והסטודנט חולקים אחריות משותפת בהוראה בו-זמנית לאותה קבוצת התלמידים.
3. מסייע לסטודנט ולמתמחה להכיר את התלמידים ואת מורכבות המערכת הבית ספרית.
4. מקיים פגישה שבועית עם הסטודנט או המתמחה העובדים עמו בצוות. הפגישה תוקדש לשיח רפלקטיבי על ההוראה המשותפת, לתכנון ולתיאומי הוראה בהמשך.
5. משתתף בתהליכי פיתוח מקצועי עם המדריך הפדגוגי.
6. צופה בביצועי ההוראה של הסטודנט והמתמחה ומבצע תהליכי משוב בכתב ובעל פה.
7. מסייע לסטודנט להוביל יוזמות בבית הספר.

מדינת ישראל
משרד החינוך
מינהל עובדי הוראה

8. שותף בתהליכי ההערכה של הסטודנט עם המדריך הפדגוגי ושל המתמחה בהערכה המסכמת לקראת קבלת רישיון לעיסוק בהוראה.

היועצת החינוכית

היועצת משמשת חלק מצוות בית הספר האחראי להדרכת הסטודנטים והמתמחים. ואלה תפקידיה:

1. לשתף את הסטודנטים בישיבה של מורי השכבה המקבלים הנחיה מיועצת בית הספר בנושאים כמו כישורי חיים, תכניות מניעה, אקלים בית ספרי, לקויות למידה ועוד;
2. להשתלב במתן הדרכה קבוצתית או פרטנית על התנסות הסטודנט בהוראה;
3. לסייע למורים המכשירים לפי הנדרש בתהליכי הדרכה על הדרכה נוסף על תפקידי המדריך הפדגוגי.

הרכז החברתי

הרכז החברתי יוכל לשלב את הסטודנטים בפעילויות חברתיות בבית הספר.

המדריך הפדגוגי

1. נמצא בקשר עם המתכלל הבית ספרי ועם מנהל בית הספר בנוגע ליישום מטרות השותפות;
2. אחראי לסטודנטים ומלווה אותם במהלך ההתנסות המעשית;
3. מלווה את "המורים המכשירים" ומקדם למידה משותפת של המורים המכשירים והסטודנטים;
4. משמש אוזן קשבת וכתובת לפתרון בעיות המתעוררות במהלך הביצוע של תהליכי השותפות.

מעגל המחוז והרשות המקומית

חשוב להגדיר מדיניות ודרכי פעולה מוסכמת וכן תהליכי תיאום ותקשורת שוטפים בין מערכי השותפות הפועלים בבית הספר ובגנים לבין מנהלי המחוזות והמפקחים הכוללים והמקצועיים המלווים את בתי הספר ואת הגנים. בחלק זה יתואר תפקידם של הגורמים שצוינו בהקשר למערכי העמיתות מהמעגל השני.

מנהלי המחוזות

1. מנהלי המחוזות הם גורם חשוב בקידום מדיניות עקרונית המשפיעה על "רוח המחוז" התומכת בשילוב סטודנטים ומתמחים בעמיתות בתוך מסגרות החינוך שבאחריותם הפדגוגית-ניהולית.
2. מנהלי המחוזות יקדמו מסגרות היגוי וחשיבה משותפות למחוז ולמוסדות האקדמיים, למחלקות ולאגפי החינוך ברשויות המקומיות הפועלים בקשר הדוק עם מוסדות החינוך ונמצאים במגע שוטף עם גורמי הפיקוח הכוללים והאחרים (חינוך מיוחד, ייעוץ, מפקחים מקצועיים ועוד).
3. מנהלי המחוזות ינהיגו תהליכי משוב, מעקב ובקרה לבחינת התמורות שחלו בעקבות שילובם של הסטודנטים והמתמחים בכיתות.
4. מנהלי המחוזות ישלבו בימי הלמידה ובמסגרות להתפתחות מקצועית של גורמי הפיקוח והמינהל את העיסוק במהות השינוי לגבי הרחבת ה"הון ההוראתי" החדש ובמהות השותפות הנרקמת עם האקדמיה בתוך מסגרות החינוך במחוזות.
5. ביקורים של מנהלי המחוזות במערכי השותפויות יחד עם המפקחים הכוללים, עם מנהלי בתי הספר ועם הגננות עשויים לתרום רבות להגביר את החשיבות של המערך ואת תשומת הלב המוענקת לו בתפיסת השותפות וביעדי המחוז.

מדינת ישראל
משרד החינוך
מינהל עובדי הוראה

יחידת מורים במחוז

שיתוף הפעולה בין המוסדות האקדמיים למחוז מעודד יצירה של יחידת מורים במחוז. זהו תפקיד חדש שנועד להוביל את האחריות לקידום הסטודנטים, המתמחים, המורים החדשים והוותיקים במטרה לפתח איכות מקצועית לצד קידום של תהליכי צמיחה וקריירה של סגלי ההוראה במחוז בשיתוף גורמים מן האקדמיה, רשויות מקומיות, מרכזי פסג"ה ואגפי כוח אדם במחוזות.

מינהל המורים יכלול הרכב מפקחים הכולל ראש מינהל מורים, מנהל גף כוח אדם במחוז, מפקח על ההתפתחות המקצועית, מפקח רפרנט לנושא התמחות וכניסה להוראה במחוז וראש תחום למדידה והערכה במחוז. ואלה תפקידי היחידה:

1. **תכנון תחזית מחוזית** לגבי ביקושים של כוח אדם הוראתי הנדרש במחוז בטווח הקצר ובטווח הארוך ;
2. **השמה, קליטה ותמיכה** בשילוב סטודנטים, מתמחים ומורים חדשים (שנה א ו-ב) במחוז תוך כדי יצירת מסגרות שותפות תומכות בין האקדמיה, המחוז, הרשות ומרכזי הפסג"ה ;
3. **אבטחת איכות הביצוע של המורים** באמצעות תהליכי הערכה ומשוב הקשורים במתמחים ובמורים חדשים לקביעות ודרגות 7-9 בהוראה. היבט זה כולל גם דיון בתהליכי ערר ;
4. **יצירת תיאום עם מסגרות כוח אדם במחוזות** בכל הנוגע לטיפול בקשיים, בתנאים ובמעמד ההעסקה של סגלי ההוראה במחוז.
5. **מעורבות בהעברת מידע** ותיאור יעדים, מגמות ותהליכים לעידוד ההשתלבות של סטודנטים מורים מתמחים ומורים חדשים במערכת החינוכית באמצעות השתתפות בכנסים, בימי הכנה ואוריינטציה למועמדים פוטנציאליים להוראה במוסדות להכשרה.

יש להניח כי בכל מחוז יובאו בחשבון ייחודה של המסגרת המינהלית ותרומתה לקידום שותפויות עם מסגרות אקדמיות ועם גופים אחרים ברשויות שיתגלה עניין בשיתופם.

מדינת ישראל
משרד החינוך
מינהל עובדי הוראה

תפקידי העומד בראש יחידת המורים במחוז

1. עומד בראש ועדה העוסקת בכל ענייני המורים במחוז. נמצא בקשר רציף והדוק עם הנהלת המחוז ועם אגפי מינהל עובדי הוראה במטה במטרה להגדיר מדיניות תכנון ויעדים משותפים לפיתוח ההון האנושי של סגלי ההוראה החדשים לצד סגלי ההוראה המנוסים במחוז.
2. שותף בקהילות למידה ארציות של מורים מכשירים ובתי ספר המשתתפים בתכנית.
3. מוביל תהליכי תכנון דמוגרפיים יחד עם צוות כוח אדם במחוז.
4. נוטל חלק בהיוועצות עם מפקחים כוללים בבחירתם של מנהלי בתי ספר, גננות, מנהלי אגפים ומחלקות ברשויות המקומיות, ובבחירת מסגרות חינוכיות שבהן מומלץ למוסדות האקדמיים לשבץ סטודנטים ומתמחים בכיתות. שיקולי הנימוק לבחירת בתי הספר והגנים משותפים לגורמי המחוז ולגורמי המוסד האקדמי המעורבים בשותפות.
5. מפקח על השמה, על קליטה ועל ניהול של סגלי הוראה חדשים במחוזות ובתוך בתי הספר והגנים לצורך הקמת מערך תומך המעורב בתכנון הפניות של המורים, בעיון במסמכי קורות חיים ובבחינת התאמתם, בהתמודדות עם קשיי המורים ובקביעת תנאים לקידום נורמות לתמיכה מתמשכת.
6. מתאם את פעילותם של המפקחים הכוללים המעורבים בפיתוח של מערכי השותפות אקדמיה-מוסדות החינוך בראייה מחוזית. סיוע זה עשוי לקדם מיזמים חינוכיים במחוז התורמים למעורבות אקדמית.
7. לצד ההובלה של המפקח להתפתחות מקצועית, שותף בעיצוב המדיניות העוסקת בהתפתחות המקצועית של סגלי ההוראה במחוז ובמרכזי הפסג"ה.
8. מוביל את התהליכים של הערכת סגלי הוראה חדשים וותיקים במחוז על מנת לבחון החלטות הנוגעות למתן הרישיון לעיסוק בהוראה, לדרגת קביעות ולדרגות קידום ברפורמות "אופק חדש" ו"עוז לתמורה". ההובלה כוללת קיום קשר עם יחידת המטה להערכה כדי ללוות את הנהלים להערכה של סגלי הוראה בהתאם לנוהלי המשרד, ובכלל זה ועדות ערר בנושא.

מדינת ישראל
משרד החינוך
מינהל עובדי הוראה

9. מסייע לדרגי הפיקוח, למקשרים אקדמיים ולמנהלים של מרכזי פסג"ה בפתרון בעיות במטרה לקדם תנאים לעידוד שותפויות בתוך מסגרות החינוך המחוזיות.
10. עוסק בהעשרת ידע ובהרחבת המודעות של סגלי הפיקוח ומנהלים של בתי הספר במחוז בכל הנוגע לצורכי הסטודנטים להוראה, מתמחים ומורי המורים (מכשירים, חונכים ומלווים). כל זאת למען הצלחתם של דגמי ההכשרה והחניכה בכיתה והידוק הקשר של מוסדות החינוך עם האקדמיה, עם הרשות המקומית, עם מרכזי הפסג"ה וכמובן עם ההורים והקהילה.
11. משתתף בכנסי הכנה להשתלבותם של סטודנטים ומתמחים במסגרות האקדמיות העתידים להשתלב במערכת החינוך. השתתפות זו כרוכה בשילוב של גורמי פיקוח מן המחוזות במפגשי הסדנאות ובשיח המתקיימים עם המועמדים לכניסה להוראה.

המפקח הכולל

תפקידו של המפקח הכולל לשמש מתכלל מחוזי-פדגוגי במוסדות החינוך מטעם הנהלת המחוז בליווי ראש מינהל המורים. המפקח יתמוך בפועל במנהלים של בתי הספר ובגננות תוך כדי גילוי אחריות מקצועית למגוון צרכים: צורכי ההשמה, צורכי הקליטה וצורכי ההשתלבות המיטבית של פרחי הוראה ומתמחים בבתי הספר ובגנים.

תפקידיו של המפקח הכולל

1. מסייע למנהלים של בתי הספר ולגננות להגדיר יעדים חינוכיים בשותפות בהתאם לתכניות הפעילות הבית ספריות. התכניות נועדו לקדם שותפות הן על פי היעדים של משרד החינוך, בתי הספר והגנים והן על פי יעדי הקהילה והרשות המקומית.
2. מסייע בפועל בליווי ובהשמה של פרחי הוראה ומתמחים בתוך מסגרות ההוראה תוך כדי היוועצות במנהלים ובנציגים אקדמיים בנוגע

מדינת ישראל
משרד החינוך
מינהל עובדי הוראה

- לסטודנטים, למתמחים החדשים ולמכשירי המורים שיש להימצא עמם בקשר מקצועי לאורך זמן.
3. מפקח ומבקר תהליכים פדגוגיים המקדמים או לחלופין מחלישים תהליכי השתלבות והתמדה של סטודנטים ומורים מתמחים בכיתות; מעורב במתן משוב למנהלים ולגננות על ההתקדמות בתהליכי השותפות והתמיכה בסגלי ההוראה החדשים והוותיקים הפועלים במסגרות החינוך.
4. מיידע ומכין את הפרום של ה"מפקח ומנהליו" לצורך התמודדות עם האתגרים העומדים בפני מוסדות החינוך בבואם לחבור לדגמי שותפות; מעודד למידה הדדית בין מנהלים, (מנוסים ובלתי מנוסים), בדגמי שותפות לצורך פיתוח קהילה מקצועית הלומדת מניסיונה ומשפרת את ביצועיה.
5. מייעץ ובוחן דרכים לפתרון קשיים ובעיות העולים מדגמי ההתנסות לקידום שותפויות בתוך מוסדות החינוך הנתונים לפיקוחו.
6. נוכח בוועדות היגוי רשותיות להידוק קשרים בין מוסדות אקדמיים, בתי ספר ומרכזי פסג"ה.
7. מעורב בהובלת תהליכים לאבטחת האיכות של הערכת סגלי הוראה (חדשים וותיקים) שאינם עומדים בתנאי הערכה תקינים. בכלל זה נדרש המפקח, על פי בקשת ראש מינהל המורים, להיות מעורב בוועדות ערר בנוגע לפניות של מורים מתמחים או סגלי הוראה ותיקים העתידים לקבל דרגות קידום ומבקשים לבחון את תהליכי התמיכה, ההערכה והמשוב שניתנו להם.

מעורבות הרשות המקומית בתהליך השותפות

הרשות המקומית תחבור למערך השותפות באמצעות מעורבות פעילה של מחלקות ואגפי החינוך הפועלים ברשויות. המקשרים האקדמיים, ראשי מינהלי המורים והמפקחים הכוללים יתייעצו עם נציגי הרשויות המקומיות בכל הקשור בבחירת המוסדות שיש להם עניין ורצון לפתח עמם את העמיתות. הרשויות המקומיות יבחנו את האמצעים הנדרשים כדי

מדינת ישראל
משרד החינוך
מינהל עובדי הוראה

להקצות עמדות עבודה לסטודנטים ולמורים החדשים. תפקיד מפתח מטעם הרשויות בקידום השותפויות שמור למנהל או לראש מחלקת/אגף החינוך.

תפקידיו של מנהל האגף/המחלקה ברשות המקומית

1. מעורב באיתור הצרכים ובמיפוי של בתי ספר או גני ילדים ביישוב שיש עניין לשלב בו סטודנטים ומתמחים במסגרות החינוך ברשות. המידע שייאסף באיתור הצרכים יועבר לראש מינהל מורים במחוזות וישמש, בין היתר, תשתית לתכנון ולהשמה של סגלי ההוראה במסגרת החינוך (במיוחד בגילאי חובה וכניסה לכיתות א ובכל הקשור בנתוני שינוי על תנועת התלמידים אל הרשות ומתוכה).
2. שותף בצוות היגוי מחוזי-רשותי, שאליו יחברו הנציגים האקדמיים ונציג הפסג"ה במטרה להציב יעדים מטעם הרשות העולים בקנה אחד עם תכנית ההכשרה ויעדיה.
3. מסייע למנהלים ולגננות בפתרון בעיות לצורך ההתמודדות עם אתגרים המתעוררים במסגרות החינוכיות שבהן השותפות נרקמת.
4. שותף לדיוני בנושאי משוב, הערכה והפקת לקחים; בוחן את התחומים שיש בכוחה של הרשות לקדם ולהתמודד עמם.

מעורבותם של מרכזי הפסג"ה והמרכזים להתפתחות מקצועית במוסדות האקדמיים

למרכזי הפסג"ה ולמרכזים להתפתחות מקצועית במוסדות האקדמיים יש חשיבות ותרומה לקידום מערך השותפות. התרומה משתקפת ביכולת למפות את צורכי הפיתוח המקצועי של המורים הוותיקים והמנוסים המעורבים במסגרות החינוכיות שבהן מתקיימת שותפות. מרכז הפסג"ה, בסיוע המקשרים והמדריכים הפדגוגיים מן המוסדות האקדמיים, יתרום מצדו לפיתוח של מסגרות תמיכה מקצועיות בתוך בתי הספר, שבהן צומחות קהילות למידה מקצועיות. קהילות אלה עשויות לכלול מורים

מדינת ישראל
משרד החינוך
מינהל עובדי הוראה

מקשרים, מורים חונכים לצד בעלי תפקידים ומורים אחרים מסגל בית הספר, שיש עניין לקדמם במסגרת השותפות המקצועית עם הגורמים האקדמיים הפועלים באותה מסגרת חינוכית. חלק מן המסגרות המקצועיות יכלבו הכשרה ותמיכה בתפקידי אימון, חניכה וליווי של הסטודנטים והמתמחים. בתוך כל מרכז יפעל רכו לקידום השותפות.

תפקידיו של רכו השותפות במרכז הפסג"ה או במרכז להתפתחות מקצועית

1. מעורב בשיתוף המפקח לפיתוח מקצועי במחוזות במיפוי בתי הספר והגנים שבהם מתקיימת שותפות עם המוסדות האקדמיים. מרכז ומנתח את המידע על הצרכים של מוסדות אלה בכל הנוגע לפיתוח המקצועי של סגלי ההוראה ובעלי התפקידים במסגרות הללו. בתהליך זה חשוב להסתייע בגורמים מן המוסדות האקדמיים (מקשרים מכללתיים וראשי בתי ספר ומרכזים לפיתוח מקצועי).
2. משתתף במפגשי תכנון עם המקשרים האקדמיים, הנהלות בתי הספר ומתכלליהן בתיאום עם ראש מינהל המורים במחוזות ועם מפקחי הפיתוח המקצועי במחוזות. מטרת המפגשים היא להגדיר עמם את צורכי הפיתוח המקצועי של המורים בכל בית ספר בהתאם למסגרות לפיתוח מקצועי שיש להקים בתוך בתי הספר, במסגרות האקדמיות ובמרכזי הפסג"ה. מפגשים אלה יכולים להתקיים בשלבים: תחילה יתקיימו מפגשים עם המנהלים, ובהמשך - עם יתר הגורמים.
3. מעורב במסגרות תכנון של מקשרים אקדמיים ושל מנהלי בתי ספר לקביעת תכנים ודגשים הנוגעים למתכונת ההפעלה של המסגרות לפיתוח מקצועי העתידות לפעול במערך השותפות. נציג הפסג"ה משמש תומך ומלבן סוגיות למען הצלחת הפעילות של המסגרות המתוכננות.
4. מעורב בצוות היגוי אקדמי-מחוזי-רשותי; מייצג בדיונים את ההקשרים והצרכים של הפיתוח המקצועי.

מדינת ישראל
משרד החינוך
מינהל עובדי הוראה

5. מסייע בפתרון קשיים ובעיות העולות בתוך המסגרות לפיתוח מקצועי התובעות התמודדות וחשיבה לצד הגורמים האקדמיים, הנהלות בתי הספר והמפקח על הפיתוח המקצועי.
6. מעורב בתהליכי משוב והפקת לקחים בכל הנוגע לתהליכי ההפעלה של המסגרות לפיתוח מקצועי בשיתוף הגורמים האקדמיים, לרבות דיון במשוב בצוות ההיגוי האקדמי-מחוזי-רשותי.
7. עוסק בשילוב מידע מצטבר של נתונים העוסקים בהערכת סגלי הוראה חדשים וותיקים. זאת לצורך בחינת ההשתמעויות להשבת המסגרות לפיתוח ההולמות את צורכי המורים ואת תפקודם בכיתה.
8. עוסק בהרחבת המידע לסטודנטים ולמורים החדשים בכל הנוגע לציוני הדרך בשלבי ההתפתחות המקצועיים שלהם הכרוכים בלמידה מתמשכת לאורך הקריירה המקצועית.

ועדת היגוי מחוזית-אקדמית-רשותית

ועדה זו תפעל בתיאום מלא של המקשר מן המוסדות האקדמיים, המפקח הכולל מן המחוז, נציגות מנהלים מבתי הספר והגנים, הרשות המקומית ונציג מרכז פסג"ה.

תפקידי הוועדה המחוזית-אקדמית-רשותית

1. לעצב מדיניות כוללת לפיתוח של מערכת השותפות ולקידום השילוב של סטודנטים ומורים חדשים בבתי הספר ובגני הילדים תוך כדי התחשבות ביעדים של מוסדות החינוך והרשות המקומית על צרכיה הייחודיים;
2. לדון ולבחור בבתי ספר ובגנים שראוי לשלב בהם סטודנטים ומורים חדשים פוטנציאליים להתנסות בעמיתות;
3. לספק למנהלים של בתי הספר גיבוי מקצועי מלא בהעסקת סטודנטים ומורים חדשים;
4. לדון באתגרים, ביוזמות ובמוקדי מעורבות פדגוגיים וחברתיים שיש לקדם בעקבות השותפות בבתי הספר וברשות המקומית;

מדינת ישראל
משרד החינוך
מינהל עובדי הוראה

5. לקדם יעדים להתפתחות מקצועית ברשות של סגלי ההוראה בתיאום עם המקשרים האקדמיים ועם נציגי מרכז הפסג"ה באזור ;
6. להקצות משאבים נוספים מטעם הרשות והמחוז העשויים לסייע ולקדם על פי הצורך את השותפויות עם המוסדות האקדמיים ולתמוך בהן ;
7. לפתח תודעה ציבורית וקהילתית המכירה בחשיבות הטמונה בשותפויות אקדמיות במסגרות חינוך, לצד הכרה בתרומה הייחודית של הסטודנטים והמורים החדשים להידוק הקשר עם התלמידים.

מדינת ישראל
משרד החינוך
מינהל עובדי הוראה

נספח - שאלות נפוצות

במהלך דיוני הוועדה והדיונים בקבוצות המיקוד עלו מגוון שאלות מרכזיות שחזרו על עצמן. חלק מהשאלות מבטאות חששות או חסמים בדרך להצלחת התכנית. יוצגו עתה חלק מהשאלות הנפוצות והצעות לדרכי התמודדות עמן.

שאלה: האם המודל כבר נוסה בהצלחה או שזהו מודל חדשני, אשר אין ודאות שיצליח?

תשובה: המודל נוסה בכמה שותפויות בין מכללות לחינוך לבין מחוזות ובתי ספר וזכה להצלחה רבה במיוחד. לדוגמה ניתן להביא את השותפות בין מכללת לוינסקי לבית ספר הראל במחוז מרכז בעיר לוד. החדשנות בתכנית זו נעוצה בהפיכת ניסיונות אחדים למדיניות רחבה ומתוקצבת. כמו כן הושגו בה היעדים של הגברת מעורבות של המוסד האקדמי בבית הספר למשך שלושה ימים בשבוע ושל הוראה בצמד בכיתה.

שאלה: איך אפשר להחיל את התכנית במסלול של הכשרת אקדמאים, שאין להם ניסיון מוקדם בשעות התנסות מעשית?

תשובה: קבוצות להכשרת אקדמאים שישתלבו בתהליך, ילמדו במשך כמה שבועות מרוכזים במהלך חופשת הקיץ הקודמת לשנת ההשתלבות במערכת לפי מודל הדומה לנעשה בתכנית חותם.

שאלה: בדרך כלל ההתנסות המעשית מתחילה בראשית הסמסטר, זמן רב לאחר תחילת שנת הלימודים בבתי הספר. איך היא תפעל?

תשובה: הסטודנטים יצטרפו לתכנית הבית ספרית כבר בימי ההיערכות, לפני תחילת השנה, ויהיו משובצים בכיתות מראשית ספטמבר ולא מתחילת הסמסטר, כפי שקורה היום. גם המדריכים הפדגוגיים המעורבים יתחילו את עבודתם מראשית ספטמבר.

מדינת ישראל
משרד החינוך
מינהל עובדי הוראה

שאלה: האם דחיית ההתנסות לשנה ג של ההכשרה לא תגרום לכך שסטודנטים שאינם מתאימים להוראה לא יאותרו בזמן?
תשובה: התכנית מעודדת לקיים תהליכי מיון מדויקים יותר. כמו כן בשנה א יתקיימו סיורים במוסדות חינוך, ובשנה ב יתקיים יום עבודה מעשית אחד המוקדש גם להוראת עמיתים, כמו תהליכי "הוראה זוטא", המאפשרים זיהוי של התאמה להוראה.

שאלה: נראה שעומס רב מוטל על המדריך הפדגוגי, והוא אינו מתוגמל מספיק.

תשובה: המדריך הפדגוגי יקבל תוספת שעות מתוך הסל הניתן למוסד האקדמי, המעניק 2 ש"ש על כל עשרה סטודנטים שבתכנית. אם המדריך הפדגוגי יעסוק בפיתוח מקצועי בית ספרי, הוא יתוגמל כמרצה כמקובל נוסף על שכרו. אין הכרח שהמדריך הפדגוגי ישהה בבית הספר בכל שלושת ימי ההתנסות.

שאלה: ההצמדה לכיתה ולמורה מכשיר אחד עלולה לחשוף את הסטודנט לסוג אחד בלבד של הוראה.

תשובה: הסטודנט מצטרף למורה מנוסה בכיתה ב-70% מן השעות. כלומר הוא נחשף למורה המכשיר ברוב השעות, אולם הוא מצטרף גם למורים נוספים באותה הכיתה. כמו כן הסטודנט משתלב כרצונו ב-30% מן השעות בפעילויות שונות בבית הספר, וכך צפוי להכיר מגוון רחב של אנשי סגל.

שאלה: כיצד יוכלו הסטודנטים להימנע מחיקוי נורמות לא ראויות הנהוגות בקרב מורים וליצור תרבות הוראה מתחדשת?

תשובה: הסטודנטים יביאו את היצירתיות ואת השיטות החדשות לתכנית. המורים בבתי הספר יתרמו מצדם את הניסיון שלהם. השילוב בין השניים מעצים את כל השותפים. זאת ועוד, הסטודנטים מלווים כל העת על ידי מדריכים פדגוגיים מהאקדמיה, המאפשרים גישה לשיטות חדשניות לתוך עולם העשייה השגרתית. כמו כן יש לזכור כי קיימים בתי ספר רבים,

מדינת ישראל
משרד החינוך
מינהל עובדי הוראה

ומתוכם מורים רבים, הפועלים בשיטות מתקדמות ואיכותיות, שמהן הסטודנטים יכולים ללמוד ולהעשיר את דרכי ההוראה שלהם.

שאלה: לא כל מורה יכול להיות מורה מכשיר. איך ייבחרו המורים המכשירים?

תשובה: נכון, לא כל מורה מתאים. הכיתות והמורים ייבחרו בקפידה. כמו כן תתקיים הכשרה מסודרת לכל המורים המכשירים.

שאלה: הלמידה בשנים א ו-ב של ההכשרה עשויה להפוך ללמידה תאורטית יותר ונטולת התנסות. האם מצב זה אינו עשוי להבריח את אלה החפצים להתחבר כבר במהלך שנתיים אלו להוראה עצמה?

תשובה: היום פעמים רבות עולה התחושה שעל הסטודנטים מוטל עומס רב במיוחד, הכולל לימודים תאורטיים רבים ברמה גבוהה לצד הצורך בהכנת מטלות לשיעורים בהתנסות. המודל הזה מאפשר לחלק את משקל הכובד לאורך כל אחת מהשנים, ולכן יכול רק להועיל. הוא מאפשר לסטודנטים להגיע בשלים יותר להתנסות. כמו כן אפשר לקיים שיעורי חינוך במקביל להתנסויות מצומצמות בשנים הראשונות, וכמובן ניתן להשאיר את מרב שיעורי החינוך צמודים להתנסות המלאה בשנה ג.

שאלה: האם כל בית ספר מתאים למהלך החדש?

תשובה: לא, רק בית ספר שהמנהל והצוות שלו יהיו מעוניינים להשקיע ולהיכנס לתהליך של שינוי המקדם למידה משמעותית.