

## **פיתוח מקצועי**

### **לעובדי הוראה במסגרת "אופק חדש"**

#### **מדיניות והנחיות**

#### **לשנה "ל תשע"ו**

**ההנחיות תקפות לשנת הלימודים תשע"ו בלבד.**

**י"א באלול תשע"ה**

**26.8.2015**

## תוכן עניינים

עמוד	נושא
4	מנהלת אגף א' לפיתוח מקצועי לעובדי הוראה
5	<b>פרק א' – מדיניות הפיתוח המקצועי לעובדי הוראה ב"אופק חדש"</b>
6	1. פיתוח מקצועי – מהו?
7	2. הנחות היסוד למתווה המדיניות לפיתוח מקצועי
7	3. מטרות הפיתוח המקצועי
8	4. קווי המדיניות לפיתוח המקצועי
9	5. שלבי הקריירה של עובדי הוראה
11	6. מדיניות הפיתוח המקצועי בשלב הכניסה לתפקיד
12	7. מדיניות הפיתוח המקצועי לעובדי הוראה בדרגות 7-9
13	8. תפקיד מנהל בית הספר בהובלת הפיתוח המקצועי של עו"ה
14	9. תפקיד המפקח המחוזי על הפיתוח המקצועי לעובדי הוראה
16	<b>פרק ב' – שלבים בפיתוח מקצועי של עובדי הוראה וצוותי ביה"ס</b>
17	1. עובדי הוראה בשלב הכניסה לתפקיד
18	2. עובדי הוראה בחינוך הקדם יסודי
18	3. יועצים חינוכיים
20	4. רכז הערכה בית ספרי
21	5. עובדי הוראה בחינוך מיוחד
23	6. התאמת מערכת החינוך למאה ה-21 (אוריינות המאה ה-21)
23	7. הרחבת הגמישות הפדגוגית
25	<b>פרק ג' – נהלים של הפיתוח המקצועי לעו"ה לצורכי קידום מקצועי בדרגות 1-9</b>
26	1. עובדי הוראה בדרגות 1-6
27	2. הנחיות לתוצרי קורס בדרגות 1-6
28	3. עובדי הוראה בדרגות 7-9
29	4. הנחיות כלליות
30	5. פיתוח מקצועי של סגני מנהלים ראשונים בבית ספר
31	6. לימודים לתארים מתקדמים (לעובדי הוראה שאינם בשנת שבתון)
32	7. לימודים בשנת שבתון
33	8. נוהל אישור תכניות לפיתוח מקצועי
36	9. בעלי תפקידים למענה בנושאי פיתוח מקצועי במטה ובמחוזות

לתשומת לבך:

נושא פיתוח מקצועי של מנהלים הינו באחריות המכון הלאומי להכשרת מנהלים "אבני ראשה"

## מנהלת אגף א' לפיתוח מקצועי לעובדי הוראה

### למלמדים וללומדים שלום,

דו"ח מקינזי שהתפרסם בשנת 2007 ניסה למצוא את הגורם המשפיע ביותר על איכותן של מערכות חינוך והגיע למסקנה חד משמעית: "איכותה של מערכת חינוך אינה יכולה לעלות על איכות מוריה". איכות המורים, תלויה בשלושה גורמים:

- איתור: בחירת מועמדים מתאימים למקצוע;
  - פיתוח: פיתוח והכשרה של המורים לצורך הפיכתם למורים משפיעים
  - יכולת מערכתית: יכולתה של מערכת החינוך לספק הוראה איכותית לכל תלמיד בכל מקום.
- אגף א' לפיתוח מקצועי של עו"ה אחראי לחיזוקו של הגורם המרכזי, קרי, פיתוח מקצועי של המורים והפיכתם למשפיעים.

הפיתוח המקצועי הוא תהליך בו מורים מצליחים להשתנות בתהליך למידה המתרחש לאורך כל הנתיה המקצועית שלהם – Long Life Learning. ההתייחסות בתהליך היא למקצועיות של ההוראה בשלבי ההתפתחות המקצועיים השונים של המורה. כחלק מובנה בעבודתו מרחיב עו"ה את הידע שלו, מעמיק את התובנות שלו לגבי תהליכי הוראה-למידה, מפתח דרכי הוראה חדשות ומשכלל מיומנויות כדי לקדם את תפקודם והישגיהם של התלמידים.

### עקרונות בפיתוח מקצועי איכותי

- מיקוד בלומד, בהוראה ובהשבת איכותה.
- מעורבות המורים בתוכניות הפיתוח המקצועי.
- התמקדות בבית הספר כמרחב המאפשר ומקדם התנסות, יישום ורפלקציה.
- שילוב של תיאוריה ופרקטיקה – דיאלוג פרקטי-אקדמי.
- שילוב של מיומנויות המאה 21 – למידה עצמאית, למידה שיתופית, חשיבה ופתרון בעיות, מיומנויות תקשורת, אוריינות מחשב ומידע.

אנו באגף רואים עצמנו כאחראיים בהובלה ובאפשר קיומם של תהליכי פיתוח מקצועי במיטבם. תפקידנו ללמוד את צורכי השדה מחד ואת חידושי המחקר מאידך, לדעת לחבר ביניהם ולאפשר את הטמעתם במערכת החינוך תוך מתן מענה הולם לבתי הספר ולעו"ה. אנו עושים כמיטב יכולתנו והבנתנו להתאים את הנהלים והכללים בתיאום עם הרפורמות ובמגוון אפיקים במטרה לקדם תהליכי למידה-הוראה משמעותיים. נמשיך בלמידה משותפת עמכם ונעשה רבות בכדי לשפר ולמקצע את העשייה.

**שנה טובה ובהצלחה לכולנו.**

**ד"ר מירי גוטליב**

**מנהלת אגף א' לפיתוח מקצועי של עובדי הוראה**

# פרק א'

מדיניות הפיתוח המקצועי לעובדי הוראה ב"אופק חדש"

דרגות 1-9

## 1. פיתוח מקצועי מהו?

אגף א' לפיתוח מקצועי של עובדי הוראה השכיל לטפח ולפתח סביב ההסכם "אופק חדש" מדיניות המשקפת את תפיסת הפיתוח המקצועי כתהליך שבו מצליח עו"ה להשתנות בתהליכי למידה-הוראה-חינוך המתקיימים לאורך כל הנתיבה המקצועית שלו בעזרת היבטים הקשורים לביוגרפיה האישית שלו, לתכונותיו כפרט, בכל הנוגע לדרישתו לעצמאות ומיחסו לשינוי. תהליך המתרחש מעצם ההתפתחות והעסוק המקצועי (מושתת על תובנות מושכלות לגבי למידה שחוה הפרט בשיתוף עם "אחרים" משמעותיים); מעורבות בתכניות פורמאליות שונות (שמונהגות בתבונה בתהליכי שותפות והסכמה).

הצלחה הפיתוח המקצועי מבוססת על: מתן אפשרויות בחירה; בניית מסגרות למידה המצמיחות חשיבה רפלקטיבית והתנסות; במוקד העבודה עומדת למידה מתמשכת בת קיימא; בית הספר מוקד לפיתוח מקצועי הנותן מענה לצרכי המורה וצוות ביה"ס; הלמידה מתרחשת תוך כדי ביצוע התפקיד ממורי מורים וממורים מומחים(מנטור/חונך); למידת עמיתים וקהילות לומדות כמרכיב מרכזי בפיתוח המקצועי; חיבור בין ידע פרקטי לבין ידע מחקרי תיאורטי;

הפיתוח המקצועי נועד: לגבש זהות מקצועית; להעלות את המסוגלות האישית מקצועית; להבין את המחויבות המקצועית לתהליכי הוראה – למידה איכותיים לאורך הקריירה; ליצור עו"ה בעל תפקוד מיטבי כחבר בצוותי למידה ובבית הספר; להיות בעל יכולת למענה אפקטיבי לתלמידים ולהורים; לאפשר ניעות והתקדמות בסולם הדרגות; להטמיע את מדיניות משרד החינוך להשגת יעדיו

### רקע<sup>1</sup>

אחד התנאים לקידום בדרגות, במסגרת הרפורמה "אופק חדש", הוא עמידה בקריטריונים של פיתוח מקצועי, מתוך הבנה שפיתוח מתמיד של הידע ושל המיומנויות לאורך החיים המקצועיים של עובד ההוראה (Life Long Learning) חיוני לשמירה על הוראה איכותית ורלוונטית במערכת החינוך.

"אופק חדש" מזמן שינוי משמעותי במתווה התפתחותו המקצועית של עו"ה.

תהליך הלמידה של עובד הוראה מתחיל בהכשרה טרום תפקידית וממשיך ברצף התפתחות הקריירה, בכניסה למקצוע ובלמידה התוך תפקידית.<sup>2</sup>

<sup>1</sup> ההנחיות כתובות בלשון זכר ומיועדות לזכר ולנקבה

התהליך גם מאפשר לעו"ה לתכנן את מסגרת הפיתוח המקצועי שלו בראייה רב שנתית, תוך מתן דגש ל"אופק התעסוקתי".

כמו כן, התהליך מאפשר למפקח על הפיתוח המקצועי במחוז לראות באופן מערכתי את רצף הפיתוח המקצועי של כל עובדי ההוראה, ולשזור תהליכי עבודה עם שותפי תפקיד.

## **2. הנחות היסוד למתווה המדיניות לפיתוח מקצועי**

2.1. עובד ההוראה הוא איש מקצוע (בעל פרופסיה); בעל ידע תיאורטי והתנסותי בתחום הדעת ובתחום הפדגוגי.

2.2. עובד ההוראה עצמו, הממונה הישיר עליו והפיקוח המקצועי אחראים ומחויבים מקצועית לפיתוח המקצועי, להעצמתו וליישומו בפועל.

2.3. צמיחה אישית, הרחבת אופקים ובניית תפיסת עולם חברתית-ערכית של עובד ההוראה, הם רכיבים משמעותיים בהתפתחותו המקצועית על רצף הקריירה.

2.4. הידע בתחום החינוכי מתבסס על: הפילוסופיה של החינוך, המחקר התיאורטי ומעגלי העשייה בעולם החינוכי.

2.5. נושאי הפיתוח המקצועי של עובד ההוראה יהיו בתחום חינוך הכיתה, בתחומי הדעת ובתפקידים הנלווים, שאותם יבצע במוסד החינוכי.

2.6. בניית התחומים ויחידות התוכן ב"מפת הפיתוח המקצועי של עובד ההוראה" מתבססת על: המקצועות שאותם מלמד עובד ההוראה, התפקיד המרכזי שהוא ממלא במוסד החינוכי שבו הוא מלמד ושלב ההתפתחות שבו הוא נמצא ברצף הקריירה שלו.

2.7. תחומי ההתפתחות הנדרשים לקידומו של עובד ההוראה הם: תחום הדעת, התחום הדידקטי-חינוכי-ערכי והתחום הניהולי-ארגוני.

## **3. מטרת הפיתוח המקצועי**

3.1. גיבוש זהות מקצועית לשם מיצוי יכולותיו האישיות והמקצועיות של עובד ההוראה.

3.2. העלאת המסוגלות האישית והמקצועית, על מנת לקדם הישגים הנדרשים ממנו בעת יישום תפקידיו.

3.3. פיתוח והבנה של מהות המחויבות המקצועית להבטחת הוראה ולמידה איכותיות לתלמידים.

<sup>2</sup> מתוך מתווה מדיניות לפיתוח מקצועי של עו"ה ב"אופק חדש", מאי 2009.

- 3.4. הבטחת תפקוד מיטבי של עובד ההוראה כחבר בצוות המוסד החינוכי וכשותף להצלחתו של הארגון שבו הוא עובד.
- 3.5. פיתוח אישי-מקצועי של עובד ההוראה כאדם בעל תפיסת עולם חינוכית, חברתית וערכית.
- 3.6. טיוב היכולות של עובד ההוראה למתן מענה אפקטיבי לתלמידים, להורים ולשותפי התפקיד, למימוש המטרות והיעדים שהוגדרו בהלימה לצרכיו האישיים ולצורכי המערכת.
- 3.7. מתן אפשרות לניעות ולהתקדמות בסולם הדרגות המקצועי.
- 3.8. הטמעת מדיניות משרד החינוך להשגת יעדים נדרשים.

#### 4. קווי המדיניות לפיתוח המקצועי

מתווה המדיניות המקצועית לפיתוח המקצועי מתייחס לשלבי ההתפתחות המקצועית של עובד ההוראה ולתכנים הנדרשים בכל שלב, בהלימה לתפקידים שמבצע ויבצע עובד ההוראה לאורך הקריירה המקצועית שלו. לפיכך תיבנה תכנית ההתפתחות המקצועית בראייה רב שנתית, תוך מתן דגש מיוחד לאופק התעסוקתי של עובד ההוראה.

##### תכנית הפיתוח המקצועי מתבססת על העקרונות הבאים:

- א. מיסוד מסלולי הקידום של עובד ההוראה, תוך מתן דגש על צורכי הפרט, צורכי בית הספר ומטרותיו, דגשי המחוז ומדיניות משרד החינוך.
- ב. הבטחת תהליך הלמידה התוך-תפקידי של עובד ההוראה לאורך הקריירה המקצועית שלו.
- ג. מנהל המוסד החינוכי נושא באחריות כוללת לפיתוח המקצועי ומנהיג אותה בהתאם למדיניות המשרד.
- ד. תפוקות תהליך הפיתוח המקצועי יבואו לידי ביטוי ביישום תהליכי הלמידה בכיתה ובמוסד החינוכי ובהטמעתם.

##### למידה מקוונת:

- א. כל תכנית לפיתוח מקצועי תנוהל באמצעות אתר מלווה קורס.
- ב. כל תכנית לפיתוח מקצועי תכלול שימוש במרכיבים של הוראה-למידה-הערכה מקוונת, בהתאם לתצורות השונות של כיתה מתוקשבת.



- ג. השתתפות בקהילות עובדי הוראה ומומחים ברשת, תלווה את כל שלבי הפיתוח המקצועי לשיתוף בידע, כחלק מהתפיסה של "לומד מתמיד".
- ד. במהלך התפתחותו המקצועית, יחויב עובד ההוראה להשתתף בתכנית אחת לפחות במהלך דרגה בשיטת הלמידה מרחוק.

### הוראה פרטנית<sup>3</sup> (מורה-תלמיד) – עקרונות:

- א. השעות הפרטניות מזמנות קידום תהליכי הוראה ממוקדת פרט ופיתוח ההיבט החברתי, הערכי והרגשי.
- ב. כל תכנית לפיתוח מקצועי תעסוק במיקוד בפרט, במסגרות הלמידה השונות (פרטני, קבוצה קטנה).
- ג. כל תכנית לפיתוח מקצועי תתייחס להתאמת ההוראה-למידה-הערכה לצורכי התלמידים השונים, בהיבטים השונים של התפתחות הפרט.

## 5. שלבי הקריירה של עובדי הוראה

- 5.1 שלבי הקריירה הם השלבים שעובר עובד ההוראה כפרט המתפתח בתפקידו.
- 5.2 שלבי הקריירה נקבעים על ידי עובד ההוראה עצמו, מתוך קיום דיאלוג מתמשך עם מנהל בית הספר.
- 5.3 תכניות הפיתוח המקצועי מותאמות לשלבי הקריירה השונים של עובד ההוראה.
- 5.4 הטבלה שלהלן מתארת את שלבי הקריירה ומאפייניהם והיא בבחינת המלצה כללית לבניית תכניות לפיתוח מקצועי.

המאפיינים העיקריים	השלב
<ul style="list-style-type: none"> <li>• בעל רמה גבוהה של מקצועיות</li> <li>• בעל רצון ויכולת להשפיע ולתרום לארגון ולפרטים בו, ולהעצים אחרים</li> <li>• עוסק בפיתוח חדשנות. מגלה גמישות ומעורבות בסביבת העבודה</li> </ul>	<b>שלב המומחיות</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• פעיל בפיתוח מקצוענות ובשכלול היכולות והידע, תוך גיוון בשיטות ההוראה ובדרכי פתרון בעיות</li> <li>• מפתח מענה לצורכי לומדים שונים</li> <li>• מגלה נכונות לקבל תפקידים ומשימות</li> </ul>	<b>שלב הביסוס המתקדם</b>

<sup>3</sup> מתוך: "נוהלי הפעלת שעות פרטניות בבתי הספר היסודיים ובחטיבות הביניים ברפורמת 'אופק חדש', משרד החינוך".

<ul style="list-style-type: none"> <li>• מפתח זהות מקצועית (מתבסס בתפקידיו כמורה)</li> <li>• לומד את עוצמותיו וחולשותיו</li> <li>• מתמקד במשימות תפקודיות, ומיישם באופן מושכל את הידע</li> </ul>	<p><b>שלב הביסוס הראשוני</b></p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• עובר תהליך חיברות לתוך המוסד החינוכי ולומד להכיר את התרבות הארגונית</li> <li>• ממוקד בעצמו ובתפקודו, ומפתח תחושת שייכות וביטחון מקצועי</li> <li>• מתמקד בניהול הכיתה</li> </ul>	<p><b>שלב הכניסה לתפקיד</b></p>

## 6. מדיניות הפיתוח המקצועי בשלב הכניסה לתפקיד

(מתמחים בהוראה ועובדי הוראה חדשים בשנה הראשונה והשנייה לאחר שנת ההתמחות)

- 6.1. שלב הכניסה למקצוע ההוראה (INDUCTION) כולל את שלוש שנות העבודה הראשונות במערכת החינוך: שנת ההתמחות בהוראה ושתי שנות העבודה שאחריה.
- 6.2. לשלב הכניסה יש השפעה מכרעת על המשך החיים המקצועיים של עובד ההוראה, הן מבחינת נכונותו להתמיד בעיסוקו בהוראה, והן מבחינת תפיסת תפקידו וגיבוש זהותו המקצועית.
- 6.3. ליווי נכון ומסלול מובנה של תהליכי תמיכה והערכה, מאפשרים כניסה טובה למערכת, מעצבים זהות מקצועית, מבנים מחויבות למקצוע וממעיטים נשירתם של עובדי הוראה איכותיים.
- 6.4. **שנת ההתמחות בהוראה**: כל עובד הוראה נכנס למערכת החינוך במעמד של מתמחה בהוראה למשך שנה שלמה. במהלך תקופת ההתמחות חייב מתמחה להשתתף (לא לצורך קידום בדרגה) בסדנת התמחות בהוראה, בהיקף של 60 שעות, באחת המכללות לחינוך או באחת האוניברסיטאות.
- 6.5. **מתמחים שנדרשו להשתלב במסגרת בית ספרית של פיתוח מקצועי, במהלך שנת ההתמחות, ואכן השתתפו במסגרת של פיתוח מקצועי בית ספרי בהיקף של 30 שעות לפחות במהלך שנת ההתמחות - יוכלו לצבור על כך 30 שעות לצורך קידום מקצועי באופן חדש. כל זאת, למרות שעקרונית אין חובה למתמחים להשתלב בקורסים נוספים מעבר לסדנת הסטאז', שכן שנת ההתמחות מוקדשת להשתלבות בהוראה, לצד חונכות וסדנת סטאז', לצורך קבלת רישיון לעיסוק בהוראה.**
- 6.6. בנוסף - באחריות מנהל בית הספר, או בגן הילדים, באחריות המפקחת להצמיד לכל מתמחה חונך מטעם בית הספר או בגן, בהתאמה לצורך ליווי ותמיכה למשך שנת ההתמחות כולה.
- 6.7. בשנת ההתמחות מתקיימים תהליכי הערכה מעצבת והערכה מסכמת של עבודתה/מתמחה. רק הצלחה בתהליכי הערכה אלו, וזכאות לתואר ולתעודת הוראה – יזכו את המתמחה ברישיון לעיסוק בהוראה.
- 6.8. **עובד הוראה חדש בשנה הראשונה שלאחר שנת ההתמחות**: כל עובד הוראה חדש, בשנה הראשונה שלאחר שנת ההתמחות, ישובץ בקורס לפיתוח מקצועי ייחודי לעובדי הוראה בשנה הראשונה שלאחר ההתמחות. קורס זה נבנה במיוחד בהתאם לצרכים של עובדי ההוראה החדשים, ועל מנת להעצים אותם בראשית דרכם המקצועית בהוראה, ולכן לא יוכל עובד הוראה בשנתו הראשונה ללמוד בקורסים

- אחרים לפיתוח מקצועי. רק לאחר שלב הביסוס הראשוני בהוראה מתפתחת הבשלות הנדרשת להתפתחות מקצועית ספציפית בתחומי הדעת.
- 6.9. **עובד הוראה חדש בשנה השנייה שלאחר שנת ההתמחות**: כל עובד הוראה בשנה השנייה שלאחר שנת ההתמחות, ישובץ בקורס לפיתוח מקצועי ככלל המורים.
- 6.9.1. יחד עם זאת, ממשיך עובד ההוראה החדש לקבל **ליווי אישי בהיקף של 20 שעות**, על ידי עובד ההוראה מלווה. הליווי האישי מוכיח את עצמו כמשאב משמעותי ביותר הניתן לעובד ההוראה החדש בראשית דרכו המקצועית. השיח הרפלקטיבי האישי על עבודת ההוראה הוא כלי המעצים במיוחד את ההתפתחות המקצועית האישית של עובד ההוראה. המכללה לחינוך/האוניברסיטה נוטלות חלק בפלטפורמה הארגונית של ציוות המלווים לעובדי ההוראה החדשים.
- 6.10. יועצים חינוכיים חדשים- תהליך ההתמחות והרישוי של יועצים חינוכיים הוא ייחודי ונבנה ע"י אגף ייעוץ בשפ"י - נא ראה פרק יועצים חינוכיים.

## 7. **מדיניות הפיתוח המקצועי לעובדי הוראה בדרגות 7-9<sup>4</sup>**

- 7.1. במסגרת רפורמת "אופק חדש" מכוונות דרגות ההתפתחות 7-9 לאפשר תהליכי צמיחה אישית ותפקודית של עובדי ההוראה בזהות המקצועית ובתפקידים שהם ממלאים במערכת.
- 7.2. העיקרון העומד בבסיס הפיתוח המקצועי בדרגות אלה הוא מתן סיוע למורים לפתח מודעות גבוהה על תהליכי הלמידה הוראה והיישום של הנלמד בכיתה ובביה"ס.
- 7.3. מהלך הפיתוח המקצועי בכל אחת מהדרגות, הן העיוני הן היישומי, נשען על יסודות רפלקטיביים, על למידה בקבוצת עמיתים ועל למידה עצמית. העיקרון המנחה הוא של למידה פעילה, המשתלבת זו היא בשילוב עם הידע והניסיון של הלומד כדי במטרה לפתח את עוצמותיו האישיות ואת ביטחונו המקצועי ביכולתו ליישם עקרונות ותובנות שאליהם הוא נחשף ומגלה בתוך עצמו ואשר בהם הוא מאמין.
- 7.4. פיתוח תכניות הלמידה לקראת כל דרגה מבוסס על התפיסה שההתפתחות מדרגה לדרגה מעמיקה ומרחיבה את הידע והמומחיות של המורה בהיבטים המודגשים בה.
- 7.5. תהליכי הלמידה והפעילות החינוכית הנדרשים להשגת כל אחת מהדרגות מהווים רמה נדרשת להעמקת המומחיות בדרגה שמעליה. הם מכוונים לשלושת תחומי ההתפתחות

---

מתוך מתווה המדיניות לפיתוח מקצועי לדרגות 7-9.

הנדרשים לפיתוח מומחיות של מורים ולהעצמת הפרופסיונאליות שלהם : תחום הדעת, התחום הדידקטי-חינוכי, התחום הניהולי-ארגוני :

7.5.1. דרגה 7 : מורה יוזם ומטמיע תכניות חינוכיות

7.5.2. דרגה 8 : מורה חוקר את עשייתו

7.5.3. דרגה 9 : מורה חונך בכיר

7.6. שילוב תהליכים יישומיים בלימודים לקראת כל דרגה, הבא לביטוי בשיתוף עמיתים בידע ובתובנות החדשים ובעיקר במשמעויות יישומם, מהווה רכיב מרכזי בהתנסות זו. הנכונות להטמיע במערכת מהלכי שינוי ושיפור הנובעים מלמידה ומההתנסות מהווה הוכחה להתפתחות המקצועית של בוגרי התוכניות לפיתוח המקצועי ולתרומתם למערכת החינוך.

7.7. הלימודים יתקיימו במוסדות אקדמיים ועל פי תכנית שתקבע מראש ותאושר על ידי האגף לפתוח מקצועי.

7.8. מנהלי בתי הספר יהיו גורם פעיל בתהליך, בכך שיסייעו למורים הלומדים בדרגות השונות ליזום יוזמות ורעיונות חינוכיים, וליישם בבית הספר או בבתי ספר אחרים, ובכל תרומה נוספת מתחום הידע הנצבר שלהם.

## 8. תפקיד מנהל בית הספר בהובלת הפיתוח המקצועי של עובדי ההוראה

תפקידו המרכזי של מנהל בית הספר הוא להנהיג את בית ספרו בהיבטים חינוכיים ופדגוגיים, כדי לשפר את איכות ההוראה ואת תהליכי הלמידה של התלמידים כולם. ארבעה תחומי ניהול נוספים מאפשרים תפקיד זה ותומכים בו :

- עיצוב תמונת העתיד של המוסד החינוכי - חזון וניהול שינוי ;
- הנהגת הצוות, ניהולו והתפתחותו המקצועית ;
- התמקדות ביחיד ;
- ניהול קשרים בין המוסד החינוכי לבין הקהילה.

8.1. מנהל המוסד החינוכי מנהל את צוות ההוראה. תפקידו לתכנן ולהוביל את תהליכי ההתפתחות והלמידה המקצועיים של צוותו, בהתאם למדיניות בית הספר, צרכיהם המקצועיים של עובדי ההוראה ושאיפותיהם, ובהלימה לשלבי הקריירה המקצועיים שלהם ולמדיניות המשרד.

8.2. עובדי הוראה הם המנהיגים את המעשה החינוכי, ההוראה והלמידה בפועל. עובדי הוראה הם ההון האנושי והנכס המקצועי, שבית הספר נשען עליו. טיפוח משאב חשוב ומרכזי זה והשקעה בו, יבטיחו במידה רבה את מימוש יעדיו והישגיו של בית הספר בהיבטים פדגוגיים, ארגוניים וחברתיים.

### 8.3. שלבי התכנון הבית ספרי לפיתוח מקצועי :

- הכנת תכנית פעילות בית ספרית מקצועית לפיתוח מקצועי של עובד ההוראה במוסד החינוכי בהתייחס לצורכי הפרט ולצורכי בית הספר.
- קיום דיאלוג חינוכי עם כל עובד הוראה לקבלת החלטות בנושא פיתוח המקצועי, ראייה תלת שנתית.
- ניהול הביצוע, היישום וההטמעה, הבקרה וההערכה של תהליכי הפיתוח המקצועי הבית ספרי.
- מתן במה לעובדי הוראה לחלוק מניסיונם ומלימודיהם עם עמיתים בבית הספר.
- הצגת התכנון למפקח הכולל על בית הספר וקבלת אישורו.

### 9. תפקיד המפקח המחוזי על הפיתוח המקצועי

- 9.1. המפקח המחוזי על הפיתוח המקצועי אחראי על הבנייה והיצירה של רצף פיתוח מקצועי לעובד ההוראה בשלבי ההכשרה הבסיסית, הכניסה לתפקיד ההוראה ותהליכי ההתפתחות המקצועית. הוא מחויב ליישום מדיניות מינהל הכשרה ופיתוח מקצועי של עובדי הוראה בזיקה למדיניות המחוז, לצורכי בתי הספר ולצורכי עובדי ההוראה.
- 9.2. במסגרת תפקידו, המפקח אחראי על ניהול התהליכים ברמת המחוז, שמירה על קשר מקצועי שוטף עם אגפי המינהל וביצוע פעולות נדרשות בתחום ההערכה והבקרה של יישום התהליכים ודיווח על הביצוע בכל השלבים.

### 10. חידושים :

- 10.1. במהלך חמש השנים נערכו שינויים משמעותיים במדיניות. השינויים נבעו מצרכים שהעלו מנהלים ועובדי הוראה באמצעות תהליכי למידה מהנעשה בשטח, סיורים במחוזות, קבוצות מיקוד, בקרה, משובים, פניות מורים, מחקרים שנעשו ע"י רשתות מחקר במכון מופ"ת, מחקרים נוספים שנערכו בנושאי הפיתוח המקצועי, בקרות במכלול המסגרות, פורומים לחשיבה ודיון ועוד.
- 10.2. הרחבת מגוון אפשרויות הבחירה כדי לאפשר לעו"ה התמחות בלמידה רפלקטיבית ברמה גבוהה בתהליכי למידה-הוראה והיישום בכיתה ובביה"ס כדי להשביח את עבודתו של המורה בכיתה ובבית-הספר בתחומי הדעת, נושאים ייחודיים, בעלי תפקידים. הרחבת האפשרויות להפעלה גם בתוך בית הספר ובמרכזי פסג"ה, פרסום ושימור הידע של יוזמות ומחקרים.

- 10.3. גמישות פדגוגית - צורך להשביח את תהליכי הפיתוח המקצועי, על ידי מתן מענה הולם לצרכי למידה של מורים. השינוי הינו בכך שמנהלי בתי הספר וצוותיהם, לקבל החלטות ולפעול באופן עצמאי בסוגיות פדגוגיות וארגוניות בפיתוח המקצועי שיבואו לידי ביטוי בתכנון הצרכים ברמת בית הספר ועובדי ההוראה, במסגרות ושיטות הלמידה, בשימוש במשאבי ההוראה ובשימוש במשאבים הכלכליים.
- 10.4. פיתוח מתודולוגיות רפלקטיביות ושילובן בתהליכי הפיתוח המקצועי
- 10.5. הטמעת מדיניות בנושא מורי – מורים

# פרק ב'

**פיתוח מקצועי של עובדי הוראה וצוותי ביה"ס**

**הנחיות לאוכלוסיות יעד שונות**



## 1. עובדי הוראה בשלב הכניסה לתפקיד

### 1.1.1 מתמחים בהוראה (סטאז')

- 1.1.1.1 כל עובד הוראה חדש נכנס לעבודה במערכת החינוך כמתמחה. הצלחה בשנת ההתמחות היא אחד התנאים לקבלת רישיון לעיסוק בהוראה.
- 1.1.1.2 בשנת ההתמחות (סטאז') חייב המתמחה להשתתף בסדנת התמחות בהיקף של 60 שעות. הסדנה מתקיימת באחת המכללות לחינוך או האוניברסיטאות.
- 1.1.1.3 סדנה זו היא מסגרת הפיתוח המקצועי הנדרשת למתמחים בהוראה. ההשתתפות בסדנה היא חובה, אך אינה מוכרת לצורך קידום, שכן המתמחה עדיין ללא רישיון.
- 1.1.1.4 בשנת ההתמחות על מנהל בית הספר לוודא כי המתמחה ישתתף בסדנת התמחות בלבד. אין לחייב ולשבץ מתמחים בקורסים אחרים של פיתוח מקצועי.
- 1.1.1.5 בשנת ההתמחות יקבל המתמחה ליווי אישי שבועי של חונך. החונך מתמנה על ידי הפיקוח (בגני ילדים) או על ידי הנהלת בית הספר (בבתי ספר).
- 1.1.1.6 מתמחה שהוערך בהצלחה בהערכה מסכמת בתום שנת ההתמחות, והוא בעל תואר ותעודת הוראה – יקבל את הרישיון לעיסוק בהוראה ויוכל בשנה שלאחר ההתמחות להיכנס להסכם דרגות הקידום.

### 1.2 מורים בשנה הראשונה שלאחר ההתמחות

- 1.2.1 כל עובד הוראה חדש בשנה הראשונה שלאחר ההתמחות נדרש להשתתף בקורס לעובדי הוראה חדשים בהיקף של 60 שעות.
- 1.2.2 הקורס מתקיים באחת המכללות לחינוך או האוניברסיטאות. מסגרת הקורס כוללת 40 שעות קבוצתיות ו-20 שעות אישיות של ליווי אישי על ידי מורה מלווה, המתמנה על ידי הפיקוח (בגני ילדים) או על ידי מנהל בית הספר (בבתי הספר).
- 1.2.3 קורס זה הוא הקורס המתאים לעובד הוראה חדש לצורך קידום.
- 1.2.4 בשנה הראשונה שלאחר ההתמחות אין לחייב את עובדי ההוראה החדשים להשתלב בקורסים אחרים או נוספים של פיתוח מקצועי.

### 1.3 מורים בשנה השנייה שלאחר ההתמחות

- עובד הוראה חדש, בשנה השנייה שלאחר ההתמחות, אשר לא עבר בהצלחה את תהליך ההערכה לקביעות - יקבל ליווי אישי בהיקף של 20 שעות. הליווי יתבצע על ידי מלווה, המתמנה על ידי הפיקוח או על ידי מנהל בית הספר.

#### 1.4. חונכים ומלווים:

1.4.1. באחריות המפקח הכולל על בית הספר ועל מנהל בית הספר להפנות את הטובים שבעובדי ההוראה לקורסים להכשרת חונכים ו/או מלווים. על המנהל לפעול כדי שבבית ספרו יהיו לפחות ארבעה עובדי הוראה שעברו הכשרה לחונכות וללווי.

1.4.2. הקורסים להכשרת חונכים ומלווים מתקיימים במכללות לחינוך ובאוניברסיטאות, והם מוכרים לצורך קידום.

#### 2. עובדי הוראה בחינוך הקדם יסודי:

משרד החינוך רואה במפקח/ת על הגננות אחראית ומוביל/ה את תהליכי הפיתוח המקצועי של הגנות שבתחום פיקוחה בהתאם למדיניות משרד החינוך, למטרות וליעדים של האגף לחינוך קדם יסודי, לצורכיהם המקצועיים של הגננות ובהלימה לשלבי הקריירה המקצועיים שלהם.

תהליך איתור צרכי הגננת יתקיים בדיאלוג של המפקחת עם הגננת ובראייה תלת שנתית בהתאם להנחיות.

#### 3. יועצים חינוכיים

##### 3.1. כללי

3.1.1. הייעוץ החינוכי הוא מקצוע מתחום מקצועות הסיוע, ועל כן מחייב ידע רב, התמקצעות, התעדכנות מתמדת ותהליכי ליווי והדרכה.

3.1.2. המתווה להתפתחות מקצועית, הייחודי ליועצים, מחייב את היועצים החינוכיים ואת הנהלות בתי הספר.

##### 3.2. דרישות הסף בעת הכניסה לעבודה בייעוץ חינוכי הן:

3.2.1. תואר מ.א. בייעוץ חינוכי ממוסד אקדמי המוכר ע"י המועצה להשכלה גבוהה וכן תעודת הוראה.

3.2.2. העבודה בייעוץ חינוכי מחייבת רישוי פורמאלי. רישוי זמני ניתן עם הכניסה לתפקיד וכרוך בליווי של הדרכה (supervision).

3.2.3. בתום שנתיים מתקבלת החלטה לגבי מתן רישיון ייעוץ קבוע, באחריות המפקח על היועצים.

3.3. קידום ההתפתחות המקצועית של היועץ החינוכי, נמצא בהלימה להתפתחות המקצועית של "אופק חדש" ו"עוז לתמורה", ונגזר מהמחויבות הפרופסיונאלית.

### 3.4 עקרונות ליישום:

- 3.4.1. תכנון ובניית המתווה נעשים ע"י אגף א' שפ"י והמפקחים על הייעוץ החינוכי.
- 3.4.2. המתווה מיושם ברמה המחוזית בהתאם למיפוי הצרכים של היועצים החינוכיים במחוז.
- 3.4.3. המפקח על היועצים יוביל את יישום המתווה, בהתאמה לתכנון המחוזי, ובהלימה לשלבים ההתפתחותיים ולצרכים של היועצים עליהם הוא ממונה.
- 3.4.4. הקורסים המוצגים במתווה יתקיימו במרכזי פסג"ה, וחלקם במכללות ובאוניברסיטאות.
- 3.4.5. מנהלי בתי הספר יאפשרו ליועצים לממש את המתווה ההתפתחותי הייחודי הנדרש.

### 3.5 הנחיות:

- 3.5.1. הפיקוח על היועצים יחד עם אגף ייעוץ, יחליטו בכל שנה אלו קורסים יפתחו בכל מחוז.
- 3.5.2. באחריות הפיקוח על היועצים ליידע את היועצים מראש, לגבי הקורסים שיתקיימו ברמה המחוזית, כולל מקום הקורס המיועד מרכז פסג"ה או מוסד אקדמי).

### 3.5.3 יועצים חדשים

בשלוש השנים הראשונות נדרשים היועצים ללמוד בקורסי התמחות בייעוץ א-ג, ולקבל הדרכה על עבודתם ( הדרכה ליועצים) בקבוצות קטנות שנקבעות ע"י הפיקוח על הייעוץ. קורסי התמחות אלו הם תנאי הכרחי לקבלת רישיון ייעוץ ויכולים להיות מוכרים גם כשעות התפתחות מקצועית במסגרת המתווה. בכל מקרה יוכרו ליועץ לא יותר מ-60 שעות בכל שנה.

1. יועץ חינוכי בשנתו הראשונה כמתמחה נדרש ל: הכשרה בהתמחות בייעוץ שנה א ובהדרכה בקבוצה קטנה (ובמקרה הצורך הדרכה אישית) על ידי יועץ מומחה ( מדריך סופרוויזיון), מטעם אגף שפ"י. סוכם כי תהליך זה יוכר ליועצים כחונכות וכסדנת סטאז', הנדרשות לצורך התמחות בהוראה.
2. יועץ חינוכי בשנתו השנייה ילמד את הקורס התמחות בייעוץ ב וימשיך לקבל הדרכה בקבוצה קטנה.
3. יועץ חינוכי בשנתו השלישית ילמד את הקורס התמחות ג בייעוץ, מתן ההדרכה הקבוצתית יהיה לפי הצורך.

3.5.4. מהשנה הרביעית ואילך, משתתפים היועצים בקבוצות של פיתוח מקצועי- למידת עמיתים בהיקף של 30 שעות, בנוסף יוכלו היועצים לבחור קורסים מתקדמים מתוך המתווה להתפתחות מקצועית של הייעוץ החינוכי.

**קורסי הבחירה** חלק מהקורסים מופיעים במתווה תחת כותרות רחבות של נושאי שפ"י, לכן הרישום לקורס הוא לנושא הרחב הפיקוח על היועצים בשיתוף עם האגף יחליטו על הקורס הספציפי בו ישתתף כל יועץ. יועצים העובדים עם אוכלוסיות ייחודיות, כגון: יועצי החינוך המיוחד, או יועצים בגיל הרך, יוכלו, בתאום עם הפיקוח על הייעוץ, ללמוד קורסים מותאמים, אשר כותרתם: "תפיסות ומיומנויות בייעוץ".

**ההנחיות לכלל עובדי ההוראה בדרגות 1-9 מיועדות גם  
לאוכלוסיית היועצים (ראה פרק ג')**

#### 4. רכז הערכה בית ספרי

4.1. תפקיד "רכז הערכה בית ספרי" נכלל בהסכם "אופק חדש" במסגרת רשימת בעל תפקידים הזכאים לגמול תפקיד.

4.2. רכז הערכה פועל ומסייע למנהל בית הספר בהטמעת תרבות ההערכה הבית ספרית ובקבלת החלטות פדגוגיות וארגוניות מבוססות נתונים, תוך שיתוף בעלי תפקידים אחרים בצוות בית הספר. התפקיד כולל תחומי ליבה, שבהם יעסוק כל רכז הערכה בית ספרי, ותחומים/דגשים אחרים העונים על צורכי בית הספר, יעדיו החינוכיים, מאפייניו, התרבות הבית ספרית והשקפת העולם של הרכז.

4.3. מנהל בית הספר רשאי למנות מורה לתפקיד רכז הערכה, בתנאי שהוא עומד בדרישות הסף הבאות:

4.3.1. השלים בהצלחה את ההכשרה האקדמית הנדרשת (פירוט בסעיף 1.4.1).

4.3.2. בעל ניסיון בהוראה, וותק של לפחות חמש שנות הוראה בבית ספר יסודי /או על-יסודי (חט"ב, חט"ע).

4.3.3. מורה בצוות בית הספר, שהיקף משרתו 80% לפחות בבית הספר.

4.3.4. חבר בצוות מוביל בבית הספר.

4.3.5. מתעדכן באופן שוטף בתחום.

#### 4.4. מסגרות ההכשרה :

4.4.1. רכז הערכה בית ספרי יהיה בעל הכשרה אקדמית במסגרת לימודי תואר שני במדידה והערכה, או שהשלים התמחות אקדמית במדידה והערכה לבעלי תואר שני אחר, במוסד אקדמי שאושר לכך. פירוט רשימת המוסדות האקדמיים שבהם מתקיימת הכשרת במדידה והערכה חינוכית מתפרסם באתר ראמ"ה – הרשות הארצית למדידה והערכה בחינוך: <http://rama.education.gov.il> (תחת "רכז הערכה בית ספרי").

4.4.2. פיתוח מקצועי: רכז הערכה יידרש להשתתף במסגרות פיתוח מקצועי ייעודיות לרכזי הערכה בית ספריים תוך כדי מילוי התפקיד. בשנת הלימודים תשע"ה ייפתחו מספר קהילות למידה מקצועיות (בהיקף של 30 ש"ש) ויינתן ליווי אישי לתמיכה ברכזי הערכה בראשית דרכם.

**לפרטים נוספים ולמענה לשאלות בנוגע לתפקיד רכז הערכה בית ספרי ניתן  
לפנות לתחום הדרכה בראמ"ה, בטלפון 03-7632868 ו/או במייל  
[rama@education.gov.il](mailto:rama@education.gov.il)**

#### 5. עובדי הוראה בחינוך מיוחד

5.1. הפיתוח המקצועי של עובד הוראה בחינוך מיוחד ייעשה ברובו בתחום מקצוע ההוראה או בתחום הטיפולי שבו הוא עובד.

5.2. אופיו של המתווה: המתווה של החינוך המיוחד כולל יחידות תוכן מכלילות על פי התחומים הבאים:

- אוכלוסיית התלמידים בחינוך המיוחד (ע"פ סוגי לקות)
- מקצועות ליבה ותחומי דעת נוספים
- תחום ארגוני ניהולי- דידיקטי
- מקצועות הבריאות

כל יחידה מכלילה מתייחסת למספר קורסים אפשריים. לדוגמה: יחידה מכלילה - "לקויות ראייה" מתייחסת לקורסים כמו: 1. "היבטים פיזיולוגיים של הלקות" 2. "תמיכה בתפקודי ראייה" 3. "תמיכה בהתנהלות חברתית של תלמידים לקויי ראייה" ועוד.

5.3. המתווה של החינוך המיוחד גמיש ומאפשר התאמה לצרכים של עובדי ההוראה בחינוך המיוחד וליעדי האגף לחינוך מיוחד.

5.4. הפיתוח המקצועי בחינוך המיוחד מתקיים ברמות שונות:

- פיתוח מקצועי במוסד חינוכי

- פיתוח מקצועי באזור השרות של המתי"א

- פיתוח מקצועי מחוזי

- פיתוח מקצועי ארצי

5.5. **קורסים במחוזות:** הקורסים מתקיימים בהתאם להנחיות "אופק חדש" במרכזי פסג"ה או במוסדות להשכלה גבוהה.

תכנית הקורסים במחוז נבנית בשותפות המפקחים לחנ"מ במחוז, הרפרנט המחוזי לפיתוח מקצועי בחנ"מ, מנהלי מתי"אות, מנהלי מוסדות חינוכיים, מדריכים ומומחי תחום במחוז, הפיקוח על הפיתוח המקצועי במחוז ובעזרת מובילי הנושאים באגף לחנ"מ (יעוץ בתכנים ובמרצים).

5.6. **קורסים ארציים:** קורסים ארציים מיועדים לצוותים מובילים או לנושאים ייחודיים במקרים שקהל היעד במחוזות קטן. הקורסים מתקיימים בהתאם להנחיות "אופק חדש" במרכזי פסג"ה או במוסדות להשכלה גבוהה.

תכנית הקורסים הארציים נבנית ע"י מפקחי המטה באגף לחינוך מיוחד והמדריכים הארציים מטעמם, בשיתוף עם האגף לפיתוח מקצועי. מידע על הקורסים הועבר לפיקוח על החינוך המיוחד במחוזות, למנהלי המתי"אות ולמנהלי בתי ספר לחינוך מיוחד.

5.7. **מסלול אישי:** עובדי הוראה בחינוך המיוחד ועובדי הוראה ממקצועות הבריאות הלומדים בקורסים ייחודיים, יגישו בקשה במסלול אישי למפקח על הפיתוח המקצועי במחוז לקבלת אישור. יש להגיש את הבקשה לפחות 45 ימים לפני פתיחת הקורס. אישורים לקורסים במסלול אישי יינתנו רק במידה והמורה יוכיח את הרלוונטיות של הקורס לעבודתו, בכפוף למדיניות של תכניות הלימודים של האגף לחינוך מיוחד ולהנחיות האגף לפיתוח מקצועי. כדי להגיש בקשה לאישור במסלול אישי, יש לצרף:

- טופס בקשה למסלול אישי (נמצא באתר האגף לפיתוח מקצועי של עו"ה)

- סילבוס של הקורס מהמוסד המפעיל

- שתי המלצות-של מנהל המוסד החינוכי ושל מפקח החינוך המיוחד של המוסד החינוכי. ההמלצה תכלול תיאור עבודת המורה בביה"ס / במתי"א, נחיצות הקורס להתפתחותו המקצועית והרלוונטיות לעבודתו בשטח.

- ההמלצה טעונה אישור סופי של המפקח על הפיתוח המקצועי שהמנדט בנושא הוא שלו.

5.8. לעו"ה ממקצועות הבריאות גובשה רשימת קורסים המאושרים לפיתוח מקצועי במסלול אישי. הרשימה מופיעה באתר האגף לחינוך מיוחד. במקרה של קורסים שאינם ברשימת הקורסים המאושרים לפיתוח מקצועי, יש לפעול על פי ההנחיות בסעיף 1.7.

כתובת אתר האגף לחינוך מיוחד:

<http://cms.education.gov.il/EducationCMS/UNITS/Special>

#### 6. התאמת מערכת החינוך למאה ה-21

התאמת מערכת החינוך למאה ה-21 היא מהלך שתכליתו להוביל לקיומה של פדגוגיה איכותית בבתי הספר, העושה שימוש מושכל בטכנולוגיית המידע. למשרד החינוך תכניות לקידום המהלך כגון: התכנית הלאומית לתקשוב, מחשב לכל מורה ועוד.

כדי לאפשר מענה הולם ולהיענות לצרכי עובדי הוראה בתכניות השונות, גובש מתווה לפיתוח מקצועי לכלל אוכלוסיית עובדי הוראה, על פני רצף הלמידה וההתפתחות ובהתאם למדרג רכישת הידע בתחום התקשוב (ידע גנרי ייעודי לכל עובדי ההוראה וידע תוכני-פדגוגי שיעודי לתחום הדעת). מורים המתבקשים להשתלב בתהליך הפיתוח המקצועי רשאים להשתתף בתכניות השונות.

הנחיות לתהליכי הפיתוח המקצועי לשנה"ל תשע"ה תכנית להתאמת מערכת החינוך למאה ה-21 באתר:

<http://cms.education.gov.il/NR/rdonlyres/FF03DF7F-CD2F-4A87-A4B4-D9CA6068E4F7/165900/hanchayottahalicheypituach5773.pdf>

#### 7. הרחבת הגמישות הפדגוגית לעו"ה

מתוך כוונה לחזק את הגמישות הפדגוגית של מנהל ביה"ס ובמסגרת ביסוס היעד של הניהול העצמי התגבש פורום בראשותה של המשנה למנכ"לית, הגב' גילה נגר, שמטרתו לקיים חשיבה באשר למשאבי ודרכי הפתוח המקצועי של עו"ה.

בעצה אחת עם המינהל הפדגוגי והסתדרות המורים, הוחלט על שינוי בכללי הכרה בשעות פיתוח מקצועי לקדום בדרגות במסגרת אופק חדש, שינוי המאפשר מרחב גמישות בתכניות הפיתוח המקצועי כחלק מן התרבות הבית ספרית.

7.1. עו"ה יוכל לבחור בהיקף השעות שירצה ללמוד בכל שנה, מתוך סך השעות הנדרשות לקידום. 120 שעות לדרגות 1-2, 180 שעות לדרגות 3-6, 210 שעות לדרגות 7-9 וסגני מנהלים. השעות תבחרנה מהמתווה שמפרסם אגף א' לפיתוח מקצועי.

#### **כל זאת בתנאי שילמד כל שנה 30 שעות**

7.2. במידה ועו"ה למד עד 60 שעות מעל המתבקש בדרגה (ראה סעיף א') תעבורנה 60 השעות הנוספות לדרגה הבאה.

7.3. ככלל לעו"ה יוצעו קורסים שונים בני 30 שעות, כדי לאפשר בחירה של יותר מנושא אחד בשנה.

7.4. על הנושא / התחום שעו"ה ילמד, יחליטו בדיאלוג משותף מנהל בית הספר ועו"ה, תוך התייחסות לצרכי עו"ה, בית הספר, ולמדיניות המערכת.

7.5. עו"ה בשנת שבתון, אשר ילמד בעבר לשעות הנדרשות לקידום בדרגה, עד 90 שעות או 105 שעות בהתאם לדרגתו תועברנה לדרגה הבאה.

7.6. עו"ה הלומד לתואר שני, יקבל 120 שעות עם הצגת הזכאות לתואר, במידה והשעות תהינה מעבר לשעות הנדרשות לדרגה, עד 90 שעות או 105 שעות בהתאם לדרגה תעבורנה לדרגה הבאה, וזאת בתנאי כי הלימודים התקיימו בעת היותו באופק חדש.

7.7. עו"ה הלומדים בקורסים באחת מהרפורמות (אופק חדש, עוז לתמורה) בסיום הלמידה יזוכו בשעות הלימוד בהתאם לרפורמה בה הם נמצאים.

לדוגמה: עו"ה שהשתתפו בקורס שיוגדר לעוז לתמורה במידה והינם ברפורמת אופק חדש, תחשב שעות הלימוד לצרכי קידום בדרגה באופק חדש, וההפך.

7.8. **כל האמור לעיל, אינו מקצר את תקופת הפז"ן (פרק זמן נדרש) של כל עו"ה בהתאם לדרגתו.**

יכולת הבחירה של עו"ה, תאפשר לו לנווט את הפתוח המקצועי של עצמו עפ"י צרכיו, ובכך לתרום לשפור ושנוי בדרכי ההוראה - למידה שלו לטובת תלמידי ישראל.

**הנחיות אלו הוטמעו בהנחיות לפיתוח מקצועי בפרק ג'**



# פרק ג'

הנחיות לפיתוח מקצועי על עובדי הוראה בדרגות 9-1

## פרק ג' - עקרונות ונהלים לפיתוח מקצועי לעובדי הוראה

### 1. עובדי הוראה בדרגות 1-6

**במסגרת הגמישות הפדגוגית החל משנת הלימודים תשע"ד, עובדי הוראה יוכלו לתכנן את היקף לימודיהם מידי שנה, בהתאם לדרגתם, ובתנאי שילמדו בכל שנה 30 שעות לפחות.**

1.1. על פי עקרונות "אופק חדש", למידה של עו"ה לאורך כל חייו המקצועיים, הינה מרכיב מרכזי בתהליכי הפיתוח המקצועי וקידומו.

1.2. יודגש כי לקידום בדרגה יוכרו רק קורסים מתוך המתווה לפיתוח מקצועי, שפורסמו ו/או קיבלו הכרה על ידי אגף א' לפיתוח מקצועי של עובדי הוראה

1.3. על עובדי הוראה בדרגות 1-2 ללמוד 120 שעות במהלך 24 חודשי עבודה, ועל עובדי הוראה בדרגות 3-6 ללמוד 180 שעות במהלך 36 חודשי עבודה, על מנת להתקדם בדרגה. הקידום בדרגות אלו מותנה בפרק הזמן הנדרש (להלן פז"מ) במעבר מדרגה לדרגה על פי ההסכם..

1.4. עובדי הוראה הנמצאים בדרגה שבין 1+ ו- 5+ (חצי דרגה), ילמדו לצורך קידום בדרגה מחצית מהפז"מ הדרוש ומחצית משעות הפיתוח המקצועי הנדרשות בהתאם לסעיף 1.3.

1.5. במידה ועובד הוראה למד מעל הנדרש בדרגה, עד שישים שעות **תעבורנה לדרגה הבאה**, בתנאי שילמד **בכל שנה 30 שעות לפחות**.

1.6. סעיף 1.5 תקף החל משנת הלימודים תשע"ד ואילך.

1.7. עובד הוראה שאינו אקדמאי

1.7.1. עובד הוראה שאינו אקדמאי אשר מניין שנות הוותק שלו הוא 28 שנים ויותר (ביום הצטרפותו לאופק חדש), והוא אינו משלים תואר אקדמי, ילמד לצורך קידומו המקצועי 300 שעות במשך 48 חודשי עבודה כדי לעבור מדרגה לדרגה.

1.7.2. עובד הוראה שאינו אקדמאי, אשר מניין שנות הוותק שלו הוא 28 שנים ויותר, והוא אינו משלים תואר ונמצא בדרגה שבין 1+ ו- 5+ (חצי דרגה), ילמד לצורך קידום בדרגה מחצית מהפז"מ הדרוש ומחצית משעות הפיתוח המקצועי הנדרשות.

1.8. עובד הוראה המיועד לתפקיד:

עובד הוראה המיועד לתפקיד כגון: רכז-מקצוע/רכז-שכבה/מורה חונך (למתמחה) וכו', ילמד מהתכניות לפיתוח מקצועי בהלימה לתפקיד בהתאם למפורט במתווה המדיניות לפיתוח מקצועי של בעלי תפקידים

1.9. עובד הוראה המשמש בפועל בתפקיד:

עובד הוראה המשמש בפועל בתפקיד במוסד החינוכי, כגון: רכז מקצוע/רכז שכבה/חונך ומלווה, ילמד בתוכניות לפיתוח מקצועי של בעלי תפקידים, המפורטות במתווה המדיניות לפיתוח מקצועי של עובד ההוראה.

1.10 **התמחות בהוראה** - מתמחה המשתתף בתהליכי פיתוח מקצועי במסגרת בית ספרית - יוכרו לו לקידום מקצועי 30 שעות בלבד, לשנת ההתמחות.

### 1.11 **מקרים חריגים**

א. עובד הוראה בוותק של 20 שנה ומעלה, שאינו מוצא מענה במתווה ומבקש ללמוד בקורס שאינו במתווה, יפנה בבקשה למפקח המחוזי על הפיתוח מקצועי בצירוף המלצת מנהל בית הספר שבו הוא לומד ויצרף את המלצת המפקח המקצועי בנושא המבוקש.

ב. עובד הוראה שלא נכלל ב"אופק חדש" ומשתתף בקורס שהוגדר כאופק חדש, חייב לעמוד בכל דרישות הקורס (נוכחות, כתיבת עבודה וקבלת ציון), על מנת שהלימודים בקורס יזכו אותו בגמול פתוח מקצועי.

1.12 **מורה לאחר לידה – רשאית להעדר מהקורס עד שבועיים לאחר הלידה**

## 2. **הנחיות לתוצרי קורס בדרגות 1-6**

**תוצרי הלמידה (תלקיט) בקורסי הפיתוח המקצועי יהוו מנוף לשיפור תהליכי ההוראה-למידה של הלומד במוסד החינוכי ובעבודתו בחינוך ובהוראה.**

2.1 התוצר יכול ליישם המשימות שניתנו במהלך הקורס ותיאור מבט רפלקטיבי של נושאי הקורס והמיומנויות באשר ליישומן בשטח, **על העבודה להיות קצרה ויישומית.**

2.2 המרכיב הרפלקטיבי יכול: תיעוד/ דיווח של תובנות ותהליכים אישיים כתוצאה מהלמידה בקורס, חשיבה מכוונת על הלמידה האישית וההתנסות במסגרת הקורס, ועל דרכים ליישום הנלמד בכתה, בהתייחסות לידע התיאורטי ולמיומנויות שנלמדו בקורס.

2.3 הדרישות לכתיבת התלקיט יוגדרו מראש בעת הגשת התכנית לאישור, ובכלל זאת הגדרת מחוון לבדיקת העבודה.

2.4 המרצה יציג ללומדים מחוון על פיו יוערך התוצר המובנה על בסיס הדרישות, (ניתן לבנותו בשיתוף עם הלומדים בקורס).

2.5 יש להקפיד על כללי ציטוט, ועל פירוט רשימת מקורות קצרה של מספר פריטים עדכניים בלבד, התואמים לאותם מקורות המצוטטים ו/או מוזכרים בעבודה.

2.6 על גבי דף הכריכה יפורטו שם העבודה, שם התכנית הפיתוח המקצועי, שם המרצה/ ושם מוסד הלימודים, שם מגיש העבודה, מספר תעודת הזהות ומועד ההגשה.

2.7 תוצר הלמידה יהיה אישי. אם התוצר אינו אישי, על מרכז הקורס, לקבל על כך אישור מוקדם מהמפקח המאשר את הקורס.

### 3. עובדי הוראה בדרגות 7-9.

(להבהרה: במעבר מדרגה 6 לדרגה 7 ילמד המורה 210 שעות, כך במעבר מדרגה 7 לדרגה 8 וכן במעבר מדרגה 8 לדרגה 9) ככלל, כל הנהלים בדרגות 6-1 נכונים גם לדרגות 7-9

#### 3.1 קידום בדרגה לעובדי הוראה בעל תואר אקדמי

עובד הוראה בעל תואר אקדמי ותעודת הוראה יוכל להתקדם בדרגות 7-9 בתנאי שעמד בהתניות הבאות:

- שהה 36 חודשים לפחות בדרגה, על פי כללי כא"ב.
- למד 210 שעות פתוח מקצועי ועמד בהן בהצלחה. קבל הערכה חיובית של מנהל ביה"ס
- כלול במכסות כפי שנקבעו ע"י משרד החינוך.

3.2 **משך הלימודים** בכל דרגה הוא 36 חודשים מתוכן 24 חודשים במוסד האקדמי ושנה נוספת מתוך תכניות מתווה דרגות 6-1.

#### 3.2.1 היקף ומבנה הלימודים בכל דרגה יהא כדלקמן:

3.2.1.1 לימודים במוסד האקדמי יתקיימו במהלך שנתיים בהיקף של 150 שעות, מתוכן 90 שעות עיוניות, 30 שעות ליווי אישי והנחיית עמיתים ו-30 שעות תכנון, חקירה וכתובה של העבודה הנדרשת.

3.2.1.2 בשנה הנוספת מתוך השלוש (שנתיים ילמד באקדמיה) ילמד עובד ההוראה 60 שעות מתוך מתווה התוכניות של דרגות 6-1 ובתאום עם מנהל בית ספרו.

3.2.2 התכנית הינה מודולרית, ועובד הוראה רשאי להחליט מתי ילמד והיכן מתוך הרשימה שאושרה על ידי אגף א' לפתוח מקצועי, ובלבד שבתום 36 חודשים יצבור 210 שעות.

3.2.3 עובדי הוראה בעלי תואר דוקטור מוכר ע"י המדינה, יפנו למכללות האקדמיות לחינוך ולבתי הספר לחינוך באוניברסיטאות שברשימה המאושרת ע"י המשרד, ותבנה יחד איתם תכנית ייחודית העונה להשכלתם ולניסיונם.

3.2.4 מתווה המדיניות ורשימת המוסדות האקדמיים לפיתוח מקצועי של עובדי הוראה ב"אופק חדש", מפורטים באתר אגף א' לפתוח מקצועי לעובדי הוראה.

3.2.5 **חצאי דרגות** - עובדי הוראה הנמצאים בדרגה שבין +6 ו-+8 (חצי דרגה), ילמדו לצורך קידום בדרגה מחצית משעות הפיתוח המקצועי הנדרשות, קרי, 105 שעות. (75 שעות במוסד אקדמאי ו-30 מתוך מתווה אופק חדש לדרגות 6-1 במהלך שמונה עשרה חודשים).

3.2.6 עובד הוראה יוכל לבחור בהיקף השעות שירצה ללמוד בכל שנה מתוך סך השעות הנדרשות לקידום (210). השעות תיבחרנה מהמתווה שמפרסם אגף א' לפיתוח מקצועי וכל זאת בתנאי שילמד בכל שנה 30 שעות לפחות.

3.2.7 במידה ועובד הוראה למד מעל המתבקש בדרגה עד **שבעים וחמש שעות תעבורנה לדרגה הבאה** (עו"ה הזכאים לתואר שני ו/או בשנת שבתון ראה סעיפים 6.2.5, 7.1).

3.2.8 סעיפים 3.1.7 ו-3.1.8 תקפים החל משנת הלימודים תשע"ד ואילך.

### 3.3 עובדי הוראה שאינם בעלי תואר אקדמי

3.3.1 עובד הוראה שאינו אקדמאי אשר מניין שנות הוותק שלו הוא 28 שנים ויותר (ביום הצטרפותו לאופק חדש), והוא אינו משלים תואר אקדמי, ילמד לצורך קידומו המקצועי 300 שעות במשך 48 חודשי עבודה כדי לעבור מדרגה לדרגה.

3.3.2 עובד הוראה שאינו אקדמאי, אשר מניין שנות הוותק שלו הוא 28 שנים ויותר (ביום הצטרפותו לאופק חדש), ואשר אינו משלים תואר ונמצא בדרגה +6-+8 (חצי דרגה), ילמד לצורך קידום בדרגה במחצית מהפז"מ הדרוש בכל דרגה ומחצית משעות הפיתוח המקצועי הנדרשות לצורכי ההשלמה לדרגה בהתאמה. במקרה זה לא תידרש הערכה של מנהל ביה"ס.

## 4 הנחיות כלליות:

4.1 הנחיות ללומדים בקורסים לפיתוח מקצועי - על מנת לקבל הכרה בשעות הלימוד, על כל משתתף בקורס לפיתוח מקצועי להיות נוכח בלפחות 80% משעות הקורס ולכתוב עבודה (תלקיט) שבה יבואו לידי ביטוי מרכיבים יישומיים לחינוך ולהוראה (תוצרי למידה). העבודה תוערך בציון.

4.2 עובדי הוראה המקבלים שכרם ברפורמת "אופק חדש" או ברפורמת "עוז לתמורה" אשר ילמדו בקורס שאושר לאחת מהרפורמות, תוכרנה שעות הלימוד עפ"י הרפורמה אליה הם משתייכים (קרי: באופק תוכרנה 60/70/75 שעות לשנה בהתאם לדרגה ולתפקיד, ב"עוז לתמורה" תוכרנה כל שעות הלימוד עפ"י הכללים וההסכמים).

4.3 קורסי קיץ – ככלל, אין המשרד מקיים ו/או מאשר קורסי קיץ לפיתוח מקצועי ואין לבסס את השעות לפיתוח מקצועי על לימודי קיץ. עם זאת, במקרים מיוחדים, מפקחי הפתוח המקצועי במחוזות ובמטה, רשאים לאשר קורסי קיץ בהתאם לצרכי המחוז והמשרד.

4.4 לימודים בישיבה מוכרת –

4.4.1 עובד הוראה בדרגה 3-9 הלומד **לפחות** 180 שעות בישיבה מוכרת, יוכל לצבור 60 שעות לצורכי קידום מקצועי פעם אחת בדרגה. עליו להציג את אישור הלימודים כפי שמופיע

בנוהל לימודי ישיבה, (האשור יהא במצטבר בין בשנה אחת בין במספר שנים בהיקף מינימאלי של 180 שעות), למפקח על הפיתוח המקצועי במחוז.

4.4.2 דרגות 7-9 ילמדו 150 שעות במוסדות אקדמיים במסגרת הפיתוח המקצועי לדרגות הגבוהות. בנוסף לאמור לעיל בסעיף 4.4.1 יש להציג למפקח על הפיקוח המקצועי, אישור מנהל בית הספר ללימודי הישיבה, **ולקבל זיכוי בהיקף 60 שעות**, על-מנת להשלים ל- 210 שעות הנדרשות לדרגות אילו.

4.5 **פרסומים** - פרסום שאושר על ידי ועדת הפרסומים באגף בכיר לכוח אדם בהוראה יוכר לעובד הוראה על פי החלטת וועדת הפרסומים. הקלדת הזכאות תעשה ע"י יחידת כוח-אדם במחוז.

4.6 **עובד הוראה הלומד בתוכנית להכשרת מנהלים של אבני ראשה והמוסדות האקדמאים - החל משנה"ל תשע"ד התוכנית נלמדת במשך שנה ותוכרנה 60/75 שעות בהתאם לדרגה, פעם אחת בדרגה.**

## 5 פיתוח מקצועי של סגני מנהלים ראשוניים בבתי ספר: כל האמור בסעיף זה מתייחס לסגן ראשון בלבד. סגן אחר לומד על פי כללי עו"ה.

### 5.1 תהליכי הפיתוח המקצועי לסגני מנהלים:

5.1.1 בשנה הראשונה לתפקידו ילמד סגן המנהל קורסים ייעודיים הקשורים לתהליכי התפתחות ולמידה בהיקף של 70 שעות: 60 שעות לימוד ו- 10 שעות עבודה מעשית (פרקטיקום).

5.1.2 מהשנה השנייה ואילך לתפקידו ילמד סגן המנהל בהיקף של 40 שעות בקורסים ייעודיים לפיתוח מקצועי ובנוסף 30 שעות במקצועות ההוראה שלו ו/או תכנית לפיתוח מקצועי בית ספרי אחת לדרגה, למעט קורסים שהם יעדי המשרד וזאת בהתאם למתווה המדיניות ב"אופק חדש"

5.1.3 סגן מנהל ששובץ בחצי דרגה (א+ - ב+1 - ג+) יהיה זכאי לקידום לדרגת ההשלמה הקרובה בתנאי שצבר 100 שעות פיתוח מקצועי (70 ש' בשנה +30 ש' בשנה נוספת) בקורסים יעודים בהתאם למתווה המדיניות ב"אופק חדש".

5.1.4 סגן מנהל שאינו בעל תואר אקדמי, ואשר מניין שנות הוותק שלו הוא 28 שנים ויותר (ביום הצטרפותו להסכם אופק חדש), והוא אינו משלים תואר אקדמי, ילמד לצורך קידום מקצועי קורסים בהיקף מצטבר של 360 שעות בארבעים ושמונה חודשי עבודה, כדי לעבור מדרגה לדרגה.

5.1.5 שעות אילו תלמדנה על פי הפרוט בסעיפים שלעיל, ושאר השעות מתוך המתווה המאושר לאופק חדש.

## 5.2 סגני מנהלים בקורסי הכשרה לניהול

5.2.1 סגני מנהלים, הלומדים בתוכנית להכשרת מנהלים של **אבני-ראשה** והמוסדות האקדמאים, החל משנה"ל **תשע"ד** התוכנית נלמדת במשך שנה ותוכרנה 70 שעות לצורך קידום בדרגה.

5.2.2 עובד הוראה יוכל לבחור בהיקף השעות שירצה ללמוד בכל שנה מתוך סך השעות הנדרשות לקידום. השעות תיבחרנה מהמתווה שמפרסם אגף אי' לפיתוח מקצועי וכל זאת בתנאי שילמד בכל שנה 30 שעות לפחות.

5.2.3 במידה וסגן המנהל למד עד שבעים שעות מעל המתבקש בדרגה תעבורנה שבעים השעות הנוספות לדרגה הבאה (עו"ה הזכאים לתואר שני ו/או בשנת שבתון ראה סעיפים 6.2.5, 7.1).

5.2.4 סעיפים 5.2.2 ו-5.2.3 תקפים החל משנת הלימודים תשע"ד ואילך.

## 6 לימודים לתארים מתקדמים (לעובדי הוראה שאינם בשנת שבתון)

### 6.1 לימודי השלמה

**החל משנה"ל תשע"ה, לא ניתן להכיר בלימודי השלמה לתארים שני ושלישי.**

### 6.2 תארים אקדמיים כשעות פיתוח מקצועי.

**סעיף זה אינו חל על מי שלומד לתואר אקדמי ראשון, המתחייב מהשתייכותו לרפורמה.**

6.2.1 עובד הוראה בדרגות 1-9 אשר סיים את לימודיו וקיבל זכאות לתואר. תוכרנה לו לצורך קידום בדרגה, בהתאם לדרגתו, 140/150/120 שעות בתנאים הבאים:  
א. התואר הינו ממוסד אקדמי מוכר ומפוקח על ידי המל"ג.

ב. התואר הינו במקצועות החינוך וההוראה הנלמדים בבתי הספר. יעוץ ארגוני למנהלים בלבד, תחומי כלכלה מינהל עסקים ומשפטים, אינם מוכרים לעובדי הוראה לתארים מתקדמים.

ג. כל הלימודים התקיימו בעת היותו עובד הוראה במסגרת אופק חדש.

ד. **השעות עבור התואר יאושרו בהתאם לשנים בהן למד את התואר.**

ה. **עו"ה אשר למד באותה שנה שני סמסטרים + סמסטר קיץ-יזוכה ב- 90 שעות.**

6.2.2 עובד הוראה שהחל את לימודיו טרם כניסתו לאופק חדש, בכל היקף לימודים שהוא, יזוכה עד 60/70/75 שעות בלבד בהתאם לדרגתו, עבור הלימודים שנלמדו בעת היותו באופק חדש.

6.2.3 **עובד הוראה שלמד בהיותו באופק חדש, את תעודת הזכאות לתואר, כולל גיליון ציונים, יגיש לרכזת אגף כ"א להוראה במחוז עבודתו.**

**6.2.4 לעו"ה שברשותם תואר אקוויולנטי , במידה וילמדו לתואר ראשון מוכר ע"י המל"ג, יהיו זכאים לכל הרשום לעייל.**

### **6.3 לימודי תעודת הוראה נוספת (התמחות נוספת/ הרחבת הסמכה)**

לימודים במסגרת התמחות / תעודת הוראה נוספת, יאושרו על ידי המשרד בהתאם לדרגתו ולתפקידו של הלומד. **לימודים שנלמדו בהיותו באופק חדש**, יזוכה בהיקף של עד 60/70/75 שעות עם סיום כל מסלול הלימודים. **יש להציג תעודת זכאות וגיליון ציונים.**

### **קורסים במסגרת לימודי חוץ/המשך של מוסדות אקדמיים**

קורסים במסגרת לימודי חוץ/המשך המוצעים על ידי מכללות ואוניברסיטאות, שלא קיבלו את אישור המשרד כמוכרים לאופק חדש, לא יוכרו כתכנית פיתוח מקצועי לאופק חדש.

### **6.4 לימודי תעודה (שאינם בשבתון)**

בקשות ללימודי תעודה בתחומי חינוך והוראה, יש להגיש 45 יום מראש בצירוף סילבוס הקורס אל מפקח הפיתוח המקצועי במחוז, אשר יבחן את הבקשה במסגרת כללי המסלול האישי, בצרף אשור מנהל ביי"ס והמפקח המקצועי. ניתן לקבל בגין לימודי תעודה בהתאם לתפקיד ולדרגה עד 60/70/75 שעות בלבד, השעות תאושרנה רק לאחר סיום כל החובות ללימודי התעודה והצגת תעודת הסיום ותוצרי הקורס. לימודי תעודה יוכרו פעם אחת בדרגה.

### **החזר שכר לימוד ומענקי שעות לתארים אקדמיים**

**6.5. עובד הוראה הנכלל במסגרת "אופק חדש" ומבקש ללמוד לתואר אקדמי ו/או לתעודת הוראה, יבדוק את זכאותו בהתאם לחוזר מנכ"ל בנושא.**

## **7 לימודים בשנת שבתון**

### **7.1 כללי**

עובד הוראה הנמצא בדרגה 1-9 היוצא לשנת שבתון ומעוניין ללמוד בקורסים לפיתוח מקצועי במסגרת "אופק חדש", יוכל לקבל הכרה בלימודים של עד 180/210 שעות ( 7/6 ש"ש) יש לזכור כי ניתן להעביר רק 105/90 שעות במעבר מדרגה לדרגה.

**יש לזכור כי יש ללמוד כל שנה 30 שעות לפחות.**

**עובד הוראה הנמצא בשנת שבתון, יוכל ללמוד באחד מארבעת המסלולים הבאים:**

**7.1.1 קורסים מתוך מתווה התוכניות לפיתוח מקצועי של המשרד (דרגות 1-6 ודרגות 7-9 עפ"י בחירת עו"ה ) במסגרות המאושרות ללימודים**



7.1.2 לימודים במוסדות מוכרים על ידי המועצה להשכלה גבוהה (מכללות לחינוך ואוניברסיטאות). הלימודים יהיו במסגרות אקדמיות בלבד ובמסלולים לתואר בתחומי החינוך ו/או ההוראה, **עובד הוראה אינו חייב להיות תלמיד מן המניין לתואר אך חייב לעמוד בכל דרישות הקורס ולהגיש גיליון ציונים.**

7.1.3 קורסים במוסדות המוכרים על ידי המועצה להשכלה גבוהה, אשר קיבלו מראש אישור של המפקח המחוזי לפיתוח מקצועי, והם תואמים לקורסים המפורטים במתווה. **קורסים אילו מיועדים לעובד הוראה בשנת שבתון בלבד.**

7.1.4 קורסים נבחרים שאושרו לארגוני המורים, שקבלו הכרת משרד החינוך ל"אופק חדש".

7.1.5 **לימודי תעודה בשנת שבתון** - בקשות ללימודי תעודה, יש להגיש 45 יום מראש בצירוף סילבוס למפקח על הפיתוח המקצועי במחוז. ניתן לקבל בגין לימודי תעודה בהתאם לתפקיד ולדרגה עד 180/210 שעות, בכל מקרה, הזכאות תינתן בהתבסס על גיליון ציונים מפורט ותעודת זכאות.

7.1.6 על הלימודים להיות בזיקה לתחומי החינוך וההוראה, במוסדות שאושרו לכך ע"י המועצה להשכלה גבוהה, ובהתאם לסעיף 4.7. לא תאושרנה שעות פיתוח מקצועי שתלמדנה לתעודה, לאחר שנת השבתון.

7.1.7 עובד הוראה הנמצא בחצי שנת שבתון, יוכל ללמוד עד 90/105 שעות בשנת השבתון ועל פי הכללים שצוינו לעיל.

7.1.8 עובד הוראה בשנת שבתון, אשר למד לימודים לתואר מתקדם ולא סיים לימודיו, יזוכה עד 180/210 שעות בהתאם לדרגתו עם הצגת גיליון ציונים. ולא יזוכה בסיום התואר בשעות נוספות על לימודים אילו.

7.1.9 עובד הוראה בשנת שבתון יכול ללמוד עד 60 שעות לימודי ישיבה על פי הכללים.

## **8 נוהל אישור תכנית לפיתוח מקצועי (מיועד למוסדות הלימוד)**

על מנת שעובדי הוראה הנכללים ב"אופק חדש" ילמדו ויזוכו ב-60 שעות לימוד מדי שנה, לקראת קידום מקצועי ותוספת שכר, יש לבצע את הפעולות הבאות:

### **8.1 באחריות מבצע הקורס: (יש לקרוא את חוזר מנכ"ל בנדון)**

8.1.1 על מבצע הקורס לפיתוח מקצועי להגיש בקשה אינטרנטית למפקח הפיתוח המקצועי במחוז, על מנת לקבל אישור לקיומה, וכל זאת על פי כללי האגף ונהליו.

8.1.2 לבקשה יש לצרף אישור כתוב וחתום של היוזם (כפי שהוא מופיע במפת המתווה) ו/או בא כוחו, המאשר כי הקורס המוגש אכן עונה על הנדרש על פי המתווה המקצועי.

8.1.3 את האישור יש לצרף כמסמך, בטופס הבקשה, בפרטי הבקשה ליד שמו של הרכז/מנהל. כן יש לציין בטופס הבקשה, מעל לתאריך, כי התכנית היא במסגרת "אופק חדש".

8.1.4 עם קבלת האישור (האלקטרוני מן המפקח), יקיים מבצע הקורס את הקורס בהתאם להנחיות האגף ויוודא כי הלומדים בו עומדים בכל הדרישות הארגוניות והפדגוגיות הנדרשות.

8.1.5 בכל קורס להתפתחות מקצועית, חובה על הלומדים להגיש תוצר למידה (עבודת סיכום) על פי ההנחיות המפורטות בחוברת זו.

8.1.6 פרטי הלומדים יוקלדו לתוך מערכת הפיתוח המקצועי ונוכחותם תאושר לאחר כל מפגש (הכול לפי הנחיות האגף לפיתוח מקצועי והמנהלת לפיתוח מקצועי ובהתאם לחוזר מנכ"ל).

8.1.7 עם תום הקורס, יועבר היומן הדיגיטלי למפקח על הקורס ואליו יצורפו כל המסמכים הנדרשים ושלוש עבודות לדוגמה.

## **8.2 באחריות הפיקוח המחוזי על הפיתוח המקצועי**

8.2.1 המפקח על הפיתוח המקצועי יבחן את הבקשה על פי הקריטריונים הקיימים, ויוודא כי היא מוגשת עם סימון "כן" ל"אופק חדש", כי נמצא אישור היוזם המקצועי של המתווה ו/או בא כוחו וכי נבחר קורס מהקורסים המוצעים, ויטפל בבקשה בהתאם להנחיות.

8.2.2 אם הבקשה עומדת בתנאים בהיבטים מנהליים ופדגוגיים, ישלח לגוף מקיים הקורס אישור כי הבקשה אושרה וכי נפתחה הרשאה לעריכת היומן.

8.2.3 יומן קורס תקין יועבר למערכות משרד החינוך ומשתתפיו יקבלו בדואר לביתם אישור על השתתפותם בו.

8.2.4 קורס אשר רוב הלומדים בו יהיו מורי "אופק חדש", ואליהם יצטרפו עובדי הוראה שאינם ב"אופק חדש", מערכות המיכון של המשרד יידעו לעשות את המיון בהתאם להשתייכות הלומדים.

## **8.3 המוסדות והגופים המאושרים להפעלת התוכניות לפיתוח מקצועי לצורכי קידום מקצועי**

8.3.1 מרכזי פיתוח סגלי הוראה (מרכזי פיסג"ה) של משרד החינוך.

8.3.2 מרכזים ארציים של משרד החינוך:

- שלומי – המרכז להוראת המדעים והטכנולוגיה.

- בית יציב – המרכז הארצי לפיתוח מקצועי במקצועות היהדות, הרוח והחברה.

8.3.3 עובד הוראה המבקש ללמוד באחד המרכזים הארציים יפנה ישירות למרכזים, לצורך קבלת הנחיות באשר לרישום.

8.3.4 מכללות אקדמיות לחינוך המוכרות ומפוקחות על ידי המל"ג. (רק לגבי קורסים מוגדרים ושאושרו מראש ע"י המשרד).

8.3.5 מוסדות אקדמיים (שבהם בית ספר לחינוך או מעניקים תעודת הוראה המוכרת על ידי משרד החינוך), המוכרים ומפוקחים על ידי המל"ג. (רק לגבי קורסים מוגדרים ושאושרו ע"י המשרד).

8.3.6 ארגוני המורים (רק לגבי קורסים מוגדרים שאושרו).

## בעלי תפקידים למענה בנושאי פיתוח מקצועי במטה ובמחוזות

שם ומשפחה	תפקיד	מטה/מחוז	מייל
ד"ר מירי גוטליב	מנהלת אגף אי לפיתוח מקצועי לעו"ה	אגף אי לפיתוח מקצועי לעו"ה	<a href="mailto:mirigo@education.gov.il">mirigo@education.gov.il</a>
ד"ר שרה זילברשטרום	מנהלת אגף התמחות וכניסה להוראה	אגף התמחות וכניסה להוראה	<a href="mailto:sarasi@education.gov.il">sarasi@education.gov.il</a>
אילנה רוזנברג	מנהלת גף לפיתוח מקצועי לעו"ה	אגף אי לפיתוח מקצועי לעו"ה	<a href="mailto:illanaroz@education.gov.il">illanaroz@education.gov.il</a>
ענת כהן	מפקחת מחוזית על הפיתוח המקצועי	מחוז צפון	<a href="mailto:anatco@education.gov.il">anatco@education.gov.il</a>
יעל סלומון	מפקחת מחוזית על הפיתוח המקצועי	מחוז חיפה	<a href="mailto:yaelsa2@education.gov.il">yaelsa2@education.gov.il</a>
חנה חרוסט	מפקחת מחוזית על הפיתוח המקצועי	מחוז מרכז	<a href="mailto:chanach@education.gov.il">chanach@education.gov.il</a>
עינת רום	מפקחת מחוזית על הפיתוח המקצועי	מחוז תל אביב	<a href="mailto:eynatro@education.gov.il">eynatro@education.gov.il</a>
אילנה בן זקן	מפקחת מחוזית על הפיתוח המקצועי	מחוז דרום	<a href="mailto:ilanabe2@EDUCATION.GOV.IL">ilanabe2@EDUCATION.GOV.IL</a>
תלמי ובר	מפקחת מחוזית על הפיתוח המקצועי	מחוז ירושלים ומנח"י	<a href="mailto:talmiwe@education.gov.il">talmiwe@education.gov.il</a>
אורלי אביבי	מפקחת על הפיתוח המקצועי	המינהל לחינוך התיישבותי	<a href="mailto:orlya@kfar-olami.org.il">orlya@kfar-olami.org.il</a>
יוסף חמדאן	מפקח ארצי למגזר לא יהודי	אגף אי לפיתוח מקצועי לעו"ה	<a href="mailto:yoseha@education.gov.il">yoseha@education.gov.il</a>
ברכה אדלשטיין	מפקחת ארצית לפיתוח מקצועי ליחידות המטה ולמוסדות ארציים	אגף אי לפיתוח מקצועי לעו"ה	<a href="mailto:bearachaed@education.gov.il">bearachaed@education.gov.il</a>
נעמי נחמה שי	מפקחת על הפיתוח מקצועי במחוז החרדי	אגף אי לפיתוח מקצועי לעו"ה	<a href="mailto:neomisy@education.gov.il">neomisy@education.gov.il</a>
ורדה בורובסקי	מפקחת ארצית לחמ"ד ולחינוך המוכר שאינו רשמי	אגף אי לפיתוח מקצועי לעו"ה	<a href="mailto:vardabo2@education.gov.il">vardabo2@education.gov.il</a>
שרה לוי	ממונה על התקציב	אגף אי לפיתוח מקצועי לעו"ה	<a href="mailto:sarale@education.gov.il">sarale@education.gov.il</a>
איילת קנטור	מרכזת טיפול בפרט אופק חדש	אגף אי לפיתוח מקצועי לעו"ה	<a href="mailto:ayeletme@education.gov.il">ayeletme@education.gov.il</a>