



משאבים

מכוונות
עצמית

מוטיבציה
אוטונומית

יוזמה

ביטוי עצמי
אותנטי

אוטונומיה
אקספלורציה
אג'נטיות
אתגרים

שייכות
שיח מוגן

מסוגלות

היחידה לכניסה להוראה

פעילות ענפה זו לא הייתה מתאפשרת לולא השותפים שלנו לדרך, שמלווים אותנו במהלך השנים ולהם נתונה תודתנו. ראשית כל, האגף להתמחות וכניסה להוראה, ובראשו ד"ר שרה זילברשטרום, אנשי המנהלה וחברי הענף, אשר מתווים את הדרך ותומכים באלה שפוסעים בה. שותפים לדרך הם אנשי משרד החינוך, המפקחים המנהלים והמנהלות, רמי הקליטה, החונכים והמורים המלווים, צוותי בתי הספר, המתמחים והמורים החדשים. בחממות היישוביות אנו פועלים יחד עם אנשי הרשויות המקומיות, מנהלי פסגות ומתנ"סים.

תודה לכל אחד ואחת מכם!



המכללה
האקדמית
לחינוך



"כנפיים מהווים חירות רק כשהם פרושים לרווחה ורק כדי מעוף. עם הזב הם משקל כבד". אלה הם דבריה של המשוררת הרוסיה מרינה צוולאייבה, המבטאים נאמנה את העשייה הענפה, ורק כדי מעוף, של יחידת משאבים - יחידת שלב הכניסה להוראה במכללת קי. זו עשייה התמכרת ביכולת של המורים החדשים להראש אולנונטיים, ורק כדי מעוף ההוראה, ולבסס את תחושת היכולת שלהם באמצעות עשייה חינוכית התמכרת עם ידי סלע מעולה של מנחים.



מלא הערכות לזי"ר חיה קפלן, העומדת בראש יחידת משאבים, לענת קסלר המרכבת את שלב ההתמחות בהוראה ולכל חברי הסלע הנפלאים, החוברים יחד לאפשר את החירות ורק כדי המעוף ההוראתי של המורים החדשים.



שלי אטיאס - חממת דימונה, תשע"ו

בברכה,
פרופ' לאה קוצמיןסקי
נשיאה



תוכן העניינים

היחידה לכניסה להוראה - תפיסה והשקפה חינוכית

- דברי פתיחה – ד"ר חיה קפלן וענת קסלר.....4-5
- זהות מקצועית של המורה המתחיל: מכוונות עצמי ומוטיבציה אוטונומית בתהליכי הכניסה להוראה מאת ד"ר חיה קפלן.....6
- "נעים להכיר" על מבנה היחידה ואנשי הסגל. מאת: ד"ר חיה קפלן וענת קסלר.....7-8
- תפיסת החונכות ותהליך החניכה. מאת ורדית ישראל.....9

בעין בוחנת – תהליכים בהכשרת מתמחים, מורים חדשים ומורים חונכים

- תהליכים בהכשרת מתמחים: נקודת המבט של פרויקט פרוטיץ'. מאת: ד"ר חיה קפלן.....10
- "על הרצף" מהכשרה לכניסה להוראה: שילוב בין אקדמיה כיתה לבין תכנית פרוטיץ', מודל MIT מאת: ד"ר בתיה רייכמן.....11
- יוצרים רצף מהכשרה להוראה: שילוב בין שלב ההתמחות לשלב ההוראה במכללת קיי מאת ענת קסלר.....12
- נקטים ויוזמים: על פרואקטיביות בתהליכי הצמיחה של המורה החדש. מאת: ד"ר חיה קפלן.....13
- תהליכי אקספולורציה בקורסים למורים מתחילים. מאת: ורדית ישראל.....14

הכשרה בפעולה

- "המורה הזה הוא אני" חממות משאב"ים במשאבי צמיחה. מאת: ד"ר חיה קפלן.....15-16
- ייחודיות הכניסה להוראה בגיל הרך - חממת גננות מתמחות וחדשות. מאת: זינה בן יעיש.....17-18
- מעגלי צמיחה והעצמה בחממה הבית הספרית - תיאור יוזמות של מורים בשלבי הכניסה להוראה בבית הספר "מקיף עירוני ו' " בבאר שבע. מאת: דפנה גוברין.....19-20
- מגיעים לשיאים חדשים - תכנית שיא"ים בנגב, על מצוינות ומנהיגות בשלבי הכניסה להוראה במגזר הבדואי - חזון ורשמים. מאת: ד"ר חיה קפלן והווידיה אלעטונה.....21-22
- עשה זאת בעצמך - על תהליך בניית החממה היישובית בדימונה. מאת: ענת קסלר.....23

במבט על - חדשנות פורצת דרך

זרקור על אירועים ומושגים משמעותיים ביחידה לכניסה להוראה

- "יומן מסע" - רשמי מסע מהסמינר הבינלאומי של תכנית פרוטיץ' באקסטר. מאת: קרן שרון, יעריית אוזן וירדן בוסקילה.....24-25
- דיוקן אישי - הכשרת צוות המנחים בפרוטו-תראפיה. מאת: ענת קסלר ודנה בירן.....26-27

קול מהשטח

- "מתמחים בכרזה" - מבט בכרזות מתמחים: "מורה מנצחת". מאת: נופר בן ברוך.....28
- "מתמחים בסיפור" - קולו של עובד ההוראה המתחיל: חכמת המעשה. מאת: דנית שמוליס.....29-31
- "גשר על מים סוערים" - להיות מורה חונך. מאת: דינה מוסא.....32

דברי פתיחה

"מאחורי כל הדברים הנראים לעין, יש דבר הגדול יותר, כל דבר הינו
נתיב, שער או חלון הנפתח אל משהו אחר"
(אנטואן דה סנט אכזפרי, הנסיך הקטן)

קוראים יקרים,

עם לא מעט חבלי לידה, עלון משאבי צמיחה הראשון מובא אליכם בהתרגשות ובסיפוק. מטרתו לנסות ולסכם שנה שלמה של עשייה בנתיבי הכניסה להוראה. חלפה שנה נוספת שבה הלכנו יחד בדרכים סלולות למיטיבי לכת ובדרכים שמיועדות לצועדים מתחילים. גילינו דרכים חדשות לעולם החינוך וסללנו יחד נתיבים בסדנאות הליווי והתמיכה למתמחים ולמורים המתחילים, בקורסים להכשרת חונכים, כמו גם בחממות ובמיזמים השונים. כל אלה תכליתם אחת - לאפשר למורים קליטה מיטבית במערכת החינוך.

בשלב הכניסה להוראה מתחיל מסע מרתק בחייו של מורה מתחיל: צעדיו הראשונים בחינוך מלמדים אותו על עצמו, על הסביבה בה הוא פועל ועל מערכת החינוך אליה הצטרף. יחד הם בונים את זהותו המקצועית, מפתחים בו את היכולת להצליח ולהתמודד עם אתגרי השטח, אך גם עלולים לפגוע בתנאי הצמיחה המיטבית שלו מאידך.

אנחנו ביחידה לכניסה להוראה יוזמים ופועלים על מנת לטפח סביבה חינוכית נאותה, שתאפשר למורה החדש לשגשג, תוך שהוא חש שייך, מסוגל וקולו הייחודי נשמע. באמצעות סדנאות הליווי במכללה, בחממות היישוביות והמוסדיות, באמצעות עבודה עם מנהלים, חונכים ומורים, אנו רוקמים מידי יום חיבורים בין השטח לאקדמיה, חיבורים שמטרתם להשמיע את קולו של המורה המתחיל, לבסס קשר וגשר בין ההכשרה להוראה בפועל.

תוכלו לקרוא על המיזמים השונים שנפרשו השנה ביחידה לכניסה להוראה במכללה: ראשית נספר בסיפוק שהשנה זאת השנה השלישית של הפרויקט הבינלאומי פרוטויץ'. מטרת הפרויקט הנה לקדם קליטה מיטבית בכניסה להוראה, ולאפשר למורים החדשים להשמיע את קולם. מרכז העשייה של המורה המתחיל הינו בבית הספר וזירת הפעולה העיקרית היא הכיתה. במסגרת היחידה אנו מקדמים תהליכים שבונים ויוצרים תחושה של אחריות משותפת בקליטת המורים המתמחים והמתחילים, במטרה להגדיל את שיעור המורים שנשארים במערכת, להצמיח את תחושת ההצלחה, החוסן הנפשי וההנאה מהעשייה החינוכית.

במסגרת פרויקט פרוטיין' נבנה קורס ייחודי המחבר בין תהליך ההכשרה לשלב ההתמחות, אשר מיועד לסטודנטים בשנה ג'. כמו כן, פותחה מסגרת ייחודית הקושרת בין אקדמיה כיתה לבין תכנית ה-פרוטיין' במודל ה-MIT. מודל זה מקדם קליטה של מורים חדשים ברצף תלת שנתי.



תוכלו להתרשם מהעשייה בסדנאות המתמחים והמורים המתחילים ברוח תיאורית ההכוונה העצמית במכללה ומחוצה לה בחממות המשאבי"ם. בחממות אלה, המתקיימות בדגם יישובי/מוסדי, התפיסה היא רב מערכתית-אקולוגית, ומטרתה לבסס את משאבי עובד ההוראה המתחיל, באמצעות מיזמים חינוכיים בבית הספר. מורה מתחיל בתפיסת משאבי"ם, הוא מורה יוזם, אג'נטי שפועל ברוח התפיסה המקצועית שלו, ומביא לידי ביטוי בשלב הכניסה להוראה את החזון החינוכי שלו. זאת ועוד, בשנת תשע"ח פעלה חממת גננות רשותית בשותפות ומעורבות המפקחות על הגיל הרך, לביסוס הקשר אקדמיה-רשות, ולקידום המאפיינים הלוקאליים בתהליכי החינוך.

בקורסי המורים החדשים התבוננות אקספלוורטיבית שמשה כלי ללמידה אודות הזהות התפקידית בשיח מוגן. אתם מוזמנים להציץ לאופן שבו הובנו ונכתבו תהליכים אלה בקורסי המורה המתחיל בכתבתה של ורדית ישראל, שפיתחה יחד עם ד"ר חיה קפלן, בהשראה ובתמיכה אקדמית של פרופ' אבי קפלן, את תכנית העבודה בסדנאות.



שלב הכניסה להוראה מכיל בתוכו גם את תהליך הכשרת המורים החונכים והמלווים. במסגרת ההשתלמויות למורים חונכים ביחידה, מורים חונכים מקבלים הכשרה לתפקידם ברוח הפדגוגיה של ההכוונה עצמית. מורה חונך ראוי, הוא מורה שתומך בצרכים הפסיכולוגיים של המתמחה, בתחושת האוטונומיה שלו, בצורך שלו לחוש שייך ומסוגל להתמודד עם תפקידו המתהווה. על אופן העבודה בסדנאות החונכים, תוכלו ללמוד בהמשך.

שנה שלמה של עשייה, אך לא ניתן לסכם מבלי לומר מספר מילים על שיתוף הפעולה הרב-תרבותי לביסוס תרבות קליטה מיטבית בבתי הספר, שנרקמו בתכנית "נקלטים ויוזמים" עם מגוון בתי ספר בבאר שבע, במיתר ובישובים הבדואים השונים.



תכנית שיאי"ם בנגב, גם היא רקמה עור וגידים ויצאה לדרך בשנת תשע"ח. התכנית מלווה מורים מצטיינים, מתמחים ומתחילים מהמגזר הבדואי בנגב בשלב הכניסה להוראה. התכנית מחזקת ומקדמת מנהיגות צעירה ופרואקטיבית, הנטועה בהקשר הקהילתי-תרבותי.

אחרון אחרון חביב, מזכיר בדברי הפתיחה את הכנס הבינלאומי של תכנית פרוטיץ', שהתקיים בחודש נובמבר במכללה. השתתפו בו השתתפו נציגים של מכללות ואוניברסיטאות מהארץ ומחו"ל, וכולם עסקו

בשאלה אחת: כיצד ניתן לקדם את השמעת קולו של המורה המתחיל במערכת? מהי אג'נטיות וכיצד ניתן לממשה בחיי בית הספר, הלכה למעשה? פרופ' ג'ון מרשל ריב, חוקר מוטיבציה של מורים ברוח ההכוונה העצמית, היה אורח הכבוד של הכנס והעשיר אותנו במחקריו פורצי הדרך, תוך שהוא קושר בין מושגים אלה בפרקטיקה יישומית.

על עשייה רבה זו של היחידה לכניסה להוראה במכללה תוכלו לקרוא בעלון שלפניכם. אנו מקווים כי תמצאו בו עניין. כדברי הנסיך הקטן, מאחורי כל הדברים הגלויים לעין, יש דבר מה גדול יותר.

שלכם,
ד"ר חיה קפלן וענת קסלר



זהותו המקצועית של המורה המתחיל

מכוונות עצמית ומוטיבציה אוטונומית בתהליכי הכניסה להוראה

מאת: ד"ר חיה קפלן



היחידה לכניסה להוראה במכללת קיי מושתתת על תפיסת רצף של פיתוח מקצועי. מצד אחד חוברת היחידה לחזון המכללה, לתפיסה ולפדגוגיה של תכנית ההכשרה, ומצד שני – לשנות ההוראה בפועל של המורים וזאת לצד רצף מתודי בפעילות הרב-שנתית. היחידה מלווה את הגננות והמורים בתהליכים של הבניית הזהות המקצועית בדגש על פיתוח מוטיבציה אוטונומית להוראה והכוונה עצמית:

נטייה ויכולת לאקספלורציה, פרואקטיביות ויזמה. אנו מנסים לקדם מורה המודע ליכולותיו ולכוחותיו, אשר רואה את הקשיים בתקופת הכניסה להוראה כאתגרי צמיחה (בהבחנה מבעיות).

הגישה העומדת בבסיס עבודתנו מושתתת בעיקר על תיאורית ההכוונה העצמית (Ryan & Deci, 2017), שלפיה התפתחות אופטימלית תלויה בסיפוקם של שלושה צרכים פסיכולוגיים בסיסיים אוניברסליים: קשר ושייכות, מסוגלות ואוטונומיה (קפלן, גלסנר ועדס, 2017; Kaplan, 2018).

הצורך בקשר ושייכות הוא השאיפה לקיים קשרים קרובים, בטוחים ומספקים בסביבה החברתית. **הצורך בתחושת מסוגלות** הוא שאיפת הפרט לחוות עצמו כמסוגל לממש יכולות, תכונות ומטרות, שלא תמיד קל להשיגן, ולחוש תחושת יעילות.

הצורך באוטונומיה הוא הצורך בהכוונה עצמית, במשמעות ובחופש בחירה (Deci & Ryan, 2000). בחיבור למושג הזהות מדובר בצורך לממש ולגבש באופן פעיל ואקספלורטיבי יכולות, תחומי עניין, נטיות, עמדות, מטרות וערכים אותנטיים, כלומר להבנות את זהותו (Reeve & Assor, 2011). סיפוק הצרכים הוא תנאי לקידום מוטיבציה אוטונומיה, קרי הזדהות עמוקה עם מקצוע ההוראה.

מחקרים רבים העלו כי סביבה תומכת צרכים מקדמת תהליכי עצמי מיטביים, קרי תחושות שייכות ומסוגלות, שמקדמים מצדם מוטיבציה אוטונומית, מעורבות עמוקה, השקעה איכותית, הסתגלות רגשית וחברתית ותהליכי הפנמה (Deci & Ryan, 2000). מחקר רב נעשה גם בישראל ובחברה הבדואית (למשל, פיינברג, קפלן, עשור וקנת-מיימון, 2008; Kaplan & Assor, 2012; קפלן, עשור, אלסייד, קנת-מיימון, 2014).

לצד תאוריית ההכוונה העצמית אנו משלבים מספר גישות תאורטיות ומתודות, המאפשרות תמיכה בתהליכי הכוונה עצמית ושגשוג: פסיכולוגיה חיובית, חקר מוקיר (באמצעים נרטיביים), קידום תהליכי אקספלורציה, ייצוג עצמי ומחקר פעולה.

נעים להכיר

מבנה היחידה ומבנה הסגל

מאת: ענת קסלר

היחידה לכניסה להוראה חולשת על שלשה תחומים מרכזיים: הכשרת מתמחים, הכשרת מורים מתחילים (בשנה שלאחר ההתמחות) והכשרת מורים חונכים. כמו כן, אנו נותנים מענה לעולים חדשים בקורסים שונים. את היחידה מנהלת ד"ר חיה קפלן. תחומי עניין והמחקר שלה נוגעים למוטיבציה אוטונומית של מורים תלמידים, והדרכים בהם ניתן לקדם מוטיבציה זו. כמו כן, ד"ר קפלן מנהלת רשת של הכוונה עצמית המונה 6 בתי ספר בבאר-שבע, שם מיושמים הלכה למעשה עקרונות ודרכי הוראה המטפחים מוטיבציה ללמידה והכוונה עצמית של מורים ותלמידים. לצד היחידה לכניסה להוראה פועל במכללה גם מרכז למוטיבציה והכוונה עצמית. את ההתמחות בהוראה מרכזת ענת קסלר. תחומי העניין והמחקר שלה עוסקים בוויסות רגשות בהתבסס על תיאוריית ההכוונה העצמית ובקשר שבין וויסות רגשות אינטגרטיבי לאמפתיה ופרו חברתיות. ענת דוקטורנטית במחלקה לחינוך באוניברסיטת בן-גוריון ומדריכה בתכנית להכשרה בחינוך המיוחד. את תחום החונכים מרכזת ורדית ישראל - יועצת חינוכית ומדריכה בשפ"י.

מטרות היחידה

- להגדיל את שיעור המורים החדשים הנשארים בהוראה בחמש השנים הראשונות של תקופת הכניסה להוראה (צמצום הנשירה).
- ליצור עבור המורים סביבה תומכת צרכים פסיכולוגיים: שייכות, מסוגלות ואוטונומיה, ובכך לקדם את תחושות סיפוק הצרכים וההשתלבות המיטבית לבית הספר ולהוראה.
- לקדם (וגם לשמר) את המוטיבציה האוטונומית של המורה/הגננת החדשה/ה (שיפור איכות ההוראה, הבניית הזהות המקצועית).
- לטפח מורה וגננת בעל/ת כישורים של הכוונה עצמית: נטייה ויכולת לאקספלורציה, פרואקטיביות ויזמה, מורה שמנהל את מהלך חייו המקצועיים תוך שהוא מתבסס על משאביו המוטיבציוניים ועל חשיבה חיובית.

בתחום הכשרת המתמחים, התקיימו ביחידה בשנת תשע"ח 34 סדנאות מתמחים, בהם השתתפו 580 מורים. הסדנאות במכללה נושאות אופי הטרוגני בחלק ממסלולי ההכשרה (יסודי/על יסודי/חינוך מיוחד/אמנות), ואופי הומוגני במסלולים אחרים (גיל רך/אנגלית/חינוך גופני/חינוך בלתי-פורמלי). קיימים מספר דגמים של סדנאות סטאז': סדנאות שמתקיימות במכללה ובהן לומדים מורים מרחבי הנגב, סדנאות בחממות היישוביות והבית ספריות, וסדנאות במודל פרוטיץ' (Multi MIT-Players Induction Team), שמשלבות מורים חדשים וחונכים.

הרציונל המלווה את סדנאות ההתמחות מושתת על תפיסת ההכוונה העצמית. בסדנאות השונות מוצעת תמיכה בצרכים אלה על מנת להעצים ולסייע למתמחה בפיתוח התנהגות פרואקטיבית ויזומת, שתסייע לו לסיים בהצלחה ובתחושת סיפוק את שנת עבודתו הראשונה בהוראה. באמצעות קידום הכוונה עצמית, מוטיבציה ואוטונומיה, דרך מתן מענה קולגיאלי בהתמודדות עם אירועי הוראה שונים, אנו מקווים לתרום לגיבוש זהותו המקצועית של המתמחה.



המשכו הספיראלי של קורס המתמחים הינו הקורס למורים מתחילים. בשנת תשע"ח השתתפו בקורסי המורים החדשים 585 מורים ב-28 קורסים. הקורסים מתנהלים במתכונת של סדנה תומכת צרכים פסיכולוגיים. במפגשים הראשונים מושם דגש על יצירת תשתית לשיח מוגן בקבוצה, על חיזוק ההיכרות ועל תמיכה בקשר ושייכות. כל מפגש מתחיל בפעילות מעבר "מהחוץ פנימה", שמאפשרת התמקדות בסדנא. קורסי המורה החדש שמים דגש על תמיכה באוטונומיה, על עידוד אקספלורציה ועל תמיכה בפרואקטיביות. התכנים מבוססים על אירועים אותנטיים של המשתתפים. בקורסי המורה החדש משתמשים במתודה של מחקר פעולה, כמו כן, מושם דגש על חשיבה חיובית ועל חקר הצלחות ומשאבים מוטיבציוניים פנימיים.

בתחום הכשרת החונכים פעלו השנת תשע"ח 15 קורסי חונכים, בהם השתתפו 311 מורים. התקיימו 10 קבוצות לחונכים חדשים, מתוכן 9 בחממות, וקבוצה אחת של גננות חונכות, 4 קבוצות מורים מכשירים, במסגרת אקדמיה כיתה, בבתי ספר יהודים ובדואים, שלוש קבוצות במודל MIT וקבוצה אחת של סופרויז'ן לחונכים בחממה ברהט. המורים החונכים פועלים בפדגוגיה של הכוונה עצמית, תוך הדגשת שיח שמאפשר זיהוי צרכים וחשיבה משותפת על דרכים באמצעותם יוכל המורה החדש לפעול באופן פרואקטיבי על מנת ליצור עבור עצמו סביבה שתומכת בצרכיו. את תחום החונכים מרכזת תחום זה היא ורדית ישראל. בשנת תשע"ח נפתח ביחידה קורס למורים עולים לתעודת הוראה במוסיקה, שנמשך גם בשנת תשע"ט, לומדים בו 16 מורים.

בפעילות היחידה בשנת תשע"ח השתתפו כ-1,502 מורים ב-80 קבוצות. המתמחים והמורים החדשים לוו על ידי 937 חונכים ומורים מלווים.

ביחידה מלמדים כ-40 אנשי סגל, חלקם הגדול נמנה על סגל הקבוע של המכללה, רובם בעלי זיקה ישירה לתחום הייעוץ, ההדרכה ונושאים בתפקידים נוספים, כגון, ראשי תכניות הכשרה, מדריכים פדגוגיים, ובעלי תפקידים במערכת החינוך. חלק ניכר אמון על תחומי דעת ייחודיים בתכניות ההכשרה של המכללה, ובתכניות ייחודיות אחרות מחוצה לה. צוות המנחים נפגש על בסיס קבוע ללמידה משותפת של כלל הסגל היחידה, ואף במפגשים ייעודיים קבועים לאורך השנה לתכנון, הערכה ובנייה של הסדנאות השונות ברוח תיאורית ההכוונה עצמית. אנחנו דוברים את אותה שפה, ודוגלים באותם משאבי צמיחה של המורה החדש: מסוגלות, שייכות, שיח מוגן, אוטונומיה, אקספלורציה, א'גנטיות, ביטוי עצמי אותנטי, יוזמה, מכוונות עצמית ומוטיבציה אוטונומית.



עינת און - חממת דימונה



תפיסת החונכות ותהליך החניכה

מאת: ורדית ישראל

הקורסים שמתקיימים במכללה מכשירים מורים חונכים לליווי המתמחים והמורים החדשים בשנות הכניסה המאתגרות להוראה. בקורסים אלה אנו מדגישים פיתוח של מורה חונך בעל כישורים של הכוונה עצמית, ותפיסת חונכות תומכת צרכים פסיכולוגיים. המגמה הנה ליצור שפה משותפת ביחסי החניכה בין המורה החונך למורה הנחנך, אשר תנחה אותם בתיאום ציפיות, הצבת מטרות ובאופי השיח. המורים החונכים מקבלים הכשרה בתחום של פדגוגיה של הכוונה עצמית ומתנסים בתהליך קבוצתי תומך צרכים ומקדם אקספלורציה, המאפשר מודלינג לעבודת החונכות. ההכשרה בקורס החונכים מתבססת על תיאורית ההכוונה העצמית (Deci & Ryan, 2000; Ryan & Deci, 2017) ועל מודל האקספלורציה, שפותח על ידי פרופ' אבי קפלן (Kaplan, 2014; Kaplan & Garner, 2016). אנו מדגישים תהליכים של הבניית זהות תפקידית בסביבה תומכת צרכים ומזמנת אקספלורציה. סביבה מזו עשויה לקדם הפנמה ומוטיבציה אוטונומית הן לעבודת החונכות והן לעבודת ההוראה של המורה החדש (La-Gardia, 2009).

עקרונות מנחים ודגשים בקורסי החונכים

- הקורסים מושתתים על פדגוגיה של הכוונה עצמית, שפותחה ביחידה. במסגרת זו פיתחנו דגם עבודה בקבוצה, פרקטיות ותכנים ייחודיים התורמים ליכולת המורה החונך לקדם מעורבות אג'נטית אצל הנחנך. אנו מדגישים שיח שמאפשר זיהוי צרכים מתוסכלים וחשיבה משותפת על דרכים באמצעותם יוכל המורה החדש לפעול באופן פראקטיבי על מנת ליצור עבור עצמו סביבה שתומכת בצרכיו (Agentic Engagement; Reeve, 2013).
- במהלך הקורס מתקיימת הדרכה שמטרתה להגדיל את היכולת הרפלקטיבית והמסוגלות לשיח של הדרכה והיועצות.
- הקורסים מאופיינים בגמישות ובהתאמה לצרכים ולמאפיינים של קבוצות שונות, לדוגמה: מאפיינים תרבותיים וצרכים ייחודיים למגזר הבדואי, לחממות בית ספריות, לחממות עירוניות, לקבוצות ייעודיות, כמו, מורים לחינוך גופני או לחינוך מיוחד, עולים חדשים, ועוד.
- אנו שמים דגש על חיבור החונך לתרבות בית הספר, הגברת המעורבות הפראקטיבית של המורים החונכים בקידום תהליכי קליטה בבתי הספר והשתתפות בבניית מודל קליטה.

התהליכים המשמעותיים שהמורים עברו במסגרת קורסי ההכשרה לחונכות, מתבטאים ברפלקציות שהם כותבים במהלך הקורס ובסיומו. להלן מספר ציטוטים, באמצעותם אנו רוצים להעביר ולו במקצת את המהות של קורסים אלה ביחידה שלנו.

"הקורס היווה עבורי מעין התבוננות על תהליך ההתפתחות המקצועית האישית שלי כמורה, התפתחות של האופן בו אני חונכת וכן התפתחות המורה שנחנך"

"נקודת המוצא שלי בחונכות היא כי על המורה החדש למצוא את מקומו ולחקור באופן עצמאי ולנלות מתוך עצמו ואישיותו איזה סוג של מורה הוא רוצה להיות. כמובן שאני אהיה שם לצדו, אך יותר מהצד, ואשתדל שההדרכה תהיה בלתי ישירה. דבר זה יפתח את כישוריו, אמונתו בעצמו ובדרכו, וכמובן ישמור על הייחודיות שלו. למרות היותו חסר ניסיון בהוראה, הוא אינו חסר ידע וכישורים מקצועיים. אנסה לזהות את כישוריו, אעזור לו להאמין במסוגלות שלו להסתדר בצורה אוטונומית, ואפתח את כישוריו באשר הם."

תהליכי ההכשרה של הכשרת המורים – נקודת המבט של פרויקט פרוטיין

פרויקט פרוטיין (PRO-TEACH) הינו פרויקט בין לאומי של האחדד האירופי במסגרת תכנית Erasmus+. בפרויקט משתתפים האגף להתמחות וכניסה להוראה, מכון מופת, ושש מכללות להוראה בישראל: מכללת קיי, מכללת סמינר הקיבוצים, מכללת סכנין, מכללת גורדון, מכללת בית ברל, ומכללת תלפיות. כמו כן, שותפות בפרויקט ארבע אוניברסיטאות מאירופה: אוניברסיטת בוקרשט, ברומניה, אוניברסיטת אקסטר, באנגליה, אוניברסיטת טלין, באסטוניה, ואוניברסיטת זלצבורג (PLUS university), באוסטריה.

תשע"ט הנה השנה השלישית של הפרויקט. בשנים תשע"ז ותשע"ח הופעל הפרויקט בבתי הספר מקיף ו' בבאר שבע ובחט"ב אלהוזייל ברהט. בשנת תשע"ט מתווסת לפעילות החממה היישובית בלקיה.

מטרות העל של הפרויקט הן לשפר את תהליכי הכשרת המורים בישראל, תוך כדי העברת "מרכז הכובד" של ההתמחות לבתי הספר, בשיתוף עם האקדמיה, לחזק את תהליכי הבנאום של המכללות להכשרת מורים בישראל ולשפר את אחוזי ההישארות בהוראה לשל מורים חדשים.

הפרויקט מכון לקדם הכוונה עצמית, השקעה אג'נטית ומוטיבציה אוטונומית בקרב המתמחים והמורים החדשים ולטפח את בית הספר כסביבה שתומכת בצרכים הפסיכולוגיים (שייכות, מסוגלות, אוטונומיה) של המורים. מכאן שהפרויקט פועל על פי עקרונות מערכתיים-אקולוגיים.

המודל החדש פותח על בסיס מודל ה"חממה", לפיו תהליכי ההכשרה בתקופת הכניסה להוראה יוצאים מדלתות האקדמיה ועוברים לשדה - לבתי הספר. בכל בית ספר נוצרת קהילייה בית ספרית שנקראת MIT (Multi-player Induction Teams). הקבוצה מורכבת ממתמחים ומורים חדשים, מנהל בית הספר, חונכים ומורים מלווים, בעלי תפקידים, נציגי האקדמיה, מפקחים ממשד החינוך, ואנשי הרשות המקומית. הקבוצה נפגשת באופן קבוע בבית הספר ומשמשת במה להשמעת קולם של המתמחים והמורים החדשים וליצירה של גשרים הולמים בין הצרכים והתרומות הייחודיות שהם מביאים איתם לבין בית הספר – תרבותו, אפיוניו הייחודיים וצרכיו.

תהליכי הלמידה במסגרת הפרויקט מתקיימים במפגשים של כל השותפים שנערכים בארץ ובאוניברסיטאות באירופה. הפרויקט מלווה במחקר ובתהליכי הערכה.

מכללת קיי אחראית על שתי חבילות עבודה. האחת, כתיבה וליווי התכנית הפדגוגית של הפרויקט. התכנית מתבססת על ידע שנצבר ביחידת "משאבי צמיחה" במסגרת התכנית הניסויית. התכנית הפדגוגית כוללת עקרונות ייחודיים, כמו: סילבוס גמיש, מקן מקום רב להשמעת הקול וההובלה של המתמחים והמורים החדשים, עידוד יוזמות של מורים חדשים, שיתוף בית הספר בתכנים ובתהליכים הסדנאיים, ועוד. חבילת עבודה נוספת של מכללת קיי הנה הובלה של תהליכי הפצה ושימור הידע של הפרויקט (Dissemination).

הדובדבן שבקצפת, היה בבחינת נסיעה ללמידה על שלב הכניסה להוראה באוניברסיטת אקסטר. שלוש סטודנטיות מקורס זה לקחו חלק בכנס פרוטיין שעסק בשלב כניסה להוראה שהתקיים באוניברסיטת אקסטר שבאנגליה. הסטודנטיות רכשו כלים שונים להתבוננות רפלקטיבית, ולמדו על שלב הכניסה להוראה במדינות אירופאיות שונות. על החוויה שלהן בכתבה "יומן מסע" שבהמשך.



סגל היחידה לכניסה להוראה והסטודנטיות שלנו, אקסטר 2018.



"על הרצף" - מהכשרה לכניסה להוראה:

שילוב בין אקדמיה כיתה לבין תוכנית פרוטייני, מודל MIT

מאת: ד"ר בתיה רייכמן

יישום פרקטי נוסף, הבא לחזק את שלב הכניסה להוראה, עוסק בבניית הרצף בין הכשרה במכללה לעבודה בשדה. שיתוף פעולה בין תכנית אקדמיה כיתה, היחידה לכניסה להוראה במכללה, והאגף להתמחות וכניסה להוראה, הביא לבנית מודל חדש, מודל "על הרצף". מודל זה משלב בין עקרונות החממה מרובת השחקנים (MIT- Multi- Player Induction Team), ומוסיף לשחקנים אלה של שלב הכניסה להוראה שחקני חיזוק נוספים.

במרכז החממה קהילייה של סטודנטים שמשתתפים בתכנית אקדמיה-כיתה, מתמחים ומורים חדשים (בשנה שלאחר הסטאז'), אליהם חוברים אנשי צוות מבית הספר: אנשי הנהלה, בעלי תפקידים, מורים מכשירים, חונכים, מורים וותיקים. צוות המכללה כולל מדריכים פדגוגיים ומנחים מהיחידה לכניסה להוראה. שותפים לתכנית גם בעלי תפקידים ברמה של קובעי מדיניות (במשרד החינוך וברשות). יחד יוצרת הקבוצה צוות מורחב ייחודי של חממה. מטרתו של מודל זה ליצור רצף של קליטה מיטבית של מורים חדשים על הרצף התלת שנתי מההכשרה לכניסה להוראה, יחד עם פיתוח חממה/קהילה בית ספרית אוטונומית, חושבת ויוזמת, שתוביל יוזמות ותהליכי שינוי וחדשנות, שיקדמו תהליכי צמיחה בבית הספר. תוך כדי שיתופי פעולה אלה ניתן מענה רחב לצרכי כל באי החממה תוך דיון ובניית דרכי פעולה, שיהיו רלבנטיים ויותאמו להקשר הייחודי, תוך ביסוס היכולת ומתן האפשרות להשמיע את קולם, לבוא לידי ביטוי, להשתתף, להשפיע ולהתפתח בעבודת הצוות. המורים המכשירים מתפתחים אף הם ומוכשרים למורים יוזמים ומובילי שינוי.

תהליך זה, אנו מקווים יעמיק את האחריות של בתי הספר לתהליכי ההכשרה והלמידה המקצועית של סטודנטים, מתמחים, מורים חדשים, מורים וותיקים. המודל מושתת על התפיסה המוטיבציונית ומכוון לקידומה של סביבה שתומכת בצרכים של כל השותפים, לצד תמיכה באוטונומיה הבית ספרית. בין עקרונות הפעולה של המודל ניתן לראות את מרכזיותה של הקהילה, ואת החשיבות בבניה של קהילה יוזמת ומובילת שינוי וחדשנות. החממה והמפגשים נבנים על עקרונות של תמיכה באוטונומיה. המפגש מאפשר הקשבה לקולות של המשתתפים השונים על פני הרצף הכשרה-כניסה להוראה. עוד ערכים מרכזיים בעבודה במודל זה: שותפות, דיאלוג, אוטונומיה, אותנטיות, קול ובחירה. מודל עבודה זה מתקיים בהרכבים שונים: מפגשי מליאה כלל קהילתיים, ומפגשים של קבוצות עניין. קבוצות העניין מובילות יוזמות/תחומי פיתוח שמבוססים הן על תחומי העניין האישיים, היכולות והכישוריות של המשתתפים (תמיכה באוטונומיה) והן על תחום עניין מערכתי בית ספרי (חיבור לצרכים ולמטרות של בית הספר). את התהליכים בקבוצות העניין מובילים המורים המכשירים. הסילבוס אף הוא, גמיש ודינמי - נבנה לאור התהליכים והצרכים המתעוררים בתהליך.

בשנת הלימודים תשע"ח תכנית על הרצף פעלה בשלושה בתי ספר בדואים ברחבי הנגב. נוצרו שיתופי פעולה טובים בין צוות המכללה ובתי הספר. המורים המכשירים השתתפו במפגשי למידה במכללה והובילו את התהליכים בבתי הספר. המורים בצעו יוזמות כמו: לימודי מקצוע ההנדסה בהנאה, קיר ירוק, עידוד קריאה, טיפוח כישורונות צעירים וחיזוק מעורבות הורים.



יוצרים רצף מהכשרה להוראה

רשמים מקורס "גשר מהכשרה להוראה"

מאת: ענת קסלר

תוצר נוסף של פרויקט פרוטיץ' הינו קורס סמסטרילי, שעוסק בקו התפר שבין הוראה להכשרה. מטרתו של הקורס להוות גשר בין ההכשרה התיאורטית להוראה המעשית, זאת בהתבסס על המחשבה כי היערכות מוקדמת ייחודית לשנה זו יכולה לסייע לסטודנט להתגבר ולצלוח את מהמורות שלב הכניסה להוראה העומד בפתח. באמצעות זיהוי הכוחות המניעים אותו לפעולה, דרך העמקת גיבוש זהותו המקצועית, תוך שהוא מתבונן מן הצד באופן אקספלורטיבי על הארגון הבית ספרי, יכול הסטודנט לפתח את כישוריו ויכולותיו, והן יסייעו לו בעתיד הקרוב הצפוי לו, ב"ריכוך" שלב הכניסה להוראה ובהתמודדות עם תופעת "הלם המציאות" המתוארת בספרות.

בקורס נדונו שאלות כגון מהם הכוחות הפועלים בתוכו? כיצד כוחות אלו יכולים לסייע לו להצליח בהתמודדות עם המעבר הצפוי ושנת ההתמחות? כיצד התפתחותו תלויה בהשפעה של מערכת יחסי הגומלין בינו לבין הארגון ולבין הדמויות השונות בו. הקורס עסק באופן מעמיק בהבדלים שבין הציפיות משלב כניסה להוראה לבין קשיי עובד ההוראה המתחיל המתוארים בספרות. דגש ניתן על הערכות רגשית-פסיכולוגית לאתגרים הצפויים, תוך זיהוי כוחות וחוזקות אישיים. כמו-כן נדונה בהרחבה המוטיבציה המניעה אותן לפעולה והקשר להצלחה עתידית בסטאז', תוך התעמקות בפיתוח מוטיבציה אוטונומית לפעולה המושתתת של קשר ושייכות, תחושת מסוגלות והשמעת הקול האישי. גורם משמעותי נוסף שעלה בקורס, נגע באחד ממשאבי העבודה העיקריים של מורים מתמחים – הצורך בקבלת עזרה כאקט של כוח וחוזקה ולא ביטוי של חולשה, כדרך לקרב בין מורים ויצירת תחושת שותפות ואמפתיה.



התבלין שלי להוראה, סדנאות גשר מהכשרה להוראה, תשע"ח

בצד הפרקטי הקורס נתן מענה לתהליך חיפוש ומציאת עבודה – תהליך ההשמה. הערכות מוקדמת לראיון עבודה וכתובת קורות חיים, יחד עם התבוננות בדרכים ליצירת רושם חיובי נכון, סייעו למתמחים בהפחתת תחושת המתח והלחץ הרבים שמאפיינים את השלב הזה בהתפתחות הקריירה שלהן, נושא זה פתח צוהר להתבוננות באני מאמין האישי, ואפשר שיח קבוצתי רחב בנושא הזהות המקצועית בשלב הכניסה להוראה, תוך ביסוס יוזמה ופראקטיביות ככלי התנהגותי שיכול להביא לתהליכי כניסה מיטביים לשדה ההוראה. בקורס ניתן דגש על מתודות משתתפות בתהליך הלמידה, פיתוח חשיבה רפלקטיבית על ידי רישום פרוטוקול מפגש על ידי משתתפות הקורס והעלאת רעיונות בעקבות הסדנאות בקורס, באופן חוויתי, שקידמו הלכה למעשה את תחושת השייכות שלהן לקורס.

אחד מיתרונותיו הבולטים של קורס זה נעוצה בתזמון המושלם שבו הוא ניתן. מחצית ב' של השנה השלישית ללימודים הפך את הקורס לרלוונטי עד מאוד, ושילוב דמויות מהפיקוח וביצוע מפגשי הכרות הפך אותו למשמעותי בעיני הסטודנטיות המשתתפות. הקורס כולו מושתת, בדומה לעקרונות המנחים את שלב הכניסה להוראה במכללה, על תיאורית ההכונה העצמית, ונבנה על תובנות מקורסי MIT, ומתכנית פרוטיץ' המקדמת תהליכי כניסה מיטביים להוראה.



נקלטים ויוזמים

פרואקטיביות בתהליכי הצמיחה של המורה החדש

מאת: ד"ר חיה קפלן

תכנית "נקלטים ויוזמים" הנה יוזמה של היחידה לכניסה להוראה, שהוגשה במסגרת קול קורא לאגף להתמחות וכניסה להוראה. השתתפו בתכנית 12 בתי ספר במחוז דרום, 8 מתוכם בדואים ו-4 יהודים.

המטרה המרכזית של התכנית הנה ללוות ולהפעיל יוזמה בית ספרית על ידי המתמחים והמורים החדשים, כדרך לביסוס של תרבות קליטה מיטבית בבית הספר. התכנית התבססה על הגישה התיאורטית שמנחה את יחידת «משאבי צמיחה» במכללת קיי. בכל בית ספר פעל מנחה מערכתי מטעם מכללת קיי ולצידו בשותפות צוות ההנהלה ולעיתים גם צוות מוביל. בעקבות היזומה בכל בית ספר מונה/מונחה רכז/ת קליטה, פעמים רבות יועצת בית הספר, ללווי התהליך. המנחה המערכתי נפגשה עם צוות ההנהלה, עם המתמחים והמורים החדשים ועם החונכים להיכרות ולתמיכה בתהליך הקליטה.

התכנית כללה מספר מוקדים: היכרות עם בית הספר ועם מוקדי העשייה שלו בשנת הפעילות (מנקודת המבט של קליטה ומנקודת המבט הפדגוגית-ארגונית), (2) היכרות עם צרכי המורים החדשים מנקודת המבט של קליטה בבית הספר, (3) בניית תכנית קליטה בית ספרית, שמכוונת לתמיכה בצרכים הפסיכולוגיים של המורים, (4) הובלת יוזמה פדגוגית או חברתית שמבוססת על עקרונות לפיתוח מוטיבציה אוטונומית ומימוש תחומי עניין של המורים עצמם ובתהליך מקביל של התלמידים. יוזמות אלה חברו לצרכים ולתמות המובילות של העבודה המערכתית בבית הספר.

המפגשים עם המורים החדשים התמקדו בעיקר בשני היבטים: (1) התנסות והיכרות עם עקרונות לתמיכה בעניין ובמוטיבציה האוטונומית, תוך הדגשת תהליכים ליצירת ענין ומוטיבציה אוטונומית בקרב התלמידים. (2) ליווי בתכנון ובישום יוזמות שמבוססות על המשאבים האישיים של המורים ועל צרכי בית הספר. מפגשים אלה היו סדנאיים.

בעקבות התכנית בכל בתי הספר נכתבו תכניות לקליטה מיטבית והופקו יוזמות שונות על ידי המתמחים והמורים החדשים. המורים הציגו את יוזמותיהם בפני מליאת המורים וזכו לתמיכת ההנהלה והמורים הוותיקים. התכנית הסתיימה ביום עיון חגיגי במכללת קיי בו בתי הספר הציגו את היוזמות שלהם, בנוכחות צוותי הנהלה, מנהלים



סקס חלוקת תעודות הוקרה, נקלטים ויוזמים, קיי יוני, 2018.



תהליכי אקספלורציה בקורסים למורים

מאת: ורדית ישראל

במסגרת קורסי המורים החדשים הושקה בשנה זו תכנית ייחודית לקידום תהליכי אקספלורציה, בת עשרה מפגשים חצי מובנים, אשר פותחה על ידי ורדית ישראל ונוסחה בהצלחה על ידי עביר גאניים ויוליה שיין. התכנית מבוססת על תיאורית ההכוונה העצמית ועל מודל שפותח ע"י פרופ' אבי קפלן (Kaplan & Garner, 2016; The Dynamic Role Identity Model), אשר מתמקד בקידום תהליכי אקספלורציה והבניית זהות תפקידית.

המודל כולל 4 מרכיבים שקשורים זה לזה, דינאמיים ופועלים בהקשר. יחד מהווים מרכיבים אלה את הזהות המקצועית של המורה: 1. אמונות אישיות לגבי עולם ההוראה (תפיסות אונטולוגיות ואפיסטמולוגיות), 2. תכלית החינוך והמטרות האישיות בהוראה, 3. תפיסות עצמיות והגדרות עצמיות הקשורות לתפקיד המורה, 4. אפשרויות פעולה, כפי שהן נתפסות על ידי המורה. המשתתפים חווים בירור מחודש של סוגיות שקשורות לזהותם כמורים, לאור מרכיבים אלה. לצד זאת, הם בוחנים גם את מידת האג'נטיביות שלהם, הפראקטיביות, תחושת השייכות בבית הספר, מיצוי תחושת המסוגלות והאוטונומיה. התכנית מאפשרת למורים להמשיך בתהליכי הבניית הזהות התפקידית שלהם, תוך התייחסות לפערים או לתחושות נחת או אי-נחת שהם חווים במישורים השונים: האישי-מקצועי, הבינאישי-מקצועי ובמישור האירגוני-חברתי-תרבותי.



משחק שפותח במסגרת הקורס: מסלול ההוראה שלי.

לאורך המפגשים המנחים משקיעים ביצירת מרחב ביטחון על ידי יצירת תחושת שייכות ומוגנות בקבוצה, במטרה לאפשר למשתתפים לחשוף התמודדויות שיש להם, לשאול שאלות מהותיות ונכונות ולבחון את דרכי התמודדותם. כל מפגש מתחיל במליאה ובהזדמנות לשותף תוכן אישי או מקצועי בקבוצה באמצעות שאלת שאלות ויצירת הזדמנויות לדיון בינאישי/קבוצתי, מטלות כתיבה, רפלקטיביות (במהלך המפגשים, בסוף התהליך), משחקי תפקיד, ועוד. במהלך הקורס נחשפים המשתתפים למספר "פסקי זמן" מובנים אשר מאפשרים לכל משתתף לבחון את זהותו התפקידית כמורה.



"המורה הזה הוא אני"

חממות משאב"ים ב"משאבי צמיחה"

מאת: ד"ר חיה קפלן

בשנת הלימודים תשע"ח פעלנו בשש חממות יישוביות ביישובים: באר-שבע, דימונה, חורה, כסיפה, לקיה וברהט. לצד החממות היישוביות פעלו חממות מוסדיות בבתי הספר: אבו תלול, אלהוזייל, שער הנגב, תיכון מקיף ו', תיכון מקיף ע"ש רגר ותיכון מקיף יא' ע"ש רבין. כמו-כן, פעלה חממה מאשכלת ביישוב רהט בה השתתפו מורים מבתי הספר: דאר-אלקאלם, אבן רושד, אלרזי, ואל-תקווה. ביססנו חממה חדשה לגננות, שפעלה לחיזוק הקשר והרצף בין הליך ההכשרה להוראה בפועל, תוך העמקת שיתופי הפעולה עם הפיקוח. התקיימו 9 קבוצות של מורים חונכים, 13 קבוצות של מורים חדשים ו-9 קבוצות של מתמחים.

רציונל ומטרות ייחודיות

הרעיון של חממות יישוביות במגזר היהודי והבדואי, המבוססות על תיאורית ההכוונה העצמית, הנו ייחודי. שם התוכנית **משאב"ים** כורך יחד מושגים מרכזיים בתפיסתנו: **מכוונות עצמית, שייכות, אוטונומיה/אקספלורציה, בית הספר והקהילה, יוזמה/יכולת (מסוגלות) ומוטיבציה** אוטונומית. התוכנית מבטאת את חזון מכללת קיי ליצירת שיתופי פעולה עם בתי הספר וקהילות בנגב כמכללה הנטועה בהקשר הקהילתי-תרבותי. מודל החממות במכללת קיי פועל משנת תשע"ד. המודל מתבסס על תפיסה רב-מערכתית ואקולוגית, הלוקחת בחשבון את כל מעגלי ההשתייכות של המורה החדש והמערכות השונות, עמן הוא נפגש בכניסתו להוראה.

המושג "משאב"ים" מתייחס לשני היבטים נוספים. מצד אחד למשאבים של הגננת או המורה, חוזקות וכוחות שהיא מביאה עמה להוראה, ומשאבים חדשים שאנו מנסים לאפשר לה לצבור בשנות הכניסה להוראה, למשל, כאשר תיזום בהצלחה דבר מה לטובת הכיתה או בית הספר. מצד שני, המושג "משאב"ים" כחלק מהמודל האקולוגי, מתייחס לרתימת המשאבים של מעגלי ההשתייכות השונים של המורה, קרי, המכללה, בית הספר והעיר/היישוב - לטובת תהליכי הצמיחה של המורים החדשים.

מטרות ייחודיות לחממות יישוביות

- לבנות מנגנונים יישוביים ובית ספריים שיאפשרו רשת תמיכה רב-מערכתית למורים החדשים, בשיתוף של כל הגורמים המעורבים בקליטתם.
- לבנות דגם קליטה ייחודי מערכתי-יישובי (מתמחים, מורים בשנה הראשונה, הכשרת מורים ותיקים כחונכים).
- לקשר בין תפיסות החינוך בעיר/יישוב, ההדגשים החינוכיים, הצרכים המקומיים והאפיונים התרבותיים לבין תהליכי הקליטה של המורים החדשים.
- לחזק את ההיכרות ואת תחושת השייכות של המורים לעיר/ליישוב.
- לחזק את המוטיבציה האוטונומית והיכולת של המורים לתרום למען בית הספר, היישוב/העיר ואוכלוסייתו/ה (באמצעות פרויקטים ויוזמות לטובת הכיתה, בית הספר או היישוב).
- לבנות פדגוגיה של הכוונה עצמית ייחודית ליישוב/לעיר, המושתתת על גישת ההכוונה העצמית ועל ייחודיות היישוב.



העקרונות לעבודה מערכתית במודל החממות של מכללת קיי

- קהיליית החממה כוללת את המתמחים, המורים החדשים והמורים הוותיקים שלומדים בקורסי חונכים.
- גישת ההכוונה העצמית מהווה את התפיסה המארגנת הכוללת של תכנית ההתערבות בחממות.
- תמיכה באוטונומיה ברמה ארגונית הנה עקרון מרכזי. בהתאם לכך, כל בית ספר או יישוב/עיר ייצק לתוך התפיסה המארגנת של החממה את התכנים, המשקפים את התרבות הארגונית, הצרכים, האידאולוגיה וכו' של בית הספר/היישוב/העיר.
- התכנית מתקיימת בשותפות מלאה עם כל הגורמים הרלבנטיים בבית הספר או בעיר/יישוב: משרד החינוך, רשות, מנהלי בתי הספר, מנהלי פסגות ו/או מתנ"סים, ועוד. ביסוס השותפויות – יתקיים בשלבים המוקדמים של תהליכי ההתערבות.
- התכנית פועלת על פי עקרון הרצף, החל מהשלב הקדם יסודי בגנים, דרך בתי הספר היסודיים והמשך בחטיבות הביניים והתיכונים.
- בשנה הראשונה התכנית מתמקדת בבניית תשתית של מנגנונים ארגוניים בבתי הספר/היישוב/העיר: צוות מוביל, ועדת היגוי, מועצות מנהלים, או כל מנגנון אחר, שמתאים להקשר הספציפי.
- במסגרת החממה נבנית תפיסה יישובית של קליטה (למשל, חזון עירוני בעיר דימונה). בכל בית ספר נבנה מודל קליטה ומנגנונים בית ספריים לשיפור תהליכי הקליטה (למשל, רכו קליטה, סדירות חניכה).



נחמה רפלקטיבית: נורית אוסקר

• בחממות היישוביות מתקיימות פעולות לקידום ההיכרות ותחושת השייכות בהקשר הספציפי. למשל, בבאר שבע התקיים סיור בעיר העתיקה מנקודת המבט של התחדשות וחדשנות, בחורה התקיימה סדנה התנסותית על כל הקהילה בפארק האקולוגי וואדי עתיר, בלקיה התקיימה סדנת רקמה בשיתוף עם עמותת הנשים "רקמה במדבר".

• לחממה היישובית מוזמנים מנהלים, בעלי תפקידים מבתי הספר, מפקחים, דמויות מובילות בתחום החינוך ביישוב, דמויות המייצגות אמנות או תרבות מקומית, לצד דמויות של פורצי דרך, שעשויות להוות מודל למורים החדשים ובתהליך מקביל לתת להם דוגמה כיצד ניתן לחזק היבטים אלה בקרב התלמידים. למשל, בחממה בחורה נפגשו המורים עם במאי ואיש תיאטרון בדואי תושב היישוב.



ייחודיות הכניסה להוראה בגיל הרך

חממת גננות מתמחות וחדשות

מאת: דינה בן יעיש

בשנת הלימודים תשע"ח נפתחה חממה לגננות בשלב הכניסה להוראה, המהווה מסגרת ייחודית להתפתחות ולמידה של גננות בתחילת דרכן המקצועית. החממה נעשתה בשותפות של היחידה לכניסה להוראה במכללת קיי, משרד החינוך במחוז דרום והרשות המקומית. בחממה השתתפו גננות מתמחות וגננות חדשות, בשנה שלאחר ההתמחות העובדות בעיר באר שבע ובנגב המערבי בפיקוחן של המפקחות: גב' נורית לוי, גב' אילנית שלום-עוקב, גב' סופי בן יאיר, גב' פאולינה ישי. כל תהליך הקמת החממה לווה על ידי המפקחת הרפרנטית במחוז דרום גב' דורית טננבוים ועל ידי המדריכה המחוזית גב' אנה גלפר.

דגם חממת הגננות אותה הקמנו הוא דגם רשותי. מותאם לגננות הפועלות בהקשר יישובי-אזורי, החוברות לחממה כקהילת למידה. הדגם מבסס את קשר השותפות בין המוסד האקדמי לבין הרשות תוך רתימת האחריות של דרג הפיקוח לתהליך הליווי והקליטה של הגננות. מודל זה תומך ברצון ליצור המשכיות בשותפויות שנרקמו עוד בהכשרה בין המוסד האקדמי לרשות המקומית. שותפויות אלו התפתחו בהקשר מגזרי ובהקשר הגילאי (גיל הרך). הדגם מותאם למצבים שבהם יש צורך להדק את הקשר בין הגננות וליצור תחושת שייכות וגאווה מקומית לכלל קבוצת הגננות באזור (רשות אזורית או עירונית).

כידוע, תפקידיה של הגננת רבים ומורכבים ובבעלי משמעות והשפעה על תהליכי התפתחותם המיטבית של ילדי הגן. גננות בדומה למורות וכל עובדי הוראה מחויבות ללמוד את הידע המקצועי, להעמיק ולהתעדכן בו. לגננת מחויבות מקצועית כלפי כל אחד מילדי הגן, כלפי קבוצת הילדים וכלפי הורי הילדים. בשונה מתהליך כניסתו של המורה המתחיל למערכת החינוך הבית הספרית, המלווה תדיר על ידי הארגון הבית ספרי, שעובד במקביל אליו ויחד איתו, גננות חוות פעמים רבות תחושת בדידות רבה יותר בשלב הכניסה לתפקיד. לגננות, מעצם הגדרת התפקיד, אין "חדר מורים" שניתן להסתייע בו חברתית, רגשית ומקצועית-המורה החונך והמפקחת, ולעיתים גננות באשכול גנים מהווים את הצוות הקולט. על בסיס ייחודיות זו, ועל בסיס האופן השונה הנובע מקבוצת הגיל, התאמנו את תהליך הליווי במכללה עבור הגננות.

המטרה המרכזית של המסגרת אותה יצרנו היא יצירת מודל להשתלבות ולקליטה מיטבית של גננות בשלב הכניסה להוראה בגן, תוך יצירת מארג תמיכה לקידום קליטה מיטבית של המתמחות ושל הגננות החדשות, באמצעות שותפות בין המוסד האקדמי להכשרת מורים לבין הפיקוח על גני הילדים, צוות ההוראה בגנים, הרשות וגורמים שונים שקשורים לקליטת הגננות החדשות. זאת ועוד, חשוב לנו לקשר בין תפיסות החינוך, המטרות של העיר/הישוב והאפיונים הייחודיים של העיר/הישוב לבין תהליכי הקליטה של הגננות החדשות וכן לחזק את תחושת השייכות של הגננות החדשות לעיר/לישוב ואת נכונותן לתרום למען השכונה/העיר/הישוב ותושביהם.

השותפות בחממה הן כל המתמחות והגננות החדשות שהשתייכו למסגרת המוסדית של החממה. אל החממה הצטרפו במהלך השנה, בהתאם לתכנון ולצורך, הגננות החונכות (של המתמחות) והמלוות (של הגננות החדשות) בעלי תפקידים נוספים, בהתאם ליעדי המפגשים, ובהתאם לבקשות של חברות הקבוצה, כגון: יועצת חינוכית, מפקחת, מדריכה, נציגת רשות ועוד. את החממה הובילו מנחה מטעם המוסד האקדמי ומדריכה של משרד החינוך שמונתה לשם כך.



בנוסף, קיימנו פעילויות ייחודיות לחיזוק השייכות, המכוונות העצמית, היוזמה, התכנון ויצירתיות, תוך פיתוח כלים אפקטיביים לניהול כיתת הגן, כגון: סיור בעיר העתיקה באר שבע (I Love Bash), להיכרות עם היזמות המקומית בעיר העתיקה, תוך קישור ליזמות של המורים החדשים, כנס לכלל הגננות ביחידה לכניסה להוראה, בנושא חוסן בגיל הרך; פעילות באומנות ל"זיהוי הזהות המקצועית שלי" שהובלה בשיתוף עם ד"ר נעה ליבוביץ, ראש תכנית אומנות במכללת קיי ועוד.

לסיכום, בשנה זו יצרנו שותפות ומעורבות ישירה של מפקחות, בעלי תפקידים, גננות חונכות ונציגי רשויות לתהליך המתקיים בחממה, כאשר במרכז העשייה עמד קולן של הגננות החדשות וצרכיהן.



מפגש "חממת גיל הרך" באר שבע - מחשבה יוצרת מציאות

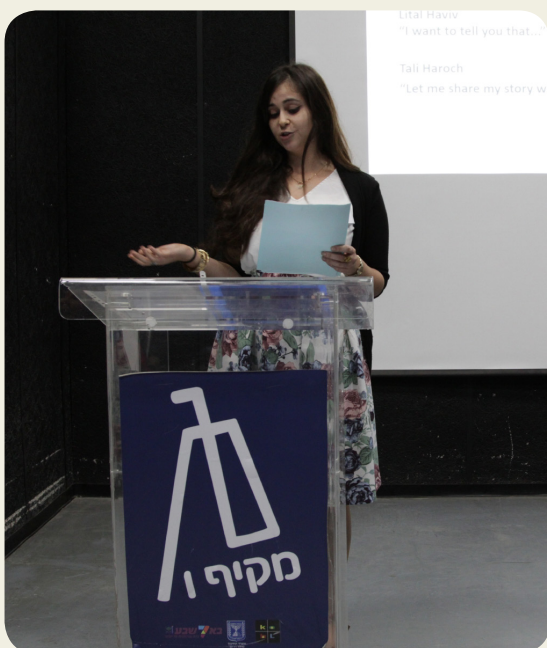


מעגלי צמיחה והעצמה בחממה הבית ספרית

תיאור יוזמות של מורים, חממת פרוטיץ', מקיף ו', באר שבע

מאת: דפנה גוברין

"רק מי שאוקח סיכון והולך רחוק, מגלה עד כמה רחוק הוא יכול להגיע"
(אלברט איינשטיין)



ליטל מציגה את היוזמה בכנס פרוטיץ' 2018

המסע האישי שלי במקיף ו' בבאר שבע החל לפני 5 שנים. מסע שליווה את קידום תחושת השייכות של המתמחים והמורים החדשים לביה"ס, את תחושת המסוגלות האישית שלהם כמורים חדשים בכלל ובמקיף ו' בפרט וכמובן מתן מקום לאוטונומיה האישית של כל מתמחה.

אחת הדרכים לטיפול שלוש היבטים אלה שבסיסם הוא תיאוריית ההכונה העצמית, היתה קידום יוזמות אישיות של המתמחים והמורים החדשים. ביוזמות באו לידי ביטוי כישורים אישיים של המורים, מוקדי כח שלהם, אפשרות הבחירה ומהלכים שקידמו את תחושת השייכות שלהם לצוותים שלהם ולביה"ס בכלל.

ברצוני לשתף אתכם במסע האישי של שתי מתמחות מביה"ס:

ליטל חביב - מחנכת כיתה ט' ומורה ללשון בבית הספר.

היוזמה: "ליטל רציתי לספור לך ש..."

"כשתלמידי כיתתי התחילו ללמוד בבית הספר בכיתה ז', הבנתי שכדי להיות מבוגר משמעויות עבור תלמידיי עלי להיות ערה ומוודעת לכל מה שעובר עליהם בבית הספר ובחייהם הפרטיים. השגרה היום יומית עמוסה ולא תמיד התאפשר לי לבצע שיחות אישיות עם כלל תלמידי הכיתה, לא תמיד ידעתי לזהות שאחד התלמידים זקוק לכך והם לפעמים התביישו או חששו לפנות אלי. החלטתי שעלי לפתוח ערוץ תקשורת נוסף שיאפשר לי להיות קשובה לצרכי התלמידים. כמורה ללשון אני מאוד מחוברת למילה הכתובה, עוד בצעירותי נהגתי להביע עצמי בכתיבה ואני סבורה כי הבעת רגש, דילמות וקושי בכתיבה הוא עניין משחרר ומזכך.

"ליטל רציתי לספור לך ש...." הינה פעילות המתבצעת במשך רבע שעה בתחילת שיעור מחנך כפעם עד פעמיים בחודש. התלמידים כותבים לי מכתב ומשתפים אותי במשהו מעולמם-חוויות, תהיות, מחשבות, דילמות, קשיים. אני קוראת את המכתבים ומחזירה להם מכתב תגובה. במקרים מסוימים הדורשים התערבות נוספת אני מקיימת שיחה עם התלמיד, מערבת יועצת או גורם הכרחי אחר.



לאחר שנתיים בהם אני מקיימת את הפעילות אני יכולה לומר כי השפעותיה החיוביות ניכרות עליו ועל תלמידיו. ראשית הקשר ביני לבין תלמידי העמיק והתחזק, הרגשתי שאני למדה ממכתבי התלמידים עליהם ועל עולמם הפנימי ומצליחה לראות בכל אחד מהם את הייחודיות שלו. התלמידים למדו כי יש מישהו שמקשיב להם וממלא את הצורך שלהם באמפתיה, בהכלה ובהקשבה. כמו כן התלמידים שיפרו את יכולות ההבעה שלהם בכתב ולמדו להשתמש בשפה הכתובה ככלי לביטוי עצמי. חיזוק הקשרים ביני לבין התלמידים הביא להובלה המבוססת על אמון, כנות ורגש דבר שתרם לאקלים כיתה חיובי ולתחושת שייכות של כל התלמידים."

טלי הרוש סרוסי – מחנכת כיתה י' ומורה להיסטוריה ולאזרחות

היוזמה: "אני רוצה לספר לכם את הסיפור האישי שלי".

הפרויקט שלי החל ממש במקרה, בזמן שישבתי בחדר מורים ובדקתי מבחנים בהיסטוריה. המורה לפיסיקה ישב לידי והתחלנו לדבר, הוא שאל מה אני עושה, אמר שהוא מאוד אוהב היסטוריה ושאל על מה אני מלמדת בתקופה זו, עניתי לו שבדיוק בשיעורים האחרונים אני מלמדת על הקמתה של תל אביב ושנותיה הראשונות.

במקרה שמעה את השיחה מורה אחרת ואמרה – "בואי ואספר לך סיפור, ההורים שלי היו בני הוער באותן שנים בתל אביב, הם הצטרפו לפלמ"ח (ארגן ההגנה המחתרתי לפני קום המדינה) ולאבא שלי אפילו היה "סליק" מתחת לבית."

מבחינתי זה היה מדהים, לפתע ההיסטוריה התעוררה מולי, התחלתי לדבר איתה והיו לה כל מיני סיפורים נחמדים על אותה תקופה. אמרתי לה שהיא חייבת לדבר מול כיתתי ולספר להם את זה, היא הסכימה כמובן ובשיעור היסטוריה שלי היא נכנסה וסיפרה על ההורים שלה שהכירו במחתרת, היא סיפרה כיצד היו מחביאים נשק ועוד כל מיני דברים פיקנטיים על תל אביב באותה התקופה. התלמידים כמובן נהנו לשמוע את ההיסטוריה ופתאום הבינו שההיסטוריה לא כזאת רחוקה.

כך עלתה לי המחשבה לפתח את המקרה החד פעמי הזה לפרויקט והתחלתי לחפש מורים בבית הספר שמשהו בעבר שלהם יכול לתרום לסיפורי ההיסטוריה שאני מלמדת. התחלתי לשאול מורים ומורות שאני מכירה על עברם, היכן נולדו והיכן ההורים שלהם נולדו ולאט לאט התחלתי גם לדבר ולשאול מורים שאיני מכירה. עם הזמן החלטתי לפתח את זה גם למקצוע אזרחות וכך מצאתי כעשרים מורים, מצוות בית הספר אשר יכולים להעביר סיפור קצר מהחיים האישיים שלהם בנושא שקשור להיסטוריה או אזרחות.

למשל, ש. מורה לאנגלית ומחנך יכול להסביר לכיתה באזרחות על המגזר שלו, הדתיים הלאומיים. מ. היה בעבר איש תקשורת, ויכול להעביר, גם כן בשיעורי אזרחות, ידע מאוד משמעותי ומעניין בנושא תקשורת ופוליטיקה. פ. המורה לפיסיקה, נולד ברומניה ויכול ללמד אותנו על קומוניזם. א. גדלה בעיירת פיתוח ובבגרותה עברה לקיבוץ, ויכולה לספר לנו על עיירות הפיתוח בעבר. יש לי עוד מאגר מרשים של מורים ומורות אשר ישמחו להחיות את ההיסטוריה, או את האזרחות על ידי סיפור חייהם. כך יצרתי מאגר מידע של סיפורים אישיים אקטואליים!

לסיכום ובחיבור למטרות קידום היוזמות, להלן ציטוטים מדברי המורות החדשות המעידים על תחושותיהן והשינוי שחשו בעקבות הפעלת היוזמות בבית הספר:

"ניתנה לי האוטונומיה לבחור בכל תחום שמדבר אלי..."

"גישה זו מנחה את האג'נדה החינוכית שלי ומהווה את המוטיבציה העיקרית שלי לבחירה במקצוע ההוראה..."
"האפשרות לפעול ולקדם את הנושאים החשובים לי והעובדה כי היוזמה פעלה מעל המצופה חיזקו את תחושת המסוגלות שלי ותרמו להגדרת הזהות המקצועית שלי."

"בית הספר עודד אותי לשתף את היוזמה ולהפיץ אותה ביתר השכבות, התמיכה והעידוד חיזקו את תחושת השייכות שלי ונתנו לי להרגיש שקולי בבית הספר נשמע."

"אני מרגישה שמצאתי את הדרך להיות המורה שאני רוצה להיות. היוזמה אפשרה לי להכות שורשים מטה ולצמוח מעלה."

מורה שיוצא מקדם לא רק את תלמידיו דרך המענה שהציע, אלא גם את מעמד המורה. הוא מצליח להביא את הייחודיות שלו כאדם במקצוע שמועד בחזית השליחות החברתית

מתוך דבריו של אייל רם, סמנכ"ל מינהל עובדי הוראה במשרד החינוך



מגיעים לשיאים חדשים תכנים שיאי"ם בנגב

מצוינות ומנהיגות בשלב הכניסה להוראה במגזר הבדואי-חזון ורשמים.

מאת: ד"ר חיה קפלן והוויזה אלעטונה

שיאי"ם בנגב הנה תכנית ייחודית למצוינות ולמנהיגות של מורים חדשים במגזר הבדואי בנגב. שם התכנית כורך יחד את המושגים המרכזיים בתפיסה המובילה את התכנית: שייכות, יכולת, אוטונומיה, אג'נטיות, יוזמה, מצוינות, מנהיגות, מכוונות עצמית ומוטיבציה אוטונומית.

התכנית צמחה ב"משאבי צמיחה" – יחידה ניסויית לכניסה להוראה במכללת קיי, אשר מלווה את המורים בתהליכי הבניית הזהות המקצועית, בדגש על פיתוח הכוונה עצמית, מוטיבציה אוטונומית להוראה ופרואקטיביות.

מטרות התכנית

- לקדם קהילות של קליטה מיטבית של מתמחים וגננות/מורים חדשים בבתי הספר.
- לפתח מנהיגות צעירה, פרואקטיבית ויזמית בקרב גננות ומורים חדשים, שמשלבים בהוראה.
- לשלב במערכת החינוך גננות ומורים צעירים עם מוטיבציה אוטונומית, שישמשו מודל למצוינות פורצת דרך בבתי הספר.
- לפתח פדגוגיה של הכוונה עצמית לקידום מוטיבציה של תלמידים ולשיפור איכות ההוראה של מורים חדשים בבתי הספר.

חזון

שיאי"ם בנגב הנה תכנית ייחודית להצמחת מנהיגות צעירה, פרואקטיבית ויזמית ולמצוינות של מתמחים וגננות/מורים חדשים בבתי ספר בקהילה הבדואית בנגב. התכנית מבטאת את חזון מכללת קיי ליצירת שיתופי פעולה עם בתי הספר כמכללה הנטועה בהקשר הקהילתי-תרבותי.

תיאור התכנית

התכנית מלווה את המשתתפים החל משלב ההכשרה בשנת הסטאז' והמשך בשנתיים שלאחר מכן. הסטודנטים מלווים בתהליכי השמה להוראה, בשיתוף עם המפקחים. כמו כן, הם מלווים על ידי מנחה מערכתי מטעם המכללה בבתי הספר. בתי הספר שמשותפים בתוכנית זוכים במורים יוזמים בעלי מוטיבציה אוטונומית, שיקדמו את בית הספר והקהילה. בית הספר מלווה על ידי היחידה לכניסה להוראה בבניית תכנית קליטה בית ספרית, משולבת בתרבות בית הספר ואפיוניו הייחודיים.

שותפים

היחידה לכניסה להוראה במכללת קיי, פיקוח משרד החינוך במחוז דרום, האגף להתמחות וכניסה להוראה במשרד חינוך, מחלקות חינוך ברשויות המקומיות, ובתי ספר במגזר הבדואי.



מתמחים וגננות/מורים חדשים תושבי הדרום, בעלי מוטיבציה גבוהה להוראה, אשר מעוניינים להשפיע על איכות החינוך וההוראה ולהוביל תהליכים משמעותיים ביישובים ובבתי הספר בנגב. על הסטודנטים להציג עדויות למצוינות לימודית וחברתית במכללה (פורטפוליו חברתי ולימודי). הסטודנטים עוברים מרכז הערכה ששם דגש על היבטים, כגון: כושר הבעה, יכולת עבודה בצוות, פראקטיביות ויוזמה, פתיחות לאתגרים, יכולת מנהיגות, תפיסה חברתית, ועוד.

שנת הפעילות הראשונה

בשנת הלימודים תשע"ח סיימנו את השנה הראשונה בתכנית. השתתפו 19 מתמחים ומורים חדשים, תושבי הדרום, שמלמדים ביישובים כסיפה, חורה, לקייה ואבו תלול (יישובים בהם מפעילה היחידה לכניסה להוראה חממות יישוביות), בעלי מוטיבציה גבוהה ורצון להשפיע ולהוביל תהליכים חינוכיים משמעותיים בבתי הספר וביישובים.

תכנית הערכה העלתה כי התכנית הצליחה לענות על מטרותיה, לעורר בקרב המשתתפים עניין והנאה ולקדם למידה משמעותית. באופן רחב יותר, התכנית הצליחה ליצור סביבה שסיפקה את הצרכים הפסיכולוגיים של המורים: קשר ושייכות, מסוגלות ואוטונומיה. המתמחים והמורים החדשים הפיקו מגוון יוזמות לטובת בית הספר, שהיו מבוססות על תחומי העניין והיכולת-

האישיים. למשל: סדנא בית ספרית לאימהות, טיפוח פינות עבודה למורים, יום כיף לגנים וכיתות א'.

מתוך תהליך הערכה לתכנית, בחרנו להציג מדברי הבוגרים, בדבריהם מדגישים את החזון המלווה את התכנית-להגיע לשיאים חדשים, רב תרבותיים בנגב.

תכנית "שיאים" בנגב תשע"ח

סדנא בית-ספרית לאמהות

כדי לסייע לילדים ללמוד ולחצות בבית הספר, משפחתם נדרשת לא רק לרצות בסובתם. אלא לתמוך, לסייע ולקדם את הילדים באופן משמעותי. הסדנא לאמהות היא יוזמה ליצירת רצף ממששים מקצועיים וגיבוש קהילה וירטואלית שיוסייעו למשפחות לתמוך בלמידה של ילדיהן.

מטרות המיועדות:

- לעורר מודעות בקרב אימהות לתלמידים בנושאי למידה מיטבית, לקיות למידה, ותמיכה בתלמידים.
- הברות עם תורות הלמידה החדשות והאמצעים הטכנולוגיים החדשים.
- העמקת השותפות והשפה המקצועית והחינוכית בין משפחות התלמידים ובין צוות בית הספר.

מרכיבי הסדנא:

- מפגשי הסדנא מתקיימים בבית הספר ומנוחים על ידי מומחי התכנים השונים.
- הצוות הטיפולי של בית הספר בוחר יחד עם צורכי המשתתפים את תחום הדעת בכל מפגש.
- כל מפגש כולל למידה מקצועית, שיוך מכליל ומקרב, ומתן כלים פרקטיים לתמיכה בתלמידים בבית.
- קבוצת דיון וסביבת תוכן וירטואלית יתמכו בתהליך ויאפשרו למידה, שיוך ויצירת קהילה בין המפגשים.

יוזמת המורה ארזה עטאונה
בית-ספר אלוהורא חורה
מנהל בית הספר: מוסא אלנטאונה

"קבוצה נהדרת וכולי גאווה שהייתי ביניהם, המורים האלה אחרי שיחה ראשונה מבינים שהם נבחרת שנבחרו מתוך הרבה מורים, הם מורים טובים ומוצלחים שיכלו לתת לי מוטיבציה, הכל מקצועי, כל הזמן נתנו רעיונות, האחד יותר טוב מהשני, זה מקצועי נטו. הקבוצה ממש נדירה, מורים רוצים ללמוד לעבוד עם עצמם על הכשרת מנהיגים מובילים, רוצים לרוץ תמיד קדימה, קבוצה ממש יצירתית ויש התאמה גדולה בין אחד לשני. המורים אחרי שיאים בנגב יותר אמיצים, יותר מעזים לעשות דברים שלא היו מעזים לפני, שלא היו חושבים עליהם. הם גם יותר חושבים על המערכת (הבית-ספרית) עצמה מאשר על המקצוע עצמו. הם מחפשים לשתף מורים אחרים, הם בונים יוזמה שמשתפת אחרים, הם גם מתחילים לשנות דברים טובים בבית ספר. גם זה טוב לתלמידים וגם למורים, לו אישית, שהוא רואה שהוא מתחיל משהו מצליח. הם (בשיאי"ם בנגב) נותנים כלים להצליח ואין להתמודד עם הבעיות האלו, זה מאוד חשוב"

עשה זאת בעצמן

תהליך בניית החממה היישובית בדימונה

מאת: ענת קסלר

חממת משאב"ים בדימונה, הינה שיתוף פעולה בין משרד החינוך ומכללת קיי, רשות המקומית דימונה ומרכז פסג"ה, ופעולת זאח השנה הרביעית לקידום ולרווחתם של המורים המתמחים והמתחילים את דרכם במערכת החינוך. תהליכי הקליטה מתקיימים במעגלי שייכות שונים של איש ההוראה המתחיל, תוך שותפות של אנשי חינוך שונים (נציגי משרד החינוך והרשות, מנהלים, בעלי תפקידים, מורים וותיקים, מורים חונכים, וקהילת בית הספר כולה). החממה שואפת לקדם את מהותה בכלל המעגלים, תוך מתן מקום וביטוי למדיניות ולתפיסה העירונית, ולתהליכים חינוכיים מרכזיים בעיר ובבתי ספר. החממה קולטת גננות ומורים חדשים ופועלת ללוותם באופן מיטבי, לרווחתם ולרווחת מערכת החינוך בכלל ובדימונה בפרט, תוך פיתוח **מכוונת עצמית** בקרב כל משתתפיה. החממה יוצרת עבור המורים תנאים מיטביים לקליטה בעיר בכלל ובבתי הספר בפרט. מהווה עבור המורים בית חם ונגיש, המזמן מענה מקצועי, רגשי וחברתי ומפתחת את תחושת ה**שייכות** והמחויבות לבתי הספר, למערכת החינוכית ולעיר. החממה מטפחת אנשי חינוך (מורים חדשים וחונכים) תוך העצמה של תחושת ה**אוטונומיה** של המורים החדשים והמורים החונכים, מאפשרת להם להביא לידי ביטוי את המשאבים הפנימיים, תוך קידום ערכים של שותפות בין **בתי הספר והקהילה**, ומחזקת תקשורת פתוחה ואמפתית ודיאלוג בין עמיתים, בקהיליית הלמידה של המורים החדשים והחונכים ובבתי הספר, תוך הקשבה והתחשבות בקולם של המורים החדשים והוותיקים.

בחממה מושם דגש על חיזוק תחושת ה**יכולת** האישית והמקצועית של המורה החדש במרחב הבית ספרי הייחודי בו הוא עובד, תוך זיקה למרחב החינוכי העירוני. החממה תומכת במסוגלות המורה המתחיל ומעודדת יוזמות חינוכיות, ומאפשרת למורים להכיר ולהשתמש במשאבים הייחודיים של העיר. החממה שואפת לפיתוח מורים שלהם **מוטיבציה פנימית ואוטונומית**, בעלי רצון להשקיע ולהנהיג ולהוביל את מערכת החינוך בעיר.



חלי ממן, דיוקן אישי מתוך פעילות "פוטו-תרפיה" חממת דימונה תשע"ח

החממה בדימונה פועלת מזה שלוש שנים. בתחילת דרכה קמה כהיענות לצורך של המורים המתמחים ביישוב. לאורך שנות הפעילות מתרחשת צמיחה והתפתחות של תהליכי הקליטה היישוביים בעיר, החל מהליך כתיבת חזון יישובי בשנה הראשונה עם כלל השותפים, דרך השקתו בשנה השנייה, והטמעתו בשנה השלישית. בחממה אנו פועלים ליצירת חיבורים בין השדה לשטח באמצעות הכרות אישית עם בתי הספר והמנהלים, ושילובם בתהליכים השונים בחממה. בתחילת דרכה של החממה הודגשו החיבורים ליישוב ברמה האישית, וקודמו תהליכי שייכות וחיבור לערכי החינוך העירוניים. דרך חיבור זה, פעלנו בשנה השנייה לפיתוח וגילוי של הזהות המקצועית של המורים בשלבי הכניסה השונים, תוך התבוננות בקהילה החינוכית הסובבת. קהילת המורים המתחילים עסקה באקספלורציה, וקהילת המורים החונכים שצומחת מידי שנה, עסקה בקידום מורים חונכים על פי התפיסה להכוונה עצמית, מורים חונכים שתומכים בצורך בשייכות, אוטונומיה ומסוגלות של החונכים שתחת הנחייתם. בשנת תשע"ט, יעדי החממה "קופצים" מדרגה, והחממה תעמוד כולה בסימן יוזמות בשלב הכניסה להוראה. תהליך זה אנו מאמינים, ייתן מקום להשאת חותם אישי בשנת ההתמחות, יחזק את תחושת המסוגלות והיכולת של המורים החדשים. זאת, יחד עם השמעת קולם האישי, תוך מתן מענה לצרכים הדינאמיים של מערכת החינוך.



במבט על - חדשנות פורצת דרך

זרקור על אירועים ומושגים משמעותיים ביחידה לכניסה להוראה

"יומן מסע" – רשמי מסע מהכנס באקסיטר

מאת: קרן שרון, יעריט און וירדן בוסקילה, סטודנטיות שנה ג', בתכנית לחינוך מיוחד

הייתה לנו הזכות להשתתף בסמינר בינלאומי, שהתקיים באוניברסיטת אקסטר באנגליה, בין התאריכים 11-13\2018 ו-25\2018. נשלחנו על מנת לייצג את המכללה במסגרת פרויקט פרוטיץ', שהוא אחת מתכניות ארסמוס פלוס של האיחוד האירופי. בפרויקט שותפות שש מכללות להוראה בישראל: מכללת קיי, בית ברל, סמינר הקיבוצים, תלפיות, סכנין וגורדון וארבע אוניברסיטאות מאירופה: זלצבורג/אוסטריה, אקסטר/אנגליה, טאלין/אסטוניה ובוקרשט/רומניה. היחידה לכניסה להוראה במכללת קיי, בראשותה של ד"ר חיה קפלן, שותפה בפרויקט זה. אנו השתתפנו מטעם התכנית לחינוך המיוחד, בראשותה של דפנה לינקר-גוברין, אשר פועלת בשיתוף עם היחידה לכניסה להוראה במכללה. סגל המכללה כלל את ד"ר חיה קפלן, דפנה לינקר-גוברין, ד"ר אברהם אלבדור, דינה שחאדה, דינה בן יעיש וענת קסלר.

מטרת הסמינר הייתה הכרות עם שיטות הוראה ולמידה חדשות באנגליה. המנחים שלנו באקסטר היו ד"ר קארן וולש וד"ר בריאן סמית, ולצדם אנשי סגל נוספים מהאוניברסיטה, שליוו אותנו מקצועית ותרמו לתחושת השייכות שלנו לקבוצה ולמקום. התנסינו במגוון סדנאות ושמענו הרצאות ששילבו למידת עמיתים עם נציגי סטודנטים ומרצים מהמכללות בישראל ומהאוניברסיטאות באירופה. צברנו כלים וידע משמעותיים שתרמו ויתרמו לנו רבות כסטודנטיות להוראה.



ד"ר בריאן סמית, קרן שרון, ד"ר קארן וולש, יעריט און וירדן בוסקילה, בביקור באקסיטר

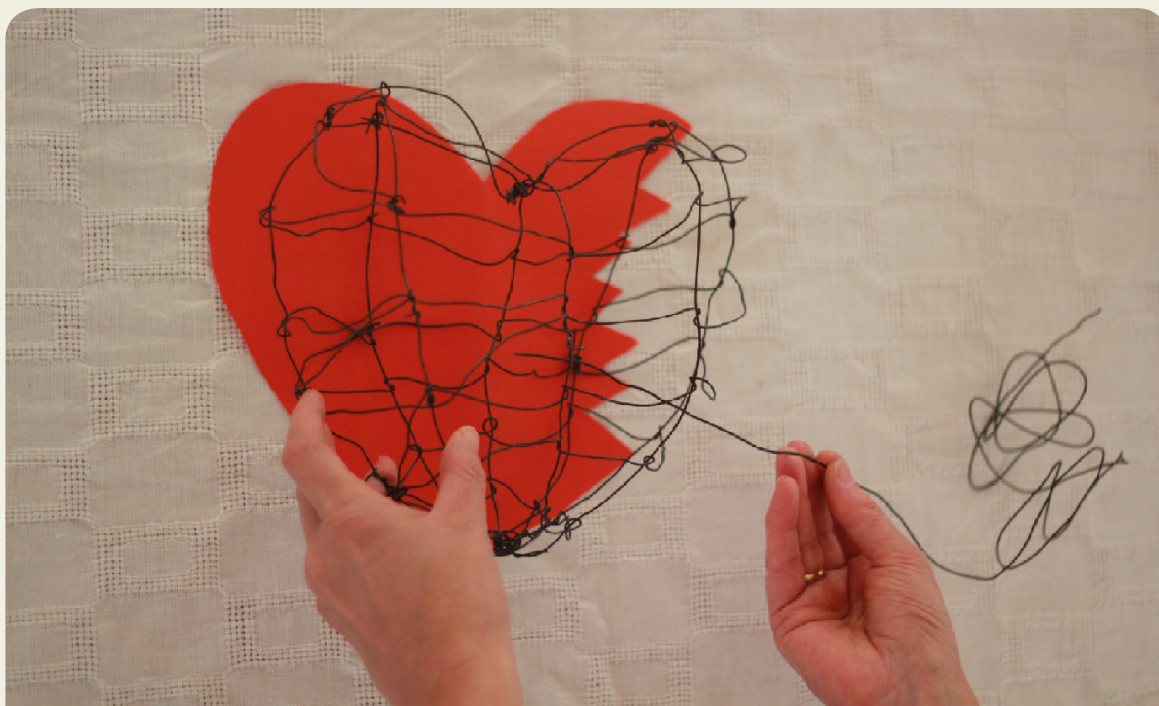


ביקורנו במסגרות חינוך שונות באקסטר מהגיל הרך ועד לתיכון: בגיל הרך התארחנו בגן שנקרא "Exwick Heights", בתיכון התארחנו בבית ספר שנקרא "Newton Abbot College". למדנו על הרעיון העומד מאחורי "חזון בית ספרי" של כל מוסד ועל ה"אני מאמין" שהוא מתנהל לפיו, על מנת לקדם ולטפח את התלמידים בדרכים שונות המתאימות לאוכלוסייה הלומדת בבית הספר.

במהלך הביקור התמקדנו בארבעה נושאים:

- (1)** הזהות האישית והמקצועית של המורה - הרגשותיו של המורה בשיעור וחשיבה כיצד להשתפר בעתיד.
- (2)** למידה מקצועית של המורה - תכני השיעור, רמות חשיבה, קשר בין חלקי השיעור ועוד.
- (3)** למידה של התלמידים - איך התנהלתי כמורה על מנת לגרום לתקשורת ושיח עם התלמידים, מתן משוב לתלמידים, עידוד ויצירת שיח בכיתה.
- (4)** ניהול כיתה - מיומנות-על של ויסות עצמי, ניהול קשרים בין אישיים וארגון הסביבה לפני, תוך כדי ובמהלך ההוראה, כדי ליצור תנאי למידה, תחושת ביטחון ושייכות בכיתה. החוט המקשר בין כל נושאי הלמידה היה רפלקציה ככלי ללמידה ולשיפור מתמיד. ההתמקדות בארבעת התחומים השונים אפשרה לנו לראות כיצד סגנון הלמידה בא לידי ביטוי בבתי הספר השונים באנגליה והשוני הקיים בין החינוך בארץ לאנגליה.

בשבוע השני הגיעו המרצים מישראל ומארצות אירופה השונות. שיתפנו את המרצים בחוויות שלנו מהשבוע הראשון והמשכנו יחד בלמידה באמצעות סדנאות והרצאות, תוך התייחסות לנושאים אותם התחלנו ללמוד בשבוע הראשון. הנוכחות של המרצים תרמה להעצמת החוויה של הסמינר בזכות החשיבה המשותפת בין הסטודנטים הצעירים, שעתידים להיות מורים, למרצים בעלי ניסיון ותובנות שונות בתחומים הללו. בכנס הסיום הצגנו בעזרת פרזנטציה את הידע שצברנו בלמידת עמיתים, בסדנאות השונות ובסיורים בבתי הספר. בסיום השבועיים הגענו לתובנות ולרעיונות אותן ניישם בעתיד על מנת להשתפר ולהעמיק את הידע והפרקטיקה שלנו המורות.



לפסל את הדרך לליבו של התלמיד

עידית פאלח, תשע"ז.



התיאוריה להכוונה עצמית היא הבסיס התיאורטי לעבודה בסדנאות הסטאז'. התיאוריה מכוונת את פעולותיה של היחידה כלפי חוץ, בסדנאות הסטאז' וכלפי פנים בעבודה בין צוותית עם סגל היחידה. צוות מנחי הסטאז' במכללה מורכב מאנשי סגל שמלמדים בתכניות ההכשרה השונות במכללה וממנחים הבאים מרקע ייעוצי ומלמדים בסטאז'. לכולם שפה משותפת: שפת ההכוונה העצמית. באמצעות עבודה על הצרכים הפסיכולוגיים הבסיסיים: שייכות, מסוגלות ואוטונומיה אנו שואפים לקדם מוטיבציה פנימית לעשייה. כצוות אנו מקפידים להתעדכן בכלים ובמתודות שונות על מנת לקדם את סדנאות הליווי, לשלב בהם עניין לצד למידה והתבוננות. על אחד מהכלים הללו נרצה לספר בכתבה זו. נושא בולט בסדנאות הליווי הוא הצורך לבסס את קולו של המורה המתמחה, המתחיל. קולו, זה הנעוץ בעקרונותיו, דעותיו, מחשבותיו ורגשותיו- המצפן האישי שלו. מורה שקולו אינו נשמע, לרוב תפגע תחושת השייכות שלו. כפועל יוצא מכך, ההנעה וההנאה בעבודתו תפגענה. יתר על כן, מורה שקולו אינו נשמע והוא בוחר "ללכת עם העדר", לעיתים עלול לוותר על החזון האישי שלו להוראה- ובכך מוותר בעצם על עצמו. מורים חדשים דווקא יכולים להשפיע ולחדש את המערכת, ולכן חשוב מאוד לבסס את היכולת שלהם לזהות את אותו קול, ולתת לו ביטוי מכבד בשנות הכניסה להוראה ולאחר מכן.

בסדנאות הליווי אנו מתמודדים עם שאלת הזהות המקצועית בשלב הכניסה להוראה, ועם הצורך לשלב בין הזהות האישית שלי, והתרבות הארגונית הבית ספרית המורחבת. אחד הכלים ששילבנו בסדנאות השונות לקוח מתחום הפוטו-תראפיה, ומשלב כלי עזר נגיש: הסמארטפון.

פוטו-תרפיה הינה אומנות ההתבוננות. שימוש בדימויים ויזואליים לצמיחה, העצמה וביטוי רגשי. התקופה אותה אנחנו חווים עכשיו היא התקופה היוזואלית-דיגיטלית. פן אחד של התקופה הוא עומס הדימויים היוזואליים שמקיפים אותנו פוגע ביכולת שלנו להתבונן לעמוק בסביבה, להקשיב לעצמנו ולהיות בחוויה. הפוטותרפיה פורחת בתקופה הזו בזכות נגישות הצילום. לכל אחד יש מצלמה נגישה בכיס ולכן הצילום הפך להיות השפה המגשרת בין דורות, אוכלוסיות ובינינו לבין עצמנו.

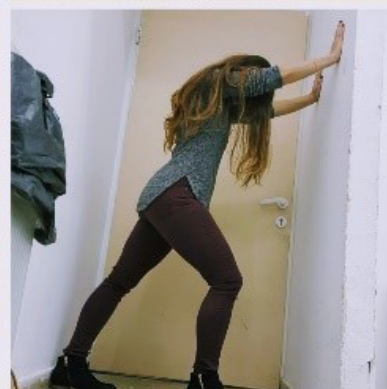
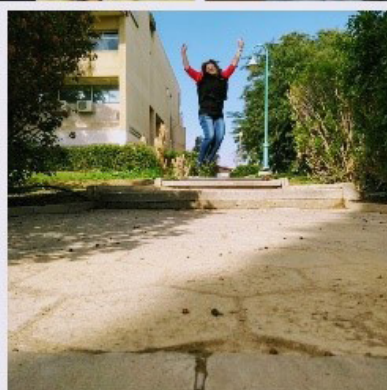
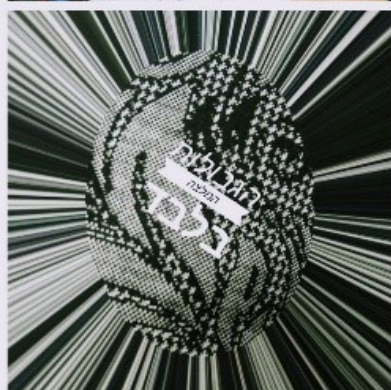
באמצעות השימוש בדיוקן עצמי, אנחנו עוצרים להתבונן פנימה דרך הדימוי החיצוני שלנו. היכולת להשקיט ביקורת עצמית והנחות יסוד איתן גדלנו, מתחדדת וכן השיקוף של הסביבה לעצמי האוטנטי שלנו. בדיוקן עצמי הצילום נעשה בזוגות כך שהמצולמ/ת מביימ/ת את עצמ/ה ותפקיד הצלמ/ת לשקף האם המסר הרצוי עובר, לסייע בהעברת המסר היוזואלי הרצוי ולהתבונן כאן ועכשיו בסוגיות הצפות ע"י המצולמ/ת.

ניתן להשתמש בצילום ככלי להתבוננות עצמית על דיוקני האישי כמנחה, כמורה, כתלמיד. ניתן להשתמש בצילום מתבונן על מנת להציג פרשנות למושגים מזוויות שונות, וניתן להשתמש בכלי זה על מנת לשלב תלמידים עם צרכים ייחודיים בלמידה, באמצעות העצמת הקול האישי.

על שלשה מעגלים אלה נרצה לספר בקצרה. תחילה, נספר על הקשר שנוצר בין היחידה לכניסה להוראה ולשלג סדנאות, המתמחה בשימוש בצילום ככלי להתבוננות מודעת. באמצעות סדנה שהתקיימה בחממה היישובית בדימונה לכלל המתמחים, נוצר אותו קשר ראשוני ולאחר שצבר הצלחה בקרב המשתתפות הרבות, החלטנו על למידה של הכלי בקבוצת המנחים. במהלך הלמידה בוצע תרגיל קבוצתי בזוגות – כאשר ל זוג התבקש לצלם דיוקן של חברו לתרגיל. התקשורת והשיח בין המצולם למצלם, הצליחו להוביל לצילום הדיוקן הרצוי. דרך התוצר היוזואלי של דמות המרצה, למד כל אחד על עצמו, ועל זהותו המקצועית.



במעגלים הנוספים- כלי זה שימש לעבודה בכלל הסדנאות הסטאז', בעבודה בהטמעת מושגי היחידה לכניסה להוראה, על דיוקן המורה הרצוי, ואף שימש ככלי ללמידה מחוויות בכנס פרוטיץ' שהתקיים במכללה. תוכלו להתרשם מהתוצרים בתמונות שלפניכם. איך נהוג לומר? תמונה אחת, שווה אלף מילים...



תוצרי סדנאות פוטותרפיה - מנחים ומתמחים



קול מהשטח - "מתמחים בכרזה"

מבט בכרזות מתמחים: "מורה מנצחת"

מאת: נופר בן ברוך

נופר השתתפה בקורס למורים מתמחים במכללה, בהנחייתה של הגב' ענת קסלר. נופר בוגרת המסלול לחינוך יסודי במכללת קיי, ועבדה כמתמחה בבית ספר יסודי ממלכתי דתי בבאר שבע. בתפקידה ליוותה תלמידים עולים. את הכרזה "מורה מנצחת" המובאת לפניכם יצרה במסגרת הסדנא במכללה.

בעבודת הגמר שלה בסדנא כתבה כך:

"כמורה לתלמידים עולים נחשפתי לאוכלוסיית תלמידים מגוונת. המשותף לכולם הוא קושי משמעותי בתחום השפה הנובע מהעובדה שהשפה העברית אינה שפת האם שלהם. קושי זה גרם לתלמידים תחושת תסכול וחוסר ביטחון. מלבד הקושי השפתי והלימודי היה גם קושי חברתי שהיווה אתגר גדול מאוד בתחילת עבודתי עם התלמידים. כמורה חדשה חששתי ולא ידעתי כיצד לפעול. ניסיתי מגוון דרכים לעזור מוטיבציה ולקדם הצלחה, לא הצלחתי לרוב. לבסוף בחרתי לשלב משחק ולמידה. תכננתי משחקים בהתאם לקשיים ולצרכי התלמידים. ערכתי ביקורי בית במרכז הקליטה בו מתגוררים התלמידים. הדבר תרם רבות לקשר שנבנה ביננו. התלמידים שתחילה לא רצו להיכנס לחצר הכיתה, החלו לגלות התלהבות ובאו בשמחה למפגשים הקבועים. הם שיתפו את המחנכת שלהם ואת הוריהם לאחר כל שיעור בידע שרכשו ובחוויות שצברו. התקדמותם הייתה רבה. השנה הזאת השפיעה עליי רבות, יצאתי מחוזקת ומלאה במוטיבציה, פיתחתי את תחושת העשייה והיצירתיות שלי- אני יכולה להלהיב תלמידים, ולקדם אותם. חוויתי סיפוק אדיר! ההתמודדות וההצלחה בתחום החברתי, גרמו לי לחוש מנצחת, הם לקחו חלק בהווי הבית ספרי, ואני חשתי גאוה רבה. היכולת הזו היא שלי! את המנגינה הנעימה שנוצרה אי אפשר להפסיק. כעת, בתום השנה אני חשה מנצחת, תרתי משמע".

הכרזה זכתה לאות הצטיינות בתחרות המתמחים השנתית לשנת תשע"ח. ברכות!



"מתמחים בסיפור" - קולו של עובד ההוראה המתחיל

הסיפור שלי: חכמת המעשה

מאת: דנית שמוליס

דנית השתתפה בקורס למורים מתמחים במכללה, במבנה של קורס מקוון חלקית, בהנחייתה של הגב' דפנה לינקר-גוברין. דנית בוגרת שח"ף, התוכנית להסבת אקדמאים במכללת קיי, ועבדה כמתמחה במקיף הרב תחומי אמירים עמל 1 באופקים. בשנת ההתמחות עבדה כמחנכת בכיתה ז'. בהכשרתה מורה לספרות ותנ"ך. "שנת הסטאז' שלי הייתה מדהימה ומאתגרת ומלמדת ואני לומדת כל יום משהו חדש. הצוות בבית הספר הוא מדהים ומחבק ומכיל מאוד וזה סייע לי להתמודד עם קשיים". את הסיפור: חכמת המעשה, המובא לפניכם כתבה במסגרת הסדנא במכללה, הסיפור זכה לאות הצטיינות בתחרות המתמחים השנתית לשנת תשע"ח. קריאה נעימה!

היועצת קוראת לי למשרד שלה באופן דחוף. אני מזלגת במדרגות והמחשבות מזלגות בראשי, גילה הרכבת ביקשה שאשוחח עם ההורים של דני, צריך להשעות אותו למחר, הוא שוב היה מעורב באלימות, שבוע הבא יש בוחן בהיסטוריה, כרמית עדיין יושבת לבד מאחור, אף אחד לא רוצה לשבת לידה כי היא לא מדברת (אילמות סלקטיבית קראו לזה..?), כמה בנות צחקו על אילנית בהפסקה, המורה לחנ"ג אמרה שכנראה עושים עליה חרם ודוד עדיין לא אוכל, למה הוא מסרב לאכול? ...הגעתי. הפנים שלה מודאגות. "כנסי". אין זמן לגינונים. התיישבתי. "תקשיבי, יש לך תלמיד בכיתה, עדיין לא הכרת אותו כי הוא לא היה בשיעורים מאז שהגעתי, אמא שלו עדכנה אותי הרגע שבקיץ היו לו שני ניסיונות התאבדות, הוא ניסה לקפוץ ממרפסת ביתו בקומה השלישית, ופעם אחת ניסה לתלות את עצמו עם חגורה..". היא מסירה את המשקפיים מעל עיניה ומסתכלת ישירות לתוך עיניי, "דיברתי עם פקידת הסעד...". המילים ממשיכות לצאת מפייה אך אני לא שומעת כלום, חם לי, החולצה האוורירית שלי נדבקת לגופי, אגלי זיעה קטנים יורדים במורד צווארי, הפה שלי יבש ואין לי אוויר. "רגע..". אני קוטעת את הדיבור הרצוף שלה, "שנייה, יש פה מיזוג? אפשר להדליק מזגן?". היועצת מורן סבלה מקור, המזגן שלה תמיד כבוי, כרגע זה לא עניין אותי, הרגשתי שאני בוערת, אולי משב רוח תעשייתי יצנן לי את המחשבות. היא מדליקה את המזגן, לוקחת נשימה, "נכנסת כל כך מהר לעניינים, שכבר שכחתי שאת מורה חדשה", היא מחייכת, מחזיקה בידי, תנועתה מנחמת, "תקשיבי, הוא נעלם, ברח מבה"ס וחייב למצוא אותו, אנחנו חוששים שהוא יעשה לעצמו משהו..". כל מה שיכלתי לחשוב עליו כרגע היא מהדורת החדשות של שמונה, השדרן שפניו תמיד רציניות מדווח על גופתו של אור שנמצאה ליד פסי הרכבת בשעות ערב, ללא רוח חיים. ראש העיר מתראיין ומדבר על האבדה הגדולה, כל כך צעיר, וכולם שואלים היכן היו ההורים? היכן הייתה המחנכת? ...זאת אני, אני המחנכת. אני פה. לקחתי את מספר הטלפון של אור מהיועצת. היא כבר עדכנה אותי שהוא לא עונה לה ורק כתב לה במסרון: "נמאס לי, אני לא חוזר יותר אף פעם". אני מחייגת ומזרקת ישירות לתא הקולי. הצלצול המודיע על תחילת השיעור צלצל כבר לפני חמש דקות. אני מאחרת. מה קשור עכשיו שיעור אזרחות? הראש שלי בילד הזה שלא פגשתי ואני מדברת על דמוקרטיה ישירה ועקיפה. ומולי רואה אותו חסר פנים אך ידיו מושטות אליי. מזל שהשיעור נגמר. אני מחייגת שוב. תא קולי. אני מחייגת לאמא. אולי יצר עמה קשר. היא לא עונה. אני מחפשת את מורן היועצת בין כל הראשים וכוסות הנס-קפה בחדר המורים. היא לא שם. גילה מנסה לנחם אותי, "זאת לא האחריות שלך", היא אומרת, "לא ידענו שהוא ברמת סיכון מאת גבוהה האמא לא עדכנה, נמצא אותו אל תדאגי". משום מה אני מתנחמת. מחשבותיי שואבות אותי 10 שנים קדימה אני רואה את איתן שלי, התינוק היפה שלי עם הבלורית המסולסלת, עם הגומות הכובשות, לבד, מסתובב ברחוב, והנייד שלו מגיע לתא הקולי. בא לי לצרוח עליה, לנער אותה בכתפייה ולומר לה שלא תגיד לי לא לדאוג! איתן שלי.. אור שלי? אני מחייכת בנימוס, בא לי לרוץ החוצה להניע את האוטו ולחפש אותו.



אני מלמדת עכשיו את ט'5 שיעור ספרות, אני שוב מאחרת. אני מוציאה את חיה-פרומה של עגנון מראשי ונוהרת לכיתה הבאה, היסטוריה, פאזלזום, חוזרת על החומר הנלמד ששיננתי כל יום שבת עד חצות. בין הכיתות אני פוגשת שוב בתא הקולי, ושוב נהיה לי חם מידי, כמו זרם חשמלי מתיש שרוטט בגופי ולא נותן לי מנוח. 13:25, הצלצול מודיע על סוף השיעור. מורן מתקשרת, "מצאנו אותו". זה כל מה ששמעתי. זה כל מה שהיה צריך. מחר בבוקר אני אפגוש את אור. אני מתכננת בראשי מה אומר לו, מה באמת לומר? מורן מכוונת אותי במילים של יועצת מנוסה, מכילה ואני סופגת כל מילה אלי וחוקקת אותן בראשי. השעתי את דני, הסברתי לו שאלימות היא קו אדום וצריך לתקשר במילים. כתבתי ביומן בטוש כחול "לזמן את אמא לשיחה". שוחחתי עם צליל, רונית וליטל, באמת יש חרם על אילנית, פתחתי יומן, הפעם בטוש אדום, "לבנות תכנית טיפול/מערך שיעור על חרם", "לדבר עם מורן", "לשוחח עם אמא של אילנית". לא הספקתי לתפוס את דוד לפני שהצלצול שחרר את תלמידי לביתם. "לבדוק בגוגל על הפרעות אכילה/לדבר עם אמא של דוד". אספתי את גאיה ואיתן מהגנים. בדרך הביתה בחנתי את פניו של התינוקי שלי מהמראה הקדמית, יפות כל כך, זכות, תמימות. התינוקי שלי, שהיה לי כל כך קשה ליצור, שעטפתי באהבה, שנפשי לא תדע את עצמה בלעדיו. האם אפשרי שהוא יגדל להיות אור או דוד? שיסבול מהצקות, אלימות או בריונות, דחייה או סבל, איך אגן עליו? מה אומר לו? איך אכוון אותו למקום אחר? בבית אני עובדת על אוטומט, מגישה ארוחת צהרים, מנגבת אף, מחליפה טיטול, מפעילה את מכונת הכביסה. משוחחת עם הורה ועוד אחד, שומעת על עבר של אלימות, התעללות, רעב, אב מזניח, אם שורדת, הם נפתחים בפני ולאט חושפים פיסה קטנה ועוד אחת ממה שמרכיב את הדמויות שאני פוגשת יום יום לכמה שעות. אני לא פותחת יומן. אין צורך לכתוב את כל הדברים הללו, הם חקוקים בנשמתי מעתה. אני מתחילה לחבר בין הנקודות, להבין למה דוד עם ראשו על השולחן, ודני מתנהג באלימות. אני שולחת את גאיה לשחק עם אח שלה בחדר, אין לי זמן. צריך להתחיל לחפש פתרונות. מקלחות וארוחת הערב עפו בין המסרונים. זהו. הם במיטות. אפשר להתחיל לעבוד. אני יוצאת ממצב אוטומט ומתחילה לחפש מידע באינטרנט, מערכי שיעור, רעיונות יצירתיים, סבלנות, קבלת השונה, אקלים כיתתי, מיפוי אישי, התנהגותי ולימודי, הרפרטואר שלי התרחב בשבועיים האחרונים מאז שקיבלתי את כיתת החינוך ואני דוברת את השפה. רבע לאחת אני סוגרת את המסך. מניחה ראשי על הכר ומנסה להירדם. כבר כמה ימים שמחשבותי טורדות את מנוחתי. ואין לי מנוח. אני חושבת על הילד ללא פנים, על דוד, על דני, על אילנית, על כרמית... כרמית!!!! שכחתי ממנה! אני רצה למחשב אחוזת אמוק! מקליקה בזריזות "אילמות סלקטיבית" ובולעת את המילים. שולחת מסרון למורן "צריך לדבר מחר על כרמית". לא לימדו אותי במכללה למורים על אילמות סלקטיבית? מה אני עושה עם זה לעזאזל? מה האחריות הזאת שהפילו עליי? הם רציניים? אני מנסה לישון, 3:00 בלילה, אני שומעת פסיעות קטנות נודדות למיטה שלי, מכינה בקבוק חם ועוטפת בחיבוק. מוצאת שלוה בגופו החם והזעיר של התינוקי שלי ונרדמת.

"עוד חודש וחצי לסיום שנת הלימודים תשע"ח, גילה מכריזה בחגיגות מתוך חיוך מלא שיניים, "יש לסיים להזין את כל הציונים במשוב, ישיבות פדגוגיות בעוד כשבועיים, ערב שורשים ב27/5, מסיבת סיום ב19/6..". אני כותבת את הלז לחודש הקרוב, לחודש האחרון של השנה המדהימה, הקשה, הזאת, ולא מאמינה שהיא תכף מסתיימת. אני בוחנת בעייני את המטלות הכחולות ומרפרפת בין דפי היומן העמוסים שלי חזרה לשבוע השני של ספטמבר. הדפים הללו זרים לי. אני מאמינה שאני כתבתי את כל המילים האלה. אני רואה את הלחץ בועט מתוך המילים, את החוסר וודאות, חוסר הידע העייפות והבלבול. סימני הקריאה והשאלה זועקים מתוך הדף, רשימות של מורה חדשה, מורה המומה, מורה אחרת. לא אני. אני מחייכת. אני כבר לא שם. השנה הזאת הייתה בית הספר של החיים שלי. להיות או לחדול. ועכשיו אני לחלוטין להיות. וזה לא ברור מאילוי. המורה מספטמבר לא ידעה שבעוד כמה חודשים היא תהיה "להיות".

אני עדיין רואה את פניהם של איתן וגאיה שלי בתלמידים שלי, עדיין דואגת לשים 2 עפרונות כל בוקר בקלמר לטובת אלה שמגיעים ללא כלי כתיבה, עדיין מאזכרת אותם על מבחנים קרובים בכל המקצועות, ושומרת כסף קטן בארנק לטובת מי שרעב והגיע ללא כריך. יחד עם זאת למדתי גם להפריד, לחלק בין העומס, לסדר עדיפויות, לסמוך על הגורמים המטפלים ולהיעזר בהם. והכי חשוב, בלילות אני ישנה.



אני מסבירה לעצמי, כמנטרה לחיים, שאני עושה את הכי טוב שאני יכולה ויודעת ושיש דברים שהם מחוץ לשליטתי וזה בסדר. בכובע החינוך הגדול שלי אני יכולה להכיל, להבין, לתמוך, ללמד, אבל אני לא יכולה להחליף אף אמא של אף אחד. והתלמידים שלי, הם לא איתן וגאיה שלי, הם אור, דני וכרמית, וכל אחד מהם הוא עולם. עולם מורכב של מחשבות ורגשות ותכונות ועבר והווה, לפני שהם תלמידים שלי. לפני שהם מגיעים לרכוש ידע, הם קודם – הם. הם "להיות", והם תמיד היו כך, אני הייתי צריכה לעבור תהליך כדי להגיע לשם.

אז אם אני צריכה לסכם לטובת מורה חדשה שאינה יודעת היכן הגבול עובר, בין להיות אמא של התלמידים שלה למורה של התלמידים שלה, מצטערת, אין לי כזה סיכום. אין שורה תחתונה, אין מסקנה אחת ברורה שתקצר תהליכים. יש תהליך ארוך ומייגע ומופלא, שבו את תצטרכי ללמוד קודם אותם ואז את עצמך ושוב פעם אותם ורק אז, אולי אז, תוכלי "להיות". ואת תאספי בתהליך הזה הרבה טוב ורע מהסביבה שלך ותסנני ותנסו ותטעי ותצליחי ותכשלי שוב ושוב, ולאט לאט הגבולות יתבהרו, עד שתביני מה מתאים לך ועובד בשבילך. אלה יהיו הגבולות המיוחדים שלך ורק שלך.

אישיות האדם מאירה את שנת ההתמחות של המורה
מעבר לידע, לכלים ולמיומנויות..
 נמצא האדם השלם המביט בעצמו



מורה עם מסוגלות עצמית

טוני גפר, קורס מתמחים מכללת קיי, תשע"ז.

משהו חדש
מתחיל אצלי
עכשיו



אנה עמר, מתמחים-חממת דימונה, תשע"ז.



"גשר על מים סוערים"

מאת: דינה מוסא

להיות מורה חונך

עבודה בהוראה היא שליחות, עבודת קודש. מי שרוצה לעסוק בהוראה צריך קודם כל נשמה יתירה ואהבה גדולה למקצוע. ההוראה דורשת מאתנו הקרבה גדולה מאוד של זמן וכוחות נפש גדולים. כל אחד מעובדי ההוראה צריך כל חייו ללמוד כדי להיות מצטיין. חשוב ללמד וללמוד להיות מורה מנהיג ומוביל בעל דוגמא אישית לכל הסובב אותו. בדרכי להיות מורה חונכת גליתי נקודות אור רבות ולמדתי דברים שונים שלהם השפעה על התפתחותי המקצועית. רכשתי ידע מקצועי וכלים שעוזרים לי ללוות מורים חדשים. אך לא רק, באתי ללמד, אך גם אני לומדת, דברים חדשים על עצמי.

אחד הדברים שנחרטו בליבי היו דברי המנחה בקורס, הגב' דינה שחאדה. דינה שאלה: "מיהו המורה החונך הטוב?" זה המגיש עזרה, מייעץ או זה הנותן אוויר למחשבה ומאפשר התנסות? למדתי שמטרת עבודתי כמורה חונכת היא ליווי, הדרכה, הכוונה, ללא ביקורתיות וללא שיפוטיות. למדתי שמורה מנחה עוזר למתמחה להשמיע את קולו, ומסיע לו לבסס אותו.

רכשתי ארגז של כלים חדשים ומוצלחים מהקורס. מהלוי בפועל הבנתי שהדרך הנכונה ביותר לסייע לחונכת שלי לצמוח היא דרך מתן יחס אמפתי, מכיל ומעודד. על החונך לדעת שהוא אינו בודד במערכה.

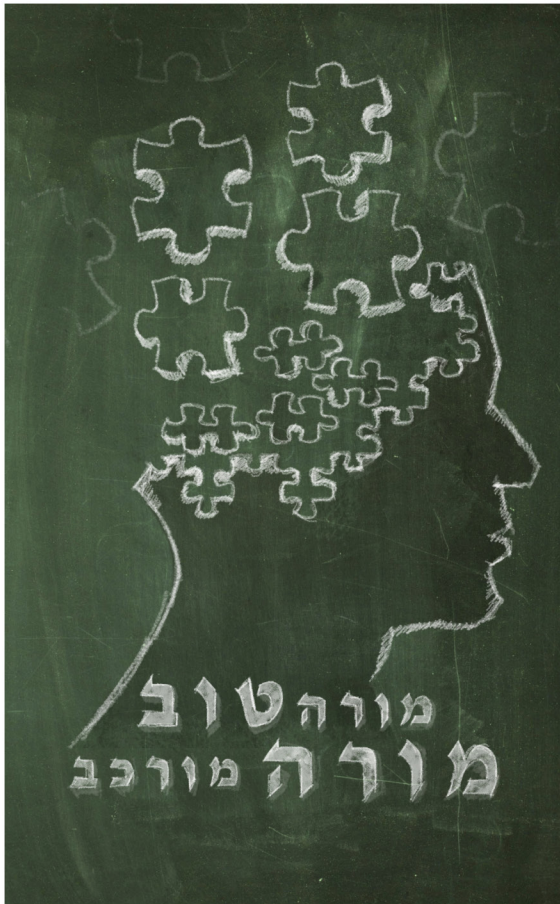
כולנו חווינו את המעבר ממעמד סטודנט למעמד של עובד הוראה, מעבר חד ומאתגר שמלווה ברגשות קשים ובאתגרים רבים. במעבר זה נדרש מהמורה החדש להיות איש מעשה מיומן. עם זאת, חסר לו ידע על אודות טכניקות ומיומנויות הוראה, מקורות ומשאבים ותכניות לימודים. ידע שאמור להתפתח במשך שנת ההתמחות. בתקופת המעבר המתמחים מתנדנדים בהליכה על גשר חבלים, אני כמורה חונכת הרגשתי כגשר איתן שמסייע למורה החדש להשתלב ולהצליח.

המשימה שלי הייתה למצוא את שביל הזהב עבור המתמחה. קיבלתי אותה במאור פנים, דאגתי לבנות מערכת יחסים תומכת ונכונה, עזרתי לה לחוש שייכת ולגבש את זהותה. אפשרתי לה לחוות חוויות של הצלחה ומסוגלות, ודאגתי להיות הגשר שיעזור לה לעבור את הנהר הסוער שהיא חווה בתוכה בצעדיה הראשונים. תחושת השייכות שלה הייתה הבסיס של מערכת היחסים שלנו, משם תמכתי בה מקצועית וסייעתי לה: הקשבתי למצוקותיה, נתתי לגיטימציה להתלבטויות הרבות, לקשיים, ובעיקר עודדתי אותה, כך שתוכל לפתח אני פני משלה, בעל יכולת תפקוד אוטונומית.

נהייתי מאוד ללוות אותה. חשתי הנאה להעצים אותה (אפילו גדלתי בעצמי!), שמחתי לפתח תהליך חינוכי מתמשך ביננו ואהבתי לראות אותה משרטטת את דרכה המקצועית, ולהוביל אותה לעצמאות ולאוטונומיה, להיות היא עצמה על המיוחדות שבה. אנחנו עדיין שומרות על קשר טוב ומשתפות פעולה.

הקפדתי על שגרות: נפגשנו למשך כל השנה לפגישה שבועית בה שוחחנו על נושאים שונים. תיאמנו ציפיות, למדנו יחד על הארגון הבית ספרי ועל תכניות העבודה ויחידות הלימוד, בנינו יחד מערכי שיעור, עזרתי לה ויחד בנינו אמצעי הוראה והמחשה מגוונים. שוחחנו על משמעת והתמודדות עם תלמידים מאתגרים, על שיתוף הורים, על התחברות לצוות המורים, בעצם על כל הצדדים המאתגרים של עבודת המורה. ניסיתי לרכך עבורה את "הלם המציאות".

התמיכה השתנתה לאורך השנה, בתחילה סייעתי לה רבות, ממש הגנתי עליה ועל האוטונומיה שלה, עודדתי אותה להפעיל שיקול דעת משלה. לאט לאט, עם הזמן, הנחתי לה להתמודד כשאני צופה ומלווה אותה, והנה בסוף השנה, הסערה נרגעה והשמש החלה לזרוח, המים שקטו, והנוף הנשקף מרהיב.



חינוך טוב מכניס לב צבע לחיים



אומנות הוראת האומנות

