

# רפורמה בהכשרת מורים שני מורים בכיתה



עיבוד על-ידי ד"ר שרה  
זילברשטרום, ד"ר דליה עמנואל,  
אסתי פיירסטיין

מפגש היערכות שני 2.7.15



# המגמות הבינלאומיות העיקריות הכשרה הראשונית של המורים:

- ההוראה כמקצוע בעל מעמד ומוניטין חברתי גבוה
- הכשרת מורים המבוססת על מחקר מרחיבה את מאגר היכולות הקונבנציונאליות של המורים, כך שהם יכולים להשתמש במחקר החינוכי כחלק מעבודתם.
- ההתנסות בבתי ספר מכוונת ללמידה קלינית (clinical learning) במוסדות הדרכה מיוחדים למורים או בבתי ספר רגילים שנבחרו בקפדנות ובהם מנהלי בתי ספר ומורים-מדריכים בעלי הכשרה מתאימה מפקחים על הלמידה של המורים המשתתפים בהכשרה.

# מאפייני הוראה קליניים (Boerboom et al, 2011)

- ❑ **דיגום** – הדגמה של מצבי הוראה מיטביים ושיתוף בביצועים
- ❑ **אמון** – מתן הזדמנות לבצע משימות הוראה והתנסות בהם תוך מתן משוב
- ❑ **נימוק ושיקולי דעת לעשייה** -הצגת נימוקים, הסברים להחלטות תוך ביסוס תיאורטי ופרקטי (על-ידי הסטודנט)
- ❑ **חקירה עצמית וגילוי עצמי** – יצירת מצבי חשיבה וחקירה עצמית להגדרת מטרות, בחינת דרכי פעולה וביצוע משוב לשיפור.
- ❑ **יצירת אקלים חיובי כללי** - יצירת תנאים תומכים בתרבות הארגון וביחסים ההדרכה לטיפול אמון, מצבי כבוד, כנות, ותחושת מסוגלות.

Boerboom, T.B.B., Dolmans, D.H.J.M., Jaarsma, A.D.C., Muijtjens, A.M.M., Van Beukelen, P., & Scherpbier, A.J.J.A. (2011). Exploring the validity and reliability of a questionnaire for evaluating veterinary clinical teachers' supervisory skills during clinical rotations, *Medical Teacher*, 33(2), e84-91.

# היבטים בתהליך ההכשרה - בריטניה



□ בבריטניה קיימת עמימות בשל תחושת אי וודאות הנובעת מהשינויים המתחוללים בהכשרת מורים, כאשר הדגש הוא על הכשרת מורים בתוך בית הספר (תכניות קליניות ממוקדות בית ספר (resident- program)).

□ החשש – מערכת החינוך תהיה מבוססת-שוק הפיכת התכניות לפרקטיות בעיקר.

□ הדאגה – כבר החל קיצוץ בתקציבי האוניברסיטאות, דבר המחזק את תחושת האי וודאות לגבי מימון עתידי.

# שת"פ אקדמי-בית ספרי ומיזמים קליניים בהכשרה ובפיתוח מקצועי

עקרונות מנחים בקבלת החלטות לגבי תפקודם של מורי המורים  
בתכניות הכשרה:

1. התמקדות בלמידת התלמיד.
2. ההכשרה הקלינית תשולב בכל היבטיה של תכנית ההכשרה בצורה דינמית: ההתנסות המרכזית הינה תרגול קליני. תוכן ופדגוגיה נשזרים סביב ההתנסויות הקליניות לאורך ההכשרה, בקורסים, בתרגולי מעבדה ובעבודה בתוך ביה"ס.
3. התקדמותו של מועמד והאלמנטים של תכנית ההכשרה ייבחנו באופן מתמשך על סמך נתונים מתצפיות מובנות (ומשובים) לגבי כישורי ההוראה של המועמדים, שתבצענה ע"י מורים וחברי סגל אקדמי וכולל שילוב סגלי פיקוח.

# שת"פ אקדמי-בית ספרי ומיזמים קליניים בהכשרה ובפיתוח מקצועי של מורים



4. התכניות ההכשרה צריכות להכשיר לדימוי של מורים: מתמחים בתוכן ובאופן העברתו, חדשניים, עובדים בשיתוף פעולה ובעלי יכולת לפתרון בעיות.

5. המועמדים לומדים בקהילת למידה אינטראקטיבית וזקוקים לכמה שיותר הזדמנויות לקבלת משוב.

6. מורי מורים וקוצ'רים קליניים נבחרים בקפידה ועוברים הכנה קפדני, מתוך אמונה כי מובילי הדור הבא של המורים, חייבים להיות בעצמם אנשי מקצוע יעילים, מיומנים בהתאמת ההדרכה ושימוש בהערכות, חוקרים ובעלי יכולת להתאים שיטות הוראה ולהוות מודל לחיקוי.

# שת"פ אקדמי-בית ספרי ומיזמים קליניים בהכשרה ובפיתוח מקצועי של מורים

7. מוסדות ספציפיים מיועדים וממומנים כדי לתמוך בהכשרה הקלינית בבתי"ס.

8. יישומים טכנולוגיים מסייעים להכשרה יעילה.

9. דגש חזק על מחקר ופיתוח (מחקרי פעולה), איסוף ושימוש שיטתי בנתונים מסייעים לשיפור מתמשך בהכשרת המורים.

10. שותפויות אסטרטגיות הן חיוניות להכשרה קלינית יעילה, מתוך ההכרה כי טובים השניים מן האחד וכי צרכיו של כל שותף יכולים להיות מסופקים על ידי הגדרה מוצלחת יותר של הכשרת מורים קלינית כעבודה משותפת בה השותפים חולקים מחויבויות, סמכויות ואחריות בתכניות הוראה-למידה.

# דוגמא א' – ההתנסות מובילה והתיאוריה משלימה

האקדמיה למנהיגות בתי ספר עירוניים (AUSL) בשותפות עם משקיעים, רשת בתי"ס (CPS), אוניברסיטת נשיונל לואיס ומכון אריקסון

- ה- AUSL מעניק למורים מתלמדים את הבסיס התיאורטי, התוכן הפדגוגי, וכן התמחות בת שנה בה הם יכולים לתרגל את חומר הלימודי לצדו של מורה חונך ברמה גבוהה.
- יולי-אוגוסט, המשתתפים נוטלים חלק בקורסים אוניברסיטאיים (במשרה מלאה), טרם כניסתם לכיתות בספטמבר.
- הקורסים האוניברסיטאיים ממשיכים להיערך יום אחד בשבוע גם במהלך שנת הלימודים.
- ספטמבר, המשתתפים מצוותים למורה חונך שנבחר בקפידה ומלווה את ההתמחות שלהם בכיתת CPS רגילה ארבעה ימים בשבוע במהלך כל השנה.



# דוגמא א' – ההתנסות מובילה והתיאוריה משלימה

האקדמיה למנהיגות בתי ספר עירוניים (AUSL) בשותפות עם משקיעים, רשת בתי"ס (CPS), אוניברסיטת נשיונל לואיס ומכון אריקסון

- המשתתפים מקבלים מלגת הכשרה במהלך התכנית בת 52 שבועות ומסיימים תואר שני באומנויות והוראה מאוני' נשיונל לואיס או מכון אריקסון, בתמורה להתחייבות ללמד 4 שנים באחד מבתי ספר "תפנית" של ה-AUSL.
- עם סיום הלימודים, המורים מחולקים לצוותים בבתי הספר הציבוריים בשיקגו.
- כל הבוגרים מקבלים ליווי וחניכה מותאמים אישית על ידי "חונך תפנית" של ה-AUSL, לאחר סיום לימודיהם.

# דוגמא א' – ההתנסות מובילה והתיאוריה משלימה

האקדמיה למנהיגות בתי ספר עירוניים (AUSL) בשותפות עם משקיעים, רשת בתי"ס (CPS), אוניברסיטת נשיונל לואיס ומכון אריקסון

## תוצאות:

□ החל מן המחזור הראשון (2003) AUSL הכשירה 368 מורים, אשר מתוכם 80% התמידו את הוראתם בכיתות.

□ תוצאות מבחן ההישגים של מדינת אילנוי ממשיכות להראות כי מודל תפנית המבוסס על מורים המוכשרים על ידי ה-AUSL, עובד, כאשר שבעה מתוך שמונת בתי"ס בפרויקט הראו שיפור ניכר במבחני ההישגים של התלמידים.

## דוגמא ב' –

# שותפות מחוזות בתי ספר ואוניברסיטת פלורידה

אבני דרך:

- פותחה במשותף תכנית הכשרה במטרה לספק הדרכה פדגוגית בשילוב עם תמיכה בכיתה לבעלי תואר ראשון אקדמי-דיסציפלינארי (שנה הכשרה ללא תשלום, תמורה התחייבות לעבודה במשך 3 שנים).
- האוניברסיטה מעניקה קורסים וחונכים לכלל המורים (חדשים וותיקים).
- תכנית מבוססת עבודה לתואר שני מסייעת למורים מתחילים לשלב בין התיאוריה לפרקטיקה.
- השתלבות בבתי ספר עם אוכלוסיות מוחלשות, מורים מתחילים לצד מורים מנוסים - חולקים תוצאות של מחקרי פעולה דרך פרזנטציות.

# דוגמא ג' - תכנית החינוך העירונית למתמחים בהוראה

דגם שותפות בין אוניברסיטה

ושלושה בתי ספר ציבוריים בבוסטון (חטיבות הביניים והתיכונים)

□ הסגל באוניברסיטת TUFTS והסגל ההוראתי והניהולי בבתי הספר, מחויבים לשיפור החינוך העירוני, וחולקים חזון משותף בהוראה, למידה והערכה, כולל הבנה עמוקה של האופן שבו יש להשתמש במחקר על-מנת להפיץ ולהורות על הפרקטיקה הנכונה בפועל.

□ מתמחי אוניברסיטת TUFTS משמשים כמורים לתלמידים או כמתמחים בבתי ספר השותפים לתכנית. עובדים במתכונת מלאה ובכפוף לפיקוח והנחייה של מורים, מנחים ומרצים באוניברסיטה לאורך כל שנה"ל.

# דוגמא ג' - תכנית החינוך העירונית למתמחים בהוראה

דגם שותפות בין אוניברסיטה

ושלושה בתי ספר ציבוריים בבוסטון (חטיבות הביניים והתיכונים)

□ המתמחים מעניקים סיוע למורה המנחה שלהם וממשתתפים בכל הפעילויות השגרתיות של מורים.

□ המתמחים לומדים שלושה קורסים באתר בית הספר.

□ המתמחים משתתפים בשבעה חצי ימי של סמינרים במהלך הסתיו, המועברים ע"י המרצים מהאוניברסיטה והמורים מהתיכון המרכז את ההתמחות.

# מודל עמיתות בהוראה: מורה ראשי ומורה סטודנט בכיתה



# אימוץ גישה פדגוגית חדשה הנותנת ביטוי לשיטות ההוראה בכיתה ולאופן שבו מלמדים את המורים החדשים בתכניות ההכשרה

מדינות בארה"ב מתחילות לשים דגש על יעילות ההוראה  
וליישם מערכות חדשות להערכת המורים

ניסיון קליני מעשי עבור מועמדים להוראה- תצפיות, התמחויות  
ושיבוצי סטודנטים להוראה ארוכים, אינטנסיביים ותדירים  
יותר- יהיו חיוניים עבור הכשרת מורי העתיד

החזון – שותפויות בין בתי ספר לאוניברסיטאות שהצלחותיהן  
נשענות על שבעה גורמים

# שבעת הגורמים להצלחת השותפות

**1. מחויבויות ברורות ומימון משותף.**

**2. חזון משותף של הוראה איכותית ואחריות משותפת להכשרת מורים איכותיים.**

**3. הקדשת זמן בבתי"ס לחברי הסגל האקדמי.**

**4. מיקוד במערך ה- P-12 בתכניות להכשרת מורים באוניברסיטאות.**

**5. כיבוד הידע המשלים (הדדי) מתחומי המחקר והעבודה המעשית.**

**6. הכללת מועמדים להוראה כבעלי מקצוע בקהילות בתי"ס.**

**7. שיתוף פעולה במטרה לשפר תכניות בעזרת נתונים וראיות שנאספים.**



# 1. מחויבויות ברורות ומימון משותף

כלל השותפים, צריכים להיכנס להסכמים המגדירים באופן ברור את מחויבויותיו של כל שותף כך שתובטח הבנה הדדית. שני הצדדים צריכים להיות מחויבים לאייש ולממן את הפעילויות השותפות.

## אוניברסיטאות

- יכולות להתחייב לשימוש בסגל האקדמי שלהן לתמיכה במועמדים בשטח
- לספק מענה מהיר לצרכי בתי"ס השותפים, ולספק פיתוח מקצועי.
- האוניברסיטאות יכולות לארח את הפגישות בין השותפים ולנצל את גמישותן התקציבית לנגיעות משלימות כגון: לדאוג לכיבוד בפגישות...

## חבר סגל אקדמי

- מנהלים יכולים להתחייב להעניק זמן נוסף לביצוע החונכות, כך שיתאפשר לתמוך במועמדים להוראה, להשתתף בפגישות והשתלמויות עם חברי הסגל האקדמי.
- לספק נתונים אודות ההתקדמות...

## בתי הספר

- יכולים להתחייב לקבל מועמדים שישובצו אצלם בהתנסות, ולהקציב משאבים לתמיכה במורים החונכים את הסטודנטים.
- מנהלים יכולים לסייע לגיוס ותמיכה במורים שותפים.

# 2. חזון משותף של הוראה איכותית ואחריות משותפת להכשרת מורים איכותיים

חזון ברור, מונחל בעקביות, לטיפול סטודנטים חדשים.

צריך להיות מובן ומיושם על ידי שני השותפים. מדגיש את העמדות, הידע והכישורים שמורים מתחילים ירכשו בהכשרתם, ומורים וותיקים יקדמו בהתפתחותם המקצועית.

## אוניברסיטאות

- האוניברסיטאות יכולות לנהל את תשתית השותפות, לרבות פגישות סדירות, אימון ופיתוח מקצועי, והפצת ידע-
- המעניק הזדמנויות להפקת נתונים ולפיתוח חזונם המשותף.

## חבר סגל אקדמי

- מורים וחברי סגל אקדמי צריכים להסכים על אופן הערכת המועמדים להוראה באמצעות פרוטוקולים אחידים המותאמים להערכות המורים המחוזיות

## בתי הספר

- המורים והמנהלים מכירים את צרכי בתי"ס והקהילות שלהם, ומוטלת עליהם אחריות לסייע בהכשרת המורים הטובים ביותר שניתן שישתלבו בבתי"ס שלהם

# 3. הקדשת זמן בבתיה"ס לחברי הסגל האקדמי

חברי סגל אקדמי וקליני באוניברסיטאות צריכים להבין את צרכי התלמידים והמורים בבתיה"ס השותפים. חברי סגל המכירים את הצרכים הייחודיים של בתיה"ס השותפים, מצוידים בצורה טובה יותר לתמיכה והערכת המועמדים להוראה אשר עשויים להיות מועסקים על ידי בתי"ס אלו בתום הכשרתם.

אוניברסיטאות

חבר סגל אקדמי

בתי הספר

חברי הסגל האקדמי והקליני צריכים להשקיע זמן ניכר בבתיה"ס השותפים, תמיכה במועמדים, ביצוע מחקר, ותרומה למאמצי השיפור הבית-ספרי.

בכפוף למדיניות הקידום/הקביעות של אוניברסיטאות רבות, העבודה בבתיה"ס מקומיים מוגדרת כשירות לקהילה ואינה תורמת לקביעות כמו מחקר והוראה. חברי סגל אקדמי באוני' צריכים להיות מתוגמלים על עבודתם עם בתי"ס.

בתיה"ס צריכים להשתתף עם חברי הסגל האקדמי והקליני מן האוני' השותפות במאמצי השיפור הבית-ספרי אנשי קשר ייעודיים באוני' צריכים להיות מוזמנים לתרום לתכניות שיפור וליישום

# 4. מיקוד במערך ה- P-12 בתכניות להכשרת מורים באוניברסיטאות

בתי"ס הנמצאים בשותפות איתנה עם אוניברסיטאות צריכים ליהנות מהשפעה משמעותית על עיצוב הקורסים והתנסויות הקליניות המוצעות בתכניות להכשרת מורים.

## אוניברסיטאות

מנהיגות האוניברסיטה חייבת להיות מוכנה להכניס שינויים בלו"ז השיעורים ובניקוד כדי לאפשר למועמדים להוראה לבלות יותר זמן בבתי"ס להתנסויות קליניות ממשכות ואינטנסיביות יותר.

## חברי סגל

חברי הסגל האקדמי צריכים לאזן את הפרספקטיבות השכלתניות שלהם עם ידע מן השטח ולבנות את הקורסים בצורה שתשקף את שני מקורות הידע.

## בתי הספר

המורים והמנהלים צריכים לבחון מהו הידע והכישורים הדרושים למועמדים להוראה על מנת להוסיף ערך לכיתותיהם ולחלוק את מחשבותיהם עם האוני' השותפות כדי להבטיח את קבלת הסיוע הנדרש.

# 5. כיבוד הידע המשלים

## מתחומי המחקר והעבודה המעשית

חברי סגל אקדמי, סגל מורי, P-12 מועמדים להוראה ותלמידים צריכים לכבד האחד את מקורות הידע הייחודיים של השני ולבנות יחדיו ידע חדש.

### אוניברסיטאות

- חברי הסגל האקדמי יכולים לעצב וללמד במשותף שיעורים בשיטות עם מורים שותפים השמים דגש על ערך הידע הנלמד מן העבודה בשטח. האוניברסיטאות יכולות להעביר מספר קורסים לתוך בתי"ס מקומיים וארגונים קהילתיים.

### דיקן מכללה וחינוך

- האוניברסיטאות יכולות להפיק מחקר פעולה, המעודד את המועמדים ליישם ידע אקדמי לעבודה בשטח ולהיפך. הם יכולים לתמוך במועמדים בתרגום המידע ממחקר הפעולה להדרכה איכותית יותר.

### בתי הספר

- בתי"ס יכולים לספק מקום וזמן של המורים המומחים שלהם לחברי הסגלים האקדמיים והמועמדים להוראה.
- הם יכולים לארח תצפיות כיתתיות ופורומים לדיון בתצפיות אלו ככלי חינוכי לכל המעורבים.

# 6. הכללת מועמדים להוראה כבעלי מקצוע בקהילות בתיה"ס

- סטודנטים מרוצים יותר כאשר הם מקבלים הזדמנויות לשתף פעולה עם קולגות.
- האוניברסיטאות צריכות להכין את מועמדיהן לאופי הוראה שיתופי יותר.
- שיתוף פעולה בין המורה הוותיק למועמד להוראה בתכנון, הדרכה, הערכה והפקת לקחים מהווה דרך לתרגל שיתוף פעולה זה.
- הוראה בצמד/הוראה משותפת במהלך ההתנסות מסייעת לוותיקים ולמועמדים לפתח אחוות צוות וגמישות שלהם ולשפר את יכולותיהם.
- הוראה בצמד/הוראה משותפת מעניקה למועמדים תמיכה.
- הוראה בצמד/הוראה משותפת מסייעת לשיפור ולליטוש שיטות ההדרכה באמצעות שיחות כנות המתמקדות בלמידת התלמידים עם מועמדי ההוראה שלהם.

# 6. הכללת מועמדים להוראה כבעלי מקצוע בקהילות בתיה"ס



## אוניברסיטאות

- האוניברסיטאות/מכללות יכולות לספק מתרגלים ייעודיים למודל הוראה בצמד/הוראה משותפת ושיטות הוראה משותפת ספציפיות עבור סטודנטים ומורים שותפים.

## בתי הספר

- מנהלי בתי"ס יכולים לקבל את מודל ההוראה בצמד/ההוראה המשותפת ולקדם את יתרונותיו בקהילת ביה"ס.
- מורים שותפים יכולים לשאוף לשפר את שיטות ההוראה שלהם עצמם באמצעות שיתוף הפעולה עם המועמדים להוראה וקולגות אחרים בביה"ס.
- בתי"ס יכולים גם לספק יותר הזדמנויות לשיתוף פעולה מקצועי על ידי ארגון קהילות לימוד מקצועיות, הקצאת זמן לפעילותן ותמיכה בתרבות הלמידה המשותפת בביה"ס.

# 7. שיתוף פעולה במטרה לשפר תכניות בעזרת נתונים.

בתי"ס והאוניברסיטאות חייבים להשתמש בנתונים לשיפור מתמשך של התכניות להכשרת מורים. עליהם להשתמש בראיות לתפיסות היעילות או חוסר היעילות של הסטודנטים והבוגרים על מנת לשנות ולשפר את התכניות עם הזמן.

## אוניברסיטאות

- המוסדות האקדמיים יכולות לדרוש מן המועמדים לספק ראיות להשפעתם על למידת התלמידים כחלק מן ההתנסות הקלינית שלהם.
- מורי המורים יכולים לבחון את השפעתם של המועמדים, ואת יכולתם לאמוד את השפעתם באמצעות תיקי עבודות, הערכות כתובות וסמינרים.
- המוסדות האקדמיים יכולים לצפות מבתי"ס השותפים לאסוף ראיות אודות הבוגרים שלהן, ולאסוף נתונים אודות נקודות החוזק והחולשה של התכניות שלהם.

## בתי הספר

- יכולים לסייע בבחירת המורים המומחים לחניכת המועמדים, שיסייעו ל לסטודנטים לחקור את הרציונל מאחורי הנתונים שהם בוחנים ביחד.
- המנהלים צריכים לחלוק את תפיסותיהם על מוכנותם לתפקיד של בוגרי התכנית עם חברי הסגל האקדמי בתכניות ההכשרה.



# גישות שונות להוראה בעמיתות בכיתה

- 1. מורה אחד מלמד, השני צופה:** מורה אחד מעביר את השיעור בינתיים השני צופה בתלמידים או במורה השותף במטרה ספציפית.
- 2. אחד מלמד, השני תומך:** מורה אחד נוטל את האחריות הראשית להעברת השיעור בעוד שהמורה השני מסתובב בין התלמידים על מנת לעזור להם לפי הצורך.
- 3. הוראה מקבילה:** המורים מעבירים את אותו השיעור בו זמנית לשתי קבוצות תלמידים נפרדות.

# שש גישות להוראה בצמד/הוראה משותפת

4. הוראה משתנה: מורה אחד נוטל אחריות על קבוצה קטנה בעוד שהשני מעביר הדרכה לקבוצה הגדולה יותר
5. הוראה קבוצתית: שני המורים חולקים אחריות להעברת ההדרכה בו זמנית לאותה קבוצת התלמידים.

- הוראה בצמד/הוראה משותפת מעניקה למורים ותיקים ומועמדים להוראה, הזדמנות להתנסות בעולם שיתופי יותר של הוראה.
- מורים שותפים יכולים לתכנן, לארגן, להעביר ולבחון את ההדרכה במשותף, דבר המעניק למועמדים להוראה התנסויות לימודיות מהותיות בכל טווח פעילויות ההוראה.

# תועלות הדדיות אלו יכולות לכלול:



□ מוכנות טובה יותר לתקנים חדשים ומודלי הסמכה.

□ מענה מהיר לצרכים מקומיים ספציפיים.

□ מורים חדשים עם הבנה טובה יותר של מסגרות

האחריות שלהם.

□ תמיכה מוגברת בכיתות במענה לצרכים פרטניים

של תלמידים.

# ציוני דרך בפיתוח עמיתות בהוראה בצמד (פיתוח כלים ויישומים של אוניברסיטת ורג'יניה)

- Start with building rapport
- Clarify roles, responsibilities & lesson assignments
- Vary responsibilities & roles
- Communicate, communicate, communicate
- Develop a protocol for your planning sessions
- Take time to reflect & check in
- Resolve difficult situations
- Pacing guide

# ציוני דרך בפיתוח עמיתות בהוראה בצמד

פירוט המרכיבים	צעדים לביסוס דגמי עמיתות
<ul style="list-style-type: none"><li>אפשר היכרות הדדית ברובד אישי ומקצועי</li><li>בנו אמון ללא הנחות מוקדמות.</li><li>שתפו במחשבותיכם וברציונל ההוראה ולעשייה שלכם</li><li>שתפו בתפיסה הפילוסופית שלכם, סגנון ההוראה והניהול שלכם בכיתה, בעדיפויות המקצועיות שלכם.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>התחל בבניית התמיכה</li></ul>
<ul style="list-style-type: none"><li>הבהירו את הציפיות לגבי התפקיד של כל אחד בכל פעם שאתם מתכננים מהלך משותף.</li><li>תנו ביטוי לכבוד הדדי באמצעות מתן קרדיט ותמיכה למעורבות שלכם בשותפות</li><li>הציגו גישה חיובית לגבי עצמכם ומה אתם מציעים לתהליכי ההתנהלות בשותפות.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>הבהר כללים ונורמות, תחומי אחריות ומשימות לימודיות</li></ul>
<ul style="list-style-type: none"><li>חשוב שהסטודנט יראה את שניכם בתפקיד של מנהיגים פדגוגיים-הוראתיים דבר המסייע ללומדים לקבל את סמכות המשותפות.</li><li>חשוב ליצור דפוסים וסוגים שונים של מצבי עמיתות בהוראה ולבחון כיצד כל אחד מרגיש במהלכם.</li><li>חשוב לשוחח על תחושות והעדפות בהתנסויות בדגמי ההוראה.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>הבחן בין תחומי אחריות ותפקידים בכיתה</li></ul>

פירוט המרכיבים	צעדים לביסוס דגמי עמיתות בכיתה
<ul style="list-style-type: none"> <li>• תנו ביטוי להצעות ולמצבי אי נחות (דאגות) באור חיובי.</li> <li>• שוחחו על השיקולים הפילוסופיים בבסיס ההוראה, סגנון ארגון וניהול הכיתה לפני שמהו הופך לסוגיה בכיתה.</li> <li>• הכירו בחוזקות של השני והיו סלחניים כלפי החולשות.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• צור תקשורת.. תקשורת.. תקשורת</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• גבשו הסכמה לגבי מבנה השיעור ותכנון הזמן כולל החלטות לגבי הובלה לגבי חלקים שונים בשיעור.</li> <li>• השקיעו בתכנון המשותף יותר מאשר יצירת מצבים ספונטאניים ליישום של שיעור (ויראטואוזי) מוצלח.</li> <li>• שוחחו ותנו משוב על מה שכל אחד נתן ביטוי לביצוע מיטבי.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• פתח מערכי תכנון של השיעורים</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• קבעו מסגרת זמן שגרתית וממוסדת לתכנון ולמתן רפלקציה צפה בצורה עקבית וחלוק את רשמך תוך הבאת דוגמאות והאזנה לנימוקי האחרי על שיקולי ביצועיו.</li> <li>• לא משנה מה היקף הניסיון של האחר זה חשוב להרהר על השיעור.</li> <li>• זיכרו, שחזרו אך גם צחקו יחדיו.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• הקדש זמן לרפלקציה ותהליכי משוב ובקרה</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• פיתחו בשיחות עמיתות הציגו בעיות ונסו לפתור אותן יחד.</li> <li>• נסו לחשוב גם על מצבים נטילת אחריות למקרים שבהם השותפות עם הסטודנט אינה מתפתחת מצורה מספקת.</li> <li>• תנו רעיונות ו"טיפים" למגוון מצבי קושי שנבחנת יעילותם.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• התמודד בפתרון בעיות וקשיים</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• יצירת זרימה מתוכננת של מיצוב תפקידו של הסטודנט לאורך חודשי השנה. (ממצבי צפייה ושולייאות למצבי מעורבות עד עצמאות מלאה (בנוסף)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• צור והדגם מצבי הדרכה והנחיה שיטתיים</li> </ul>

# הקריטריונים המוצעים לבחירת מורה חונך/מכשיר, כוללים:



- ❑ אנשי מקצוע אשר מפגינים בעקביות דגמים של שיטות הוראה למופת.
- ❑ מורים הלומדים ומתפתחים לאורך כל חייהם, בעלי עניין בהתפתחות מקצועית מתמשכת.
- ❑ אנשים בעלי כישורים ותכונות של מנהיגים וחונכים.
- ❑ מורים בעלי לפחות 3 שנות ניסיון בהוראה.

# אתגרים להתמודדות בהוראה בצמד

## אתגרים ביחס למורה המכשיר

## אתגרים ביחס לסטודנט

<ul style="list-style-type: none"><li>• חולק את ההוראה עם הסטודנט את עדיין אחראי מרכזי להישגי התלמידים</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• סוגיית השליטה של הסטודנט בממצב ההוראתי (תוכן, משמעת, גמישות תגובה וכו').</li></ul>
<ul style="list-style-type: none"><li>• הקושי בהערכת סטודנט עמית שניסיונו מועט והמחויבות להצלחתו גבוהה.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• עד כמה נוצרים יחסי עמיתות שוויוניים המושתתים אל כנות ואמון?</li></ul>
<ul style="list-style-type: none"><li>• אין מספיק זמן לתמוך ולסייע לסטודנט במהלך השבוע.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• האם לא מוטלת אחריות רבה מדיי בשלב מוקדם בהתנסות?</li></ul>
<ul style="list-style-type: none"><li>• הצורך להכיר בכך שהבעלות על הכיתה במובן מסוים נחלקת עם גורם נוסף.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• עד כמה מצליח הסטודנט לפתח סמכות מלאה בעיני תלמידי כיתתו?</li></ul>
	<ul style="list-style-type: none"><li>• עד כמה יש הזדמנות ללמוד מטעויות הדדיות. עד כמה פתוח המורה המכשיר למשוב אמיתי מן הסטודנט (וההיפך)</li></ul>



# שימוש בתובנות שהוצגו

❑ מוסדות אקדמיים צריכים שבתיה"ס יעניקו הזדמנויות נאותות להתנסות קלינית למועמדים להוראה.

❑ מוסדות אקדמיים יכולים לשמש כמשאב מקומי למאמצי ביה"ס להציב מורה טירון יעיל ומשמעותי בכל כיתה.

❑ קובעי המדיניות צריכים להיות מוכנים לאפשר לבתי"ס ולמוסדות האקדמיים, גמישות מסוימת על מנת לשנות מבנים מסורתיים, כגון: היתר או דרישה למימון משותף של השותפויות, יצירת תקנים למשרות סגל היברידיות לגישור בין האוניברסיטאות לבתיה"ס, ובחינת דרישות ההסמכה של המורים במאמץ לעודד התנסויות קליניות ארוכות טווח ומוטמעות עבור המועמדים להוראה.

# סיכום

- האסטרטגיות המצליחות המוצגות, מראות כיצד מוסדות אקדמיים ובתי"ס יכולים להתקדם ביחד אל עבר התאמה טובה יותר בין התכניות להכשרת מורים לבין מציאות ההוראה בשטח.
- **שותפויות איתנות אלו המורכבות ומתוחזקות על בסיס התנסויות קליניות מצוינות למורים עתידיים, יכולות לסייע להכשרה טובה יותר של מורי המחר לצד סיוע לבתיה"ס של ההווה.**