

מדינת ישראל
משרד החינוך
מינהל עובדי הוראה

משרד החינוך
מינהל עובדי הוראה
אגף א' לפיתוח מקצועי לעו"ה בשיתוף תכנית אקדמיה-כיתה

**קווים מנחים לפיתוח מקצועי של סגלי
ניהול, הוראה, חינוך והדרכה פדגוגית:
תכנית אקדמיה-כיתה**

תשע"ה-תשע"ו

מדינת ישראל משרד החינוך

מרכזי צוות הפיתוח:

- ד"ר דליה עמנואל-נוי, מנהלת התכנית אקדמיה-כיתה
- גב' אילנה רוזנברג, מנהלת גף פיתוח מקצועי לעו"ה

חברות צוות הפיתוח:

- גב' אסתי פירסטיין - חברת צוות מרכז אקדמיה-כיתה
- גב' מלי לבוביץ' - מרכזת קורסי חונכים באגף התמחות
- ד"ר דיצה משכית – מפקחת באגף הכשרת עובדי הוראה, חברת צוות מרכז אקדמיה-כיתה
- ד"ר אורנה שץ אופנהיימר- מפקחת באגף הכשרת עובדי הוראה, מרכזת קורסי חונכים

הערות ומשוב:

- איל רם, סמנכ"ל ומנהל מנהל עובדי הוראה
- ד"ר מירי גוטליב – מנהלת אגף א' לפיתוח מקצועי לעו"ה
- גב' לילי רוטו, ממזנה פדגוגית מרכזי פסג"ה
- גב' עינת רוטו, מפקחת פ"מ מחוז תל אביב
- גב' ענת כהן, מפקחת פ"מ מחוז צפון
- גב' יעל סלומון, מפקחת פ"מ מחוז חיפה
- גב' תלמי ובר, מפקחת פ"מ מחוז ירושלים ומנח"י
- גב' חנה חרוסט, מפקחת פ"מ מחוז מרכז
- גב' אילנה בן זקן, מפקחת פ"מ מחוז דרום
- גב' אורלי אביבי, מפקחת פ"מ מחוז התיישבותי

מדינת ישראל
משרד החינוך

תוכן העניינים

4	רציונל התכנית
5	הנחות היסוד של התוכנית לפיתוח מקצועי
6	מטרות הפיתוח המקצועי
7	עקרונות המנחים את הפעלת התכנית
8	עקרונות לארגון התכנים והתאמתם
10	לוח 1: הצגת מסגרות ההכשרה, ההתמחות והפיתוח המקצועי
15	תהליכי יישום והפעלה במסגרות הפיתוח המקצועי
18	לוח 2 – ציוני דרך מוצעים בהיערכות למסגרות הפיתוח המקצועי
19	הנחיות ונהלים ליישום
21	נוהל אישור קורס בתכנית אקדמיה-כיתה לפיתוח מקצועי
22	נספחים - הצגת מפרט התכנים המומלצים ליישום
27	שאלות נפוצות

פיתוח מקצועי לקידום תכנית אקדמיה-כיתה

רציונל

תכנית אקדמיה-כיתה חותרת לקדם את איכות תהליכי הוראה-למידה, את טיב הקשרים בין מורים וגננות, סטודנטים להוראה ותלמידים, ואת איכות ההכשרה להוראה. התוכנית מבוססת על שותפויות בין המוסדות האקדמיים לבין בתי הספר והגנים, גורמי פיקוח כוללים ומפקחים מקצועיים, מרכזי הפסג"ה והרשויות המקומיות. התכנית לפיתוח מקצועי מממשת את יעדי תכנית אקדמיה-כיתה, כפי שהוגדרו ע"י צוות החשיבה בדצמבר 2014 (ראה מסמך מדיניות צוות החשיבה, עמ' 7). תכנית זו מבוססת על עיקרון הרצף וההמשכיות, החל משלב ההכשרה למקצוע דרך תהליכי הכניסה וההשתלבות בהוראה ותהליכי התפתחות מקצועית מתקדמים, ברצף הקריירה המקצועית של כלל השותפים.

תכנית אקדמיה-כיתה מושתתת על התפיסה לפיה זירת ההתפתחות של המורים והגננות מתקיימת בביה"ס ובגן, שבמסגרתם מתקיים המפגש ללמידה ולשיח מקצועי משותף של כל בעלי העניין. מפגשים אלו מתאפיינים בשילוב של היבטים תיאורטיים ופרקטיים, תוך מתן מענה לאוכלוסיות תלמידים מגוונות. מטרת המפגש מוכר וידוע למקבלי החלטות והוא ממוקד ברצון לקדם את צמיחתם של סטודנטים, מורים וגננות מכשירים, חונכים ומלווים ובעלי תפקידים במערכת החינוכית.

זירת הלמידה מתרחשת בשדה החינוכי עצמו וזאת בזיקה הדוקה אל היישומים הפרקטיים במערכת החינוכית.

מדינת ישראל משרד החינוך

כאשר הגישה הקלינית¹ המאופיינת בהיבטים של תכנון לימודים (קוריקולריים) ובהיבטים חברתיים אינטראקטיביים. הגישה הקלינית, הממוקדת בעשייה בשדה הפרקטיקה מתייחסת להבנת המציאות החינוכית, חיבור אל צרכי התלמידים, בחירת סוגיות ותכנים המשקפים את מורכבות העשייה החינוכית, הסתמכות על ההיבטים התיאורטיים והעיוניים בעת יישום של האתגרים החינוכיים המתקיימים בפועל. בהיבט החברתי-אינטראקטיבי מדגישה הגישה הקלינית את השיח המקצועי המתקיים בין מורי המורים לבין הסטודנטים והתלמידים בעת חוויית ההתנסות והלמידה. מתקיימים תהליכי דיגום הוראתיים של המורים המכשירים, אימון בעקבות התנסות ישירה של הסטודנטים, עידוד הנמקה והסבר לעשייה ההוראתית של המורים המכשירים, המדפ"ם והסטודנטים, מתן משוב לשיפור איכות הביצוע של המעורבים, המשגה ועידוד אקלים המקדם אמון, כבוד הדדי והכרה ביכולות המקצועיות של הלומדים. הפיתוח המקצועי של השותפים מזמן למידה משמעותית ורלבנטית לעיסוקיהם ועניינם של הלומדים תוך ויישום שיטות הוראה חדשניות ויישומי טכנולוגיות מידע, המותאמים למאה ה-21.

הנחות היסוד של התוכנית לפיתוח מקצועי

1. תפיסת הארגון כארגון לומד עומדת במרכז הווייתה של תכנית אקדמיה-כיתה, ארגון הלומד לחקור את עצמו ואת סביבתו, תוך ניצול משאבי הידע שיש לשותפים, וזאת כדי

¹ Kriewaldt, Jeana and Turnidge, Dagmar (2013) "Conceptualizing An Approach To Clinical Reasoning In The Education Profession," **Australian Journal of Teacher Education**: Vol. 38: Iss. 6, Article 7

מדינת ישראל משרד החינוך

- לבסס את חוזקות הארגון וכדי להתמודד עם האתגרים המסייעים לו להיות ארגון "בר קיימא"
2. ההתפתחות המקצועית מתהווה בשילוב הנוצר בין ידע תיאורטי לבין ידע יישומי-קליני – שילוב הנוצר במרחב התנסות משותף. ההתפתחות המקצועית מאפשרת יצירת ידע חדש לקידום הפרט והארגון החינוכי.
 3. פיתוח והעצמה של מורים וגננות כלומדים מבוגרים, בדגש על למידה בהיבטים קוגניטיביים, רגשיים וחברתיים.
 4. השותפות היא ערך מרכזי בעבודת ההוראה ליצירת פתיחות ללמידה מגוונת ולנכונות להיתרם מהידע והניסיון של האחר.

מטרות הפיתוח המקצועי

לקדם תהליכי הכשרה והתפתחות מקצועית של סגלי ההוראה ובעלי התפקידים בתכנית, על-מנת לפתח ולשפר את איכות תכניות ההכשרה ואת איכות תהליכי ההוראה-למידה, במערכת החינוכית, בדגש על קידומה של למידה משמעותית בבתי הספר ובגנים.

מטרות משנה

- א. הרחבת הידע ומיומנויות ההוראה בהיבט התוכני-מקצועי (דיסציפלינרי), בשילוב כשרים ומיומנויות המקדמים תקשורת בין אישית על-מנת להתמודד עם אתגרי ההכשרה המקצועית וההוראה.
- ב. ביסוס גישת התפתחות מקצועית המדגישה את הערך הטמון בנכסי הידע והניסיון האישיים, הייחודיים והמשותפים

מדינת ישראל משרד החינוך

- המתהווים במערכת האקדמית ובמערכת החינוכית, המקדמת הישגים וצמיחה מקצועית.
- ג. פיתוח מגוון מסגרות למידה ואופני למידה, בראייה חדשנית וברוח הלמידה המשמעותית.
- ד. קידום האקלים המוסדי המטפח תרבות למידה בקהילות מקצועיות המושתתות על פתיחות ועבודת צוות, שיתוף בידע, חקירה, פתרון בעיות, יוזמה ויצירתיות.
- ה. פיתוח מסלולי קריירה בהם יינתן ביטוי למימוש היכולות מקצועיות ומנהיגותיות של סגלי ההוראה בבתי הספר, בגנים ובמוסדות האקדמיים.
- ו. מיצוב מעמד ההוראה כפרופסיה וביסוסה כעיסוק מקצועי, פרקטי-רפלקטיבי, המכיר בערך הלמידה המתמדת ובחשיבות שמירה על הקודים האתיים של המקצוע.

עקרונות המנחים את הפעלת התכנית

- א. **הכרה בשותפות כמנוף להבניית ידע משותף** – בתהליכי הפיתוח המקצועי מודגש הרעיון כי כל השותפים תורמים מניסיונם, מיכולותיהם, ממומחיותם וממשאביהם (האנושיים וחומריים) כדי להעמיק את איכות ההוראה-למידה ולפתח את מרחב הידע המשותף.
- ב. **שילוב בין תאוריה, מחקר ומעשה כמעגלים המזינים זה את זה במציאות משתנה** (ברוח הגישה הקלינית) - יצירת קשרים משמעותיים בין תאוריה, מחקר ופרקטיקה הן במסגרות האקדמיות והן בעת ההתנסות בשדה. קשרים אלה נועדו לצורך הענקת משמעות למקומם המרכזי של מעורבים בתהליך, בצד המשמעות של התכנים הנלמדים, ולצורך פיתוח כישורי הסתגלות והתמודדות הלומדים במציאות משתנה.

מדינת ישראל משרד החינוך

- ג. **רצף קריירה: מן ההכשרה אל הצמיחה התוך-מקצועית בהוראה** - השינוי המצופה בהתפתחות המקצועית מדגיש את המעבר הגמיש מן ההכשרה אל ההתנסות הפרקטית והמודרכת. הציפייה היא כי המעבר ילווה בהתפתחות מקצועית של הסטודנט ההוראה וזאת לצד תהליכים מקבילים של התפתחותם המקצועית של המורים / הגננות המכשירים ובעלי תפקידים נוספים. תהליכי התפתחות מקצועית אלו יתמשכו גם במעבר של הסטודנט למעמד של מתמחה עם קבלת האחריות כמחנך וכמורה מקצועי המלווה על ידי מורה מכשיר-חונך. ככלל, לאורך רצף הקריירה תימשך הצמיחה המקצועית במסגרות מגוונות להתפתחות מקצועית.
- ד. **התמקצעות, קהילות למידה ואבטחות איכות** - הפיתוח המקצועי יתקיים בקהילות למידה והכשרה בתוך בתי הספר, בגנים ובמוסדות האקדמיים כחלק מהתהליך של טיוב ההוראה על מסגרותיו השונות. טיב תפקודן של הקהילות במערכת יתבצע, בין השאר, באמצעות שיתוף בניסיון ובידע מצטבר ותוך כדי ביסוס האמון ההדדי כאמצעי המעשיר את דרכי הפעולה ואת אמצעי המשוב והערכה.
- ה. **תיעוד וניהול ידע מצטבר** - בתהליך ההתפתחות המקצועית מהווה התיעוד וניהול הידע המצטבר כפעילות מפתח לבניית הידע המקצועי ולצורך הנחלתו הפומבית לכל בעלי עניין.

עקרונות לארגון התכנים והתאמתם

- א. **ההכשרה לתפקיד כתנאי מסייע ומחייב במילוי תפקיד** - המורים המכשירים והמקשרים הבית ספריים, לצד המתאמים האקדמיים, מצופים להשתתף במסגרות הכשרה להתפתחותם המקצועית בהתאם לתפקידם וייעודם בתכנית. התכנים

מדינת ישראל משרד החינוך

שנקבעו, מכוונים בקידום ההתמקצעות של כל בעל תפקיד בתכנית, בביצוע משימות חניכה, לוי ותיאום - תוך ובין מוסדי.

ב. ייחוד ואחידות בתכני הלמידה - תכנית הפיתוח המקצועי² מושתתת על תכני ליבה משותפים לכלל קבוצות הלמידה הלוקחים חלק בתכנית אקדמיה כיתה: בתי הספר, גני הילדים ומוסדות האקדמיים. כמוכן נקבעו תכנים ייחודים הנותנים מענה למורים, גננות ובעלי תפקידים (מתאמים אקדמיים ומקשרים בבית הספר ובגנים) בהתאם להגדרת תפקידם.

ג. גמישות פדגוגית - התכנית מאפשרת את פיתוחן של מגוון מסגרות גמישות ללמידה, המותאמות לאוכלוסיות יעד שונות במסגרות החינוכיות והאקדמיות. התכנית תקדם פתיחות להרכבי למידה גמישים (הומוגניים והטרוגניים), בתחומי דעת ובתכנים פדגוגיים מגוונים, העונים לצרכי קהילות הלמידה של סטודנטים, מורים, גננות, ובעלי תפקידים המעורבים בשותפות.

ד. ראייה מערכתית ואיגום משאבים - התכנית מתחשבת במכלול הגורמים המעורבים בשותפויות בראייה כוללת (דרגי שדה, אקדמיה, מחוז, דרגי פיקוח מקצועיים במטה). ראייה זו מאפשרת פיתוח תכניות לקידום מקצועי ושילובן בזיקה לצורכי המעורבים בתהליכי הנחיה, חניכה וליווי, וזאת לצד מילוי תפקידי ריכוז ותיאום. בין התכניות תתאפשר זרימה גמישה ומאגמת משאבים בהתאם לנסיבות ולתנאים המתפתחים במסגרות השותפות, תוך הרחבת פיזור מסגרות

² ראה פירוט התוכנית בנספח מספר 1 המציג את טבלת תכנים עפ"י התפקידים

מדינת ישראל משרד החינוך

הלמידה בחבלי הארץ השונים, על-מנת להגביר את הנגישות לכלל השותפים בתכנית.

ה. **פיתוח מקצועי לשם קידום שותפויות אקדמיה-כיתה** - קידום הלמידה, באמצעות מדריכים פדגוגיים ומורים/גננות מכשירים יושתת על מסגרות למידה משותפות או מסגרות למידה נפרדות על-פי הצרכים, של המסגרות הארגוניות השונות. כך למשל יקודם הפיתוח המקצועי של המדריכים הפדגוגיים והדיסציפלינריים, לצד המורים והגננות המכשירים. בנוסף, יקודם עיצוב תפיסות של שותפויות בראייה מוסדית, באמצעות התיאום המחוזי והתיאום מול מרכזי פסג"ה.

ו. **רצף ומסלולי קריירה בנתיבי צמיחה** - הפיתוח המקצועי יאפשר קידום מסלולי קריירה מקצועיים, בתחומים פדגוגיים ובתחומי הדרכה. קידום מסלולי קריירה אלה, מטרתם לסייע בתהליך מיצובו המקצועי של המורה בתחומי ההתמקצעות השונים ויזמן אפשרויות לצמיחה תפקודית במשימות ריכוז רחבות ובמשימות מנהיגותיות - כלל מערכתיות.

מסגרות ההכשרה, ההתמחות והפיתוח המקצועי בתכנית "אקדמיה-כיתה" מתוארות בלוח מספר 1 (ראה להלן). הלוח מציג מתווה בסיסי המאפשר, בהתאם ליישום **עקרון הגמישות הפדגוגית**, פיתוח של מגוון מסגרות המותאמות לכלל השותפים המעורבים בתכנית אקדמיה-כיתה

מדינת ישראל
משרד החינוך
מינהל עובדי הוראה

תנאי כניסה	תכנית ההכשרה והפיתוח המקצועי	תעודה/אישור	אגף/גוף אחראי	היקף בשנה	מסגרת	תפקיד/תכלית	תפקיד ³
ע"פ בחירה והסכמת המורים ובאישור המנהל/מפקחת גני ילדים התחייבות למינוי/מילוי וי התפקיד בביה"ס/גן ** מומלץ לאפשר לחדרי מורים תכנית הכשרה לכלל המורים כפיתוח בית ספרי	<ul style="list-style-type: none"> הכשרה טרום תפקידית תוך תפקיד, בשנה הראשונה לתפקיד 	<ul style="list-style-type: none"> מורה מכשיר-הכשרה לתפקיד הכשרה לתעודת מורה חונך/מלווה 	הכשרה/התמחות וכניסה להוראה בשותפות מוסד אקדמי	60 שעות משרד החינוך (אם אפשרות ל-15 שעות פרקטיקום התנסותי) או פיצול של ה-60 שעות לשנתיים (30 כל שנה)	אקדמיה-כיתה התמחות וליווי שותפויות במסגרות בית ספריות עם מוסד אקדמי	מאמן/מכשיר סטודנטים להוראה חונך/ מלווה מתמחים ומורי שנה א'	** מורה / גננת מכשיר/מאמן חונך/מלווה הכשרה לתפקיד (ללא הכשרה קודמת)
עבר בהצלחה הכשרה לתפקיד	<ul style="list-style-type: none"> פיתוח מקצועי תוך תפקידי 	<ul style="list-style-type: none"> מורה מכשיר-ביסוס מתקדם 	הכשרה / התמחות וכניסה להוראה	30 שעות	אקדמיה-כיתה התמחות וליווי שותפויות במסגרות בית	מאמן/מכשיר סטודנטים להוראה חונך מלווה מתמחים ומורי שנה א'	** מורה/ גננת מכשיר/מורה חונך/מלווה

³ הגדרת התפקידים "אקדמיה-כיתה" שותפות לחיזוק ההוראה מסמך מדיניות מסכם של צוות החשיבה עמ' 22 ואילך

מדינת ישראל
 משרד החינוך

<p>(קורס מורים/גננות מאמנים/ חונכים/מל (וויס) ע"פ בחירה • והסכמת המורים, באישור המנהל מינוי • בפועל לתפקיד</p>	<p>Supervision (n)</p>		<p>בשותפות מוסד אקדמי</p>		<p>ספריות עם מוסד אקדמי</p>		<p>ביסוס מתקדם (לאחר הכשרה ראשונית)</p>
<p>ע"פ בחירה של המורים באישור המנהל/המפקחת על גני הילדים</p>	<p>• הכשרה טרום תפקידית, ופיתוח מקצועי תוך תפקיד בשילוב יוזמות, מחקר וסופרוויז'ן</p>	<p>מורה מכשיר/חונך/ מלווה מיומן הכשרה לתעודת מורה חונך/מלווה מומחה</p>	<p>פ"מ</p>	<p>150 שעות</p>	<p>אקדמיה-כיתה התמחות וליווי שותפויות</p>	<p>מאמן/מכשיר מלווה/ חונך</p>	<p>מורה / גננת מכשיר/חונך / מלווה מורה מיומן (7-8)</p>

מדינת ישראל
משרד החינוך

<p>הכשרה וניסיון של לפחות 3 שנים כמורה חונך/מכשיר/ מלווה</p>	<ul style="list-style-type: none"> פיתוח מקצועי תוך תפקידי בשילוב פרקטיקום כמוביל פדגוגי 	<p>מורה מכשיר/ חונך/ מלווה בכיר</p>	<p>פ"מ</p>	<p>150 שעות</p>	<p>אקדמיה – כיתה</p>	<p>מאמן מורים מכשירים וחונכים</p>	<p>מורה / גננת מכשיר/חונך / מלווה מורה בכיר (דרגה 9)</p>
<ul style="list-style-type: none"> נקבע כממלא תפקיד 	<ul style="list-style-type: none"> פיתוח בעלי התפקידים, להובלת שותפויות 	<p>אישור השתתפות</p>	<p>פיתוח מקצועי לבעלי תפקידים (פורום משותף)</p>	<p>5-6 מפגשים בשנה במתכונת אזורית (30/60 שעות) עם אפשרות להשלמה ל-150 שעות או 75 בשנה</p>	<p>אקדמיה-כיתה</p>	<p>מובילי קב' המורים המכשירים בבית הספר/ מתאמי אקדמיה- כיתה</p>	<p>** הכשרות מקשר בית ספרי/מתאמי י אקדמיה- כיתה</p>

מדינת ישראל משרד החינוך

	<p>שלוש מתכונות :</p> <ul style="list-style-type: none"> • צוות בית הספר/ צוותים מקצועיים וצוות מוביל • שילוב יחידת תוכן מודולרית בתכנית קיימת. 	אישור	פ"מ	30/60	<p>זנהלת בית הספר, המוסד האקדמי בתיאום ותכלול מרכזי הפסג"ה</p>	מגוון בעלי תפקידים ומודלים שונים	פיתוח מקצועי לסגל בית הספר
<ul style="list-style-type: none"> • שייכות בתי הספר לתכנית אקדמיה-כיתה 	<ul style="list-style-type: none"> • מפגשים אחת לחודש לצוותי מנהלים במתכונות מחוזיות. 	אישור	פ"מ בשיתוף אגף הכשרה ואף התמחות וכניסה להוראה	30 ש"י	מנהלים בבתיה"ס יסודיים ועל יסודי, גורמים אקדמיים, ומפקחים לפיתוח מקצועי, נציגי מרכזי פסג"ה.	קהילת מנהלי בתי ספר בשיתוף מכון אבני ראשה	פיתוח מקצועי לקבוצה של מנהלי בתי ספר המשתתפים בתכנית
	שלוש מתכונות : <ul style="list-style-type: none"> • צוות הגננות 	אישור	פ"מ	30/60	מפקחת הגנים/ מנהלת אשכול	מגוון בעלי תפקידים ומודלים שונים	פיתוח מקצועי

מדינת ישראל
משרד החינוך

	<ul style="list-style-type: none"> • צוותים של גננות מובילות • שילוב יחידת תוכן מודולרית בתכנית קיימת. 				<p>גנים/ המוסד האקדמי בתיאום ותכלול מרכז פסג"ה</p>		<p>לסגל הגננות במתכונת יישוביות / אזוריות</p>
	<ul style="list-style-type: none"> • צוות חשיבה: • פיתוח למידה וחשיבה, דילמות לדיון • פיתוח והצגת כלים ודגמי 	<p>אישור השתתפות</p>	<p>מכון מופ"ת פרום משותף</p>	<p>5-6 מפגשים בשנה 3-4 מוקדים פיתוח בחבלי הארץ</p>	<p>אקדמיה כיתה</p>	<p>למידה ושיתוף</p>	<p>מרכזי תכניות אקדמיה - כיתה במוסדות האקדמיים ומנהלי מרכזי פסג"ה</p>

מדינת ישראל
משרד החינוך

שיתוף							
	<ul style="list-style-type: none"> מתווה ע"י מכון מופ"ת בניהול די"ר רבקה רייכנברג ופרופ' מרים מבורך 	אישור השתתפות	מכון מופ"ת/מוסדות אקדמיים	60 (30 מתוכם עשויות להיות במתכונת דיגיטאלית) 3-4 מוקדים ברחבי הארץ	אקדמיה -כיתה	הכשרת מדריכים פדגוגיים לתכנית	מדריכים פדגוגיים הכשרה לתפקיד/לווי ופיתוח
	<ul style="list-style-type: none"> ספרוויזין מתכונת אזורית בשיתוף מכון מופ"ת ומוסדות האקדמיים 	אישור השתתפות	מכון מופ"ת/מוסדות אקדמיים	30 פנים אל פנים	אקדמיה -כיתה	הדרכת וליווי תומך במדריכים פדגוגיים	

**** קיימת חובת השתתפות**

מדינת ישראל
משרד החינוך

לוח 1: הצגת מסגרות ההכשרה, ההתמחות והפיתוח המקצועי בהתייחס לתכנית "אקדמיה-כיתה"

מדינת ישראל
משרד החינוך
מינהל עובדי הוראה

תהליכי יישום והפעלה במסגרות הפיתוח המקצועי

וועדת היגוי מחוזית

ועדת ההיגוי המחוזית עוסקת בקביעת מדיניות כוללת בניהול ובהובלה של התוכנית לפיתוח מקצועי. הועדה פועלת בזיקה למדיניות המשרד ובהתאם לצרכים הייחודיים של המוסדות המעורבים והמחוז בהקשר לתהליכי היישום של תכנית אקדמיה-כיתה בפועל.

חברי הוועדה: מפקח על הפיתוח המקצועי במחוז, מפקח על ההכשרה, רכזי התכנית באקדמיה, נציג מפקחים מקצועיים במחוז, נציג מפקחים כוללים במחוז, נציג מרכזי פסג"ה, נציג מנהלי בתי ספר, נציגת גננות, נציג רשות מקומית.

דרכי העבודה של הועדה: הועדה תתכנס לכל הפחות שלוש פעמים בשנה.

תפקידי הוועדה המחוזית כוללים את:

- א. קידום שיתוף פעולה מערכתי בפיתוח המקצועי - תכנית אקדמיה-כיתה במחוז.
- ב. תמיכה וסיוע בהקמת מסגרות הפיתוח המקצועי בבתי הספר והגנים, תוך בחינת התכניות המוגשות וגיוס המשאבים המתאימים ליישומן.
- ג. ביצוע תהליכי משוב, מעקב והפקת לקחים לגבי הפעלת התכניות, ותרומתן לקידום תהליכי הכשרה-הוראה-למידה.
- ד. העמקת השותפות בין הגורמים וסיוע בקידום אתגרים ובפתרון בעיות בהקשר המחוזי ובזיקה למוסדות האקדמיים המצויים בשותפות עם המחוז.

מדינת ישראל משרד החינוך

1. וועדת היגוי אזורית/יישובית

בערים גדולות ובמועצות אזוריות מוצע להקים וועדת היגוי ליישום והפעלה של תכניות אקדמיה-כיתה, כאשר הפיתוח המקצועי הינו מבין היעדים החשובים שבהם תעסוק הוועדה. ועדה זו קובעת מדיניות בענייני פיתוח מקצועי, בהקשר האזורי-יישובי.

חברי הוועדה: מנהל אגף החינוך ונציגות מנהלי המחלקות לבתי הספר והגיל הרך, מנהל/מקשרי בית הספר, גננת, מפקח כולל (מתכלל), מתאמי תכנית אקדמיה-כיתה במוסדות האקדמיים, מנהל/נציג מרכז פסג"ה.

דרכי העבודה של הוועדה: תתכנס לכל הפחות ארבע פעמים בשנה.

תפקידי הוועדה האזורית/יישובית בהקשר לפיתוח המקצועי כוללים את:

- א. תכנון מדיניות הפיתוח המקצועי בתכנית אקדמיה-כיתה והובלתה בראייה אזורית-יישובית, בתיאום עם ועדת ההיגוי המחוזית.
- ב. תמיכה וסיוע בהקמת מסגרות הפיתוח המקצועי בבתי הספר והגנים, בתיאום עם מנהלי בתי הספר, רכזי הגנים מתאמים אקדמיים ומרכז הפסג"ה היישובי/רשותי תוך הנגשת המשאבים המותאמים ליישומן.
- ג. ביצוע תהליכי משוב, מעקב והפקת לקחים לגבי הפעלת התכניות, ותרומתן לקידום תהליכי הכשרה-הוראה-למידה
- ד. העמקת השותפות בין הגורמים וסיוע בקידום אתגרים ובפתרון בעיות בהקשר היישובי והמוסדי בזיקה למוסדות האקדמיים ולמרכז הפסג"ה המעורבים בשותפות.

2. וועדת היגוי בית ספרית/ אשכול גנים

חברי הוועדה: מנהל בית הספר/ מפקחת על הגנים, מנהל מרכז פסג"ה, מתאם אקדמי, מקשר בית ספרי, נציג פיקוח/מדריך מטעמו, נציג רשות מקומית, נציג מדריכים פדגוגיים, נציג מורים מכשירים

דרכי הפעולה של הצוות הבית ספרי

- א. איגום תכניות הפיתוח המקצועי של "אקדמיה-כיתה" ופיתוח של מסגרות למידה ותמיכה מקצועיות בתוך בית הספר והגנים עפ"י עקרונות התכנית לפיתוח מקצועי.
- ב. מיפוי צורכי הפיתוח המקצועי של המורים/גננות הוותיקים והמנוסים המעורבים במסגרות החינוכיות שבהן מתקיימת שותפות בהקשר המחוזי ובהקשר האזורי/יישובי.
- ג. תיאום וקיום תהליכי קבלת החלטות תוך התחשבות בצרכים ובמומחיות המייחדת את השותפים בצוות.
- ד. ניהול ידע, תיעודו והפצתו במסגרת ימי עיון ובכלים דיגיטליים, הן בהקשר מחוזי ובהמשך בהקשר אזורי/יישובי/ בית ספרי/גנים.

היערכות בהקשר הפנים מוסדי בית ספרי/גני/אקדמי

בתהליך הפיתוח המקצועי בתכנית אקדמיה-כיתה מספר מעורבים וביניהם: סטודנטים, מורים מכשירים, סגלי הוראה וניהול בבתי הספר, מקשרים בית ספריים, מדריכים פדגוגיים ומתאמים אקדמיים. מצופה שכל אחד מהשותפים ישתייך **לקהילות למידה**, שבמסגרתן תשתבח איכות ההכשרה ואיכות תהליכי הוראה-למידה בכיתה. תהליך איתור הצרכים, תכנון מסגרות הפיתוח המקצועי והפעלתן בבתי הספר, במסגרות

מדינת ישראל משרד החינוך

האקדמיות ובמרכזי פסג"ה, הם חיוניים, איפוא, להצלחת התכנית ויעדיה.
מי ינהל את קהילות הלמידה מי יהיה אחראי ויוביל?

מוצג להלן בלוח 2 מתווה ההערכות למסגרות הפיתוח המקצועי

לוח 2 – ציוני דרך מוצעים בהיערכות למסגרות הפיתוח המקצועי

איתור צרכים ואיגומם	תכנון התכנים והמסגרות	הפעלת המסגרות וטיובן תוך כדי פעולה	בחינת השפעות, לקחים ומשוב מסכם
הכשרת הלבבות ופיתוח תפיסות השותפים והסכמתם ליטול חלק פעיל ביעדים ובאתגרים שמציבה תכנית אקדמיה-כיתה.	הגדרת קהילות הלמידה להקמה, תכנון וקביעת היעדים, התכנים, דרכי הלמידה, תוצרים מצופים ומדדי הצלחה, בזיקה למתווה התכנית אקדמיה-כיתה.	הפעלת התכניות ומימושן, תוך מעקב שוטף ומתן מענה גמיש לתהליכים וצרכים מתוכננים ובלתי מתוכננים.	בחינת תוצרי ביניים ותוצרים מסכמים ביחס לתפיסות ויישומים, הן במסגרות החינוכיות והן במסגרות האקדמיות.
מיפוי הרקע של מסגרות השותפות מבחינת החזון, מסגרות קודמות לפיתוח מקצועי והגדרת צרכים לפיתוח מקצועי, ביחס לכל אחד מהשותפים	הנגשת משאבים למימוש התכניות.	איסוף מידע ושיתוף בתובנות המתהוות תוך כדי הפעלה, על מנת לקדם לולאות שיפור.	בחינת התוצרים ביחס ליעדים שנקבעו וביחס למדדי הצלחה ויעדים שהתהוו תוך כדי פעולה.
הנגשת המידע לגבי צרכים מוסדיים למסגרות היגוי במרחב המחוזי והיישובי/אזורי	קביעת הסילבוסים ומנחי הפיתוח המקצועי, בתיאום עם כלל הגורמים, להסדרת התנאים הפורמליים לקידום מקצועי.		שיתוף הנמענים בשותפות לגבי תרומות והשפעות לקידום ההכשרה ותהליכי ההוראה-למידה במסגרות החינוכיות והאקדמיות (בהקשר האישי, המקצועי והמוסדי).
הפעלת ראייה מערכתית לניצול מושכל של המידע לתכנון מענה גמיש לנמעני הפיתוח המקצועי.			הפקת לקחים והיערכות להרחבת השותפויות בעתיד

⁴ ראה נספח 1 – הצגת מפרט התכנים המומלצים ליישום

מדינת ישראל משרד החינוך

**התווית תכנית הפעילות ולוחות הזמנים יקבעו ע"י וועדות ההיגוי
המחוזיות/אזוריות/ מוסדיות**

הנחיות ונהלים ליישום

1. איתור הצרכים, קביעת התכנים הנלמדים ודרכי ההוראה- למידה יקבעו ע"פ עקרונות הגמישות הפדגוגית כפי שמתואר בתכנית הפיתוח המקצועי של אקדמיה-כיתה, ובמסגרת צוותי חשיבה וועדות ההיגוי.
2. מסגרות גמישות לפיתוח מקצועי יאושרו לצוותים ולקבוצות מ-5 משתתפים ומעלה. יש להבטיח מימון בהתאם להיקף שעות הפיתוח המקצועי שאושרו למוסדות האקדמיים.
3. ניתן ומומלץ לאגם בהסכמה את משאבי התכנית המופעלת, בכל מסגרת חינוכית עם משאבי הפיתוח המקצועי במחוז ומשאבי הרשות המקומית.
4. האיגום יתקיים באחריות המפקח על הפיתוח המקצועי במחוז, בסיוע מרכז הפסג"ה באזור בית הספר.

נוהל אישור קורס בתכנית אקדמיה-כיתה לפיתוח מקצועי

- על מנת שעובדי הוראה וסגלי מוסדות אקדמיים יקבלו הכרה פורמלית בשעות הפיתוח המקצועי, לקידום מקצועי, יש לבצע את המהלכים הארגוניים הבאים הנדרשים בהפעלת קורס בתכנית אקדמיה-כיתה:
1. מבצע הקורס מתבקש לבחור הצעה לתכנית מתוך מאגר התכניות לפיתוח מקצועי בנושא "אקדמיה כיתה".

מדינת ישראל משרד החינוך

2. מבצע הקורס יגיש בקשה אינטרנטית (יומן הקורס) למפקח הפיתוח המקצועי במחוז כדי לקבל אישור לקיומה וכל זאת על פי כללי האגף לפיתוח מקצועי ונהליו.
3. יש לציין בטופס הבקשה, מעל לתאריך, כי התכנית היא במסגרת הרפורמה "אופק חדש" ו/או "עוז לתמורה".
4. עם קבלת האישור (האלקטרוני מן המפקח) יקיים מבצע הקורס את תכנית הקורס בהתאם להנחיות האגף ויוודא כי הלומדים בו עומדים בכל הדרישות הארגוניות והפדגוגיות הנדרשות.
5. מבצע הקורס מתבקש להעביר העתק מן היומן המוגש והמאושר למרכז הפס"ג ה עמו עומד המוסד האקדמי בקשר שוטף באותו אזור גיאוגרפי, ולמינהלת "אקדמיה-כיתה".
6. היומן יאפשר ריכוז מידע מסודר על היקף השעות ותכני הלמידה הנלמדים על ידי סגלי ההוראה, בתיאום עם המסגרות האקדמיות.
7. בכל קורס להתפתחות מקצועית, חובה על הלומדים להגיש תוצרי למידה (תיעוד רפלקטיבי ומשימה מסכמת) על-פי ההנחיות המבוקשות על ידי מנחי הקורס.
8. פרטי הלומדים יוקלדו לתוך מערכת הפיתוח המקצועי ונוכחותם תאושר לאחר כל מפגש (לפי הנחיות האגף לפיתוח מקצועי ובהתאם לחוזר מנכ"ל)
9. עם תום הקורס, יועבר היומן הדיגיטלי למפקח הפיתוח המקצועי ליומן יצורפו כל המסמכים הנדרשים ושלוש עבודות לדוגמה.

באחריות הפיקוח המחוזי על הפיתוח המקצועי

המפקח על הפיתוח המקצועי יבחן את הבקשה על פי הקריטריונים הקיימים.

בקשה העומדת בדרישות הפדגוגיות והמנהליות תקבל אישור שישלח לגוף המקיים את הקורס, במקביל תפתח הרשאה לעריכת היומן. עם סיום הקורס יועבר יומן קורס תקין למערכות משרד החינוך לאישור השתתפות ולצרכי קידום מקצועי.

תכניות לפיתוח מקצועי "אקדמיה כיתה" במערכת לניהול התכניות :

להתכניות של אקדמיה-כיתה, נמצאות בקטגוריה תכניות ייעודיות- "אקדמיה-כיתה") :

1. הכשרה לתפקיד, **מורים מכשירים חונכים ומלווים-אקדמיה-כיתה**: 60 שעות (ללא הכשרה קודמת) במקרים מיוחדים ניתן לפצל לשנתיים. בכל מקרה הקורס יכלול 45 עיוניות +15 שעות התנסות. מס' תכנית: 782
2. ביסוס מתקדם **סופרוויז'ן** 30 שעות (לאחר הכשרה ראשונית) ניתן לפצל לשנתיים 15+15. מס' תכנית: 3373
3. פיתוח מקצועי **בית ספרי/לסגל הגננות**: 30 שעות. מס' תכנית: 3461
4. **מקשר בית ספרי** אקדמיה כיתה: 30 שעות (התכנית תגובש בהמשך)
5. **מתאם אקדמיה-כיתה**: 60/30 שעות (התכנית תבוצע בזיקה למחוזות ובמכון מופ"ת בשיתוף של 30 ש/ עם מקשרים בית ספריים)
6. **מדריכים פדגוגיים**: 60/30 (התכנית ניתנת לביצוע במוסדות האקדמיים ובמכון מופ"ת)

מדינת ישראל משרד החינוך

(קיימת אפשרות להרחבת הכרה לדרגות 7-9 על-פני שנתיים,
במתכנת של 60 שעות במופ"ת + תוספת 15 שעות פרקטיקום – סה"כ
75 כל שנה , על-פני שנתיים 150 ש"י).

7. **מנהלי בתי ספר- אקדמיה-כיתה:** 40 שעות. מס' תכנית: 3379

8. **מורה מומחה- 7-9: מורים וגננות מכשירים חונכים ומלווים**
"אקדמיה-כיתה": 150 שעות. מבי תכנית: 3377

תכניות רגילות:

1. חונכים ומלווים 7-9 : 150 שעות מס' תכנית- 1998

2. מורים מכשירים ומאמנים 7-9 : 150 שעות מס' התכנית- 3463

דוגמאות לתכנון הקורסים בהתאמה לצרכים ובגמישות

פדגוגית:

א. מורים הנמצאים בדרגות 7-9 ילמדו במהלך שנתיים 150 שנה ראשונה:
60 שעות

של מורים מכשירים/חונכים/מלווים (תכנית מס 1)+15 שעות סופרוויזין
(תכנית)

מס. 2) שנה שנייה: 60 שעות (תכנית שתוצע בהמשך)+15 שעות
סופרוויזין

(תכנית מס. 2)

ב. הכשרה לתפקיד, **מורים מכשירים חונכים ומלווים-אקדמיה- כיתה:** 45
שעות

עיוניות + 15 שעות התנסות מעשית.

מדינת ישראל משרד החינוך

ג. **פיתוח צוות בית הספר** : התכנית מאגדת נושאים מרכזיים, הסילבוס יגובש בהתאם לצרכי בית הספר וצוות השותפים בהתאם להנחיות הפעלת וועדת ההיגוי.

נספח 1: הצגת מפרט התכנים המומלצים ליישום

היבטים אקולוגיים- ארגוניים- מוסדיים	היבטי עמיתות ברובד בין-אישי	פיתוח זהות ותפיסת תפקיד ומסוגלות אישית – תוך אישי	היבטים פדגוגיים- הוראתיים דיסיפלינאריים	היבטים רעיוניים ותאורטיים	היבטי תוכן תכנים
<ul style="list-style-type: none"> מרכיבי התרבות הבית-ספרית/הגן וזיקתה לחזון הפדגוגי של ביה"ס. היבטים אקולוגיים – צוותים, חשיבותם ומקומם בתהליכי חניכה והשתלבות בעבודה – טיפוח תחושת הצלחה ושייכות בהקשר של תחושת מסוגלות אישית וקולקטיבית (פרידמן וקס, 2005; קס, 2013). זיהוי הציפיות של המערכת מהסטודנטים וזיהוי הציפיות של הסטודנטים מהמורים 	<ul style="list-style-type: none"> תפיסת המיצוב בעבודת עמיתות, משמעות העבודה בצמד הוראתי (Co- Teaching). ארגון דפוסי עבודה משותפים עם המודרך: הגדרת מטרות ויעדים, עריכת חוזה הדרכה וציפיות משותף. עיצוב תכנית פעילות מוסכמת ברובד שנת/חודשי/שבועי (מתווה מנחה ותכנון יעדים ומשימות). 	<ul style="list-style-type: none"> תפיסת העצמי והצגתו, שיקולים לבחירת העיסוק בתפקיד החניכה (אפיון מניעים וניתוחם) אקספלורציה (הצבת יעדים לקידום אישי ומקצועי, באמצעות תהליכי רפלקציה ותיאום ציפיות) 	<ul style="list-style-type: none"> קביעת מטרות כלליות אופרטיביות ויעדים של תכניות הוראה החניכה/הדרכה. יחידות הוראה/הדרכה ניתוח ופיתוח של מגוון דגמי שיעורים בזיקה ליעדים ניתוח כשרים, ומיומנויות חשיבה גבוהות בתכניות ההוראה 	<ul style="list-style-type: none"> קביעת מטרות ויעדים בזיקה לתיאוריות ולתפיסות פילוסופיות שעניין ב: פיתוח הלומד המבוגר בהיבטים קוגניטיביים, רגשיים וחברתיים פיתוח שותפויות השותפות והקשרה לקשרי אקדמיה כיתה – תיאוריה ופרקטיקה. מעמד המורה ותפקידו כל זאת בזיקה לרפורמות "אופק חדש ועוז לתמורה" והשפעותיהן תכליות ההוראה והחינוך – מהי הוראה מיטבית (סטנדרטים למורה/סטודנט 	<p>הצבת מטרות ויעדים</p>

מדינת ישראל
משרד החינוך

<p>המכשירים.</p>				<p>מתחיל (חטיבה, 2001). <ul style="list-style-type: none"> • מאפייני התפתחות מקצועית של עו"ה. עולמו של המורה המתחיל כולל היכרות עם היבטים הנרטיביים (לדוגמה: ייצוג בכרזות ובסיפורים). </p>	<p>התייחסות לשונות</p>
<ul style="list-style-type: none"> • שינויים בחברה כמשפיעים על עבודת המורה • מאפיינים סביבתיים בזיקה לשלב המקצועי • הנחייה אודות דרכי ההתמודדות עם ילדים בעלי צרכים 	<ul style="list-style-type: none"> • הבדלים בין עמיתים (תחרותיות, אוטונומיה, הסתגלות). • סוגי ניהול וסמכות במערכת הארגונית. • מודלים של עבודה ב CO, • רווחים 	<ul style="list-style-type: none"> • זהות אישית וזהות מקצועית – תפיסת התפקיד של השותפים בהוראה. • ממד רגשי בעבודת הסטודנט/המורה המתחיל/המורה המאמן/המכשיר/החונך והמלווה. • מפגש בין תפקידים (אישי, משפחתי ומקצועי) 	<ul style="list-style-type: none"> • הבדלים בין לומדים/מודרכים והכרה בסגנונות הוראתיים שונים. • השונות וביטוייה בתכנון תכנית ההוראה השבועית/חודשית/שנתית • ההתפתחות המקצועית מתהווה בשילוב הנוצר בין ידע תיאורטי לבין ידע יישומי-קליני - 	<p>טיפוח צדק חברתי כערך מרכזי להכרה בשונות שבין לומדים (טייטל, 2001; 2003; ליצירת פתיחות ללמידה מגוונת; ולנכונות להיתרם מהידע והניסיון של האחר.</p>	

מדינת ישראל משרד החינוך

<p>מיוחדים</p> <ul style="list-style-type: none"> • קליטה, הסתגלות ומעבר לאוטונומיה מקצועית • פיתוח אקלים מוסדי המעודד פתיחות, שיתופיות ועבודת צוות 	<p>ואתגרים בעבודה ב CO</p> <ul style="list-style-type: none"> • עבודת צוות • מרכיבי אמון ומחויבות בעבודה ב-CO • גישור בין שונות • יחסי אמון ותלות • אתיקה ביחסי עמיתות • הכרה בשותפות כמנוף להבניית ידע משותף • 	<p>ונייהול המתח ביניהם.</p> <ul style="list-style-type: none"> • פיתוח תחושת מסוגלות (ממד בין אישי, מקצועי-הוראתי וארגוני) • פיתוח מסלולי קריירה בהן יינתן ביטוי למימוש היכולות של סגלי ההוראה בבתי הספר ובמוסדות האקדמיים (מילוי תפקידים וקידום התפתחותי) • צמיחה מקצועית בדיאלוג עם שותפי תפקיד בדגמי עמיתות. (ניתוח אירועים). 	<p>הנוצרים במרחב התנסות משותף הנותן מענה להכרה בשונות.</p> <ul style="list-style-type: none"> • ביטויי הכרה בשונות בניהול וארגון הכיתה והלמידה ובמהלך ההוראה בשיעורים. • שיטות הוראה, דרכי הוראה כמענה ליעד ההכרה בשונות. • ארגון סביבות למידה ושילוב טכנולוגיה בכיתה מכוונת מענים וצרכים מגוונים. 		
---	--	---	---	--	--

מדינת ישראל משרד החינוך

<ul style="list-style-type: none"> • דרכי התמודדות עם מאפייני הסביבה עם דגש על ההכוונה עצמית בלמידה. • מחוץ לדלת הכיתה (הורים, מסיבות, טקסים, טיולים, גורמי תמיכה וטיפול בקהילה 	<ul style="list-style-type: none"> • עבודה ב-CO – היכרות עם פיתוח מגוון מסגרות למידה ואופני למידה, בראייה חדשנית • אתיקה בעבודה ב-CO • אסטרטגיות מגוונות • תיעוד השיח המתקיים במפגשי הדרכה • הרחבת הידע התוכני-מקצועי, כשרים ומיומנויות תקשורתיות ושיתופיות על-מנת להתמודד עם אתגרי ההכשרה וההוראה. 	<ul style="list-style-type: none"> • פיתוח כישורי הנחייה והיוועצות – תהליכים אישיים ובין אישיים • טיפול בהתנגדויות וקונפליקטים בחניכה. • זיהוי סגנון אישי של הדרכה והתנאים להעדפתו • אסטרטגיות בפיתוח הזהות המקצועית של המודרכים 	<ul style="list-style-type: none"> • היכרות עם אסטרטגיות הוראה/הדרכה, התנסות וזיהוי הצרכים האישיים. • המורה כמחנך • חינוך לערכים 	<ul style="list-style-type: none"> • הפעלת שיקולי דעת בזיקה לתפיסות עולם • שילוב בין תאוריה, מחקר ומעשה כמעגלים המזינים זה את זה במציאות משתנה 	<p style="text-align: center;">בחירת אסטרטגיות פעולה</p>
<ul style="list-style-type: none"> • תקשורת עם גורמים רלבנטיים בתהליכי הערכה מנקודת מבטם של 	<ul style="list-style-type: none"> • ניתוח אירועי הדרכה • תהליכי צפייה ומישוב 	<ul style="list-style-type: none"> • הדואליות התפקודית בין תמיכה להערכה. 	<ul style="list-style-type: none"> • טיפוח היכולת לקבל/לתת משוב • תהליכי תמיכה 	<ul style="list-style-type: none"> • בזיקה לתיאוריות חינוכיות 	<p style="text-align: center;">משוב והערכה</p>

מדינת ישראל
משרד החינוך

<p>המעורבים ובעלי תפקידים.</p>		<ul style="list-style-type: none"> • תפיסת תהליך הערכה מנקודת מבטו של המוערך – פרשנויות שונות • הפעלת חשיבה רפלקטיבית על תחומי השיפור בזיקה ליעדים 	<ul style="list-style-type: none"> • והערכה בתפקיד, רפלקציה • משוב ודיאלוג • הערכה על הרצף • שיח רפלקטיבי • היכרות עם כלי הערכה בשנת ההתמחות ובשנה שלקראת קביעות • הערכה מעצבת, הערכה מסכמת, פיתוח מתכונות של פורטפוליו 		
--------------------------------	--	--	---	--	--

מדינת ישראל
משרד החינוך
מינהל עובדי הוראה

נספח - שאלות נפוצות

- 1. שאלה- בשל עומס על עובדי ההוראה או מעוניינים לערוך למורים המכשירים פיתוח מקצועי בהיקף 30 שעות ולא 60 שעות.**

תשובה- בעיקרון, אנו נתגמש ל-30 שעות אך חשוב לנו שאלה יתפרשו על-פני שנתיים כך ששנה לאחר מכן ניתן לקדם את ה-30 הנוספות כסופרוויזין (סה"כ 60 על-פני שנתיים).

אפשרות אחרת היא 60 שעות כשמתוכנן 45 פנים אל פנים ו-15 פרקטיקום מעשי בדגמי הנחיה וחניכה בבית הספר מלווה בתיעוד מלווה.
- 2. שאלה- חלק מהמורים המכשירים למדו בעבר בקורס חונכות, אך אם נייצר קבוצה נפרדת שלהם, תיווצרנה קבוצות מאוד קטנות.**

ברצוננו שכולם ילמדו יחד וייבנה סילבוס מותאם ל-2 "סוגי" המכשירים.

תשובה- שאלת ההיקף של בוגרי קורס חונכים/מאמנים עבר חשיבה. אם יבנה קורס משולב זה אפשרי. בכל מקרה רצוי לראות גם באילו דרגות קידום נמצאים המורים המכשירים. כי חלק גם אולי יצטרכו דרגות מתקדמות יותר.

אם מדובר על דרגות 2-6 יש מקום לשקול קבוצות מאוגמות תוך התחשבות בסילבוס שיותאם לנקודות מוצא/ והתנסות שונות.
- 3. שאלה- סטודנטים המשתתפים בתהליכי הפיתוח המקצועי הבית ספרי- האם תוכר להם השתלמות זו כחלק מתהליכי הלמידה שלהם באקדמיה?**

תשובה- זו החלטה של המוסד האקדמי. אם יבנה קורס בסטנדרט אקדמי ובאיכות המותאמת לדרישות הסגל האקדמי זה אפשרי ואף יתקבל בברכה.
- 4. שאלה- בשל פיזור גיאוגרפי ומיעוט גננות מכשירות (24) האם ניתן לקיים פיתוח מקצועי לגננות המכשירות ולמורים המכשירים ביחד.**

מדינת ישראל משרד החינוך

תשובה - אם זה נעשה בדגם ישובי ניתן לשקול זאת. בכל מקרה, בדגם אקדמיה-כיתה ניתן ליצור קבוצות למידה ייעודיות החל מ-5 מורים/גננות, בתנאי שיש כיסוי תקציבי.
כך שהעקרונות יילמדו במשותף וההתייחסות לסוגיות מהשטח יילמדו במעגלים לפי אגפי גיל?

רצ"ב טבלת פרישת המורים המכשירים והגננות המכשירות עפ"י ישובים ומוסדות אקדמיים
לפיה יוצע לפתוח מס' קבוצות לפיתוח מקצועי

5. **שאלה** - **מתי גננת מכשירה/מורה מכשיר מקיימים את ההנחיה הפרטנית לסטודנט במהלך יום העבודה?**
תשובה - ההנחיה יכולה להיות בשעות מתוכננות במערכת, כגון: שהייה או בסיום יום לימודים. ההנחיה צריכה