

מלווים ברצף

מחפשת כלים לניהול דיאלוג
מתמשך עם פרחי ההוראה שאת
מובילה בהתנסות?

מחפשת דרך פרקטית למסד
תהליך קליני שיטתי לפיתוח זהותם
המקצועית של פרחי ההוראה
ולהשתלבותם בהוראה ברצף?

הערכה הזו בשבילך!

המכון הארצי למחקר ולפיתוח
בהכשרת מורים ובחינוך

מכון
מופ"ת

בית ספר למחקר ולפיתוח תכניות
בהכשרת עובדי חינוך והוראה במכללות ועוד

מו"פ
התנסות
בהוראה
R&D Unit for Clinically
Based Teacher Education
وحدة البحث والتطوير
للتدريب السريري في التدريس



משרד החינוך
מינהל עובדי ההוראה

משתתפות המעבדה:

אילנית אברהם, מכללת אפרתה

איריס פולק, אוניברסיטת בר-אילן

ד"ר אירית מזור כהן, המכללה האקדמית לחינוך ע"ש דוד ילין

אפנאן גרה מואסי, אקדמיית אלקאסמי

ד"ר דפנה המר בודנרו, מכללת סמינר הקיבוצים

הבה חמארשה, המכללה האקדמית הערבית לחינוך חיפה

זהבית סילוואל, מכללת קיי

ד"ר זוהר מעין, המרכז האקדמי לוינסקי-וינגייט

חיה גזית, מכללת אורות ישראל אלקנה

מיכל גיל, מכללת גורדון

ד"ר נתנאלה מלמד, מכללת בית ברל

פרווה ודוד איראני, מכללת בית ברל

רלה גרליק, מכללת בית-רבקה

שגית רחימי, מכללת גבעת וושינגטון

מובילות המעבדה:

הילי גז מיכאלי ו**ד"ר מירי פוסטי**

ערכה זו פותחה במסגרת המעבדה הארצית "ליווי ברצף"



הקדמה

מעבדת ליווי ברצף הוקמה על רקע המשבר של מחסור באנשי הוראה. המעבדה התמקדה בצורך לתת מענה ממוקד לקשיים בצומתי הנשירה מהוראה, ובצורך בהבניית רצף תהליכי מההכשרה להשתלבות בהוראה.

למובילה האקדמית הפדגוגית יכולת השפעה נרחבת על תחושת המסוגלות של פרח ההוראה להשתלב בהוראה ולקבל על עצמו את האחריות להוביל גן/כיתה.

בשנת תשפ"ד, המובילות האקדמיות הפדגוגיות שבמעבדה ליוו מקרוב חמישה עשר פרחי הוראה המצויים בשנתם האחרונה ללימודים. המעבדה התמקדה בזיהוי הצרכים של פרחי ההוראה ובשאלה כיצד ניתן לתת להם מענה מותאם בליווי בהכשרה, לשם השתלבותם בהוראה ברצף. ערכה זו היא תוצר של תהליך המחקר והפיתוח של המעבדה, והיא מבוססת על ידע מחקרי אקדמי וידע פרקטי מהשדה.

הסבר על הערכה

המובילה האקדמית הפדגוגית אמונה על ניהול שיח דיאלוגי מתמשך עם פרחי ההוראה ועל עיצוב זהותם המקצועית. ההכשרה הקלינית מהווה נדבך משמעותי בגיבוש הזהות המקצועית, בהיותה מבקשת לחבר בין רכיבי התאוריה, הדיסציפלינה וההתנסות, בין האקדמיה לשדה ובין ההכשרה של פרחי ההוראה לפיתוח המקצועי של מורים וגננות. (ודמני-ענבר, 2020, סעיף 5).

מטרת המתווים שבערכה היא להדק את הליווי של פרח ההוראה באמצעות דיאלוג, ולהבנות תהליך פרסונלי קליני סדור של למידה והתפתחות אישית, לקראת השתלבותו במקצוע ההוראה ועידודו להתמיד במערכת החינוך.

מה זה אומר?

מתווי העבודה שבערכה מגייסים את פרח ההוראה לייצר עם המובילה האקדמית הפדגוגית יחד תשתית ליצירת פרופיל אישי כבסיס לצמיחה ולפיתוח זהותו המקצועית. הכלים המוצעים בערכה מקדמים שפה משותפת, תיאום ציפיות ומיסוד של תהליך עבודה קליני-פרסונלי לאורך זמן.

למי מיועדת הערכה?

הערכה מיועדת למובילה האקדמית הפדגוגית, והיא פותחה באופן שתוכל להשתלב בתהליך החניכה האישי שהיא נותנת לכל פרח הוראה.

הערכה מציעה שני מהלכים מקבילים, המוגשים לצד כלים וחומרים נלווים:

1 | **על מה נרצה לעבוד?** [מהלך פרטני] – מהלך לזיהוי אזור התפתחות אישי-מקצועי של פרח ההוראה ולהבניית תהליך עבודה סדור לקידומו.

2 | **מה נרצה לגדל?** [מהלך קבוצתי/פרטני] – מהלך לאיתור היכולות והחוזקות של פרח ההוראה הספציפי כאיש הוראה לעתיד, וחשיבה משותפת על הדרך לשלבן בהוראה.

ערכה זו כוללת

*המהלכים הם ספירליים ונבנים בשיתוף פעולה מלא עם פרח ההוראה. המהלכים מתבססים על התשתית התאורטית של **קשת ההתנסות** המתכתבת עם **מפת הממדים להערכת מורים ומורות**, ועל כן הם מתאימים לחשיבת רצף "הכשרה-כניסה להוראה". כדי למקסם את הפוטנציאל המתמשך של התהליך מומלץ לתמוך אותו בשיתופי פעולה בין הגורמים השונים ברצף ההכשרה והכניסה להוראה.

**הערכה מנוסחת בלשון נקבה אך פונה לכל המגדרים.

1 • על מה נרצה לעבוד?

המטרה זיהוי אזור התפתחות אישי-מקצועי והבניית תהליך עבודה סדור לקידומו.

מבנה המהלך

1 | חלק 1 • מבנים את רצף ההתפתחות

ניהול דיאלוג עם פרח ההוראה על כי מתווה שיחה מובנה, זיהוי אתגרים בהתנסות בהוראה, ובחירת אזור התפתחות לפרח ההוראה על גבי קשת ההתנסות.

2 | חלק 2 • המעבר מאתגר למטרה אופרטיבית ולתהליך מלווה

הבניית תהליך התפתחות אישי-מקצועי.

[מפת הממדים להערכת מורים ומורות](#)



[קשת ההתנסות](#)



להרחבת הידע
בתחום מומלץ
לעיין בחומר
רלוונטי בנושא:



חלק 1

מבנים את רצף ההתפתחות



המטרה זיהוי עמוד השדרה המקצועי של פרח ההוראה, ובאמצעותו יצירה של מסגרת להתפתחות וללמידה לקראת ההוראה.

אופן השימוש בכלי מתווה השיחה

הכלי מיועד לעבודה פרטנית עם פרח הוראה בהתנסות הקלינית.



עזרים | כלי של [מתווה שיחה](#) 'מבנים את רצף ההתפתחות'.



מבנה הכלי ← הכלי מורכב משני שלבים:

1. ניהול דיאלוג עם פרח הוראה – בשלב זה המובילה האקדמית הפדגוגית תנהל דיאלוג עם פרח ההוראה לאור השאלות המוצעות במתווה השיחה.
2. סיכום השיחה ובחירת אזור התפתחות – המובילה האקדמית הפדגוגית תזהה אתגרים בלימודי ההוראה, ותבחר עם פרח ההוראה יחד אזור התפתחות עבורו על גבי קשת ההתנסות.

המלצות:

1. לעיין מראש באתר של קשת ההתנסות.
2. להשתמש במתווה השיחה פעמים מספר לאורך השנה.

הנחיות למובילה האקדמית הפדגוגית

לפניך כלי של מתווה שיחה עם פרח הוראה.

מתווה שיחה יעיל מאפשר לחשוף תמונה רחבה ורב-ממדית כתשתית לבניית הכרופיל של פרח ההוראה. התמונה חושפת מאין פרח ההוראה הגיע ללימודי הוראה, היכן הוא עומד כיום ולאן פניו פונות, כבסיס להתפתחות ולבניית זהות מקצועית.

מתווה השיחה בנוי משאלות המכוונות לזיהוי רכיבים מהותיים בעמוד השדרה של פרח ההוראה (מוטיבציות, יכולות, אתגרים וכו'), בראיית עבר-הווה-עתיד.

לנוחיותך, השאלות הן משני סוגים: שאלות כלליות רחבות, ושאלות מקרה.

אף שאנו ממליצים לעיין בשאלות מראש ולסמן את אלה מהן שלדעתך מתאימות לניווט השיחה, חשוב שהשיחה תהיה דינמית, ולכן אין צורך לשאול את כל השאלות שבמתווה. אין מדובר בצ'ק ליסט של ריאיון עבודה, אלא בהזדמנות לשיח.

את מוזמנת לתעד לעצמך במהלך השיחה את הנקודות המרכזיות העולות ממנה.

השאלות מכוונות את פרח ההוראה להעמיק בבחירה שלו במקצוע ההוראה, ומזמינות אותו לצאת לתהליך התפתחות לקראת ההשתלבות בהוראה.

בסיום השיחה את מוזמנת לבחור עם פרח ההוראה יחד אזור התפתחות פוטנציאלי עבורו על גבי קשת ההתנסות, לאור האתגרים, התובנות מהדיאלוג וההיבטים שהסקת שניתן לעבוד עליהם.



חלק 2



המעבר מאתגר למטרה אופרטיבית ותהליך מלווה



המטרה הבניית תהליך התפתחות אישי-מקצועי לפרח ההוראה.

אופן השימוש בכלי מתווה השיחה

הכלי מיועד לעבודה פרטנית עם פרח הוראה בהתנסות הקלינית.



עזרים | כלי "המעבר מאתגר למטרה אופרטיבית ותהליך מלווה".



מבנה הכלי - הכלי מורכב משלושה שלבים:

1. הגדרת מטרה אופרטיבית.
2. הגדרת צעדים תומכים ("צעדים קטנים" ו"צעדים גדולים").
3. עיגון המטרה והצעדים בלוח השנה.

המלצות:

לעיין מראש באתר של קשת ההתנסות.

הנחיות למובילה האקדמית הפדגוגית

לאחר שזיהית עם פרח ההוראה יחד את האתגרים שלו ואת אזור ההתפתחות הפוטנציאלי עבורו על גבי קשת ההתנסות, לפניך הכלי "המעבר מאתגר למטרה אופרטיבית ותהליך מלווה". תוכלי להיעזר בכלי פרקטי זה כדי להבנות את תהליך ההתפתחות האישי-מקצועי של פרח ההוראה. אם פרח ההוראה מעוניין בכך, תוכלו לחשוב קדימה ולגבש תוכנית רב-שנתית, החורגת אל מעבר לשנת ההתנסות הנוכחית ("חשיבת רצף").

כיצד תעבדי עם הכלי?

בחלק הראשון של הכלי יש להגדיר מטרה אופרטיבית ברורה, ישימה ומדידה: משימה הבנויה מפעולה של פרח ההוראה (מה פרח ההוראה יעשה?), שיש באפשרותך להעריכה (כיצד נוכל לדעת אם פרח ההוראה עמד במשימה בהצלחה?). לדוגמא:

הגדרת מטרה אופרטיבית



המטרה שנבחר	מטרה שלא נבחר	דוגמה	דגשים
<p>הסטודנטית תבחר נושא שהיא מתחברת אליו ותעביר שיעור לכיתה שלה</p> <p>✓</p>	<p>הסטודנטית תלמד את הביטחון הצטיי שלה</p> <p>✗</p>	<p>בשיחה עם הסטודנטית התגלה כי היא חוששת להעביר שיעור לכיתה שלה</p>	<ul style="list-style-type: none"> • נגדיר מטרה צנועה וישימה • נגדיר פעולה - מה הסטודנטית תעשה • נבחר משימה שנוכל להעריך



הנחיות למובילה האקדמית הפדגוגית המשך

בתום שלב זה התבונני עם פרח ההוראה במטרה שהוגדרה, וחשבו כיצד ניתן להיערך להשגתה. בחרו צעד קטן כהכנה ראשונית למטרה, וצעד גדול כהכנה מתקדמת יותר למטרה. חשבו: כמה פעמים יש לחזור על כל אחד מסוגי הצעדים כדי לבנות תהליך שלם? לדוגמה:

הגדרת צעדים תומכים

דגשים	דוגמה	צעד קטן	צעד גדול
<ul style="list-style-type: none"> נבחר צעד קטן - הכנה ראשונית למטרה נבחר צעד גדול - הכנה מתקדמת למטרה כדי לייצר תהליך נבדוק כמה פעמים נעשה כל צעד 	<p>בשיחה עם הסטודנטית התגלה כי היא חושלת להעביר ליצור אכילה לאמה</p>	<p>הסטודנטית תעביר ליצור פרטני לקבוצה לא 3 תלמידים כמה פעמים ← 3</p>	<p>הסטודנטית תעביר פעילות אפיון ליצור (10 דקות) אכילה לאמה כמה פעמים ← 2</p>

לבסוף עגנו את המטרה והצעדים התומכים בלוח השנה. דוגמה לשימוש בכלי:

הגדרת צעדים תומכים	הגדרת מטרה אופרטיבית	האתגר
<p>צעד קטן הסטודנט ילמד את תוכנית ניהול המשימות</p> <p>צעד גדול הסטודנט ינסה במשימה Z הדורשת ממנו ניהול 2 משימות במקביל בתוכנה</p> <p>כמה פעמים? 2</p>	<p>הסטודנט ינהל 3 משימות במקביל בתוכנית ניהול משימות X</p>	<p>הסטודנטית תקבל בניהול מספר משימות במקביל</p>
<p>20.04.24</p>	<p>10.03.24</p>	<p>10.06.24</p>
<p>מועדים בלוח 26 ← השנה</p>		

בהצלחה!



2 • מה נרצה לגדל?

- רציונל**
1. הכרה ביכולת להתפתח מקצועית מתוך חיבור מעמיק לזהות האישית של פרח ההוראה.
 2. גילוי וחקירה של הכוחות בפרח ההוראה (יכולות, חוזקות, תחומי העניין וכו'), והצמחת הזהות המקצועית הייחודית שלו מתוכם.
 3. יצירת סטנדרט פנימי להתפתחות אישית, מתוך סל הכלים הקיים אצל פרח ההוראה.

- המטרה**
1. איתור היכולות והחוזקות הייחודיים לפרח ההוראה, ומיקוד בהם בתהליך לקראת השתלבותו בהוראה.
 2. טיפוח תחושת מסוגלות, מוטיבציה, רווחה נפשית ותחושה חיובית ביחס לתפקיד.

מבנה המהלך

1 | חלק 1 • צלחת שלומות (WELL BEING)

- זיהוי הרכיבים הגורמים לפרח ההוראה סיפוק, משמעות ושמחה.
- בחינת האופן שבו הרכיבים הללו באים/יכולים לבוא לידי ביטוי בהוראה.

2 | חלק 2 • ריאיון מקדם (THE FEEDFORWARD INTERVIEW)

- פיתוח אישי דרך דיאלוג וחקירה: "מה עבד" בעבר לפרח ההוראה.
- חילוץ ידע ותובנות באשר לפיתוח הזהות המקצועית של פרח ההוראה.
- תכנון צעדים עתידיים עם פרח ההוראה יחד, עבורו.

3 | חלק 3 • הכרת הטוב

- הודיה על הכוחות הקיימים ועל הטוב.
- חשיבה על דבר חיובי ש"ניקח הלאה" מהמהלך השלם.

- א. במפגש קבוצתי של המובילה עם פרחי ההוראה.
 - ב. במפגש פרטני של המובילה עם פרח ההוראה.
- ← המהלך יוצג כמהלך קבוצתי, אך ניתן לגזור את הפעולות עצמן ולבצען אחד על אחד, באופן פרטני, אל מול פרח ההוראה.

**את המהלך
ניתן לבצע
באחד משני
האופנים:**

המלצות

- כדי לייצר אווירה נינוחה ולעודד שיח – ניתן לבנות את המפגש הקבוצתי כמפגש ב"בית קפה":
- כל חלק במהלך יוצג כ"מנה" במפגש בבית הקפה (חלק 1 – מנה ראשונה, חלק 2 – מנה עיקרית, וחלק 3 – קינוח).
- סידור הכיתה בצורה של קבוצות שולחנות (לדוגמה: ארבעה פרחי הוראה בשולחן). ניתן אף להניח מפות על השולחנות, להשלמת האווירה.



חלק 1 • (מנה ראשונה) צלחת שלומות (WELL BEING)



- המטרה**
1. זיהוי הרכיבים הגורמים לפרח ההוראה סיפוק, משמעות ושמחה.
 2. בחינת האופן שבו הרכיבים הללו באים/יכולים לבוא לידי ביטוי בהוראה.



עזרים
 דף עזר – [צלחת שלומות](#).
 קלפי "מתאבנים" לצלחת שלומות.



מבנה הכלי – הכלי מורכב משני שלבים:

1. יצירת צלחת שלומות – בשלב זה כל פרח ההוראה ייצר לעצמו צלחת ובה הרכיבים הגורמים לו לחוש סיפוק, משמעות ושמחה.
2. קלפי "מתאבנים" לצלחת שלומות – פרחי ההוראה יבחרו קלפי "מתאבנים" לצלחת השלומות. השאלות בקלפים מעוררות שיח בדבר המקום של הרכיבים בצלחת ביחס ללימודי/עבודת ההוראה.

הנחיות למובילה האקדמית הפדגוגית

חלק זה של המהלך מכונה "צלחת שלומות".

בשלב הראשון, הזמיני את כל אחד מפרחי ההוראה לחלק את צלחת השלומות שלו לרכיבים אשר גורמים לו לחוש סיפוק, משמעות ושמחה בחייו (בשלב זה אין לקשור את הצלחת ללימודי ההוראה).

בשלב השני, פרחי ההוראה ישבו בקבוצות קטנות. הניחי את "קלפי המתאבנים" במרכז השולחן והזמיני כל פרח ההוראה לבחור "מתאבן" ולהשיב על השאלה שבקלף. ניתן לבצע כמה שבבים בכל שולחן, כך שכל פרח ההוראה ישיב על כמה שאלות. השאלות שבקלפים בוחנות את הקשר בין רכיבי צלחת השלומות לבין לימודי/עבודת ההוראה. בדרך זו ניתן לייצר קשר בין הרכיבים החיוניים לזהות האישית ולחוסן של פרח ההוראה לבין זהותו המקצועית וייחודיותו בהוראה.

המלצות
 נסו לקשר את התובנות לקשת ההתנסות. לדוגמה, אם גיליתם שבצלחת מופיעים יצירתיות ומשחוק כרכיב של משמעות ושמחה בחיי פרח ההוראה, שאלו – כיצד ניתן לשלב רכיב זה בשיעורים? בהקשר של תחום הדעת? לניהול הכיתה? וכו'.





חלק 2 • (מנה עיקרית) **ראיון מקדם** (THE FEEDFORWARD INTERVIEW)



המטרה

1. פיתוח אישי דרך דיאלוג וחקירה: "מה עבד" לפרח ההוראה בעבר?
2. חילוץ ידע ותובנות בדבר פיתוח הזהות המקצועית של פרח ההוראה.
3. תכנון צעדים עתידיים עם פרח ההוראה יחד, המותאמים עבורו.



עזרים
כלי "ראיון מקדם".



מבנה המהלך ← המהלך מורכב משלושה שלבים:

1. היזכרות באירוע – כל פרח הוראה מתבקש להיזכר באירוע בהתנסות/בכיתה/בלימודים שבו הוא הרגיש מחובר לעצמו, היה במיטבו והתמלא באנרגיה.
2. חקר האירוע [1:1] – שיתוף באירוע וחילוץ ידע ותובנות בדבר התנאים שאפשרו את החוויה המשמעותית.
3. חשיבה על צעדים עתידיים [1:1] – דיאלוג: כיצד ניתן לשלב את הידע והתובנות שחולצו מהאירוע כדי לזמן חוויות מיטביות דומות בהשתלבות במקצוע ההוראה בעתיד?

הנחיות למובילה האקדמית הפדגוגית

לפניך כלי המכונה "ראיון מקדם".

בשלב הראשון, הזמיני את פרחי ההוראה להיזכר באירוע בהתנסות/בכיתה/בלימודים שבו הם הרגישו מחוברים לעצמם, היו במיטבם והתמלאו אנרגיה מעצם פועלם באירוע. כל פרח הוראה מוזמן לכתוב לעצמו את האירוע שלו בכלי.

בשלב הבא, פרחי ההוראה יתחלקו לזוגות. כל זוג יגדיר מראיין ומרואיין. המראיין ישאל את השאלות שבכלי הראיון המקדם:

1. שתף/י באירוע שכתבת עליו.
2. מה היה רגע השיא בחוויה? כיצד הרגשת ברגע זה (פיזית ונפשית)? האם היית שמח/ה לחזור לאותו הרגע?
3. מה היו התנאים בך, בסובבים אותך, בסביבה או במוסד שאפשרו לך להיות במיטבך? המרואיין ישיב לשאלות, ואז בני הזוג יחליפו תפקידים.

בשלב האחרון, הזמיני את הזוגות לדון בשאלה:
כיצד ניתן לזמן חוויות דומות בהמשך ההשתלבות בהוראה?

המלצות: נסו לקשר את התובנות לקשת ההתנסות. לדוגמה, אם למדתם שרגע השיא בחוויה של פרח ההוראה היה סיפור שסיפר לתלמידים, והתובנה היא כי יכולתו של פרח ההוראה לספר סיפור היא פקטור משמעותי בהוראתו, שאלו: כיצד ניתן לשלב את התובנה הזאת בהמשך? למשל – לשלבה בהקניית ידע בתחום הדעת.





חלק 3 • (קינוח) הכרת הטוב



הודיה על הטוב וחשיבה על דבר חיובי ש"ניקח הלאה" מהמהלך השלם.

המטרה

הנחיות למובילה האקדמית הפדגוגית

בסיום המפגש הזמיני את פרחי ההוראה לחשוב על הטוב בלימודי ההוראה ובהתנסות. עשו סבב של שיתוף בדבר חיובי שהם "ייקחו הלאה" מהמפגש.

בהצלחה!



מתווה שיחה עם פרח הוראה

חלק א' · שאלות לבחירה

שאלות רחבות

1 | כיצד את/ה מרגיש/ה השנה בהתנסות? כיצד את/ה מרגיש/ה השנה בהשוואה לשנה שעברה?

2 | מה למדת בהתנסות על עצמך? אילו ערכים מובילים אותך?

3 | מה חשוב לך במפגש עם תלמידים בבית הספר/בגן? מה תרצי/ה שיקרה במפגש הזה?

4 | מהן החוזקות שלך? כיצד נוכל יחד לקדמן בזהות שלך כמורה/גננת? במה את/ה מרגיש/ה שתוכל/י לתרום למערכת החינוך?

5 | אילו אתגרים את/ה חושב/ת שצפויים לך כמורה/גננת? כיצד את/ה נערכ/ת אליהם?

6 | מה חשוב לך שיהיה בבית הספר/בגן כדי להשתלב בו?

7 | במוסדות החינוך מתקיימות מערכות יחסים רבות (לדוג' - מורה-מנהלת, גננת-מפקחת וכו'). כיצד את/ה רואה את עצמך בתוך מערכות היחסים הללו? האם יש ידע/כלים שהיית רוצה לקבל השנה בהקשר זה?

8 | במוסדות החינוך מתעוררות דילמות רבות. האם את/ה מרגיש/ה מוכנ/ה להתמודד עם דילמות? מדוע?

9 | האם הסיבות שהובילו אותך לבחור בלימודי הוראה לכתחילה עדיין תקפות כיום? האם בעקבות הדרך שעשית בהכשרה היית בוחר/ת בהוראה מאותן הסיבות? האם משהו השתנה?

שאלות מקרה

1 | מחר בבוקר תתעורר/י לבוקר של התנסות. כיצד תרגיש/י? על מה תחשב/י? מה יעסיק אותך?
מה למדת בהתנסות על עצמך? אילו ערכים מובילים אותך?

2 | ספרי/י לי על חוויה משמעותית מההתנסות. מה משמעותי בה? מה למדת על עצמך ממנה? על אשת/
איש החינוך שאת/ה?

3 | ספרי/י לי על עצמך כילד/ה במפגש עם אשת/איש חינוך משמעותי/ת בחיך. האם יש קשר בין החוויה
שלך לבין אשת/איש החינוך שתרצי/ה להיות? ליחס שלך לתלמידים/ות? אילו אתגרים את/ה חושב/ת
שצפויים לך כמורה/גננת? כיצד את/ה נערכת אליהם?

4 | תארי/י לי תמונת עתיד שלך כאשת/איש חינוך. מה יהיו המאפיינים שייחדו אותך כמורה/גננת? מה יהיה
כתוב ב"תעודת הזהות המקצועית" שלך? במה היית רוצה להעמיק השנה כדי להשלים את התעודה?

5 | מחר עלייך/עליך להעביר שיעור בכיתה/גן. ממה את/ה חושש/ת? במה היית רוצה להתמקד השנה כדי
להפחית את החשש הזה?

6 | מחר את/ה מוזמנת/ לריאיון עבודה. איזה תפקיד תרצה/י? מחנכת/מנהל/ת גן? מורה מקצועי/ת?
משרה מלאה? משרה חלקית? האם את/ה נלהבת להשתלב? מהססת? מדוע?

7 | תארי/י מפגש משמעותי עבורך בהקשר של מערכות יחסים בתוך בית הספר/גן. מדוע המפגש היה
משמעותי? מה למדת על עצמך ממנו? מה תרצה/י לשמר או לשפר בעקבותיו? מה את/ה למד/ה ממנו
על מערכות יחסים במוסד החינוך?

חלק א' · שאלות לבחירה המשך

8 | ספרי לי על דילמה שנתקלת בה בהתנסות (דילמה שלך או של המורה/הגננת/המכשיר/ה). כיצד הרגשת לגביה? כיצד פעלת? אילו שיקולי דעת הנחו אותך? האם היית רוצה להעמיק בהכשרה בהתמודדות עם דילמות כאלה?

9 | כאשר את/ה מתכננת/שיעור לכיתה – אילו שיקולי דעת מנחים אותך? מה חשוב לך במיוחד? אילו ערכים המנחים אותך? כיצד הדבר מתקשר לבחירה שלך להיות אשת/איש חינוך?

חלק ב' · בחירת אזורי התפתחות בקשת ההתנסות

בעקבות השיחה, ולקראת ההשתלבות בהוראה, באיזה תחום מתוך קשת ההתנסות היית רוצה להעמיק במיוחד השנה?



חלק ג' · [מיועד למילוי המובילה בלבד]: סיכום השיחה

תובנות והיבטים בקשת ההתנסות שיש להעמיק בהם בתהליך

לאחר בחירת האתגר, ניעזר בדף זה כדי להגדיר מטרה אופרטיבית ברורה, ישימה ומדידה ובהתאמה נגדיר צעדים תומכים אופרטיביים ברורים ישימים ומדידים לתהליך מלווה. במידה והסטודנטית/מנויין/ית - ניתן גם לחשוב ולתכנן קדימה גם מעבר לשנה הקרובה (חשיבת רצף).

הגדרת מטרה אופרטיבית



המטרה שנבחר	מטרה שלא נבחר	דוגמה	דגשים
<p>יהסטודנטית/תצבחר נושא שהיא מתחברת אליו ורצויה לה</p> <p>✓</p>	<p>יהסטודנטית/תצבחר את הביטחון העצמי שלה</p> <p>✗</p>	<p>בליחה עם הסטודנטית התגלה כי היא חוששת להצביע ליצור אכיף לאמה</p>	<ul style="list-style-type: none"> נגדיר מטרה צנועה וישימה נגדיר פעולה - מה הסטודנטית תעשה נבחר משימה שנוכל להעריך

הגדרת צעדים תומכים



צעד גדול	צעד קטן	דוגמה	דגשים
<p>יהסטודנטית/תצביר פעילות אפיתוח ליצור (סג דקות) אכיף לאמה</p> <p>כמה פעמים ← 2</p>	<p>יהסטודנטית/תצביר ליצור פרטני לקבוצה של 3 תלמידים</p> <p>כמה פעמים ← 3</p>	<p>בליחה עם הסטודנטית התגלה כי היא חוששת להצביע ליצור אכיף לאמה</p>	<ul style="list-style-type: none"> נבחר צעד קטן - הכנה ראשונית למטרה נבחר צעד גדול - הכנה מתקדמת למטרה כדי לייצר תהליך נבדוק כמה פעמים נעשה כל צעד

עיגון המטרה והצעדים בלוח השנה

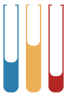


הגדרת צעדים תומכים		הגדרת מטרה אופרטיבית	האתגר
צעד גדול	צעד קטן		
כמה פעמים?			
			מועדים בלוח השנה ← 26

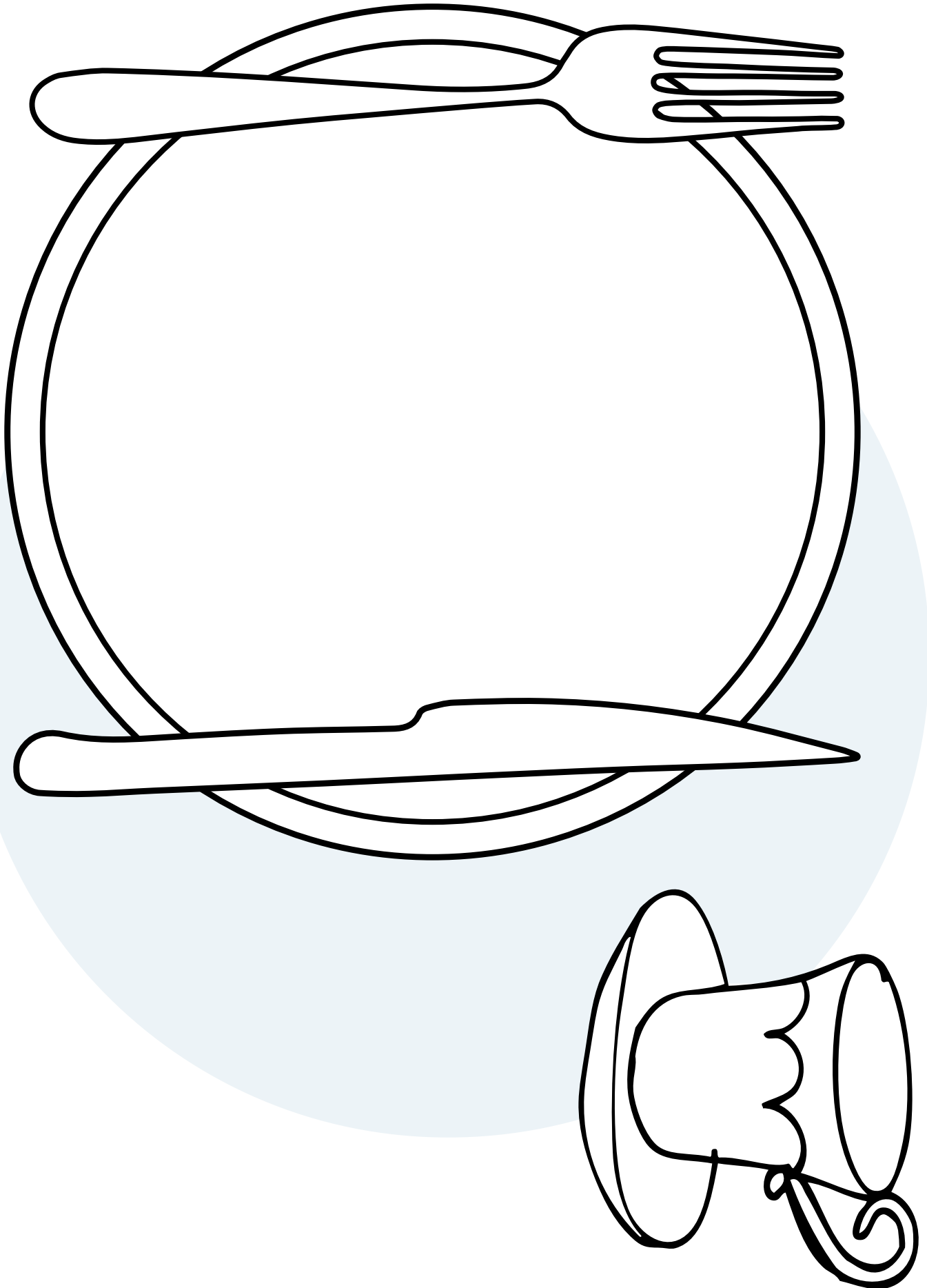
המעבר מאתגר למטרה אופרטיבית ותהליך מלווה

דוגמאות מתוך המעבדה:

צעדים תומכים				מטרה אופרטיבית	האתגר
מס'	צעד גדול	מס'	צעד קטן		
2	הסטודנט יתנסה במשימה הדורשת ממנו ניהול 2 משימות בד בבד בתוכנה	1	הסטודנט ילמד את תוכנית ניהול המשימות	הסטודנט ינהל 3 משימות בד בבד בתוכנית ניהול משימות	הסטודנט מתקשה בניהול כמה משימות בד בבד
2	בנייה של פעילות/ מתודה לכיתה, כולל כתיבת הציפיות שלו והיערכות לשיבושים אפשריים	3	כתיבת פעילות בודדת לכיתה ו"שיבושים" שניתן לצפות	הסטודנט יבנה שיעורים לקראת פתיחת השנה, יכתוב "שיבושים" אפשריים ודרכי התמודדות עימם	הסטודנט מתקשה במצב של חוסר ודאות, מתקשה לגלות גמישות ולהסתגל לשינויים
2	הסטודנטית תבצע משימה בזוג	1	חקר ייצוג של סיטואציה הקשורה בצוות במוסד החינוך	הסטודנטית תוביל פעילות שמשלבת את הצוות	הסטודנטית מתנהלת באופן עצמאי וסוליסטי, לא רואה את מהותה וחשיבותה של עבודת הצוות
2	הסטודנטית תבחר מן המאגר שיעור לדוגמה ותעשה לו אדפטציות לכיתתה	1	הסטודנטית תקבל משימה הקשורה בהתמצאות במאגר שיעורים באתר (לחפש שיעור בנושא... וכו')	הסטודנטית תבנה יחידת לימוד תוך שימוש במאגרי שיעורים מסוג	הסטודנטית מתקשה לשלב בין עבודה ללימודים – עומס



צלחת שלומות (WELL BEING)



קלפי מתאבנים



◆ ◆ ◆

איזה רכיב בצלחת התלמידים/ות העתידיים שלך יזהו ברך?



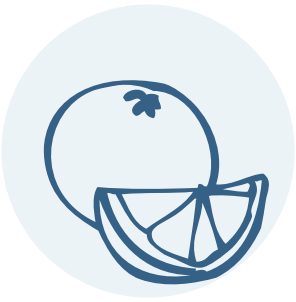
◆ ◆ ◆

מהו הרכיב בצלחת שהוא בעל ההשפעה הגדולה ביותר על אשת/איש החינוך שאת/ה?



◆ ◆ ◆

בחר/י רכיב בצלחת שלך. באיזה אופן הוא מתחבר לבחירה שלך לעסוק בחינוך?



◆ ◆ ◆

איזה רכיב בצלחת הצוות שלך יזהה ברך?



◆ ◆ ◆

מהם הרכיבים בצלחת שיהיו דומיננטיים בפועלך החינוכי?



◆ ◆ ◆

כשאת/ה מתבוננת בצלחת שלך, איזה רכיב מתוכה תביא/י לביתה/לגן?



◆ ◆ ◆

איזה רכיב בצלחת ייחד אותך כמורה/גננת לעתיד?



◆ ◆ ◆

איזה רכיב בצלחת היית רוצה שיבוא לידי ביטוי בהוראה?

ריאיון מקדם THE FEEDFORWARD) (INTERVIEW

חלק א' • עבודה אישית

היזכרו/י באירוע בהתנסות/בכיתה/בלימודים שבו הרגשת "הכי את/ה" – מחובר/ת לעצמך, היית במיטבך והתמלאת אנרגיה מעצם פועלך באירוע:



חלק ב' • עבודה בזוגות

בשלב זה כל זוג יתחלק למראיין ומראיין. המראיין ישאל את השאלות והמראיין ישיב, ואחר כך בני הזוג יחליפו תפקידים.



שאלות המראיין:

1. שתף/י באירוע שכתבת.

2. מה היה רגע השיא בחוויה? כיצד הרגשת ברגע זה (פיזית ונפשית)? האם היית שמח/ה לחזור לאותו הרגע?

3. מה היו התנאים בך, בסובבים אותך, בסביבה או במוסד שאפשרו לך להיות במיטבך?

[https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/S1475-9152\(2013\)0000004001/full/html](https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/S1475-9152(2013)0000004001/full/html)

Bergmark, U., & Kostenius, C. (2018). Appreciative student voice model: Reflecting on an appreciative inquiry research method for facilitating student voice processes. *Reflective Practice*, 19(5), 623–637. <https://doi.org/10.1080/14623943.2018.1538954>

Kluger, A.N., & Nir, D. (2010). The feedforward interview. *Human Resource Management Review*, 20, 235–246. <https://doi.org/10.1016/j.hrnr.2009.08.002>