



מודל החממות בשלב הכניסה להוראה

קורס למובילי חממות ולמנחים

לשנה"ל תשפ"א

ד"ר חיה קפלן וד"ר מירי פוסטי

הקדמה

הקורס מתמקד בהכשרה של מנחים ואנשי צוות להובלת חממות למתמחים, למורים חדשים ולמורים חונכים ומלווים. מודל החממות זוכה, מזה מספר שנים, לתמיכה וליווי על ידי האגף להתמחות וכניסה להוראה, בשיתוף מכון מופ"ת והמוסדות האקדמיים להכשרת מורים בישראל. המודל פותח במסגרת המאמץ הכולל ליצירת מודלים שיקדמו קליטה רצויה של מתמחים ומורים חדשים למערכת החינוכית, שיפור איכות ההוראה והתמדת המורים האיכותיים בהוראה.

דגם החממות נשען על גישות קליניות-שיתופיות המקדמות את ההתנסות והליווי של המורים החדשים בקרבה רבה ככל שניתן להקשר האקולוגי, בו הם פועלים. החממות מזמנות תנאים תומכים להעמקת תהליכי השמה, השתלבות, הנחייה ועידוד יוזמות של מתמחים ומורים חדשים בכיתות ובמערכות החינוכיות ולפיתוח מקצועי של מורים חונכים.

במהלך השנים נבנו דגמים שונים של חממות, ביניהם חממות יישוביות, חממות בית ספריות וחממות בין מוסדיות. החל מתשע"ז מופעל מודל החממות גם במסגרת פרויקט PROTEACH, פרויקט משותף עם האיחוד האירופאי ותכנית ארסמוס+, במסגרתו נבנה מודל ייחודי של חממות המכונות MIT (Multiple Payers Induction Teams). החל משנה"ל תשפ"א מופעל מודל החממות במסגרת פרויקט PROMENTOS, גם הוא בשיתוף האיחוד האירופי ותוכנית ארסמוס+. במסגרת זו נבנים בימים אלה מודלים חדשים להכשרת חונכים בחממות. המסגרות השונות שנבנו מדגישות את שותפות הגורמים המוסדיים, האקדמיים, המחוזיים הרשותיים ודרגי מטה, בקידום תנאים מיטביים לקליטה של מתמחים ומורים חדשים. המורים משתלבים בקהילות למידה בית ספרות או יישוביות, שמובלות בשותפות על ידי המוסד האקדמי וצוותי בתי הספר, משרד החינוך והרשות. חממות אלה נותנות ביטוי לקולם של המורים המתחילים והחונכים. כמו גם לנכסים הייחודיים שהם מביאים עמם אל ההוראה והחינוך.

הקורס המוצע יהווה מסגרת להרחבת הידע והמיומנויות של מנחי חממות ובעלי תפקידים שונים, להובלת קהילות למידה חדשניות ומקצועיות ברוח קלינית-שיתופית, שמערבת את שיתופם של החונכים בתהליכים שמתרחשים בחממות.

מטרות הקורס

- היכרות עם גישות תיאורטיות ומושגיות המצויות בבסיס רעיון החממות לקידום מורים בראשית הדרך ולהכשרת חונכים.
- היכרות עם מודלים להכשרת חונכים שמשולבים בחממות.
- פיתוח הידע והעקרונות לפיתוח תפיסות שותפות בין ארגוניות, לתמיכה וקידום מתמחים ומורים חדשים בראייה המקדמת אחריות ובעלות של השותפים, לשילוב והתמדה של מורים איכותיים במסגרות החינוך.

- היכרות עם דגמים שונים של חממות והרציונל העומד ביסודן תוך העמקה בעקרונות ההפעלה של חממות כקהילות למידה ויזמות חדשניות, בחתכי גיל שונים, בשילוב קבוצות הטרוגניות של מתמחים ומורים חדשים ובמסגרות תרבותיות מגוונות.
- פיתוח מיומנויות ואסטרטגיות של מנחי החממות בקידום קהילות למידה, תוך התייחסות לציוני דרך לצמיחתן של קהילות וביסוס עמידותן.
- פיתוח יוזמות ורעיונות יצירתיים המקדמים את מעורבות המנחים בעידוד המתמחים והמורים החדשים להטביע חותם על המערכת החינוכית.
- ניתוח והערכת האתגרים והקשיים הנלווים לפיתוח חממות וביסוס דרכי התמודדות מותאמות ויעילות לחיזוק עמידותן של החממות, כמסגרות משמעותיות לצמיחה מקצועית מורים מתחילים וחונכים.

קהל היעד

ראשי יחידות לכניסה הוראה, מנחים מהמכללה ומבתי הספר, שמובילים חממות בפועל או העתידים להוביל חממות בחסות המוסדות האקדמיים, אנשי סגל מהמכללה, רכזים/מתאמים בית ספריים, מורים מובילים מבתי ספר, מורים חונכים ומלווים שעברו הכשרה בחממות, מדריכים מחוזיים ורפרנטים, נציגי רשויות באגפי הגיל, המעוניינים להקים חממות וליישם את דגמיהם בבית ספרם או ביישובם.

מבנה הסדנה ועקרונותיה

הקבוצה תיפגש בימי רביעי, בין השעות 14:00-18:00 (5 שעות אקדמיות), בסך הכל 60 שעות השתלמות. המפגשים יכללו הרצאות תיאורטיות, סדנאות התנסותיות, ביקורים בחממות, סיורים וירטואליים, פאנל של דמויות שונות הקשורות לחממות, סימולציות, ודרכי עבודה שיאפשרו העמקה בהקשר התיאורטי והפרקטי-יישומי של מודל החממות. כמו כן, ישולבו למידת חקר על בסיס ייצוגים ונרטיבים שהמשתתפים יביאו מהשדה, למידת עמיתים, למידה מתוך סיפורי מתמחים, ועוד. ישתתפו מרצים אורחים ורכזים מובילי חממות במוסדות האקדמיים.

המפגשים יותאמו להנחיות משרד הבריאות ותו התקן הסגול בשנת קורונה ויכללו מפגשים סינכרוניים וא-סינכרוניים. מפגש של 5 שעות יכלול 3 שעות באופן סינכרוני ושעתיים באופן א-סינכרוני (משימה או מפגש פרטני). במסגרת זו יתקיים שיח וליווי אישי לקידום העבודה בחממות. בהתאם להנחיות אלה יתכנו מפגשים פנים מול פנים.

תאריכי המפגשים:

מס' מפגש	תאריך	מסגרת זמן	הערות/מיקום
1.	11.11.20	14:00-18:00 (5 ש')	מכון מופ"ת, בהשתתפות ד"ר גלי נהרי וד"ר דליה עימנואל (פנים מול פנים)
2.	25.11.20	14:00-18:00 (5 ש')	מכון מופ"ת (בזום)
3.	9.12.20	14:00-18:00 (5 ש')	מכון מופ"ת (בזום)
4.	23.12.20	14:00-18:00 (5 ש')	מכון מופ"ת (פנים מול פנים)
5.	6.1.21	13:00-20:00 (7 שעות)	סיור בחממה - מכללת קיי
6.	20.1.21	14:00-18:00 (5 ש')	מכון מופ"ת (בזום)

7.	3.2.21	13:00-19:00 (6 ש') חופשת סמסטר	סיור בחממה בראשון לציון - לווינסקי
חופשת סמסטר			
8.	10.3.21	14:00-18:00 (5 ש')	מכון מופ"ת (בזום)
9.	7.4.21	14:00-18:00 (6 שעות)	מכון מופ"ת, שבוע סיורים בחממות
10.	21.4.21	14:00-18:00 (6 ש')	מכון מופ"ת (בזום)
11.	5.5.21	14:00-18:00 (5 ש')	מכון מופ"ת – סיום ומשוב פנים מול פנים

נושאי הסדנה

הערה: סדר היום במפגשים יקבע גם בהתאם לצרכים ולבקשות של המשתתפים ולכן, יתכנו שינויים.

- תכנון, הקמה והפעלת חממות בימי קורונה ובימים שבשגרה, הנחיית חממה ושמירה על ייחודיותה בהנחייה מרחוק.
- מהן מטרות החממה ומהי דמות המורה שאנו רוצים לקדם באמצעותה (חשיבה אסטרטגית).
- מהי החממה? החממה מנקודות מבט שונות (סיפורי מתמחים על החממות, תוצרי קורסי מורים חדשים ומורים חונכים ומלווים, ראיונות עם קובעי מדיניות, ועוד).
- היכרות עם דגמים שונים של חממות והרציונל העומד ביסודם.
- ניתוח משווה בין דגם חממות מוסדי לבין דגם חממות יישובי: ממצאים אמפיריים שנאספו במסגרת פרויקט פרומנטורס (מכללת בית ברל ומכללת לווינסקי, בשיתוף עם מכללת קי).
- גיבוש ופיתוח קבוצה בלמידה מרחוק, בדגש על תהליך קבוצתי: מנקודת מבט אישית, רגשית וחברתית (SEL).
- כיצד להטמיע את התפיסות והפרקטיקות שיש בחממה גם בסדנאות במכללה.
- שותפות בין ארגונית וחשיבותה לפיתוח חממות למורים חדשים, שמשלבות חונכים, עמיתות מכללה – בית ספר או ישוב, יצירת שותפויות, ניהול קונפליקטים.
- תפיסות תיאורטיות שמלוות דגמי חממה קיימים: תיאורית ההכוונה העצמית (הכוונה עצמית, מוטיבציה אוטונומית, צרכים פסיכולוגיים בסיסיים), תהליכי קריירה, הבניית זהות ואקספלורציה, מצפן פנימי (הצורך באוטונומיה), השקעה אגינטית ומיצוב.
- מודלים להכשרת חונכים בחממות שמשלבות חונכים (חונכות תומכת אוטונומיה, חונכות הפוכה, Lesson Study, חונכות בקבוצות עמיתים - PGM, חונכות קהילתית), פרדיגמה התייחסותית, הומניסטית ואוטונומית בחונכות, בדגש על מערכת היחסים בין החונך והמורה הנחנך (מודל דיאדי או קבוצתי).

- הבניית תפיסת תפקיד וזהות תפקידית בחממה: מתמחים, מורים חדשים, חונכים ובעלי תפקידים.
- קהילות למידה, דגמי קהילות, תרבות ארגונית והקשר של הקהילה לתרבות הארגונית, ולתרבות של האוכלוסייה המקומית: ציוני דרך בפיתוח קהילות למידה ביחס למצבי שברות, פגיעות ועמידות.
- עידוד יזמות ויצירתיות בחממות, מה אפשר ללמוד ממורים חדשים בחממות?
- תהליכים אתיים-מוסריים בחממות: ניתוח ספרות מקרים.
- כיצד לתת מענה לצרכים מיוחדים בחממות, אוכלוסיות שונות וחדר מורים הטרוגני.
- תהליכי הערכה בחממות, כלי הערכה, תוצרי חקרי מקרה בחממות קיימות.

דרישות הקורס

- השתתפות סדירה ופעילה במפגשים (5%).
- עבודת סיכום לבחירה: כתיבת תוכנית עבודה לחממה בית ספרית או יישובית או תוכנית עבודה אישית. הכתיבה תלווה בתלקיט שיכלול תיעוד ורפלקציות. כמו כן, הכתיבה תכלול התייחסות להיבטים כמו גישה תיאורטית, רציונל, מטרות, ניתוח התהליך שהתקיים, אבני דרך בחממה, מתודות בהן נערך שימוש, תוצרי תהליך הערכה, וכו' (95%). פירוט העבודה מופיע בנספח 1.

רשימת מקורות

טליאס, מ. (2010). שותפויות בין ארגוניות – מרחב לעבודת הייעוץ. *אנאליזה ארגונית*, כתב עת לייעוץ ארגוני, עמ' 34-44, מכון צפנת, מכון למחקר, פיתוח וייעוץ ארגוני.

Goldrick L., Osta D., Barlin D., Burn J. (2012). *Review of state policies on teacher induction*. Santa Cruz, CA: New Teacher Center.

Huxham, C. (2003). Theorizing collaboration practice. *Public Management Review* 5(3), 401–423.

Imanuel-Noy, D. & Wagner, T. (2016). Unpacking the clinical and participatory dimensions of the Trump math teacher residency program. *Australian Journal of Teacher Education*, Vol 41 (7) 88-109.

Ingersoll, R. M. (2012). Beginning teacher induction: What the data tell us. *Phi Delta Kappan*, 93(8), 47-51.

Ingersoll, R., Merrill, L., & May, H. (2014). What are the effects of teacher education and preparation on beginning teacher attrition? Research Report (#RR-82). *Philadelphia: Consortium for Policy Research in Education*, University of Pennsylvania.

Ingersoll R., Strong M. (2011). The impact of induction and mentoring for beginning teachers: A critical review of the research. *Review of Educational Research*, 81 (2), 201–233.

Kaplan, A., & Garner, J.K. (2017). A Complex dynamic system perspective on Identity and its development: The Dynamic Systems Model of Role Identity. *Developmental Psychology* 53(11). DOI: 10.1037/dev0000339

Kaplan, H., & Assor, A. (2012). Enhancing autonomy-supportive I–Thou dialogue in schools: Conceptualization and socio-emotional effects of an intervention program. *Social Psychology of Education*, doi: 10.1007/s11218-012-9178-2

Orland-Barak, L., and Wang, J. (2020). Teacher Mentoring in Service of Preservice Teachers' Learning to Teach: Conceptual Bases, Characteristics, and Challenges for Teacher Education Reform. *Journal of Teacher Education*, Published on line, 10.1177/0022487119894230

Pennanen, M., Heikkinen H.L.T., & Tynjälä, P. (2018). Virtues of Mentors and Mentees in the Finnish Model of Teachers' Peer-group Mentoring. *Scandinavian Journal of Educational research*, DOI: 10.1080/00313831.2018.1554601. Published online: 20 Dec 2018.

Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2016). Facilitating and hindering motivation, learning, and well-being in schools: Research and observations from self-determination theory. In K. R. Wentzel & D. B. Miele (Eds.), *Handbook on motivation at schools* (pp. 96-119). New York, NY: Routledge.

Teitel, L. (2003). *The professional development schools' handbook: Starting, sustaining, and assessing partnerships that improve student learning*. Thousand Oaks, Calif: Corwin Press.

Webber, E. (2016). Building Successful Community of Practice: Discover how connecting peoples makes better organizations. London: kindle book, Tacit. Pp. 1-7.

Wilis, J., & Bondi, J. (2004). Chapter 1: Finding Educational Supervision. In *Supervision: A Guide to Practice*. 6th ed. Upper Saddle River NJ: Merrill. Pp. 1-25.

TALIS (2013). http://cms.education.gov.il/NR/rdonlyres/928C0988-C62B-48EF-9CAB-ABF0DA47EEE9/203681/Talis_Report_2013_mf1.pdf

על המנחים

ד"ר חיה קפלן, מרצה בכירה, ראש משאבי צמיחה, יחידה ניסויית לכניסה להוראה, ראש המרכז למוטיבציה והכוונה עצמית, וראש התוכנית לתואר שני ליעוץ חינוכי, המכללה האקדמית לחינוך ע"ש קיי.

ד"ר מירי פוסטי, מנחת התמחות, רכזת חממות וחונכים ומלווים ביחידה לכניסה להוראה במכללת לוינסקי לחינוך. מדריכה ארצית אגף התמחו וכניסה להוראה, מינהל עו"ה, משרד החינוך.

ד"ר דליה עמנואל, מרצה בכירה, ראש התכנית לתואר שני בת"ל והערכה. מרכזת חממות באגף להתמחות וכניסה להוראה. הקימה את יחידת ה"פורשים כנף לקידום מורים בראשית הדרך" - המכללה האקדמית בית ברל.

נספח 1 – משימת הסיכום בקורס

קורס למובילי חממות ולמנחים לשנה"ל תשפ"א

ד"ר חיה קפלן, ד"ר מירי פוסטי וד"ר דליה עמנואל

משימת הסיום בקורס כוללת שתי מטלות לבחירה (מסעיף 1 או 2).

אפשרות 1: תוכנית עבודה לחממה בית ספרית או יישובית

בעקבות חשיבה אסטרטגית כתבו תוכנית עבודה לחממה (קיימת או עתידית). אתם יכולים להתמקד בחממה בית ספרית או יישובית. לצורך זה, עברו על המצגת של חשיבה אסטרטגית וראו מהם העקרונות המרכזיים שמובילים את בניית תוכנית החממה. ראו גם דוגמה של תוכנית העבודה של היישוב לקיה.

מרכיבי ההתייחסות:

- א. תיאור ההקשר – היישוב או בית הספר, רקע.
- ב. התפיסה התיאורטית, מושגי היסוד.
- ג. ערכים וחזון החממה.
- ד. דמות המורה שתוצו לקדם.
- ה. מטרות החממה והרציונל לבחירתן (כלליות, מטרות ייחודיות ליישוב או לבית הספר, יעדים ספציפיים).
- ו. עקרונות העבודה בחממה.
- ז. מנגנונים בית ספריים או יישוביים (צוות מוביל או וועדת היגוי או פורום מנהלים ומפקח, רכו'), צוותי עבודה, סדירויות (למשל, סדירויות חניכה).
- ח. פעולות שתובלנה להשגת המטרות (אופי המפגשים בקהיליה המשותפת, דגשים בקבוצות הספציפיות).
- ט. רפלקציה מסכמת

אפשרות 2: תוכנית עבודה אישית

כתבו תוכנית עבודה אישית שלכם, מנקודת המבט של התפקיד אותו אתם ממלאים בחממה (רכז חממה יישובית, מנחה קורס, וכו'). הראו את הזיקה בין תוכנית העבודה האישית לבין תוכנית העבודה של החממה. ראו מצגת – תפיסת תפקיד.

מרכיבי ההתייחסות חלק א':

- א. תפיסתי החינוכית והזיקה לתפקידי.
- ב. דגשים בתפיסת התפקיד ובתפיסת התפקוד שלי כרכז או כמנחה חממה.
- ג. תפיסת דימוי המורה הראוי בעיניי והדגשים שארצה ליצוק לחממה על-מנת לטפח את אתגר המורה הראוה
- ד. הצגת הפריסה של התכנית לפי הממדים הבאים בטבלה:
 1. מטרות מרכזיות לתשפ"א
 2. פעילויות/פעולות מובילות בכל יעד
 3. מוקדים/נושאים לטיפול
 4. גורם אחראי לביצוע הפעילויות
 5. שותפים לקידום הפעילויות
 6. משאבים ואמצעים
 7. מדדי הצלחה/הערכה
 8. תכנון מול ביצוע
- ה. רפלקציה מסכמת של תהליך התכנון