**מבנה הסדנה ועקרונותיה**

הקבוצה תיפגש בימי רביעי, בין השעות 14:00-16:45 (3 שעות אקדמיות), בסך הכל 30 שעות השתלמות. המפגשים יתקיימו בזום ויכללו הרצאות תיאורטיות, סדנאות התנסותיות, ביקור בחממה, 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, ועוד. ישתתפו מרצים אורחים ורכזים מובילי חממות במוסדות האקדמיים.

**תאריכי המפגשים, מסגרת זמן ותכנים:**

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

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **מס' מפגש** | **תאריך**  | **מסגרת זמן** | **תכנים/מיקום** |
|  | 9.11.22 | 4:00-16:451 (3 שעות) | מפגש פתיחה, היכרות.מנהיגות ודיאלוג בראי המוסיקה. |
|  | 23.11.22 | 4:00-16:451 3 שעות | מהות החממות, דגמי חממות, עקרונות להובלת חממות, כיצד פותחים חממה? - מתנגש |
|  | 7.12.22 | 4:00-16:451 (3 שעות) | שותפויות בין ארגוניות –ד"ר דליה עמנואל-נוי  |
|  | 11.1.23 | 12:00-18:00 (6 שעות) | סיור – מפגש בין קהילותמפגש כפול  |
|  | 1.2.23 | 4:00-16:451 (3שעות)  | קהיליות פרומנטורס(MIT) , דרכי עבודה בקבוצות משולבות, הכשרת חונכים, דגמי חניכה. |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | 1.3.23 | 4:00-16:451 (3 שעות) | חשיבה אסטרטגית, דמות המורה שנרצה לפתח, תוכנית עבודה בחממות.הדגמה: יישום של תיאורית ההכוונה העצמית כתפיסה מובילה תוכנית עבודה בעקבות חשיבה אסטרטגית. |
|  | 22.3.23 | 4:00-16:451 (3 שעות) | תכנון משוב של תוכנית עבודה בחממות.ד"ר דליה עימנואל  |
|  | 19.4.23 | 4:00-16:451 (3 ש') |  חממות למחנכות: תפיסה, מטרות ודרכי התערבות.  מפגש משותף עם מנהלת התוכנית ומנחים בתוכניתשרון וסרמן |
|  | 3.5.23 | 4:00-16:451 (3 שעות) | זום או מכון מופת.מפגש סיום. מזווית אחרת. |

**דרישות הקורס**

* השתתפות סדירה ופעילה במפגשים.
* 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'.

**על המנחים**

**פרופ', חיה קפלן**, ראש המרכז למוטיבציה והכוונה עצמית, וראש התוכנית לתואר שני לייעוץ חינוכי, הקימה את "משאבי צמיחה", היחידה לכניסה להוראה במכללת קיי וניהלה אותה במשך 10 שנים.

**ד"ר מירי פוסטי,**  מדריכה ארצית, אגף התמחות וכניסה להוראה, מינהל עו"ה, משרד החינוך ו ורפרנטית בפיסג"ה תל אביב.

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

**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.

קפלן, ח., בר נדב, ב., ואלהוזייל, א. (2021). העצמת קולם של מורים מתחילים באמצעות מודל החממה של קהיליית "פרוטיץ״: חקר מקרה מנקודת מבט תרבותית. *דפים* ,76, 151-179.

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, 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:](http://en.wikipedia.org/wiki/Digital_object_identifier)10.1007/s11218-012-9178-2

Kaplan, H. (2021a). Suppression of psychological needs among beginning teachers: A self-determination theory perspective on the induction process in Bedouin schools. *Frontiers in Psychology, Educational Psychology Section, 12*, 621984. https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.621984

Kaplan, H. (2021b). Promoting optimal induction to beginning teachers using self-determination theory. *Sage Open, 11*(2).

Kaplan, H., Linker-Govrin, D., & Mindelin, M. (2021c). A Learning Community of Beginning Teachers: A Systemic Intervention Based on Self-Determination Theory to Promote Autonomous Proactive Teachers. *Creative Education*, 12, 2657-2686.

Kaplan, H., & Israel, V. (2020). *Autonomy-based mentoring: The ABC-C mentoring model (autonomy/belongingness/competence/community)*. Unpublished manuscript. Kaye Academic College of Education, Growth Recourses Kaye Induction Unit (result of Package 1, led by Kaye College, within the international Promentors Project, EU Erasmus+ Program).

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](https://www.researchgate.net/deref/http%3A//dx.doi.org/10.1177/0022487119894230?_sg%5B0%5D=8TCQxAdZF3gJD_mQCTMwPte3kzImWFg69WGVjrinsHXDJPVbgZD3z7rUExlBfuCWyKPsBmqI1pN74Nx5xpcpE-XoaA.tWmu9TG83CKuzniR-d-sRi-9uuC5EVOaG9gfRbp2zCw211scOs2dZfwBpd5PTTFncrdhKNALC0kReewMaRGFJQ)

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](https://www.researchgate.net/deref/http%3A//dx.doi.org/10.1080/00313831.2018.1554601?_sg%5B0%5D=8quD6h_rzacnQ7vsfLOWEJtBzjVErxUdmu2c6pn0hSujAnJPk2e2h5olcb0j1xXpimNp_1Sdas_aB2UUpaf2t1htkg.Yvl91hRj2ghMr2Git7lT3oM_6_fA46PSBa6Nv8_wwfOEItshNp2i8LW1BsKx6uwZYQxzJzAV_q8v33qkgS0Jcg). Published online: 20 Dec 2018.

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

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

\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*

**נספח 1 – משימת הסיכום בקורס**

**קורס למובילי חממות ולמנחים**

**לשנה"ל תשפ"ג**

ד"ר חיה קפלן, ד"ר מירי פוסטי

**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:**

1. תיאר ההקשר – היישוב או בית הספר, רקע.
2. התפיסה התיאורטית, מושגי היסוד.
3. ערכים וחזון החממה.
4. דמות המורה שתרצו לקדם.
5. מטרות החממה והרציונל לבחירתן (כלליות, מטרות ייחודיות ליישוב או לבית הספר, יעדים ספציפיים).
6. עקרונות העבודה בחממה.
7. מנגנונים בית ספריים או יישוביים (צוות מוביל או וועדת היגוי או פורום מנהלים ומפקח, וכו'), צוותי עבודה, סדירויות (למשל, סדירויות חניכה).
8. פעולות שתובלנה להשגת המטרות (אופי המפגשים בקהילייה המשותפת, דגשים בקבוצות הספציפיות).
9. 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':**

1. תפיסתי החינוכית והזיקה לתפקידי.
2. דגשים בתפיסת התפקיד ובתפיסת התפקוד שלי ב
3. פעילויות/פעולות מובילות בכל יעד
4. מוקדים/נושאים לטיפול
5. גורם אחראי לביצוע הפעילויות
6. שותפים לקידום הפעילויות
7. משאבים ואמצעים
8. מדדי הצלחה/הערכה
9. תכנון מול ביצוע
10. רפלקציה מסכמת של תהליך התכנון.