**23.4.2017- מכון מופ"ת: ישיבה ראשונה של הוועדה המלווה לפרויקט Proteach**

נוכחים- דף קשר

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| שם | מוסד | דואר אלקטרוני |
| מאור הורנשטיין | מקיף ו' באר שבע | [Mor.h100@gmail.com](mailto:Mor.h100@gmail.com) |
| דפנה לב | מכון מופ"ת | [levdafna@gmail.com](mailto:levdafna@gmail.com) |
| מיכל גולן | מכון מופ"ת | [mgolan@macam.ac.il](mailto:mgolan@macam.ac.il) |
| דורון לדר | מכון מופ"ת | [doronl@macam.ac.il](mailto:doronl@macam.ac.il) |
| גיל חדש | מכון מופ"ת | [gilchadash@macam.ac.il](mailto:gilchadash@macam.ac.il) |
| עודד מקדוסי | מכון מופ"ת | [odedmc@gmail.com](mailto:odedmc@gmail.com) |
| יאסר עואד | מכללת סכנין | [Awad\_y@netvision.net.il](mailto:Awad_y@netvision.net.il) |
| עינת גוברמן | מכון מופ"ת | [ainat@macam.ac.il](mailto:ainat@macam.ac.il) |
| רוני לידון | וינגיט | [lidor@wincol.ac.il](mailto:lidor@wincol.ac.il) |
| רוית גבעוני בוגנר | ב"ס יחדיו | [ravitgivonibogner@gmail.com](mailto:ravitgivonibogner@gmail.com) |
| אורלי פרומן | אגף החינוך עיריית כפר סבא | [orlyfrmn@gmail.com](mailto:orlyfrmn@gmail.com) |
| ניצן נווה | ב"ס גיל | [nitzan@gmail.com](mailto:nitzan@gmail.com) |
| אורית רוקח | הדסים | [Orit.rokah@gmail.com](mailto:Orit.rokah@gmail.com) |
| שרה זיו | מכון מופ"ת | [saraz@macam.ac.il](mailto:saraz@macam.ac.il) |
| יפעת דביר | ויצו הדסים | [Ifad-dvir@wizo-hadassim.org.il](mailto:Ifad-dvir@wizo-hadassim.org.il) |
| ראול דרכמן | מופ"ת+ סמינר הקיבוצים | [Raul.drachman@mail.huji.ac.il](mailto:Raul.drachman@mail.huji.ac.il) |
| ראומה דה גרוט | מכון מופ"ת | reuma.de-groot@mail.huji.ac.il |

סדר היום:

|  |  |
| --- | --- |
| 12:30-12:00 | ברכות והיכרות |
| 12:45-12:30 | דפנה לב- יו"ר הוועדה: קווים לתפקיד הוועדה המלווה |
| 13:15-12:45 | ד"ר ראומה דה גרוט וד"ר ראול דרכמן: סקירה על הפרויקט, מטרות ויעדים במצב העכשווי |
| 14:15-13:15 | דיון- תרומת חברי הוועדה להמשכיות תוצאות הפרויקט |
| 14:15-14:30 | ד"ר שרה זיו- על חשיבות וייחוד הפרויקט |

פרוטוקול:

**מיכל גולן**: ברכות ועל חשיבות השיח בין השותפים בארץ ובחול לקידום הכשרת המורים.

**ד"ר שרה זיו**: ברכות ועל חשיבות השיתוף בתחום הכשרת המורים בין מוסדות מהארץ ומהעולם, המימון מאפשר טיפוח יוזמות ופריצת דרך בתחום.

**דפנה לב**: על חשיבות הפרויקט למכון מופ"ת כפלטפורמה לשיתוף ידע מהתחום במיוחד כאשר משתתפים כוחות מקצועיים ברמה גבוהה והאפשרות ללמוד אחד מהשני.

**ראומה דה גרוט**: על חשיבות של השינוי לטווח הארוך כתוצאה מהפרויקט והשאיפה שהאפקט של הפרויקט לא יפוג עם סיומו.

**ד"ר ראול דרכמן**: על תפקיד הוועדה והציפיה מהפרויקט שלמערכת הכשרת המורים מאירופה יש מה ללמד את המוסדות להכשרת מורים בישראל ובעולם, הציפיה שהמכללות הישראליות המשתתפות בפרויקט ילמדו מהניסיון של המוסדות האירופיים המשתתפים. על הציפיה שתהיה השפעה לפרויקט גם לאחר סיומו (3 שנים). תפקיד הוועדה המלווה כולל תחומים הנוגעים להכשרת המורים ולקליטתם בבית הספר במטרה לחשוף נקודות מבט מגוונות מהשטח, מקבלי ההחלטות, מורים המתחילים, מנהלי מוסדות, חוקרים בכל שלבי הפרויקט.

**ד"ר ראומה דה גרוט**: הצגת הפרויקט מצגת (נישלחה לכולם גם במייל).

דיון:

**גיל חדש** (אקדמיה כיתה): מברך על נוכחות אנשים מהשטח במיפגש, העצמת המורים החדשים הוא גורם משמעותי בתהליך הקליטה, היה רוצה לשמוע יותר על הצד הזה של הפרוייקט. צריך להביא את המתמחים שיביאו לשינוי גדול יותר בבתי הספר. לגבי קובעי המדיניות, לדעתי הם לא נמצאים ב- MIT הם נמצאים במקום רחוק, אולי המפקחים במקום קובעי המדיניות. בנוסף, חשוב לשלב גם את גני הילדים בפרויקט. לשים לב מה מקומו של המדריך הפדגוגי ב MIT.

מיכל גולן: הגדרת המטרות היא רחבה וצריך להתמקד בשלב של הקליטה, קובעי המדיניות לא מהווים חלק מהעשייה והם צריכים להיות במקום אחר מעל. צריך לשים את בית הספר סמרכז של ה MIT. האקדמיה נותנת מסגרת רעיונית- פה מדובר על קליטה ולא על הכשרה שזה נעשה באקדמיה.

**אורית רוקה** (מורה חדשה בהדסים- בוגרת תכנית דלתא -מלווינסקי): תהליך הקליטה מהווה מנבא להמשך העשייה- החיבור לארגון הוא גורם להצלחה בתהליך הקליטה. יש לה נסיון בעבודה באירגונים של הייטק וחברות תקשורת- אם האירגון מסודר והעובד יודע מהתחלה את מקומו קל יותר להמשיך ולהקלט. בהדסים, הרגישה בבית מבחינת בית הספר- הרגישה התייחסות לצרכים של המורה החדש- התמונה קצת שונה ביחס להסכמי ההעסקה במישרד- מי המפקח- מהי הדרגה? כמה שעות מאושרות וכד'. הייתי רוצה שתהליך הקליטה לא ייקטע אחרי השנה השנייה- לחשוב על המשכיות לשנה שלישית. לתת עוגנים- אולי חממה מורחבת?

**יפעת דביר** (רכזת קליטה הדסים): אצלנו יש התייחסות מאד מדוייקת לצרכים של המתמחים- (זה הבייבי שלי)- זה נוגע למתן תמיכה בהוראה ובהשתלבות בעבודה עד לפרטים קטנים וטכניים לכאורה של דאגה לשלט של החנייה למתמחים ולמורים החדשים. למעשה יצרנו ערכה למתמחים ולמורים החדשים, הם מקבלים את כל המידע שדרוד להם לקליטה מייטבית מראש. אני נמצאת בקשר ישיר עם צוות החממה ובונים ביחד את התכנית

**אורלי פורמן:** צריך להרחיב על הקשר בין תהליך ההכשרה לבין תהליך הקליטה. לגבי מודל MIT אני מציעה להכניס את המחוז והפיקוח במקום קובעי המדיניות. המהלך הטכני של הקליטה חייב לעבור שינוי מהותי, טיפוח המורים החדשים מחייב את מעורבותו של מנהל בית הספר וחשוב לחזק את תפקידו של המנהל בתהליך, בעיקר בהתייחסות לטווח שבין תומך למעריך של המתמחה. לגבי שאלת משך הזמן שמוגדר כתקופת קליטה, אז שנה ראשונה זה בוודאי, מעבר לכך זה מאוד אישי. אני מחזקת את חשיבות שילוב גני הילדים בפרויקט במיוחד כשגננות הן יותר לבד ופחות במסגרת בית ספרית.

**רוית בוגנר**: (מהלת ביה"ס יחדיו- ביה"ס לאוטיסטים): החיבור בין האקדמיה לשטח הוא מאוד חשוב, בבית הספר שלי ישנה מעורבות גדולה של היועצת וזה מאוד חשוב לתהליך הקליטה. חובה להדריך את המורים החונכים כדי לשפר את תהליך הקליטה. חשוב להסתכל על המתמחים והמורים החדשים כאנשים שווים ולתת מענה לצרכים האישיים והייחודים של כל אחד ואחד.

**ניצן נווה:** (מורה שנה 2 בביה"ס יחדיו): המורה החדש צריך לקבל את הזמן שלו בהתחלת התהליך לצורך הסתגלות ופחות לתת לו תפקידים. הבעיה היא שהמערכת מצפה מהמורה החדש בשנה השנייה להיות כבר אחרי שלב הקליטה. יש חשיבות להצגת המבנה הארגוני וההיררכיה הבית ספרית בפני המורה החדש ואת יחסי הגומלין בין הצוותים השונים. העובדה שהמתמחה מוערך על –ידי צוות בית הספר בשנת ההתמחות מקשה עליו להתנהג בחופשיות בצוות. הוא כל הזמן שואל את עצמו האם אמר את הדבר הנכון בזמן הנכון ואיך זה ניתפס על ידי אחרים. החממה איפשרה לי לשתף ולהגיד דברים שלא הייתי יכולה להגיד במיסגרות של חדר המורים.

**מאור אורנשטיין** (מתמחה במקיף ו'): אני רק סיימתי את ההכשרה שלי לאחרונה והמערכת מצפה ממני לספק לה משהו ולהעצים אותה בעוד אני מצפה מהמערכת שתעצים אותי ותספק לי כלים. הרבה פעמים לא רואים אותנו וזה משפיע לרעה על תהליך הקליטה. אני מצפה שתהליך הקליטה יהיה ברור ומאורגן יותר. הארוע הכי משמעותי שהשתתפתי בו במיסגרת החממה (ארוע שמתקשר ל MIT) היה המפגש עם צוות בית הספר בו יכולתי להכיר את המורים ולשוחח איתם על נושאים שמעסיקים אותי. אני הייתי רוצה לראות איפה המערכת משקיעה בי.

**דורון לדרר**: תמיד יש מה לשנות בהכשרה של המורים אך לדעתי ההתמקדות צריכה לעבור למקום שבין האקדמיה לבין השדה ולא להתמקד בהכשרה עצמה. יש מקום לראות איפה התכנית משתלבת עם התכנית של "אקדמיה כיתה".

**דפנה לב**: צוות בית הספר בלי מעורבות ישירה של המנהל, אינו יכול לקלוט מורה חדש. חשוב מאוד שהמעורבות של המנהל תתחזק. על המורה החדש בשלב הקליטה להיות מודע למשמעות של ארגון ומבנה ארגוני. המקום של בית הספר הולך ומתחזק בתהליך הקליטה, חייב להיות חיבור אמיתי והדוק בין בית הספר לאקדמיה ובין פרויקטים שונים בתחום. צריך להגדיר מחדש את התפקיד של המדריך הפדגוגי- תפקיד זה הולך ומשתנה. רואה את מוקדי החשיבות של הפרוייקט: 1. המקום של בית הספר, 2. תפקיד המדריך הפדגוגי, 3. תפקיד המנהל כשותף ב MIT

**עינת גוברמן**: חשוב שכתוצאה מהפרויקט הזה ייווצר ידע על איך לבצע את תהליך הקליטה נכון, לדעתי קובעי המדיניות הם כן גורם משמעותי בנוסף למוסדות המכשירים. הפרויקט מצעיד אותנו לעולם חדש של ליווי וקליטה ואף הולך צעד קדימה למקום ההעסקה. התיעוד של התהליכים של הפרויקט הם דבר הכרחי ויהוו בסיס למבחן ההערכה, חשוב להקים וועדת מחקר מהגופים השונים ומומלץ לבחון את שיעורי נשירת מורים שהשתתפו בפרויקט לעומת מורים שלא השתתפו בפרויקט. אני רואה את זה כפרוייקט של "הקשבה" הקשבה למה שנעשה בשטח. יש פה סיפורים של בתי ספר- כל סיפור הוא בפני עצמו. הפרוייקט יוסיף ידע על התהליכים האלה.

**יאסר עוואד**: אני אישית מעורב בהרבה פרויקטים של קליטת מורים חדשים, הבעיה בחברה הערבית היא שונה מכיוון שאין לנו נשירה אך זה לא אומר שתהליך הקליטה נכון ומוצלח, זה בא מתוצאה של דברים אחרים שקשורים בחברה הערבית ובמצבה הפוליטי והייחוד התרבותי שלה. אני מדגיש את חשיבות המעורבות של מנהלי בתי הספר בתהליך הקליטה, היועץ והרכזים לכולם יש חשיבות בהצלחת התהליך. חשוב לתכלל הכשרה מול קליטה.

**עודד מקדוסי**: אני בעד מעורבות יותר של פיקוח ופחות של קובעי מדיניות, מה שחסר לי בפרויקט הוא הצד הפדגוגי וחשוב להכניס אינטראקציה מול כיתה ומול הורים.

**שרה זיו**: אחד התפקידים של הוועדה הוא לתכלל את הפרויקט ושיהיה ניתן ליישם אותו במוסדות נוספים בדרך מושכלת במערכת. ריבוי הפרויקטים בנושא היא אינדיקציה לצורך ולחוסר סיפוק מהמצב הנוכחי ובכל זאת לא כל הפרויקטים הם אותו הדבר, לכל פרויקט יש את הייחוד שלו ואת התרומה שלו.

מטרת הוועדה היא לאתר את המשותף ואת הייחודי של הפרוייקט הזה מול פרוייקטים אחרים ולהביא המלצות ביחס לשלושה נושאים:

* שילוב של קליטה עם ההכשרה- אין להפריד בין השניים הכשרה להיות מורה היא קודם כל הכשרה מעשית עם שילוב של פרקטיקות מהשטח
* זיהוי של קובעי המדיניות ותפקידם בתהליך
* בהכשרה חשוב להבין את התרבות הבית ספרית ולהביא את הנושא כחלק מההכשרה.

באקדמיה- כיתה ישנו תהליך של הכנה למורה החדש, בפרויקט פרוטיצ' בית הספר נמצא במרכז.

לגבי קובעי המדיניות, אני נחושה בחשיבות היותם חלק מהפרויקט והם בעצם המל"ג, יו"ר רשויות, משרד החינוך ועוד והתפקיד שלהם הוא שינוי בתפיסה כתוצאה בפרויקט וכתוצאה גם שינוי במדיניות ובנהלים.

רשמו שאדיה וראומה