

התפתחות מקצועית של מורים: מגמות, ממצאי מחקר ולקחים

תמר אריאב

מבנה ההרצאה

- התפתחות התובנות בנושא התפתחות מקצועית
- שלבי הצמיחה של המורה
- מקורות הלמידה של מורים
- מדוע מורים צריכים לצמוח באופן מתמיד?
- מדיניות-על לגבי התפתחות מקצועית: מבט בינלאומי
- גורמים תומכים ומעכבים התפתחות מקצועית
- מאפייני למידה של מורים מתחילים ומנוסים
- מבנים ארגוניים לקידום התפתחות מקצועית
- סיכום
- קרדיט מיוחד: כפיר, ד., אבדור, ש. וריינגולד, ר. (אוקטובר 2006). הכשרה ראשונית ופיתוח מקצועי של מורים – תהליך רצוף ומתמשך. דו"ח מחקר מס' 1, מכון מופ"ת.

התפתחות התובנות בנושא התפתחות מקצועית של מורים

עד אמצע שנות ה-70: teacher training

פרדיגמה פוזיטיביסטית: גישה יישומית-מתכונת, תהליך-תוצר, הדגשת מיומנויות, אם - אז

המושגים: pre-service, in-service

מחקר: ממצאים כמותיים בדרך כלל ומאכזבים

מאמצע שנות ה-70: teacher education

פרדיגמה קונסטרוקטיביסטית: כיצד מתפתח ידע מורה וממה הוא מורכב? רפלקציה, מטה-קוגניציה

המושגים: pre-service, professional development

מחקר: ממצאים איכותיים רבים ומעניינים ללא יכולת הכללה

התובנות שהתפתחו בתקופת המעבר והתחזקו בהמשך

- ההוראה איננה מיומנות או יכולת שניתן לרכוש אותה בשלמות בשלב ההכשרה הראשונית
- ההכשרה הראשונית חשובה לבניית תשתית בסיסית להוראה אבל אין הסכמה רחבה על תכניה
- ההוראה מהווה מכלול של ידע, כישורים, ניסיון המעשה, עמדות ותפיסות שמתפתחים בעיקר לאחר הכשרה הראשונית
- הפיתוח המקצועי של מורים תוך כדי עבודה מתייחס לניסיון המודע והסמוי
- עדיין איננו יודעים כיצד ליצור את הזיקה בין למידת ההוראה בשלב ההכשרה הראשונית לבין השלבים שבאים לאחריה
- ידע פרופסיונאלי מכיל סוגי ידע שונים ומנוגדים: תיאוריה ופרקטיקה, ידע ציבורי וידע אישי, ידע היגדי וידע תהליכי, חשיבה אנליטית וחשיבה אינטואיטיבית

שלבי הצמיחה של מורים

שלבי רצף ההכשרה והלמידה של מורה:

1. הכשרה ראשונית (טרם עבודה)
2. כניסה לעבודה (התמחות, סטאג')
3. התפתחות מקצועית מתמשכת (CPD, LLL)

"למידה לאורך החיים" איננה רק פרופסיונאלית אלא גם אישית וחברתית והיא מתרחשת במסגרות פורמאליות (תכניות מקצועיות ואקדמיות) אך גם באופן לא מתוכנן (השפעת הביוגרפיה האישית והניסיון).

מקורות הלמידה של מורים

- מהפרקטיקה של עצמם
 - מאינטראקציה עם מורים אחרים
 - ממורי מורים המלווים סטודנטים להוראה בבית"ס
 - ממדריכים ויועצים
 - מלמידה פורמאלית לתואר אקדמי נוסף
 - מקורסים והשתלמויות
 - מהיותם הורים
- אין ממצאי מחקר לגבי התרומה של כל מקור ויעילותו

מדוע מורים צריכים לצמוח באופן מתמיד?

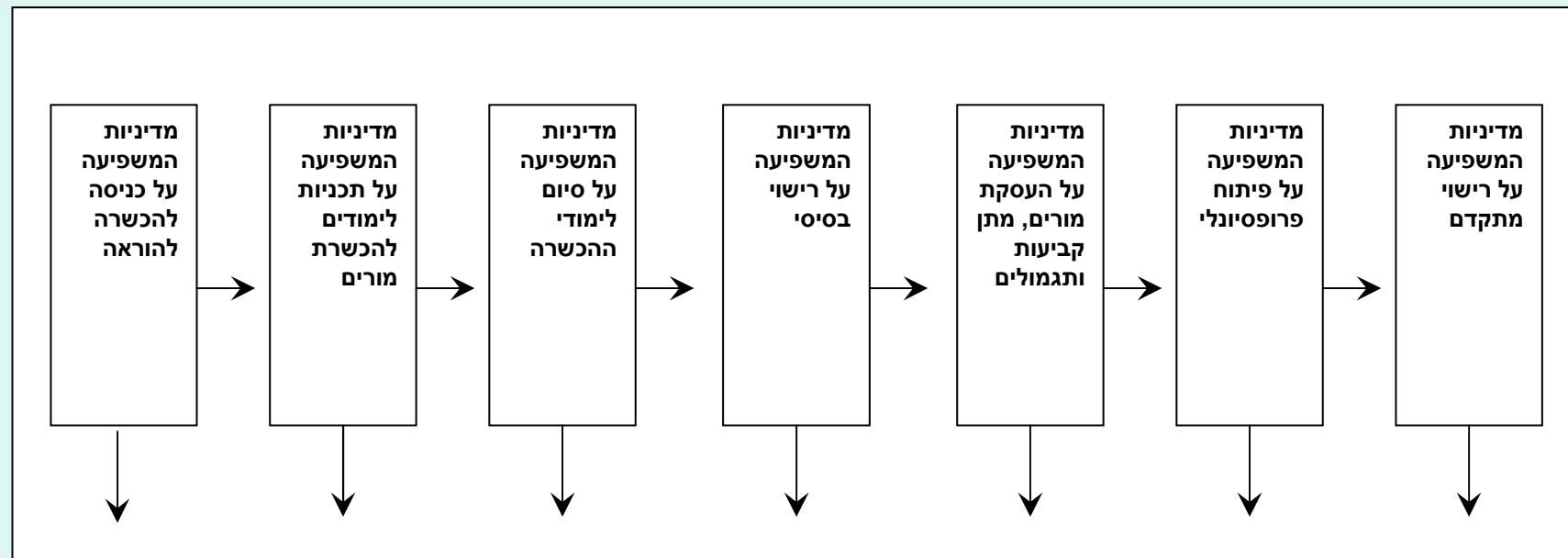
- **עידן של קצב שינוי מהיר:** התפוצצות הידע, נגישות התלמיד לידע, הכנת התלמיד לעולם משתנה מחייבת את המורה להוות מודל לומד
- **אתגרים מקצועיים:** התפתחות הידע על למידה (חקר המוח), רב-תרבותיות, שילוב תלמידים עם צרכים מיוחדים, גישות דידקטיות חדשות, שינויים בתכניות הלימודים, רפורמות פדגוגיות, התיישנות המושג "בית ספר", המקצוע אינו מוכן למאה ה-21
- **אתגרים חברתיים:** גלובליזציה ומגמות שוק, ירידה בתוצרי החינוך, השתנות ערכית בחברה, הפרטה, פוליטיזציה של החינוך, ירידת הסמכות ההורית והמורית, מעמד המורה
- **אתגר כלכלי:** השקעה במורים מניבה את התמורה הגבוהה ביותר בקידום למידת תלמידים בהשוואה להשקעה בכל פרמטר אחר

הצורך הוא של המורה כפרט (השתנות היחיד לפי רצונו וצרכיו) של בית הספר כארגון (השתנות מתוכננת מבפנים) ושל החברה בכללותה (השתנות מערכתית מתוכננת מבחוץ)



מדיניות-על לגבי התפתחות מקצועית: מבט בינלאומי

- מודל "נתיב ההיצע של מורים" על פי הדוח של ETS
Wang et al. 2003, 14





מנגנוני סינון ב"נתיב ההיצע של מורים" על פי דוח ETS

Wang et al. 2003, 14

הערכה לקביעות עם סיום הפז"ם	הערכת ההתפתחות המקצועית	הערכת תקופת הניסיון	כניסה לעבודה	רישוי	סיום תוכנית להכשרת מורים	הערכת הדרישות בהתנסות מעשית	כניסה לתוכנית הכשרת מורים	●
○	□	□	□	○	●	○	○	אוסטרליה*
○	□	□	□	●	□	●	□	אנגליה
●	○	□	□	□	□	○	○	הונג קונג
●	●	○	○	□	□	●	●	יפן
□	●	□	●	□	●	○	●	קוריאה
○	□	□	□	□	○	●	●	הולנד
□	□	○	○	□	●	○	●	סינגפור
□	□	□	□	●	○	□	○	ארה"ב*

רמת הקריטיות: ● גבוהה ○ בינונית □ נמוכה

גורמים תומכים בהתפתחות מקצועית של מורים

- הלמידה מערבת תיעוד, חקר עצמי ורפלקציה
- מתקיים דיאלוג בין עמיתים נטול שיפוט וביקורת
- משוב ניתן על סמך נתונים על ידי מקור מומחה
- הלמידה מחוברת לסביבה האוטנטית של המורה ויש לה מימד יישומי
- קיים עיסוק שיטתי באמונות ובתפיסות לגבי ההוראה והתפתחות המקצועית
- הלמידה מהווה תהליך מתמשך ולא מזדמן
- המורה זוכה להכרה פומבית על התקדמותו כתוצאה מתהליכי הלמידה שלו

גורמים מעכבים התפתחות מקצועית של מורים

- פרידיספוזיציות: השפעת עמדות ואמונות טרום ההכשרה להוראה, למורה ותיק אין מה ללמוד
- לא כל למידה מביאה לשינוי, לא כל שינוי הוא בהכרח חיובי
- כפיה חיצונית של התפתחות מקצועית עלולה ליצור התנגדות
- תחושת האוטונומיה של המורה מאחורי דלת הכיתה
- חוסר זמן במהלך העבודה ללמוד ולחשוב (עומס)
- אין תמורה כספית וסולם קידום מקצועי (דרגות)
- אין קשר לקידום בתפקידים
- אקלים בית-ספרי שאינו מעודד פתיחות, דיאלוג ומענה לצרכי המורה
- למידה בהשתלמות שאיננה מלווה ביישום בשטח ו/או איננה מחוברת לצרכי המורה (בזבוז)
- למידה שאיננה שיטתית, מתוכננת ומובנית לאורך זמן (בזבוז)

מאפייני למידה יעילה של מורים מתחילים

- מקבלים תמיכה ממוסדת של מורים חונכים מנוסים שעברו הכשרה לתפקיד
- התמיכה משלבת פן פדגוגי-דידקטי, פן ארגוני-אקולוגי ותמיכה רגשית-אישית
- היקף עבודתם מצומצם ממשרה מלאה
- משתתפים בתכנית התמחות כולל סדנאות סטאג'
- קיימת מעורבות פעילה של מנהל בית הספר בליווי המורה המתחיל
- קיים אקלים מוסדי של אחריות משותפת ואווירה תומכת
- המדינה מעורבת במימון התהליך

בישראל: רק חלק מהתנאים מתקיימים

מה לומדים לאורך החיים שקשה או בלתי אפשרי ללמוד בהכשרה הראשונית ואפילו בהתמחות?

- יכולת לקשור תיאוריה ופרקטיקה בדרכים חדשות ומשמעותיות למורה
- חשיבה גמישה ביחס לאנשים ולתהליכים בהוראה-למידה
- מודעות ורגישות להתנהגות ארגונית והקשרית
- רגישות לאינטראקציה בין טכנולוגיה וחברה
- יכולת לתקשר ולעבוד בצוותים בכלל, כולל אינטרדיסציפלינאריים
- מה תלמידים מתקשים להבין או מבינים באופן שגוי
- יכולת לנטוש עמדות קודמות
- שיקולי דעת אתיים-ערכיים-מוסריים
- הבנה שהמורה הוא לומד בעצמו ושהמקצוע דינאמי

מאפייני למידה יעילה של מורים מנוסים (מומחים מסתגלים)

- הפיתוח המקצועי מתוכנן עם יעדים ארוכי טווח והוא ארוך ומתמשך באופן שיטתי, כולל מעקב ומחקר מלווה
- המורה מרגיש מחויבות ללמידה ולהתפתחות מתמדת
- המנהל משתתף בקבוצות הלמידה
- הלמידה איננה אינדיבידואלית-פרטנית אלא בקבוצות שיכולות לתמוך ביישום הבית-ספרי
- חלק מהלמידה מתרחשת בתוך כתלי בית הספר בקהילות לומדות (קולקטיבי-שיתופי) על חשבון יום העבודה
- הלמידה ממוקדת גם בתכנים ולא רק בטכניקות
- הלמידה גם גנרית וגם תלוית הקשר דיסציפלינארי
- הלמידה פעילה (לא רק הרצאות) ומשלבת מחקר פעולה, חקר מקרה, תלקיט, הערכת עמיתים וכד'
- הלמידה מחוברת לצרכי המורה ובית הספר
- הלמידה מיושמת ויש המשגה שלה
- הלמידה מתבצעת בחסות מוסדות אקדמיים לחינוך וצוברת קרדיט אקדמי

מבנים ארגוניים לקידום התפתחות מקצועית

- **השתלמויות:** לא הוכחה תרומתן
- **מרכזי מורים:** השתלמויות מתמשכות לפי צרכי המורים ובתי הספר + ליווי בשדה + חסות אקדמית
- **בתי ספר להתפתחות מקצועית (PDS):** ממצאים חיוביים חלקיים אבל פוטנציאל גדול
- **לימודים לתואר:** הרחבת השכלה וידע

במדינות רבות אין מבנים ממוסדים למרות ההכרה בחשיבות הרבה של ההתפתחות המקצועית לשיפור ההישגים הלימודיים של תלמידים!

בישראל: בוטלו "מרכזי המורים", המרפ"דים הפכו למרכזי פסג"ה, חלק מלימודי מורים אינם קשורים להוראה ולחינוך (עדיין יש מורים לא אקדמאים במערכת ו/או ללא תעודת הוראה), הרבה גופים מוכרים את מרכולתם בשוק ההשתלמויות, אין היוון אקדמי של הלמידה (חריג חיובי – לימודים ל- M.Ed. במכללות האקדמיות לחינוך), אין מסלולי קידום למורים ותגמול נאות בזיקה ללמידה.....

דו"ח מבקר המדינה, מאי 2006

- בתשס"ה: 6,700 השתלמויות, 130,000 מורים, 55% במרכזי פסג"ה, עלות למדינה 62.4 מליון ₪
- לא ברור מה התפוקות ואם יש מעקב ובקרה עליהן
- אין תכנית כוללת לבניית מערך התפתחות מקצועית

מבנה ההרצאה

- התפתחות התובנות בנושא התפתחות מקצועית
- שלבי הצמיחה של המורה
- מקורות הלמידה של מורים
- מדוע מורים צריכים לצמוח באופן מתמיד?
- מדיניות-על לגבי התפתחות מקצועית: מבט בינלאומי
- גורמים תומכים ומעכבים התפתחות מקצועית
- מאפייני למידה של מורים מתחילים ומנוסים
- מבנים ארגוניים לקידום התפתחות מקצועית

סיכום

- אפקטיביות נמוכה למסגרת למידה למורים שאיננה בקונטקסט הרלבנטי למורה ואיננה מקבלת תמיכה ביישום בכיתה
- אין מספיק תכנון מסודר של הפיתוח המקצועי ברמת הפרט, ברמת בית הספר וברמת המערכת באופן מצטבר ומבוסס ממצאי מחקר בינלאומיים
- מדברים על רצף הכשרה --> כניסה לעבודה --> התפתחות מקצועית, אבל בפועל מתעסקים בעיקר בשלבי ההכשרה הראשונית
- מיסוד וארגון תהליך ההתפתחות המקצועית של מורים עשוי לקדם את הלמידה של תלמידים ולהעלות את קרנו של המורה
- יש לנצל את הידע לגבי גורמים תומכים ומעכבים של התפתחות מקצועית בבניית מודלים ודגמים מוצלחים
- יש לתגמל מורים (כסף, תפקידים, דרגות קידום, הכרה פומבית...) בזיקה להתפתחותם המקצועית