



תוכנית ראשית

חוברת מלווה | מנהלים וצוותי חינוך בתוכנית ראשית



תוכן העניינים

3	תוכנית ראשית - הסיפור שלנו
4	מעטפת למידה
5	תהליך העבודה השנתי
6	שלבי הכניסה לביה"ס
7	סוגיות שכיחות בקרב צוותי ניהול
10-8	צמתי מפתח בתכנית העבודה התלת-שנתית
11	גאנט שנתי למנהלת (למילוי ע"י המנהלת והמנחה)
12	ששת עוגני התכנית
13	סימנים להצלחות העוגן
15-14	ליווי גמיש בתכנית
18-16	מחונן יישומים
22-19	שוויון הזדמנויות ושלושת התחומים
23	פרקטיקות מעולמן של מחנכות כיתה ביסודי
25-24	רפלקציה מבוססת עוגנים לתהליך הבית ספרי
27-26	תובנות מו"פ ראשית: מפגש תכנית עם צרכי ביה"ס
29-28	מרחבי הידע של ראשית
30	מה חשוב לנו להשיג בסופו של התהליך?
31	השותפים שלנו למסע

מטרת החוברת הנ"ל לסייע לכם, מנהלי בתי ספר, צוותי החינוך ומחנכות כיתה, בהתאמה ובדיקת של העשייה בתוכנית ראשית לצורך הפעלה מיטבית של התוכנית בבית הספר. * החוברת מנוסחת לסירוגין בלשון זכר ונקבה

הסיפור שלנו

תוכנית ראשית הוקמה מתוך הבנה של מקומן הייחודי של מחנכות כיתה והשפעתן על בית ספר יסודי, על צמצום פערים וקידום שוויון הזדמנויות.

התכנית נוסדה על מנת לתת מענה לפיתוח הפרופסיה הייחודית של תפקיד חינוך כיתה, מענה לחקר הפרקטיקה ולפיתוח מקצועי בתפקיד ועל מנת לשים את נושא שוויון הזדמנויות וצמצום פערים גבוה בסדר העדיפויות.

מתוך אמונה כי המחנכת היא גורם מפתח בהשפעה על שוויון הזדמנויות והמוביליות החברתית של התלמידים, שואפות הקהילות לקדם את הפיתוח האישי והמקצועי של המחנכות, לבסס את הפרופסיה של תפקיד חינוך כיתה, ולייצר אימפקט משמעותי במערכת החינוך.

אנחנו מאמינים שתפקידה של מחנכת כיתה משנה חיים עבור ילדים.
אנחנו מאמינים שמחנכות כיתה מחזיקות בידיהן רב ויקר ערך.

אנחנו מאמינים בלמידה קהילתית שיתופית, בהפריה הדדית ולמידת עמיתים במרחב בטוח.

אנחנו מאמינים שאנשים זקוקים להתפתחות אישית דרך ליווי שרואה אותם ונותן להם מקום ובמה.

אנחנו מאמינים שאתם, מנהלים וצוותי ניהול, נמצאים בזמן ובמקום הנכון כדי לעזור לאנשים להתפתח.

ראשית

קהילות מחנכות

הוקמה על ידי קרן משפחת ליאון הפועלת לקידום שוויון הזדמנויות באמצעות קהילות מחנכות בישראל, על ידי מכון מופ"ת, משרד החינוך - האגף לחינוך יסודי ואגף פיתוח מקצועי כדי לאפשר, לראשונה, פיתוח מקצועי אפקטיבי ומשמעותי עבור מחנכות כיתה באמצעות בניית קהילה מקצועית משמעותית על פי ששת עוגני התכנית.

כיבוד בכל מפגש
תקציב קהילתי להזמנת כיבוד



עבודה עם מנהלת וצוות ניהולי

שעות ליווי פרטניות למנהלת למימוש
וקידום מחנכות הכיתה בבית הספר



סיור קהילתי
יום סיור תומך למידה
ומעורר השראה



תקציב פעולות ויוזמות
10.000 ש"ח למימוש בתהליך פיתוח
וקידום פעולות ויוזמות המחנכות



תהליך העבודה השנתי

60 השעות של התכנית במהלך
השנה מחולקות באופן הבא:

30 שעות מליאה המורכבות מ-8 מפגשים פיזיים
בני 3 שעות כ"א + יום סיור ארוך

30 השעות הנוספות הן לצורך הליווי הגמיש
(פירוט על הליווי הגמיש בהמשך החוברת)

התוכנית משלבת פיתוח של יישומים מבוססי
תפקודי מחנכות וקידום שווין הזדמנויות
(מחווה יישומים עם פירוט בהמשך החוברת)

* ניתן וכדאי לשלב את צוות המורים
המקצועיים בעד 15 שעות בכל שנת פעילות



סוגיות שכיחות שעולות בקרב צוותי ניהול ביחס לתוכנית

”אני רוצה שיהיה פרקטי”

בתכנית ראשית ההשקעה היא קודם כל בפיתוח האישי והמקצועי של מחנכות הכיתה. אנו מאמינים שהתנסות וחוויה אישית מקדמת את הלמידה. כחלק מפירות הלמידה וההתפתחות, מחנכות כיתה מפתחות, חוקרות ומביאות לעשייתן בכיתה כלים פרקטיים ויישומים.

”כל המורים הן מחנכים”

כל המורים הן אנשי חינוך, אך לא כל אנשי החינוך הן מחנכות כיתה. מחנכת הכיתה הוא תפקיד ייחודי, פרופסיה בפני עצמה, שצריך וניתן למפות, לחקור ולפתח.

”איך המורות המקצועיות קשורות לתהליך?”

התוכנית מאפשרת צמתי חיבור עם כלל הצוות המקצועי: חלק מהמפגשים משותפים לכלל צוות בית הספר (עד 15 שעות מסך שעות התכנית), קידום יישומים לכלל בי”ס, סיור קהילתי. ניתן ומומלץ להציע לביה”ס לקיים תהליך מקביל לצוותה מקצועי (בסיוע המנחה ובהובלת יעצת או מורה מובילה)

”אנחנו עמוסים”

סדירות אידיאלית של מפגשי מליאה היא 8 מפגשים של 3 ש”א למפגש + סיור של 6 שעות, במרווח של 2-3 שבועות למפגש. בנוסף, חשוב לקבוע מפגשי ליווי גמיש כסדירות (יפורט בהמשך). ככל שהסדירות של מפגשי הקהילה והליווי הגמיש יהיו מעוגנות ומוסדרות בתחילת השנה, כך התוכנית תשיג את מטרתיה בצורה טובה יותר.

שלבי הכניסה לביה”ס

פגישה 1

צוות ניהול, מנהלת גוף מפעיל ומז”פ ראשית

- היכרות וחשיפת התכנית לעומק.
- הצפת אתגרים מרכזיים מתחומן של מחנכות הכיתה, הגדרת הצרכים והסכמה משותפת על התהליך.

פגישה 2

מנחה הקהילה וצוות ניהול

- הבניית תכנית העבודה והסטינג תוך כדי יצירת סדירות לכלל המפגשים לאורך השנה ובהתאם לצורך הבית ספרי:
- 30 שעות סיור במליאה + 30 שעות ליווי גמיש. (חשוב מאוד!)



חשוב לשים לב ביציאה לדרך

המחויבות של מנהלות בית הספר לתהליך

מעורבות של הצוות הניהולי כולו (כולל יועצת) ולא רק מנהלת בית הספר. הבנה לעומק שלכן, המנהלות, את אסטרטגיית השינוי באמצעות המחנכות והתהליך הנדרש. הבנת המנהלת את כמות תשומות הניהול הנדרשות לתכנית זמינות המנהלת, גמישות להתאמת התוכנית למציאות הבית ספרי.

צמתי מפתח בתכנית התלת-שנתית

שנה א'



בחושי הקיץ
כניסה לביה"ס

פתיחת קהילה
דגש על עוגן
בניית קהילה

אני מחנכת
• זהות חינוכית
• חזון חינוכי
• חוזקות המחנכת

מחנכת - 360
מיפוי תפקידי
מחנכת הכיתה

תחילת שנה
מפגש צוות ניהול
התאמת טילבוס
לצרכי ביה"ס

כאן ועכשיו
ביסוס תרבות
שיתופית של
אתגרים ודילמות

ליווי גמיש
קידום ופיתוח
תכנית עבודה
יישומית

שוויון הזדמנויות
• תודעה מוכוונת שוויון
הזדמנויות של מחנכות
• חשיפה של נושא שוויון
הזדמנויות כמטרת על
• היכרות עם שלושת התחומים

רפלקציית סוף שנה
מפגש צוות ניהולי לרפלקציה
וקביעת יעדים להמשך

קבוצות פיתוח
• מעגל חקר ופיתוח
ישום מבוסס
מיפוי מחנכות
• פיתוח גרסאות
ראשוניות של
יישומים

צמתי מפתח בתכנית התלת-שנתית

שנה ב'



בניית שנה ב'
תכנון שנתי עם
צוות הניהול

קידום שוויון הזדמנויות
העמקה בשלושת התחומים,
אפשרות למיקוד בתחום פיתוח
פרקטיקות וסדיריות מקדמות
שוויון הזדמנויות

עצירה להתבוננות
מיפוי העשייה באמצע תהליך
מחשבות וכיוונים להמשך

הטמעת יישומים בבית ספר
• קידום היישומים הלכה למעשה
• שיום והמשגה של היישומים
בחיבור לשלושת התחומים

חקר פרקטיקה
העמקה בתהליכי חקר
פרקטיקה מבוססים
ומקדמים שלושת תחומים

רפלקציית סוף שנה
רפלקציה. חשיבה עם צוות
ניהולי: כיצד מעבירים
משקל לבית הספר בשנה
ג' בהובלת התהליכים?

הרחבת היישום
עליית מדרגה בהפצה
ושימוש ביישומים לכלל ביה"ס

גאנט שנתי למנהלת. למילוי על ידי המנהלת והמנחה

נושא מפגש	תאריך	מס' מפגש
		1
		2
		3
		4
		5
		6
		7
		8
<p>יום סיור קהילתי בהחלטה משותפת למועד המתאים בגאנט השנתי</p>		

צמתי מפתח בתכנית התלת-שנתית שנה ג' (לבתי ספר המשתתפים במודל הרשותי)





בניית קהילה

מרחב מאפשר ובטוח, נטול שיפוטיות עם אמון והדדיות. מקום שבו המחנכות ימצאו אוזן קשבת, שפה משותפת ועמידות להיועצות ולמידה.

כאן ועכשיו

עיסוק באתגרים מקצועיים העולים מתוך השטח, מתן מענה לצרכים שונים ומגוונים העולים מתוך העשייה החינוכית היום יומית.

פיתוח אישי מקצועי

פיתוח החוסן האישי מקצועי תוך התבוננות פנימית על עוצמות וחוזקות המחנכת.



פיתוח תפקיד המחנכת

חקירת היבטים מרכזיים במקומה של המחנכת כגורם יציב ובעלת חוסן המעניקה מענה רגשי, חברתי ופדגוגי.

קידום שוויון הזדמנויות

העמקה, חקר ופיתוח מענים מבוססי שלושת התחומים: תפיסה עצמית, זהות ושייכות, אקלים וביטחון.

חקר הפרקטיקה

טיפוח גישה חקרנית ביחס להוראה וביחס לסוגיות בחינוך. טיוב עבודת המחנכת באמצעות דיונים מקצועיים (דילמות, אתגרים, קשיים, סוגיות).

סימנים מעידים להצלחה בעוגן:

בניית קהילה

- שיתופיות והשתתפות גבוהה של חברי הקהילה - רוב החברים שיתפו ב'כאבי הבטן' שלהם ובהצלחות.
- יצירת מרחב בטוח קהילתי ללמידה, היועצות, שיתוף אתגרים והצלחות.
- פיתוח מערכות יחסים של אכפתיות, תמיכה ואחריות הדדית בקרב חברי הקהילה, גם מחוץ לגבולות הפעילות הפורמאלית שלה.
- הרחבת האוטונומיה של מחנכות: רלוונטיות, שותפות בתהליך, מעורבות בלמידה ובגיבוש ויצירת התכנים.

פיתוח תפקיד המחנכת

- התקיים תהליך סדור של מיפוי תפקיד מחנכת כיתה בבית הספר.
- התגבשה תפיסה ברורה על מהות התפקיד ומה נדרש כדי לעשותו באופן מיטבי.
- בניית סדרי עדיפויות אישיים וצוותים בתפקיד מחנכות הכיתה.
- פיתוח כלים ויישומים המקדמים את תפקודי המחנכות בביה"ס.
- עליית בתחושת הגאווה של מחנכות בבית הספר והעלאת המוטיבציה להמשיך בתפקיד.

כאן ועכשיו

- יצירת שיח של שיתוף בדילמות חינוכיות רלבנטיות מחיי היום יום המקצועיים של מחנכות כיתה.
- יצירת אקלים של הקשבה אמפתית קהילתית לסוגיות שעולות בשיח.
- מתן גמישות מהמנחה במפגשים לאור סוגיות של "כאן ועכשיו".
- מתן מענה לצרכים ודילמות, תוך למידה מדוגמאות פרקטיות.
- פותחו פרוטוקולים/סדירות של שיתוף ולמידה המתוך ה"כאן ועכשיו".

קידום שוויון הזדמנויות

- רכישת ידע חדש, רלוונטי ופרקטי בשלושת התחומים.
- המחנכות מחזיקות תפישות ועמדות ברורות לגבי חשיבותן והערך המוסף שלהן בקידום שוויון הזדמנויות בכיתתן.
- מחנכות מפעילות פרקטיקות מקדמות שוויון הזדמנויות בכיתתן.
- השפעה ושינוי על כלל ביה"ס בתחומים הללו (שינוי שיח, אימוץ שפה משותפת).
- פיתוח יישומים המקדמים שוויון הזדמנויות.

פיתוח אישי מקצועי

- מחנכות דיווחו שעברו תהליך פיתוח אישי ומקצועי משמעותי הקשור בתפיסת התפקיד שלהן.
- זיהו ואיתור חוזקות אישיות וביטוי שלהן בעשיית המחנכת.
- עלייה בשלומות של חברות הקהילה והאקלים הציוותי.

חקר הפרקטיקה

- יכולת יישום מהשיח במפגשי הקהילה לעבודה בכיתה.
- למידה של פרקטיקות מותאמות וניתנות ליישום בכיתה.
- פיתוח יישומים מותאמים התומכים בפרקטיקות של מחנכות.

ליווי גמיש

מטרות הליווי הגמיש

מטרת 30 שעות הליווי הגמיש היא לחזק את התהליכים הפרקטיים בתכנית באמצעות ליווי אישי וקבוצתי. בליווי הגמיש, ניתן לייצר עבור המחנכות מסלול לתהליך למידה אישי וקבוצתי התומך בשלב קידום היישומים/פעולות הנגזרות מתוך מיפוי תפקיד מחנכת הכיתה.

שלבים בליווי הגמיש

הגדרת התהליך

המשגה והקנייה של התהליך לצוות הניהולי.
תיאור "הרווחים האפשריים" של ליווי גמיש טוב ויעיל.
קביעת סדירויות ומטרות במשותף עם הצוות הניהולי
(כבר בשלב המיפוי הראשוני בתחילתה של השנה).

מיפוי ובחירת סוגיה מכלל תפקודי מחנכת הכיתה
בהתאם ליכאבי הבטן של בית הספר, הצרכים,
החוזקות והאתגרים שלו.

חלוקה לקבוצות עבודה ע"פ נושאים
(המלצה על עד 3 קבוצות עבודה)

אפשרויות:

1. קבוצות לפי שכבת גיל
2. קבוצות לפי בעלי עניין (מחנכות המתעניינות בסוגיה ספציפית)
3. קבוצות פיתוח יישום ספציפי ממוקד
4. קבוצות למידה של פיתוח אישי ומקצועי בסוגיה של מחנכות כיתה
5. מפגשים פרטניים אימוניים (שיח אמפתי, צפייה ומשוב, ועוד)

בניית תכנית ליווי אישית/קבוצתית

שעות הליווי יתחלקו ע"פ הצורך לעבודה בקבוצות, עבודה פרטנית,
שיחות טלפון, צפייה בכיתה, ליווי יעדים וכיו"ב

הצגת סיכום תהליך הליווי ותוצריו במליאה בתום התהליך

מחווון יישומים

יישום: אפליקציה, הבאת דבר עיני לידי שימוש מעשי.

מהו יישום בתכנית ראשית?

יישום בית ספרי הוא חלק משלים ומהותי במעגל החיים של קהילות ראשית.

היישום מהווה מעבר מהלכה למעשה - הוצאה לפועל של רעיונות, מחשבות וצרכים שעלו בשיח הקהילתי.

יישום מיטבי מאפשר למידה והוראה העונים לצרכי תלמידים ומחנכות הכיתה.

היישום נעשה מתוך למידה, חקר וקידום פעולה, הנגזרת לרוב מתוך מיפוי תפקודי מחנכת הכיתה. בשנה השנייה הקהילה תחליט ביחד עם המנחה האם להמשיך בעבודה על היישומים משנה א' או לעשות מיפוי מחדש, לבחור סוגיות חדשות ולחבר אותם לשלושת התחומים הקשורים לקידום שוויון הזדמנויות. פיתוח היישום לא נעשה על ידי ובעבור מחנכת בודדת אלא על ידי קבוצת מחנכות/קהילה כולה, ובתאום עם מנהלת בית הספר, תפיסתה את בית הספר, והמטרות היעדים שהיא סימנה עבור בית הספר.

היישום מבקש לטייב את עבודת המחנכות ולייצר מצע לקידום שוויון הזדמנויות.

מאפייני יישום מיטבי

ישים · מחובר לצורך · עבור מחנכות · משותף
רחב · מחובר לעקרונות ולשפה · שוויון הזדמנויות



ישים

ניתן למימוש בשטח, נראה לעין, מוחשי



מחובר לצורך

מתחבר לצורך אמיתי של תלמידים/מחנכות/בית ספר



עבור מחנכות

עונה לצרכיהן ומייצר מענים בצורה ישירה/עקיפה



משותף

נובע מפיתוח קהילתי ובשיתוף המנהלת



רחב

יכול לשמש כמה מחנכות, משמש קבוצות שונות/שכבות גיל שונות



מחובר עקרונות ושפה

יכול לתמוך בפיתוח שפה בית ספרית, מחובר לעקרונות פדגוגיים

שוויון הזדמנויות

תפיסה עצמית



זהות, שייכות ומקום במרחב הבית ספרי



אקלים ובטחון



כוחן של מחנכות הכיתה בקידום שוויון הזדמנויות

שוויון הזדמנויות נטוע ביכולתם של תלמידים ללמוד באקלים בטוח, מכבד, בתחושת מוגנות נטולת אימים, ביחס המושתת על כבוד, אמפטיה, תמיכה והוגנות בהם תלמידים מרקעים ותרבויות שונות מקבלים מקום של שייכות, מרחב לביטוי וללא קונפליקט משמעותי עם הערכים והשגרות המונכחות בזירת בי"ס.

זאת ועוד - נמצא קשר משמעותי בין האופן בו תלמידים תופסים את עצמם, את יכולותיהם, את סיכוייהם, את תחושת המסוגלות שלהם, המוטיבציה ותמונת העתיד שלהם ובין יכולתם להצליח במסגרות הלימוד השונות ולממש את עצמם.

מו"פ ראשית וקרן משפחת ליאון פיתחו ערכת קלפים לאנשי חינוך העוסקת בשוויון הזדמנויות ושלושת תחומי ההשפעה לשימוש בקהילות כפתיח לעיסוק וללימודה בנושא.



מה כדאי לשאול כשמפתחים יישום



האם היישום עונה על כאב מקומי
בית ספרי - או שמא זה מחובר
לחוזקות בית ספריות?

מי מחזיק את זה בבית הספר? מי
אחראי על פיתוח היישום, הוצאה
לפועל ושימור?

כמה כסף
צריך לזה,
אם בכלל?

האם יש שפה פדגוגית שמתחברת ליישום,
או שצריך לפתח אותה בעקבות היישום?

האם היישום חד פעמי,
או מופיע כסדירות?

מי נעזר בזה?
מי עוד יכול להיעזר?

על מי זה משפיע: כיתה, שכבה, ילד בודד,
כל תלמידי בית הספר, צוות המחנכות, וכו'?

האם את כמנהלת
מחוברת לצורך?

איך זה מתחבר לשלושת תחומי
ההשפעה של שוויון הזדמנויות?

כיצד להערכתנו התלמידים
ייתרמו מהיישום?

האם היישום ישנה את תפקוד
המחנכות? באיזה אופן?

איך ניתן להרחיב את
זה בהמשך הדרך?



מחקרים מצאו קשר מובהק ועקבי בין יצירת מרחב ומקום מכבד ונוכח של זהויות התלמידים והרקע התרבותי ממנו באו לבין היכולת להשיג הישגים גבוהים בקרב תלמידים מאוכלוסיות מודרות. הכרה חברתית של המערכת בתרבויות השונות של הילדים כבעלות ערך, מסייעת ליצירת תחושת שייכות, תהליכי עיצוב זהות בריאים ומופחתי קונפליקט. כאשר אלה חסרים, ומתקיימת העדר הכרה, הדבר מקשה על השתלבות, ביטחון, שייכות ותחושה אקטיבית של מיקוד שליטה חיובי.

בתחום הזהות והשייכות והמקום במרחב הבית ספרי מופו ארבעה תחומים בעלי השפעה:

1. הדרה
2. הנכחה חברתית בבי"ס
3. תרבות ופדגוגיה רגישת תרבות

ממצאים וספרות מחקרית:

- ישנו קשר מובהק ועקבי בין יצירת מרחב מכבד ונוכח של זהויות התלמידים והרקע התרבותי ממנו באו לבין היכולת להשיג הישגים גבוהים בקרב תלמידים מאוכלוסיות מודרות.
- הממשק בין הסביבה הלימודית לבין הסביבה הביתית והשכונתית הוא חיוני להצלחת הילדים. מזעור המתח והקונפליקט ביניהם מסייע לילדים להיתרם ביתר שאת ממה שיש למערכת להציע.
- במקומות בהם הושג שינוי חיובי במערכות חינוך מרובות תרבויות וזהויות - תלמידים והורים מכלל התרבויות זכו למקום מכבד, תחושת שייכות וערך במרחב הבית ספרי ובתוכנית הלימודים.
- מחקרים הוכיחו כי להדרה חברתית ('שוליות') בגין מעמד כלכלי, עדתי, לאומי או אחר, השפעות והשלכות על תפקוד אנשים בחברה.
- "ניהול כיתה רגיש תרבות עוסק בצורך של המורים לפתח ידע, מיומנויות ועמדות שיאפשרו להם ללמד ילדים מרקעים שונים, אתניים, לשוניים, ומעמדיים מגוונים".
- "במצאות בה בי"ס עדיין מכוונים להעלאת הישגים באמצעות התמקדות בלימוד של תחום הידע בלבד, ללא התייחסות לרקע של התלמידים - בהינתן קושי, בצר להם, פונים אנשי חינוך לערצים של משמעת וענישה.



תפיסה עצמית היא האופן שבו האדם תופס את יכולותיו, חולשותיו, עמדותיו וערכיו. נמצאו קשרים חזקים בין תפיסה עצמית והיכולת להשיג תוצאות ולשבור נקודת מוצא. תפיסה עצמית יכולה להשתנות באמצעות תודעה, כלים ועשייה מכוונת וממוקדת.

מבין שלל התחומים הנכללים בתפיסה עצמית, מופו בקרן משפחת ליאון ארבעה תחומים בעלי השפעה מכרעת וחזקה במיוחד על היכולת לשבור נקודת מוצא ולהשיג הצלחה בעלת פוטנציאל תרגום למוביליות חברתית.

התחומים הם:

1. תחושת מסוגלות
2. תמונת עתיד
3. דפוס חשיבה מתפתח
4. מוטיבציה

ממצאים וספרות מחקרית:

- מסוגלות עצמית נמצאה כמנבא העקבי ביותר של התנהגות לימודית והישגים.
- נמצא קשר מובהק בין תחושת מסוגלות עצמית גבוהה, ובין חשיבה חיובית, הערכה עצמית והצבת מטרות גבוהות.

דפוס חשיבה מתפתח:

- אם אתה לא משתפר, זה לא מפני שאין לך יכולת, אלא מפני שלא השתמשת בטכניקות תרגול מתאימות.
- כאשר אתה חוזר על מחשבה שוב ושוב (ולא משנה אם היא חיובית או שלילית), אתה מתחיל לקבע אותה כאמת, עד שהיא הופכת לאמונה.
- אתה יכול לבחור את המחשבות שלך, את האמונות שלך, ולהפוך להיות האדם שאתה רוצה להיות.
- המוח שלך הוא כמו שריר הוא גדל ומתפתח בהתאם לאופן שבו שאתה משתמש בו. השתמש בו נכון.

פרקטיקות מעולמן של מחנכות כיתה בחינוך היסודי

מאגר הפרקטיקות יכול לשרת את מחנכות הכיתה במיפוי תפקודי מחנכות הכיתה בבית הספר, וככלי למיקוד באתגר המרכזי של בית הספר, שעל פיו תיבנה התוכנית הבית הספרית השנתית.

במסגרת תהליכי פיתוח הידע, הפיקה קרן משפחת ליאון משאב נגיש ורלוונטי לכל מנחי תוכנית ראשית ומחנכות כיתה - מאגר פרקטיקות. פרקטיקות אלה נכתבו בתהליך פיתוח של ראינות עומק וקבוצות מיקוד עם כ- 75 מחנכות מצטיינות ומנהלות בתי ספר יסודיים שסיפרו על "מה שעובד להן" ביום יום.

מטרת המאגר להציג פתרונות רלוונטיים לאתגרים יום יומיים. מאגר זה הינו תוצר מהשטח ונועד לשרת את כלל מחנכי הכיתה בישראל. במסגרת המאגר מופו כ- 190 עקרונות עבודה ופרקטיקות יישומיות בשישה תחומי עשייה בתפקיד חינוך כיתה.



את המאגר המלא של מחנכות הכיתה ניתן למצוא באתר קרן משפחת ליאון lionff.com/practices

אקלים ובטחון - הגדרה ומושגי יסוד



אקלים בית ספרי מתייחס לאווירה ולסביבת העבודה של המסגרת החינוכית. ישנם שני ממדים דומיננטיים המאפיינים את החוויה של קהילת בית הספר והינם בעלי קשר מובהק עם השגת תוצאות של תלמידים במיוחד מרקע מוחלש:

1. בטחון פסיכולוגי - האמונה המשותפת שבטוח בקבוצה לבוא לידי ביטוי, להתנהג בטבעיות, לקחת סיכונים אישיים, להשתתף ולהתנסות.
2. אקלים - מורכב משני מרכיבים:

יחסים בין אישיים - כבוד הדדי ואמפטיה, תמיכה חברתית בקרב תלמידים ומבוגרים. נמצא קשר מובהק בין אקלים חיובי ופיתוח תחושת מסוגלות בקרב תלמידים ובין היכולת להשיג תוצאות והישגים לימודיים. נמצא קשר מובהק בין אקלים חיובי ופיתוח תחושת מסוגלות בקרב תלמידים ובין היכולת להשיג תוצאות בהישגים לימודיים, במיוחד בבי"ס המכילים תלמידים מאוכלוסיות מוחלשות.

ביטחון - תחושת ביטחון אישי במרחב הבית ספרי. פיזי, פסיכולוגי, רגשי. תחושת ביטחון אישי במרחב הבית ספרי באים לידי ביטוי בחוקים ונורמות, בהירות הכללים והגנותם כלפי כלל הקבוצות והפרטים, תחושת ביטחון פיזית ופסיכולוגית, תחושת ביטחון ריגשית חברתית.

ממצאים וספרות מחקרית:

- מערכות יחסים משמעותיות בין מורים לתלמידים תורמות לעלייה במאמץ שהם משקיעים בלימודים.
- נמצא קשר חזק ומשמעותי בין כמות התלמידים שהתאמצו כמיטב יכולתם בלימודים (על פי הגדרתם) ובין תחושתם שלמורה איכפת מהם כאדם ושהם מכבדים אותם.
- למערכות יחסים קרובות של ילדים עם מורים יש תפקיד מפתח בלמידה בכיתה, בהגעה להישגים לימודיים, ובפיתוח יכולות רגשיות חברתיות. מערכת יחסים בין מורה לתלמידה הוא הבסיס לכל מה שמתרחש בכיתה ולתרבות הכיתתית.

רפלקציה למנחה ולמנהלת. להתבוננות אישית/בשיתוף צוות ניהול בצמתי מפתח של הקהילה

כאן ועכשיו



- מהן התמונות המרכזיות שעלו בשיחה קהילתי ב'כאן ועכשיו'?
- עד כמה נוצרה תבנית / פרוטוקול / סדירות מוצלחת לשיתוף ב'כאן ועכשיו'?
- אלו דוגמאות לשינוי בתפישות/פרקטיקות של מחנכות קרו מתוך הלמידה ב'כאן ועכשיו'?
- האם התפתח אקלים של הקשבה אמפתית ולא שיפוטיית לשיתוף עמיתים?

קידום שיוויון הזדמנויות



- מה למדנו על שוויון הזדמנויות בביה"ס?
- מה מבין שלושת התחומים חשוב לקדם בביה"ס וכיצד?
- באיזה אופן נמדוד ונעריך את הצלחת המשימה?

חקר הפרקטיקה



- סביב אילו סוגיות ותפקודי מחנכות נערך חקר פרקטיקה משמעותי ועמוק?
- באלו נושאים חשובים לא נגענו וחשוב שניגע ונעמיק בהמשך?
- באילו כלים אנו נעזרים בחקר הפרקטיקה וכיצד נוכל לשכלל את חקר הפרקטיקה בהמשך?

בניית קהילה



- עד כמה נוצר מרחב בטוח בקהילה: האם רוב חברות הקהילה שיתפו בכשלונות או אתגרים, ולחילופין בהצלחות?
- עד כמה נוצר שיח קהילתי משמעותי ומקצועי, בנוכחות מנהלת ביה"ס או בלעדית?
- האם קיבלת הדים לכך שחברי הקהילה משתפים ולומדים זה מזה ביום יום, מחוץ למפגשים?
- באיזו מידה עירבת את חברי הקהילה בגיבוש תכנים ובתהליך הלמידה?
- האם את המנהלת מעידה על שינוי באווירה הכללית בחדר המורים, ועל עלייה בעבודה המשותפת בקרב מחנכות?

פיתוח תפקיד המחנכת



- האם תהליך מיפוי תפקידי המחנכת הושלם בבית הספר?
- מהם כאבי הבטן, המסקנות והתובנות העיקריות שעולות מתהליך המיפוי?
- האם נוצרה הגדרה ברורה לתפקיד המחנכת בביה"ס?
- מהם המאפיינים הייחודיים של המחנכות בביה"ס?
- מה ניתן לעשות בכדי לקדם את תפקודי המחנכת בעקבות המיפוי?
- מה מעבירים בתהליך הקליטה של מחנכת חדשה בביה"ס (עשה ואל תעשה)?

פיתוח אישי מקצועי



- כמה זמן הוקדש במפגשי הקהילה לתהליכי פיתוח אישי?
- האם ניתן 'לסמן' מחנכות כיתה שעברו תהליך פיתוח אישי ומקצועי משמעותי, ולעומתן כאלה שלא?
- מה צריך וניתן לעשות בהמשך כדי 'להזיז' עוד מחנכות כיתה בתהליכי פיתוח אישי ומקצועי?
- באיזו מידה מחנכות מזהות את החוזקות שלהן, ונותנות ביטוי לחוזקותיהן בעשייתן בכיתה?

תובנות והמלצות של מו"פ ראשית למנחים: כיצד להתאים את התוכנית לצרכי ביה"ס

ציר מרכזי בתוכנית הוא מובנות מול גמישות.

במסגרת התוכנית, ולאור עקרון הגמישות, חשוב לנסות לתת מענה רלוונטי לכל בית ספר על פי האתגרים והצרכים שסומנו על ידי המנהלת, ובהלימה לאתגרי המחנכות.

הגדרת הצורך הוא היבט מרכזי בתוכנית

בבתי ספר בהם התוכנית לא צלחה, הדבר הושפע מהגדרת צורך לא מספיק ברורה. חשוב לברר את התאמת התוכנית ברמת הסדיריות והמענים לצרכי בית הספר (התאמה בין ציפייה לבין מה שהתכנית יכולה לתת).

מיקוד באתגר מרכזי

בתי ספר שהיו ממוקדים באתגר מרכזי הצליחו לעמוד במטרות ולחבר את עוגני התכנית לאתגר. בתי ספר בהם היו ריבוי מטרות התקשו לייצר קו מארגן ולעמוד ביעדים שהציבו.

מטרות, יעדים ומדדי הצלחה לאורך כל הדרך

במהלך שנת הפעילות הראשונה של התוכנית בבית הספר, חשוב לחזור לאתגרים והיעדים שסומנו, ולחבר ליעדי התוכנית בשנה השנייה. נקודות זמן חשובות: ישיבת מחצית השנה וסוף השנה.

למצוא את החיבורים

לא תמיד יש הלימה בין האתגרים שמסמנת המנהלת לבין האתגרים שעולים במיפוי שמתבצע עם קהילת המחנכות. אחד התפקידים החשובים של מנחה הקהילה הוא להצליח למצוא את הקשר והחיבור בין השניים, ולתווך אותם בצורה יעילה ומקדמת למידה לחברי הקהילה.

מיקוד בכלים פרקטיים

אחד האתגרים המרכזיים בתוכנית הוא פיתוח, תיווך והמשגה של כלים פרקטיים למחנכות כיתה שעוזרות להן בטיוב עבודתן המקצועית היום יומית. ניתן להיעזר בחומרים שמו"פ ראשית מפתח ומאגד מהגופים השונים, קרן משפחת ליאון, מרכזי הפסג"ה, בקטלוג ראשית שיפותח בתשפ"ה.

לא מספיק לפתח יישומים - חשוב להמשיך ולפתח שפה ועקרונות פדגוגיים

פיתחתם יישום בבית הספר בתום שנה? כל הכבוד!

אפשר וחשוב להמשיך את העבודה בשנה השנייה/השלישית, ולפתח שפה ועקרונות פדגוגיים מלווים.

הנכחת תהליכים מקבילים

חשוב לשים לב כיצד ניתן, בקצרה, להמשיג בסוף מפגש קהילה 'מה קרה כאן?' ומה אפשרי לקחת לכיתה מחר בבוקר. היכולת להעביר ולרדת קומה' מהפיתוח המקצועי במפגשי הקהילה למפגש עם ילדים מחר בבוקר - יכולה לעשות את ההבדל.

בדיקת דופק

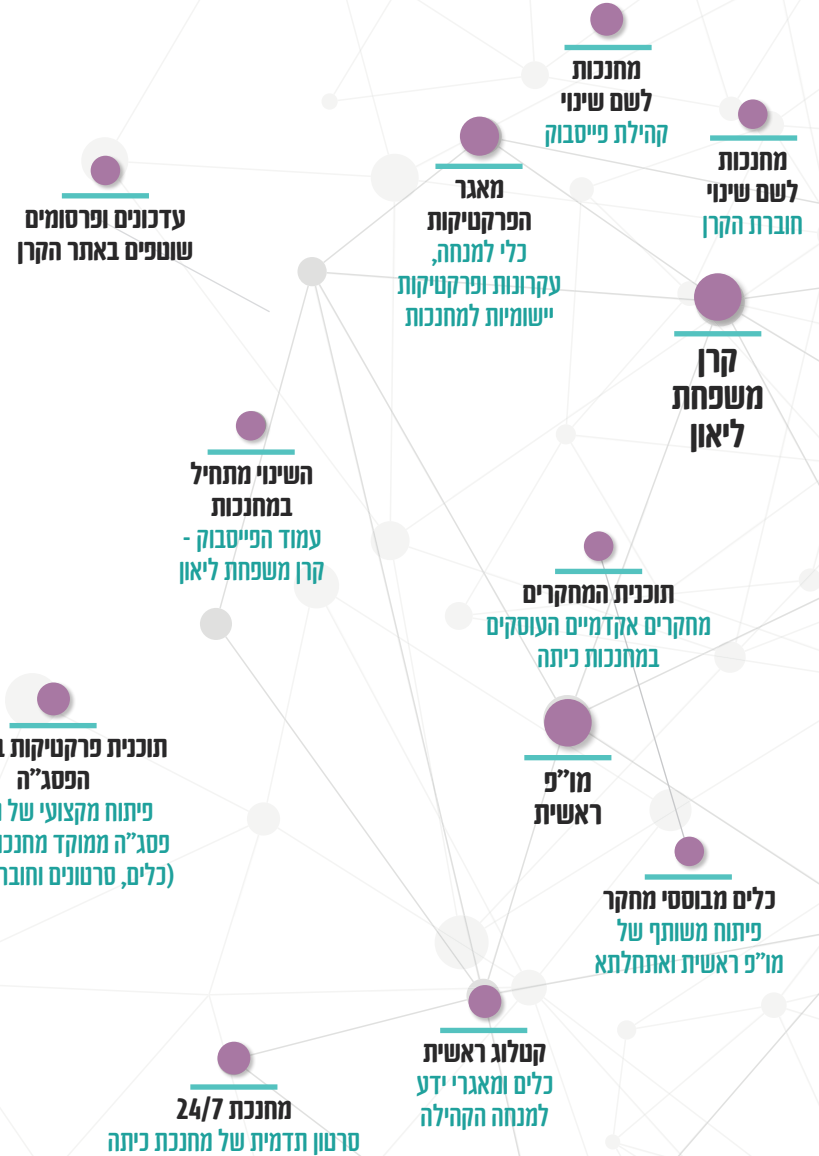
רצוי מדי מפגש/שניים לנתח את המפגש שהתרחש, לחשוב ביחד כיצד ממשיכים, ומה אפשר לשפר. בנוסף, חשוב לפני העלאת תכנים רגישים לבדוק ולהתייעץ - האם זה הזמן והמקום לכך.

סדירות במפגשי הקהילה ל'כאן ועכשיו'

חשוב לסמן בכל מפגש מסגרת זמן המוקדשת ל'כאן ועכשיו', ואם ניתן - להביא לקהילה שגרות ופרוטוקולים להיוועצות עמיתים שתומכות בעוגן ה'כאן ועכשיו'.

מרחבי הידע של ראשית

כלים, דוגמאות, מחקרים וידע שימושי ברשת של התכנית



מרחבי הידע של ראשית



אתר
תכנית ראשית



עמוד הפייסבוק
קרן משפחת ליאון
השינוי מתחיל במחנכות.



אתר קרן משפחת ליאון
לקריאה כללית על תכנית המחקרים,
תכנית הפרקטיקות במרכזי הפסג"ה,
מאגר הפרקטיקות, ועדכונים ופרסומים.



חוברת
"מחנכות לשם שינוי"
2024



קטלוג ראשית למנחי ראשית
כולל סרטונים, מערכי הנחיה,
כלים למחנכות כיתה ועוד

מחנכת - 360



הכשרת המחנכת
מו"פ משה"ח



תפקיד המחנכת
יזמה



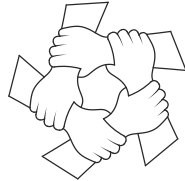
זמן מחנכת כיתה



מסמך פיתוח יזמה



בְּיַחַד נִפְתָּח!



ראשית
קהילות מחנכות

כל ישראל תברים
BILIANCE ISROGELITE UNIVERSSEL

מחנכות - קהילות - בתי ספר



”ספינה בנמל היא בטוחה,
אבל לא לשם כך ספינות נבנו”

גרייס הופר

צוות המו"פ:

ד"ר רועי בן מנחם, מנהל התוכנית

איסי יצחקוב, חבר צוות

טלי אבן צור, חברת צוות

ד"ר אמיר דוד, חבר צוות

נתלי נחום, רכזת מו"פ ראשית-אתחלתא

מה חשוב לנו להשיג בסופו של התהליך?

שיפור ופיתוח תפקודי מחנכת הכיתה.
כל מחנכת וקהילה תדע להגדיר את הפער
שהיא מוצאת בין תפיסת התפקיד האידיאלית
לתפיסת העצמי, תדע להמשיג את תהליך
הלמידה שהיא עשתה ואת המענה היישומי
שהיא פיתחה לצורך צמצום הפער.

ראשית
קהילות מחנכות

הללויה/ אריק מנדלבאום

וְהִיָּה בְּעֵת הַהִיא

לֹא רַק יִלְמְדוּ כְּתִיבָה

אֶלָּא יִכְתְּבוּ אֶת שְׁעַל לְבָם

לֹא רַק יִלְמְדוּ חֶשְׁבוֹן

אֶלָּא יַעֲסֻקוּ גַם בַּחֲשָׁבוֹן-נַפֶּשׁ

לֹא רַק יִלְמְדוּ שְׁפוֹת זָרוֹת

אֶלָּא יִרְצוּ לִפְגֹּשׁ אֶת הַזֶּר, אֶת הַשּׁוֹנֵה

לֹא יִלְמְדוּ רַק אֵיךְ

אֶלָּא לְשֵׁם מָה

וְלֹא נִשְׁאֵל עוֹד

רַק שְׂאֵלוֹת

שְׂיִישׁ לָהֶן תְּשׁוּבוֹת

וּבֹא לְחִנּוּךְ גּוֹאֵל

ראשית

קהילות מחנכות