

הערכת תכנית הכשרת חונכים

דו"ח מחקר

קטיה רוזנברג

נובמבר, 2021

תוכן עניינים

ii.....	תקציר מנהלים
1.....	רקע
2.....	מטרות ושאלות המחקר
3.....	שיטה
3.....	משתתפים
3.....	כלי מחקר
4.....	משתני מחקר
4.....	הליך המחקר
5.....	ניתוח נתונים
6.....	ממצאים
6.....	מניעים
6.....	תפיסת התרומה של תכנית הכשרת חונכים לתפקיד החונכות
8.....	שביעות רצון מתכנית הכשרת החונכים
10.....	מתאמים בין משתני המחקר
13.....	סיכום ודיון
15.....	מקורות
16.....	נספח א

תקציר מנהלים

בשלב הכניסה להוראה המורים החדשים חווים מעבר חד מהמכללה שבה הוכשרו כ"פרחי הוראה" לבית הספר או גן שבו הם עתידים לשמש כמורים/גננות מן המניין במערכת (שגיא ורגב, 2002). על מנת להקל על המורה הצעיר בכניסתו למקצוע, פותחו תכניות התמחות אשר כורכות בתוכן שני מעגלי תמיכה מרכזיים: חונכות וסדנת התמחות (Flores, 2001). סדנת התמחות מתקיימת לרוב בכותלי המוסד המכשיר ומעניקה למורה הצעיר את התמיכה הקבוצתית בה המורים החדשים לומדים מעמיתיהם ומפתחים שיח מקצועי ורפלקטיבי אודות ההתנסות במעשה ההוראה. חונכות, מצידה, מבקשת לתת למורה הצעיר תמיכה אישית מצד מורה מנוסה בבית הספר אשר מלווה את המורה הצעיר בשנתיים הראשונות שלו בתפקיד ומסייע להיקלט באקלים הבית ספרי ולפתח כישורים מקצועיים נחוצים. נוסף לכך, המורה החונך נדרש להעריך את עבודתו של המורה המתחיל לצורך מתן רישיון עיסוק בהוראה או לצורך מתן קביעות בהוראה. יוצא אפוא שתפקיד החונך מורכב מהצורך לתמוך במורה החדש מחד גיסא, ומהחובה להעריך את עבודתו מאידך גיסא. על מנת למלא את תפקידו המורכב וכה חשוב מורה חונך בעצמו זקוק לתמיכה ולכלים מקצועיים. לכן טרם ביצוע התפקיד בפועל המועמדים לתפקיד החונכות מתבקשים להשתתף בהשתלמות מקצועית ייעודית. לשם כך מכללות להוראה פיתחו תכניות להכשרת חונכים. במכללת סמינר הקיבוצים פותחה תכנית חד שנתית להכשרת חונכים ששמה לה למטרה להקנות למשתתפיה כישורי הנחיה, הדרכה, הערכה וחונכות במסגרת מילוי התפקיד כחונכים וכמעריכים כאחד. המחקר הנוכחי ביקש לשמוע את קולם של משתתפי התכנית ולבחון את עמדותיהם אודות תרומת התכנית לתחושת מוכנותם לתפקיד החונכות ולהתפתחותם המקצועית. כמו כן, המחקר ביקש לחשוף את שביעות רצונם של משתתפי התכנית מהתהליך שעברו בשנת ההכשרה על מרכיביו השונים. נוסף לכך, במחקר נבדקו המניעים של משתתפי התכנית לבחירתם בתפקיד החונכות בכלל ולבחירתם ללמוד בתכנית הכשרת חונכים בפרט.

במסגרת המחקר נבנה שאלון לדיווח עצמי אשר כלל 18 היגדים שבדקו את תפיסותיהם של משתתפי התכנית אודות תרומתה לפיתוח מקצועי ולתחושת מוכנותם לתפקיד החונכות. נוסף לכך, השאלון כלל 16 היגדים אשר בדקו את שביעות רצונם של משתתפי התכנית ממרכיביה השונים. כל ההיגדים שהוצגו בפני המשיבים בשאלון נמדדו בסולם ליקארט, בין 1 (כלל לא) עד 5 (במידה רבה מאוד). מלבד זאת, השאלון כלל שאלה פתוחה אחת אשר ביקשה להצביע על מרכיבים משמעותיים בהכשרה ועל נקודות הזקוקות לשיפור. שאלון המחקר הועבר באופן מקוון באמצעות אפליקציית גוגל דוקס למשתתפי תכנית הכשרת חונכים במכללת סמינר הקיבוצים בשנה"ל תשפ"א. השאלון הועבר פעמיים בסוף בשנה"ל תשפ"א (חודשי מאי, יוני). משתני המחקר נבנו באמצעות ניתוח גורמים מגשש. מהימנות המדדים נבדקה באמצעות אלפא של קורנבך ונמצאה גבוהה (α של קורנבך > 0.85).

במחקר השתתפו 48 מורים, מהם רוב מכריע היו נשים ($N=40$, 83.3%). מחצית המשיבים ($N=26$, 54.2%) דיווחו על עבודתם בבית ספר על יסודי, כ- 40% מן המשיבים ($N=19$) דיווחו על עבודתם בבית ספר יסודי ושלושה משיבים (6.3%) ציינו כי עובדים בגן ילדים. מרבית המשיבים ($N=40$, 83.3%) עובדים במגזר יהודי-ממלכתי. וותק בהוראה של המשיבים עמד על 15.83 שנים בממוצע (סטיית תקן 9.67). כל משתתפי המחקר כבר מלאו את תפקיד החונכות, כאשר מספר הרב ביותר

מהם דיווחו על שנה ראשונה בתפקיד (N=19, 40.4%), כ-20% (N=10) נוספים דיווחו על שנה שנייה בתפקיד, עוד 10.6% (N=5) היו בתפקיד שלוש שנים ואחרים (N=13, 27.6%) היו בתפקיד בין 4 ל-10 שנים. בממוצע כל חונך הספיק ללוות 3.06 מתמחים (סטיית תקן 3.68).

ממצאי המחקר מלמדים כי המניעים של הנבדקים לעסוק בתפקידים הנוכחי היו בעיקר פנימיים הקשורים לבחירתם האישית ורצונם להתפתח. המניעים החיצוניים הקשורים לדרישת המערכת היו פחות דומיננטיים. הדבר נכון גם לגבי המניעים של הנבדקים ללמוד בתכנית להכשרת חונכים. עוד עולה מן הממצאים כי הנבדקים נתרמו מהשתתפותם בתכנית הן מבחינת תחושת מוכנותם לתפקיד החונכות, הן מבחינת התפתחותם המקצועית. בתוך כך, הנבדקים דיווחו על צבירת ידע והכלים הנחוצים לביצוע התפקיד וכן על ביטחונם לתת מענה מקצועי למורה המתחיל יחד עם המשוב מעצים ומקדם. באופן דומה, בתגובותיהם הפתוחות המשיבים הדגישו את החיזוק שקיבלו בתפיסת החשיבות של תפקיד החונכות ובאחריותם כלפי המתמחים. ממצאי המחקר תואמים לממצאי מחקרים קודמים בתחום זה אשר מצאו כי השתתפות המורים בתכניות להכשרת חונכים מטפחת את הזהות המקצועית של המורים החונכים, מגבירה את המחויבות שלהם לתפקיד, ומקדמת מענה טוב יותר לצרכי המורים המתחילים (Crutcher & Naseem, 2016; Sandvik et al., 2019; Sowell, 2017). באשר לשביעות רצונם של משתתפי התכנית, נמצא כי הם נשארו מרוצים מתהליך ההכשרה וציינו כי תכנית הייתה רלוונטית לתפקיד החונכות וענתה לציפיותיהם. באורח זה, מבנה התכנית וההנחיה בה זכו לשביעות רצונם הרבה של משתתפי התכנית. הם ציינו כי החומר הלימודי הותאם לצרכיהם וההנחיה הייתה מקצועית, קשובה ואפשרה קשר ושיח אישי. יחד עם זאת, הממצאים מלמדים על קשרים סטטיסטיים שליליים בין הוותק של החונכים בתפקיד ומספר המתמחים שהיו תחת חסותם לבין תפיסת התרומה של תכנית ההכשרה להתפתחותם המקצועית ושביעות רצונם של הנבדקים מתכנית הכשרת חונכים. נראה כי החונכים הוותיקים והמנוסים יותר בתפקיד החונכות מרגישים פחות נתרמים מהשתתפותם בהכשרה וכן מביעים שביעות רצון נמוכה יותר מתהליך שעברו. מן תגובותיהם המילוליות עולה עומס יתר שהרגישו בשנת ההכשרה. מכאן חלק מן המשיבים ביקשו להפחית במטלות, לחדד נהלים ולבנות סילבוס ומחווון בצורה ברורה יותר. כמו כן חלק מן המשיבים העלו דרישה לחומרים עדכניים יותר.

בשלב הכניסה להוראה המורים החדשים חווים מעבר חד מהמכללה שבה הוכשרו כ"פרחי הוראה" לבית הספר או גן שבו הם עתידים לשמש כמורים/גננות מן המניין במערכת (שגיא ורגב, 2002). על פי טימור (2017) בין הגורמים העיקרים אשר מקדמים את הצלחת המורים החדשים בשנת ההתמחות ניתן למיין את רצון המורים להגשמת חלום אישי לצד האקלים התומך במוסד הקולט. בין הגורמים המעכבים את הצלחתם של המורים החדשים בכניסתם למקצוע הוראה עולה הפער בין הנלמד במסגרת הכשרת המורים לבין המציאות הבית ספרית וכן הקושי של אותם מורים לפנות לבקשת סיוע בעת המצוקה. על מנת להקל על המורה הצעיר את המעבר ממוסד ההכשרה למערכת החינוך, לסייע לו בתהליך הסוציאליזציה לתפקיד, לגרום לו להתמיד במקצוע ולתרום להתפתחותו המקצועית, פותחו תכניות התמחות הכורכות בתוכן שני מעגלי תמיכה מרכזיים: חונכות וסדנת התמחות (Flores, 2001). סדנת התמחות מתקיימת לרוב בכותלי המוסד המכשיר ומעניקה למורה הצעיר את התמיכה הקבוצתית בה המורים החדשים לומדים מעמיתיהם ומפתחים שיח מקצועי ורפלקטיבי אודות ההתנסות במעשה ההוראה. חונכות, מצידה, מבקשת לתת למורה הצעיר תמיכה אישית מצד מורה מנוסה בבית הספר אשר מלווה את המורה הצעיר בשנתיים הראשונות שלו בתפקיד ומסייע להיקלט באקלים הבית ספרי ולפתח כישורים מקצועיים נחוצים. בכך החונכים (המקנים את הליווי השנתי למתמחים) והמלווים (המקנים את הליווי האישי למורים מתחילים) הם החוליה המרכזית בשלב הכניסה להוראה¹. עם זאת, תפקיד החונך מורכב מהצורך לתמוך במתמחה או בעובד הוראה החדש מחד גיסא, ומהחובה להעריך את עבודתו לצורך מתן רישיון עיסוק בהוראה או לצורך מתן קביעות בהוראה מאידך גיסא. בהתאם לכך תפקיד החונכות כולל תמיכה מתוך קרבה, אמפתיה והבנת הקשיים, לצד דרישה לנקוט עמדה ניטרלית אובייקטיבית ואף למתוח ביקורת בעת הצורך, כחלק מחובת ההערכה הדורשת שיפוט. רדפורד (2017) הגדיר את תפקידו של החונך וקבע כי החונכים צריכים להיות מתרגלים רפלקטיביים ולדעת כיצד להקל על למידת מבוגרים, כמו גם להתבונן ולספק משוב. על מנת למלא את תפקידו המורכב וכה חשוב מורה חונך בעצמו זקוק לתמיכה ולכלים מקצועיים. לכן טרם ביצע התפקיד בפועל המועמדים לתפקיד החונכות מתבקשים להשתתף בהשתלמות מקצועית ייעודית. השתתפות זו נמצאה כמטפחת את הזהות המקצועית של המורים החונכים, מגבירה את המחויבות שלהם לתפקיד, ומקדמת מענה טוב יותר לצרכי המורים המתחילים (Crutcher & Naseem, 2016; Sandvik et al., 2019; Sowell,).

¹ בהמשך נשתמש במונח "מורה חונך", אך במונח זה יש התייחסות הן לחונך, הן למלווה כאחת.

(2017). על מנת לעגן את הפרופסיונליזציה של החונכות, מכללות להוראה פיתחו תכניות להכשרת חונכים. במכללת סמינר הקיבוצים פותחה תכנית חד שנתי להכשרת חונכים אשר מיועדת למורים וותיקים בחטיבות צעירות/עליונות וגננות. התכנית מבקשת להקנות למשתתפיה כישורי הנחיה, הדרכה, הערכה וחונכות במסגרת מילוי התפקיד כחונכים וכמעריכים כאחד. כמו כן היא חושפת בפני המועמדים לתפקיד החונכות את קשייו וצרכיו הייחודיים של המורה בשלב הכניסה להוראה ומבקשת להרחיב את התפתחותם המקצועית והאישית של משתתפיה באמצעות תכנים ונושאים מגוונים. במחקר הנוכחי אנו מבקשים לשמוע את קולם של משתתפי התכנית ולבדוק את דעתם בנוגע הצלחת התכנית.

מטרות ושאלות המחקר

המטרה העיקרית של מחקר זה הינה לבחון את עמדותיהם של משתתפי תכנית להכשרת חונכים אודות תרומתה של התכנית לתפקיד החונכות שלהם. בנוסף, המחקר מבקש לאמוד את שביעות רצונם של המשתתפים מתכנית ולחשוף את המניעים של המשתתפים בבחירת תפקיד החונכות ובבחירת ללמוד בתכנית הכשרת חונכים.

בהתאם למטרות המחקר נוסחו שאלות מחקר הבאות:

1. מיהם המניעים של משתתפי תכנית הכשרת חונכים לבחירתם למלא את תפקיד החונכות ולבחירתם ללמוד בתכנית להכשרת חונכים?
2. באיזו מידה משתתפי תכנית הכשרת חונכים סבורים כי השתתפותם תרמה להתפתחותם המקצועית ולמוכנותם לתפקיד החונכות?
3. באיזו מידה משתתפי תכנית הכשרת חונכים שביעים רצון ממבנה התכנית, מן ההנחיה בה ומתהליך שעברו בשנת ההכשרה?

שיטה

משתתפים

על השאלון השיבו 48 חונכים, מהם 83.3% נשים. וותק בהוראה של המשיבים עומד על 15.83 שנים בממוצע (סטיית תקן 9.67), כאשר וותק במסגרת חינוכית בה המשיבים עבדו בעת העברת השאלון עומד על 9.59 שנים בממוצע (סטיית תקן 7.07). קצת יותר ממחצית המשיבים (N=26, 54.2%) דיווחו על עבודתם בבית ספר על יסודי, כ-40% מן המשיבים (N=19) דיווחו על עבודתם בבית ספר יסודי ושלושה משיבים (6.3%) ציינו כי עובדים בגן ילדים. מרבית המשיבים (N=40, 83.3%) עובדים במגזר יהודי-ממלכתי, כ-8% (N=4) עובדים במגזר יהודי ממ"ד, שלושה נוספים ציינו כי עובדים במגזר ערבי ממלכתי ומשיב אחד ציין כי עובד במסגרת אחרת. נוסף לכל, משתתפי המחקר התגלו כבעלי ניסיון בתפקיד החונכות וציינו כי ממלאים אותו בממוצע 2.83 שנים (סטיית תקן 2.3). בזמן זה הם הספיקו ללוות 3.06 מתמחים בממוצע (סטיית תקן 3.68).

כלי מחקר

במסגרת המחקר נבנה שאלון לדיווח עצמי (נספח א). השאלון כולל שני חלקים עיקריים. החלק הראשון מתמקד בשאלות הבודקות את עמדותיהם של משתתפי הכשרת חונכים אודות התרומה של ההכשרה. החלק השני של השאלון בודק את שביעות רצונם של המשתתפים מתהליך ההכשרה שעברו. כל ההיגדים שהוצגו בפני המשיבים בשאלון נמדדו בסולם ליקארט, בין 1 (כלל לא) עד 5 (במידה רבה מאוד). בנוסף השאלון כולל שאלות רקע (פרטים אישיים, וותק בהוראה, וותק בתפקיד החונכות, מספר המתמחים שחונכו על ידי המשתתף ושלב חינוכי). מלבד זאת, השאלון כלל שאלה פתוחה אחת המבקשת להצביע על מרכיבים משמעותיים בהכשרה ועל נקודות הזקוקות לשיפור.

משתני מחקר

חלק זה מפרט את תהליך בנייתם של משתני המחקר בהתאם לנושאי המחקר המרכזיים. לוח 1 מציג את מבנה המשתנים ואת המהימנויות המדדים לפי אלפא של קורנבך.

לוח 1: מבנה המשתנים ומהימנויות הממדים לפי α של קורנבך

משתנה:	דוגמאות לפריטים:	מספר פריטים	מהימנות
תפיסת התרומה לתחושת המוכנות לתפקיד החונכות	- יש ביכולתי לתת מענה מקצועי למורה המתחיל - יש ביכולתי לסייע בהשתלבותו של המורה המתחיל בצוות בית הספר	11	.94
תפיסת התרומה להתפתחות מקצועית	- ההכשרה הובילה אותי לחשיבה רפלקטיבית על עבודתי - החונכות ממצבת אותי כמורה מקצועית ובעל ניסיון	7	.85
שביעות רצון ממבנה של תכנית הכשרת חונכים	- רכשתי ידע עיוני ומעשי על עולמם של המורים המתחילים - מפגשי ההכשרה יצרו הזדמנות ללמידת עמיתים	6	.91
שביעות רצון מן ההנחיה בתכנית הכשרת חונכים	- ההנחיה בהכשרה היתה מקצועית ומעמיקה - הקריטריונים להערכה היו ברורים, הוגנים וידועים מראש	4	.88
שביעות רצון מתהליך ההכשרה	- אני שבעת רצון מתהליך ההכשרה - אמליץ לכל מורה המתעתד להיות חונך להשתתף בהכשרת חונכים	6	.93

נוסף לכך, במחקר נבדקו משתנים הבאים:

- וותק בתפקיד החונכות (בשנים)
- מס' מתמחים שחונכו על ידי החונך עד כה

הליך המחקר

שאלון המחקר הועבר באופן מקוון באמצעות אפליקציית גוגל דוקס למשתתפי תכנית הכשרת חונכים במכללת סמינר הקיבוצים בשנה"ל תשפ"א. השאלון הועבר פעמיים בסוף בשנה"ל תשפ"א (חודשי מאי, יוני).

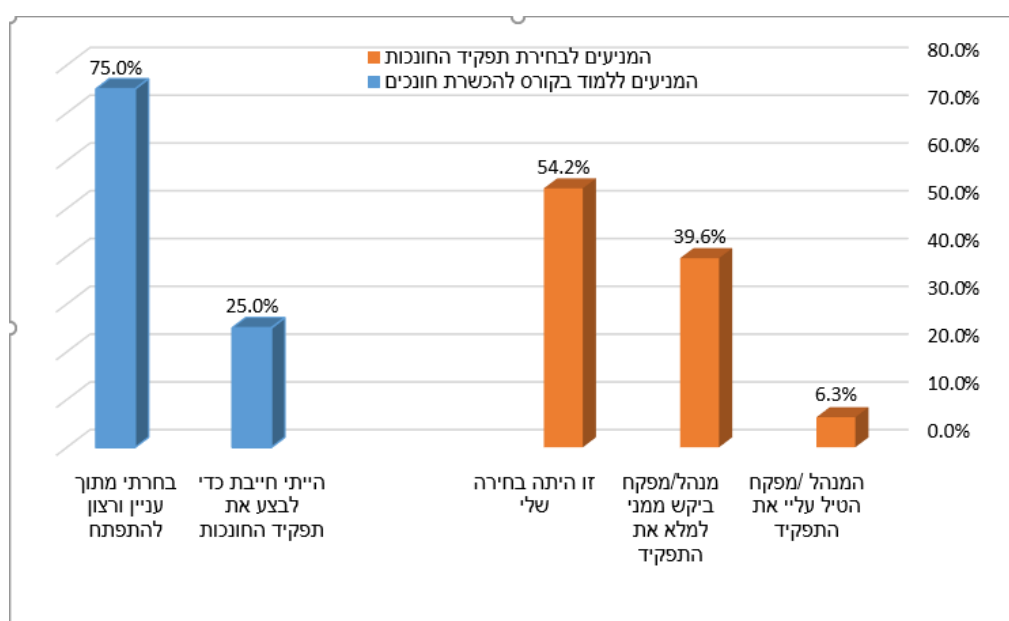
ניתוח נתונים

ניתוח הנתונים נערך בשילוב של סטטיסטיקה תיאורית וסטטיסטיקה היסקית. הניתוח התיאורי כלל בדיקת התפלגויות ומדדי המרכז והפיזור של משתני המחקר. הניתוח ההיסקי כלל בדיקת הקשר בין המשתנים באמצעות מקדמי מתאם פירסון. ניתוח הנתונים האיכותני נערך בגישה אינדוקטיבית. בשלב ראשון נערכה חלוקה של התשובות הפתוחות בשאלון לנושאים. תשובות בנושאים דומים התקבצו לקטגוריות שייצגו את ההיבטים המרכזיים שעלו מדיווחי המשיבים (Maykut & Morenouse, 1994).

ממצאים

מניעים

התרשים הבא נותן ביטוי למניעים של מורים לקבל את תפקיד החונכות ולמניעים של אותם מורים ללמוד בתכנית הכשרת חונכים. כפי שניתן להבחין בתרשים, המניעים הפנימיים (בחירה אישית, עניין ורצון להתפתח) דומיננטיים יותר ביחס למניעים החיצוניים (בקשת המנהל או דרישת המערכת), אם כי כ-46% מן המשיבים בחרו בתפקיד החונכות כתוצאה מהפנייה של דרג המנהל.



תרשים 1: מניעים לבחירת התפקיד וללמידה בתכנית הכשרת חונכים² (באחוזים)

תפיסת התרומה של תכנית הכשרת חונכים לתפקיד החונכות

בלוח הבא ניתן ללמוד על עמדות של משתתפי התכנית אודות התרומה של ההכשרה שהם עברו להתפתחותם המקצועית ולתחושת מוכנותם לתפקיד החונכות. הממצאים בלוח מוצגים בסדר יורד על פי הממוצעים ונותנים ביטוי לכל משתנה ומרכיבו.

² לשם הצגת הממצאים פה ובהמשך נעשה איחוד בין קטגוריה 4 ו-5.

לוח 2 : עמדות אודות התרומה של תכנית הכשרת חונכים לתפקיד החונכות

ממוצע	סטיית תקן	
4.22	.62	תרומה לתחושת המוכנות לתפקיד החונכות:
4.38	.61	אני מודעת לתחומי האחריות שלי כחונכת
4.35	.76	יש ביכולתי לתת מענה מקצועי למורה המתחיל
4.32	.73	יש ביכולתי לסייע בהשתלבותו של המורה המתחיל בצוות בית הספר
4.28	.71	יש לי את הכלים הנחוצים לבצע את תפקידי כחונכת
4.27	.74	יש ביכולתי להתמודד עם דילמות שעולות במהלך החונכות
4.23	.70	יש לי את הידע הנחוץ לבצע את תפקידי כחונכת
4.23	.79	אני יודעת לתת משוב מעצים ומקדם
4.17	.79	יש ביכולתי לתת מענה מותאם לצרכי המורה המתחיל
4.13	.77	אני יודעת מה מצופה ממני בתפקידי כחונכת
4.13	.81	אני מודעת לחוזקותי כחונכת ובמה עלי להשתפר
3.98	1.06	שיפירתי את מיומנויות התקשורת וההנחיה שלי
4.13	.71	תרומה להתפתחות מקצועית:
4.37	.95	אני מעוניינת להמשיך בתפקיד החונכות
4.30	.88	ההכשרה הובילה אותי לחשיבה רפלקטיבית על עבודתי
4.28	.77	החונכות ממצבת אותי כמורה מקצועית ובעל ניסיון
4.13	1.12	אני מעוניינת להמשיך את התפתחותי המקצועית בתחום החונכות
4.04	1.02	הכשרת החונכים היא משמעותית להצלחה בתפקיד
4.04	1.02	חונכות היא צעד חשוב בהתפתחות המקצועית שלי
3.79	1.08	הכשרת החונכים העמיקה את תפיסת הזהות המקצועית שלי כחונכת

מהלוח עולה כי בעקבות התכנית להכשרת חונכים, המשיבים מצביעים על תחושת מוכנות גבוהה לתפקיד (ממוצע כללי 4.22) וסבורים כי השתתפותם בתכנית ההכשרה תרמה להתפתחותם המקצועית במידה רבה (ממוצע כללי 4.13).

באופן פתוח המשיבים הדגישו את החיזוק שקיבלו בתפיסת החשיבות של תפקיד החונכות ובאחריותם כלפי המתמחים. כמו כן, הם ציינו כי התכנית תרמה להעלאת מודעות לקשייהם של המורים החדשים בכניסתם לתפקיד ההוראה, להלן הדוגמאות לתגובותיהם:

- הבנת חשיבות והאחריות שבתפקיד כלפי המתמחה וכלפי המערכת
- חידוד המודעות להיבטים שונים בעולמו של המורה המתחיל והחשיבות של חניכה טובה ומקצועית
- השיח, החשיבה על היותי מורה מתחילה בעבר וכיצד אני יכולה לתרום ולעזור למורה בראשית דרכה.

- הקניית ידע ורכישת כלים להכשרה במקצוע, התפתחות מקצועית התמודדות מול מורה חדש...

בנוסף, עולה מניתוח תגובות מילוליות כי תכנית ההכשרה בנתה עבור משתתפיה קהילת לומדים משתפת ותומכת המעצימה את בטחון המקצועי של החונכים במילוי תפקידם, להלן הדוגמאות:

- ההבנה שההתמודדות שלי כחונך היא לא פרטית ויש אחרים שמתמודדים עם בעיות דומות
- הרגשתי שנוצרה קהילת לומדים אמיתית ובעלת משמעות (הראשונה בה השתתפתי - על אף שרשמית הייתי שייכת לקהילות אחרות, אך לא הצליחו להשיג בהן את התחושה הזו).
- ה case studies שהעלנו במהלך ההשתלמות אפשרו שיח עמיתים כן ופתוח. בחלק מהמקרים אפילו נדהמתי מרמת השיתוף שהקהילה אפשרה לחברה ...
- ...הסימולציות היו מציאות. השיח המשותף סביב אותם נושאים היה מעולה

מלבד זאת, משתתפי התכנית שיבחו את הלמידה דרך דילמות שעולות מן השטח וציינו כי קיבלו כלים פרקטיים לפתרון הקונפליקטים, להלן הדוגמאות לתגובותיהם:

- הדבר המשמעותי ביותר הוא היכולת לשתף בדילמות מתוך השטח. הדילמות חיברו בין התיאוריות והכלים שניתנו לנו ליישום שלהם בשטח ... סיפקו כלים משמעותיים ופרקטיים
- כמו כן המפגשים בין החונכות והמתמחות בחדרים גרמה לי להתנסות במקרים שונים על מנת לפתור קונפליקטים שעלולים לצוץ במהלך העבודה.

שביעות רצון מתכנית הכשרת החונכים

כעת נתמקד בשביעות רצונם של משתתפי התכנית ממרכיביה השונים. הממצאים מוצגים בלוח הבא בסדר יורד על פי הממוצעים ומתמקדים במרכיבים עיקריים כמו מבנה התכנית, ההנחיה בה וההתרשמות של משתתפי התכנית מתהליך ההכשרה שעברו.

ממוצע	סטיית תקן	
3.95	.85	שביעות רצון ממבנה של תכנית ההכשרה :
4.23	.91	החומר הלימודי הוצג בצורה מעניינת, בהירה ושיטתית
4.15	.97	תכנית המפגשים הותאמה לצרכי המשתתפים
4.11	1.21	במהלך הלימודים היתה הזדמנות לעסוק במקרי אירוע הקשורים לתפקיד החונך
3.89	1.03	רכשתי ידע עיוני ומעשי על עולמם של המורים המתחילים
3.71	1.03	מפגשי ההכשרה יצרו הזדמנות ללמידת עמיתים
3.63	1.06	במהלך ההכשרה נעשה שימוש באסטרטגיות הוראה מגוונות
4.31	.84	שביעות רצון מן ההנחיה בתכנית ההכשרה :
4.42	.94	המנחה היתה קשובה לצרכים שלי
4.38	.91	ההנחיה בהכשרה היתה מקצועית ומעמיקה
4.29	.85	הקריטריונים להערכה היו ברורים, הוגנים וידועים מראש
4.17	1.16	התקיים קשר ושיח אישי עם המנחה לאורך ההכשרה
4.02	.87	שביעות רצון מתהליך ההכשרה :
4.30	1.00	הלימודים בהכשרת החונכים התנהלו באווירה, תומכת ומאפשרת התפתחות והעצמה מקצועית
4.15	.91	תכנית ההכשרה רלוונטית לתפקיד החונכות
4.02	.94	אני שבעת רצון מתהליך ההכשרה
4.00	1.20	אמליץ לכל מורה המתעתד להיות חונך להשתתף בהכשרת חונכים
3.85	.93	הכשרת החונכים היתה משמעותית עבורי
3.79	1.08	תהליך ההכשרה ענה לציפיות שלי

ההתבוננות בלוח מלמדת על שביעות רצון רבה בקרב משתתפי התכנית הן ממבנה של התכנית ההכשרה, הן מן ההנחיה בה (ממוצעים : 3.95, 4.31 בהתאמה). באורח דומה, משתתפי התכנית הביעו שביעות רצון רבה מתהליך ההכשרה שעברו (ממוצע כללי 4.02).

תגובות מילוליות של המשיבים תומכות בממצאים כמותיים ומצביעות על שביעות רצון רבה של משתתפי התכנית מתהליך ההכשרה שעברו. המשיבים מאפיינים את תהליך ההכשרה כמשמעותי וחשוב, להלן הדוגמאות :

- בתהליך ההכשרה התייחסנו לחלומות שלנו ולאהבות שלנו במטרה למצוא את החוזקות שלנו וזה היה תהליך משמעותי בהכשרה.
- ההכשרה הזו היתה אחת ההשתלמויות המצוינות שעברתי
- הקורס היה מעניין וחשוב לפיתוח מקצועי שלי כמורה.
- ההכשרה פתחה אצלי את החשיבה הרפלקטיבית על עבודתי

כמו כן, המשיבים גם באופן פתוח שיבחו את ההנחיה בתכנית וציינו כי היא הייתה עניינית, קשובה ומקצועית, להלן הדוגמאות :

- המנחים, סיפקו כלים משמעותיים ופרקטיים, והיו גמישים ומאפשרים ...
- המנחה היתה מצוינת נתנה מקום לשיח מעמיק מענין ומעשיר דבר שיצר מפגשים רציניים נעימים ומעשירים
- המנחים הובילו את ההתמחות בצורה נהדרת, נעימה, מקצועית, יסודית וקשובה. היחס הנעים והמסור של המנחה היה מאד משמעותי והפך את ההכשרה לרצינית, מקצועית ונעימה.
- ההדרכה של ... הייתה קשובה ונעימה מאוד.

יחד עם זאת, מתגובות מילוליות של המשתתפים עלו מספר נקודות תורפה והן :

- הרגשתי שחלק מהמטלות לא היו קשורות לקורס וניתנו כי היו מוכנות למרצה והיה לה נוח.
- ...אין קשר בין הציון שקיבלתי לבין ההשתתפות הרבה שלי+תרומתי להשתלמות+ הגשת מטלת הסיכום.
- ההדרכה היתה קרה ומנוכרת..המרצה חייבת ליצור יחסים תקינים/ חמים עם הלומדים

לבסוף, חלק מן המשיבים העלו המלצות לשיפור. ניכר כי המשתתפים זקוקים ליותר דוגמאות מהשטח, לחומרים עיוניים עדכניים יותר. כמו כן, הם ביקשו להפחית במטלות, לחדד נהלים ולבנות סילבוס ומחווון בצורה ברורה יותר :

- היה כדאי להביא יותר דוגמאות מהשטח ולנתחם יחד
- משחקי תפקידים והעלאת קשיים אמיתיים מהשטח
- כשיש ליווי צמוד במפגשים עם מנחה רציני, נראה לי אפשר להמעיט את כמות המטלות שיש לעשות.
- לא היה מחווון לעבודת הסיום והתאכזבתי מהציון שלי
- יש לחדד נהלים ופרטים טכניים
- מציעה לפרסם מראש בצורה ברורה את הסילבוס של הקורס.
- החומרים העיוניים ניתנים לשיפור .
- הייתי שמחה לעבוד יותר על עניין התצפית ונתינת משוב

מתאמים בין משתני המחקר

מהלוח הבא ניתן ללמוד על קשרים חיוביים חזקים מאוד בין תחושת המוכנות של משתתפי המחקר לתפקיד החונכות לבין שביעות רצונם מתהליך ההכשרה ($r=.71$, $p<.01$), ממבנה של תכנית ההכשרה ($r=.81$, $p<.01$) ומהנחיה בתכנית ($r=.79$, $p<.01$). כמו כן, נמצא קשר חיובי חזק בין

תחושת המוכנות לבין תרומת ההכשרה להתפתחות מקצועית ($r=.53, p<.01$). קרי, ככל שמשתתפי התכנית היו מרוצים יותר מתהליך ההכשרה, מתכנית ההכשרה ומהנחיה בה וככל שהם חשו תרומה רבה יותר להתפתחותם המקצועית, הם הרגישו יותר מוכנים לתפקיד החונכות.

יחד עם זאת, התבוננות בלוח מלמדת על קשרים בינוניים שליליים בין הוותק בתפקיד החונכות לבין תפיסת התרומה של התכנית להתפתחות מקצועית של משתתפיה, שביעות רצונם של משתתפי התכנית ממבנה שלה ($r=-.31, p<.05$) ומתהליך ההכשרה שעברו ($r=-.33, p<.05$). באופן דומה, נמצאו קשרים שליליים בעוצמה בינונית בין מספר המתמחים שהיו תחת אחריותם של החונכים לבין שביעות רצונם ממבנה התכנית ($r=-.32, p<.05$), מן ההנחיה בה ($r=-.32, p<.05$), ומתהליך ההכשרה בכללותו ($r=-.35, p<.05$). מכאן ניתן להגיע למסקנה כי בעלי ניסיון רב יותר בתפקיד החונכות נמצאו פחות מרוצים מתהליך ההכשרה שעברו הן בחינת התרומה של התכנית להתפתחותם המקצועית, הן מבחינת שביעות רצונם מתכנית ההכשרה על מרכיביה השונים. ניתן להסביר זאת בכך שמורים צברו ניסיון בתפקיד מהשטח, והקורס אולי מחדד סוגיות מסוימות, אך באופן כללי תורם להם פחות.

לוח 4 : מתאמי פירסון בין משתני המחקר

	7	6	5	4	3	2	1
1. תרומה לתחושת המוכנות לתפקיד החונכות	-.22	-.26	.71**	.79**	.81**	.53**	-
2. תרומה להתפתחות מקצועית	-.29*	-.16	.48**	.50**	.61**	-	
3. שביעות רצון ממבנה של תכנית ההכשרה	-.31*	-.32*	.82**	.84**	-		
4. שביעות רצון מן ההנחיה בתכנית ההכשרה	-.28	-.32*	.70**	-			
5. שביעות רצון מתהליך ההכשרה	-.33*	-.35*	-				
6. מספר המתמחים שחונכו על ידי החונך	.74**	-					
7. מספר השנים שהחונך ממלא את תפקידו	-						

* $p<.05$, ** $p<.01$

הסבר נוסף נעוץ בעומס המוטל על המורים החונכים, בייחוד הוותיקים שבהם, שנאלצים להתמודד עם המטלות של ההכשרה עם המטלות השוטפות של התפקיד. לראיה, תגובה מילולית של אחד המשתתפים, להלן התגובה :

- נרשמתי להכשרה מכיוון שהייתי חונכת, לא הרגשתי שהתהליך וההכשרה משמעותיים עבורי, ולמעשה בעומסים הקיימים עליי היום, העמיס עליי עוד מטלות.

סיכום ודיון

בשלב הכניסה להוראה המורים החדשים חווים מעבר חד מהמכללה שבה הוכשרו כ"פרחי הוראה" לבית הספר או גן שבו הם עתידים לשמש כמורים/גננות מן המניין במערכת (שגיא ורגב, 2002). על מנת להקל על המורה הצעיר בכניסתו למקצוע, פותחו תכניות התמחות. הללו נועדו לסייע למורים חדשים בתהליך הסוציאליזציה לתפקיד ולשמור על אותם מורים במערכת לאורך זמן. תכניות התמחות הכורכות בתוכן שני מעגלי תמיכה מרכזיים: חונכות וסדנת התמחות (Flores, 2001). סדנת התמחות מתקיימת לרוב בכותלי המוסד המכשיר ומעניקה למורה הצעיר את התמיכה הקבוצתית בה המורים החדשים לומדים מעמיתיהם ומפתחים שיח מקצועי ורפלקטיבי אודות ההתנסות במעשה ההוראה. חונכות, מצידה, מבקשת לתת למורה הצעיר תמיכה אישית מצד מורה מנוסה בבית הספר אשר מלווה את המורה הצעיר בשנתיים הראשונות שלו בתפקיד ומסייע להיקלט באקלים הבית ספרי ולפתח כישורים מקצועיים נחוצים. עם זאת, תפקיד החונך מורכב מהצורך לתמוך במורה החדש מחד גיסא, ומהחובה להעריך את עבודתו לצורך מתן רישיון עיסוק בהוראה או לצורך מתן קביעות בהוראה מאידך גיסא. על מנת למלא את תפקידו המורכב וכה חשוב מורה חונך בעצמו זקוק לתמיכה ולכלים מקצועיים. לכן טרם ביצוע התפקיד בפועל המועמדים לתפקיד החונכות מתבקשים להשתתף בהשתלמות מקצועית ייעודית. לשם כך מכללות להוראה פיתחו תכניות להכשרת חונכים. במכללת סמינר הקיבוצים פותחה תכנית חד שנתי להכשרת חונכים ששמה לה למטרה להקנות למשתתפיה כישורי הנחיה, הדרכה, הערכה וחונכות במסגרת מילוי התפקיד כחונכים וכמעריכים כאחד.

המחקר הנוכחי ביקש לשמוע את קולם של משתתפי התכנית ולבחון את עמדותיהם אודות תרומת התכנית לתחושת מוכנותם לתפקיד החונכות ולהתפתחותם המקצועית. כמו כן, המחקר ביקש לחשוף את שביעות רצונם של משתתפי התכנית מהתהליך שעברו בשנת ההכשרה על מרכיביו השונים. נוסף לכך, נבדקו המניעים של משתתפי התכנית לבחירתם בתפקיד החונכות בכלל ולבחירתם ללמוד בתכנית הכשרת חונכים בפרט.

במחקר השתתפו 48 מורים, מהם רוב מכריע היו נשים ($N=40$, 83.3%). מחצית המשיבים (54.2%, $N=26$) דיווחו על עבודתם בבית ספר על יסודי, כ- 40% מן המשיבים ($N=19$) דיווחו על עבודתם בבית ספר יסודי ושלושה משיבים (6.3%) ציינו כי עובדים בגן ילדים. מרבית המשיבים (83.3%, $N=40$) עובדים במגזר יהודי-ממלכתי. וותק בהוראה של המשיבים עמד על 15.83 שנים בממוצע (סטיית תקן 9.67). כל משתתפי המחקר כבר מלאו את תפקיד החונכות, כאשר מספר הרב ביותר

מהם דיווחו על שנה ראשונה בתפקיד (N=19, 40.4%), כ-20% (N=10) נוספים דיווחו על שנה שנייה בתפקיד, עוד 10.6% (N=5) היו בתפקיד שלוש שנים ואחרים (N=13, 27.6%) היו בתפקיד בין 4 ל-10 שנים. בממוצע כל חונך הספיק ללוות 3.06 מתמחים (סטיית תקן 3.68).

הממצאים מלמדים כי המניעים של הנבדקים לעסוק בתפקידם הנוכחי היו בעיקר פנימיים הקשורים לבחירתם האישית ורצונם להתפתח. המניעים החיצוניים הקשורים לדרישת המערכת היו פחות דומיננטיים. הדבר נכון גם לגבי המניעים של הנבדקים ללמוד בתכנית להכשרת חונכים. עוד עולה מן הממצאים כי הנבדקים נתרמו מהשתתפותם בתכנית הן מבחינת תחושת מוכנותם לתפקיד החונכות, הן מבחינת התפתחותם המקצועית. בתוך כך, הנבדקים דיווחו על צבירת ידע והכלים הנחוצים לביצוע התפקיד וכן על ביטחונם לתת מענה מקצועי למורה המתחיל יחד עם המשוב מעצים ומקדם. באופן דומה, בתגובותיהם הפתוחות המשיבים הדגישו את החיזוק שקיבלו בתפיסת החשיבות של תפקיד החונכות ובאחריותם כלפי המתמחים. ממצאי המחקר תואמים לממצאי מחקרים קודמים בתחום זה אשר מצאו כי השתתפות המורים בתכניות להכשרת חונכים מטפחת את הזהות המקצועית של המורים החונכים, מגבירה את המחויבות שלהם לתפקיד, ומקדמת מענה טוב יותר לצרכי המורים המתחילים (Crutcher & Naseem, 2016; Sandvik et al., 2019; Sowell, 2017). באשר לשביעות רצונם של משתתפי התכנית, נמצא כי הם נשארו מרוצים מתהליך ההכשרה וציינו כי תכנית הייתה רלוונטית לתפקיד החונכות וענתה לציפיותיהם. באורח זה, מבנה התכנית וההנחיה בה זכו לשביעות רצונם הרבה של משתתפי התכנית. הם ציינו כי החומר הלימודי הותאם לצרכיהם וההנחיה הייתה מקצועית, קשובה ואפשרה קשר ושיח אישי. יחד עם זאת, הממצאים מלמדים על קשרים סטטיסטיים שליליים בין הוותק של החונכים בתפקיד ומספר המתמחים שהיו תחת חסותם לבין תפיסת התרומה של תכנית ההכשרה להתפתחותם המקצועית ושביעות רצונם של הנבדקים מתכנית הכשרת חונכים. נראה כי החונכים הוותיקים והמנוסים יותר בתפקיד החונכות מרגישים פחות נתרמים מהשתתפותם בהכשרה וכן מביעים שביעות רצון נמוכה יותר מתהליך שעברו. מן תגובותיהם המילוליות עולה עומס יתר שהרגישו בשנת ההכשרה. מכאן חלק מן המשיבים ביקשו להפחית במטלות, לחדד נהלים ולבנות סילבוס ומחווון בצורה ברורה יותר. כמו כן חלק מן המשיבים העלו דרישה לחומרים עדכניים יותר.

מקורות

- שגיא, ר' ורגב ח' (2002). קשייו של המורה המתחיל: תחושת ההלם כמנבאת את אי הנחת בהוראה. דפים, 34, 10-45.
- טימור, צ' (2017). מסע או משא: תהליך שעוברים מתמחים במסלול הכשרת אקדמאים להוראה במהלך שנת ההתמחות שלהם. במעגלי חינוך: מחקר עיון ויצירה, 7, 198-217.
- Crutcher, P.A. & Naseem, S. (2016) Cheerleading and cynicism of effective mentoring in current empirical research. Educational Review, 68(1), 40-55.
- Flores M.A. (2001). Person and context in becoming a new teacher. Journal of Education for Teaching, 27(2), 135-148.
- Maykut, P., & Morehouse, R. (1994). Beginning Qualitative Research: A Philosophic Practical Guid. Washington DC: Flamer Press.
- Radford, C.P. (2017). Mentoring in action: Guiding, sharing, and reflecting with novice teachers (2nd ed.) Thousand Oaks, CA: Corwin.
- Sandvik, L. V., Solhaug, T., Lejonberg, E., Elstad, E., & Christophersen, K. A. (2019). Predictions of school mentors' effort in teacher education programmes. European Journal of Teacher Education, 42(5), 574-590.
- Sowell, M. (2017). Effective Practices for Mentoring Beginning Middle School Teachers: Mentor's Perspectives. The Clearing House: A Journal of Educational Strategies, Issues and Ideas, 90 (4), 129-134.

נספח א

משוב הכשרת מורים חונכים

חונכת יקרה

שאלון זה נערך לצרכי משוב על הכשרת החונכים בה השתתפת. המשוב מסייע לנו לשפר ולייעל את תהליך ההכשרה. השאלון אנונימי ונועד לצרכי מחקר והערכה בלבד. הוא נכתב בלשון נקבה אך פונה לגברים ונשים גם יחד.

תודה על שיתוף הפעולה.

מאפייני רקע

1. **מגדר :** 1. אישה 2. גבר
2. **השלב החינוכי של המוסד בו את עובדת (ניתן להקיף יותר מאחד):** 1. גן 2. יסודי 3. על יסודי
3. **מגזר/פיקוח של המוסד בו את עובדת :** 1. יהודי ממלכתי 2. יהודי ממ"ד 3. ערבי ממלכתי 4. אחר
4. **ותק בהוראה (בשנים):**
5. **ותק בבית הספר הנוכחי (בשנים):**
6. **מספר המתמחים שחנכתי (כולל השנה) :**
7. **מספר השנים בהן אני חונכת (כולל השנה) :**
8. **בחרתי בתפקיד חונכת מהטעמים הבאים :**
 1. זו היתה בחירה שלי
 2. מנהל/מפקח ביקש ממני למלא את התפקיד
 3. המנהל /מפקח הטיל עליי את התפקיד
9. **הצטרפתי להכשרת החונכים כי :**
 1. הייתי חייבת כדי לבצע את תפקיד החונכות
 2. בחרתי מתוך עניין ורצון להתפתח
 3. אחר :

10. באיזו מידה את מסכימה עם ההיגדים הבאים ביחס לתכנית הכשרת החונכים :

רבה מאוד	רבה	בינונית	מעטה	מעטה מאוד	
5	4	3	2	1	1. מפגשי ההכשרה יצרו הזדמנות ללמידת עמיתים
5	4	3	2	1	2. החומר הלימודי הוצג בצורה מעניינת, בהירה ושיטתית
5	4	3	2	1	3. רכשתי ידע עיוני ומעשי על עולמם של המורים המתחילים
5	4	3	2	1	4. במהלך ההכשרה נעשה שימוש באסטרטגיות הוראה מגוונות
5	4	3	2	1	5. תכנית המפגשים הותאמה לצרכי המשתתפים
5	4	3	2	1	6. במהלך הלימודים היתה הזדמנות לעסוק במקרי אירוע הקשורים לתפקיד החונך
5	4	3	2	1	7. ההנחיה בהכשרה היתה מקצועית ומעמיקה
5	4	3	2	1	8. המנחה היתה קשובה לצרכים שלי
5	4	3	2	1	9. התקיים קשר ושיח אישי עם המנחה לאורך ההכשרה
5	4	3	2	1	10. הקריטריונים להערכה היו ברורים, הוגנים וידועים מראש

11. האם בעקבות הכשרת החונכים את מסכימה ש :

רבה מאוד	רבה	בינונית	מעטה	מעטה מאוד	
5	4	3	2	1	1. אני יודעת מה מצופה ממני בתפקידי כחונכת
5	4	3	2	1	2. יש לי את הכלים הנחוצים לבצע את תפקידי כחונכת
5	4	3	2	1	3. יש ביכולתי לתת מענה מותאם לצרכי המורה המתחיל
5	4	3	2	1	4. יש לי את הידע הנחוץ לבצע את תפקידי כחונכת
5	4	3	2	1	5. אני יודעת לתת משוב מעצים ומקדם
5	4	3	2	1	6. יש ביכולתי לסייע בהשתלבותו של המורה המתחיל בצוות בית הספר
5	4	3	2	1	7. יש ביכולתי לתת מענה מקצועי למורה המתחיל
5	4	3	2	1	8. יש ביכולתי להתמודד עם דילמות שעולות במהלך החונכות
5	4	3	2	1	9. אני מודעת לתחומי האחריות שלי כחונכת
5	4	3	2	1	10. שיפרתי את מיומנויות התקשורת וההנחיה שלי
5	4	3	2	1	11. אני מודעת לחוזקותי כחונכת ובמה עלי להשתפר

12. האם את מסכימה עם ההיבטים הבאים ביחס להכשרת החונכים ולחונכות:

רבה מאוד	רבה	בינונית	מעטה	מעטה מאוד	
5	4	3	2	1	1. הכשרת החונכים היתה משמעותית עבורי
5	4	3	2	1	2. חונכות היא צעד חשוב בהתפתחות המקצועית שלי
5	4	3	2	1	3. החונכות ממצבת אותי כמורה מקצועית ובעל ניסיון
5	4	3	2	1	4. הכשרת החונכים היא משמעותית להצלחה בתפקיד
5	4	3	2	1	5. הכשרת החונכים העמיקה את תפיסת הזהות המקצועית שלי כחונכת
5	4	3	2	1	6. תהליך ההכשרה ענה לציפיות שלי
5	4	3	2	1	7. אני שבעת רצון מתהליך ההכשרה
5	4	3	2	1	8. הלימודים בהכשרת החונכים התנהלו באווירה, תומכת ומאפשרת התפתחות והעצמה מקצועית
5	4	3	2	1	9. תכנית ההכשרה רלוונטית לתפקיד החונכות
5	4	3	2	1	10. אמליץ לכל מורה המתעתד להיות חונך להשתתף בהכשרת חונכים
5	4	3	2	1	11. אני מעוניינת להמשיך בתפקיד החונכות
5	4	3	2	1	12. אני מעוניינת להמשיך את התפתחותי המקצועית בתחום החונכות
5	4	3	2	1	13. ההכשרה הובילה אותי לחשיבה רפלקטיבית על עבודתי

אנא ספרו מה היה משמעותי עבורכם בהכשרה, מה אתם מציעים לשפר?