



מכללת סמינר הקיבוצים

יום עיון: התוכנית לתואר שני הערכה בחינוך

**הערך שברגש: הערכה לשם למידה בהקשרים חברתיים רגשיים
יוני 2021**

נושא המחקר:

תפיסת מורים תהליכי שינוי פדגוגיים המתחוללים בבית הספר

מגישה: רולא קדמאני

בהנחיית: פרופ' שוש לשם

מבוא

מטרת המחקר : הבנת תפיסותיהם ועמדותיהם של מורים בבית ספר תיכון טכנולוגי במגזר הערבי לגבי תהליכי שינוי, בעיקר בתחום הפדגוגי טכנולוגי.

מניעים אישיים : תהליכי שינוי שמתרחשים בבית הספר בו אני מלמדת

מניעים מערכתיים : השמעת קולם של המורים שבדרך כלל לא נשמע בתהליך הטמעת שינויים

מיקום הנושא בספרות :

בתי הספר נתונים ללחצים מצד קובעי מדיניות הדורשים להוביל שינויים משמעותיים כדי להתאים את המערכת לדרישות המאה ה-21.

החדרת תהליכי שינוי בדרכי הוראה ויישומם כרוכים בקושי רב (משכית 2006) ומשפיעות על דינמיקות החברתיות בתוך בית הספר (אדי-רקח ואופיר, 2013).

Those who are committed to their own ideas are not necessarily good change agents.
Being a change agent involves getting commitment from others who might not like one's ideas (Fullan, 2002).

היכולת האישית להבין ולקבל שינוי הוא קריטי להתפתחות המקצועית ומלווה באתגרים רגשיים וחברתיים (Di Fabio & Gori, 2016).

מסגרת תיאורטית

אקלים בית הספר

- **תרבות ואקלים בית הספר**, גורמים מעכבים או מאפשרים הטמעת שינויים

הטמעת שינויים

- הגדרת המושג "שינוי"
- הטמעת שינויים, **קשיים** המלווים את התהליך, **מודלים** של הטעמה

מיומנויות חברתית ורגשית

- "אינטליגנציה רגשית"- רגשות ומיומנויות חברתיות הקשורות לתהליך

מתודולוגיה

גישת המחקר: איכותנית פרשנית

גישה זו מאפשרת התבוננות בהתנהגות האנושית, הבנתה ויצירת ידע חדש, והצגת סיפור של מפגש בין עולם ההבנות של החוקר לבין תפיסת המציאות של הנחקר (צבר בן-יהושע, 2016).

שאלת המחקר: כיצד תופסים מורים תהליכי שינוי פדגוגיים המתחוללים בבית הספר?

כלי המחקר: ראיון

מאפשר למורים מרחב גדול לספר את תפיסותיהם ולבטא את זהותם העצמית ואת הדרך שהם תופסים את מהלך השינוי.

הראיון כלל 4 סעיפים שבהם התמקדו השאלות: מאפייני רקע, אקלים בית ספרי, מאפייני SEL (תחושת שייכות ומסוגלות), הטמעת שינויים.

ניתוח: איכותני פרשני

הקלטה ותמלול, זיהוי נושאים ודפוסים שחוזרים על עצמם, קביעת תימות וקטגוריות.

אוכלוסיית המחקר

יועצת בית
הספר

ותק 21 שנים

מורה להוראה
מותאמת

ותק 13 שנים

מת"לית- רכזת
מרכז הלמידה

ותק 3 שנים

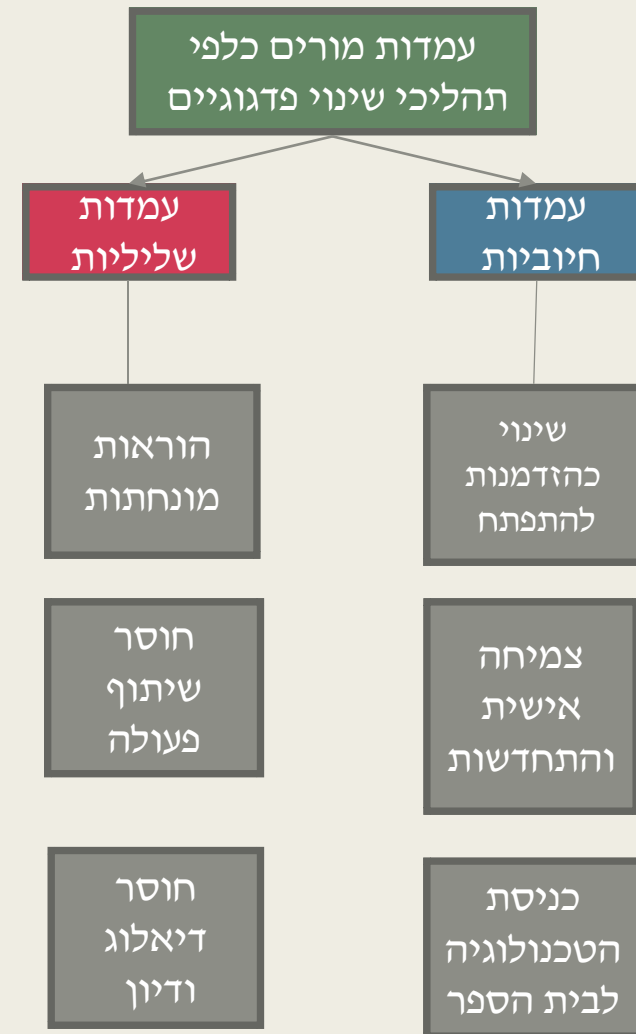
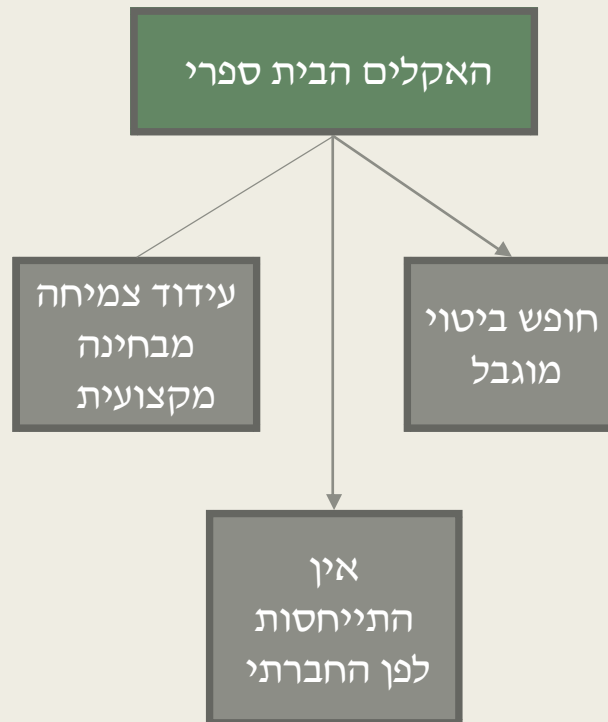
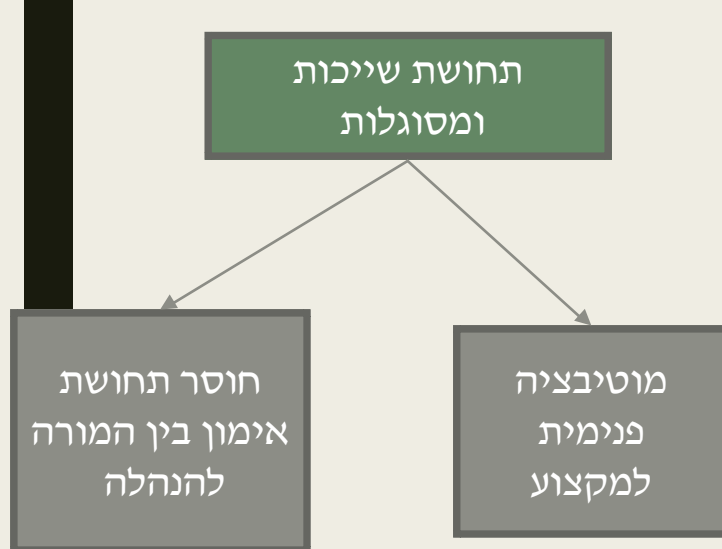
רכז מגמה
ורכז בגרויות

ותק 28 שנים

מורה לשפה
העברית

ותק 7 שנים

תמות עיקריות



עיקרי התובנות הראשונות מהמחקר מנקודת מבטם של המורים

- חוסר שיתוף הפעולה בקבלת החלטות לגבי שינויים פדגוגיים שהתרחשו בבית הספר גרמה לעמדות שליליות לתהליך השינוי.
- צוות המורים ציפה להיות חלק מתוכנית השינוי ומתיאום הציפיות – פגם בתחושת השייכות.
- הטמעת שינויים בהדרגתיות (לא 'בהנחתה' מגבוה) עשוייה להוביל לעמדות חיוביות יותר בקרב המורים, ולעכב התנגדויות ושחיקה.
- אקלים בית ספרי תומך, מסייע להטמעת תהליכי שינוי בבית הספר ויוצר תרבות של אימון.

רשימת מקורות

1. אדי-רקח, א' (2013). מידת האמון של מורים בשותפיהם לתפקיד וזיקתה להכנסת חידושים בבתי-ספר. עיונים במינהל ובארגון החינוך, כרך 33, 163-192.
2. אופלטקה, י' (2015). יסודות מנהל החינוך מנהיגות וניהול בארגון החינוכי. חיפה: פרדס הוצאה לאור.
3. ברק, ע. זמישות (AGILITY) במערכת החינוך: אסטרטגיות לחיזוק "שריר" ההשתנות וההסתגלות של בית הספר. תוצר של המעבדה לפדגוגיה מוטת עתיד, 2020.
4. משכית, ד' (2006). עמדות של מורים בשלבים שונים בהתפתחותם המקצועית כלפי החדרת שינויים בדרכי הוראה. עיון ומחקר בהכשרת מורים, 10.
5. ניר, א. שינוי ארגוני של בית ספר מאסטרטגיה למיסוד. פרדס חיפה, 2017.
6. צבר- בן יהושע, נ' מסורות וזרמים במחקר האיכותני: פיסות, אסטרטגיות וכלים מתקדמים. מכון מופ"ת, 2016.
7. Fullan, M. (2002). The change leader, Educational Leadership, (May) 17-20.
8. Issah, M. (20018). Change Leadership: The Role of Emotional Intelligence. (July-September) 1-6.