

שיפור המסוגלות העצמית של מורים מתחילים

ט. פרנקל¹, פ. שרל-פוקס²; המחלקה להשתלמויות¹; המחלקה לחינוך מיוחד, מכללת אפרתה, ירושלים, ישראל

מאז שקם בית הספר המערבי, חשבו אנשי ונשי חינוך כיצד ניתן לשמר מורים ומורות בתוך מערכות החינוך. בשל העבודה השוחקת, משנה לשנה יש תחלופה גדולה בצוותי הוראה. למרות שהתפיסה העצמית של המורה משתפרת בשנים הראשונות של הקריירה גם ללא התערבות כלל, ישנם כמה פרמטרים אשר מגבירים הצלחה בשימור אנשי חינוך. מחקרים רבים מראים כי עצם קיומה של תמיכה ממוסדת בשנים הראשונות של המורה במערכת עוזר להשיג מטרה זו. אך מעבר לקיום הבסיסי, ישנם כמה תכנים אשר מנבאים הצלחה גדולה יותר. תוכניות של induction אשר שמות דגש על mentoring אשר עוזרות להדק את הקשר בין מנהלת בית ספר והמורה החדשה/מוכיחות את עצמן בארץ ובעולם. גם כאשר המורים החדשים והמורות החדשות בשטח חשים/ות כי המחוז תומך בהם, דיווחים על כוונתם להשאר במערכת עולים באופן משמעותי. המחקר הנוכחי בא לחקור תכנית אחת אשר קמה לפני כמעט חצי עשור במכללת אפרתה שבירושלים. תקווה היא שהלקחים שננפיק מהשילוב של תכנים רלוונטיים, mentoring ומיכת קבוצת שווים יעזרו לאחרים העוסקים בעבודת קודש זו לשמר אף הם על מורים ומורות חדשים לאורך ימים. אנחנו נדווח על תוצאות מחקר גישוש שמעריך שני סוגים של קורסים למורות מתחילות בשנה לאחר התמחות בהוראה. קורס אחד של ארגון וניהול וקורס אחד שעברו תהליך של קוצינג. נציג גם תוצאות של קורס ייעודי לגננות בשלב הזה של המקצוע. יש לציין שההרצאה תינתן בעברית או באנגלית לפי דרישת מארגני הכנס.