

**הכנס המדעי ה-17**  
**מחקר, עיון ויצירה באורנים – תשע"ו**

**זהות מקצועית והכשרת מורים**

**יו"ר: מירי הראל**

**הבניית ידע בקהילת לומדים: "דפוס הכוכב"**

**Constructing meaning in a community of learners:**

**The 'star' pattern of discourse**

התאוריות החברתיות-תרבותיות, התופסות את הידע והלמידה כתוצרים משתנים ודינמיים של אינטראקציה חברתית תלויה הקשר, מעודדות, בעשורים האחרונים, את המגמה לשילוב קהילות לומדים במסגרת הכשרת המורים. המחקרים שבחנו את הלמידה בקהילות לומדים התרכזו בעיקר בתנאים ללמידה וביהוי המאפיינים של סוגי הידע. מחקרים מעטים עסקו בקשר בין התוכן, התהליך ותוצרי הלמידה.

מטרתו של מחקר זה, הנשען על הפרדיגמה האיכותנית, היא להאיר קשרים אלו ולבחון את מאפייני הלמידה בקהילת לומדים של סטודנטים להוראה, בהתנסות המעשית בבית ספר על יסודי. אוכלוסיית המחקר כללה קבוצה של 11 סטודנטים המשתייכים לדיסציפלינות שונות. קבוצה זו נפגשה לשיח קהילתי של שעה וחצי מדי שבוע במסגרת ההתנסות המעשית, במשך שנת הלימודים האקדמית (עשרים ושלושה מפגשים). המפגשים נערכו בבית ספר תיכון בצפון הארץ בהנחייתו של מדריך מטעם האוניברסיטה. כלי המחקר כללו תצפיות במפגשי הקהילה שתועדו בווידאו ושוכתבו; שלושה ראיונות חצי מובנים למדריך הקהילה; שני ראיונות חצי מובנים שנערכו לסטודנטים.

השיח במפגשים נותח בשילוב בין גישת חקר השיחה המוסדית וחקר השיח הביקורתי. תכני השיח נותחו באופן איכותני, ואילו מרכיבים פורמליים בשיח נותחו באופן כמותי.

הממצאים מצביעים על שלושה דפוסים שעיצבו את השיח בקהילת הלומדים. בהרצאה אתמקד בדפוס ספציפי אחד - "דפוס הכוכב", שזוהה כדפוס שיח המעצב סביבת למידה אשר בכוחה לקדם את למידת הסטודנטים במסגרת קהילת לומדים. אתיחס למאפייני הדפוס, למארג יחסי הכוחות שהוא יצר ולאופי סביבת הלמידה שנוצרה. הבנת המרכיבים המעצבים את יחסי הגומלין החברתיים בשיח, מאפשרת לחשוף את הקשרים בין התנאים החיצוניים והפנימיים היוצרים הזדמנויות ללמידה במסגרת קהילת לומדים.

ממצאי המחקר מציגים את תנאי השיח שביכולתם לקדם הזדמנויות למידה. יסודות מתודולוגיים ורעיוניים של המחקר יכולים לסייע למורי מורים ולמדריכים הפועלים במסגרת קהילה של לומדים, לתכנן בתבונה דפוס שיח שיתופיים שביכולתם להוביל להבניית ידע קבוצתי משמעותי.

**מילות מפתח:** דפוס שיח, קהילת לומדים, יחסי כוח, סביבת למידה

**"את צריכה להוכיח את עצמך, ליזום פרויקטים, להיות אקטיבית": תפקידן של המורות**

**הטירוניות בתהליך הקליטה שלהן עצמן בהוראה**

**"You have to prove yourself, initiate projects, be active": The role of novice teachers in their own induction into teaching**

שילובן של מורות\* טירוניות במערכת החינוך הוא נושא המדאיג את מערכות החינוך ואת מוסדות ההכשרה להוראה ברחבי העולם, ותופס מקום נרחב בדיון האקדמי בשנים האחרונות. מחקרים העוסקים בהשתלבותן של מורות חדשות מצביעים על האתגרים המורכבים עימם הן מתמודדות ובעקבות כך על שחיקה ונשירה בשיעור גבוה. נשירה, ותחלופה גבוהה הבאה בעקבותיה, מקשות על פיתוח צוותים איכותיים בבתי הספר.

תופעת השחיקה בשנת ההוראה הראשונה והנשירה הבאה בעקבותיה, הביאה ליצירת מערכות תמיכה במורות החדשות ובכך מתמקדים מחקרים רבים. הדגש בספרות הוא על תפקידם של גורמים כמו בתי הספר הקולטים ומוסדות ההכשרה, ולא של המורות הטירוניות עצמן.

המחקר הנוכחי מאיר את תרומתן של המורות הטירוניות עצמן לתהליך השתלבותן בהוראה מנקודת מבטן, ומתוך כך מציע המלצות מעשיות אשר יאפשרו למורות חדשות להפוך למשאב משמעותי בראשית דרכן המקצועית, ימנע את שחיקתן ויסייע להן לצמוח ולהתפתח מבחינה פרופסיונלית.

במחקר נעשה שימוש במתודולוגיה האיכותנית המתארת ומפרשת תופעה מבעד לעיני החווים אותה. במחקר השתתפו 47 מורות טירוניות בשנת עבודתן הראשונה. הנתונים נאספו באמצעות שלושה כלי מחקר: (1) כתיבה רפלקטיבית של מורות טירוניות לצורך המחקר; (2) חוויות של מורות טירוניות כפי שספרו לסטודנטיות הנמצאות בסוף תהליך ההכשרה; ו-(3) כתיבה של מורות טירוניות בפורום מתוקשב במסגרת סדנת סטאז'.

ניתוח הטקסטים שהופיעו בשלושת גופי הנתונים זיהה אצל מורות בשנת עבודתן הראשונה קשיים מגוונים, תחושות של תסכול לצד הצלחות ותחושת סיפוק, וכן זוהו הגורמים שסייעו למורות בתהליך ההשתלבות במערכת החינוך. בהרצאה יוצג היבט אשר נחקר פחות עד כה, והוא התפקיד של המורה הטירונית עצמה בתהליך הקליטה שלה.

מניתוח הנתונים עולה כי ההצלחות נבעו, לא אחת, מפעולות ויוזמות של הטירוניות עצמן. מורות טירוניות שידעו, כבר בראשית הדרך, לטפח תקשורת בין-אישית טובה עם תלמידים, הורים ועמיתות, חשו פחות תסכול בשנה הראשונה. אלה שפנו ביוזמתן ליעוץ ולתמיכה והיו פתוחות לקבל ביקורת, על אף החשש פן הסביבה החדשה תתייחס אליהן כאל מורות המתקשות לתפקד, ידעו להפיק את המרב מהיעוץ ומהביקורת ולשפר את תפקודן. מורות שהתגברו על החשש לקבל על עצמן תפקידים בבית הספר, גילו יוזמה, התנדבו, או נענו לבקשות לקבל תפקידים, הצליחו להשתלב בקרב הצוות הוותיק במהירות רבה יותר. ממצאים אלו מאפשרים להציע לבתי הספר הקולטים ולמוסדות המכשירים להוראה דרכים העשויות לסייע למורות עצמן להפוך למשאב משמעותי בבניית תחושת המסוגלות האישית, אשר יסייע להן להתמיד בעבודת ההוראה לנוכח האתגרים הרבים העומדים בפניהן.

**מילות מפתח:** מורים טירוניים, נשירת מורים, מסוגלות אישית, הכשרת מורים, מחקר איכותני

\*בכל מקום בו מופיע לשון נקבה, הכוונה היא לבני שני המינים.

**'מחויבות לייעוד' בחייהם המקצועיים של עובדי הוראה: תהליכי קבלת החלטות****תעסוקתיות של עובדי הוראה בעלי אוריינטציית ייעוד****"Commitment to their calling" in the professional lives of teachers: Career decision-making among teachers with a calling**

מטרתו של מחקר הדוקטורט עליו מתבססת ההרצאה היא לאפיין את תהליכי קבלת החלטות התעסוקתיות של 34 עובדי הוראה (מורים וגננות, בעבר ובהווה) בעלי אוריינטציית ייעוד לאורך כעשר שנות קריירה. מטרה זו ממקמת את המחקר תחת הפרספקטיבה התאורטית של חקר קריירות. עם זאת, כתוצאה מהדומיננטיות של תפיסת הקריירה המסורתית בספרות, גוף הידע העוסק בהחלטות תעסוקתיות תחת פרספקטיבה זו מתייחס באופן חלקי לתהליכי קבלת החלטות תעסוקתיות של עובדי הוראה. לעומת זאת, המחקר הנוכחי מאמץ את הנחות היסוד של תחום החקר 'משמעות העבודה' ובאמצעות המושג 'אוריינטציה כלפי העבודה', משלים את ההתייחסות החלקית לתהליכי קבלת החלטות תעסוקתיות של עובדי הוראה. השלמת התמונה נובעת מהאפשרות להתייחס אל עובדי הוראה כאל מקבלי החלטות אקטיביים, להציג תפיסת קריירה מורכבת ולתפוס את הקריירה של האדם כמכלול.

המושג 'אוריינטציה כלפי העבודה' מתייחס למשמעויות שאנשים מייחסים לעבודתם. בהתבסס על מושג זה, חוקרים שונים פיתחו מודל המזהה שלוש אוריינטציות מובחנות כלפי העבודה: גיוב, ייעוד וקריירה. עבור אנשים בעלי אוריינטציית גיוב, העבודה היא לא יותר ממקור פרנסה. לעומת זאת, עבור אנשים בעלי אוריינטציית ייעוד, העבודה היא אידיאל, חלק בלתי נפרד מחייהם ומאישיותם. מבחינתם, לעבודה יש משמעות משל עצמה ואין הם עובדים בעבור התוצאות או הרווחים החומריים שניתן להפיק ממנה. ולבסוף, משמעות העבודה עבור אנשים בעלי אוריינטציית קריירה נובעת מהתקדמות בסולם הדרגות ומהיתרונות הנלווים אליה במונחים של שכר, יוקרה ומעמד חברתי.

בבסיס המחקר עומדת ההנחה שניתן להתייחס לתהליכי קבלת החלטות התעסוקתיות של עובדי הוראה כהשתקפות של שלוש האוריינטציות שפורטו לעיל. בהתאם לכך, סיפורי הקריירה של משתתפי המחקר, שנאספו באמצעות ראיונות חצי מובנים, מוינו בזיקה לשלוש האוריינטציות. בהמשך, לאחר תהליך ניתוח נתונים הרמנויטי, הוחלט להתמקד רק בתהליכי קבלת החלטות התעסוקתיות של עובדי הוראה בעלי אוריינטציית ייעוד.

ממצאי המחקר עולה כי עובדי הוראה מקבלים החלטות תעסוקתיות מתוך 'מחויבות לייעוד', מושג חדש שצמח מהמחקר. מחויבות זו, שהוגדרה על בסיס הסיפורים של עובדי הוראה כמחויבות לתחושת משמעותיות הנובעת מִמְּכַנְנֵי לזולת, מבוססת על תפיסת ייעוד במונחים של תמצית ומהות. במחקר נמצא כי 'המחויבות לייעוד' עומדת בבסיס כל החלטות התעסוקתיות שמקבלים עובדי הוראה, מניעה תהליכי בדיקה תעסוקתיים ומשמשת כמנגנון הכרעה בהם.

המושג 'מחויבות לייעוד' מאתגר תפיסות ייעוד עכשוויות מאחר שבשונה מהן, ממחיש תפיסת ייעוד 'חסרת גבולות'. המהות 'חסרת הגבולות' של 'המחויבות לייעוד' מציבה אתגרים משמעותיים בפני תכניות הכשרה למקצועות מְּכַנְנֵי זולת (הוראה, סיעוד, עבודה סוציאלית וכד'). לאור ה'מחויבות לייעוד', כדאי לפתח תכניות הכשרה גמישות יותר, המבוססות בחלקן על 'הכשרה לייעוד' (המרכיבים המשותפים למקצועות מְּכַנְנֵי הזולת), אך מתייחסות גם למאפיינים הייחודיים של כל מקצוע.

**מילות מפתח:** החלטות תעסוקתיות, ייעוד, עובדי הוראה, מחקר איכותני