

מנהלת "מהיי-טק להוראה"

מפגש עם מובילי היזמה ושותפיה לדיון בתכנית העבודה ובצעדים הבאים

משכנות שאננים, אולם ג'ינוגלי, ירושלים, 12 בנובמבר 2018, 10:30-11:30

אחד הגורמים לירידה התלולה במספר בוגרי חמש היחידות במתמטיקה ומדעים היה מחסור חריף במורים. ישראל נהנתה מדור של מורים, שחלקם הגדול עלה ארצה ממדינות ברה"מ לשעבר, ובדרך הטבע החל לצאת לגמלאות. בבתי ספר רבים, ובעיקר בפריפריה, כשמורה פרש, מגמת הלימוד נסגרה. שאלת הסף הייתה מי יכנס לנעליו של הדור הוותיק. התשובה נמצאה בקרב יוצאי תעשיית ההייטק, בעלי תארים אקדמיים ונתוני התאמה גבוהים שהביעו עניין בקריירה שנייה בהוראה. לכן, ביחד עם משרד החינוך והמוסדות האקדמיים נפתחו עבורם 17 תכניות מיוחדות בכל רחבי הארץ. התכניות פועלות במודל רזינדסי, עם מיון קפדני והשקעה רבה במיומנויות קליניות ובצבירת ניסיון מעשי. בוגרי התכנית מקבלים סיוע בהשמה ובקליטה בבתי הספר וכן ליווי פדגוגי אישי וקבוצתי.

ככל שנפתחו עוד תכניות, מורי הקריירה השנייה הפכו לתופעה נוכחת. כיום מרבית המורים החדשים למתמטיקה ומדעים בבתי הספר העל-יסודיים הם מורים בפרופיל זה. כדי שהמהלך יתבסס ויתרחב, הקרן פעלה ביחד עם משרד החינוך ויוזמת 'חמש פי שניים' כדי לקיים תהליך תכנון בהשתתפות גורמים מקצועיים רבים. תוצאת התכנון היא המלצה למדיניות ותכנית מקיפה משלב איתור ומיון המועמדים, דרך ההכשרה והליווי וכלה בהקמת רשת בוגרים. משרד החינוך אימץ את ההמלצות, שבראשן הקמת מנהלת 'מהייטק להוראה' שתקבל אחריות לתכלול של מהלך להכשרת 1,500 מורים נוספים בחמש השנים הקרובות.

בשנה האחרונה החלה המנהלת לפעול על בסיס ניסיוני, והיא מתפקדת כגוף מתכלל המתאם בין הגורמים הרלוונטיים ומייצר ממשקים בין תעשיית ההייטק, מוסדות הכשרת המורים, מטה משרד החינוך, המחוזות, הרשויות המקומיות, רשתות החינוך, מנהלי בתי הספר, והמורים החדשים. בראש המנהלת עומד נחום חופרי, לשעבר מנהל בית ספר וראש עיריית רעננה. המנהלת פועלת במכון מופ"ת המתמחה בפיתוח סגלי הוראה המכשירים מורים. כעת, הקרן ומשרד החינוך נמצאים בדיונים כדי לפעול יחדיו להבטיח את פעולת המנהלת והגשתו של המהלך החמש-שנתי.

שאלות לדיון

1. מהו היחס כלפי מורי הקריירה השנייה שמגיעים מההייטק? האם הם חשים חיבוק ותמיכה, או שמא יש שמרימים גבה? האם מדובר בסיפור הצלחה שצריך להרחיב ולמסד?
2. למרות הדגש שניתן להכשרה מעשית בבית הספר ולליווי פדגוגי בשלבי הקליטה, בוגרי התכניות מדווחים על קשיי התאקלמות, הן מבחינה מקצועית והן מבחינה מנהלית. מה יש לעשות כדי לשפר?
3. מהם הדגשים החשובים לעבודת המנהלת החדשה, אילו סטנדרטים עליה לפתח ובאיזו דרך, אילו פעולות תשתיתיות עליה לבצע בעצמה, ומהם מדדי הצלחה שעליה להגדיר?

לקראת הדיון מומלץ לקרוא את חומרי הרקע הבאים:

- א. הערכת אשכול תכניות "הוראה פלוס" להכשרה קלינית למורים - מכון סאלד, עידית מני-איקן, טל
ברגר-טיקוצ'נסקי וגיתית דהן
- ב. קליטת מוסבים מהיי-טק להוראה - חיים לפיד ולאה פס

משתתפים

1. **זהבית גולדמן**, ממונה ארצית על בתי הספר העל יסודיים, משרד החינוך, עד לאחרונה מנהלת תיכון בליך ברמת גן
2. **נח גרינפלד**, מנהל אגף להכשרת עובדי הוראה, משרד החינוך
3. **שרה זילברשטרום**, מנהלת אגף התמחות וכניסה להוראה, משרד החינוך
4. **נחום חופרי**, מנהל מנהלת מהיי-טק להוראה. לשעבר, ראש עיריית רעננה ומנהל אגף החינוך בעיר
5. **רועי פטרושקה**, מורה למתמטיקה, בוגר תכנית רזידנסי במכללת אורנים
6. **אייל רם**, סמנכ"ל וראש מנהל עובדי הוראה, משרד החינוך

