

**שם הקורס: קורס גננות מורים וגננות חונכים – מלויים (היברידי)**

**שלב ב'**

**שם המרצה: אליסיה דוידובסקי**

**יום ב' בשעה 16.30**

**היקף הקורס: 30 שעות**

**דרכי התקשרות:**

**דוא"ל- [alda@netvision.net.il](mailto:alda@netvision.net.il)**

**טל' נייד: 052-2218106**

**דרישות קדם:** עובד הוראה שסיים בהצלחה את הקורס בשלב א'.

**סוג הקורס: מקוון**

**נשאי הקורס:**

- פיתוח תפיסת התפקיד וזהותו האישית והמקצועית של החונך.
- תפקיד החונכות בפיתוח קליטה מיטבית מערכתית - בבית הספר.
- הרחבת פרקטיקום החניכה בעבודת החונכות.
- דילמות בתפקיד החונך וכישורי הדרכה והנחייה.
- התבוננות רפלקטיבית על עבודת החניכה והערכת תהליך החונכות.
- העמקה בדרכי הערכה ומיקוד בכלי ההערכה: הערכה מעצבת, הערכה מסכמת
- סוגיות אתיות בתהליכי הדרכה והנחייה.

**מטרות הקורס:**

לפתח ולהעמיק בתפיסת התפקיד של "מורה/גננת – חונך/מלווה" כעמית למתמחה ולמורה החדש בתוך מערכת חינוכית נתונה. לפתח כישורי הנחיה לשם זיהוי צרכי המתמחה ועובדי הוראה חדשים. להקנות כלים ליצירת שיח דידקטי חינוכי רפלקטיבי לשם תמיכה בהתפתחותו המקצועית של העבדי הוראה בשנים הראשונות שלהם במערכת החינוך.

**מבנה הקורס:**

הקורס מקוון ברובו ויכלול מפגשי זום ומשימות בהתאם לנושא הנלמד.

**חובות המשתתפים**

השתתפות ב- 80% מהמפגשים לפחות.  
הגשת משימות מתוקשבות ועבודת סיום.  
ניהול תיק חונך

תעודת חונך ומלווה תוענק בסיום הכשרה זו - חונכים ומלוויים שלב ב' – 30 ש"ש

## משימה מסכמת

למשימה מסכמת שלושה חלקים:

1 – חלק א' - 'עדויות וייצוגים' בתהליך החניכה.  
הגשת תיק חונך – תיעוד מהלך החונכות/ליווי.

2 - חלק ב' - החונך שאני - מה למדתי על עצמי כחונך/ת? הזרות המקצועית שלי בתפקידי כחונך

מה הדבר המשמעותי ביותר שבחרת לאמץ או לבנות מבחינת תפקיד החונכת, מהקורס כולו?  
ניתן להתייחס לצרכים שלך, לחוזקות שלך, לדאגות שלך, לערכיך, לאגינדה החינוכית שלך  
ולכל אספקט שתבחר וכן להסתכלות העתידית שלך בתפקיד.

3 - סעיף פתוח לכל דבר שתירצו.

כתיבה והגשה פורמט:  
גופן David/Narkisim; גודל: 12; רווח: 1.5.  
עמוד שער: נושא, שם ותעודת זהות.  
היקף: עד 4 עמודים.  
תנאי הגשה: סיום כל חובות הקורס.  
מועד הגשה: 12.06.22  
משלוח: לאתר המודל של הקורס, תיקיית "סיום" -

מהלך הלימודים:

מקורות	נושא	מועד המפגש ושעות
לזובסקי ר., רייכנברג ר. וזייגר ט. (2007)	אני כחונך/מלווה. הכרות עם הקבוצה. תפיסה האישית של התפקיד. הבדלים בין הדרכה, חניכה והובלה .	1 25.10.21 זום בין השעות 16.30 ל-19
שוובסקי, נ' (2015) שץ -אופנהיימר, א' (2011). פרידמן, י. (2005).	מיהו המתמחה בהוראה? קשיים של עובדי הוראה בשנים הראשונות של עבודתם במערכת החינוך. ציפיות מהמערכת. המעבר מאקדמיה לשטח.	2 22.11.21 מקוון
גוטרמן, ק' (2010). הל"ב, היחידה לסימולציה בחינוך (2014).	מיומנויות תקשורת בינאישית בתהליך החונכות ברוח NLP	3 20.12.21 זום

הל"ב, היחידה לסימולציה בחינוך (2014)	מיומנויות תקשורת – מפגש סימולציות	4 17.01.22 זום
חלמיש-אייזנמן, ת. (2017).	סוגיות אתיות בתפקיד החונך . היבטים אתיים בעבודת החונך מן מתמחה.	5 21.02.22 מקוון
שץ -אופנהיים ר, א' (2011) . חלמיש-אייזנמן, ת. (2017) .	משוב משמעותי לקראת הערכה.	6 21.03.22 מקוון
כלי הערכה- הערכה מסכמת התמחות אגף התמחות וכניסה להוראה מקוון	דרכי הערכה ומיקוד בכלי הערכה.	7 9.05.22 מקוון
זילברשטיין, מ' (1998)	התבוננות רפלקטיבית על תהליך החונכות.	8 30.05.22 זום

**הערה:** ייתכנו שינויים בסדר המפגשים.

## ביבליוגרפיה

- גוטרמן, ק' (2010) . קידום ההוראה באמצעות תצפיות הוראה ושיח פדגוגי. אבני ראשה, המכון הישראלי למנהיגות בית ספרית. ירושלים: האוניברסיטה העברית.
- לזובסקי, ר' ; רייכנברג, ר' וזייגר ט' (2007) . המורה החונך במסגרת ההתמחות בהוראה: מאפי התפקיד הרצוי, הבחירה בתפקיד, ההכשרה לקראתו והערכת התרומה למתמחה. דפי ס, 45. תל-אביב, מכון מופ"ת.

הל"ב, היחידה לסימולציה בחינוך (2014). קליטת מורה מתחילה. אוניברסיטת בר אילן בשיתוף עם אגף התמחות וכניסה להוראה, משרד החינוך.

צבר בן יהושע, נ' (2001). **מחקר פרשני: מגן עדן למציאות דרך משבר – מורים טירונים כמהגרים.**

בתוך: נעמה צבר בן יהושע: עורכת: **מסורות וזרמים במחקר האיכותי**. עמ' 441. תל אביב: הוצאת דביר.

הטי, ג' (2012). **למידה נראית למורים, כיצד מורים יכולים להעצים את הוראתם** הוצאת קרן טראמפ ומכון ברנקו וייס.

שו, ר, נ'. **שיקוף בהדרכה אישית למנהלים חדשים**. אתר אבני ראשה.

חלמיש-אייזנמן, ת. (2017). **אתיקה מקצועית של מורים - יש חיה כזאת! הגיע זמן חינוך**.

שץ-אופנהיימר, א' (2011). מתח, קונפליקטים ומורכבות בתהליך החונכות. בתוך א' שץ-אופנהיימר, ד, משכית, ושי זילברשטרום (עורכות), **להיות מורה - בנתיב הכניסה להוראה**. תל-אביב: מכון מופ"ת.

שוובסקי, נ'; גולדנברג, ג'; שץ-אופנהיימר, א' ובסיס, ל' (2015). **דברים שרואים מכאן לא רואים משם**

**אחריותם ומעורבותם של מנהלים וחונכים בהתמחות בהוראה**. דפים, 59, עמ' 115-141.

זילברשטיין, מ' (1998). **הוראה רפלקטיבית - הבהרה קונספטואלית לתכניות הכשרה והשתלמות מורים**. בתוך זילברשטיין, מ'; בן-פרץ, מ' וזיו ש'. רפלקציה בהוראה: ציר מרכזי בהתפתחות מורה (עמ' 15-42). תל-אביב: מכון מופ"ת

**"NLP Workbook: A practical guide to achieving the results you want"**, by Joseph O'Connor

**"NLP for Teachers"**, Richard Churches & Roger Terry

Moir, A. (2014). *Investing in Great Teaching and Teachers*, New Teacher Center

Vanassche, E. & Kelchtermans, G. (2014). Teacher educators' professionalism in practice: Positioning theory and personal interpretat **"NLP for Teachers"**, Richard Churches & Roger Terryive framework. *Teaching and Teacher Education*, 44, 117-127.

Moir, E., Barlin, D., Gless, J. & Miles, J. (2009). *New Teacher Mentoring: Hopes and Promise for Improving Teacher Effectiveness*. Cambridge, MA: Harvard Education Press.

Terronez A. (2017). What makes a good teacher great? TEDxSantoDomingo. Retrieved from <https://www.youtube.com/watch?v=vrU6YJle6Q4>