

## בית המדרש למורים וביה"ס לאימונים

- מוכנות להיחשפות בפני הסטודנטים.
2. קושי במציאת ביי"ס קרוב, שיהווה דגם לביה"ס, שאותו היינו רוצים שתלמידינו יפנימו (ריחוק ביה"ס מהסמינר גורם להוצאות כספיות ניכרות, לביטול זמן וכן ל"שחיקת" הסטודנטים).
  3. קושי ביצירת מעורבות של צוות ביה"ס בהכשרת הסטודנטים.
  4. חוסר פיצוי כספי הולם למורים המאמנים.
- עקב קשיים אלו ואחרים, פועלים בד"כ המדריכים הפדגוגיים כך:
- א. מחפשים ביי"ס קרוב, שמנהלו מוכן "לארח" באופן קבוע סטודנטים.
  - ב. משתדלים לאתר בבי"ס זה "מורים טובים".
  - ג. מנסים לשכנע מורים אלו בחשיבות שיתוף הפעולה.

האמת ניתנת להיאמר: עפ"י אנו מעוניינים לשמור על קשרים שנוצרו בשנים קודמות, וזאת משום ש"הצלחנו" להתגבר בבית ספר זה על כל הקשיים שמנינו, וגם נוצרו דפוסי עבודה קבועים עם מנהל ביה"ס ומספר מורים מאמנים.

אמנם ידוע, שביי"ס זה אינו עונה על דרישותינו הראשוניות מבי"ס מאמן, אולם מתוך הכרת המציאות בשטח, אנו מסכימים להמשך השותפות כפי שהיא, מתוך ידיעה ברורה שיש כאן פשרה שהיא מחויבת\*.

לאחר מספר שנות הדרכה פדגוגית וקשר עם בתי ספר מאמנים, נראה לי שיש צורך לשנות את מערכת היחסים שבין ביהמ"ד וביה"ס לאימונים. יש למסד יחסים אלו, כלומר: קביעת מטרות, דרכים ונהלים, שיהוו את חוט השדרה של העבודה המשותפת.

הנחת היסוד חייבת להיות, שבית הספר המאמן וביהמ"ד הם **שותפים, שווים זכויות וחובות, בהכשרתו של פרח ההוראה**. ביה"ס הינו חלק אינטגרלי מביהמ"ד. היחסים שבין שני גופים אלו אינם יחסי קח"ותן, אלא, כאמור לעיל, יחסי שותפות מלאים.

על הנחת יסוד זו יש להשתית את העבודה המעשית, שהיא עמוד התווך בהכשרתו של הסטודנט.

אין לי כל ספק, שכל מי שעוסק בהכשרת הסטודנט מאמין בכל מאודו בדברים הללו, אולם הקושי במציאת ביי"ס לאימונים גורם לסטייה מעקרונות המוסכמים על כלנו.

בדברים דלהלן נסקור את המצב הקיים וסיבותיו, ונציע דרכים לפתרון הבעיות המתעוררות.

מציאת ביי"ס לאימונים אינה משימה קלה, והחיפוש אחר ביי"ס זה מהווה נטל כבד, ולפעמים מתסכל, למדריך הפדגוגי העוסק בכך. הבעיות המתעוררות בעת החיפוש אחר ביי"ס זה הן:

1. סירוב הצוות או ההנהלה של ביה"ס לקלוט סטודנטים. הסירוב נובע ממניעים שונים; החל בניסיון רב משנים קודמות ועד לחוסר

\* יש להבהיר שמצב זה והקשיים הנלווים הינם **למרות** מאמציהם של המצפים לשיפור המצב, ואין בהם ולו רמז להתלת אשמה עליהם).

- בנוסף לעשייה היוס-יומית גם בהעשרה עצמית באמצעות סדנאות, עדכון תכניות לימודים, ניסויים חינוכיים וכו'.
6. בייס המתווה דגם מוצלח להשתלבות ביה"ס בקהילה.
7. בייס הנמצא במרחק סביר מביהמ"ד (עד 15 ק"מ).

## ב. שינוי בתפיסתנו את עצמנו וביהמ"ד שלנו – כנותי שירות לביה"ס

אם ביהמ"ד וביה"ס הם אמנם שותפים, הרי מגיע גם לביה"ס כמוסד ולמורים המאמנים תגמול על שותפותם. ברור, שהתגמול הכספי הניתן כיום למורים המאמנים הינו מזערי וסמלי, ואין בכוחו להיות להם לגורם הנתני. אם מעוניינים בשינוי הדימוי של המורה המאמן ובצירוף כוחות חדשים למערכת, יש להפוך את ביה"ס לאימונים וצוותו לבעלי סטאטוס גבוה, בעלי דימוי חיובי. אין אפשרות לעשות זאת ע"י שיפור השכר המשולם, ולכן יש למצוא דרכים חלופיות לחיזוק הסטאטוס והדימוי, חיזוק שיביא בעקבותיו להעלאת המוטיבציה בנטילת חלק בהכשרת הסטודנטים.

נציע מספר הצעות אפשריות:

- א. ביהמ"ד יהווה סדנת למידה, ניסוי והעשרה למורי ביה"ס לאימונים. ביהמ"ד יערוך למורים ימי עיון בנושאים שונים, כפי שידרשו ע"י הנהלת ביה"ס, כגון: חידושים בהוראה, תכניות לימודים, נושאים ביהדות וכו'. (תלמידינו יוכלו למלא מקומם של המורים המשתלמים ביום העיון, כל אחד בכיתה שבה הוא מתאמן).

לאחר סקירת המצב הנתון כפי שהוא נראה לי, יש מקום, לדעתי, לקבוע באופן חד משמעי, שחייב לחול שינוי מהותי בקשרי ביהמ"ד – ביה"ס. אין לקבל את הפשרה כמצב מובן מאליו ולהופכו לנורמה. אני מאמין, שהשינוי המיוחל אפשרי ואינו קשה. אנו חייבים להאמין, שביה"ס המאמן הינו חלק מביהמ"ד, והמורים המאמנים הם חלק מצוות ההוראה במוסדנו. אם נאמין בזאת, ונפעל בשטח מתוך אמונה זו, סביר להניח, שהכשרת התלמידים תהיה טובה ורצינית.

לשם מימוש השינוי יש לנקוט מספר צעדים. אנו, כיוזמי השינוי, ננקוט את הצעדים הללו כולם, אולם הם מתחלקים לשתי פנים:

- (א) שינוי בתפיסתנו את ביה"ס המאמן כמספק שירות.
- (ב) שינוי שנדרש בתפיסתנו את עצמנו כנותני שירות לאותו בייס.

## א. שינוי בתפיסתנו את ביה"ס כנותן שירות

נדרשת הגדרה ברורה של התנאים הדרושים לנו בביה"ס המאמן ויעדינו בו. תנאים לדוגמה:

1. בייס שיוכל להיות דגם להזדהות תלמידינו.
2. בייס המנוהל ופועל ברוח דימוקרטית; בפתיחות מרבית תוך נכונות לסייע בהכשרת מורים עם כל הכרוך בכך.
3. בייס עשיר בחומרי למידה ומתקני עזר, כגון: מעבדה, מחשבים, ספרייה וכו'.
4. בייס שפועל בו צוות עזר בין מקצועי, כגון: יועץ, עו"ס, אחות, פסיכולוג וכו'.
5. בייס שצוות המורים בו עוסק

ו. יש לבוא בדברים עם המחלקה להשתלמות עובדי הוראה לדון באפשרות הענקת גמולי השתלמות למורים מאמנים, כגון שעת גמול על כל שתי שנות אימון וכדו'.  
 ז. ביה"ס יוכרז כבי"ס לאימונים של ביהמ"ד, ותינתן לו תעודה על כך. כך גם לגבי כל מורה מאמן.

פעולות אלו תתרומנה להגברת המוטיבציה לאימון סטודנטים ויוסיפו לסטאטוס של המורה המאמן וביה"ס לאימונים.

שיתוף הפעולה המוצע בין ביהמ"ד וביה"ס, ראשיתו בקבלת החלטה על שינוי בתפיסה, המשכו בהצעת תמריצים לבתי הספר המתאימים לצרכינו, וסופו יצירת בתי ספר לאימונים, שיהוו כר לניסויים חינוכיים והתנסות מעשית לתלמידינו. כל זאת תוך טיפוח ביה"ס ומוריו על ידינו.

ב. צוות מצומצם מביהמ"ד יפקוד את ביה"ס בזמנים שנקבעו מראש וינחה את כלל המורים או חלקם בנושאים מוגדרים, כגון: הכנת אירועים, ייסוד סדנה קבועה בנושא מסוים וכו'.

ג. תלמידי ביהמ"ד יטלו חלק פעיל באירועי ביה"ס, כגון: הדרכת סיורים, השתתפות בהכנת אירועים, לימוד בחברותא עם התלמידים. אפשרית גם הפעלת פרויקט פרי"ח של הסטודנטים בביה"ס שבו הם מתאמנים.

ד. צוות ביה"ס יוזמן לאירועים מרכזיים מתאימים בביהמ"ד, כגון: ישיבת מורים שתדון בעבודה המעשית או אירועים אחרים.

ה. אם מתקיימים בביהמ"ד לימודים לתארים מתקדמים בהוראה, כגון "מורה בכיר", תוכר עבודתו השנתית של המורה המאמן כשוות ערך למסי' נקודות זכות שקבעו.



פרויקט "מערכי שיעורים מתוכנתים", מבוצע ע"י "פרחי ההוראה" בסמינר