

## של מי הסטודנטית הזו לעזאזל?

### מורכבות חלוקת התפקידים בין מדריכה פדגוגית ומורה מכשירה מתווה הנחיה לחקר הפרקטיקה<sup>1</sup>



**צוות פיתוח:** ד"ר מעין שלו, ד"ר יעל שני, נסרין מורקוס, פזית לוי<sup>2</sup>  
**עריכה ועיבוד:** מתן ברק<sup>3</sup>, מיקי הוניג<sup>4</sup>, נגה קנולר<sup>5</sup>

<sup>1</sup> התוצר פותח בשנת 2023, במסגרת מעבדת פיתוח ארצית – מרחב להדרכה פדגוגית – שבה מדריכות פדגוגיות ממכללות שונות, צוות ממכון מופ"ת – מ"פ התנסות בהוראה וצוות מהמרכז לחקר הפדגוגיה – עבדו יחד כדי לפתח משאבים ללמידה מקצועית ייחודיים של מדריכות פדגוגיות.  
<sup>2</sup> ד"ר מעין שלו, ד"ר יעל שני, נסרין מורקוס, פזית לוי, מדריכות פדגוגיות במכללת אורנים.  
<sup>3</sup> מתן ברק, מנהל פיתוח במרכז לחקר הפדגוגיה – שותפויות אקדמיה-שדה באוניברסיטת בן-גוריון בנגב.  
<sup>4</sup> מיקי הוניג, יוזמת ומובילה "מעבדת פיתוח ארצית – מרחב להדרכה פדגוגית".  
<sup>5</sup> נגה קנולר, אחראית תחום שיתוף בידע במרכז לחקר הפדגוגיה – שותפויות אקדמיה-שדה באוניברסיטת בן-גוריון בנגב.

# של מי הסטודנטית הזו לעזאזל? מורכבות חלוקת התפקידים בין מדריכה פדגוגית ומורה מכשירה

## רקע תיאורטי – משולש ההדרכה – חלוקת תפקידים מורכבת

המורכבות וריבוי הזירות בעבודתן של מדריכות פדגוגיות (מד"פיות) יוצרים לא פעם עמימות ביחס לתפיסת תפקידן ותחומי האחריות שלהן<sup>6</sup>. נהוג לחשוב על הדרכה כתהליך שקורה בקבוצה או בזוג, אולם תהליך הכשרה מעשית של פרחי הוראה הוא מסגרת ייחודית שבה שתי 'מדריכות' – מד"פית ומורה מכשירה מנחות ומלוות סטודנטיות. סביבה מקצועית זו מכונה בספרות האקדמית והמקצועית "משולש ההדרכה". במשולש הזה מתקיימת מערכת יחסים מורכבת, אשר השפעותיה על הסטודנטיות המתכשרות להוראה רבות<sup>7</sup>. אחת השאלות המרכזיות העולה בנוגע למשולש ההדרכה היא מהי חלוקת התפקידים וכיצד מנהלים את מערכת היחסים בין המורה המכשירה והמד"פית – בעלות תפקיד ממסגרות ארגוניות שונות שלהן אחריות דומה ולעיתים גם חופפת.

### המדריכה הפדגוגית (מד"פית)

במכללות להכשרת מורים, המד"פיות אמונות על ההכשרה המעשית של הסטודנטיות. למרות שתפקיד המד"פית שונה בין מוסדות להכשרת מורים ומהקשר להקשר, תפקידן כולל בעיקרו ליווי של הסטודנטיות במהלך לימודיהן באקדמיה ויצירת קשרים בין רכישת ידע תיאורטי ותהליכי למידה במכללות לבין העבודה המעשית בבתי הספר<sup>8</sup>. לאור זאת, למד"פיות יש תפקידים רבים בתהליך ההכשרה, בין השאר קידום ההתפתחות האישית של הסטודנטיות והענקת תמיכה סוציו-פסיכולוגית; קידום תפיסה מקצועית וטיפוח מיומנויות הנדרשות במקצועות ההוראה הן ברובד הכיתתי והן ברובד המוסדי; קידום תפקודי הערכה, משוב ורפלקציה על מנת לפתח בקרב סטודנטיות ידע, שיקולי דעת וכלים; פיתוח חשיבה ביקורתית מתוך כוונה לקדם תהליכי צמיחה, למידה ושיפור עצמי, ועוד<sup>9</sup>. לאישיותן ולהתנסותן הייחודיות של המד"פיות יש השפעה מכרעת על ביצוע תפקידן<sup>10</sup>. כך, לעתים קרובות, מד"פיות פועלות על בסיס תאוריות שפגשו בלימודיהן ועבודתן ועל פי ניסיון האישי בהדרכה.

### המורה המכשירה

מבנה תכנית ההתנסות המעשית מזמן למורה המכשירה השפעה רבה בתהליכי הלמידה של סטודנטיות. הסטודנטיות מגיעות לכיתת האימון למשך שנת ההתנסות, והמורה מלווה, מדגימה ותומכת בתהליכי ההכשרה שלהן באופן שוטף. פעמים רבות, מערכת היחסים של המורות המכשירות עם סטודנטיות היא אינטנסיבית ומשמעותית, ולכן אין זה מפתיע כי סטודנטיות רבות מדווחות על כך שהמורה המכשירה משפיעה על תהליך הכשרתן<sup>11</sup>. לפי הספרות המקצועית<sup>12</sup>, מורות מכשירות נוקטות בגישות שונות להכשרת הסטודנטיות: (א) המורה המכשירה

<sup>6</sup> קרמר-חיון, ל' (2000). מערכת אמונות ועמדות בקרב פרחי-הוראה. **עיונים בחינוך**, 24, 141-146.

<sup>7</sup> זילברשטיין, מ', גוזרבה, ע' ופניבסקי, ר' (2005). משולש ההדרכה: מדרך פדגוגי-סטודנט-מורה חונכת. מכון מופ"ת.

<sup>8</sup> Zeichner, K. (2010). University-Based Teacher Education: Rethinking the connections between campus courses and field experiences in college- and university-based teacher education. *Journal of Teacher Education*, 61, 89-99. <https://doi.org/10.1177/0022487109347671>

#### לקריאה נוספת:

ברנס, ר', ג'ייקובס, ג', וימל-הופי ד'. מסגרת שמתארת את רכיבי ההדרכה הפדגוגית של סטודנטים-להוראה בהכשרה קלינית: מוקדי פעילות, פרקטיקות ושגרות פדגוגיות של הפרקטיקה. בתוך ע', נוטע קורן (2022), ערכה לניהול שיח ודין בנושא: הדרכה פדגוגית של סטודנטים להוראה בהכשרה קלינית. מכון מופ"ת. אתר מופ"ת התנסות בהוראה – אקדמיה כיתה: <https://tinyurl.com/5b23ax9s>

נוטע קורן, ע' (2022). ערכת למידה בנושא מורכבות הפדגוגיה הקלינית בהדרכה הפדגוגית של סטודנטים להוראה בהכשרה קלינית, מכון מופ"ת. אתר מופ"ת התנסות בהוראה – אקדמיה כיתה: <https://tinyurl.com/2x8p7rmm>

<sup>9</sup> זילברשטיין, מ', גוזרבה, ע' ופניבסקי, ר' (2005). משולש ההדרכה: מדרך פדגוגי-סטודנט-מורה חונכת. מכון מופ"ת.

<sup>10</sup> מילאט, ש' (1999). מה בין "מורה להוראה" למדריך פדגוגי? תהליך היעשות מדרך פדגוגי – סיפור מקרה, מעוף ומעשה, 23, 5.

<sup>11</sup> קרמר-חיון, ל' (2000). מערכת אמונות ועמדות בקרב פרחי-הוראה. **עיונים בחינוך**, 24, 141-146.

לקריאה נוספת על תפקיד המורה המכשירה: אתר מופ"ת התנסות בהוראה – אקדמיה-כיתה: <https://tinyurl.com/j5n6rxap>

עמנואל, ד' (2005). תפיסת התפקיד של המדריך הפדגוגי משלוש נקודות מבט (נייר עבודה מס' 2). בתוך: מ' זילברשטיין, ור' רייכנברג (עורכים). **עיון מחדש בתוכנית לימודי ההתמחות בהדרכה פדגוגית** (עמ' 69-106). מכון מופ"ת.

<sup>12</sup> Clarke, A., Triggs, V., & Nielsen, W.S. (2014). Cooperating teacher participation in teacher education: A review of the literature. *Review of Educational Research*, 84(2), 163-202.

פותחת את כיתתה כמקום להתנסות, אך מעורבת באופן מינימלי בהתנסויות של הסטודנטיות<sup>13</sup>; (ב) המורה המכשירה משגיחה או מפקחת על ההתנסות, אך מניחה כי הסטודנטיות ירכשו את מה שעליהן לדעת על הוראה במוסד ההכשרה. לפי גישה זו, תפקידן המרכזי של המורות המכשירות הוא לצפות, לתעד ולדווח על היישום במסגרות המעשיות; (ג) המורה המכשירה עובדת באופן הדוק עם הסטודנטיות בבית הספר – היא מעודדת, מדריכה ותומכת בתהליכים רפלקטיביים העוסקים בהתנסות בהוראה. המורה המכשירה, לפי גישה זו, אמורה להיות בעלת ידע ובקיאיה בתהליכים המתרחשים במסגרת הכשרת מורות.

### שיתוף הפעולה במסגרת משולש ההדרכה

מחקרים ותכניות רבים מדגישים את חשיבות ההדדיות ושיתוף הפעולה בין שלוש השותפות למשולש ההדרכה: המד"פיות, המורות המכשירות והסטודנטיות. אולם, באינטראקציה משולשת זו קיימת מערכת יחסים מורכבת<sup>14</sup>, ולכן תהליכי העבודה והשיח המשותפים דורשים המשגה, הסדרה וחלוקת תפקידים ברורה. מהתיאור לעיל עולה כי קיימים מתחים אינהרנטיים בשיתוף הפעולה בין מד"פיות ומורות מכשירות. לכל אחת מהן יש חוזקות ואינטרסים שונים, הנובעים מהגדרת תפקידה, תפיסותיה וציפיותיה. אחד המתחים המרכזיים בהקשר זה נובעים ממסגרת האחריות השונה של המד"פית והמורה המכשירה. לשתיהן אחריות כפולה – ללמידת התלמידים בביתה וללמידה של הסטודנטיות<sup>15</sup>. במקרים רבים המד"פית עשויה לבטא מחויבות גבוהה יותר ללמידת הסטודנטיות בעוד שהמורה תישאר מחויבת בראש ובראשונה ללמידה של התלמידים בכיתה. כך, למשל, לעיתים המד"פית תעודד שימוש באסטרטגיית הוראה חדשנית לעומת המורה המכשירה שתדבק בגישה חינוכית קיימת ומוכחת. פערים מסוגים אלו עלולים להביא לחוסר בהירות במסרים שעוברים אל הסטודנטית ולקשיים בקידום ההכשרה, אשר ביכולתם לפגוע בלמידתה ובהתפתחותה המקצועית<sup>16</sup>.

בכדי להתמודד עם אתגרים מהסוג שלעיל מומלץ לפתח רגישות לאופן בו מנוהלת מערכת היחסים המקצועית בין המד"פית לבין המורה המכשירה. בפרט, חשוב שכל אחת תכיר במשאבים המקצועיים של האחרת, תעודד אותה להציג במפורש את דעותיה בנוגע לאתגרים מקצועיים ותדון עמה פרשנויותיהן בכדי לתאם כיצד יפעלו יחדיו<sup>17</sup>. במהלך המפגש המוצע מטה יתנסו המשתתפות בחקר הפרקטיקה, כלומר בתהליך למידה המתמקד בחקירה משותפת של ייצוג – תיעוד אירוע אמיתי משגרת עבודתה של מדריכה פדגוגית ומורה מכשירה. הדיון בייצוג יתמקד בשאלה הנוגעת לשיתוף פעולה ולחלוקת תפקידים בין מדריכה פדגוגית ומורה מכשירה בעבודה עם סטודנטית מאתגרת, אשר מתקשה לעמוד בדרישות ההכשרה.

### למה ללמוד מייצוגים באמצעות חקר הפרקטיקה?

בשנים האחרונות הולכת ומתבססת הסכמה במחקר ובשדה החינוכי כי למידה מקצועית של צוותי חינוך, הכוללת ייצוגים עשירים של הפרקטיקה, מקדמת למידה וידע פרופסיונאליים<sup>18</sup>. ייצוגים אלה כוללים, בין השאר, חקרי מקרה כתובים, תוצרי למידה ובעיקר תיעוד אותנטי של צוותי חינוך בעבודתם בכיתה באמצעות הקלטות אודיו וצילום בווידיאו. החקירה המשותפת של ייצוגים אלה – תהליך המכונה בדרך כלל "חקר הפרקטיקה" – במסגרת למידה

<sup>13</sup> Hall, K. M., Draper, R. J., Smith, L. K., & Bullough Jr, R. V. (2008). More than a place to teach: Exploring the perceptions of the roles and responsibilities of mentor teachers. *Mentoring & Tutoring: Partnership in Learning*, 16(3), 328-345.

<sup>14</sup> זילברשטיין, מ', גזרברקה, ע' ופניבסקי, ר' (2005). משולש ההדרכה: מדרוך פדגוגי-סטודנט-מורה חונכת. מכון מופ"ת.

<sup>15</sup> Murray, J., & Male, T. (2005). Becoming a teacher educator: Evidence from the field. *Teaching and Teacher Education*, 21(2), 125-142. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2004.12.006>

<sup>16</sup> Bullough, R. V., & Draper, R. J. (2004). Making sense of a failed triad: Mentors, university supervisors, and positioning theory. *Journal of Teacher Education*, 55(5), 407-420. <https://doi.org/10.1177/0022487104269804>

<sup>17</sup> Edwards, A. (2005). Relational agency: Learning to be a resourceful practitioner. *International Journal of Educational Research*, 43(3), 168-182. <https://doi.org/10.1016/j.ijer.2006.06.010>

<sup>18</sup> Ball, D. L., & Cohen, D. K. (1999). Developing practice, developing practitioners: Toward a practice-based theory of professional education. In L. Darling-Hammond, & G. Sykes (Eds). *Teaching as the Learning Profession: Handbook of Policy and Practice* (pp. 3-22).: San Francisco: Jossey-Bass.

Horn, I. S. (2010). Teaching replays, teaching rehearsals, and re-visions of practice: Learning from colleagues in a mathematics teacher community. *Teachers College Record*, 112(1), 225-259.

Lefstein, A., Vedder-Weiss, D., & Segal, A. (2020). Relocating research on teacher learning: Toward pedagogically productive talk. *Educational Researcher*, 49(5), 360-368.

Little, J. W. (2003). Inside teacher community: Representations of classroom practice. *Teachers College Record*, 105(6), 913-945.

מקצועית של צוותי הוראה מספקת הזדמנויות משמעותיות לטיפול הראייה, הרגישות והרפרטואר המקצועי<sup>19</sup>. בדומה לתהליכי למידה בכיתה<sup>20</sup>, גם תהליכי הלמידה במסגרת ההתנסות המעשית של פרחי הוראה הינם מורכבים ורבי-פנים. מדריכות פדגוגיות, האמונות על הובלת תהליכים אלה, מתמודדות יום יום עם סוגיות שעולות, ונדרשות לשקול חלופות פעולה, על יתרונותיהן וחסרונותיהן. באמצעות **חקר הפרקטיקה**, ובדומה ללמידה מקצועית במקצועות אחרים (למשל רפואה), ניתן במידת מה לעצור את רצף האירועים, להפוך את התהליכים המקצועיים לפומביים ולהתייעץ עם קולגות על דילמות מקצועיות. במסגרת למידה מקצועית מבוססת חקר הפרקטיקה, ניתן להתמקד בסוגיה מקצועית לבחינה, לנתח את הגורמים לה והשלכותיה ולדון בה, תוך התייחסות למורכבות הסיטואציה המקצועית בשדה<sup>21</sup>. כחלק מתהליכי הלמידה נרצה לדון בסוגיות והתלבטויות העולות מתוך שיח על ייצוגים המבוססים על אירועים מסביבת ההוראה ואשר משתקף בהם עושר האינטראקציה המקצועית – למשל, עבודות של תלמידים, מבחנים, צילומי וידאו. ניתן להיעזר במתוויו הנחיה, שתומכים בתהליכי חקר באופן מובנה ומשוכלל.

### משאבים נוספים להובלת תהליכי למידה באמצעות חקר הפרקטיקה

- [משאבים על שיח מקצועי של צוותי הוראה באתר המרכז לחקר הפדגוגיה – שותפויות אקדמיה-שדה](#)
- [משאבים על חקר הפרקטיקה באתר מכון מופ"ת](#)
- [משאבים על חקר הפרקטיקה באתר מו"פ התנסות בהוראה – אקדמיה-כיתה](#)
- [משאבים על חקר הפרקטיקה באתר מו"פ השקפה](#)

<sup>19</sup> Lefstein, A., Vedder-Weiss, D., & Segal, A. (2020). Relocating research on teacher learning: Toward pedagogically productive talk. *Educational Researcher*, 49(5), 360-368.

<sup>20</sup> Labaree, D. F. (2000). On the nature of teaching and teacher education: Difficult practices that look easy. *Journal of Teacher Education*, 51(3), 228-233.

<sup>21</sup> Ball, D. L., & Cohen, D. K. (1999). Developing practice, developing practitioners: Toward a practice-based theory of professional education. In L. Darling-Hammond, & G. Sykes (Eds). *Teaching as the Learning Profession: Handbook of Policy and Practice* (pp. 3-22).: San Francisco: Jossey-Bass.

## מתווה הנחייה: חקר הפרקטיקה העוסק בחלוקת תפקידים

### בין מדריכה פדגוגית ומורה מכשירה

המפגש נועד לקדם למידה משותפת סביב המורכבות המלווה שיתופי פעולה בין מדריכה פדגוגית (מד"פית) ומורה מכשירה וזאת באמצעות חקר הפרקטיקה שבמרכזו הייצוג הכלול פה.

#### מטרות המפגש:

- זיהוי ופרשנות של חוזקות, קשיים ואינטרסים המשפיעים על שיתוף הפעולה בין מד"פית ומורה מכשירה אשר מתמודדות עם אתגר בעבודתן עם סטודנטית מסוימת.
- העמקה במתחים המלווים את שיתופי הפעולה בין מד"פית ומורה מכשירה.
- הרחבת אפשרויות הפעולה להתמודדות עם מתחים אלה.
- תרגול וחיזוק מיומנויות חקר הפרקטיקה.

**קהל היעד:** ניתן לערוך חקר פרקטיקה בכל צוות חינוכי במסגרת פיתוח מקצועי, כולל צוות מד"פיות, צוות מורות מכשירות.

**משך המפגש:** שעה וחצי.

**מה כולל המפגש?** במהלך המפגש יתנסו המשתתפות בחקר הפרקטיקה המתמקד בחקירה משותפת של ייצוג – תיעוד אירוע אמיתי משגרת עבודתה של מד"פית. הדיון בייצוג יתמקד בשאלה הנוגעת לשיתוף פעולה ולחלוקת תפקידים בין מד"פית ומורה מכשירה בעבודה עם סטודנטית אשר מתקשה לעמוד בדרישות ההכשרה.

משך הזמן	מהלך המפגש
10 דקות	1. פתיחה: צפייה בסרטון העוסק בחלוקת תפקידים
5 דקות	2. הצגת מטרת המפגש, כללי אתיקה לדיון, הצגת רקע לסוגייה ומהלך המפגש (מליאה)
10 דקות	3. הצגת המקרה והגדרת הסוגייה: שיתוף פעולה וחלוקת תפקידים פוריים בין מד"פית ומורה מכשירה (מליאה)
20 דקות	4. חקר ייצוג: זיהוי דוגמאות לחוזקות, מצוקות ואינטרסים העולות מהייצוג ופרשנותן (אישי/זוגות/קבוצות)
10 דקות	5. ניתוח מתחים הכרוכים בעבודה המשותפת (במליאה)
25 דקות	6. הצעת חלופות להתמודדות (זוגות/קבוצות ולאחר מכן מליאה)
10 דקות	7. סיכום רפלקטיבי (מליאה)
	<b>אפשרות להרחבה במידה ויש זמן:</b> הצגת הצעה למודל עבודה (מומלץ לערוך דיון על המודל המוצע ולדייק אותו בהתאם לצרכים ולנהלים בצוות הספציפי)

### מהלך המפגש (פירוט)

#### 1. פעילות פתיחה (מליאה) – 10 דקות

נצפה בסרטון "אין אמא... תתקשרו לאבא".

<https://www.youtube.com/watch?v=UWOxG71q-xA&t=1s>

בסרטון רואים אמא בשיחת טלפון מהאוטו עם הילדים שלה. בעקבות הצפייה ניתן לשאול מה האתגר העומד בפני האמא שבסרטון? ואיך הוא יכול להיות קשור לעבודה שלנו כמדריכות פדגוגיות או כמורות מכשירות?

#### 2. הצגת מטרת המפגש, כללי אתיקה לדיון, הצגת רקע לסוגייה ומהלך המפגש (מליאה) – 5 דקות

##### א. הצגת מטרות המפגש ומהלכו הכללי

- במהלך המפגש נתנסה בחקר הפרקטיקה המתמקד בחקירה משותפת של ייצוג. זהו תיעוד אירוע אמיתי משגרת עבודתה של מד"פית. הדיון בייצוג יתמקד בשאלה הנוגעת לשיתוף פעולה ולחלוקת תפקידים בין מד"פית ומורה מכשירה בעבודה עם סטודנטית אשר מתקשה לעמוד בדרישות ההכשרה. מתוך החקר המשותף ננסה להבין אילו חוזקות, קשיים ואינטרסים משפיעים על שיתוף הפעולה בין המד"פית והמורה המכשירה, נעמיק במתחים שמלווים את שיתוף הפעולה, ונחשוב ביחד באילו דרכים נוכל להתמודד עם המתחים ולקדם שיתוף פעולה פורה.

- ההתבוננות המעמיקה בייצוג מאפשרת חשיפה להיבטים שונים בשיתוף הפעולה ובחלוקת התפקידים. בתחילה נרצה להבין מה קרה באירוע, מה הגורמים האפשריים לכך ורק לבסוף נחשוב על דרכי פעולה נוספות ונבחן את יתרונותיהן וחסרונותיהן.

## ב. הצגת כללי האתיקה<sup>22</sup>

- במהלך הדיון הממוקד בייצוג נרצה לשמור על מספר כללים אתיים:
  - אנו מנתחות ייצוג על מנת ללמוד על עבודת ההדרכה של עצמנו ולא כדי לבקר את עבודתן של אחרות.
  - אנו עוסקות בפרקטיקה של ההדרכה, ולא בדמויות הספציפיות שבייצוג.
  - אנו מבינות שהייצוג הוא חלק מהקשר רחב יותר.
  - אנו מניחות שהמדריכה והסטודנטית פעלו על פי היגיון, ואם לא ירדנו לסוף דעתן נעשה מאמץ נוסף להבין אותן.
  - אם המדריכה בעלת הייצוג נוכחת, איננו אומרות דבר שעלול לפגוע בה. אם היא אינה נוכחת – איננו אומרות דבר שלא היינו אומרות אילו הייתה נוכחת עמנו.
  - כל הנאמר בינינו ביחס לייצוג נשאר במפגש הלמידה.

## ג. הצגת מבנה המפגש

- במהלך המפגש נעבוד בזוגות/בקבוצות ובמליאה. בתחילה נעיין בייצוג, ננתח אותו על פי מרכיבים שונים, ננסה להבין את המורכבויות המלוות את שיתוף הפעולה בין המד"פית והמורה המכשירה. לבסוף נחשוב ביחד על חלופות להתמודדות ונערוך סיכום רפלקטיבי.

## 3. הצגת המקרה והגדרת הסוגייה: שיתוף פעולה וחלוקת תפקידים

### פוריים בין מד"פית ומורה מכשירה (מליאה) – 10 דקות

#### א. הצגת רציונל המפגש

המפגש עוסק בחלוקת התפקידים בין המד"פית והמורה המכשירה. קיימת עמימות ביחס לתפקידים וחלוקת האחריות בעבודה עם הסטודנטיות בהתנסות המעשית, מה שמייצר דילמות ביחס לניהול המשותף של מד"פית ומורה מכשירה: איך מנהלים את חלוקת העבודה ביניהן? כיצד ניתן להתמודד ביחד ולחוד עם סטודנטיות שלא עומדות במחויבויות שלהן בהכשרה המקצועית? האם קיימת או צריכה להתקיים חלוקת תפקידים מוגדרת בין המד"פית ובין המורה המכשירה? מהן הגדרות התפקיד של המד"פית ושל המורה המכשירה? הייצוג מאפשר הצצה לניהול משותף זה בין מד"פית ומורה מכשירה. נדון בדילמות אלה במהלך המפגש.

#### ב. הצגת רקע לייצוג

**שרית** היא מד"פית מזה 12 שנים. קבוצת ההדרכה שלה מונה 18 סטודנטיות המתנסות בשני בתי ספר יסודיים יומיים בשבוע. שרית מגיעה לכל בית ספר למשך יום שלם פעם בשבועיים. **מורן**, מורה מכשירה, עובדת בבית הספר שנים רבות. היא הכשירה סטודנטיות ממכללות אחרות בבית הספר, אך זו השנה הראשונה בה משובצת בכיתה סטודנטית מהמכללה של שרית – **טל**. שרית ומורן לא נפגשו עד האירוע המתואר ואינן מכירות זו את זו ואת סגנון העבודה של כל אחת. כמו כן, לא נערך ביניהן תיאום ציפיות והגדרות תפקיד. מורן פנתה לסגנית בית הספר ואשת הקשר עם המכללה (רונית), ודיווחה לה על איחורים חוזרים של טל ועל כך שאיכות ההוראה שלה לא משתפרת. על פי הדיווח, אלו אינם משתפרים גם אחרי שיחות ועבודה עמה. רונית שוחחה עם שרית וסיפרה לה על הקושי הקיים עם טל. בעקבות השיחה, שרית שלחה הודעת וואטסאפ למורן, בניסיון לתאם פגישה ולשמוע ממנה על הקושי. השתיים לא הצליחו לתאם פגישה או שיחת טלפון אך המשיכו להתכתב בוואטסאפ. במסגרת ההתכתבויות שרית ביקשה לשמוע ממורן מהם הקשיים בעבודה עם טל הסטודנטית ולחשוב ביחד איך יוכלו להתמודד עם הקושי.

<sup>22</sup> (מתוך מתווי שיחה מהחבורת טיפוח שיח ומנהיגות פדגוגיים: ערכת כלים וחומרים למורה המובילה, למדריכה ולמנחה (2017), ריכוז פיתוח ועריכה: דנה ודר-וייס ואדם לפסטיין; <https://tinyurl.com/4wu48fyu>)

#### ג. קריאה קולית של הייצוג במליאה

נקרא תמלול של התכתבות וואטסאפ מתמשכת שהתקיימה באופן לא רציף במשך מספר ימים בין שרית, המד"פית לבין מורן, המורה המכשירה. ניתן למנות שתי משתתפות שיקראו בתור שתי בעלות התפקידים בתמלול.

**דגשים למנחה:** לאחר קריאת התמלול תוכלי להשאיר זמן לשאלות הבהרה. שאלות הבהרה לעתים מרמזות על הצעות לפתרון. כדאי להימנע משאלות מסוג זה ולנווט את הדיון לשאלות הבהרה שנועדו להשלים מידע חסר או לבאר את הפרטים שאינם מובנים בתמלול ובתיאור האירוע.

#### 4. חקר ייצוג: זיהוי דוגמאות לחוזקות, מצוקות ואינטרסים מתוך הייצוג ופרשנותן (זוגות/קבוצות) – 20 דקות

נתבונן בתמלול וננסה לזהות **חוזקות, מצוקות ואינטרסים** של המד"פית והמורה המכשירה, ונמפה אותם בטבלה. בטבלה נוסיף דוגמאות או עדויות מתוך התמלול. העיסוק במצוקות, בחוזקות ובאינטרסים מאפשר לחשוף היבטים פחות גלויים בשיח היומיומי בין בעלות תפקידים שונות. חשיפת הפערים והמתחים בסיטואציה יכולה לתמוך בשיפור המקצועיות של מד"פיות וטיוב שיתוף הפעולה ביניהן ובין מורות מכשירות. נכוון את הדיון להיבטים מקצועיים, מערכתיים ומוסדיים ואף רגשיים-אישיים. ניתן לבקש למלא את הטבלה על פי קריטריונים אלה.

**שאלות מנחות:** קראו את הייצוג וסמנו סימוכין בטקסט המעידים על:

- הכוחות של המד"פית והמורה
- המצוקות של המד"פית והמורה
- האינטרסים של המד"פית והמורה

**סכמו בטבלה:**

כוחות	מצוקות	אינטרסים
<b>מורה מכשירה</b>		
<b>דוגמאות:</b>	<b>דוגמאות:</b>	<b>דוגמאות:</b>
<b>מד"פית</b>		
<b>דוגמאות:</b>	<b>דוגמאות:</b>	<b>דוגמאות:</b>

\* **עבור המנחה: ראי דוגמה לרעיונות אפשריים למילוי הטבלה בנספח א':** חקר ייצוג – זיהוי דוגמאות לחוזקות, מצוקות ואינטרסים מתוך הייצוג ופרשנותן – דוגמה לטבלה מסכמת (עמ' 8-9). חשוב להדגיש כי בטבלה מוצגות מספר **דוגמאות** לניתוח הייצוג, על פי השאלות המנחות. אנו מציעות להיעזר בה **כחומר רקע עבור המנחה** שיכול לתמוך בהנחית הדיון. בכל מקרה, לא מדובר כרשימת תשובות שנרצה בהכרח לכוון אליהן במהלך הדיון, אלא ככיוונים פרשניים אפשריים שהמנחה יכולה להציע. ניתן לחשוב על דרכים נוספות להיעזר בטבלה, למשל, להביא את טבלה כבסיס לפתיחת השיח המשותף תוך בחינת הכתוב בה בעיניים ביקורתיות. ניתן להציע למשתתפות לשנות, לדייק ולהוסיף רעיונות נוספים לניתוח הייצוג.

#### 5. ניתוח מתחים הכרוכים בעבודה המשותפת (מליאה) – 10 דקות

בשלב הראשון כל זוג/קבוצה ישתפו בתובנות מרכזיות מהדיון.

נרכז את התובנות בטבלה על הלוח/דף.

**שאלות מנחות:**

- אילו אינטרסים מנחים את המד"פית בעבודתה מול המכללה? מול הסטודנטית? מול בית הספר? מול המורה?
- אילו אינטרסים מנחים את המורה המכשירה בעבודתה מול הסטודנטית? ההנהלה? המד"פית?
- אילו הנחות מקדימות יש למד"פית ולמורה המכשירה?
- אילו אינטרסים משותפים למורה המכשירה ולמד"פית ואילו אינטרסים שונים?

- אילו מתחים זיהיתן בשיתוף הפעולה בין המורה המכשירה והמד"פית?

#### דגשים למנחה:

- בדיון על האינטרסים, כדאי תחילה להתמקד במה שעלה מהתמלול וניתן בהמשך להרחיב את האפשרויות.
- מתוך הבנת ההבדלים בין המורה המכשירה והמד"פית (בהתייחס לאינטרסים, חוזקות וקשיים) ניתן לזהות מתחים בבסיס שיתוף הפעולה ביניהן. מתחים אלה עשויים ללוות אותנו בשגרת העבודה היומיומית. הדיון בהם יכול לתמוך בהבנת מורכבות העבודה המשותפת, בהכרה בצרכים השונים של כל אחת ובהמשך לסייע בחשיבה ובעשייה משותפת שלוקחת בחשבון נקודות מבט וצרכים שונים.

### 6. הצעת חלופות להתמודדות (קבוצות/זוגות ולאחר מכן מליאה) – 25 דקות

#### א. דיון על חלופות (קבוצות/זוגות)

- לאחר שניתחנו היבטים שונים בייצוג נחשוב מה ניתן לעשות במצבים הדומים למתואר בתמלול.
- נציע חלופות לעבודה משותפת בין מורה מכשירה ומד"פית אשר מתמודדות בעבודה משותפת עם אתגרים בעבודה עם סטודנטיות. כדי לעזור במיקוד השיח, ניתן להתייחס להיבטים הבאים:
- (1) דרכים שבהן ניתן לברר, להבין אחת את עמדת השנייה, לדון באי הסכמות ולחשוב כיצד ניתן לתמוך בקידום העמדות והמטרות השונות
  - (2) ערוצי תקשורת (למשל, תקשורת פנים אל פנים, בטלפון או ווטסאפ) לעבודה בין מד"פית ומורה מכשירה.
  - (3) מנגנונים ופעולות לחלוקת תפקידים בין המד"פית והמורה המכשירה ולתיאום ביניהן.
  - (4) דרכי פעולה אפשריות לעבודה מול הסטודנטית של המד"פית והמורה המכשירה, ביחד ובנפרד.

#### ב. סיכום (מליאה)

- כל קבוצה/זוג מציגות את התובנות המרכזיות מהדיון בחלופות. נסכם את החלופות השונות על הלוח, ונסווג את החלופות לפי ארבע הקטגוריות (1-4). לאחר מכן, נקיים דיון ביתרונות ובחסרונות של החלופות שהמשתתפות הציעו. ניתן לארגן ולתעד את התובנות בטבלה.

#### שאלות מנחות:

- מה היתרונות והחסרונות של כל אחת מהחלופות?  
 על אילו מהמתחים חלופות אלה נותנות מענה? באיזה אופן?  
 על אילו מהמתחים החלופות לא נותנות מענה? מדוע?

#### דגשים למנחה:

- המשתתפות עשויות להתייחס באופן נרחב להיבטים רגשיים המלווים את המורה המכשירה והמד"פית במקרה שמתואר. חשוב להתייחס להיבטים אלה, לצד דיון בהיבטים נוספים – פדגוגיים, מערכתיים-ארגוניים, דיסציפלינריים שיכולים להעשיר את הדיון.
- ניתן לחשוב על חלופות ביחס למתח יחיד מרכזי שזוהה במהלך הדיון ולבחון רק אותו באופן מעמיק.
- תיעוד החלופות בטבלה יכול לסייע ככלי לחשיבה על החלופות, ולעודד את יישום החלופות בהקשרי העבודה של המשתתפות.
- ניתן לשלב בסיום הדיון **הצעה לפעילות** (המפורטת בנספח ב'): הצעה לפעילות – תהליך לקידום שיתוף פעולה פורה בין מדפ"ית ומורה מכשירה, עמ' 10) שיכולה לתמוך בשיתופי פעולה בין מד"פית ומורה מכשירה. פעילות זו הוצעה על ידי מד"פיות בעקבות דיון בייצוג שבמרכז מהלך זה. גם כאן זוהי הצעה בלבד למתווה לתהליך עבודה משותף בין מדריכה פדגוגית ומורה מכשירה. ניתן להציע פעילות זו במסגרת הדיון על החלופות כרעיון נוסף ולבחון את יתרונותיו וחסרונותיו. ניתן להציע תהליכים נוספים לקידום העבודה המשותפת בין המדריכה הפדגוגית והמורה המכשירה.

### 7. סיכום רפלקטיבי (מליאה) – 10 דקות

בשלב זה מומלץ לחבר בין הדיון של המשתתפות במקרה הנתון לבין עבודתן כמד"פיות. ניתן לשאול ישירות על הדיון שהתנהל. לדוגמה:

- איזו שאלה או אמירה במהלך הדיון הייתה לי מעניינת במיוחד?
- אילו תובנות אני לוקחת אתי לעבודתי?
- איזו סוגיה מתקשרת לדילמה שיש לי בעבודה שלי כעת? באיזה אופן?
- לסיים, ניתן לפתוח לדיון פעולות המשך של המשתתפות בעקבות הלמידה.



## נספח א': חדקר ייצוג – זיהוי חוזקות, מצוקות ואינטרסים מתוך הייצוג ופרשנות – דוגמאות לכיוונים פרשניים

חשוב להדגיש כי בטבלה מוצגות מספר **דוגמאות** לניתוח הייצוג, על פי השאלות המנחות, וכי הטבלה המוצגת כאן לא מלאה כדי לא לסגור את כיווני החשיבה האפשריים לכיוון אחד. אנו מציעים את הטבלה הזו **כחומר רקע עבור המנחה** שיכול לתמוך בחשיבה ובהנחית הדיון. בכל מקרה, לא מדובר כרשימת תשובות שנרצה בהכרח לכונן אליהן במהלך הדיון, אלא ככיוונים פרשניים אפשריים שהמנחה יכולה להציע. ניתן לחשוב על דרכים נוספות להיעזר בטבלה, למשל, להביא את טבלה בבסיס לפתיחת השיח המשותף תוך בחינת הכתוב בה בעיניים ביקורתיות. ניתן להציע למשתתפות לשנות, לדייק ולהוסיף רעיונות נוספים לניתוח הייצוג.

<b>חדקר ייצוג: זיהוי דוגמאות לחוזקות, מצוקות ואינטרסים מתוך הייצוג ופרשנות – דוגמה לטבלה מסכמת</b>		
כוחות	מצוקות	אינטרסים
<b>מורה מכשירה</b>		
	<b>חוששת לפגוע בסטודנטית אבל מרגישה שצריך להעמיד אותה במקומה.</b>	<b>טובת הכיתה שלה – רוצה שהסטודנטית תעביר שיעורים טובים בכיתה.</b>
	<b>דוגמה</b> "אני לא רוצה שהיא תרגיש איזושהי אי נעימות... אני חוששת שאם נעשה את זה יחד זה עלול עוד יותר להלחיץ אותה" "היא מקסימה ונעימה... חשוב לי שהיא תבוא בכיף להתנסות ולא תרגיש אי נעימות. אני מנסה לחשוב איך כן את יכולה להתערב מבלי שזה יפגע בה"	<b>דוגמה</b> "אני מכוונת אותה לנושאים ספציפיים... אני מנחה אותה להכין שיעורים מגוונים, להשתמש בעזרים, חלוקה לרמות עבודה, תכנון זמן נכון" "היא הייתה שולחת לי תכנון שיעור ביום רביעי בערב כאשר את השיעור היא צריכה להעביר בחמישי. זה לא משאיר לה זמן להתכונן, לתקן, להכין חומרים"
<b>מבינה את הקשיים של הסטודנטית</b>	<b>אין לה זמן.</b>	
<b>דוגמה</b> "אני אף פעם לא שופטת מההתחלה, ואני יודעת שלכל אחד יש אילוצים, סידורים ועיסוקים בחיים." "אני כן מעודכנת לגבי המצב שלה בבית. היא שיתפה אותי וסיפרה לי. אני יודעת שהיא לבד. זה בהחלט מעורר הרבה חמלה והתחשבות, ואני לוקחת גם את זה בחשבון כמובן. ואני יודעת שלא פשוט ושאלו לה זמן, ושהיא מאוד מאוד עמוסה."	<b>דוגמה</b> "סליחה שלא הגבתי בזמן... פשוט נכנסתי לכיתה" "אמרת לי לה שאני לא יכולה שהיא צריכה להעביר שיעור ביום חמישי, וביום רביעי, שזה אגב היום החופשי שלי וזה היום הכי עמוס בשבוע מבחינתי, להגיש לי מערך שיעור ביום רביעי. אני לא יכולה."	

**מדריכה פדגוגית**

אינטרסים	מצוקות	כוחות
<p><b>רוצה לשמור על תקשורת טובה עם בית הספר ועם המורה המכשירה.</b></p>	<p><b>השליטה שלה במצב מוגבלת – מי שעובדת ישירות עם הסטודנטית בכיתה, וזורשת ממנה זו המורה.</b></p>	
<p>"קודם כל תודה, זה מאוד מאוד חשוב לשמוע על התפקוד של הסטודנטים... לפעמים אנחנו מקבלים מידע רק בסוף השנה על כל מיני דברים שלא הלכו חלק, ואז כבר מאוחר מדי. אז חשוב לי להיות מעודכנת ושתמיכי לעדכן אותי".</p>	<p>"אני בהחלט מצפה ממנה להגיע בזמן. לגבי השיעורים – גם ההגשה, אני מצפה שהיא תגיש מערך. הן אמורות להגיש מערך, ואני מצפה שזה יוגש בזמן. זה משהו שאפשר לדבר עליו ברמת תיאום ציפיות של לבקש ממנה להגיש את זה כמה ימים לפני כי את לא יכולה לעבור על זה. כאילו, זה נראה לי טוב. לא יודעת אם כבר דיברתם על זה או לא."</p> <p>"אני בעד שהסטודנטיות ידעו שהמדריכה יודעת, ושנחנו מטפלים בזה בצורה רחבה. אבל עוד פעם, זה שלך כרגע להחלטה, אז תודיעי לי ותעדכני"</p>	
		<p><b>משאירה מרחב פעולה למורה המכשירה.</b></p>
		<p><b>דוגמה</b></p> <p>"אני מציעה אחד, ששוב את תדברי איתה, אם את לא רוצה שאני אעשה את זה. אפשרות שנייה זה שאני אדבר איתה. אני עושה את זה בעדינות אבל גם באסרטיביות... אפשרות שלישית שנעשה את זה ביחד... אבל בכל מקרה מה שלא יהיה תחליטי את, ואני רוצה ככה לזרום איתך."</p>

## נספח ב': הצעה לפעילות – תהליך לקידום שיתוף פעולה פורה בין מד"פית ומורה מכשירה

פעילות זו הוצעה על ידי מד"פיות בעקבות דיון בייצוג שבמרכז מהלך זה. זוהי הצעה בלבד למתווה לתהליך עבודה משותף בין מדריכה פדגוגית ומורה מכשירה. ניתן להציע פעילות זו במסגרת הדיון על החלופות כרעיון נוסף ולבחון את יתרונותיו וחסרונותיו. ניתן להציע תהליכים נוספים לקידום העבודה המשותפת בין המדריכה הפדגוגית והמורה המכשירה.

התנסות מעשית של סטודנטיות להוראה כוללת תהליכי עבודה ולמידה במסגרת משולש ההדרכה: סטודנטית-מורה מכשירה-מד"פית. תרומתן המשותפת של המד"פית והמורה המכשירה בתהליך מאפשרת צמיחה והתפתחות של הסטודנטית להוראה במהלך לימודיה. ואולם, שילוב הכוחות ושיתוף הפעולה הפורה בין מורה מכשירה ומד"פית לא מובן מאליו ודורש הבניה. אחת הדרכים לעשות זאת היא יצירת סדירויות שמטרתן חלוקת תפקידים וביסוס העבודה משותפת.

### הצעות מעשיות

כיוון שהן למורות והן למד"פיות לוחות זמנים מאוד עמוסים, כדאי לנסות ולקבוע תאריכים למפגשים המפורטים למטה בתחילת השנה, ולעמוד על קיומם במועד. לא מדובר בהכרח על מפגשים ארוכים במיוחד, אך קיומם יכול לחסוך זמן ואי הבנות ולתמוך בעבודה השוטפת.

### 1. שיחת תיאום ציפיות – בתחילת שנה

#### דגשים לשיחה זו:

- הבהרת מחויבות הסטודנטיות במסגרת ההתנסות – מה הדרישות ה"טכניות" מטעם המכללה ומטעם בית הספר? מה הדרישות והציפיות המקצועיות? כיצד תיעשה ההתנסות?
- הגדרת תפקידן הכללי ותחומי האחריות של המד"פית ושל המורה המכשירה: ביחס למחויבויות המקצועיות של הסטודנטיות בבית הספר, וביחס למקרים שבהם הן נתקלות בקשיים בהקשר זה מול סטודנטיות וגורמים נוספים.
- מטרת השיחה היא לחתור להגיע להבנות לגבי דרכי פעולה כאשר נתקלים בקשיים או במצבים מאתגרים במשך השנה. כדאי לתת דוגמאות למצבים אלה משנים קודמות, ולחשוב על דרכים מיטביות וחלוקת האחריות.
- ניתן לקיים מפגש זה עם מספר מורות מכשירות יחד.

### 2. שיחות שוטפות – אחת לתקופה

שיחות אלה יכולות לספק מידע על תפקוד סטודנטיות (מעין פגישות סטטוס), ולבחון דרכים להתמודדות עם בעיות נקודתיות.

#### דגשים לשיחה:

- תהליך ההתפתחות של הסטודנטיות במסגרת ההתנסות – הערכה בשלב זה בשנה כיצד התקדמה כל סטודנטית וחשיבה משותפת על האופן שבו ניתן להמשיך ולתמוך בהתקדמותה. כדאי להתחיל ממבט יותר הוליסטי על הסטודנטיות, ולא להתמקד אך ורק "בבעיות" או בקשיים ומציאת פתרונות נקודתיים.
- בחינת התפקוד והמחויבות של הסטודנטיות במסגרת ההתנסות – בניסיון לחשוב ביחד מאין נובעות הבעיות וכיצד ניתן להתמודד עימן.
- גיבוש משותף של תוכנית עבודה שתומכת בתהליכי ההתפתחות ומתמודדת עם הקשיים והאתגרים.
- מומלץ לתאם מראש מספר שיחות למהלך השנה ולעגן אותן בלוח הזמנים, כיוון שקשה למצוא זמן ולתאמן בשגרה השוטפת.