

כל ההתחלות

הגב' ד"ר שרה זילברשטרומ, מנהלת אגף התמחות וכניסה להוראה במשרד החינוך



לב הכניסה להוראה הוא שלב קריטי בעל השפעה מכרעת על המשך חייו המקצועיים של עובד ההוראה, הן מבחינת ההתמדה במקצוע והן מבחינת איכות ההוראה. שלב כניסה להוראה שלא טופל כהלכה, שלא הקדישו לו די תשומת לב, עלול להביא לנשירה מהוראה, וגם עלול לייצר בינוניות בדפוסי ההוראה.

פעמים רבות דווקא הטובים והמוכשרים יותר, בעלי נתוני הפתיחה הגבוהים יותר, מוצאים את עצמם, מבחירתם, מחוץ למערכת. נשירה זו מתרחשת בעיקר בעקבות אכזבה שנחלה המורה החדש בשלב הכניסה שלו למערכת. מי שמורגל לחוות הצלחות והדלתות תמיד נפתחו בפניו, חווה לפתע חוסר הצלחה. הפער בין החלום הגדול לביצוע הנמוך גורר תסכול. ככל שהציפיות גבוהות יותר, גדל הפער. לכן דווקא המצוינים הם בקבוצת הסיכון לנשירה ("איך ייתכן שאיני מצליחה?"), "איך ייתכן שאני הגבתי כך לתלמיד, הרי הבטחתי שלא אהיה כמו המורים שלי", "כנראה שזה לא בשבילי"). מערכת החינוך, הזוקקה למורים בעלי נתונים גבוהים, עלולה להפסיד אותם.

שלב הכניסה להוראה משפיע על איכות ההוראה, שכן פעמים רבות לא מתאפשר למורים חדשים להוביל את הכיתה בלמידה משמעותית והם בוחרים בליט ברירה באסטרטגיות של הישרדות. אירועי משמעת דוחקים את המורה לעמדת התגוננות, הוא פחות קשוב לצורכי התלמיד שלפניו ועסוק באיך 'לצאת מן הכיתה בשלום'. מורה שסיגל לעצמו דפוסי הישרדות: כעס, ריחוק וחוסר אימוץ, יתקשה בהמשך להתנתק מהם ולפרוץ את הבינוניות שבה הוא שקוע.

...

מורים חדשים חווים קשיים שונים. ישנו הקושי המקצועי. אמנם מניחים שהמורה בקי בתחום ההוראה שלו, אך ייתכנו חסרים בהתאם לתכנית הלימודים. עליו להכיר את תכנית הלימודים על בוריה, לבנות תכניות הוראה רבות, בהתאם לכיתות שהוא מלמד, לכתוב מבחנים, להכיר וליישם דרכי הוראה שונות ולהתאימן לכיתה הטרזוגנית. כל אלו מיומנויות חדשות שעליו ללמוד, להכיר וליישם.

בנוסף לקושי המקצועי מתעורר גם קושי רגשי. האם הייתם מעלים על דעתכם לנפנף בידיים ולהפריע לרופא השיניים הקודח בפה שלכם? האם ראתם פעם לקוח שהחביא מעורך הדין שלו מסמך רלוונטי? כיבה לו את המחשב באמצע העבודה? או נוסע שפשוט מנע מנהג המונית להתניע את הרכב? - האם אתם מגחכים למקרא שורות אלו? הוראה היא אכן אחד המקצועות היחידים (ואולי המקצוע היחיד?) שבו ניתן שירות כאשר מקבל השירות מפריע למתן השירות. מה לא עושים התלמידים בשיעור? - הם מעיפים אווירונים נייר, מרעישים, מאחרים, משחקים בטלפונים; בקיצור - הם לא רוצים שילמדו אותם. הלקוחות המאתגרים האלו - התלמידים - מפעילים את מירב תעלוליהם גם על המורים החדשים, שעליהם הקושי מקרין בעיקר, כיוון שטרם פיתחו אסטרטגיות התמודדות עם חוסר הרצון של התלמידים ללמוד, והם נוטים לפרשנות מידית שהם לא בסדר, שהם אינם מתאימים ("הוראה אינה בשבילי").

מורים חדשים מתמודדים עם ניכור לא רק מצד התלמידים, אלא אף מצד ההנהלה, הורים ומורים עמיתים. חלק מהמורים הוותיקים - כנראה מחוסר מודעות - אינם תומכים בחדשים, אלא להפך. מורים חדשים מדווחים שאין להם מקום לשבת

בחדר המורים, מצפים מהם שיפנו מקום לוותיקים, אין משתפים אותם בדיונים ובקבלת החלטות ("מה את מבינה בכלל?") או בהכנת תכניות ("תצברי ניסיון ואז..."). העובדה שהמורים החדשים הם צעירים יותר, שולטים היטב במיומנויות המחשב וגם נראים טוב בדרך כלל, יוצרת ריחוק בקרב הוותיקים. לעתים הוותיקים מתקשים לראות בחדשים משאב לארגון, והם תופסים אותם כהפרעה או כאיום על המקום שלהם ("אין לה עדיין ילדים, יש לה זמן, היא תעמיד רף חדש, ומה יהיה אתי?"). ואז מתפתחת עוינות. מורים חדשים מדווחים על תחושה של בדידות בחדר שהיה אמור להיות החדר המכיל - חדר המורים. גם מנהלי בתי הספר, במקרים רבים שואפים לשקט ולהצלחה ואינם נותנים גיבוי לשגיאות. בתי ספר רבים אינם נותנים למורה החדש תנאים מאפשרי הצלחה. פעמים רבות משובצים החדשים בשעות ובכיתות שהוותיקים אינם מעוניינים בהם. התנאים הקשים שניתנים להם מקשים עוד יותר על הצלחתם. קושי נוסף הוא התאקלמות בסביבה חדשה. העובד החדש אמור להשתלב במסגרת בעלת נורמות התנהגות. שגרת בית הספר עדיין אינה מוכרת לו. פרטים שמובנים מאליהם למורים האחרים עשויים להפתיע אותו או לתפוס אותו בלתי ערוך ומוכך.

ומעל הכול - הקושי בהבניית הזהות המקצועית. מורים חדשים מהרהרים ומערערים על החלטתם לעסוק בהוראה. שנים השקיעו כסף ומרץ, ידעו שזה מה שהם רוצים, ופתאום - "זה לא בשבילי", "מה אני עושה כאן?", "מה אני שווה?"

...

האגף להתמחות וכניסה להוראה במשרד החינוך, המודע לקשיים ולאתגרים, משקיע משאבים רבים בסיוע לעובדי הוראה חדשים, בליווי שלהם בשנים הראשונות, בתמיכה ובהכוונה. מטרתו של האגף היא להעניק תמיכה למורים החדשים, שתוביל להתמדה ותייצר מורה מקצועי, חדור תחושת שליחות, יוזם ומאמין בעצמו ובמערכת, כאשר הצוות הקיים במוסד החינוכי שותף בהעצמתו. קליטה נכונה מאמנת את המורה החדש להתמודד עם הפער, לא למקום של בריחה או סיגול נורמות נמוכות, אלא למקום של מודעות; להבין שהמצב הוא זמני וחולף ("ככה זה בחודשים הראשונים"), להפריד בין האישי למקצועי ("זה לא שאני לא בסדר, כך ילדים מתייחסים לממלאת מקום") ולהבנות לעצמו זהות מקצועית יציבה.

לכל מורה או גננת חדשים מוצמד חונך, זהו מורה מתוך המוסד החינוכי שמוכשר לתפקיד, והוא מסייע מקצועית (פרופסיונאלית), אישית (פרסונאלית) וסביבתית (אקולוגית). התמיכה של החונך מתבטאת בכל תחומי עבודתו של המתמחה, המורה החדש. בפן המקצועי: הוא מעדכן מתי תתקיים אסיפת ההורים ואילו טפסים יש למלא לקראתה, הוא מדריך בכתיבת מבחנים, הוא בודק הספק לימודים, חושף שיטות הוראה ומשתף בטיפים שימושיים. בפן האישי הוא מסייע בהבניית הזהות המקצועית (איך להתמודד מול הילד? מול האמא?) מנתח את התגובות, מעודד, מסיר את המועקות. ומה בפן הסביבתי? - החונך מסייע לזר בקליטתו בארץ החדשה. כל מורה אמנם למד פעם בבית ספר, אך מן הסתם אינו יודע איך משוחחים עם אב הבית, עד איזו שעה מוסרים את הדפים לשכפול, למי משלמים קופת מורים ואיך



פונים למנהל.

בשונה ממה שחשבו בעבר, הוראה טובה אינה תכונה מספיקה על מנת לשמש כחונך, אלא היא רק הקומה הראשונה מתוך כלל התכונות הנדרשות. החונכות היא תת פרופסיה בעלת מיומנויות משלה, אותן רוכשים החונכים בקורס ייעודי המכשיר אותם לתפקיד. בנוסף להוראה טובה נדרשת מיומנות של מתן משוב ושיח רפלקטיבי, התמודדות עם תלות ואוטונומיה, תמיכה והערכה ומיומנויות צפייה.

החונך מוצמד למתמחה לפני הכניסה לתפקיד. כך גם המלווה לעובד ההוראה החדש בשנה שלאחר ההתמחות. החונך והמלווה עברו הכשרה ומקיימים בפועל את החונכות והליווי בזמן קבוע. בוגרי קורס חונכות מדווחים שהם עצמם נעשו מורים טובים יותר בעקבות החונכות. הם מיישמים את הרפלקציה גם על עצמם.

קליטה נכונה כוללת גם מתן משוב אמתי על מצבו של המורה החדש, מתוך אמונה שהוא יכול לשנות ולשפר. זכותו של המתמחה לדעת מה חושבים עליו. המשוב מקדם את היכולת להשתפר. בקליטה לא טובה, לעומת זאת, מאפשרים למורה לעבור את שנת הלימודים ובסופה אין ממשיתים להעסיק אותו, בלי שאומרים לו מה 'לא בסדר'. מורה שלא קיבל משוב, פעמים רבות כלל אינו מודע לחולשות ולשגיאות שלו, הוא אינו יודע מה לא בסדר וממשיך באותן שגיאות.

כל מתמחה ומורה חדש משתתף גם בסדנת סטאז' ובקורס למורים חדשים, במכללה שהכשירה להוראה. סדנאות אלה מאפשרות מסגרת של תמיכה קבוצתית, אשר מוציאה את היחיד מבדידותו ומאפשרת להבין דווקא בקבוצת השווים, את הקשיים ואת ההצלחות, ולהבנות יחד זהות מקצועית, המעצימה את תחושת המסוגלות ומחזירה את הביטחון המקצועי.

...

כדי שהמורים החדשים יישארו במערכת החינוך מתוך תחושת תפקוד מיטבית, דרושה תרבות קליטה. האגף עורך פעם בשנתיים תחרות בין בתי הספר ומחלק את פרס הקליטה המיטבית. בתחרות האחרונה הגישו 113 בתי ספר מועמדות לפרס. כל בית ספר כזה הוא בית ספר שמבין את החשיבות של קליטת מורים חדשים ונוקט מערך קליטה סיסטמטי שהושקעה בו מחשבה. דגמי הקליטה השונים רוכזו בספר 'קולטים ונקלטים' ויוכלו להילמד על ידי בתי ספר נוספים. מתן הפרס מהווה הוקרה לבית הספר הקולט, אך הוא מהווה

גם דרך נוספת להציף למודעות המנהלים את החשיבות הרבה שבקליטה מודעת ואת ההכרה שקליטה בהוראה אינה מתרחשת מאליה. הפרסים גם מחזקים את העושים ומעודדים את הזוכים להמשיך ולהתמיד בטוב.

אמות המידה לפרס הקליטה המיטבית הן ארבע: שיבוץ עובד ההוראה החדש בתנאים מאפשרי הצלחה, תהליכי חונכות

וליווי מקצועיים, שקיפות בתהליכי הערכה ומודל קליטה בית ספרית.

אחד מדגמי הקליטה שהוצגו במסגרת התחרות הוא קליטה בקבוצות. בית הספר אינו קולט מורה חדש בודד, אלא קבוצה של מורים חדשים. קליטה זו מבטלת אוטומטית את אחד הקשיים הבולטים של עובד ההוראה במקום החדש והוא הבדידות. המורים החדשים מהווים קבוצת

לחזור הביתה

טיפוח הקשר בין המכללה לשדה • קורסי פיתוח מקצועי • בית רבקה מלווה את המתמחות ואת המורות החדשות

פעמיים בשנה נערך במכללת בית רבקה מפגש חונכות. הן באות ליום עיון במכללה מכל רחבי הארץ, מורות חונכות מכל המגזרים, מבתי ספר חב"דיים באזורים החב"דיים המרכזיים, מבתי ספר של רשת "אוהלי יוסף-יצחק" בערים השונות, מבתי ספר ממלכתיים-דתיים ואף מבתי ספר ממלכתיים. לכל תלמידת שנה ד, שנת הסטאז', ממונה מורה חונכת בתוך בית הספר שבו היא משולבת. החונכות האלו, שאינן מכירות זו את זו, נפגשות לראשונה במסגרת ימי העיון במכללה.

במפגש האחרון נכחו גם שתי מלוות פדגוגיות מאוקראינה. "הפכתם לנו את הראש", הן אמרו בתום יום העיון. הן סיפרו שעד המפגש נקטו גישה ביקורתית, מפקחת. כאן, במפגש עם אנשי המקצוע במכללה, בשיחה עם החונכות האחרות, בפעילות המשותפת עם המתמחות עצמן, הן הבינו שנקודת המוצא הנדרשת היא שונה. הן החליטו לאמץ גישה רגישה כלפי המורה החדשה, לנסות להיכנס לנעליים שלה, לזהות את הקשיים שלה ולסייע לה לצמוח ולגדול. "אנו משנות את כל צורת העבודה שלנו", סיכמו.

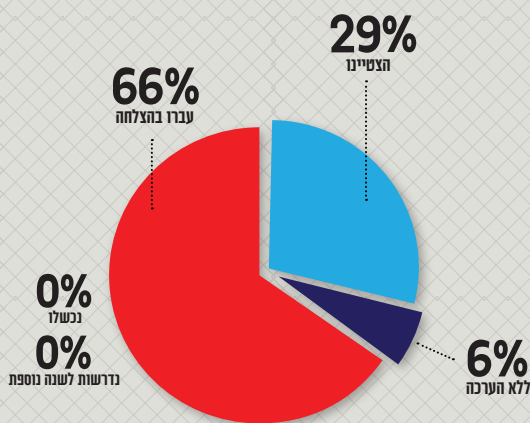
אחראית קשרי המכללה-שדה, גב' עדי לחיאני, עורכת ביקורים בבתי הספר. בכל שנה היא בוחרת מדגם של כמה בתי ספר - יסודי ותיכון, חב"ד וממ"ד - מתוך מגוון בתי הספר שבהם משולבות הבוגרות ברחבי הארץ. בביקור היא פוגשת את מנהלת בית הספר ואת החונכת, משוחחת איתן ומעבירה שאלון לאיסוף מידע אודות שלבי הקליטה, נקודת החוזה של המתמחה והתחומים שבהם נחוצה התערבות ועזרה. היא גם דנה עם צוות בית הספר אודות ההכשרה של המתמחה, ומחפשת בעזרתו כיוונים לשדרוג ההכשרה.

גב' לחיאני משתדלת, לדבריה, להתמקד בפיתוח תרבות קליטה מיטבית. "לעתים המורה החדש, המתמחה, מהווה 'כאב ראש' למנהל", היא מדווחת מן השטח. "המנהל שואף לעבודה שוטפת, לאנשים שמכירים את דרכי העבודה ואת המקובל בבית הספר. לא תמיד למנהל יש הפניות הנחוצה לצורך הליווי והקליטה. פעמים רבות המנהל אינו מודע לקשייה של המתמחה ואינו מכיר בה כמשאב שעשוי למנוף". וכאן מתערבת המכללה. המפגשים עם החונכות והביקורים בבתי הספר - מטרתם לבסס תרבות קליטה מיטבית: בית ספר הנוקט גישה של קבלה, עזרה, פתיחות ושיתוף. כל זאת כדי לסייע למתמחה בתקופה

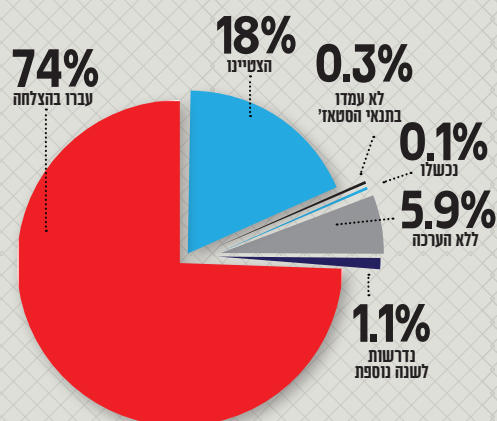
בשנת תשע"ה התמחו 7,871 מתמחים, מתוכם 180 בבית רבקה.

לפניכם התפלגות תוצאות ההערכה של המתמחים שהשתתפו בסדנאות הסטאז' בבית רבקה, לעומת כלל המתמחים ברחבי הארץ:

במכללת בית רבקה:

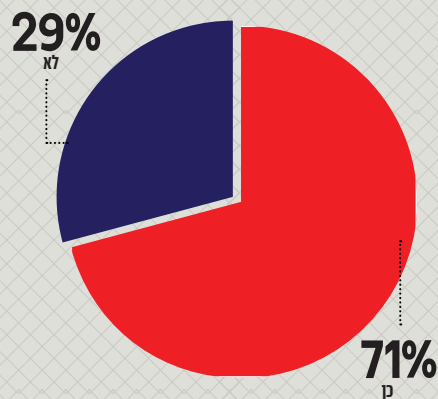


שאר המתמחים:



בוגרות בית רבקה רואות בחינוך שליחות

התפלגות המתמחות בשנת תשע"ה עפ"י חינוך כיתה



התייחסות. בנוסף לחונכות האישית, בדרך כלל מוצמדת אליהם יועצת בית הספר שנפגשת איתם בקביעות, משלימה פערים ונותנת הזדמנות לשוחח על תחושותיהם. מודל נוסף שהוצג בהצלחה הוא מודל שבו מנהל בית הספר נוטל את קליטת החדשים תחת חסותו. עוד בחופשת הקיץ הוא נפגש עם המורים החדשים העתידיים להשתלב בשנה הקרובה בבית ספרו, והוא מציג אותם לפני הצוות. לאורך השנה כולה, קבועה במערכת שעת מפגש של המנהל עם המורים החדשים. מנהלים שאימצו דגם קליטה כזה דיווחו שהם עושים זאת למענם ולא למען המורה החדש. מנהל המעוניין לקלוט מורים מוצלחים שיתמידו וישתלבו, מנהל השואף שהמורים יתאימו לערכי בית הספר ולחזונו - נוקט גישה של

הראשונה שלה כמורה, על מנת שתתבסס בעבודה ותימנע נשירה של מורים חדשים.

"אני שומעת דברים מצוינים אודות הבנות שלנו, "משתפת גב' לחיאני, "ממש בכל מקום. מציינים את יחסי האנוש שלהן, את יכולת ההכלה, את תחושת השליחות שלהן, המסירות לעבודה והמחויבות האישית. פעמים רבות שמעתי מנהלת האומרת, אחת כזו אני רוצה שתישאר אצלי גם בשנה הבאה." לדברי לחיאני, בוגרות בית רבקה מגיעות עם 'ראש גדול'. בבתי ספר רבים הן מקבלות אחריות ונושאות בתפקידים, ניהול פרויקטים, חוגים, קורסים למחוננים וכדומה. הדבר מעיד על כך שהן ניחנו בראייה מערכתית שאותה מזהה המנהל כבר בשנה הראשונה לעבודתן. האם זהו פרי החינוך של בית רבקה? האם זו חוויית השליחות שהן נושאות עימן משנה ב? האם ניכרת כאן השפעת תורת חסידות חב"ד שהן למדו ולומדות? אולי גם וגם. החונכות מציינות בסיפוק שהמורות המתמחות הצעירות פתוחות ללמידה, אינן נעולות ומוכנות להתקדם וללמוד כדי להיעשות מורות טובות יותר.

...

הליווי המכללתי אינו מסתיים עם סיום הלימודים בתום שנה ד. קורס פיתוח מקצועי של מורה חדש מטעם מכללת בית רבקה, מתקיים בקמפוס המכללה ובמקביל אף בשני מוקדים נוספים, לתועלת התלמידות הגרות במקומות מרוחקים, בקריית מלאכי שבדרום ובצפת שבצפון. לקראת השנה הבאה עמלים במכללה על פיתוח קורס מקוון עבור הבוגרות הנמצאות בחו"ל.

הקורס עוסק בכלים המעניקים העצמה למורה להכינו לקראת התמודדות עם כל תרחיש עתידי. בקבוצה שוררת אוירת פתיחות ושיתוף. הלומדות מדווחות על תהליכי שינוי שחוו, על שינוי זווית הסתכלות, על חיזוק הערך העצמי - לא ממקום של גאווה, חלילה - אלא ניצול נכון של הכוחות שכל אחת קיבלה מאת הבורא יתברך. המוטו הוא שגם אם טעית, או את מרגישה שנכשלת, ישנה דרך להתמודד, להמשיך ומכאן לצמות.

הבוגרות יכולות לבחור בקורס פיתוח מקצועי בכל מכללה או מרכז מורים ברחבי הארץ, אולם העובדות מדברות בעד עצמן: רבות מעדיפות דווקא בית רבקה. כאן הן מקבלות את הקורס עם הערך המוסף של האווירה החסידית ונקודת המבט החב"דית. כאן הן נפגשות עם חברותיהן משנים עברו. למרות שסיימו את לימודיהן, הן צמאות לקשר, ושמחות על ההזדמנות לחזור 'הביתה'.

ההתלהבות ניכרת משני צדי המתרס, הן בקרב לומדי המכללות והן בקרב המורים המכשירים.

...

אני מכירה את בוגרות בית רבקה מקרוב, ואני שמחה להעיד שהן ב"ה מבוקשות מאוד בשוק העבודה. נתוני ההערכה של משרד החינוך מצביעים על אחוזי הצלחה גבוהים. בשנת הלימודים החולפת, תשע"ה, 29% מתוכן סיימו בהצטיינות את שנת הסטאז', לעומת 18% מתוך כלל המשתתפים בסדנאות הסטאז' ברחבי הארץ (ראו מסגרת). בוגרות בית רבקה אינן רק מורות מקצועיות, הן מאמינות בחינוך, יעיד על כך גם אחוז המחנכות מקרב מסיימות בית רבקה, שעמד בשנת תשע"ה על 29%(!).

לפיכך, לאחר שבוגרות מכללת בית רבקה צולחות את השלב הראשוני הקשה, הן מגיעות ב"ה להישגים מרשימים. מנהלים מציינים לא אחת שהם מעוניינים לקלוט מורות שהוכשרו במכללת בית רבקה, כיוון שהן חדורות בתחושת שליחות, "הן באות עם אור בעיניים".

...

ובנימה אישית,

כבוגרת מכללת בית רבקה, כמנהלת המכללה לשעבר וכמי שמלווה כיום משרד החינוך את יחידת שלב הכניסה להוראה במכללה ונמצאת בקשר עם גב' דבורה פרוס, גב' עדי לחייאני ושאר אנשי הצוות - חשוב לי שכל אחת מבוגרות המכללה תצליח להשתלב בהוראה ולהתמיד בה. חשוב לי שכל אחת תחוש קבלה והעצמה מצד כלל השותפים במערכת החינוך - מפקחים, מנהלים, חונכים, מלווים וכלל אנשי הצוות.

המודעות לקליטה ראויה של מורים חדשים במערכת החינוך הולכת ומתחזקת, הדבר נכון גם לגבי מוסדות החינוך של רשת אוהלי יוסף יצחק - חב"ד. חשוב שהאור בעיניים לא יכבה, ותחושו כל העת כי אתן מממשות את רצון הרבי לעיסוק בחינוך דווקא.

וכאשר אתן תהפוכנה לחונכות, למנהלות ולמפקחות - תזכרנה לקבל את כל הבוגרות הצעירות באופן ראוי מבחינה אישית ומקצועית, כמודל קליטה והכלה, לטובת הצמחת המחנכים ולטובת כלל התלמידים במערכת החינוך. ■

קליטה נכונה. בדרך זו הוא מונע תחלופה של מורים וזוכה במורים כלבבו. יוצא אפוא שתרכובת קליטה אינה רק דרך לסייע ל'נזקקים' - שהם המורים החדשים, אלא שני הצדדים יוצאים מרוויחים.

...

חוקרים שעקבו לאורך השנים אחר תהליכי קליטה של מורים חדשים במקומות שונים בעולם, תמימי דעים בקשר לעובדה שסוג ההכשרה ומשך ההכשרה אינם הגורמים הדומיננטיים; הרכיב הקובע הוא הפרקטיקה. ההבדלים שנמצאו בין המורים החדשים במידת הצלחתם לשרוד במערכת, להתמיד ולבנות זהות מקצועית הם הבדלים התלויים במידת ההתנסות, איך וכמה מלמדים בפועל ואיזה תרגום רפלקטיבי ניתן להתנסות.

בעקבות חשיבה מעמיקה בארץ, נפתחה השנה תכנית 'אקדמיה כיתה', הקוראת ללומדי שנה ג לשהות שלושה ימים בשבוע בבית הספר כמורה שני בכיתה לצד מורה ותיק. המטרה היא לשפר את תהליכי ההכשרה, לסייע בשלב הקליטה ולחוות את כל תהליכי בית הספר. כדי לעודד את הסטודנטים להשתלב ב'אקדמיה כיתה', ולהקדיש שלושה ימים לבית הספר, מעניק משרד החינוך החזר שכר לימוד מלא לכל סטודנט שבחר להשתלב בתכנית.

בשנת הלימודים הנוכחית, תשע"ו, משתתפים במודל 1000 לומדים ממכללות לחינוך ומאוניברסיטאות ברחבי הארץ. כל סטודנט משולב בתוך בית ספר, לפי תחום ההכשרה שלו, לצד מורה ותיק. מודל זה נותן מענה גם לצפיפות בכיתות, ומאפשר יתר יחס אישי בין מורים לתלמידים. מודל זה אף מועיל לתלמידים, שיכולים לפתח קשר של אימון עם לפחות אחת מהדמויות. ההוראה בצמד מהווה אתגר הן לוותיק והן לחדש. השני בכיתה פעיל ומסייע בזמן עבודה בקבוצות, פעילות יצירתית ועוד, אך גם מוזמן ליטול חלק בתכנון ובהובלה של חלק ממשיומת ההוראה. בתחילת השנה הסטודנט יותר צופה ועם הזמן הוא גם משתלב בהוראה בפועל, לקבוצת תלמידים או למליאת הכיתה. התהליך כולו מתבצע באופן מבוקר, לצד עמית מנוסה, "מורה מכשיר", כששניהם נמצאים בכיתה יחדיו.

אמנם תשע"ו זוהי השנה הראשונה לתכנית 'אקדמיה כיתה', אולם כבר עכשיו ניתן לומר שההידים מהשטח מצביעים על הצלחה רבה. משיחות עם לומדי שנה ג' המשתתפים בתכנית עולה כי הם חשים שיבואו מוכנים יותר לסטאז', הם נחשפים לאסטרטגיות התמודדות כאשר אינם מאוימים על ידי רגשות בדידות והם חווים משוב מידי.



כרזה שזכתה בתחרות "מתמחים בכרזה" מטעם אגף התמחות וכניסה להוראה במשרד החינוך

יוצרת הכרזה:
מיכל פלמן קוט