



**הערכת תוכנית "אופק חדש" מנקודת המבט של
מורות מתמחות**

דוח מחקר

יצחק גילת חווה גונן רחל שגיא חנה עזר

עוזרת המחקר:

אביבה אבידן

2009-21

תשרי תש"ע אוקטובר 2009

© כל הזכויות שמורות לרשות המחקר, הערכה והפיתוח

מכללת לוינסקי לחינוך

תוכן העניינים

2	תוכן העניינים
3	רשימת לוחות
4	רשימת תרשימים
5	תקציר
6	1. מבוא
7	2. מטרת המחקר
7	3. שאלות המחקר
8	4. מתודולוגיה
8	4.1 אוכלוסיית המחקר
8	4.2 כלי המחקר
9	4.3 משתני המחקר
10	5. ממצאים
18	6. דיון

רשימת לוחות

- 10 לוח 1 : עמדות של מתמחות שעבדו במסגרת "אופק חדש" כלפי התכנית
- 11 לוח 2 : קטגוריות של יתרונות תכנית "אופק חדש", חסרונותיה והשכיחות
- 12 לוח 3 : שביעות רצון של מתמחות מתחומים בעבודתן בזיקה להשתלבות בתכנית "אופק חדש"
- 13 לוח 4 : תפיסת המתמחות את הקשיים בעבודת ההוראה בשנה הראשונה בזיקה להשתלבות בתכנית "אופק חדש"
- 14 לוח 5 : מוטיבציה להוראה של מתמחות בזיקה להשתלבות בתכנית "אופק חדש"
- 14 לוח 6 : שביעות רצון של מתמחות ממרכיבים בהכשרתן, בזיקה להשתלבות בתכנית "אופק חדש"
- 15 לוח 7 : שביעות רצון של מתמחות מההכשרה במכללה בזיקה להשתלבות בתכנית "אופק חדש"
- 16 לוח 8 : ניתוחי רגרסיה לניבוי שביעות הרצון מעבודת ההוראה והכוונה לעסוק בהוראה בעתיד

רשימת תרשימים

- 12 תרשים 1 : הבדלים בשביעות הרצון מהיבטים של הוראה בשנה הראשונה בין המלמדות
ב-"אופק חדש" לאלה שלא מלמדות
- 13 תרשים 2 : תפיסת המתמחות את הקשיים בעבודת ההוראה בשנה הראשונה בזיקה
להשתלבות בתכנית "אופק חדש"
- 15 תרשים 3 : שביעות רצון של מתמחות ממרכיבים בהכשרתן, בזיקה להשתלבות בתכנית
"אופק חדש"

תקציר

"אופק חדש" היא רפורמה במערכת החינוך שמיועדת לשפר את איכות הקשר בין המורה לתלמידים, להעלות את ההישגים ולקדם את מעמד המורה. התוכנית יושמה בשנת תשס"ט ביותר משמונה מאות בתי ספר ומיועדת ליישום נרחב מאד במערכת החינוך. עד כה נאסף מעט מאד מידע מחקרי לגבי יישומה של התכנית. הדוח הנוכחי מציג ממצאים של מחקר אשר בחן תפיסות של מורות מתחילות כלפי רכיבי התכנית והשלכותיה על עבודת ההוראה. הנתונים נאספו מ 110 מורות חדשות שהשתתפו בסדנאות הסטאז' במכלת לוינסקי לחינוך בשנת תשס"ט, 46 מהן לימדו במסגרת "אופק חדש" ו 64 לא לימדו במסגרת התכנית. המשיבות ענו על שאלון מובנה שכלל גם שאלה פתוחה בנוגע ליתרונות ולמגבלות של התכנית.

הממצאים הצביעו על רמה גבוהה למדי של שביעות רצון כללית מההשתתפות ב"אופק חדש" – פחות מעשירית מבין המתמחות שהשתלבו בתכנית הביעו שביעות רצון נמוכה ממנה וכל השאר היו מרוצות במידה בינונית או גבוהה. התכנית נתפסה כבעלת תרומה משמעותית בשלושה היבטים - שכר, מעמד המורה והישגי התלמידים - כבר בתום השנה הראשונה לעבודה במסגרת התכנית, אם כי הערכת התרומה של השכר נתפסה כגבוהה יותר מאשר הערכת התרומה לשיפור הישגי התלמידים ולהעלאת מעמד המורה. עוד נמצא, שהשיפור במעמד המורה קשור לשביעות הרצון הכללית מן העבודה אך לא לכוונה להתמיד בעבודת ההוראה ואילו הערכת התרומה של התכנית להעצמת התלמידים קשורה לכוונה להתמיד בעבודת ההוראה. החיסרון השכיח של התכנית על פי תפיסת המשיבות הוא ניצול חלקי בלבד של שעות השהייה בבית הספר אשר עלול ליצור עומס יתר בשל הצורך להשלים ביצוע משימות בבית. ההשוואה בין שתי הקבוצות העלתה שהמתמחות שלימדו במסגרת "אופק חדש" הביעו רמה גבוהה יותר של שביעות רצון כללית מהעבודה בשנה הראשונה, דיווחו על פחות קשיים הקשורים במעמדן כמורות חדשות והביעו מחויבות גבוהה יותר להתמיד בעבודת ההוראה מאשר מתמחות שלא לימדו במסגרת התכנית. לא נמצאו הבדלים בין שתי הקבוצות לגבי הפרקטיקה של עבודת המורה, כגון ניהול כיתה, עבודה עם תלמידים בעלי צרכים מיוחדים, קשר עם הורים והתמודדות עם משימות בהוראה.

מבחינה מעשית עולות מן הממצאים שתי המלצות: א. הגשת עזרה למורות בנוגע לניצול יעיל יותר של שעות השהייה בבית הספר. ב. בדיקת צרכים של המורות לגבי העבודה הפרטנית והתאמת ההכשרה במכללה בנושא זה על פי הצרכים שיאותרו.

1. מבוא

מערכת החינוך היסודי והעל יסודי אינה יורדת מסדר היום הציבורי בגלל הפער בין חשיבותה העליונה מחד גיסא ואי הנחת מאופן התנהלותה ומהישגיה, מאידך גיסא. פער זה הוליד מאמצים בלתי פוסקים ליישם רפורמות במערכת החינוך על מנת להביא לשינוי המיוחל. בשנת הלימודים תשס"ט החל משרד החינוך ביישומה של רפורמה מרחיקת לכת בשם "אופק חדש" שאמורה להביא שיפור בהישגיהם של התלמידים ובמעמדם של המורים. המרכיבים העיקריים של "אופק חדש" כפי שמוצגים באתר של הסתדרות המורים¹ הם:

שיפור ניכר בשכרם של המורים מתוך מטרה להגביר את המוטיבציה שלהם ולשפר את מעמדם בחברה.

הגדלת ההשקעה בתלמיד באמצעות תגמול על שעות הפרטניות בבית הספר, אשר מיועדות לעבודה של המורים עם קבוצות קטנות של תלמידים.

הגדלת נוכחות המורה בבית הספר באמצעות תוספת שעות שהייה. נוכחות מוגברת של המורה מיועדת להגדיל את הנגישות שלו לתלמידים, להפחית אלימות ולאפשר לו מילוי של משימות, שעד כה נעשו בבית, כגון תכנון פעילויות בית ספריות, הכנת שיעורים, בדיקת עבודות בבית הספר.

תוכנית "אופק חדש" יושמה בשנת הלימודים תשס"ט ביותר מ-800 בתי ספר מתוך כוונה להרחיב את יישומה במערכת החינוך היסודי והעל יסודי. ראיות מחקריות בנוגע לתכנית עשויות לסייע בהצלחה של יישומה במערכת החינוך. עד כה כמעט לא נאסף מידע אמפירי שמבוסס על מחקר שיטתי. המחקר הנוכחי בוחן את התכנית על בסיס עמדות של מורות שהשתלבו בה ועל בסיס השוואה בין מורות שלימדו ב"אופק חדש" לבין קבוצת ביקורת של מורות שלא השתלבו בתכנית. הנתונים נאספו ממורות מתחילות שהשתתפו בסדנת סטאז' במכללה להכשרת מורים במהלך עבודתן כמורות.

¹ [/http://cms.education.gov.il/EducationCMS/Units/Ofek](http://cms.education.gov.il/EducationCMS/Units/Ofek)

2. מטרת המחקר

לבחון את העמדות של מורות כלפי "אופק חדש" ולתאר את ההשלכות של התכנית על עבודת ההוראה ועל המוטיבציה לעסוק במקצוע ההוראה.
לבחון את הקשר בין העמדה כלפי תכנית "אופק חדש" לבין תפיסת ההכשרה להוראה ומאפיינים אישיים של המתמחות.

3. שאלות המחקר

- מהן העמדות של מתמחות מתחילות כלפי תכנית "אופק חדש", בתום השנה הראשונה לעבודתן במסגרת התכנית?
- האם קיימים הבדלים בין מתמחות מתחילות שעבדו במסגרת "אופק חדש" לבין מתמחות מתחילות שלא עבדו במסגרת התכנית ביחס לשביעות הרצון מהעבודה בבית הספר?
- מהם ההבדלים בין מתמחות מתחילות שעבדו במסגרת "אופק חדש" לבין מתמחות מתחילות שלא עבדו במסגרת התכנית ביחס למוטיבציה למקצוע ההוראה?
- מהם ההבדלים בין מתמחות מתחילות שעבדו במסגרת "אופק חדש" לבין מתמחות מתחילות שלא עבדו במסגרת התכנית ביחס לשביעות הרצון מן העבודה בבית הספר בשנת הסטאז'?
- מהי התרומה של תפיסת ההכשרה במכללה, ההשתתפות ב"אופק חדש" ומאפיינים אישיים של המתמחות לניבוי שביעות הרצון מהעבודה בבית הספר בשנה הראשונה?

4. מתודולוגיה

4.1 אוכלוסיית המחקר

במחקר השתתפו 110 מורות חדשות שהשתתפו בסדנאות הסטאז' במכללת לוינסקי לחינוך בשנת תשס"ט. 54% מהן נמצאות בשנת הלימודים האחרונה ו- 46% סיימו את לימודיהן. מבין המשתתפות, 46 לימדו במסגרת התכנית "אופק חדש" ו- 64 לא לימדו במסגרת התכנית. התפלגות המשתתפות מבחינה דמוגרפית מראה ש 94% הן נשים, הגיל הממוצע הוא 29.6, סטיית תקן היא 4.9 והטווח נע בין 22 ל 46.

התפלגות המשתתפות מבחינת המאפיינים הארגוניים מוצגת להלן: **מסלול הלימודים**: 16% ממסלול הגיל הרך; 20% מהיסודי; 22% מהעל יסודי; 33% מהחינוך המיוחד; 9% מהמוזיקה.

הרובד החינוכי בו מלמדות: 69% ביסודי; 31% בחט"ב.

מספר התלמידים בכיתה בה מרוכזת רוב המשרה: בחינוך הרגיל הממוצע הוא 25 וסטיית תקן 9 ובחינוך המיוחד הממוצע הוא 9 וסטיית התקן 4.

מספר שעות העבודה השבועיות נע בין 8 ל- 48 עם ממוצע 21 וסטיית תקן 9.

לא נמצאו הבדלים מובהקים בין שתי הקבוצות (לימדו / לא לימדו ב"אופק חדש") לגבי המאפיינים הדמוגרפיים והארגוניים למעט הרובד החינוכי: מבין המורות ב"אופק חדש" 80% לימדו בבתי ספר יסודיים ומבין המורות שלא לימדו ב"אופק חדש" רק 58% לימדו בבתי ספר יסודיים.

4.2 כלי המחקר

שאלון שחובר לצרכי המחקר על ידי חוקרים ברשות המחקר, ההערכה והפיתוח במכללת לוינסקי בשיתוף עם מרכזת סדנאות הסטאז' במכללה שיזמה את עריכת המחקר. השאלון כלל חלק סגור וחלק פתוח. החלק הסגור הורכב מהיגדים שהתייחסו למשתני המחקר והמשיבות התבקשו לסמן את מידת הסכמתן עם ההיגד באמצעות סולם שנע מ- 1 (בכלל לא) ל- 6 (במידה רבה מאד). החלק הסגור כלל את החלקים הבאים:

מאפייני רקע אישיים ומקצועיים של המשתתפות במחקר.

מוטיבציה להוראה: חלק זה כלל שישה היגדים ואותרו בו שני גורמים בנייתו מסוג Varimax עם רוטציה אורתוגונאלית: א. **מחויבות להוראה** - גורם זה כולל שלושה היגדים - "אני מרוצה מבחירתי במקצוע ההוראה" "בכוונתי לעסוק בהוראה זמן ממושך" "יתכן שבעתיד אעדיף לעסוק במקצוע אחר". נמצאה רמת מהימנות גבוהה בחישוב אלפא של קרונברך - 0.90 ב. **התאמה להוראה** - גורם זה כולל שני היגדים - "אני מעריך את יכולתי ללמד כגבוהה" ו- "מקצוע ההוראה מתאים לאישיות שלי". מתאם פירסון בין שניהם הוא 0.46 דבר המצביע על קשר אך לא על חפיפה.

לצורך בדיקת שאלות המחקר חושבו שני מדדים על ידי ממוצע התשובות הכלולות בכל גורם. **קשיים בעבודה**: חלק זה כלל 15 מקורות אפשריים לקשיים בעבודת ההוראה והנשאלות התבקשו לסמן באמצעות סולם של שש דרגות (החל מכלל לא וכלה במידה רבה מאד) את המידה בה כל

מקור מהווה קושי בעבודתן. ניתוח גורמים העלה שלושה סוגים של קשיים: א. **אכזבה מההוראה** - בו נכללו הקשיים: פקפוק במקצוע, רצון לעזוב את ההוראה, תחושת הלם ופער בין ציפיות למציאות. מקדם המהימנות אלפא של קרונבך הוא 0.80; ב. **ניהול כיתה** - בו נכללו הקשיים: משמעת וניהול כיתה, כיתות מאוכלסות בצפיפות, תלמידים בעלי צרכים מיוחדים ויצירת מוטיבציה ללמידה. מקדם המהימנות אלפא של קרונבך הוא 0.74; ג. **תפקיד ומעמד בבית הספר** - בו נכללו הקשיים קונפליקט בין תפקידים, יחסים עם המנהל/ת, ציפיות לא ברורות ומעמד כמורה חדשה במערכת. מקדם המהימנות אלפא של קרונבך הוא 0.74. לצורך בדיקת שאלות המחקר חושבו שלושה מדדים של קשיים על ידי ממוצע התשובות הכלולות בכל גורם.

שביעות רצון בעבודה: חלק זה כלל 8 תחומים הקשורים בעבודת ההוראה והמשיבות התבקשו להעריך את שביעות הרצון שלהן מכל תחום באמצעות סולם של שש דרגות (החל מכלל לא וכלה במידה רבה מאד). ניתוח גורמים לא העלה גורמים משמעותיים מבחינה סטטיסטית. לאור תוצאה זו ולאור החשיבות הייחודית של כל שאלה, נעשו ניתוחים סטטיסטיים על כל אחד מן התחומים: קליטה על ידי המנהל, קליטה על ידי מורים עמיתים, קשר עם ילדים, קשר עם הורים, שכר, חופשות, שעות פרטניות והערכה כללית של ההתמודדות בהוראה. כמו כן חושב מדד אחד כללי של כל השאלות שנמצא בעל מהימנות של 0.64.

שביעות רצון מן ההכשרה להוראה: חלק זה נמדד באמצעות עשר שאלות בהן התבקשו המשיבות להעריך את שביעות הרצון שלהן באמצעות סולם בן שש דרגות (החל מכלל לא וכלה במידה רבה מאד). ניתוח גורמים העלה שלוש קטגוריות של תרומת ההכשרה: א. תרומת ההכשרה במכללה - בה נכללו שאלות על הלימודים התיאורטיים, הכלים המעשיים וההתנסות בהוראה ומקדם המהימנות אלפא של קרונבך היה 0.90; ב. תרומת הלימודים בבית הספר - בה נכללה השאלה על תרומת המורה המאמנת; ג. תרומת הסטאז' - בה נכללו השאלות על תרומת הסדנה ותרומת המנחה ומקדם המהימנות אלפא של קרונבך היה 0.75. חושבו שלושה מדדים של שביעות רצון מהלימודים באמצעות ממוצע התשובות הכלולות בכל קטגוריה.

"אופק חדש": חלק זה כלל 12 היגדים שהתייחסו להיבטים של תוכנית "אופק חדש" והמשיבות התבקשו לסמן את הסכמתן עם ההיגד באמצעות סולם בן שש דרגות (החל מכלל לא וכלה במידה רבה מאד). ההיגדים מתייחסים לתחומים הבאים: א. עמדה כללית כלפי "אופק חדש" ב. מידת הידע אודות התוכנית ג. התרומה המקצועית של התוכנית ד. תרומת התוכנית לשכר ה. הערכת הסיכוי להרחבת היישום של התוכנית. חלק מן השאלות לא נכללו בגלל מיעוט תשובות. בחלק הפתוח של השאלון התבקשו המשיבות לכתוב באופן חופשי את היתרונות ואת החסרונות של תוכנית "אופק חדש" בעיניהן.

4.3 משתני המחקר

משתנים בלתי תלויים:

הוראה במסגרת "אופק חדש": לימדו במסגרת התוכנית / לא לימדו במסגרת התוכנית
תפיסת התרומה של ההכשרה להוראה

משתנים תלויים:

עמדות כלפי "אופק חדש"; שביעות רצון מעבודת ההוראה; קשיים בעבודת ההוראה; מוטיבציה לעסוק בהוראה.

5. ממצאים

בפרק זה יוצגו הממצאים שהתקבלו לגבי כל אחת מן השאלות שהוצגו לעיל. תחילה יוצגו הממצאים לגבי השאלה הראשונה שהתמקדה רק בקבוצת המורות שהשתלבה בתכנית "אופק חדש". לאחר מכן יוצגו הממצאים שהתקבלו בהשוואות שנערכו בין שתי הקבוצות.

עמדות כלפי "אופק חדש"

במטרה לבחון את העמדות של המתמחות כלפי תוכנית "אופק חדש" חושבו התפלגות השכיחויות, הממוצעים וסטיות התקן של כל אחד מן המדדים. בהצגת ההתפלגויות נעשה קיבוץ של הסולם המקורי בן שש הדרגות, לשלוש רמות. לוח 1 מציג את התוצאות שהתקבלו. התוצאות מתייחסות רק למתמחות שעבדו במסגרת "אופק חדש".

לוח 1

עמדות של מתמחות שעבדו במסגרת "אופק חדש" כלפי התוכנית (N=46)

ס. תקן	ממוצע	אחוז המסכימים עם ההיגד במידה:			
		רבה	בינונית	מועטה	
1.36	4.40	51	42	7	אני שמחה להיות חלק מ"אופק חדש"
1.40	4.36	43	50	7	"אופק חדש" תורם בנושא שכר
1.44	4.13	48	38	14	ל"אופק חדש" יש הרבה יתרונות
1.42	4.06	42	42	16	"אופק חדש" ישפר את הישגי התלמידים
1.54	3.98	44	41	15	"אופק חדש" יורחב לכל מערכת החינוך
1.59	3.80	30	49	21	"אופק חדש" משפר את מעמד המורה
1.48	2.83	18	31	51	אנשים יודעים מה זה "אופק חדש"
1.91	3.33	37	26	37	לא הנחו אותי כיצד לפעול על פי התכנית

התוצאות המוצגות בלוח מעידות על רמה בינונית – גבוהה של שביעות רצון כללית מהעבודה במסגרת "אופק חדש". אמנם, רק חלק קטן מן המשיבות הביעו שביעות רצון נמוכה, אך עמדה אישית חיובית ואמונה ביתרונות התכנית הובעו על ידי כמחצית המשיבות. כמו כן מראות התוצאות שהתרומה בנושא השכר נתפסת כמשמעותית יותר מן התרומה בשיפור הישגי התלמידים ובהעלאת מעמד המורה.

ממצא נוסף העולה מן הלוח הוא השונות הגבוהה בנושא של קבלת הנחיות: כמעט 40% טענו שלא קיבלו הנחיות לגבי ההשתלבות ב"אופק חדש" ואותו אחוז של משיבות ענו שקיבלו הנחיות כאלה. ניתוח התשובות לשאלה הפתוחה מרחיב את המידע שהתקבל בשאלון הסגור ומפרט את תפיסת היתרונות והחסרונות של "אופק חדש" בעיני מתמחות שהשתלבו בתוכנית. נערכו שני ניתוחי תוכן שמטרתם הייתה לאתר קטגוריות של יתרונות וקטגוריות של חסרונות. כמו כן חושבה התפלגות שכיחויות של הקטגוריות שאותרו במטרה לקבל גם ממצאים כמותיים. הלוח הבא מציג אתה קטגוריות שעלו בניחות ואת שכיחות ההופעה של כל אחת מהן.

קטגוריות של יתרונות תוכנית "אופק חדש", חסרונותיה והשכיחות

שכיחות באחוזים	הקטגוריה
	יתרונות
48	יתרונות כלכליים- משכורת גבוהה יותר, שעות שהייה/זמן רב יותר למורה
30	תוספת שעות פרטניות מאפשרת השקעת יותר משאבים בכל ילד ותורמת להעצמה אישית ולשיפור בהישגי התלמידים
20	כיתות מצומצמות המאפשרות חיזוק היחס האישי לתלמיד והתאמת ההוראה לסוג הקושי של התלמיד
2	שיפור במעמד המורה וקידומו המקצועי
	חסרונות
62	שעות שהייה רבות מדיי בביה"ס שאינן מנוצלות טוב ויוצרות יותר עבודה בבית. למשל, "בביה"ס אי אפשר לתכנן שיעורים כראוי אלא רק בסביבה שקטה שבמקרה שלי הכוונה לבית".
22	אין יתרון כלכלי- "המשכורת לא שווה ביחס למספר השעות הגבוה שנמצאים בבית- הספר".
16	עומס עבודה שעלול לגרום לשחיקה: "צורך רב יותר בבנייה ותכנון לימודים פרטני לכל ילד, יותר עבודה של ניירת, קשה אחרי שש שעות שמדברים רצוף, לשבת עוד שעתיים עם תלמידים".

התוצאות המוצגות בלוח מראות שכמעט כל המשיבות התייחסו לשני סוגים של יתרונות. מחצית המשיבות תופסות את היתרון העיקרי בתחום הפדגוגי. צמצום הכיתות ותוספת השעות הפרטניות מאפשרות להעלות את איכות העבודה עם הילדים. כמחצית המשיבות תופסות את היתרון העיקרי בתחום החומרי. רק 2% מן המשיבות סבורות כי היתרון מתבטא בקידום המורה עצמו. החיסרון העיקרי נובע משעות שהייה הרבות בבית הספר, אשר קשה לנצל אותן באופן מיטבי כך שחלק מן המשימות שאמורות להתבצע בבית הספר חייבות להתבצע בבית. הדבר יוצא עומס ותסכול. חיסרון נוסף, שהופיע בתשובות בשכיחות נמוכה יותר מתבטא בעומס רב של עבודה. בנוסף, כחמישית מבין המשיבות תופסות את ההיבט החומרי כחיסרון לנוכח הגדלת מספר השעות שאינו מפוצה מספיק בהעלאת השכר.

נבדקו הקשרים בין העמדות לגבי "אופק חדש" לבין מאפייני רקע של הסטודנטיות: גיל, מצב משפחתי, מסלול לימודים, סוג אוכלוסיית הלומדים, מספר תלמידים בכיתה. מתברר שהעמדות כלפי "אופק חדש" אינן קשורות במאפיינים האישיים שנבחנו.

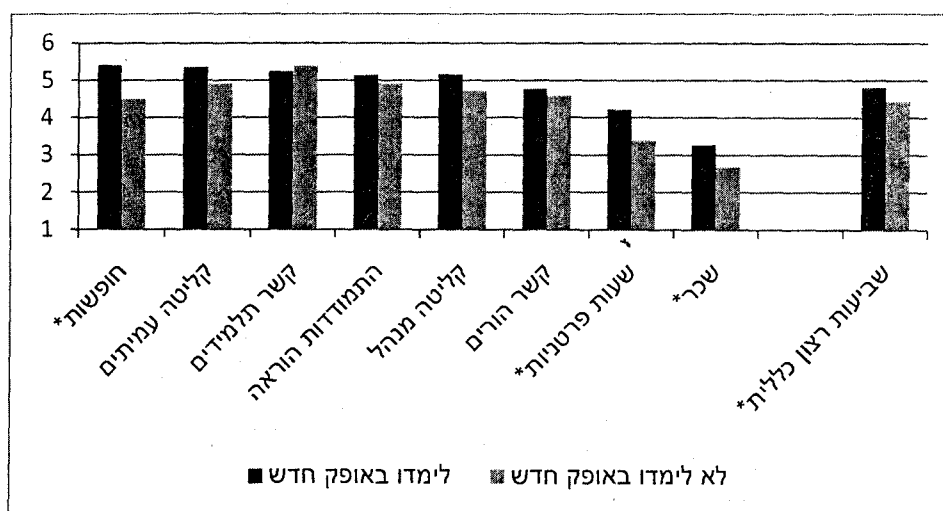
שביעות רצון מן העבודה בבית הספר

נערכה השוואה בין מתמחות שלימדו ב"אופק חדש" לבין מתמחות שלא לימדו ב"אופק חדש" לגבי כל אחד משמונה תחומים הקשורים בעבודת ההוראה. הלוח והתרשים הבאים מציגים את תוצאות מבחני t לבחינת מובהקות ההבדלים בין שתי הקבוצות.

שביעות רצון של מתמחות מתחומים בעבודתן בזיקה להשתלבות בתוכנית "אופק חדש"

t	לא לימדו ב"אופק חדש" (N= 63)		לימדו ב"אופק חדש" (N=44)		שביעות רצון מן המרכיבים הנאים:
	ממוצע	סטיית תקן	ממוצע	סטיית תקן	
0.69	1.07	5.38	0.83	5.24	קשר עם תלמידים
1.88	1.33	4.90	1.08	5.36	קליטה על ידי עמיתים
1.18	1.05	4.90	0.93	5.14	התמודדות שלי עם ההוראה
1.50	1.54	4.72	1.12	5.16	קליטה על ידי המנהל
0.68	1.37	4.59	1.13	4.77	קשר עם הורים
3.34**	1.68	4.49	0.81	5.41	החופשות
2.47**	0.83	4.45	0.52	4.82	ציון כללי בשביעות רצון
1.50	2.12	3.39	1.52	4.02	השעות הפרטניות
1.96*	1.53	2.68	1.53	3.27	השכר

*p<.05; **p<.01



תרשים 1. הבדלים בשביעות הרצון מהיבטים של הוראה בשנה הראשונה בין המלמדות ב"אופק חדש" לאלה שלא מלמדות

מהלוח והתרשים עולה כי העמדה הכללית ביחס לעבודה בשנה הראשונה חיובית יותר באופן מובהק בקרב מתמחות שלימדו ב"אופק חדש" מאשר בקרב מתמחות שלא לימדו ב"אופק חדש". בנוסף, נמצאו הבדלים מובהקים בין שתי הקבוצות לגבי השכר והחופשות. בשני תחומים אלה נמצאה רמה גבוהה יותר של שביעות רצון אצל המתמחות שלימדו במסגרת "אופק חדש". לא נמצאו הבדלים בין הקבוצות בשביעות הרצון כלפי הקשר עם ההורים, הקשר עם התלמידים, הקליטה על ידי המנהל וההתמודדות עם עבודת ההוראה.

קשיים בעבודת ההוראה

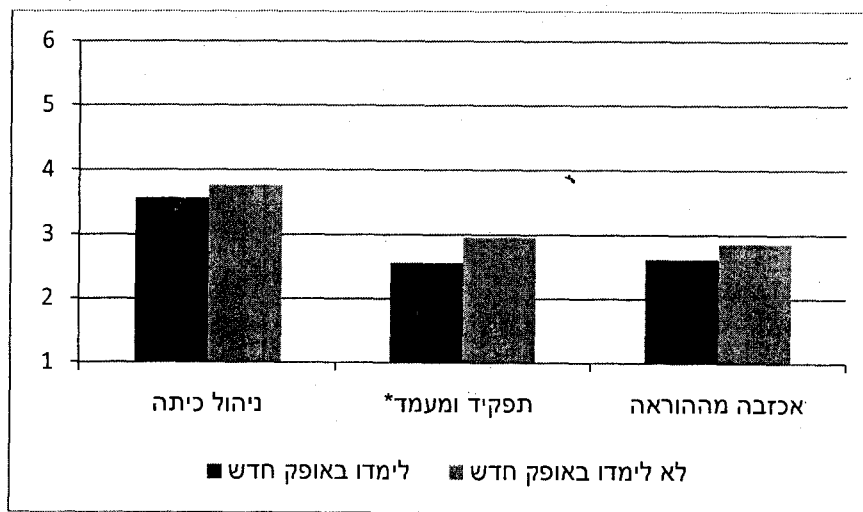
נערכה השוואה בין מתמחות שלימדו ב"אופק חדש" לבין מתמחות שלא לימדו ב"אופק חדש" לגבי תפיסת הקשיים בעבודת ההוראה בשנה הראשונה. ההשוואה נעשתה לגבי שלוש הקטגוריות של קשיים, אשר אותרו בניתוח הגורמים. התוצאות שהתקבלו מוצגות בלוח ובתרשים הבאים. ממוצע גבוה של הנושא מעיד על רמה גבוהה של קושי.

לוח 4

תפיסת המתמחות את הקשיים בעבודת ההוראה בשנה הראשונה בזיקה להשתלבות בתוכנית "אופק חדש"

t	לא לימדו ב"אופק חדש" (N=63)		לימדו ב"אופק חדש" (N=45)		הנושא
	ממוצע	סטיית תקן	ממוצע	סטיית תקן	
0.61	1.08	3.76	1.18	3.57	ניהול כיתה
1.67*	1.23	2.96	1.16	2.56	תפקיד ומעמד
0.88	1.35	2.86	1.24	2.62	אכזבה ממקצוע ההוראה

*p<.05



תרשים 2. תפיסת המתמחות את הקשיים בעבודת ההוראה בשנה הראשונה בזיקה להשתלבות בתוכנית "אופק חדש"

מהלוח והתרשים עולה כי מתמחות שלא לימדו ב"אופק חדש" דיווחו על רמה גבוהה יותר של קשיים הקשורים בתפקיד ובמעמד במערכת. לא נמצא הבדל מובהק בין שתי הקבוצות בנוגע לרמת הקשיים הקשורים בניהול כיתה ובאכזבה מההוראה.

מוטיבציה להוראה

נערכה השוואה בין מתמחות שלימדו ב"אופק חדש" לבין מתמחות שלא לימדו ב"אופק חדש" לגבי שני המדדים של מוטיבציה להוראה: תפיסת התאמה למקצוע ההוראה ותפיסת המחויבות לעבודה בהוראה. התוצאות שהתקבלו מוצגות בלוח הבא.

לוח 5

מוטיבציה להוראה של מתמחות בזיקה להשתלבות בתוכנית "אופק חדש"

t	לא לימדו ב"אופק חדש" (N= 63)		לימדו ב"אופק חדש" (N=44)		המדד
	ממוצע	סטיית תקן	ממוצע	סטיית תקן	
0.91	5.18	0.72	5.37	0.74	ההתאמה להוראה
2.17*	4.24	1.30	4.75	1.13	מחויבות להוראה

*p<.05

המחויבות להוראה גבוהה יותר בקרב מורות שלימדו ב"אופק חדש". לא נמצא הבדל בין שתי הקבוצות לגבי תפיסת ההתאמה לעסוק במקצוע ההוראה. תפיסה זו גבוהה מאד בקרב המשיבות בשתי הקבוצות. (ממוצע גבוה מ-5 בסולם של 6 דרגות).

בבדיקת הקשרים בין המוטיבציה להוראה לבין מאפייני הרקע של המתמחות נמצא קשר מובהק עם מסלול הלימודים במכללה: מתמחות שלמדו במוסיקה ובחינוך מיוחד דיווחו על רמה נמוכה יותר של התאמה להוראה מאשר מתמחות שלמדו במסלולים האחרים – הגיל הרך, יסודי ועל יסודי. ההתאמה להוראה נבדקה על ידי ממוצע התשובות להיגדים: "אני מעריך את יכולתי ללמד כגבוהה" ו- "מקצוע ההוראה מתאים לאישיות שלי".

ההכשרה להוראה

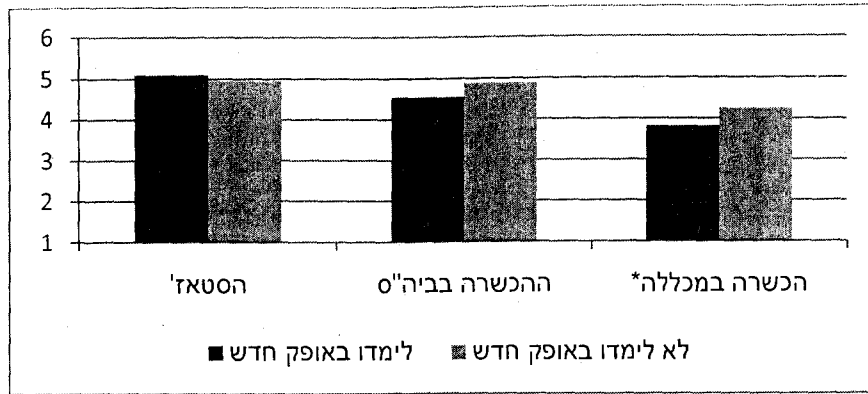
נערכה השוואה בין מתמחות שלימדו ב"אופק חדש" לבין מתמחות שלא לימדו ב"אופק חדש" לגבי שלושת המדדים של ההכשרה להוראה: הלימודים במכללה, המורה החונכת והסטאז'. התוצאות שהתקבלו מוצגות בלוח ובתרשים הבאים.

לוח 6

שביעות רצון של מתמחות ממרכיבים בהכשרתן, בזיקה להשתלבות בתוכנית "אופק חדש"

t	לא לימדו ב"אופק חדש" (N= 63)		לימדו ב"אופק חדש" (N=44)		המדד
	ממוצע	סטיית תקן	ממוצע	סטיית תקן	
0.72	4.95	0.95	5.09	1.00	הסטאז'
0.85	4.89	1.39	4.55	1.18	ההכשרה בבית הספר
1.76*	4.25	1.11	3.82	1.41	ההכשרה במכללה

*p<.05



תרשים 3. שביעות רצון של מתמחות ממרכיבים בהכשרתן, בזיקה להשתלבות בתוכנית "אופק חדש"

מהלוח והתרשים עולה כי מתמחות שלימדו במסגרת "אופק חדש" הביעו שביעות רצון נמוכה יותר ממתמחות שלא לימדו ב"אופק חדש" לגבי ההכשרה במכללה. לא נמצאו הבדלים בין שתי הקבוצות בנוגע לשביעות הרצון מן הסטאז' ומן הלימודים בבית הספר באמצעות המורה החונכת. במטרה לבחון באופן מפורט יותר את ההבדל שהתקבל לגבי שביעות הרצון מן ההכשרה להוראה נערכו השוואות בין שתי הקבוצות בכל אחת מהשאלות הבודדות שכלולות בקטגוריה של הכשרה להוראה. התוצאות מוצגות בלוח הבא.

לוח 7

שביעות רצון של מתמחות מההכשרה במכללה בזיקה להשתלבות בתוכנית "אופק חדש"

t	לא לימדו ב"אופק חדש" (N=63)		לימדו ב"אופק חדש" (N=44)		המדד
	ממוצע	סטיית תקן	ממוצע	סטיית תקן	
0.54	3.97	1.44	3.80	1.58	הלימודים התיאורטיים
1.76*	4.08	1.32	3.56	1.71	הכלים לעבודה בכיתה
2.10*	4.00	1.41	3.32	1.71	הכלים לעבודה פרטנית
2.00*	4.89	1.16	4.39	1.41	ההתנסות בהוראה
0.07	4.89	1.39	4.87	1.42	המורה החונכת

*p<.05

בשלושה תחומים של ההכשרה להוראה נמצא שמתמחות ב"אופק חדש" הביעו שביעות רצון נמוכה יותר ממתמחות שלא לימדו במסגרת התכנית: רכישת כלים לעבודה פרטנית, רכישת כלים לעבודה בכיתה וההתנסות בהוראה. לא נמצא הבדל בין שתי הקבוצות בשביעות הרצון מן הלימודים התיאורטיים.

ניבוי שביעות רצון מהעבודה ומחויבות להוראה

נערכו ניתוחי רגרסיה מרובה במטרה לבחון את התרומה של ההוראה במסגרת "אופק חדש" לניבוי שני מדדים: שביעות הרצון מעבודת ההוראה והכוונה להתמיד בהוראה. המנבאים שנכללו ברגרסיות, בנוסף להשתתפות ב"אופק חדש" היו: שלושה מדדים של תרומת ההכשרה (הלימודים במכללה, הסטאז', הלימודים בבית הספר), שני סוגי קשיים (ניהול כיתה ומעמד המורה) ומסלולי הלימוד במכללה. הלוח הבא מציג את התוצאות שהתקבלו בניתוחי הרגרסיה.

לוח 8

ניתוחי רגרסיה לניבוי שביעות הרצון מעבודת ההוראה והכוונה לעסוק בהוראה בעתיד

ניבוי המחויבות להוראה		ניבוי שביעות רצון מהעבודה		
t	מקדם β	t	מקדם β	
.61	-.04	.38	.06	תרומת הלימודים במכללה
1.95*	.19	.31	.03	תרומת הסטאז'
.71	.08	5.08***	.43	תרומת הלימודים בבית הספר
1.15	.14	.07	-.006	קשיים בניהול כיתה
2.90**	-.34	1.18	-.11	קשיים במעמד המורה
.45	-.04	2.73**	.22	השתתפות ב"אופק חדש"
.78	-.09	1.81	.24	מסלול חינוך מיחד
.07	-.03	2.02*	.23	מסלול הגיל הרך
.48***		.58***		R ²

*p<.05; **p<.01; ***p<.001

הנתונים המוצגים בלוח לעיל מלמדים על כך ששלושה משתנים תורמים באופן מובהק לניבוי שביעות הרצון הכללית מן העבודה בשנה הראשונה: א. מתמחות שהיו מרוצות יותר מהלמידה בבית הספר במהלך ההכשרה, הביעו שביעות רצון גבוהה יותר מהעבודה בשנה הראשונה. ב. מתמחות שלימדו בתכנית "אופק חדש" מרוצות יותר מהעבודה ממתמחות שלא השתלבו ב"אופק חדש". ג. מתמחות שלמדו במסלול הגיל הרך מרוצות יותר מהעבודה בשנת הסטאז' ממתמחות שלמדו במסלולים אחרים.

הכוונה להתמיד בהוראה קשורה לשני מנבאים: א. מתמחות שהתנסו בקשיים הקשורים במעמד המורה דיווחו על כוונה להמשיך מעט זמן בהוראה. ב. מתמחות שהיו מרוצות יותר מההשתתפות בסדנת הסטאז' הביעו כוונה להמשיך זמן ממושך בהוראה.

לאור הממצא שההשתתפות ב"אופק חדש" ניבאה את שביעות הרצון מן העבודה, נערכו ניתוחי רגרסיה רק על המשיבות שלימדו ב"אופק חדש" בהם הוכנסו המנבאים שנכללו בניתוח של כל המשיבות, אך במקום ההשתתפות ב"אופק חדש" הוכנסו העמדות כלפי שלושה היבטים של התוכנית: העלאת השכר, שיפור הישגי התלמידים ושיפור מעמד המורה. הממצאים הראו ששביעות הרצון מן העבודה נובאה על ידי שיפור מעמד המורה ושביעות רצון מן הלימודים בבית הספר. הכוונה להתמיד בהוראה נובאה על ידי שיפור הישגי התלמידים ועל ידי שביעות רצון

מהלימודים במכללה ושביעות הרצון מהסטאז'. מתברר, אם כך, שמתמחות ב"אופק חדש" אשר היו מרוצות מהשיפור במעמד המורה, הביעו שביעות רצון כללית גבוהה יותר מן העבודה ומתמחות שהיו מרוצות מתרומת "אופק חדש" לשיפור הישגי התלמידים הביעו כוונה להתמיד בהוראה זמן ממושך יותר. הלימודים במכללה תרמו למחויבות לעבודת ההוראה ולא לשביעות הרצון הכללית מן העבודה.

6. דיון

השפעת ההשתלבות בתכנית "אופק חדש" על מורות מתחילות עמדה במוקד המחקר הנוכחי ונבחנה בשתי דרכים: האחת, בדיקת העמדות של מתמחות שלימדו במסגרת "אופק חדש" כלפי התכנית והשלכותיה על המורה ועבודתה והשנייה, השוואה בין מתמחות שהשתלבו בתכנית לבין מתמחות שלא השתלבו בה בנוגע לתחומים בעבודת ההוראה ובמוטיבציה להוראה. הממצאים שעלו בשתי שיטות הבדיקה מצביעים על עמדות חיוביות כלפי התכנית ועל כך שהיא נתפסת כבעלת השפעה מקדמת לגבי המורה ועבודתה החינוכית.

בשאלון העמדות שהועבר למתמחות שלימדו ב"אופק חדש" נמצאה רמה גבוהה למדי של שביעות רצון כללית מהתכנית - פחות מעשירית מבין המתמחות שהשתלבו בתכנית הביעו שביעות רצון נמוכה ממנה וכל השאר היו מרוצות במידה בינונית או גבוהה. ניתוח מפורט יותר של הממצאים העלה רמה בינונית – גבוהה של הערכת התרומה של התכנית בשלושת ההיבטים שנבחנו, אם כי הערכת התרומה של השכר נתפסה כגבוהה יותר מאשר הערכת התרומה לשיפור הישגי התלמידים ולהעלאת מעמד המורה.

חיזוק לעמדה החיובית כלפי "אופק חדש" התקבל בהשוואה בין שתי הקבוצות. המתמחות שלימדו במסגרת "אופק חדש" הביעו רמה גבוהה יותר של שביעות רצון כללית מהעבודה בשנה הראשונה מאשר מתמחות שלא לימדו במסגרת התכנית. ההשוואה בין שתי הקבוצות בתחומים הספציפיים גילתה כי המשתתפות ב"אופק חדש" גילו שביעות רצון גבוהה יותר מהשכר ומהחופשות ודיווחו על פחות קשיים הקשורים במעמד המורה בבית הספר. ניתוח התשובות לשאלה הפתוחה בה התבקשו המשיבות להעלות באופן חופשי את היתרונות והחסרונות של התכנית עולה בקנה אחד עם ממצאים אלה. שני יתרונות מרכזיים עלו בתשובות: כמחצית המשיבות רואות את היתרון העיקרי במישור החומרי – העלאת שכר – וכמחצית המשיבות סבורות שהיתרון העיקרי הוא פדגוגי וטמון באפשרות להשקיע משאבים מרובים בכל ילד ולהגביר על ידי כך את ההעצמה האישית וההישגים הלימודיים. אפשרות זו נובעת מהשעות הפרטניות ומצמצום מספר התלמידים בכיתות. החיסרון השכיח ביותר שעלה בניתוח התשובות לשאלה הפתוחה הוא ניצול לא יעיל של שעות שהייה המרובות בבית הספר. שעות אלה מיועדות לביצוע משימות שונות, כגון הכנת שיעורים ובדיקת עבודות, שהמתמחות הורגלו לבצע בעיקר בבית סביבת בית הספר אינה מספקת – לטענת חלק מהן – תנאים נאותים לביצוע משימות אלה ולכן הן חייבות לבצען בבית אחרי יום שהייה ארוך בבית הספר. יתכן שהקושי לבצע חלק מן המשימות בבית הספר נובע מהצורך לשנות הרגלים חזקים של ביצוע משימות אלה בסביבה שונה אך יתכן שהתנאים בבית הספר אכן מקשים על ביצוע משימות שדורשות ריכוז בסביבה שקטה. מן הראוי לבחון נושא זה באופן מפורט על מנת להעריך את היקפו ולהציע דרכי התמודדות.

אשר למוטיבציה להוראה, נמצא כי ההשתתפות בתוכנית "אופק חדש" תורמת למחויבות גבוהה שמתבטאת בכוונה להתמיד זמן ממושך יותר בעיסוק בהוראה. ממצא זה הוא בעל משמעות מעודדת לנוכח העובדה שכבר בתקופת ההכשרה יש אחוז לא מבוטל של סטודנטים שאינם בטוחים בכוונתם להתמיד זמן רב בהוראה². אשר לתפיסת ההתאמה להוראה הממצאים מצביעים על "אפקט תקרה" כלומר המתמחות תפסו את התאמתן להוראה כגבוהה מאד, ללא קשר להשתתפות ב"אופק חדש".

לא נמצאו הבדלים בין שתי הקבוצות בנוגע לפרקטיקה של עבודת המורה אשר נבחנה באמצעות מגוון של היבטים הכוללים התמודדות עם ההוראה, יצירת מוטיבציה אצל הלומדים, קשר עם התלמידים ועם ההורים, ניהול כיתה ומשמעת ועבודה עם תלמידים בעלי צרכים מיוחדים.

לאור העובדה שאוכלוסיית המחקר כללה מתמחות בסיום ההכשרה להוראה, נבחנה שביעות הרצון מההכשרה בזיקה להשתלבות בתכנית "אופק חדש". הממצאים הצביעו על רמה נמוכה יותר של שביעות רצון בקרב המשתתפות ב"אופק חדש" בשלושה תחומים של ההכשרה להוראה: רכישת כלים לעבודה פרטנית, רכישת כלים לעבודה בכיתה וההתנסות בהוראה. סביר להניח שהשהייה הממושכת יותר בבית הספר ובמיוחד הכמות הרבה יותר של מפגשים עם תלמידים במסגרת השעות הפרטניות יצרו דרישות רבות ומגוונות יותר שהצריכו יותר משאבים מקצועיים ויצרו תחושה של חסך בהשוואה למתמחות שלימדו בתכנית הרגילה.

ממצא מעניין שעולה מן הנתונים נוגע לזיקה שבין שביעות הרצון מן העבודה והכוונה להתמיד בעבודת ההוראה. מתברר ששני ההיבטים הללו מושפעים מגורמים שונים. שביעות הרצון הכללית מן העבודה מושפעת מהשיפור בשכר בעוד אשר הכוונה להתמיד בעבודת ההוראה מושפעת מהסיכוי לשפר את הישגי התלמידים. סביר להניח שממצא זה משקף שני גורמים מוטיבציוניים שונים – גורם חיצוני (אקסטרינזי) המתבטא כאן ברמת השכר וגורם אינטרינזי המתבטא בהעצמת התלמידים. מתוצאות המחקר עולה כי ההשתתפות ב"אופק חדש" תורמת למוטיבציה האקסטרינזית יותר מאשר למוטיבציה האינטרינזית. בהערכת ממצא זה חשוב לציין ששיפור השכר מורגש באופן מיידי בעוד אשר שיפור הישגים מצריך תהליך ממושך יותר ולכן לא ניתן להסיק על ההשפעה הדיפרנציאלית של "אופק חדש" על שני היבטים אלה מבדיקה שנערכה בתום שנה אחת בלבד. בנוסף, יתכן כי שיפור הישגי התלמידים נתפס אצל המורות ב"אופק חדש" כאתגר שהן תוכלנה לממש במשך הזמן בשל החידוש במסגרות הלמידה ובתנאי העבודה.

² סגל, ש' ועזר, ח' (2009). לחץ בהכשרה להוראה והשלכותיו על המתכשר להוראה. תל אביב: מכון מופ"ת.

לסיכום, ממצאי המחקר מראים שתכנית "אופק חדש" נתפסה כבעלת תרומה משמעותית בשלושה היבטים - שכר, מעמד המורה והישגי התלמידים - כבר בתום השנה הראשונה לעבודה במסגרת התכנית. העובדה שהשפעת התכנית לא באה לידי ביטוי ברוב התחומים של עבודת ההוראה יכולה להיות מוסברת בשתי דרכים. האחת, העלאה בשכר המורים ובשעות השהייה בבית הספר לא תשפיע על הפרקטיקה היומיומית של עבודת הוראה. השנייה, שינוי בעבודת ההוראה ובכוונה להתמיד במקצוע מצריך זמן ממושך יותר מאשר שנה אחת ולכן לא ניתן היה לאתר אותם במחקר הנוכחי.

מבחינה מעשית עולות מן הממצאים שתי המלצות: א. דרושה עזרה למורות בנוגע לניצול יעיל יותר של שעות השהייה בבית הספר. כדאי היה לבחון באופן מפורט את הקשיים של המורות לנצל את שעות השהייה באופן יעיל ולגבש דרכי התמודדות על פי בדיקה זו. ב. דרושה בדיקת צרכים של המורות לגבי העבודה הפרטנית והתאמת ההכשרה במכללה בנושא זה על פי הצרכים שיאותרו.

בהערכת הממצאים של המחקר הנוכחי יש להתחשב גם בעובדה שאוכלוסיית המחקר כללה מתמחות שזו להן ההתנסות הראשונה כמורות בבית הספר. לא ברור עד כמה ניתן להכליל ממצאים אלה למורות מנוסות יותר. דרושים מחקרים נוספים שיבחנו את השפעתה של תוכנית "אופק חדש" על פני טווח זמן ממושך יותר מאשר שנה ובקרב אוכלוסיית מורים מגוונת יותר מאשר מורות מתחילות.



סיון תשס"ט

שאלון לסטודנטים

סטודנטית יקרה!¹
אנו מבקשים ממך להשתתף במחקר שנערך במכללת לוינסקי ולמלא את השאלון המצורף בזה. המחקר עוסק בהיבטים שונים של הלימודים במכללה והעבודה בבית הספר מנקודת מבטם של המתמחים בהוראה. השאלון הינו אנונימי והמידע שייאסף באמצעותו מיועד לצרכי מחקר בלבד. אנא, קראי את כל החלקים של השאלון ועני על כל השאלות.

תודה על שיתוף הפעולה
צוות המחקר

חלק א

1. מין 1. זכר 2. נקבה
2. גיל: _____
3. מצב משפחתי: 1. רווקה 2. נשואה 3. אחר
4. מספר ילדים: _____
5. שנת לימודיך במכללה: שנה אחרונה / סיימתי לימודים
6. מסלול לימודים: 1. גיל רך 2. יסודי 3. על יסודי 4. חינוך מיוחד 5. מוסיקה
7. תחומי התמחות: _____
8. אוכלוסיית הליומדים בכיתות בהן את מלמדת: יסודי / חט"ב / יסודי חנ"מ / חט"ב חנ"מ
9. מספר התלמידים בכיתה בה מרוכזת רוב המשרה שלך: _____
10. מספר שעות העבודה השבועיות (ש"ש): _____
11. האם את עובדת במסגרת אופק חדש? כן / לא
12. האם בית הספר בו את עובדת עבר לאופק חדש? כן / לא

חלק ב

סמני לגבי כל אחד מן ההיגדים המוצגים להלן עד כמה את מסכימה עם הנאמר בו. סמני את תשובתך על פני סולם של שש דרגות, כאשר 1 = אינך מסכימה כלל לנאמר בהיגד ו-6 = את מסכימה במידה רבה מאד

מידת ההסכמה						ההיגד	A
במידה רבה מאוד				בכלל לא			
6	5	4	3	2	1	אני מרוצה מבחירתי במקצוע ההוראה	1
6	5	4	3	2	1	אני מעריכה את יכולתי ללמד כגבוהה	2
6	5	4	3	2	1	בכוונתי לעסוק בהוראה זמן ממושך	3
6	5	4	3	2	1	אילו הייתי מתחילה את לימודי מחדש הייתי בוחרת בהוראה	4
6	5	4	3	2	1	יתכן שבעתיד אעדיף לעסוק במקצוע אחר	5
6	5	4	3	2	1	מקצוע ההוראה מתאים לאישיות שלי	6

7. אני מעוניינת להמשיך ללמד בבית הספר בו אני עושה את ההתמחות: כן / לא

נמקי _____

¹ כל הנאמר בלשון נקבה מתייחס גם ללשון זכר.



חלק ג

לפניך רשימת מקורות אפשריים לקשיים של מורים מתחילים, סמני עד כמה כל אחד מן המקורות הבאים מקשה על עבודתך. סמני את תשובתך על פני סולם של שש דרגות, כאשר 1 = אינך מרגישה כל קושי ו-6 = את מרגישה קושי רב מאד

מידת ההסכמה							הקשיים	B
במידה רבה מאוד					בכלל לא			
6	5	4	3	2	1	1	עומס העבודה	
6	5	4	3	2	1	2	משמעת וניהול כיתה	
6	5	4	3	2	1	3	כיתות מאוכלסות	
6	5	4	3	2	1	4	התמודדות עם תלמידים בעלי צרכים מיוחדים	
6	5	4	3	2	1	5	יצירת מוטיבציה ללמידה	
6	5	4	3	2	1	6	קונפליקט בין תפקידים שונים	
6	5	4	3	2	1	7	יחסים עם המנהלת	
6	5	4	3	2	1	8	תחושת פקפוק במקצוע שבחרת	
6	5	4	3	2	1	9	רצון לעזוב את ההוראה	
6	5	4	3	2	1	10	יחסים עם הורים	
6	5	4	3	2	1	11	תחושת הלם	
6	5	4	3	2	1	12	עבודה קשה	
6	5	4	3	2	1	13	ציפיות בלתי ברורות ממני	
6	5	4	3	2	1	14	הפער בין מה שהוכשרתי אליו לבין המציאות הבית ספרית	
6	5	4	3	2	1	15	המעמד שלי כמורה חדשה במערכת	
6	5	4	3	2	1	16	אחר	

דרגי את חמשת הקשיים, מתוך הרשימה הנ"ל, כאשר 1 מסמן את הקושי הגדול ביותר שחווית ו-5 את הנמוך ביותר (סמני את המספר)

1 _____ 2 _____ 3 _____ 4 _____ 5 _____

חלק ד

לפניך היגדים המתארים היבטים שונים של העבודה בבית הספר והלימודים במכללה. דרגי את מידת שביעות הרצון שלך מכל היבט על פני סולם של שש דרגות, כאשר 1 = אינך מסכימה כלל ו-6 = אנאמר בהיגד ו-6 = את מסכימה במידה רבה מאד. אם לא רלוונטי לגביך, סמני 0

מידת ההסכמה							באופן כללי אני שבעת רצון:	C
לא רלוונטי	במידה רבה מאוד				בכלל לא			
0	6	5	4	3	2	1	1	מסדנת הסטאז'
0	6	5	4	3	2	1	2	ממנחת סדנת הסטאז'
0	6	5	4	3	2	1	3	מתרומת הסטאז' בתחום המקצועי
0	6	5	4	3	2	1	4	מהדרך שבה אני מתמודדת עם ההוראה
0	6	5	4	3	2	1	5	מהקליטה שלי על ידי מנהל בית הספר
0	6	5	4	3	2	1	6	מהקליטה שלי על ידי המורים העמיתים
0	6	5	4	3	2	1	7	מהקשר שלי עם הורי התלמידים
0	6	5	4	3	2	1	8	מהקשר שלי עם התלמידים
0	6	5	4	3	2	1	9	מהשכר שאני מקבלת
0	6	5	4	3	2	1	10	מהחופשות שיש לי
0	6	5	4	3	2	1	11	מהשעות הפרטניות בעבודתי בביה"ס

מכללת לוינסקי לחינוך
רשות המחקר, ההערכה והפיתוח



באופן כללי אני שבעת רצון:							
0	6	5	4	3	2	1	12 מהלימודים התיאורטיים במכללה
0	6	5	4	3	2	1	13 מהכלים שרכשתי במכללה לעבודה בכיתה
0	6	5	4	3	2	1	14 מהכלים שרכשתי במכללה לעבודה הפרטנית
0	6	5	4	3	2	1	15 מההתנסות בהוראה בתקופת ההכשרה
0	6	5	4	3	2	1	16 מההכשרה שקבלתי במכללה
0	6	5	4	3	2	1	17 מהמורה החונכת שלי
0	6	5	4	3	2	1	18 משעות השהיה בביה"ס

חלק ה

לפניך היגדים המתארים היבטים שונים של התוכנית "אופק חדש" בבתי הספר. דרגי את מידת הסכמתך עם כל היבט על פני סולם של שש דרגות, כאשר 1 = אינך מסכימה כלל לנאמר בהיגד ו-6 = את מסכימה במידה רבה מאד. אם לא רלוונטי לגביך, סמני 0

מידת ההסכמה								D
לא רלוונטי	במידה רבה מאוד					בכלל לא		
0	6	5	4	3	2	1	1 אני שמחה להיות חלק מ"אופק חדש"	
0	6	5	4	3	2	1	2 שמעתי שהמורים הותיקים שמחים להצטרף ל"אופק חדש"	
0	6	5	4	3	2	1	3 ל"אופק חדש" ישנם הרבה יתרונות	
0	6	5	4	3	2	1	4 "אופק חדש" ישפר את הישגי התלמידים	
0	6	5	4	3	2	1	5 "אופק חדש" משפר את מעמד המורה	
0	6	5	4	3	2	1	6 "אופק חדש" משפר את משכורתו של המורה	
0	6	5	4	3	2	1	7 אין לי מושג מהי תוכנית "אופק חדש"	
0	6	5	4	3	2	1	8 צרפו אותי ל"אופק חדש" אבל לא הנחו אותי כיצד לפעול על פי התוכנית	
0	6	5	4	3	2	1	9 כולם מדברים על "אופק חדש" אבל לא יודעים בדיוק מה זה	
0	6	5	4	3	2	1	10 אני מאמינה שתכנית אופק חדש תתרחב לכל מערכת החינוך תוך זמן קצר	
0	6	5	4	3	2	1	11 ההשתתפות באופק חדש מכבידה עלי	
0	6	5	4	3	2	1	12 השתתפותי באופק חדש לא תורמת לי	

תארי לעצמך שבשנה הבאה תעבדי במסגרת "אופק חדש" ויהיה עליך להשתתף בקורס בן 40 שעות במכללה. מהם שלושת הנושאים שהיית רוצה ללמוד על פי סדר העדיפות שלך.

1. _____
2. _____
3. _____

תארי לעצמך שבשנה הבאה תעבדי במסגרת "אופק חדש" ויהיה עליך לבחור במורה מלווה ולהיפגש איתו 20 שעות במשך השנה. במי תהיה בחירתך? דרגי את האפשרויות מ-1 במקום הראשון ל-3 במקום השלישי:

הדרוג	האפשרויות
	מורה מתוך בית הספר שבו תהיי מועסקת
	מדפ"ית מהמכללה על פי בחירתך
	מורה אחרת מהמכללה על פי בחירתך
	אחר _____



צייני בנקודות מהם לדעתך היתרונות של תוכנית "אופק חדש" ומהם החסרונות שלה

חסרונות 1.	יתרונות 1.

אילו היה בידך לבצע שלושה שינויים בתחום כלשהו בבית הספר שבו את עובדת (למעט נושא השכר), אילו שינויים היית מציעה?

1.

2.

3.

תודה על השתתפותך