



אפקטיביות של פיתוח מקצועי

דגשים מתוך סקירה



היזמה למחקר יישומי בחינוך

סקירת הספרות בנושא אפקטיביות של פיתוח מקצועי נכתבה בידי ד"ר דניאל שפרלינג ונערכה בידי ד"ר ליאת יוספברג בן-יהושע ממכון מופ"ת, בהזמנת ועדת המומחים לנושא ניהול מיטבי של הפיתוח המקצועי וההדרכה במערכת החינוך. לסקירה המלאה לחצו כאן

פברואר 2019



ורים משקיעים שעות רבות, לאורך כל שנות הקריירה שלהם, בהתפתחות מקצועית באמצעים שונים: השתלמויות, קורסים, קהילות מקצועיות ועוד. איזה אמצעי מבין אמצעים אלו אפקטיבי? איזו מבין דרכי הלמידה האלה מובילה לשיפור בהישגי תלמידים? איזו דרך מובילה לשינוי בפרקטיקות הוראה?

אלו שאלות טובות, אך קשה לענות עליהן תשובה מבוססת מחקר שנבחנה בכלים מהימנים ותקפים. יש בנמצא מעט מאוד מחקר שיטתי אשר בוחן את ההשפעות שיש לשיטות שונות לפיתוח מקצועי של מורים על הוראה ועל למידה. מרבית המחקרים בנושא לא בחנו את ההשפעות הללו באופן כמותי, והם אינם ניתנים לשחזור. וכמובן, אין מחקרים שקשרו באופן שיטתי בין מסגרות ותוכניות של פיתוח מקצועי של מורים ובין ההישגים הלימודיים של תלמידיהם.

אף על פי שהמחקרים אינם מציעים ידע סדור בנוגע למנגנון המאפשר לפרקטיקות ההוראה של מורים להשתפר בעקבות תהליך הלמידה המקצועית שלהם, ישנה הסכמה בספרות כי המחקר האמפירי הקיים מגבש אמות מידה בסיסיות להגדרתו של פיתוח מקצועי אפקטיבי למורים. לפי הספרות, אמות מידה אלה מאפשרות לבחון את האפקטיביות של התוכניות השונות בהגדלת הידע והמיומנויות של מורים ואת יעילותן בשיפור פרקטיקות ההוראה של המורים.

ועדת המומחים בנושא 'ניהול מיטבי של הפיתוח המקצועי וההדרכה במערכת החינוך', הזמינה ממכון מופ"ת¹ סקירת ספרות שתרכז ותסכם ידע מחקרי שהצטבר על האפקטיביות של שיטות פיתוח מקצועי. בסקירה מתוארים ונדונים מחקרים שונים שהתפרסמו בשלושים השנים האחרונות בנושא אפקטיביות של פיתוח מקצועי של מורים. בסקירה זוהו כמה מסקנות המשותפות למחקרים שונים באשר למאפייניו של פיתוח מקצועי אפקטיבי. כאן מנויות בקצרה המסקנות המרכזיות שנמצאו; פירוט על המסקנות ועל המקורות המחקריים שעליהם הן מתבססות – ראו בסקירה.

נראה כי **משך התוכנית** בפני עצמו אינו מנבא אפקטיביות, ותרומתו תלויה בנעשה בתוכנית. תוכניות אפקטיביות יוצרות הזדמנויות ליישום הנלמד, לתצפיות עמיתים, למתן משוב ולקבלת משוב ולרפלקציה על התכנים הנלמדים. כל הגורמים הללו דורשים זמן, ומכאן שתוכניות ממושכות שכוללות אותם הן מוצלחות במיוחד. פעמים רבות קהילות מורים כוללות רכיבים אלה.

חיוב להשתתף בפעילות לעומת השתתפות וולונטרית – חיוב המורים להשתתף בתוכניות הפיתוח המקצועי לא נמצא קשור למידת ההצלחה של התוכנית ולגודל תרומתה. ישנן הוכחות ודוגמאות מחקריות לכאן ולכאן.

תכניה של התוכנית לפיתוח מקצועי צריכים להיות **רלוונטיים למורים** – לעסוק בבעיות המטרידות אותם, בפרקטיקות הלמידה שלהם וביצירת מטרה משותפת – באמצעות שימוש בחומרים מקוריים ובפעילויות אינטראקטיביות.

יש **לשלב ידע פדגוגי** עם ידע בתחום הדעת. נמצא כי התמקדות בתוכן ההוראה לבדו אינה מספיקה כדי לעורר שינוי אצל מורים ואצל תלמידים, וכי תנאי להצלחת תוכניות הלמידה המקצועית של מורים הוא תמהיל מסוים בין הדגש על תחום הדעת (לימוד ידע חדש והקשרים תיאורטיים נוספים) לבין העיסוק בפדגוגיה.

1 הסקירה נכתבה בידי ד"ר דניאל שפרלינג ונערכה בידי ד"ר ליאת יוספסברג בן-יהושע. ייעוץ אקדמי: פרופ' אילנה מרגולין. ראו: שפרלינג, ד' (2018). אפקטיביות של פיתוח מקצועי. ל' יוספסברג בן-יהושע (עורכת). סקירה מוזמנת כחומר רקע לעבודתה של ועדת המומחים לנושא ניהול מיטבי של הפיתוח המקצועי וההדרכה במערכת החינוך. הסקירה משקפת את עמדת הכותב בלבד.

שילוב של **הערכה** בתוכנית מאפשר לבחון את ההשפעה שיש לתהליך הלמידה של המורים על עבודתם ועל הישגי תלמידיהם.

נמצאו יתרונות **לשילוב מומחה חיצוני** בתוכניות ההתפתחות המקצועית לשם הוראת ידע, לעריכת רפלקציה ולהערכה. ההשפעה החיובית האפשרית על המורה ועל הישגי תלמידיו גדלה כאשר המומחה החיצוני לא רק צופה במורה ומעריך את עבודתו, אלא משמש גם Co-learner ו-Co-thinker – למשל בתכנון שיעורים וביצירת מודל לתכנון אסטרטגי. תהליכי התפתחות מקצועית הנשענים אך ורק על הידע הקיים בתוך בתי הספר אינם מספיקים לשיפור הפרקטיקה של המורים והישגי התלמידים.

מגוון ושונות של מרכיבים פדגוגיים שונים מגדילים את תרומתן של תוכניות פיתוח מקצועי. כמה חוקרים מדגישים כי החשוב הוא השילוב שבין רכיבים שונים של פיתוח מקצועי של מורים לבין מטרותיהם המשותפות, לצד בחינה של פרספקטיבות וגישות מגוונות.

קהילות מקצועיות תורמות ללמידה הפעילה של המורים, לבניית הידע שלהם ולהטמעתו, ומעודדות חשיבה משותפת ורעיונות חדשים. פיתוח מקצועי שמבוסס על **קהילות מורים** יכול לפתח תרבות של למידה ולייצר הבנה משותפת של מטרות ההוראה, שיטות הוראה, בעיות וכיו"ב. נראה שההשתתפות של כמה מורים המלמדים באותו בית ספר, מלמדים את אותו מקצוע או מלמדים באותה שכבה, משפיע לחיוב על האפקטיביות של תהליך הפיתוח המקצועי. מורים שעובדים יחד ייטו יותר לדון בבעיות ובאתגרים במהלך עבודתם, לשתף בחומרי לימוד וליישם בצורה מועילה יותר, בפרקטיקות ההוראה היומיומיות, את מה שנלמד בתוכניות הפיתוח המקצועי.

מהמחקרים שנסקרו עולה כי מודל דידקטי של פיתוח מקצועי, שלפיו מובילי התוכנית **מנחים את המורים מה יש לעשות בלבד** – כלומר מספקים להם "פתרון נכון" של בעיות, או מספקים להם חומרים ללא אפשרות לפתח את מיומנויותיהם – אינו אפקטיבי. המרכיב של **למידה פעילה** מופיע ברבות מן התוכניות, והוא כולל לימוד עמיתים, חקר התאמת ההוראה לתוכנית הלימודים ולסטנדרטים, ניתוח עצמי, רפלקציה, מחקר ועוד. למרכיב זה יש חשיבות והשפעה על שביעות הרצון של המורים המשתתפים בתהליך, אך העדויות המחקריות על הקשר שבינו לבין הישגי תלמידים חלשות ומועטות יחסית.

ככל שתוכניות הלמידה המקצועית של מורים **ממוקדות במטרה של שיפור הישגי התלמידים**, והן בעלות מבנה ומאפיינים שמשרתים את המטרה הזו, כך גדל הסיכוי למימושה.

תרומתה של מנהיגות בית הספר – למנהלי בתי הספר תפקיד מרכזי בארגון של תוכניות לפיתוח מקצועי של מורי בית הספר ובתמיכה בהן, ביצירה של תרבות למידה של מורים, במתן הזדמנויות למורים ובכינון מנהיגות מעצימה. על מנהלי בתי ספר לראות בפיתוח המקצועי של המורים חלק בלתי נפרד ממשרתם ולדאוג ליצירת תשתית הולמת ומנגנונים ארגוניים מקצועיים שיאפשרו למורים לעבור תהליך מתמשך של למידה. עם זאת, אופייה של התמיכה שהנהגת בתי הספר צריכה לספק אינו מובהר דיו בספרות.