

נייר רקע בנושא תוכניות מצוינות וסטנדרטים למורים מנוסים

איתי ארצי

באופן כללי, ניתן למצוא מספר מאפיינים המשותפים למספר גדול של תכניות: במרבית התכניות שמים דגש על **חדשנות של פרקטיקת ההוראה**, ועל **מנהיגות בית ספרית** שבה המורה לוקח עליו אחריות רחבה יותר מהוראה בכיתה, החל מתפקידי מנהיגות רשמיים בבית הספר ועד חניכת מורים צעירים יותר או שיתוף ידע מקצועי אפקטיבי עם קהילת המורים של בית הספר. התכניות מבקשות לטעת בלב המורים את **עקרון השיתוף ועבודת הצוות** – בכל עבודה או מטלה שהם לוקחים על עצמם, עליהם לראות ולחשוב כיצד ניתן לבצעה תוך שיתוף צוות העובדים של בית הספר, וכיצד היא תוביל ללמידה ושינוי עצמי, של המורים האחרים וכמובן של התלמידים. **שיפור מדיד בהישגי התלמידים** ניצב בראש ובראשונה כמטרה המרכזית של התוכניות השונות, אותה ניתן להשיג באמצעות דרכים שונות בהתאם לכל אחת מהתכניות. כמו כן, בחלק ניכר מהתכניות ניתן מקום ל**שיפור וחדשנות בתחום הטמעת הטכנולוגיה בפדגוגיה ובהוראה בכיתה**. תחום אחר שהודגש בחלק קטן יותר של התכניות הוא צמצום פערים חברתיים, כך שהמורים המשתתפים בתכניות המצוינות מופנים לבתי ספר בשכונות מוחלשות. לעומת זאת, ישנן תכניות שלא מציינות זאת ומדגישות בעיקר מנהיגות, ניהול ומצוינות חינוכית. הופתעתי למצוא כי השיח החינוכי שעלה ממרבית התכניות מכוון בעיקר להצלחה מדידה ולציונים. לא מצאתי תכניות המכוונות להעברת כישורי מנהיגות לתלמידים, או לחזק אצל התלמידים את הבסיס הערכי או החברתי של זהותם.

הערכת התכניות לא הייתה פשוטה. היכן שהתקיים מחקר הערכה הדבר היה קל יותר, אך גם אז, בדרך כלל, לא הובאו מדדים הבוחנים את השפעת התכנית על ציוני התלמידים. למרות זאת, ניסיתי למצוא ממצאים המעידים על ותק התכנית, או על פרסים, ארגונים במדינות אחרות ששכרו את התכנית או השפעה איכותית של התוכנית שאינה מופיעה באתר התכנית בלבד. נראה לי שפרמטרים חשובים המעידים על הצלחת התכנית הם ותק, תמיכה כספית ועקבית מהרשויות במדינה, עדות לשיתוף פעולה בין ארגונים מסקטורים שונים (פרטי, ציבורי, ממשלתי, אקדמי ועוד) ופרויקטים או יוזמות בעלות השפעה שבוגרי התוכנית הקימו בכוחות עצמם לאחר ההשתתפות בתוכנית.

בסקירה זו מוצגים 6 ארגונים ותוכניות המחולקים לשלושה חלקים: בחלק הראשון תוצג תוכנית ותיקה למנהיגות מורים מצוינים ומנוסים שזכתה למחקרי הערכה, בחלק השני מוצגות שלוש סקירות לתכניות אקדמיות חדשניות למורים מנוסים, ואילו החלק השלישי מציג שני ארגוני סטנדרטים בהוראה.

תכנית למנהיגות מורים מנוסים

1) Teacher Leadership and Learning Program (TLLP)– Canada

אגף החינוך של פרובינציית אונטריו בקנדה מפעיל תכנית שנתית זו משנת 2007 ומאז הוא מציע תמיכה ביוזמות חינוכיות למורים מנוסים המעוניינים להשפיע על מורים אחרים, על תכנית הלימודים או על פרקטיקת ההוראה, כאשר אישור היוזמות כפוף להנהלת בית הספר. התוכנית שואפת להפוך מורים מנוסים שצברו ניסיון של מספר שנים בהוראה למנהיגי למידה – למידה שלהם, למידה והשראה מקצועית על עמיתיהם ושל תלמידיהם. התוכנית פתוחה למורים או לקבוצות של אנשי חינוך המובלות על ידי מורים (מורים שעוסקים בעבודה אדמיניסטרטיבית יכולים להצטרף לתוכנית רק בקבוצה שמובלת על ידי מורים). התוכנית מציעה למשתתפים בה מימון כספי של הפרויקטים שהם יוזמים, הכשרה בנושאי מנהיגות ואפשרות לשיתוף תוצרי הלמידה עם מורים אחרים לרווחת התלמידים. בכדי לזכות במימון, יוזמות המורים צריכות לעסוק בפרקטיקות הוראה חדשניות שיובילו ללמידה אפקטיבית והתפתחות אצל התלמידים, איתור דרכים חדשניות להטמעת טכנולוגיה בתוכנית הלימודים ובפדגוגיה, הובלת צוותים המשלבים אנשי חינוך ומנהלה לשיתוף ידע, חיזוק הקשר בין בית הספר והקהילה כדי לפתח תחושת שייכות לקהילה, הוראה לבני מיעוטים ועוד. חשוב להדגיש כי התוכנית המוצעת על ידי המורים עומדת במרכז השיקולים, כך שלא נקבעו קריטריונים קשיחים חיצוניים לתכנית כמו ותק או מצוינות בהוראה של המורה. מבין אלפי התוכניות שקיבלו את תמיכת התוכנית מוצגות כמה דוגמאות: יוזמות שזכו למימון הן תכנית לצמצום הפערים החינוכיים בין תלמידים ילידיים לכאלה שאינם ותוכנית שמכשירה מורים להשתמש בפודקאסטים (podcasts) לשיפור כישורי הכתיבה, התקשורת המילולית והאוריינות התקשורתית. ניתן לראות כי קיימים הבדלים גדולים בין הפרויקטים, אך הפרויקט הממוצע זוכה למימון ציבורי של 13,991 דולר המגיע ישירות למורים וכולל בין שניים לארבעה מורים. ההצעות לפרויקטים צריכות להיות קוהרנטיות, פרקטיות, מוכוונות מטרה ומבוססות על מחקרים עדכניים כך שהתיאוריה החינוכית תשתלב עם הפרקטיקה שמביא המורה. הצעות טובות הן כאלה שתוצרי הלמידה שלהן מדידות, שפוטנציאל ההשפעה שלהן כולל מורים עמיתים, תלמידים, ואת המערכת כולה. בעת כתיבת המטלה יש להתייעץ עם מורים אחרים ועם המנהל, ולקבל את אישורו על התוכנית. ההצעות צריכות לכלול גם הערכות כספיות לעלות הביצוע של התוכנית. בסך הכל בארבע השנים שבהן התוכנית פועלת היא הוציאה כמיליון דולר בכל שנה כדי לממן את הפרויקטים. בשנה הראשונה הסכום עמד על 982,051 דולרים שהתחלקו בין 158 פרויקטים, ואילו במחזור הרביעי סך ההוצאות עמדו על 1,257,925 דולרים שהתחלקו בין 342 פרויקטים.

ההכשרה המקצועית ניתנת לכל המשתתפים בתוכנית והיא יכולה לעסוק בנושאים רבים, בהתאם לתחומי העניין שלהם, כאשר עיקרה לספק להם כישורי מנהיגות ויכולת לשתף באירועי שיא שנתיים של כל משתתפי אותה שנה. לדוגמא, נושאים מקצועיים יכולים לעסוק ביצירת שוויון בתוצאות החינוכיות, הוראה אינטרדיסציפלינרית ואינטגרציה בין תחומי דעת, אסטרטגיות חדשניות שיגיעו לכל התלמידים ויסייעו להם בלמידה ובבניית הזהות או הטמעה של עזרים

טכנולוגיים לשם מענה לצרכים לימודיים. במחקר הערכה שהוזמן על ידי מפעילת התוכנית ונערך על ידי מחלקת החינוך של אוניברסיטת סטנפורד נמצא כי הארגון עומד בכל יעדיו, וכי יש להמשיך לממן ולהפעיל תכנית יוצאת דופן זו. המחקר מצא כי המורים המשתתפים בו עשו דברים מדהימים, ושהפרויקטים שהם הובילו תרמו לשיפור הפרקטיקה של ההוראה של מורים עמיתים רבים ולתהליכי הלמידה של תלמידיהם. המחקר מצא כי יתרונותיו של הפרויקט מצויים בכך שהוא מאפשר לעמיתיו חופש לבחור ולעצב בעצמם את הפרויקט אותו הם מובלים, שיתוף המידע עם מורים-עמיתים מה שמצמצם את הבידוד של המורים, ומימון להפעלת התוכנית וזמן חופשי מורים לתפעולה. עם זאת, מציינים עורכי המחקר כי האתגר הגדול ביותר עבור המורים שהשתתפו בפרויקט היה ניהול זמן. קשיים נוספים הם ניהול צוות המורים שמוביל את הפרויקט, והתמודדות עם התנגדויות וקושי לקבל שינוי בקרב קהילת בית הספר כולה¹. המחקר נערך על ידי שלושה חוקרים בכירים מאוניברסיטאות סטנפורד וטורונטו, והמסקנות מבוססות על ראיונות עם בוגרי התוכנית ועם אנשי הוועדות שבחרו את הפרויקטים, ניתוח שאלונים שהבוגרים חויבו למלא, ניתוח אירועי השיא וניתוח של מסמכי מדיניות רשמיים של התוכנית.

המידע נלקח מאתר התכנית:

<http://www.edu.gov.on.ca/eng/teacher/tllp.html>

תכניות אקדמיות:

2) Management and Leadership in Schools program at Singapore's National Institute for Education

המכון הלאומי לחינוך של סינגפור מציע מגוון קורסים למורים-מנהיגים מדרג הביניים. קורס זה מוצע החל משנת 2009 מיועד למורים שמעוניינים להרחיב את מעגלי ההשפעה שלהם ולתרום להוראה ולמידה חדשניים בבית הספר. מטרת התכנית הן יצירת ידע פדגוגי חדש, מעבר לתחום דעת ספציפי, פיתוח יכולות מנהיגות מקצועית והובלת תהליכי הוראה ולמידה באמצעות קבוצות למידה מוכוונות לשיפור תמידי של תכנית הלימודים. התוכנית עוצבה בשיתוף עם מערכת ההשכלה הגבוהה ועם משרד החינוך הסינגפורי. הלמידה נעשית באמצעות מפגשים, שיעורים פרונטאליים, ולמידה מקוונת, מתוך הנחה כי גם בבית הספר יש להטמיע באופן חדשני את טכנולוגיות המידע. תכנית הלימודים של התוכנית עוסקת בשלושה נושאים: הנושא הראשון הוא עיצוב מתקדם וחדשני של תכניות לימודים שפותר בעיות קיימות בתוכנית הלימודים. הנושא השני הוא עידוד שיחות מקצועיות (Professional Conversations) ככלי שיתופי לתחקור ושיפור עצמי של פרקטיקות ההוראה והניהול היומיומיות באמצעות הקבוצה. עמיתית התוכנית נדרשים לשאול עצמם "מדוע עשיתי פעולה מסוימת בדרך שבה עשיתי? ומהן הנחות היסוד, הערכים והתאוריות שהניעו אותי בפעולה זו? האם יכולתי לפעול אחרת?" אופן פעולה זה נועד לאתגר פעולות שגרתיות ומובנות מאליהן בהוראה. הנושא השלישי הוא למידה מאתגרים ומודלים

¹<http://edpolicy.stanford.edu/publications/pubs/751>

חינוכיים בינלאומיים ובאמצעותם הגדלת מעגלי ההשפעה של המשתתף בתכנית. התכנית נמשכת 17 שבועות ובה 35 מנהיגים (התוכנית לא מציינת דרישות סף ספציפיות) של בתי ספר שונים מדרג הביניים נבחרים בקפידה לתוכנית זו בכל שנה, ובכדי להתקבל עליהם לעבור ראיונות ותרגילים הבוחנים יכולות מנהיגות. בוגרי התוכנית מקבלים חניכה ממנטורים בכירים יותר, ולמורים-מנהיגים מנוסים מוצע לפקח על יחידות מנהליות נוספות במשרד החינוך.² התוכנית מעניקה תעודה רשמית שמאפשרת להמשיך ולהתקדם במעלה הסולם הניהולי בשדה החינוך. עדות להצלחת התוכנית ניתן לראות בכך שמשרד החינוך בפיליפינים שלח קבוצת מנהלים ומפקחים לסינגפור כדי שיעברו את הקורס. על תכנית זו לא נערך מחקר הערכה ספציפי, אך בדו"ח מחקר והמלצות לקובעי מדיניות בחינוך שנערך על ידי קרן פירסון³ על מערכת החינוך בסינגפור נמצא כי אחת החזקות של מערכת החינוך הסינגפורית נמצאת בהכשרת המורים שלה במכון לחינוך של סינגפור, ובהליך הסלקציה הקפדני שבו מורים מצוינים מקודמים והופכים למנהיגים חינוכיים בעזרת הקורס המדובר.

המידע נלקח מהאתר :

<http://www.nie.edu.sg/study/leadership-programmes/management-and-leadership-schools-programme>

3) Teacher Leader in Mathematics Education

תכנית זו מציעה למורים מנוסים למתמטיקה ממדינת ניו יורק בארצות הברית להפוך למורים מנהיגים התורמים לשיפור בית הספר בתחום הפדגוגי במתמטיקה באמצעות תפקידי מנהיגות בבתי הספר. דרישות הסף של התכנית הן מצוינות אקדמית ופוטנציאל מנהיגות חינוכית, עניין בחינוך מתמטי אך ניסיון ספציפי אינו נדרש ותעודת הוראה של מדינת ניו יורק. התוכנית משלבת לימודי מתמטיקה פרקטיים עם מנהיגות מתמטית. רשימת הקורסים שהמשתתפים בתוכנית משתתפים בה כוללת הטמעת הטכנולוגיה בתכנית הלימודים לטובת שיפור יכולות הלמידה והחקירה, הוראת מתמטיקה בכיתות מגוונות, איתור קשיי למידה ופתרון, הוראת כתיבה וקריאה, פיתוח תכניות לימודים למנהיגים מתמטיים, פיתוח מקצועי למנהיגים מתמטיים, מחקר תיאורטי למנהיגים מתמטיים, פרקטיקום למנהיגים מתמטיים ופרויקט תואר שני אינטגרטיבי. בוגרי התוכנית מכהנים כמנהיגי מורים, מורים מומחים, מאמנים או מנטורים (התכנית לא מכשירה לתפקידים הללו באופן ספציפי ומכוון) של מורים צעירים ומשפרת את סיכויי הקבלה לארגונים אחרים העוסקים בשיפור החינוך המתמטי. התוכנית נמשכה בשלושה סמסטרים במהלך חופשת הקיץ במשך שנתיים, כאשר בין הסמסטרים המורים מנהלים מחקר עצמאי המבוסס על עבודתם, בפיקוח של מומחה לפדגוגיה מתמטית. התוכנית שמה דגש על למידת עמיתים, גם אלה מגיעים ממסגרות חינוכיות אחרות. לבסוף, התוכנית מעודדת את בוגריה לקחת תפקידי ניהול ומנהיגות בית ספריים בנוסף לתפקיד ההוראה בכיתה. בוגרי התוכנית זוכים לתעודה רשמית: New York State Professional Teacher Certification. עדיין לא נערך על תכנית

²<http://www.oecd.org/site/eduistp2012/49850576.pdf>

³http://www.pearsonfoundation.org/downloads/PF-CCSSO_Report.pdf

זו מחקר הערכה, לפי עיתון חינוכי מוערך⁴ עולה כי התוכנית בת 25 שנים, היא היחידה בארצות הברית שמשפרת את היכולות המתמטיות של משתתפיה, וכי התוכנית מבקשת לשנות אצל משתתפיה את דימוי המתמטיקה מתחום דעת שבו יש לשנן נוסחאות וחוקים למדע של יחסים ודפוסים. בוגרים רבים של התוכנית מובילים רפורמות בתחום תכניות הלימודים במתמטיקה בהיקף רחב. התוכנית משתתפת ביוזמה 100kin⁵ באמצעות הכשרת 40 מורים נוספים למתמטיקה עד 2018, מה שמהווה עלייה של 100% במספר המורים שהתוכנית תורמת ליוזמה.

המידע נלקח מהאתר :

<http://bankstreet.edu/graduate-school/academics/programs/general-teacher-education-programs-overview/teacher-leader-mathematics-education/>

4)The Teacher Leadership Institute

המכון למנהיגות מורים של בתי הספר הציבוריים בנשויל (בירת מדינת טנסי בארצות הברית) מציע קורס מנהיגות למורים (יסודי ותיכון) מנשויל בעלי ותק של לפחות שלוש שנים, שמיועד לשפר את הביצועים החינוכיים של תלמידים ומבוגרים. הקורס מציע להפוך את המורים למנהיגים פורמאליים או לא פורמאליים בבית הספר, כאשר תכנית הלימודים עוסקת במספר נושאים: הנושא הראשון - הובלת תרבות של למידה הכוללת שפה מנהיגים וטקסים חינוכיים שמתרחשים בסביבה חיובית ותומכת ללמידה ופיתוח כישורי השפעה, שכנוע והסברה. הנושא השני - הובלת שינויים חינוכיים וארגוניים ברמת היחיד והקבוצה תוך שימוש בפרקטיקה של הערכה ומדידה עצמית. הנושא השלישי - קביעה והובלה ברורים של כיוון בית הספר המבוססים על חזון ותחושת שליחות ומבוססים על תכנית פעולה אסטרטגית מפורטת תוך הטמעה של תחושת דחיפות שקוראת לפעולה מידית. הנושא הרביעי - הובלת שינויים מרחיקי לכת בפרקטיקת ההוראה והלמידה תוך הפיכתם לאפקטיביים יותר באמצעות איסוף ראיות מחקריות באופן קפדני ורלוונטי לחוויות למידה. הנושא החמישי הוא ניהול שיתופי של המערכת החינוכית באופן אחרייתי (Accountability) תוך קיום דיאלוג עם תלמידים ומבוגרים המבוסס על ביצועיהם לטובת תהליך קבלת החלטות מודע יותר.

הנושאים הללו באים לידי ביטוי בפרויקטים בבית הספר שהמורים מובילים ונועדו להעצים את יכולות עמיתיהם ולאפשר למורים ליישם את הידע התיאורטי שהם לומדים באופן מעשי. המורים מיועדים לעסוק בתפקידי ריכוז כיתה או מקצוע, להשתתף בצוות המנהיגות של בית ספר או לשמש כמנטורים או מאמנים למורים בראשית דרכם. התוכנית אורכת שנה ובמהלכה המורים נחשפים למגוון סגנונות מנהיגות שתומכים בהם לעורר שינוי ברמה הבית ספרית והן ברמה המחוזית. מורים המעוניינים להשתתף בתוכנית צריכים להציע את עצמם, או שאחרים יציעו אותם. תהליך הקבלה כולל השלמת שאלון מקוון, משלוח דוגמת כתיבה, שני מכתבי המלצה, הוכחות לתהליכי צמיחה והישגים של התלמידים והשתתפות בראיון אישי וקבוצתי. בתוכנית

⁴<http://www.educationupdate.com/archives/2009/JAN/html/col-bank.html>

⁵<http://www.100kin10.org/page/commitments>

המורים לומדים ממנהיגי חינוך בכירים, נחשפים לפרקטיקות חינוכיות ממקומות אחרים בעולם והם מקבלים את ההזדמנות להיות הראשונים להיחשף לתוכניות פיתוח מקצועי חדשות. המורים המשתתפים בתוכנית צריכים לשאת בעלות השתתפותם, אך הם מקבלים במתנה מכשיר iPad שיקל עליהם את הלמידה האישית והקבוצתית במהלך התוכנית. התוכנית מחייבת את המשתתפים לפנות את חופשת הקיץ, להתחייב שיוכלו להשתחרר מהכיתה לתקופות מסוימות, להשתתף בפעילויות אחר הצהריים, להיות פעילים בפעילות מקוונת ברשת החברתית של עמיתי התוכנית ולפנות מספר שבועות במהלך שנת הלימודים. התוכנית נתמכת על ידי מחלקת החינוך של מדינת טנסי ומערכת החינוך הציבורית של נשוויל.

המידע נלקח מהאתר :

<http://www.mnps.org/page81569.aspx>

סטנדרטים בהוראה:

5)Australian Institute for Teaching and School Leadership

ארגון אוסטרלי זה הוקם ב-2010 ביוזמת שר החינוך האוסטרלי כדי לקדם מצוינות בפרקטיקת ההוראה והמנהיגות הבית ספרית לטובת כל הצעירים האוסטרלים. בכדי לפרוט את המטרה הכללית הזו המכון פועל במגוון מישורים: מציע קורסי פיתוח מקצועי, משאבים ומייעץ לאנשי חינוך מכל הדרגים כדי להפוך אותם למומחים במקצועם. למשל, הארגון מציע קורסים הניתנים בחינם באופן מקוון לכל מורה, מנהל או יועץ אוסטרלי החפץ בהם כמו קורס מנהיגות מקומית המשלב למידה מקוונת עם סמינרים עם חוקרי חינוך מובילים. התוכנית מבקשת לסייע למנהלים לקבל החלטות טוב יותר, בהתאם לצרכיה של הקהילה המקומית. תכנית אחרת מציעה קורס מקוון למורים ותיקים, שיאפשר להם לפקח אחר עבודתם של מורים צעירים וחסרי ניסיון שנמצאים במהלך לימודיהם (מכיוון שהקורס מקוון, כל מורה יכול לבצע אותו, אך הוא מיועד למורים מנוסים בלבד). הקורסים מאפשרים למורים להיחשף למידע מקצועי בזמנם הפנוי ללא צורך בהשקעת משאבים. פעילות נוספת שהארגון מקדם היא רישוי (לא פורמלי) של מורים מוערכים ומנהיגים. רישיון זה מעיד כי המורה עומד בסטנדרטים גבוהים של מצוינות מקצועית, ושהוא מעביר אותה גם לעמיתיו ולתלמידיו. אלו הם הסטנדרטים: ידע מקצועי- להכיר את התלמידים וכיצד הם לומדים והכרה של חומר הלימוד וכיצד ללמדו. פרקטיקה מקצועית - תכנון וביצוע של הוראה ולמידה, יצירה ושימור של סביבת למידה תומכת ובטוחה והערכה, מדידה והעברת משוב לתלמידים. מחויבות מקצועית – לקיחת חלק בלמידה מקצועית ובדיאלוג עם מורים-עמיתים, הורים וכלל הקהילה.⁶

לרישיון אין משמעות מבחינת המשכורת, אך בעלי רישיון זוכים לכבוד והערכה חברתיים. מורים המעוניינים ברישוי צריכים לפנות לארגון, לשלוח להם הוכחות, ולאחר מכן נציגי הארגון מגיעים לאיש המקצוע ובוחנים אותו בעת עבודתו, כדי לוודא שהוא אכן עומד בסטנדרטים המקצועיים הנקבעים על ידי המכון, שגם יצר ארבעה שלבי התפתחות בקריירת ההוראה: מורים מתחילים,

⁶http://www.atra.edu.au/Docs/AITSL_National_Professional_Standards_for_Teachers.pdf

מיומנים, מוערכים ומנהיגים. הארגון מפיץ ערכת פרקטיקות מתאימות לשימוש מידי בכיתה, הכוללות גם אפשרות למשוב עצמי וקטעי וידאו המציגים כיצד הסטנדרטים נראים בפועל בכיתות ברחבי אוסטרליה. בנוסף, המכון יצר גם סטנדרטים לעבודתם של מנהלים שמניחים מסד ידע מנהיגותי ומקצועי שמצופה ממנהלים להכיר היטב כך שיתאפשר להם להוביל תהליכי למידה ושיפור ההישגים ולהנהיג את בית הספר לאור חזונם וערכיהם. פעילות נוספת שהמכון מבצע היא ביקורת איכות למוסדות הכשרה למורים, כדי לוודא שבכולם ניתנים למורה הכלים הטובים ביותר שיאפשרו לו להיכנס ללמדה בכיתה בסיום הלימודים. כדי לבחון את האפקטיביות של יוזמות החינוך שלו ושל אחרים, המכון מוביל ומבצע מחקרי הערכה ללמעלה מ-60 יוזמות חינוכיות. כדי לעשות כן, המכון הקים יחידת מחקר הכוללת 23 חוקרים מנוסים שמבצעים את מחקרי ההערכה. המכון הוא חברה פרטית המנוהלת על ידי דירקטוריון עצמאי, אך הוא ממומן ונמצא בבעלות הממשלה האוסטרלית, כאשר שר החינוך מפקח על פעילותה. רווחי המכון בשנת 2012 היו 23 מ' דולר, ואילו הוצאותיו הסתכמו ב-19 מ' דולר. המידע נלקח מאתר הארגון: <http://www.aitsl.edu.au/>

6) National Board for Professional Teaching Standards

המועצה הלאומית לסטנדרטים מקצועיים בהוראה היא ארגון עצמאי ללא כוונות רווח שהוקם בארצות הברית בשנת 1987. המועצה הוקמה כדי לקדם את איכות ההוראה והלמידה באמצעות יצירת סטנדרטים להוראה איכותית, הקמת מערכת וולונטרית לרישוי מורים לפי הסטנדרטים הללו וגיוס המורים הללו לתהליכי שינוי חינוכיים. הפעילות המרכזית של המועצה היא רישוי של מורים הפועלים לפי הסטנדרטים שלה. אלה מאורגנים לפי חמישה עקרונות: מורים מחויבים לתלמידיהם וללמידה שלהם, מורים יודעים את החומר אותו הם מלמדים ויודעים גם כיצד ללמדו, מורים אחראים לניהול וניטור של תהליכי הלמידה של תלמידיהם, מורים חושבים באופן מערכתי על עבודתם ונמצאים בתהליך למידה מתמיד כחלק מהימצאותם של המורים בקהילות לומדות. מעקרונות אלה מורים מנוסים פיתחו עבור הארגון את הסטנדרטים, המותאמים למורים ב-16 מקצועות שונים. הסטנדרטים נוצרו באמצעות תהליך הפיכה של העקרונות התיאורטיים לעקרונות פעולה מעשיים לחיי היום יום בכיתה. בכדי לזכות באמון הציבור, המועצה מעלה לאתר האינטרנט שלה טיוטות של תכניות או עדכוני סטנדרטים, ורק לאחר מספר סבבים של תגובות מצד הציבור הטיוטות הופכות לרשמיות. על בסיס הסטנדרטים הללו פיתחו במועצה את תכנית הרישוי למורים מנוסים. בכדי לזכות ברישיון זה מורים מנוסים (לא צוין מספר שנות ניסיון מינימלי) צריכים להציג ניתוח של הוראתם ושל תהליכי הלמידה של תלמידיהם, לשלוח למועצה סרטון שלהם מלמדים ולספק דוגמאות לעבודות של תלמידים שמדגימות שינוי והישגיות. מאז שנת 1993 100,000 מורים הפכו למורים מורשים מטעם המועצה. מורים רבים שעברו את תהליך הרישוי משמשים כמנטורים או מאמנים לעמיתיהם המורים הצעירים או בתפקידי מנהיגות חינוכית אחרים. מורים שעברו את תהליך הרישוי לפני יותר משמונה שנים נדרשים לחדש את הרישיון שלהם בתהליך מקוצר, כדי לוודא שהם עומדים בסטנדרטים המשתנים והקפדניים של המועצה. תהליך הרישוי אינו כולל תגמול כספי באופן ישיר, אך בחלק מהמדינות בארצות הברית ניתנת מילגה למורים שמקבלים את הרישיון מטעם המועצה.

בנוסף לרישוי עצמו, מציעה המועצה גם קורס הכנה לתהליך הרישוי, אותו ניתן לבצע באופן מקוון או שבית הספר מזמין קורס מרוכז עבור מוריו. בשנים האחרונות גם תכנית רישוי למנהלי בתי ספר נמצאת בתהליך פיתוח. כלי נוסף שנמצא בשלב הפיילוט הוא ה- ATLAS. זהו מאגר מקוון של סרטוני ווידאו של מורים מצוינים שמלמדים בכיתה. כל סרטון מלווה בניתוח ורפלקסיה שכתב אותו מורה לפעילות שהוצגה בסרטון. המאגר מיועד למורים בתהליך ההכשרה ובראשית דרכם, וגם למנהלים ולמעריכי מורים.

מחקרים אקדמיים מצאו כי תלמידים הלומדים עם מורים מורשים מטעם המועצה זכו לציונים טובים יותר (National Research Council, 2008; Chingos & Peterson, 2011), כאשר במחקר אחד נמצא כי ההישגים הטובים שווי ערך ללמידה של חודש שלם בבית הספר (Vandevoort, Beardsley & Berliner, 2004). עוד נמצא כי האפקט החיובי חזק במיוחד בקרב תלמידים המגיעים מקבוצות מיעוט ומהמעמד הנמוך (Cavalluzzo, 2004; Goldhaber & Anthony, 2007). עדות נוספת להצלחת התוכנית היא שמאז 2005 שליש מהזוכים בפרס הנשיא למצוינות בהוראת מדעים ומתמטיקה הם בעלי רישיון מטעם המועצה.

המידע נלקח מהאתר :

<http://www.nbpts.org/>

מקורות:

Cavalluzzo, L.C. (2004). *Is National Board Certification an effective signal of teacher quality?* The CNA Corporation.

Goldhaber, D., & Anthony, E. (2007). Can teacher quality be effectively assessed? *The Review of Economics and Statistics*, 89(1), 134-150.

Vandervoort, L.G., Amrein-Beardsley, A., and Berliner, D.C. (2004). National Board Certified Teachers and their students' achievement. *Education Policy Analysis Archives*, 12 (46).

National Research Council. (2008). *Assessing accomplished teaching: Advanced-level certification programs*. Washington, DC: The National Academies Press.

Chingos, M. M., & Peterson, P. E. (2011). It's easier to pick a good teacher than to train one: Familiar and new results on the correlates of teacher effectiveness. *Economics Of Education Review*, 30(3), 449-465.