

יחידת פורשים כנף

"פורשים כנף" היא יחידה כלל-מכללתית לקידום מתמחים (סטאז'רים), מורים וגננות חדשים בפקולטה לחינוך (היחידה להכשרת מורים, המכון האקדמי הערבי לחינוך ותכניות M.Teach) ובמדרשה - הפקולטה לאמנויות, בשלוש השנים הראשונות לעבודתם במסגרות החינוכיות השונות.

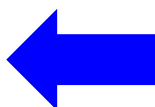
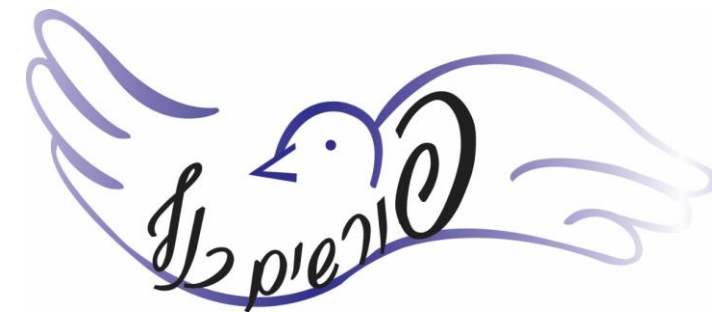
מטרת היחידה להבטיח את קליטתם המיטבית וצמיחתם המקצועית של המתמחים (סטאז'רים), המורים והגננות החדשים, על ידי הכשרתם במכללה, הכשרה וליווי החונכים והמלווים שלהם המצויים במסגרות החינוכיות ומיסוד ופיתוח שיתופי פעולה עם מערכת החינוך.

היחידה עומדת בקשרי עבודה משמעותיים עם האגף להתמחות וכניסה להוראה.

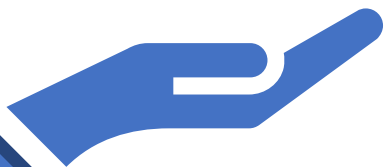


המכללה האקדמית בית ברל
الكلية الأكاديمية بيت بيرل
Beit Berl College

יחידת פורשים כנף
לקידום מתמחים ועובדי חינוך מתחילים



קליטת עובדי הוראה חדשים במערכת החינוך



שלב הכניסה למקצוע ההוראה (INDUCTION)
כולל את שנת ההתמחות ואת שתי שנות
העבודה הראשונות שלאחריה.



היקף משרה

שכר



אישורים

תמיכה



סטאז'יקל

סטאז'יקל

הערכה



חזון אישי

דרכי העסקה





קליטת עובדי הוראה חדשים במערכת החינוך

שכר

במהלך שנת ההתמחות והשנתיים שלאחריה, משתלבים המתמחה והמורה החדש בעבודת הוראה בפועל בשכר.
כל עובד הוראה חדש, הנכנס לעבודה במערכת החינוך, מועסק בשנה הראשונה בדרגת שכר מתמחה בהסכם אופק חדש או עוז לתמורה.





קליטת עובדי הוראה חדשים במערכת החינוך

תמיכה

- א. בשנת ההתמחות מקבל המתמחה ליווי אישי שבועי של חונך. החונך מתמנה על ידי הפיקוח או על ידי הנהלת בית הספר. החונך מקבל גמול חונכות על עבודתו.
- ב. בשנת ההתמחות חייב המתמחה להשתתף בסדנת התמחות בהיקף של 2 ש"ש. הסדנה מתקיימת במכללה. סדנה זו היא מסגרת הפיתוח המקצועי הנדרשת למתמחים בהוראה. ההשתתפות בסדנה היא חובה.
- ג. [באופק חדש](#) - שנת ההתמחות אינה מוכרת לצבירת קידום ולהכרה בשעות פיתוח מקצועי.
- ד. [בעוז לתמורה](#) - אם המתמחה הינו בעל תעודת הוראה, הוא יכול לצבור גמול אחד בשנת ההתמחות.
- ה. בשנת ההתמחות אין לחייב מתמחים להשתלב בקורסים אחרים של פיתוח מקצועי, במיוחד לאור העובדה שבשנת ההתמחות, כאמור, אין יכולים המתמחים לצבור קידום.





קליטת עובדי הוראה חדשים במערכת החינוך

תמיכה



"מה אני מצפה מהחונך
שלי בשנת ההתמחות?"
פברואר 2020





קליטת עובדי הוראה חדשים במערכת החינוך

הערכה

במהלך שנת ההתמחות מוערך המתמחה בתהליכי הערכה ומשוב לאורך השנה, באמצע השנה ובסופה. כל זאת, במטרה לסייע לעובדי ההוראה החדשים בשלב כניסתם להוראה, וכדי להבטיח רמה נאותה של הנכנסים לעסוק במקצוע ההוראה בישראל.





קליטת עובדי הוראה חדשים במערכת החינוך

דרכי העסקה

- א. הדרך המומלצת היא כמובן העסקה על ידי מינוי שנתי לפי שעות תקן המרוכזות אצל מעביד אחד, שאינן מפוצלות למשל בין משרד החינוך והרשות המקומית.
- ב. יש להיזהר מפני העסקה של מה שנהוג לכנות היום "עובדי קבלן", כלומר העסקה ע"פ תשלום שעתי, שפוגע קשות בזכויות המורה.
- ג. אל תמהרו לקבל את ההצעה בראשית הקיץ. משרד החינוך דוחה את שיבוץ המורים החדשים למחצית אוגוסט ואף לתחילת ספטמבר, וכדאי להתאזר בסבלנות ולא למהר להתחייב למעסיק קבלני.
- ד. יש להימנע מחתימה אוטומטית על חוזים מיוחדים השונים מן ההסכם הקיבוצי בין המדינה לבין ארגוני המורים. כל הסכם כזה חייב להיקרא ולהילמד בקפידה, ורק לאחר מכן, אם בכלל, לחתום עליו מהסכמה ומודעות.





קליטת עובדי הוראה חדשים במערכת החינוך

היקף משרה, הרכבה ותפקידים נוספים

חשוב להביא למודעותכם את משמעותו של היקף המשרה על יכולתכם לעמוד בהצלחה בקשיי שנת ההוראה הראשונה, על כן:

- א. רצוי לא להעמיס על עצמכם היקף גדול מדי רק מפני שהמנהלת מבקשת.
- ב. רצוי להימנע מהסכמה ללמד מקצועות הוראה שאינך מצוי בהם.
- ג. רצוי להימנע מתפקידים כלל בית ספריים שאינכם בטוחים שתוכלו לעמוד בהם.

כל אלה יכולים לחכות לשנים הבאות.

מבנה המשרה בעוז לתמורה

עוז לתמורה

מבנה המשרה באופק חדש

אופק חדש





קליטת עובדי הוראה חדשים במערכת החינוך

הכנת אישורים למעסיק

הכינו מראש את כל האישורים על השכלה, שרות צבאי ולאומי, אישורי עבודה קודמת בתחומי חינוך, כדי למנוע תסכולים הנובעים מקבלת משכורת שלא ע"פ התנאים שלהם זכאי/ת המורה.

[הנחיות משרד החינוך בנוגע להכרה בוותק קודם.](#)



סטאז'קל

הסטאז'קל הוא אתר רספונסיבי שמטרתו העיקרית **ללוות ולהוביל** את המתמחים בהוראה ומלוויהם
בנבכי הביורוקרטיה בדרך **קלה**. **נגישה וידידותית** במהלך שנת ההתמחות.

יחודו של הסטאז'קל הוא בכך שהוא מזמן את **המידע בקיצור** נמרץ את **הטפסים** היעודים-
מידית בלוי **תדריך חזותי ובסדר כרונולוגי** של שנת ההתמחות.

<https://stagkal.co.il/>





החזון האישי

חשוב שנשאל את עצמנו לפני הראיון מהו המסר החשוב שאנחנו רוצים להעביר למנהלים על עצמנו, מה "האני מאמין" שלי לגבי מקצוע ההוראה? מה הביא אותי ללמוד מקצוע זה? מה החזון שלי בתור איש חינוך?

כדי לגבש את החזון רצוי להיות מודע לסוגיות הבאות: מה אני מרגיש כלפי מקצוע ההוראה? מה הייתי רוצה להשיג בתור איש חינוך? מה החלום שלי ביחסי עם תלמידי? לאן אני שואף להגיע כפדגוג עם המסר שלי?

אחרי שגיבשנו דעה על החזון האישי שלנו, חשוב שננסח אותו כך שיהיה קליט ובהיר. כדאי לחלוק את רגשותינו ורצונותינו בנושא החזון האישי שלנו עם אנשים קרובים לנו ולבקש מהם לשקף לנו עד כמה הוא בהיר וקוהורנטי.

"החשיבה בקול רם" והיוועצות עם אנשים קרובים ותומכים, מקלה עלינו לעשות זאת אחר כך גם בראיון העבודה.



החזון האישי



מומלץ לבחון את האני מאמין הבית ספרי או המוסדי, להכיר אותו. זה משמעותי על מנת להבין את ההתאמה לחזון האישי ולהיות מוכן לגביו בעת ראיון העבודה לפניכם שלושה קישורים לשקף אני מאמין בית ספרי כדוגמאות:
בית ספר לטבע וסביבה, תל אביב

<https://www.tlv-edu.gov.il/sites/teva/Pages/philosophy.aspx>

• קריית חינוך ניסויית דרור

<http://www.kdror.co.il/kdror/article.asp?id=53>

• גן ילדים מעוכב התפתחות, מתי"א דרום השרון

<http://www.matiadsharon.edu1.org.il/BRPortal/br/P102.jsp?arc=674974>

