

סיכום מפגשי היוועצות להגדלת האיכות והכמות של הפונים ללימודי הוראה?

24.2.20, כט' בשבט, תש"ף

קריירה ראשונה

10 הרעיונות הנבחרים ביחס לקריירה ראשונה - דירוג במנטימטר (היתכנות / השפעה):

שם לרעיון המוצע	תיאור הרעיון במשפט	איך תראה המציאות לאחר שהרעיון יתממש במיטבו	שחקני מפתח	חסמים קיימים לקידום הרעיון	מפתחות ההצלחה לקידום הרעיון	שינויים ארגוניים ותשתיות	אחר
1. יום בחיי מורה בישראל – תכנית TV ריאליטי	יום בחיי מורה בישראל	המורה הופך להיות מודל חיקוי, יוקרה למקצוע יותר אנשים יגיעו ללמוד את המקצוע. הבנה יותר עמוקה של החברה, אמפתיה ויחס אחר של ההורים.	יועצי תדמית קוא'צרים	תקציב אתיקה מקצועית (ויתור סודיות)	חשיפה, ייצרת באז ייצירת פיילוט/ מחו"ל שיווק, פרסום יועצי תדמית ושיווק	חשיבה מחוץ לקופסא פתיחות למבנה ארגוני אחר זמן, סבלנות להיות מוכנים לביקורת וללמוד ממנה.	צריכה להיות תכנית נוצצת שיווק כתוב
2. ליווי רגשי לסטודנטים בזמן הלימודים	יצירת פלטפורמה לתמיכה רגשית במהלך ההכשרה קבוצת שייכות מהיום הראשון של	מוכנות רגשית של המורים יציבות תחושת ביטחון – תחושת	המכללה רכז תכנית מנחה קבוצות מטעם	כח אדם תקציב חוסר מודעות לצורך,	שכנוע נשיא המוסד הבנת החשיבות מחקר	מרחבי שיח פיזיים נעימים, פונקציונאליים הכשרת המנחים להנחיית קבוצות	עלויות הכשרה גבוהות



שם לרעיון המוצע	תיאור הרעיון במשפט	איך תראה המציאות לאחר שהרעיון יתממש במיטבו	שחקני מפתח	חסמים קיימים לקידום הרעיון	מפתחות ההצלחה לקידום הרעיון	שינויים ארגוניים ותשתיות	אחר
	התואר (שתמשיך גם בשנת הסטאז')	שייכות הסרת תחושת הניכור מוטיבציה להמשך לימודים	המכללה סימולציות בהוראה	הבנת חוסר החשיבות זמן במהלך התכנית (תואר עמוס יותר)	בחירת האנשים הנכונים להוביל את הסטודנטים (מנחה) שגרירים מנטורים מהשטח ויתור על כמות סטודנטים	הקצאת משאב זמן בתיק התכנית הקצאת נקודות זכות לסדנא שבועית.	
3. הגמשת מודל ההעסקה של מורים (מורה יוכל להתעסק בעוד מקצועות/ במקביל - מורה וגם נגר)	לאפשר למורים לעבוד חלק מהשבוע בהוראה ובמקביל לעסוק במקצוע נוסף ובתפקיד נוסף מחוץ לבי"ס. רק % מסוים מהמורים יהיה כזה (תמהיל).	1. גיוון העוסקים בהוראה – מבחינת יכולות, נקודת מבט, פרופסיות. 2. למנהל ביה"ס יהיו יותר מורים בחלקיות רבה יותר – ישפיע גם על המערכת, שעות השיעור. שינוי מבני עמוק בביה"ס. 3. שינוי פרופיל המורה – מעמדו בחברה, תפיסת תפקיד ההורים, התלמידים וכלל השחקנים. 4. שינוי ההכשרות למורים ומנהל בי"ס. 5. הכנסת המציאות לבי"ס 6. תפקיד מחנך הכיתה	מינהל עובדי הוראה מנהלי בתי"ס מנהלי מוסדות להכשרת מורים התאחדות התעשיינים וגופי מעסיקים, מעסיקים בודדים תקשורת (תדמית) שחקני "הוטו" בממשלה ארגוני המורים	הדימוי הציבורי של המורה מבנה ההעסקה של המורים מבנה ההעסקה במשק – נדרשת גמישות שינוי תודעתי לכל השחקנים על ה-WIN-WIN. מתח עם הפרופסיה.	ההבנה של כולם שיש פה רווח הדדי : למעסיקים במשרד – משמעות לעובדים וקשר לחברה, לבי"ס – רלוונטיות למציאות / הכנסת המציאות לבי"ס / להוראה ולחינוך – זו המאה ה-21 מימוש עצמי – חיבור מערכת החינוך למשק ולחברה.		



שם לרעיון המוצע	תיאור הרעיון במשפט	איך תראה המציאות לאחר שהרעיון יתממש במיטבו	שחקני מפתח	חסמים קיימים לקידום הרעיון	מפתחות ההצלחה לקידום הרעיון	שינויים ארגוניים ותשתיות	אחר
		ישתנה					
4. שינוי תדמית המורה בחברה	בחברה המודרנית נושא הפרסום ושינוי תדמית מביאים לשינויים של ביקוש והיצע	הביקוש להוראה יעלה באופן משמעותי ויאפשר יצירת מיון קפדני יותר וקבלת מועמדים להוראה יהיה ניתן להבחין בין היכולות האינטלקטואליות לבין האישיות, ולביא לקבלת מועמדים טובים יותר להוראה.	משרד החינוך, אנשי פרסום ושיווק ארגוני המורים מכללות עצמן בי"ס	נכונות לקבל תפקיד לינוי ויצרת משאבים מתאימים להתמדה בפרסום ושיווק לשינוי התדמית	יצירת לחץ של מערכת החינוך בבי"ס, מוסדות להכשרת עובדי הוראה ואגף להכשרת עובדי הוראה במשרד	להפוך את הכשרת המורים למתאימה למאה ה-21: כולל שיטות הוראה משמעותיות, למידה משמעותית, מרחבי למידה חדשניים וטכנולוגיה. התאמת ההוראה למאה ה-21 והתאמתה לדור החדש של הלומדים.	להגדיר את תפקיד המורה במאגר מהו דמות הסטודנט / המורה לעתיד
5. הוראה 2.0: שיווק ומיתוג מקצוע ההוראה	הסתכלות על הבעיה מצורה של הסתכלות על קהל היעד ופרסונות.	מועמדים פוטנציאליים יקבלו מסרים בשיווק דיגיטלי בפייסבוק וגוגל	מומחי שיווק דיגיטלי, מורים משווקים. פן אנושי/ הצגת הניסיון.	תקציב מומחים	איופיון הפרסונות טירגוט קהלי היעד	לא מצריך שינויים גדולים	
6. היפוך הפירמידת מסלול קריירה שבו מתחילים כמורה וממשיכים למקצוע אחר	כמו שיש קריירה שניה להוראה – נייצר מצב שבו מורה עם 10 שנות ותק יתקבל בהעדפה להייטק ולכל מקצוע אחר	צעירים יכנסו למערכת החינוך מתוך ידיעה שבעוד 10 שנים יוכלו לצאת למגוון מקצועות בתעשייה שידרשו בקו"ח להתקבל. בשלב ראשון יהיה יותר מחסור במורים, אך זה יתאזן מהר.	תעשייה המדינה נותנת "מענק שחרור" מיתוג המהלך				



שם לרעיון המוצע	תיאור הרעיון במשפט	איך תראה המציאות לאחר שהרעיון יתממש במיטבו	שחקני מפתח	חסמים קיימים לקידום הרעיון	מפתחות ההצלחה לקידום הרעיון	שינויים ארגוניים ותשתיות	אחר
7. סיירת תלמידים לגיוס מורים	קבוצה איכותית של תלמידים שמגיעים לכנסים של מתחילי שירות לאומי ומשמיעים את קולם (התלמידים) ורותמים אותם להיות מורים	מורים / אנשי חינוך	מועצת תלמידים, שירות לאומי וצה"ל, אגף הכשרה במשרד החינוך, רשתות חברתיות				
8. התואר מתחיל כבר בטיול הגדול - גיוס חבר'ה אחרי צבא בזמן הטיול הגדול	התואר מתחיל כבר בטיול הגדול	מטיילים חוזרים עם נקודות זכות מקורסים מקוונים והתנסויות ייחודיות בהוראה והדרכה מהטיול הגדול, ומשתלבים בלימודי הוראה וחינוך.	שליחים של הסוכנות היהודית, שליחים בבית חב"ד, ארגוני סיוע הומניטארי, ארגונים ועמותות חינוך ומקדמות רב תרבותיות, המכללות להוראה.	רעיון קיים שנכשל	עבודה הומניטרית והתנסות		
9. שינוי מבנה המשרה בשנת הסטאז' והשנה שאחריה	שינוי מבנה המשרה בשנת הסטאז' ובשנה שאחריה. הורדת שעות פרונטליות והוספת שעות למידה ועבודה עצמית.	הרכב המשרה של מורה מתחיל יורכב מ 50% הוראה פרונטליות/ פרטני, ו 50% למידה ועבודה צוותית. תכנת למידה: חניכה מקצועית, צפייה במורים, הוראה ביחד, קהילה לומדת. שעות עבודה: הכנת מערכי	מתמחי הסטאז', הנהלת בי"ס מובילה תהליך קליטה, רכזי מקצוע ומורים ותיקים, צוות בי"ס כקהילה, משרד החינוך, ארגוני המורים	תקציב השלב הראשון מייצר חוסר במורים שיתוף פעולה בחדר המורים- שינוי תפיסה לגבי מורה חדש התנגדות ארגוני	חשיבה לטווח רחוק רתימה של צוות בי"ס פיתוח תוכנית למידה מקצועית ומושקעת שתהיה שווה את הזמן	שינוי טכני של מבנה המשרה מבחינת הגופים המעסיקים. זמן למורים ותיקים כהשקעה בעבודה משותפת עם מתחילים.	



שם לרעיון המוצע	תיאור הרעיון במשפט	איך תראה המציאות לאחר שהרעיון יתממש במיטבו	שחקני מפתח	חסמים קיימים לקידום הרעיון	מפתחות ההצלחה לקידום הרעיון	שינויים ארגוניים ותשתיות	אחר
		שיעור, משוב עצמי, תכנון להמשך.		המורים: מורים ותיקים עובדים יותר			
10. מגמת חינוך 5 יח"ל לבגרות	הקמת מגמת חינוך 5 יח"ל בבתי"ס תיכוניים	תלמידים איכותיים בבתי"ס ברחבי הארץ ילמדו במגמות חינוך שימצבו את המקצוע בעיני הצעירים.	מזכירות פדגוגית, מינהל פדגוגי (בגרויות), מינהל עובדי הוראה, מוסדות מכשירים: גופי חינוך בלתי פורמליים	לא רוצים לייצר עוד מקצועות. איך מושכים תלמידים איכותיים שנמשכים למקצועות ריאליים התנגדות הורים שיעדיפו לדחוף למקצועות אחרים	תיכוניים יוקרתיים מאמצים ראשונים קרדיט אקדמי למי שילמד בעתיד חינוך / הוראה תכנית אטרקטיבית גם בתוכן וגם באופן הלמידה וההערכה. שת"פ עם ארגוני ותנועות נוער	ועדת מקצוע + מפמ"ר – פיתוח תכנית לימודים הכשרת מורים ייעודית בנוס לממוצע הבגרות	איתור והכשרת מורים ייעודיים שיובילו את פיתוח המקצוע

סיכום כלל הרעיונות הקבוצתיים – קריירה ראשונה

כלל ההצעות שהועלו בקבוצות

שיווק	מימון (שכר / לימודים / וכיו"ב)	פתיחות מסלולים מיוחדים בלימודים	מעמד המורה / סטנדרט מורים / יצירת הילה	מנגנוני תמיכה (תמיכה כלכלית / רגשית)	תפקיד המורה ודרכי הוראה	שינוי פרדיגמה	אחר
- שיווק ופרסום תוכניות ייחודיות בכנסי	- דיפרנציאציה במסלולי קריירה:	- חניכה בכניסה לתפקיד: לחזק את מעמד השכר והתפקיד של החונכים	- להעלות את רף הלומדים לתעודת הוראה	- בשנתיים הראשונות להכניס כמות	- "תפר" עם מקצועות נוספים	- לקדם שכונות מורים-	- מקפצה: הדרכות הורים בשילוב עם



שיווק	מימון (שכר / לימודים/ וכיו"ב)	פתיחות מסלולים מיוחדים בלימודים	מעמד המורה/ סטנדרט מורים / יצירת הילה	מנגנוני תמיכה (תמיכה כלכלית/ רגשית)	תפקיד המורה ודרכי הוראה	שינוי פרדיגמה	אחר
- משתחררים - פניה יזומה - למדריכים - ולמפקדי צהל - לייצר מאגר של מורים חיילים, בוגרי שנת שירות ומכינות, מסיימי שירות לאומי - בבתיא"ס, לחשוף אותם לאפשרויות הלימודים - פניה לגופי הדרכה בלתי פורמליים ולמשוך אנשים להוראה/ משימות הוראה (רשות הטבע והגנים, החברה להגנת הטבע, ספארי, תנועות נוער וכו') - פרסום ושיווק תכניות ייחודיות עוד לתלמידים	- מודל שעות למורי "ללמד וללכת" - ושכר גלובלי מורחב למורים שהם all-in - שינוי מבנה השכר בשנת הסטאז': פחות שעות פרונטליות באותה רמת שכר. - תוספת שעות חניכה, צפייה, משוב, ע'ע - העלאת השכר למורים מתחילים. - מענק למורה כשמסיים	- לייצר ולקדם תכניות שמחזקות קבוצת שווים משמעותית - שינוי ההוראה הפרסונלית המסורתית במסודות ההכשרה - התאמה ללמידה החדשנית בשטח - מרצים שהם אנשי שטח ולא אנשי מחקר - הרחבת מגוון ואיכות של התוכן ושיטות ההוראה - למידה מרחיבת אופקים- שאלות של זהות, חברה, משמעות - תוספת להכשרה – ניהול ארגוני והשתלבות במגזר הציבורי: מורה ומחנך כמחוקק ומוביל מדיניות בעתיד - התחלת ההכשרה עוד בטיול הגדול – לעשות משהו משמעותי בזמן - השהייה בחו"ל – לפני התחלת הלימודים	(איכות על חשבון כמות) - להגדיל את המיון האנושי – ראיונות וסדנאות מיון איכותיים - מגמה של חינוך והוראה בב"ס תיכון - חשיפה מוקדמת - למקצוע, לייצר מסלול שמתחבר לצבא ולמקצוע - הבחירה בהוראה היא בחירה תועלתנית - לימודים באוניברסיטה ולא במכללות יעלו את מעמד המורה.	- שעות של עבודה בזוג - כתובת לבעיות וטיפול מידי (קבוצת ווטסאפ ופייסבוק) - ליווי אישי בשלב הסטודנטיאלי- מורה בוגר + סטודנט להוראה. - ליווי וגיווי מקצועי - כשלומרים יהיה טוב, שביעות רצונם תחלחל מטה. משרד לכל מורה/ מחשב לכל מורה - שנה ראשונה קריטית בהוראה וצריך לדאוג למורה - תמיכה רגשית במורה - צוות – סטודנט	- שזירה ושילוב עם מקצועות נוספים (מורה סטארטפיסט" מדען ומורה, שחקן ומורה, אמן – מורה) - גיוון בסדיריות ההוראה: שימוש בגורמים בקהילה כמורים, הוראה מהבית למידה אינטרנטית	- קהילות של מורים שחיות ביחד - הוראה כמקפצה לקידומים נוספים, שינוי הדימוי של "30 שנה מורה". - אפשרויות התזוזה במערכת – זרקור שונה על המערכת ולא עוד המערכת המיושנת שמצטיירת.	- לימודי הוראה וחינוך היפוך - הפירמידה: מי שהיה 10 שנים מורה, יש לו יתרון על אחרים - להתקבל לקריירה שניה בהייטק - ליצור קוד אתי מחייב המקיף את כל היבטי עבודת המורה נראות בבתי הספר: חשיבות לתפאורה כמו בתיאטרון: ויזואליות של בתיא"ס- בית ספר מזמין, סביבת עבודה מזמינה.



שיווק	מימון (שכר / לימודים/ וכיו"ב)	פתיחות מסלולים מיוחדים בלימודים	מעמד המורה/ סטנדרט מורים / יצירת הילה	מנגנוני תמיכה (תמיכה כלכלית/ רגשית)	תפקיד המורה ודרכי הוראה	שינוי פרדיגמה	אחר
- בחט"ב ובתיכון (בצבא ובאקדמיה). - איתור מוקדם של מועמדים. - שיווק ליכולות: שליחות, חוסן, מפגשים עם אנשים - חשיפה בתנועות נוער: בשלב ההדרכה בתנועה לאפשר כניסה לתוך ביה"ס. - איש שיווק מהמשרד בקבוצות פייסבוק, איתור מוקדם פניה ממוקדת לקהל יעד של יתרונות המקצוע	- את ה 5 שנים - כשלמורים יהיה טוב, שביעות רצונם - תחלחל מטה. משרד לכל מורה/ מחשב לכל מורה - מתן מלגות לסטודנט שלומד B.A ללא התחייבות להיכנס למערכת- בסוף חלקם יגיעו. - שכר הוגן מול העלאת דרישות הקבלה	- עבודה עם מנהלים איך לקלוט מורים חדשים תפחית את גל העזיבות של מורים חדשים - ביסוס הזהות המקצועית בשלב ההכשרה עידוד הפן היצירתי - היפוך הפירמידה – מי שהיה 10 שנים מורה, יש לו יתרון על אחרים להתקבל לקריירה שניה בהייטק - דגש על הכשרת מורים במהלך שנת הלימודים על חשבון זמן ההוראה - שילוב של סדנאות משחק – מורה, אומן, שחקן - יום המאה: בדומה לקראת הגיוס הצבאי- כך לקראת לימודי הוראה - מסלולים מכוונים: אפשרות לבחור לאורך התואר התמחויות	- פיתוח מסלולי קריירה - העלאת מעמד המורה: להגביר את המודעות לחשיבות מקצוע ההוראה עוד בתקופת לימודי התיכון. - להפוך את מקצוע ההוראה לפרופסיה מוכרת במדינה - להגביר את סמכות המורים והמנהלים, ליצור חיץ בין סמכות הורים לסמכות מורים.	- ומורה בודד בשנותיו הראשונות. - לתת לבוגרים לטעום מההוראה כממלא מקום בצמתי התלבטות. חזרה מהטיול / שנת שירות - מנהלי בתי"ס הם פונקציה קריטית להצלחת המורים. - המערכת צריכה להעצים אותם. המנהל הוא לא המעסיק, אך התפיסה הקהילתית של ביה"ס יכולה לחלחל להורים ומשם הלאה, ולשפר את מעמד המורה.			- תכנית ריאליטי על מורים - ניסיון ללמוד ממדינות אחרות שאצלם האיכות והכמות משולבים - פניה ייחודית לצרכי דור Y ודור ה-Z: פניה ליכולות ייחודיות ולצרכים של הדורות החדשים: הוראה וחינוך כהזדמנות להרחבת סט כלים, צמיחה, השפעה ושינוי העולם, פיתוח מנהיגות, פניה לתחושת



השיח הבין מגזרי במשרד החינוך
The cross – sector dialogue in the Ministry of Education
حوار بين الأوساط المجتمعية في وزارة التربية والتعليم



משרד החינוך
Ministry of Education
وزارة التربية والتعليم

שיווק	מימון / שכר / לימודים / וכיו"ב)	פתיחות מסלולים מיוחדים בלימודים	מעמד המורה / סטנדרט מורים / יצירת הילה	מנגנוני תמיכה (תמיכה כלכלית / רגשית)	תפקיד המורה ודרכי הוראה	שינוי פרדיגמה	אחר
		ספציפיות		- הקלת הבירוקרטיה בתהליך קליטת המורה			השליחות. -



קריירה שניה

10 הרעיונות הנבחרים לקריירה שניה ודירוגם במנטימטר (היתכנות / השפעה):

שם לרעיון המוצע	תיאור הרעיון במשפט	איך תראה המציאות לאחר שהרעיון יתממש במיטבו	שחקני מפתח	חסמים קיימים לקידום הרעיון	מפתחות ההצלחה לקידום הרעיון	שינויים ארגוניים ותשתיות	אחר
1. הגמשה והנגשה של תכנית הלימודים							
2. חוויה/ התנסות אישית לפני הכניסה ללימודי הוראה	כל מועמד צריך לעבור חוויה אישית של חינוך / הוראה עם מנטור (מורה בפועל) לאותו תחום דעת + גיל תלמידים	כל מי שיתחיל בלימודי ההכשרה, יסיים את ההכשרה ויפנה להוראה ברצף.	מורים טובים (מנטור) משמשים דוגמא לימוד חוויתי מחזיקים באג'נדה חינוכית	מס' מנטורים מספיק שיתאים לצרכים חסם זמן של המנטורים לארגן את זה.	להבין מהי המוטיבציה של המנטור, לשתף פעולה ולהשקיע מזמנו בהשקעה פעילה.	מערך מעקב לא לשלוח למנטורים שאינם מעולים! צריך לשלוח רק למנטורים שבאמת יצליחו לשכנע ולזרוע חלום.	מערכת מעקב ובקרה שהתכנון אכן מתרחש, ושניתן ללמוד על ההשקעה/הצלחה.
3. בחירה בהוראה: הוראה יום בשבוע. מלמדים ושומרים על הקריירה	שילוב אנשי הייטק, אקדמיה, עתודאים, תעשייה בהוראה – יום בשבוע במקצוע אחד לשנה, בשכר זהה לשעה.	טעימות של ההוראה. יום בשבוע יצאו מטעם הארגון שאליו משתייכים, יטעמו את עולם ההוראה וימשיכו להרחיב אותו ללימודי תעודה (עד יומיים בשבוע הוראה מבלי לוותר על	שותפות של מנהלי בתי"ס שותפות של ארגונים.	תשתית הכשרה בסיסית מינימלית – חובה!	רדיוס של 20 ק"מ ממקום העבודה גמישות ערך המצוינות: טיפוח התדמית	+ אפליקציה של ביקוש והיצע + הקמת מטה לאומי משולב ובין משרדי (אוצר, חינוך, רה"מ, ביטחון, בריאות)	



שם לרעיון המוצע	תיאור הרעיון במשפט	איך תראה המציאות לאחר שהרעיון יתממש במיטבו	שחקני מפתח	חסמים קיימים לקידום הרעיון	מפתחות ההצלחה לקידום הרעיון	שינויים ארגוניים ותשתיות	אחר
המקבילה		קריירה אחרת).			יצירת "נבחרת" קביעת רף כניסה: פסיכומטרי/ בגרות/ מיון אישיותי	+ קמפיין משולב במדיה	
4. משוגעים לדבר – הכשרה סביב יוזמה חינוכית	אני המשפיע משנה את מערכת החינוך	סטודנט להוראה ממציא רעיון חדשני לבתי הספר. מעבה אותו ומכין קורסים שיעזרו לו לבנות, להוביל, לתכנן וליישם את הרעיון. זו תהיה ההכשרה שלו.	סביבה: בתי"ס, תעשיה, ארגוני הייטק, ארגונים חברתיים.	"שובר" את התבנית הרגילה מדדי הערכה בעייתיים.	שיווק לבתי"ס של יוזמות חדשות אם היוזמות יתנו מענה לקשיים של בתי"ס.	אפליקציה – היצע וביקוש יוזמות. דורש היערכות מינהל המוסד האקדמי. קיצור זמן השיעור הפרונטלי -25-20 דק' חלוקה ליחידות לימוד קצרות + למידה שיתופית בקבוצה – חוויתית.	
5. 40-60: עיסוק בהוראה 60 אחוזים מהזמן ו-40 אחוזים בתחומים אחרים (מדע, ...)	עיסוק בהוראה בהיקף של 60% מהזמן, ו 40% בתחומים אחרים כגון תעשיה, אקדמיה וכד'	גיוון של אוכלוסיית המורים וריבוי מרחבי למידה – מעבר להקשר התחום של ביה"ס.	גורמים בתעשיה, מימשל, מגזר שלישי ואקדמיה.	- קושי לתמרן בין זירות תעסוקה שונות - פיצול מחויבויות - הבטחת תנאים שלא יוציאו את האנשים בהפסדם	- גמישות מערכתית - בניית משרות שמאפשרות מודולריות - ליווי צמוד לעסקים בהוראה עפ"י מבנה זה מסייע בתמרן ומקצועיות		חשוב למתג כאופציה טובה ורבת ערך, ולא כברירת ביניים פחות טובה.



שם לרעיון המוצע	תיאור הרעיון במשפט	איך תראה המציאות לאחר שהרעיון יתממש במיטבו	שחקני מפתח	חסמים קיימים לקידום הרעיון	מפתחות ההצלחה לקידום הרעיון	שינויים ארגוניים ותשתיות	אחר
6. לכידת הנושרים מתארים מתסכלים באקדמיה	למעלה מ 30,000 נושרים עוזבים בנה ה 2 או 3 לתואר ראשון ושני את לימודיהם האקדמיים בהנדסה/ רפואה וכו'. להציע להם "אתגר" למעבר לתעודת הוראה + mteach מלגה כדי להשתלב בתנאים מיטביים בהוראה.	בכל שנה יקלטו בערך מעל 50,000 "נושרים מוסבים". התכנית תהיה מואצת באופיה ותכלול לעד שנה וחצי הוראה + התנסות התמקצעות בתחומי הדעת. ההתנסות והלמידה On the job training . ההתנסות תלווה בתמיכה מתמדת של מנטורים + קהילות תמיכה (חממות) בבת"ס. קליטת מורים למדעים, אנגלית ומורי בתי"ס יסודי.	- אוניברסיטאות+ מכללות להוראה - משרד החינוך – לתת תמריץ למלגות - בתי"ס מאמנים/ חונכים + מנטורים - בניית תכנית סט' ללמוד ב 5 שנים ראשונות לקריירה - עבודת שיווק ומיתוג - הובלת יוזמה אישית	שיפור דימוי מקצוע ההוראה העלאת שכר המורה	שותפות בין משרד החינוך והאקדמיה צוות לזיהוי קשיים המזהה סטודנטים מתקשים צוות תיווך בתוך תרבות הארגון.	גוף שמאתר סטודנטים מתקשים	
7. מתן אוטונומיה גדולה יותר למורה	להבטיח למורה החדש מרחב אוטונומי גדול בדרכי ההוראה וחומרי ההוראה.	מגוון גדול של מורים, לימודים פחות שבלוניים, מרחב גדול ליזמות, הרבה למידה מחוץ לכיתה, המורה ירגיש נוח להביע עמדות ולהביא מגוון דעות לכיתה.	מנהל בי"ס, מפקח שמאפשר, מפקח מקצועי שיהיו פתוחים לדעות והצעות.	פוליטיקה	פתיחות, גמישות מחשביתת יציבות בניהול מערכת החינוך חשיבה לא לפי קדנציה של		



שם לרעיון המוצע	תיאור הרעיון במשפט	איך תראה המציאות לאחר שהרעיון יתממש במיטבו	שחקני מפתח	חסמים קיימים לקידום הרעיון	מפתחות ההצלחה לקידום הרעיון	שינויים ארגוניים ותשתיות	אחר
					קברניטי המשרד.		
8. היפר - פרסונליזציה	כדי לגרום לאוכל' חדשות להצטרך לחינוך הוראה, מציעים להפוך את הפירמידה: ב"ס בצורה הקיימת מלמד בעיקר תוכן אך אנו בעידן שבו התוכן לא תמיד רלוונטי לאחר שנלמד. מציעים סביבה שעוסקת בפיתוח יכולות לגישה מסתגלת לחיים בעולם המודרני.	למורה חדש כמו לתלמיד החדש תהיה סביבה הממוקדת בפרסונליזציה של התהליך כולו. המרחב החינוכי יהיה שונה, מותאם, יגזרו מכך דרכי הערכה שקשורים להתפתחות האופטימלית של כל ילד ומורה. מגוון שונה של מורים.	יזמים מתחום החינוך שיכולים לקדם "קומנדו חינוכי", כדי שיהיו אב פינה למערכת מתחדשת.	הוראה שיוונינית תשלום הערכה - אקדמיה גבוהה תשתיות קיימות	האמונה כי מערכת חינוכית טובה תביא למורים טובים ולא ההיפך, - אדם שבחר בקריירה שניה ובחר להיות במקום שתומך ביכולותיו, מציע לו דרך, שליחות ולא מאבקים קיומיים בחלל הכיתה, בחדר המורים, בסטטוס החברתי וכו'. הפרסונליזציה המוצעת היא גם למורה והשיפור הוא הדדי.		
9. מעבר הדרגתי לקריירה שניה	מעבר הדרגתי מקריירה אחת לקריירה שניה	גופים ציבוריים יציעו מסלול מעבר הדרגתי (הקטנת משרה) בשביל לאפשר לקבוצה של עובדים עם ותק בינוני למעבר הדרגתי לחינוך והוראה.	מנהלי בתי"ס קולטים מכללות להוראה להסבה מנהלי כ'א בסקטור הציבורי קרנות/תקציב בשביל להקל על הפגיעה	למעסיק בקריירה ראשונה אין מוטיבציה בסקטור הציבורי למועמדים אין מוטיבציה לעבור בסקטור הפרטי החסך יהיה בעיקר כספי בצד	תקציבים שינוי ארגוני תהליכי שיווק בקרב המועמדים למעבר שיפור מעמד המורה / מערכת החינוך בחברה.	ראש הרשות המקומית דוחף תוכנית מנכל הרשות המקומית בניית תכנית סדורה ושקופה שיפור מערכת הקליה של מורים מוסבים	מודל המעבר להוראה ניתן להעתיק למגזר הציבורי.



השיח הבין מגזרי במשרד החינוך
The cross – sector dialogue in the Ministry of Education
حوار بين الأوساط المجتمعية في وزارة التربية والتعليم



משרד החינוך
Ministry of Education
وزارة التربية والتعليم

שם לרעיון המוצע	תיאור הרעיון במשפט	איך תראה המציאות לאחר שהרעיון יתממש במיטבו	שחקני מפתח	חסמים קיימים לקידום הרעיון	מפתחות ההצלחה לקידום הרעיון	שינויים ארגוניים ותשתיות	אחר
			הכלכלית ולמימון ההסבה.	המעסיק.		לסטאז.	
10. שיווק למשמעות ולרלוונטיות	לקדם שיווק שיחבור לשלב הגיל הספציפי (בני 40 / 50) עם מסרים שיהיו רלוונטיים לקבוצה לאפשר לימודי הוראה + תואר שני	חשיפה בתקשורת לעודד מעבר להרואה שיווק בקבוצות לפי תחומי דעת שונים עם מסרים מתאימים. לחבר את השוקק למסלולי קריירה.	אנשי שיווק אנשי חינוך תקשורת	משאבים הצורך ליצור פילוחים באוכלוסייה התאמה למגזרים (יהודים/ ערבים...)	פילוח האוכלוסייה הבנת ההיבטים התרבותיים	תהליכים בין תחומיים- שיווק, תקשורת וחינוך.	

כלל ההצעות שהועלו – קריירה שניה

שיווק	מימון (שכר / לימודים/ וכיו"ב)	פתיחות מסלולים מיוחדים בלימודים	מעמד המורה/ סטנדרט מורים / יצירת הילה	מנגנוני תמיכה (תמיכה כלכלית/ רגשית)	תפקיד המורה ודרכי הוראה	שינוי פרדיגמה	אחר
- פניה למעגל פורשים	- שכר	- המורים יבחרו יומיים	- לייצר למורים	- קליטה	- "אני בעוד כמה	- לשבור את הכלל 30	- "אני בעוד כמה



שיווק	מימון (שכר / לימודים/ וכיו"ב)	פתיחות מסלולים מיוחדים בלימודים	מעמד המורה/ סטנדרט מורים / יצירת הילה	מנגנוני תמיכה (תמיכה כלכלית/ רגשית)	תפקיד המורה ודרכי הוראה	שינוי פרדיגמה	אחר
- איכותי - לשכנע דרך הפן השליחותי, להדגיש את הילדים, מע' חינוך טובה יותר – לחבור לצד ההורי/ הסבאי, תהליך השיכנוע יהיה רלוונטי לקהל. - להתאים את השוק למקום בו אדם נמצא, בני 40-50 - ליצור אמפתיה לתחום ההוראה ולילדים - לאפשר לאנשים מתחומי עיסוק שונים להתנסות בתחום אחר בהוראה, ע"מ שיתקרבו לתחום. - לאפשר צמצום משרות בסקטור הציבורי ולאפשר	- דיפרנציאלי בהתאם לאיכות המורה. - הצגה פורמלית של השכר ולשפר אותו - שכר גבוה יותר למתחילים: היפוך הפירמידה. - מטה לאומי בין משרדי: אוצר / רה"מ/ חינוך / בטחון / בריאות. - הכרה בוותק שכר בסקאלה אחרת	- באקדמיה/ תעסוקה/ הקשרים האחרים ו 3- ימים בבתי"ס (לפיתוח מקצועי). - במקום שנביא את אנשי התעשייה לבתיה"ס, נביא את הילדים אליהם למרכזי התעשייה, ואלו ילמדו במרכזים, וכך הילדים באים במגע עם הנושאים/ חקר שונים (תעשייה, בתי חולים...) - לאפשר למורה לשלב הוראה עם דברים נוספים: ניצול כ"א בצורה רחבה יותר. המקצוע הוא לא רק מורה. - תכנית לימודים אישית מצומצמת עבור אקדמאים "קפסולה קצרה". - שילוב הין התעשייה להוראה – "טעימות" של ההוראה יובילו	- משמעות רלוונטית - הקמת אגף מש"א במשרד החינוך - אופק תעסוקתי (והתפתחות קריירה). - התמקצעות בתחום דעת אחד גם ביסודי כדי להימנע מתחושת בינוניות, להימנע מתחושת כישלון. - שיפור מעמד המורה: ברמה של קובעי מדיניות ברמה גבוהה. - לאפשר מסלולי קריירה –	- נכונה במערכת - לייצר תכנית כניסה עם אלמנטים כלכליים ואלמנטים רגשיים - שילוו את המורים החדשים, רשת ביטחון כלכלית כדי להידבק בחיידק. - לעבוד על אווירת הוראה, אקלים בית ספרי/ אקלים תרבותי - לצמצם היבטים בירוקרטיים	- שנים בקהל גדול בג'ונגל" - הפיכת המורה מ"חייל" ל"מנהיג מוביל". - ללכת לשכנה שהיא מורה מצליחה, שתראה איך מלמדים מחוץ לחדר לוח וגיר, בסביבה נטולת קירות (מגרש כדורסל) והג'וקר זה מה שאתה מביא לקבוצה. איך אני מלמד פיסיקה במגרש הכדורסל= אלמנט של פרקטיקה בתחום אחר לגמרי, והשכנה היא ג'וקר – איך עושים את זה בדרך אחרת. המורים שילכו ללמד, מהם הם	- תלמידים ומורה – לייצר מקצועות חדשים: להסתכל על מה התלמידים צריכים כדי להתמודד בעשור הקרוב: יביא אנשים חדשים ללמוד דברים חדשים. – חיפוש הקהל הנכון: לא אנשים להוראה אלא אנשי חינוך, מנהיגים ומהפכניים: מניע מהלכים, מי שמחפש משמעות. – לפנות לאנשים שמגיעים מתחומי הספורט כי הם מנהיגים, להציע לעשות משהו שייקחו את עקומת ההתמדה לבן של השכנה ממול, להיות מנהיג בעצמו ("רול מודלינג"). – גיוס קהילת ההורים, גיוס קבוצתי: להיעזר	- שנים בקהל גדול בג'ונגל" – שנת שירות לפנסיונרים – מקום ליוזמה אישית – תכנות ההכשרה – בניה של היוזמה. – תמריצים לעידוד יוזמות –



שיווק	מימון (שכר / לימודים/ וכיו"ב')	פתיחות מסלולים מיוחדים בלימודים	מעמד המורה/ סטנדרט מורים / יצירת הילה	מנגנוני תמיכה (תמיכה כלכלית/ רגשית)	תפקיד המורה ודרכי הוראה	שינוי פרדיגמה	אחר
- מעברים הדרגתיים. – שיווק בתקשורת: – - חיפוש משמעות – מיתוג ושיווק – "לנבחרת מצוינות". - מועדון שקשה - להתקבל אליו – - העלאת תנאי הרף – - האיכות תוביל - לכמות. – תכנית מצוינות: - השתייכות לקבוצה - עלית . מיתוג יוקרתי - לתחנות קריירה - שניה. – לפנות למפוטרי - הייטק/ מלגות. יח"צ - במגזרים שונים – מיתוג ההשמה - ושיווקה – העלאה - למודעות של אנשים - שרוצים לייצר שינוי.		- למשוך להכשרת מורים - לשנה. מדעי המחשב או - מתמטיקה ברדיוס של 30 ק"מ מהבית. – תכנית "חותם" בקריירה - שניה ("חותם" - כדוגמא). – תכנית ההכשרה תציע - משהו מאד איכותי, טומן - בחובו מצוינות, מימד - גבוה של התפתחות - אישית וראיה חזונית . - שאנשים ירצו להגיע - לשם. – להבטיח רצף של ליווי – - סופרויז'ן שלא יפלו בין - הכסאות – שמדברת - את אותה שפה. – לפנות למקצועות עתירי - שחיקה (רופאים / - אחיות)	– שקיפות – והבניה מראש.	–	- ירויחו, איך הם - השתפרו - מהלימודים - וההוראה "מה יוצא - לי מזה". – שיטות לימוד - חדשות – מתן תפקידים - ניהוליים לפונים - בקריירה שניה – בתי"ס קולטים "הייטק" שיעבורו - שינוי פדגוגי – שיעור פעיל - דינאמי – תכנית - אקטיבית הוראה - שיתופית. – קישור עם - התעשייה - בפרויקטים בית - ספריים.	- ברשות, לאתר קבוצה. – צמצום השחיקה ע"י - שינוי מערך ההוראה: 20 דק' או 40 דק' כדי - לעבור להפעלה. – ללכוד את % הנושרים - מהסטודנטים - שלומדים במגוון - מקצועות ולהפנות - אותם ללימודי - ההוראה. – עמיתי הוראה – לייצר - שותפויות מובנות עם - התעשייה שאפשר - להגיע ל 1/3 משרה - מעורבות ממוסדות - בתוך המערכת (משרה מפוצלת עם - תגמולים ראויים) (30:70 של גוגל).	



השיח הבין מגזרי במשרד החינוך
The cross – sector dialogue in the Ministry of Education
حوار بين الأوساط المجتمعية في وزارة التربية والتعليم



משרד החינוך
Ministry of Education
وزارة التربية والتعليم