

הכשרות מורים אלטרנטיביות בישראל: רקע, מיפוי וניתוח קונספטואלי

**מסמך רקע
לקראת**

**כנס ון ליר לחינוך 2010
מדיניות מורים והוראה**

כתבו : יצחק ברקוביץ ויעל שלו-ויגיסר

צוות המיפוי : אסמהאן מסרי-חרזאללה ושרון כץ

ספטמבר 2010

תוכן העניינים

2 תקציר	א.
5 מבוא	ב.
5 תוכניות הכשרה להוראה מסורתיות לעומת תוכניות אלטרנטיביות	ג.
7 קריטריונים ממיינים של תוכניות הכשרה להוראה אלטרנטיביות	ד.
8 רקע על תוכניות הכשרה אלטרנטיביות	ה.
10 תוכניות הכשרה להוראה מסורתיות ואלטרנטיביות בישראל	ו.
10 1.1 הכשרה להוראה במכללות בישראל	ו.1.
11 2.1 הכשרה להוראה באוניברסיטאות בישראל	ו.2.
11 ז.1 מיפוי הכשרות להוראה אלטרנטיביות בישראל	ז.1.
12 1.2 המאפיינים הארגוניים והמבניים של ההכשרות האלטרנטיביות להוראה בארץ	ז.1.1.
14 2.2 תנאי הקבלה ומנגנוני המיון של ההכשרות האלטרנטיביות להוראה בארץ	ז.1.2.
15 3.2 תכנים ופרקטיקות הכשרה של ההכשרות האלטרנטיביות להוראה בארץ	ז.1.3.
16 4.2 תפוקות של ההכשרות האלטרנטיביות להוראה בארץ	ז.1.4.
17 5.2 ניתוח קונספטואלי של ההכשרות האלטרנטיביות להוראה בארץ	ז.1.5.
20 ז.2.א אורך התוכניות	ז.2.א.
20 ז.2.ב גורמים מממנים / יוזמים / נותני חסות	ז.2.ב.
21 ז.2.ג גודל התוכניות מבחינת מספר המשתתפים ומידת הסלקטיביות	ז.2.ג.
22 ז.2.ד התמיכה הכלכלית של תוכנית ההכשרה בפרחי ההוראה	ז.2.ד.
23 ח.1 דיון	ח.1.
23 1.1 הכשרות מכוונות גיוס כוח אדם	ח.1.1.
23 2.1 הכשרות מכוונות טיוב כוח אדם	ח.1.2.
24 3.1 הכשרות בקטגוריית הביניים	ח.1.3.
24 4.1 הכשרות מכוונות אתגור	ח.1.4.
25 5.1 הכשרות מכוונות טרנספורמציה	ח.1.5.
25 ט.1 סיכום והמלצות	ט.1.
27 י.1 ביבליוגרפיה	י.1.
31 יא.1 נספחים	יא.1.
31 נספח 1 – טבלת ריכוז נתונים: מיפוי מסלולי הכשרה אלטרנטיביים	יא.1.1.
37 נספח 2 – מסלולי ההכשרה האלטרנטיביים שזוהו ונבדקו במיפוי	יא.1.2.
38 נספח 3 – תיאור ארבע תוכניות ההכשרה האלטרנטיביות	יא.1.3.

א. תקציר

עם התגברות הרצון להעלות את מעמד המורה, להפוך את מקצוע ההוראה לפרופסיה ולהבטיח את איכות המורים החדשים במערכת, השתמשו מסלולי הכשרה להוראה במדינות רבות, וההשתתפות בהן היא תנאי מחייב לקבלת רישיון הוראה (Darling-Hammond *et al.* 2001). תוכניות ההכשרה להוראה נועדו מצד אחד לפתח את כישוריו של פרח ההוראה ולהבטיח רמת כישורים מינימלית הנדרשת כדי לתפקד כמורה במערכת החינוך ומצד שני לשמש פונקציה ממיינת של המועמדים באמצעות תנאי הקבלה ודרישות ההשתתפות בתהליך הלימודי (Levin 1980).

בין החודשים מאי--יולי 2010 ערכו אנשי תחום חינוך במכון ון ליר מיפוי של מסלולים אלטרנטיביים להכשרת מורים במוסדות ההכשרה להוראה (מכללות ואוניברסיטאות). איסוף הנתונים נעשה באמצעות פרסומי המוסדות באינטרנט, והשלמת פרטים התבצעה באמצעות פנייה טלפונית.

ואלה הנתונים שנאספו: קהל היעד של התוכנית, מספר הסטודנטים החדשים בכל מחזור, תנאי הקבלה לתוכנית, מטרת התוכנית, המוקד הדיסציפלינרי או התוכני הייחודי לתוכנית, פרקטיקות הכשרה ייחודיות, אורך המסלול בשנים, התעודות שמקבלים הבוגרים בסיום התוכנית, היקף ההתנסות המעשית הנדרשת, מלגות, גופים נוספים התומכים בתוכנית, זכאות לליווי, לסיוע בהשמה או לתנאי עבודה ושכר מועדפים לבוגרי התוכנית.

בסך הכול זוהו 33 מסלולי הכשרה אלטרנטיביים, שאליהם נרשמים מדי שנה כ-1,800 פרחי הוראה (כ-20% מכלל הסטודנטים החדשים הנרשמים מדי שנה למסלולי ההוראה במכללות ובאוניברסיטאות). ממצאי המיפוי מראים כי כ-950 סטודנטים (כמחצית מכל הסטודנטים במסלולים החלופיים) לומדים בארבע התוכניות האלטרנטיביות הגדולות ביוזמתן ובהובלתן של משרד החינוך. פרחי ההוראה האחרים – שמספרם כ-850 – מתפלגים בין 29 מסלולים חלופיים קטנים.

לאחר איסוף הנתונים ובחינתם נבחרו שני צירים מהותיים שעל פיהם מוינו כל תוכניות ההכשרה האלטרנטיביות שמופו: **ציר רמת הסלקטיביות** של תוכנית ההכשרה הנעה בין רמת סלקטיביות נמוכה לגבוהה, ו**ציר תוכן ומתודות** של תוכנית ההכשרה הנעים בין תכנים ומתודות ייחודיים לסטנדרטיים.

על פי קונספטואליזציה זו, נבנו ארבעה "טיפוסים טהורים" של הכשרות אלטרנטיביות להוראה. נוסף על כך, בתהליך סיווג התוכניות התגבשה קטגוריית ביניים שנמצאת בין קטגוריית הגיוס לקטגוריית הטוב.

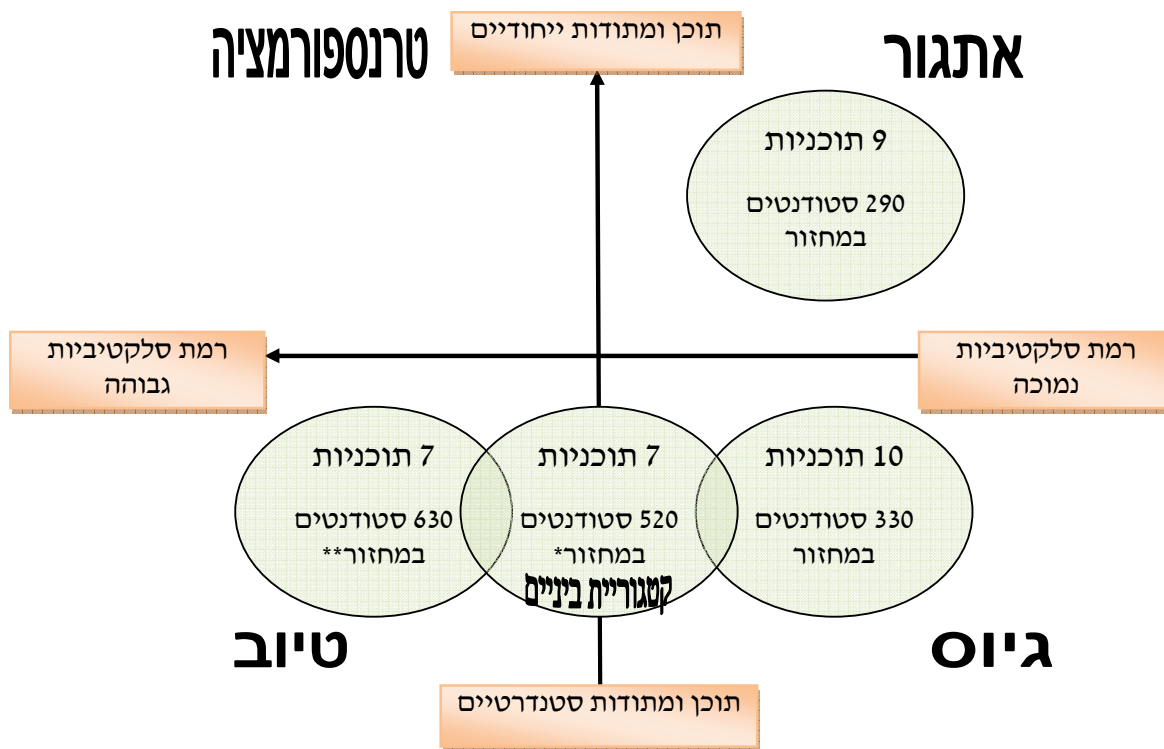
הכשרות מכוונות גיוס כוח אדם. הכשרות אלו מתאפיינות ברמת סלקטיביות נמוכה ובתכנים ומתודות סטנדרטיים. הממצאים מראים כי תוכניות ההכשרה המכוונות ל"גיוס כוח אדם" אינן שונות במידה רבה ממסלולי ההכשרה המסורתיים שבנמצא.

הכשרות מכוונות טיוב כוח אדם. הכשרות אלו מתאפיינות ברמת סלקטיביות גבוהה ובתכנים ומתודות סטנדרטיים. מטרתן להכניס לבתי הספר כוח הוראה שאיכותו גבוהה יותר, ולפיכך מרביתן משקיעות מאמצים באיתור מועמדים מתאימים. בתוכניות הגדולות מסוג זה בולטת הובלה ותמיכה של משרד החינוך. מאפיין מרכזי נוסף של תוכניות בקטגוריה זו הוא היותן מקוצרות.

הכשרות מכוונות אתגור. הכשרות אלו מתאפיינות ברמת סלקטיביות נמוכה ובתכנים ומתודות ייחודיים. מטרתן לאתגר את תפיסות החינוך וההוראה המקובלות במערכת. לפיכך, חלק ניכר מהן מציגות תכנים הנוספים לתכנים הסטנדרטיים ומתודות חלופיות. המיפוי מעלה כי מרבית התוכניות המשתייכות לקטגוריה זו קטנות מבחינת מספר הסטודנטים הלומדים בהן וכי יותר ממחציתן ממומנות על ידי ארגוני המגזר השלישי.

הכשרות מכוונות טרנספורמציה. הכשרות אלו מתאפיינות ברמת סלקטיביות גבוהה ובתכנים ומתודות ייחודיים. מטרתן להציב אלטרנטיבה מגובשת לתפיסות המורה, החינוך וההוראה המקובלות במערכת. במקום להכשיר כוח הוראה למערכת הקיימת, מטרת ההכשרה היא לשנותה. לפיכך תוכניות אלו משקיעות חלק ניכר ממאמציהן באיתור מועמדים והן מציגות תכנים ומתודות ייחודיים. לא זוהו תוכניות מסוג זה במערכת הישראלית.

הכשרות הנמצאות בקטגוריית הביניים. הכשרות אלו נמצאות על קו התפר בין "גיוס כוח אדם" לבין "טיוב כוח אדם" ומשלבות מאפיינים של שתי הקטגוריות. הן מתאפיינות ברמת סלקטיביות בינונית ובתכנים ומתודות סטנדרטיים. מטרתן לגייס מועמדים רבים יותר לתוכנית ההכשרה ובתוך כך גם להעלות את איכות כוח האדם. המיפוי העלה כי רוב התוכניות האלו קטנות מבחינת מספר הסטודנטים הלומדים בהן וכמחציתן ממומנות מהתקציב הרגיל של מוסד ההכשרה.



* מהם כ-370 משתייכים לתוכניות בהובלת משרד החינוך
** מהם כ-570 משתייכים לתוכניות בהובלת משרד החינוך

מיפוי ראשוני זה הוא המיפוי המקיף ביותר של תוכניות הכשרה אלטרנטיביות שנעשה עד כה בישראל. עם זאת, מחקר זה אינו מספק והוא מחדד את הצורך המהותי בריכוז נתונים על אודות המסלולים השונים ובמעקב שיטתי אחר שיעורי ההתמדה והאפקטיביות של בוגרי המסלולים החלופיים השונים כדי להפיק בסיס נתונים שישמש את קובעי המדיניות בקבלת החלטות מושכלות על הכשרת כוח ההוראה בישראל.

ב. מבוא

כיום מדינות רבות מחייבות השתתפות במסלולי הכשרה להוראה כתנאי לקבל רישיון הוראה, מתוך כוונה לשפר את מעמד המורה, לקדם את ההוראה כמקצוע ולהעלות את רמתם של המורים החדשים במערכת (Darling-Hammond *et al.* 2001). לרוב כורכת המדינה את תהליך ההכשרה עם תהליך הרישוי, וכך היא מבטלת שיקולי דעת אינדיבידואליים, מקומיים או קהילתיים על מנת לקדם רמת חינוך נאותה. תוכניות ההכשרה להוראה נועדו מצד אחד לפתח את כישוריו של פרח ההוראה ולהבטיח רמת כישורים מינימלית הנדרשת כדי לתפקד כמורה במערכת החינוך, ומצד שני לשמש פונקציה ממיינת של המועמדים באמצעות תנאי הקבלה ודרישות ההשתתפות בתהליך הלימודי (Levin 1980). בשנים האחרונות אנו עדים למגמה של אקדמיזציה של תוכניות ההכשרה להוראה מתוך שאיפה לקדם את הפרופסיונליזציה של המקצוע וכן להעלות את מעמד המורים.

מחקרים על אודות תוכניות הכשרה להוראה הראו כי לתוכניות אלו השפעה חשובה הן על הישגי התלמידים והן על שיעורי ההתמדה של המורים החדשים בהוראה. כך למשל, נמצא כי לתלמידים שמוריהם סיימו תהליך הכשרה ממוצע הישגים גבוהים יותר מאלה של תלמידים שמוריהם אינם בוגרים של תהליכי הכשרה (Goldhaber and Brewer 2000). מחקר אחר שבחן את שיעורי ההתמדה של מורים מתחילים במקצוע ההוראה העלה כי הסיכוי שמורים חסרי הכשרה יעזבו את מקצוע ההוראה גדול פי ארבעה מהסיכוי לכך אצל מקביליהם שקיבלו הכשרה (Shen 2003).

בשנים האחרונות, לצד התבססותן של הכשרות ההוראה הסטנדרטיות, אנו עדים להופעתן של הכשרות בעלות אופי אלטרנטיבי. הכשרות אלו, המשמשות חלופות להכשרות ההוראה המסורתיות, כבר מזמן אינן תופעות שוליות במערכות חינוך, וישנן מדינות שבהן למסלולים אלו יש חלק מרכזי בהכשרת כוח ההוראה.

ג. תוכניות הכשרה להוראה מסורתיות לעומת תוכניות אלטרנטיביות

הניסיון הרב והמגוון ביותר בהנהגת מסלולי הכשרה אלטרנטיביים קיים בארצות הברית. בעשרים השנים האחרונות החלו מדינות רבות שם להציע תוכניות הכשרה להוראה אלטרנטיביות והן נעשו פופולריות במיוחד. על פי הערכות שונות מוכשרים מדי שנה בארצות הברית כ-25,000 מורים באמצעות מסלולים חלופיים (Matson 2002), וכל זאת כאשר מערכת החינוך האמריקנית קולטת כ-150,000 מורים חדשים בכל שנה (Hussar 1999). מכאן עולה כי אחד מכל שישה מורים חדשים בארצות הברית הוא בוגר של מסלול הכשרה חלופי.

כמה גורמים מרכזיים הובילו לגידול המהיר במספר ההכשרות האלטרנטיביות (Matson 2002; Rosenberg and Sindelar 2005): (1) מחסור במורים; (2) תופעה של מורים רבים בעלי רישוי זמני או מורים המלמדים שלא בתחום מומחיותם; (3) רצון לגוון את אוכלוסיית המורים; (4) חוסר שביעות רצון מהתפיסה הממסדית של ההכשרה להוראה ושל תפקיד המורה.

בשנים האחרונות חל מחסור בכוח הוראה מיומן במערכות חינוך בשל סיבות אחדות (Rosenberg and Sindelar 2005), ובהן ירידה בשיעור המבקשים להתקבל לתוכניות ההכשרה ושיעורי פרישה גבוהים של מורים חדשים. מדיווחים עולה כי כשליש מהמורים החדשים עוזבים את עבודתם במהלך חמש השנים הראשונות במקצוע (Darling-Hammond 2001). בעיה זו חמורה במיוחד בבתי ספר המשרתים אוכלוסיות מרקע סוציו-אקונומי נמוך (Darling-Hammond 2001) ובתחומי המתמטיקה והמדעים, אשר מאבדים 20% מכוח ההוראה מדי שנה (Salvador and Wilson 2003).

לצד תופעה זו, בלית ברירה, התגבר השימוש ברישוי זמני המאפשר למורים להורות שלא בתחום מומחיותם (Matson 2002). בעיה זו בולטת במיוחד במתמטיקה, במדעים ובהוראת שפה שנייה – בעיקר בחטיבות הביניים ובבתי ספר המשרתים אוכלוסייה מרקע סוציו-אקונומי נמוך (Matson 2002). על רקע זה מבקשים יוזמי המסלולים החלופיים להציע תוכניות מגוונות ואטרקטיביות בתנאיהן, בתוכניהן ובאורכן כדי למשוך קהל יעד איכותי למקצוע ההוראה.

מניע אחר להקמת מסלולים חלופיים להכשרת מורים הוא הרצון לגוון את סגל ההוראה. בעידן הנוכחי, שבו מערכת החינוך מכירה בהטרוגניות אוכלוסיית התלמידים ובצורך לשקף אותה ברבדים השונים של המערכת, עולה צורך בולט בגיוון ההרכב האתני של כוח ההוראה כך שישקף את ההרכב החברתי (Matson 2002). מניע זה דומיננטי מאוד בארצות הברית, אך משמעותי פחות בכל הנוגע להכשרות המורים בישראל.

מניע אחר לייסוד תוכניות הכשרת מורים אלטרנטיביות הוא אי-שביעות רצון מהתפיסה הממסדית של ההכשרה ושל ההוראה עצמה. תוכניות אלו מבקשות להביע עמדה לעומתית אל מול המערכת ולאטגר אותה. מניע זה מוביל ליצירת מסלולים חלופיים השונים שינוי ניכר מאלו המועברים בתוכניות המסורתיות.

אם כן, מסקירת הסיבות עולים מניעים שונים לייסוד מסלולים חלופיים, מהרצון לתמוך במערכת ולהשלים אותה ועד הרצון לאטגר אותה. עקב כך, אין פלא כי למושג הכשרה אלטרנטיבית יש כמה משמעויות ויישומים (Rosenberg and Sindelar 2005). במסמך זה ייעשה שימוש בהגדרה המקובלת המגדירה מסלול הכשרה אלטרנטיבי כמסלול שבו אדם יכול ללמוד ולהיות מורשה לשמש מורה בבית ספר, השונה מהמסלול המסורתי המקובל (Feistritzer 1999). מאחורי תוכניות חלופיות אלו עומדים בדרך כלל גופים כגון רשויות מקומיות, אוניברסיטות, איגודי מורים, קהילה עסקית או שילוב של גופים אחדים שחברו יחד לשם הקמת התוכנית (Haberman 2001).

למעשה, הכשרות מורים עשויות להיות מיוצגות באופן תיאורטי על רצף הנע בין סטנדרטי לאלטרנטיבי, אולם נקודת החיתוך בין השניים איננה תמיד ברורה (Rosenberg and Sindelar 2005) (ראו תרשים 1). אחדות מתוכניות ההכשרה האלטרנטיביות דומות לתוכניות המסורתיות במבנה ובתכנים אך הן מקוצרות ודחוסות יותר ועל כן מזכירות את מה שכונה בעבר "הסמכת

חירום" (emergency certification). תוכניות הכשרה אלטרנטיביות אחרות שונות שינוי מהותי מהתוכניות המסורתיות והן בעלות מאפיינים מנוגדים לאלו של תפיסת ההכשרה הנורמטיבית (Walsh and Jacobs 2007).

תרשים 1: הרצף המסורתי—אלטרנטיבי במסלולי ההכשרה להוראה



בפועל, קיימת שונות גדולה בין תוכניות אלטרנטיביות, החל בתנאי הקבלה אליהן, המשך באורך ובתוכן וכלה באינטנסיביות שלהן. תוכניות מסוימות מעניקות הכשרה עיונית ארוכה לפני כניסת המורה לכיתה, ובאחרות המורה נכנס ללמד בכיתה ללא הכשרה תיאורטית כלל או לאחר הכשרה מועטת בלבד (Zeichner and Schulte 2001). חוקרים אחדים ניסו להצביע על המאפיינים המבדילים בין הכשרות מסורתיות לחלופיות.

ד. קריטריונים ממיינים של תוכניות הכשרה להוראה אלטרנטיביות

הניסיון לזהות תוכניות אלטרנטיביות להכשרת מורים הביא חוקרים לזהות כמה מרכיבים מרכזיים ששונותם מהנורמה הנהוגה עשויה להצביע על אפיונם כתוכניות אלטרנטיביות (Rosenberg and Sindelar 2005). עם הקריטריונים שזוהו בספרות אפשר למנות את אלה (Rosenberg and Sindelar 2005; Zeichner and Hutchinson 2008; Boyd *et al.* 2009): (1) קהל היעד; (2) תנאי הקבלה; (3) מספר המשתתפים בתוכנית; (4) מאפייני הסגל; (5) מטרת ההכשרה; (6) האורך והמבנה של התוכנית; (7) ההתמקדות של התוכנית – ידע פדגוגי או דיסציפלינרי; (8) מספר התנסויות השדה ואורך; (9) מודל העברת התכנים; (10) הליווי והתמיכה הניתנים לבוגרים. להלן תיאור קצר של הקריטריונים הממיינים השונים:

(1) קהל היעד – מרבית ההכשרות האלטרנטיביות מכוונות את פעילותן לאוכלוסיות ספציפיות. כך למשל, כמה מהתוכניות פונות למועמדים מצטיינים, כמה מהן לאנשי היי-טק באמצע הקריירה ואחרות לבעלי ניסיון חינוכי.

(2) תנאי הקבלה – תנאי הקבלה נובעים במידה רבה מקהל היעד שהתוכנית מיועדת אליו. ככל שהתוכנית סלקטיבית יותר היא כוללת מספר רב ומגוון יותר של כלי מיון. בין תנאי המיון המקובלים אפשר למצוא ציוני בגרות ופסיכומטרי, ציוני תואר אקדמי, ראיונות אישיים, מבחנים פסיכוטכניים, ניסיון חינוכי, המלצות, ידע או ניסיון דיסציפלינרי ומבחני ידע דיסציפלינריים.

(3) מספר המשתתפים בתוכנית – בשל הסלקטיביות של התוכניות האלטרנטיביות הן מיועדות לרוב למספר קטן יותר של משתתפים לעומת ההכשרות המסורתיות. יתר על כן, לעתים מבנה ההכשרה ואופייה מייקרים את עלות ההכשרה, דבר המשמש חסם בפני פתיחתה לקהל רחב יותר.

(4) מאפייני הסגל – במרכז תוכניות ההכשרה ניצבים אנשי סגל המשקפים את מוקד התוכנית: דיסציפלינרי או פדגוגי. אנשים אלו בדרך כלל קשורים לגורמים הניצבים מאחורי התוכניות והם מוסדות להשכלה גבוהה, מכונים פרטיים או גופים ממשלתיים.

(5) מטרת ההכשרה – לכל התוכניות החלופיות להוראה יש מטרות מוגדרות. מטרות אלו עשויות להיות צרות או רחבות. כך למשל, כמה מהתוכניות מבקשות להכניס סטודנטים מצטיינים, אנשי היי-טק או בוגרי מדעים לתחום ההוראה ואילו אחרות מבקשות לייצר מנהיגים שיעצבו את התרבות הבית ספרית, ואף לעצב מחדש את תפיסת המערכת ואת פעולותיה.

(6) האורך והמבנה של התוכנית – נתון זה עניינו מספר נקודות הזכות או מספר שעות ההוראה הנדרשות כדי לקבל תעודה והפעולות ההוראתיות הנכללות בהכשרה. לא מעט מתוכניות ההכשרה האלטרנטיביות קצרות יותר מהתוכניות המסורתיות.

(7) ההתמקדות של התוכנית – ידע פדגוגי או דיסציפלינרי – חלק ניכר מתוכניות ההכשרה האלטרנטיביות שמות את הדגש בבניית הידע הפדגוגי של המורה, לכן הן מתבססות יותר על בניית מיומנויות מתודיות והכשרת שדה. אחרות מתמקדות בבניית בסיס הידע הדיסציפלינרי של פרח ההוראה ומעניקות לו תואר בתחום.

(8) מספר התנסויות השדה ואורכן – קיימת שונות רבה ביחס להכשרת השדה. תוכניות מסוימות מבנות תהליך חשיפה הדרגתי לשדה ואילו אחרות מייעדות את פרחי ההוראה לפעילות בכיתות כבר עם תחילת ההכשרה או זמן קצר לאחר מכן.

(9) מודל העברת התכנים – נקודה זו נוגעת באופן שבו הוראת התכנים מתבצעת. כך למשל, תוכניות מסוימות עושות שימוש בהוראה מקוונת, בקבוצות דיון ובפרקטיקות נוספות.

(10) הליווי והתמיכה הניתנים לבוגרים – יש תוכניות שמלוות את הבוגרים בשנים הראשונות באמצעות חונכים ומספקות להם תמיכה אישית ומקצועית. אחרות אף מעורבות בהשמתם של הבוגרים בבתי הספר ובתנאי עבודתם.

ה. רקע על תוכניות הכשרה אלטרנטיביות

בשנים האחרונות התפתח דיון ער בארצות הברית בקרב תיאורטיקנים ואנשי שטח על תוכניות ההכשרה האלטרנטיביות ועל השפעותיהן על איכות ההוראה, מערכת החינוך ומקצוע ההוראה (Wright 2001). חשוב לציין כי בגלל השונות הרבה בין תוכניות ההכשרה האלטרנטיביות, יש קושי לגזור ממצאים מחקריים על אודות תוכניות הכשרה ספציפיות על כלל התוכניות האלטרנטיביות. על כן, לעתים קרובות בחינת רוחב של הממצאים המחקריים אינה מניבה מסקנות חד-משמעיות.

הכשרות אלטרנטיביות מיועדות בראש ובראשונה להשלים את היצע המורים הקיים במערכת, ועל כן מסלולים אלו מתוכננים למשך אוכלוסיות חדשות למקצוע ההוראה (Rosenberg and Sindelar 2005). לכאורה נראה כי מבחינה זו מסלולים אלו הם בגדר הצלחה. כך למשל, נמצא כי

חלק ניכר ממגשי המועמדות למסלולים האלטרנטיביים לא התכוונו כלל להגיש מועמדות למסלול ההכשרה הרגיל וכי כוח המשיכה של המסלולים האלטרנטיביים נובע מכך שהם מציעים דרך מהירה ופרקטית להיכנס למקצוע ההוראה (Hammerness and Reininger 2008).

עם זאת, מחקרים מעידים כי אין הבדלים דמוגרפיים משמעותיים בין המועמדים והבוגרים של המסלולים החלופיים לאלו של המסלולים הרגילים (Humphrey *et al.* 2005). הפרופיל המאפיין של מועמדים לתוכניות הכשרה אלטרנטיביות כולל מועמדים ללא רקע וניסיון חינוכי משמעותי, בעלי תואר ראשון. כמה מתוכניות אלו מושכות שיעור גבוה יותר של אוכלוסייה גברית ממקבילותיהן המסורתיות. לרוב גיל המועמדים גבוה במקצת מגילם של מקביליהם בתוכניות הרגילות, הם בעלי ניסיון עסקי או צבאי או בעלי רקע במתמטיקה, במדעים ובשפות זרות (Edelen-Smith and Sileo 1996; Zeichner & Schulte, 2001). בניגוד לטענות של גורמים שונים, נראה כי מסלולים אלטרנטיביים אינם מסבים להוראה אנשים בעלי מומחיות מקצועית גבוהה או כאלה הנמצאים בעמדות ניהוליות, אלא בעיקר מושכים אנשים מתחומים אלו מן הדרגים בעלי השכר הנמוך המבקשים לשפר את מעמדם הכלכלי (Newman and Kay 1999). כמו כן, נראה כי אכן תוכניות אלטרנטיביות מצליחות לגייס יותר אוכלוסיות מיעוטים למקצוע ההוראה, אם כי בעיקר באזורים עירוניים (Shen 1998).

שיקולי עלות ותועלת הם מהותיים לקבלת החלטות מושכלת על אודות קיומם ועיצובם של מסלולים אלטרנטיביים, אך קיים מחקר מועט על מדדים אלו (Rosenberg and Sindelar 2005). דרלינג-המונד (Darling-Hammond 2001) השוותה בין תוכניות אלטרנטיביות לתוכניות מסורתיות ומצאה כי עלות ההכשרה המקוצרת של פרח הוראה במסלול האלטרנטיבי יקרה מזו שבמסלול המסורתי. ואולם על פי ממצאיה אפקטיביות המסלולים החלופיים גדולה מזו של המסלולים המסורתיים מכיוון שיותר מבוגריהם נכנסים לאחר סיום הלימודים להוראה בפועל. כמו כן, עולה כי למסלולים חלופיים יש ערך מוסף למערכת מכיוון שהם תורמים לאיזושהי ספר ודיסציפלינות שקשה לאיישם (Rosenberg and Sindelar 2005). אך אין להתעלם מכך שהשפעה זו איננה שוויונית במרחב (Shen 1998).

בשל השונות הרבה בין תוכניות ההכשרה האלטרנטיביות ולעתים גם בין בתי הספר שאליהם מגיעים הבוגרים, הספרות המחקרית מתקשה לצייר תמונה ברורה באשר לאפקטיביות של הכשרות אלטרנטיביות. כך למשל, נמצא כי הישגי התלמידים שלמדו אצל מורים בוגרי תוכנית ההכשרה המזורזת של Teach for America (TFA) הציגו שיפור נמוך יותר לעומת הישגיהם של תלמידים שלמדו אצל מקביליהם בוגרי ההכשרה המסורתית (Laczko-Kerr and Berliner 2002). לעומת זאת, מחקרים אחדים על אודות תוכנית הכשרה אלטרנטיבית אחרת מראים כי אין הבדלים במדדי הישגי התלמידים ואווירת הכיתה וגם לא בדיווחים על מסוגלות עצמית בין מורים שהוסמכו במסלול אלטרנטיבי לאלו שהוסמכו במסלול הרגיל (Miller *et al.* 1998). נוסף על כך, דווח לא מכבר ששיעורי הפרישה של מורים שהוסמכו במסלולים אלטרנטיביים ושל מורים שהוסמכו במסלולים הרגילים – דומים (Grissom 2008).

לאחרונה, רעיון המסלולים האלטרנטיביים זוכה לביקורת רבה (Walsh and Jacobs 2007). נטען כי לרוב תנאי הקבלה של תוכניות אלטרנטיביות הם מסורתיים ועל כן כוללים דרישה לתואר אקדמי דיסציפלינרי. כמו כן, ציון הסף הנדרש בהן הוא בינוני ואיננו מעיד על הצטיינות אקדמית. עוד נטען כי למעשה התוכניות החלופיות אינן סלקטיביות כלל. מלבד תוכניות ספורות כדוגמת TFA שבהן על כל מקום פנוי מתחרים שישה מועמדים, מרבית תוכניות ההכשרה האלטרנטיביות מקבלות כמעט כל מועמד. יתרה מזו, נטען כי בפועל רוב המסלולים החלופיים אינם קצרים יותר מהמסלולים הרגילים וכי מרביתם מתמקדים בהקניית ידע עיוני רחב בתחום החינוך ולא בהכשרה להוראה. וכל זה משום שרוב מסלולי ההכשרה מתוכננים ומבוצעים על ידי מוסדות אקדמיים ועל כן הם אינם סלקטיביים במיוחד, הם בנויים על פי תפיסת הכשרה פרונטלית ועלותם גבוהה. יתר על כן, נגרס כי רק חלק קטן מהתוכניות מלוות את הבוגרים ותומכות בהם לאורך השנה הראשונה שלהם במקצוע ההוראה.

1. תוכניות הכשרה להוראה מסורתיות ואלטרנטיביות בישראל

לא מכבר אישרה המועצה להשכלה גבוהה (המל"ג), האחראית לתכנים האקדמיים במוסדות השונים, את מתווה הבסיס של ועדת אריאב להכשרת הוראה (המועצה להשכלה גבוהה 2006). ועדת אריאב המליצה ליצור מתווה אחיד במוסדות ההכשרה להוראה, באוניברסיטאות ובמכללות כאחד. מתווה זה הגדיר מחדש את לימודי הליבה המשותפים בתוכניות ההכשרה להוראה.

במרבית מוסדות ההכשרה הותאמה תוכנית ההכשרה להוראה למתווה המנחה החדש. מתווה בסיס זה כולל שלושה מוקדי לימוד, הנלמדים בהיקף כולל של 30--36 שעות שבועיות (ש"ש): (1) לימודי חינוך עיוניים, הכוללים חינוך, פדגוגיה ומתודיקה בהוראת המקצוע; (2) התנסות מעשית בבית ספר; (3) אוריינות מחקר בחינוך ובהוראה.

במסגרת לימודי ההוראה מחויבים המוסדות לכלול תכנים על אספקטים ערכיים-מוסריים בעבודת המחנך; יחסי מורה--תלמיד; התפתחות קוגניטיבית של ילדים ונוער; שיח כתוב ודבור בתהליכי ההוראה--למידה; תיאוריות וגישות בהוראה ובלמידה; שילוב טכנולוגיות מידע ותקשורת; תכנון, ארגון, ניהול והערכה של הלמידה; תהליכי ההוראה--למידה לתלמידים בעלי צרכים שונים ומרקע חברתי-תרבותי שונה; לימודי תרבות ומורשת עם; השלמת קורסים בנושאי שפת ההוראה, לימודי אנגלית ואוריינות ממוחשבת לרמת פטור.

1.1. הכשרה להוראה במכללות בישראל

המכללות להכשרת מורים בישראל פועלות בפיקוח ובתקצוב של משרד החינוך, והאחריות לתכנים האקדמיים במוסדות הללו נתונה בידי המל"ג (ואן גלדר 2003). בסך הכול, בשנת תשי"ע למדו ב-23 המכללות להכשרת מורים (במסלולים מיועדים לחינוך הממלכתי, הממלכתי-דתי והערבי) 25,264 תלמידים בכל המחוזים (משרד החינוך 2010). במכללות מופעלות שתי תוכניות

הכשרה סדירות: תוכנית לימודים לתואר ראשון משולב עם תעודת הוראה (B.Ed.) והתוכנית להכשרת אקדמאים להוראה.

תוכנית הלימודים לתואר ראשון משולב היא ארבע-שנתית, ובסיומה הבוגרים מקבלים תואר B.Ed. ותעודת הוראה בחינוך היסודי או בחטיבות הביניים. בשנת תש"ע נרשמו 5,184 סטודנטים חדשים למסלול זה במכללות השונות (משרד החינוך 2010). תנאי הקבלה לתוכנית זו בשנת הלימודים תשע"א עתידיים להיות אלה: זכאות לתעודת בגרות בממוצע 85 לפחות; ציון פסיכומטרי 475 לפחות; ציון משולב של 525 לפחות; וריאיון אישי. יש תנאי קבלה נוספים המשתנים בהתאם לחוג ולמסלול, כגון מספר יחידות לימוד וציון נדרש בתעודת הבגרות במקצוע ההתמחות.

תוכנית הלימודים בנויה משלושה רכיבים: לימודים דיסציפלינריים – בהיקף של 48--60 ש"ש (משתנה על פי סוג התואר – חד-חוגי או דו-חוגי); לימודי הכשרה להוראה – בהיקף של 30--36 ש"ש; ולימודי יסוד והעשרה – בהיקף של 6--12 ש"ש.

התוכנית הסדירה השנייה בגודלה במכללות היא תוכנית להכשרת אקדמאים להוראה. משך תוכנית זו נע בין שנה לשנתיים (שניים--ארבעה סמסטרים) ובסיומה מקבלים הבוגרים תעודת הוראה. בשנת תש"ע נרשמו 2,040 אקדמאים חדשים למסלול זה במכללות השונות. היקף הלימודים הוא 24--36 ש"ש. לתוכנית מתקבלים אקדמאים בעלי תואר בתחום הדיסציפלינה, או בתחומים קרובים. במקרים שבהם אין בלימודי התואר הראשון לפחות 26 ש"ש בתחום הדיסציפלינה, נדרשת מהלומדים השלמת לימודים דיסציפלינריים. תוכנית הלימודים היא במתכונת לימודי ההכשרה להוראה של הלומדים לתואר ראשון משולב (מתווה אריאב) וכוללים לימודי חינוך, פדגוגיה, דידיקטיקה של הוראת המקצוע והתנסות מעשית.

2.1. הכשרה להוראה באוניברסיטאות בישראל

לצד פעילות המכללות המתמקדות בהכשרת מורים לחינוך היסודי וחטיבת הביניים נעשית הכשרה להוראה לחינוך העל-יסודי בשש האוניברסיטאות ובמכון ויצמן. בניגוד למכללות, ששם יש למשרד החינוך השפעה גדולה על עיצוב ההכשרה, במוסדות אלו האחריות והפיקוח על המסלולים נתונה כולה בידי המל"ג (ואן גלדר 2003). המסלולים מיועדים לסטודנטים לקראת סיום הלימודים לתואר אקדמי או בעלי תואר אקדמי. לרוב משך הלימודים הוא שנה או שנתיים (שניים--ארבעה סמסטרים). בשנת תשס"ח השלימו את מסלולי ההכשרה להוראה במוסדות אלו כ-930 תלמידים וקיבלו תעודת הוראה (משרד החינוך 2010).

2.2. מיפוי הכשרות להוראה אלטרנטיביות בישראל

בעשור האחרון מתגבשת ההכרה כי מצב ההוראה וההכשרה להוראה מחייב שינוי (כפיר ואריאב 2008). יש הטוענים כי קיימת כיום מגמה מתמשכת של ירידה בשיעור הנרשמים ללימודי הוראה, ועל כן נוצרת מצוקת כוח אדם באיוש משרות ההוראה הדרושות בבתי ספר. לנוכח מגמות אלו, גורמים שונים במערכת, כגון משרד החינוך, המוסדות המכשירים וארגוני משרד שלישי, יצרו

שותפויות לשם הקמה והפעלה של מסלולי הכשרה אלטרנטיביים. לצד התוכניות המסורתיות להכשרת מורים מתקיימות תוכניות הכשרה ייחודיות, המיועדות לקבוצות לומדים בעלי אפיונים ספציפיים והמציבות תנאי קבלה מיוחדים. בכמה מתוכניות אלו גם חל שינוי בתכנים או בפריסת הלימודים.

בין החודשים מאי--יולי 2010 ערכו אנשי תחום חינוך במכון ון ליר מיפוי של מסלולים אלטרנטיביים במוסדות ההכשרה להוראה (מכללות ואוניברסיטאות). המיפוי כלל שני שלבים. בשלב הראשון התנהל איתור מסלולים ייחודיים ואיסוף נתונים ראשוני על אודותיהם באמצעות אתרי האינטרנט של המוסדות. בשלב השני נעשתה פנייה טלפונית למוסדות ההכשרה לשם איתור מסלולים נוספים והשלמת פרטים. הנתונים המוצגים במיפוי מתבססים על פרסומי המוסדות באתרי האינטרנט שלהם וכן על דיווחי המוסדות שניתנו בשיחות טלפוניות שנערכו עמם.

הנתונים שנאספו לגבי כל תוכנית הכשרה אלטרנטיבית כוללים את קהל היעד של התוכנית, מספר הסטודנטים החדשים בכל מחזור, תנאי הקבלה לתוכנית, מטרת התוכנית, המוקד הדיסציפלינרי או התוכני הייחודי לתוכנית, פרקטיקות הכשרה ייחודיות, אורך המסלול בשנים, התעודות שמקבלים הבוגרים בסיום התוכנית, היקף ההתנסות המעשית הנדרשת, מלגות, גופים נוספים התומכים בתוכנית, זכאות לליווי, סיוע בהשמה או תנאי עבודה ושכר מועדפים לבוגרי התוכנית (לטבלת הנתונים המלאה ראו נספח 1).

המיפוי הראשוני שלפנינו הוא המיפוי המקיף ביותר של תוכניות ההכשרה האלטרנטיביות השונות שנעשה עד כה בארץ, אולם הוא נתון לכמה מגבלות מתודולוגיות. ראשית, הנתונים מתבססים על הפרסומים והדיווחים של המוסדות ולא נערכה הצלבה של הנתונים עם גורמים אחרים. שנית, איסוף הנתונים בדרכים אחדות וממספר רב של מוסדות יצר בכמה מהמקרים צורך בהאחדה של הנתונים ומעבר לקנה מידה אחיד. שלישית, בחלק קטן מהמסלולים לא התקבל מידע לגבי קריטריונים מסוימים גם לאחר יצירת הקשר עם המוסד ועל כן הוא מסומן כחסר.

הנתונים שנאספו נותחו באופן תיאורי כדי לספק תמונה כללית על אודות המאפיינים של מסלולי ההכשרה האלטרנטיביים הפועלים בארץ.

1.2. המאפיינים הארגוניים והמבניים של ההכשרות האלטרנטיביות להוראה בארץ

בסך הכול זוהו 33 מסלולי הכשרה אלטרנטיביים (ראו נספח 2). במיפוי עלה כי למסלולים אלו נרשמים מדי שנה כ-1,800 פרחי הוראה. עוד עלה כי כ-20% מכלל הסטודנטים החדשים הנרשמים מדי שנה למסלולי ההוראה במכללות ובאוניברסיטאות, נרשמים למסלולי הכשרה אלטרנטיביים. ממצאי המיפוי מראים כי כ-950 סטודנטים (כמחצית מכל הסטודנטים במסלולים החלופיים) לומדים בארבע התוכניות האלטרנטיביות הגדולות ביוזמתו ובהובלתו של משרד החינוך.¹ פרחי ההוראה האחרים – שמספרם כ-850 – מתפלגים בין 29 מסלולים חלופיים קטנים (ראו טבלה 1).

¹ תוכנית המצוינים הרשמית, תוכנית ההכשרה המיוחדת להוראת מדעים ומתמטיקה, תוכנית ההכשרה המיוחדת להוראת אנגלית ותוכנית "חותם" (לפרטים ראו נספח 3).

טבלה 1: גודל התוכניות האלטרנטיביות שבמדגם (n=33)

מספר התלמידים במחזור	24--1	49--25	99--50	399--100	מידע חסר
מספר התוכניות	13	8	4	4	4

על פי המיפוי, סדר הגודל של כ-64% מהתוכניות הוא קטן או קטן מאוד (פחות מ-50 סטודנטים בכל מחזור). עוד כ-12% מהתוכניות הן בסדר גודל בינוני (בין 50 ל-100 סטודנטים בכל מחזור) וכ-12% נוספים מהתוכניות הן בסדר גודל גדול (יותר מ-100 סטודנטים במחזור).

כל ארבע התוכניות האלטרנטיביות הגדולות הן תוכניות בהובלת משרד החינוך, אחת מהן מיועדת למצוינים ושלוש האחרות מיועדות לאנשים בעלי רקע אקדמי דיסציפלינרי מתוך הדגשת ההכשרה המהירה (ראו תיאור תוכניות אלו בנספח 3).

נוסף על כך, המיפוי בחן את השאלה אילו גורמים חוברים זה לזה בהקמה, בקידום ובמימון של מסלולי ההכשרה החלופיים (ראו טבלה 2).

טבלה 2: תוכניות הכשרה אלטרנטיביות לפי גורם יזום / נותן חסות / מממן (n=33)

הגורמים היוזמים / החסות / המממנים	משרד החינוך	משרד החינוך וגוף ממשלתי	משרד החינוך, גוף ממשלתי וארגון מהמגזר השלישי	משרד החינוך וארגון מהמגזר השלישי	גוף ממשלתי	ארגון מהמגזר השלישי	מוסד ההכשרה (ללא מימון חיצוני)
מספר התוכניות	2	3	4	2	1	6	15

המיפוי העלה כי משרד החינוך מעורב במישרין בשליש מהמסלולים החלופיים. מעורבות זו היא לרוב חלק משותפות עם משרדי ממשלה, גופים מוסדיים, קרנות ועמותות.

כמו כן, מעניין לראות כי כמחצית מהתוכניות הן ביוזמתם ובהובלתם של מוסדות ההכשרה עצמם. עוד עולה כי כ-36% מהמסלולים מקודמים ונתמכים על ידי ארגוני המגזר השלישי. עם גופים אלו אפשר למנות גופים פילנתרופיים בעלי אג'נדה התומכת בצורכי המערכת וגופים פילנתרופיים בעלי אג'נדה אידיאולוגית-ערכית.

סוגיה נוספת שנבדקה במסגרת המיפוי היא משך תוכניות ההכשרה בשנים (ראו טבלה 3).

טבלה 3: אורך תוכניות ההכשרה בשנים (n=33)

אורך התוכנית	עד שנה	שנה וחצי	שנתיים	שלוש שנים	ארבע שנים	חמש שנים
מספר התוכניות	8	2	4	4	14	1

מן הטבלה אפשר לראות כי כ-42% מן המסלולים שנסקרו נמשכים ארבע שנים. כ-12% מהמסלולים נמשכים שלוש שנים. מסלולים אלו מציעים תואר אקדמי לצד תעודת ההוראה. ארבע-עשרה תוכניות אחרות (כ-42%) הציעו מסלול לתעודת הוראה הנמשך עד שנתיים. מסלולים אלו מיועדים לאקדמאים ועל כן מציעים מסלול לימודים לתעודת הוראה בלבד. רק תוכנית אחת מציעה מסלול ארוך יותר מהרגיל.²

עוד נבחנו במיפוי הסוג וההיקף של התמיכה הניתנת לסטודנטים (ראו טבלה 4).

טבלה 4: הסוג וההיקף של התמיכה הייעודית הניתנת לסטודנטים (n=33)

סוג והיקף התמיכה	ללא תמיכה	שכר לימוד חלקי	שכר לימוד מלא	שכר לימוד מלא ומלגת קיום	מידע חסר
מספר התוכניות	12	6	6	8	1

כ-60% מהתוכניות מציעות לתלמידים מימון שכר לימוד חלקי או מלא כחלק מתנאי התוכנית. כרבע מהתוכניות מציעות מלגת קיום נוסף על מלגת שכר הלימוד המלאה. כ-36% מהתוכניות אינן מציעות תמיכה כלכלית ייחודית לתלמידים הלומדים בהן.

2.2. תנאי הקבלה ומנגנוני המיון של ההכשרות האלטרנטיביות להוראה בארץ

הסקר ביקש למפות את תנאי הקבלה ומנגנוני המיון שבהם משתמשים המסלולים החלופיים. כך למשל, אחת מהשאלות עסקה ברקע האקדמי הנדרש מהנרשמים למסלולים אלו (ראו טבלה 5).

טבלה 5: הרקע האקדמי הנדרש לשם קבלה לתוכנית ההכשרה (n=33)

רקע אקדמי נדרש	תעודת בגרות	תואר ראשון	תואר שני	מידע חסר
מספר התוכניות	18	12	1	2

המיפוי מצביע על כך כי יותר ממחצית מהמסלולים החלופיים (18) דורשים מהנרשמים תעודת בגרות ומכוונים להקנות להם תואר אקדמי נוסף על תעודת ההוראה. כשליש ממסלולי ההכשרה דורשים מהנרשמים תואר ראשון ומכוונים להקנות להם במסגרת הכשרה מקוצרת תעודת הוראה בלבד. רק תוכנית אחת דיווחה על היותה מכוונת לבעלי תארים מתקדמים.³

כמו כן, במסגרת הסקר נעשה ניסיון למפות את ציוני הסף הנדרשים בכל תוכנית. לפיכך, בהמשך לטבלה 5, נערכה הבחנה בין תוכניות הדורשות רקע אקדמי של תעודת בגרות ומתבססות על ציונים משולבים של בגרות ופסיכומטרי (ראו טבלה 6) לבין תוכניות הדורשות רקע אקדמי של תואר אקדמי (ראשון או שני) ומתבססות על ציון תואר (ראו טבלה 7).

² ישיבת המאירי.

³ תוכנית מדרשת פיינברג – המחלקה להוראת המדעים.

טבלה 6: סף ציון משולב הנדרש בתוכניות ההכשרה הכוללות תואר אקדמי ותעודת הוראה (n=18)

ציון סף	ציון משולב	ציון משולב	ציון משולב	ציון משולב	ציון משולב
	524--500	549--525	599--550	649--600	699--650
מספר התוכניות	1	12	1	3	1

טבלה 7: סף ציון התואר הנדרש בתוכניות ההכשרה לאקדמאים (n=13)

ציון סף	ציון תואר על פי המינימום הנדרש באקדמיה (79--75)	ציון תואר גבוה מהמינימום (80--89)	ציון תואר מצוין (90 ומעלה)
מספר התוכניות	7	3	3

נמצא כי יותר מ-70% מהתוכניות האלטרנטיביות לתואר ראשון ותעודת הוראה דורשות ציון משולב הנמוך מ-549. כ-20% מהמסלולים החלופיים המשלבים תואר ראשון ותעודת הוראה דורשים ציון משולב הגבוה מ-600. עוד עלה כי ביותר ממחצית מתוכניות ההכשרה לאקדמאים נדרש ציון תואר נמוך מ-79. שלוש תוכניות הכשרה אלטרנטיביות הציבו ציון תואר של 90 כחתך קבלה.

בשליש ממסלולי ההכשרה החלופיים (11 תוכניות) נדרשת אך ורק עמידה ברף הציונים שנקבע לשם קבלה. ב-18 תוכניות אחרות נדרשת גם השתתפות בריאיון אישי או ועדת קבלה. שש תוכניות דורשות עמידה במבחני מיון נוסף על ריאיון. חמש תוכניות דורשות ניסיון תעסוקתי ושלוש תוכניות אחרות דורשות שליטה בשפת אם.

3.2. תכנים ופרקטיקות הכשרה של ההכשרות האלטרנטיביות להוראה בארץ

המיפוי ניסה לבחון אם קיים מוקד דיסציפלינרי בקרב התוכניות לחינוך העל-יסודי (ראו טבלה 8). במילים אחרות, אם התוכניות האלטרנטיביות הציגו תכנים נוספים ייחודיים או אם הן השתמשו בפרקטיקות הכשרה ייחודיות.

טבלה 8: המוקד של התוכניות האלטרנטיביות הממוקדות דיסציפלינרית (n=17)

מוקד דיסציפלינרי	אנגלית	מתמטיקה ומדעים	הנדסה	יהדות	תנ"ך ותושב"ע
מספר התוכניות	3	4	1	4	5

מן המיפוי עלה כי כמחצית מהתוכניות ייעדו עצמן להכשרת מורים בתחום ידע דיסציפלינרי ספציפי. הפילוח הנושאי הציג התמקדות מצד אחד בתחומים ערכיים-תרבותיים כגון הכשרת

מורים להוראת יהדות כתרבות בבתי ספר ממלכתיים והכשרת מורים להוראת תנ"ך ותושב"ע בבתי ספר ממלכתיים-דתיים, ומצד אחר בתחומי ליבה כגון הכשרת מורים להוראת מתמטיקה ומדעים והכשרת מורים להוראת האנגלית.

כשני שלישים מהתוכניות (24) דיווחו על פרקטיקות הכשרה ייחודיות כדוגמת קורסי העשרה, סיורים, הרצאות, סדנאות, חניכה אישית, למידה מרחוק, שולייאות, התנדבות, PDS (Development Schools Professional) וכיוצא בזה. כשליש מהתוכניות שהציגו פרקטיקות ייחודיות הציגו נוסף על כך תכנים ייחודיים תוספתיים שאינם כלולים במתווה הסטנדרטי, כגון חינוך דמוקרטי, חינוך פתוח, יזמות, של"ח וידיעת הארץ, לימודי קודש ולימודי נפש ורוח.

4.2. תפוקות של ההכשרות האלטרנטיביות להוראה בארץ

עוד בחן המיפוי אילו תעודות מוקנות למשתתפים עם סיום ההכשרה במסלול (ראו טבלה 9), ואם בוגרי ההכשרה זוכים ליווי, לסיוע בהשמה או לתנאי עבודה ושכר מועדפים.

טבלה 9: תעודות המוקנות למשתתף בסיום התוכנית (n=33)

תעודות מוקנות	תעודת הוראה בלבד*	תעודת הוראה ותואר ראשון*	תעודת הוראה ותואר שני	תעודת הוראה, תואר ראשון ותואר שני
מספר התוכניות	12 (1)	15 (3)	1	1

* בסוגריים מצוין מספר התוכניות בקטגוריה המוזכרת בתעודות נוספות, כגון חינוך דמוקרטי, ולדורף, חינוך ישראלי, של"ח.

מהנתונים שנאספו עולה כי יותר ממחצית התוכניות הייחודיות (18) מקנות לבוגריהן תואר ראשון ותעודת הוראה. כ-39% מהתוכניות הייחודיות מקנות לבוגרים תעודת הוראה בלבד. ארבע תוכניות מציעות תעודות התמחותיות נוספות לתואר או לתעודת ההוראה. שתי תוכניות בלבד⁴ מציעות לפרחי ההוראה תואר שני ותעודת הוראה בסיום ההכשרה.

כשני שלישים מהתוכניות הייחודיות (21 מסלולים) אינן מציעות לבוגרים ליווי, סיוע בהשמה או תנאי עבודה ושכר משופרים. מהמסלולים שנסקרו, 15% (חמש תוכניות) מציעים לבוגרים סיוע בהשמה בבתי ספר בתום ההכשרה. חמש תוכניות אחרות (15%) מציעות לבוגריהן הן ליווי לאחר הסטאז', הן השמה בבתי ספר והן תנאי עבודה או שכר משופרים.⁵ תוכניות אלו מתאפיינות בתמיכה מערכתית ובמעורבות גבוהה של משרד החינוך. בכל התוכניות הללו מקבלים הסטודנטים מלגות במהלך הכשרתם ובתמורה הם מתחייבים למספר שנות עבודה בהוראה. נוסף על תוכניות אלו ישנן תשע תוכניות הדורשות התחייבות למספר שנות עבודה בהוראה, אך הן אינן מציעות בצד זה שכר או תנאי עבודה משופרים לפרחי ההוראה.

⁴ "מלמדים" ו"רביבים".

⁵ התוכניות הן: "עתידים", תוכנית ההכשרה המיוחדת להוראת אנגלית, תוכנית ההכשרה המיוחדת להוראת מדעים ומתמטיקה, תוכנית "חותם" וכן תוכנית עולים להוראת אנגלית.

5.ז. ניתוח קונספטואלי של ההכשרות האלטרנטיביות להוראה בארץ

לאחר איסוף הנתונים ובחינתם נבחרו שני צירים מהותיים שעל פיהם מוינו כל תוכניות ההכשרה האלטרנטיביות שמופּו: **ציר רמת הסלקטיביות** הנעה בין רמת סלקטיביות נמוכה לגבוהה, ו**ציר תוכן ומתודות** הנעים בין תוכן ומתודות ייחודיים לסטנדרטיים.

ציר רמת הסלקטיביות מציג את מידת הסלקטיביות של תוכניות ההכשרה. כמה קריטריונים מרכיבים את המדד: ציון הסף (בין ציון משולב ובין ציון תואר) שדורשת תוכנית ההכשרה (סטנדרטי / גבוה / גבוה מאוד), קיומם של ריאיון או ועדת קבלה, דרישה לניסיון תעסוקתי וביצועם של מבחני מיון. הקריטריונים השונים קודדו כאפס או אחד וקיבלו משקלות זהים בעת חישוב המדד (חוץ מערך של ציון סף גבוה מאוד שקיבל משקל כפול). מכל המסלולים האלטרנטיביים שנבדקו, 17 (כ-52%) הם ברמת סלקטיביות נמוכה, לתשעה מסלולים (כ-27%) מידת סלקטיביות בינונית ושבעה אחרים (כ-21%) הם ברמת סלקטיביות גבוהה או גבוהה מאוד.

ציר התוכן והמתודות מציג את מידת הייחודיות של התכנים והמתודות בתוכניות ההכשרה. מדד זה חושב באופן הבא: תוכניות שהגדירו עצמן ככוללות באופן אינטגרלי תכנים נוספים השונים שינוי מהותי מהתכנים הסטנדרטיים קיבלו את הערך אחד, ואלו שהכילו רק את התכנים הרגילים קיבלו את הערך אפס. זאת ועוד, תוכניות שלפי דיווחיהן עשו שימוש במתודות העברה ייחודיות קיבלו את הערך אחד ואילו תוכניות שלפי דיווחיהן עשו שימוש במתודות העברה ייחודיות במידה רבה קיבלו משקל כפול. מכל ההכשרות שנמצאו במיפוי תשע תוכניות (כ-27%) הן בעלות תכנים ומתודות הוראה סטנדרטיים, ולתשע תוכניות אחרות יש תכנים תוספתיים (אם כי לא ייחודיים) או מתודות הוראה מגוונות במעט. שישה מסלולים (כ-18%) הם בעלי תכנים או מתודות הוראה שונים מהמסורתיים, ואילו תשע התוכניות הנותרות קוטלגו כייחודיות הן בתוכניהן והן במתודות ההוראה שלהן. חשוב לציין כי לא נמצאו במיפוי תוכניות הכשרה אלטרנטיביות בעלות רמת ייחודיות תוכנית ומתודית גבוהה מאוד.

על פי קונספטואליזציה זו, נבנו ארבעה "טיפוסים טהורים" של הכשרות אלטרנטיביות להוראה (ראו תרשים 2).

הכשרות מכוונות גיוס כוח אדם. הכשרות אלו מתאפיינות ברמת סלקטיביות נמוכה ובתכנים ומתודות סטנדרטיים. מטרתן לגייס מועמדים רבים יותר לתוכנית ההכשרה וכך להשלים חסרים בכוח ההוראה.

הכשרות מכוונות טיוב כוח אדם. הכשרות אלו מתאפיינות ברמת סלקטיביות גבוהה יחסית ובתכנים ומתודות סטנדרטיים. מטרתן להכניס למערכת החינוך כוח הוראה שאיכותו גבוהה יותר, ולפיכך מרביתן משקיעות חלק ניכר ממאמציהן בזיהוי ואיתור של מועמדים. הכשרות אלו מיועדות לרוב לבעלי רקע דיסציפלינרי קיים.

הכשרות מכוונות אתגור. הכשרות אלו מתאפיינות ברמת סלקטיביות נמוכה ובתכנים ומתודות ייחודיים. מטרתן לאתגר את תפיסות החינוך וההוראה המקובלות במערכת. לפיכך, רבות מהן מציגות תכנים הנוספים לתכנים הסטנדרטיים המתחייבים ממתווה ההוראה הקיים ומדגישות

אותם. נוסף על כך, תוכניות אלו עושות שימוש במתודות ייחודיות בהכשרה מתוך רצון שהחשיפה אליהן תשפיע על דרכי ההוראה של המורים לעתיד.

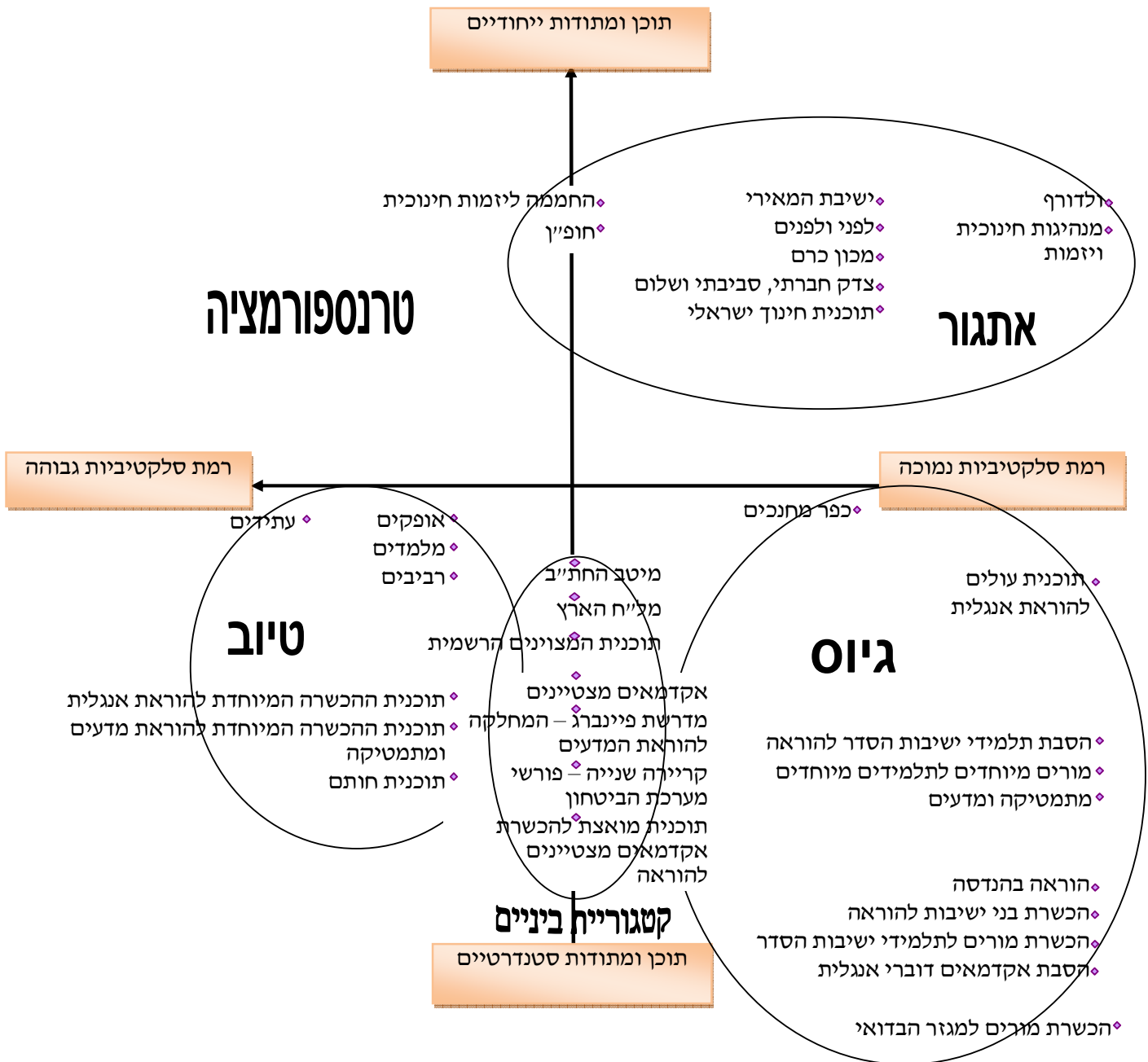
הכשרות מכוונות טרנספורמציה. הכשרות אלו מתאפיינות ברמת סלקטיביות גבוהה ובתכנים ומתודות ייחודיים. מטרתן להציב אלטרנטיבה מגובשת לתפיסות המורה, החינוך וההוראה המקובלות במערכת. במקום להכשיר מורים למערכת הקיימת, מטרת ההכשרה היא לשנותה. לפיכך תוכניות אלו שואפות להכניס למערכת כוח הוראה שאיכותו גבוהה יותר, ומשקיעות חלק ניכר ממאמציהן באיתור מועמדים. כמו כן הן מציגות תכנים ומתודות ייחודיים בהכשרה מתוך רצון שהחשיפה אליהם תעצב את דרכי ההוראה של המורים לעתיד.

מהממצאים שעלו במיפוי אפשר לראות כי לקטגוריית הגיוס משתייכות עשר תוכניות (30.3% מכלל המסלולים האלטרנטיביים); בקטגוריית הטיוב ממוקמות שבע תוכניות אחרות (21.2%); תשע תוכניות נמצאות בקטגוריית האתגור (27.3%); ואילו בקטגוריית הטרנספורמציה אין שום תוכנית. כמו כן, בתהליך סיווג התוכניות התגבשה קטגוריית ביניים שנמצאת בין קטגוריית הגיוס לבין קטגוריית הטיוב והיא כוללת את שבע התוכניות הנותרות (21.2%).

שלא כקטגוריות הקודמות, **קטגוריית הביניים** אינה מודל אידיאלי אלא היא נבנתה מתוך הממצאים שעלו במיפוי האמפירי. קטגוריה זו משלבת בין שני "טיפוסים טהורים" של הכשרות אלטרנטיביות ואליה משתייכות הכשרות הממוקמות על קו התפר שבין הכשרות המכוונות גיוס להכשרות המכוונות טיוב. להכשרות אלו רמת סלקטיביות בינונית ותכנים ומתודות סטנדרטיים. מטרתן לגייס מועמדים רבים יותר לתוכנית ההכשרה ובה בעת להעלות את איכות כוח האדם.

כל הניתוחים שבהמשך יכללו התייחסויות לשלוש הקטגוריות הראשונות (גיוס, טיוב ואתגור) וכן לקטגוריית הביניים. מכיוון ששום תוכנית אינה משתייכת לקטגוריית הטרנספורמציה, אין התייחסות אליה בניתוח הממצאים. עם זאת, פרק הדיון שבהמשך יכלול אזכור של קטגוריה זו.

תרשים 2: ניתוח קונספטואלי של מסלולי ההכשרה להוראה האלטרנטיביים בארץ

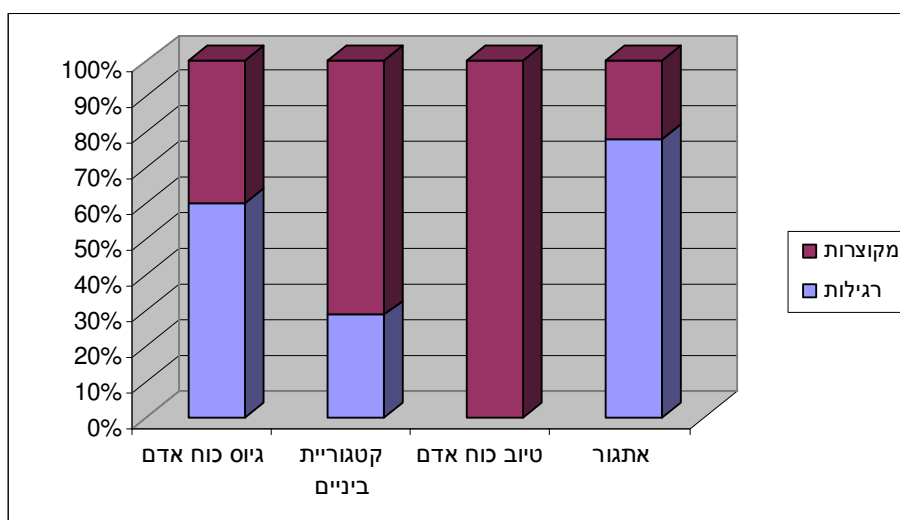


בין ארבע הקטגוריות של ההכשרות האלטרנטיביות שגובשו בניתוח הקונספטואלי נערכה השוואה על פי כמה מדדים: אורך התוכנית, גורמים מממנים / יוזמים / נותני חסות, גודל התוכנית מבחינת מספר המשתתפים ומידת הסלקטיביות ועלות התוכנית למשתתף.

ז.5.א. אורך התוכנית

מרבית התוכניות שהוגדרו כמקוצרות (13 מתוך 17) הן כאלו שדורשות רקע דיסציפלינרי קודם ואורכן אינו עולה על שנתיים⁶ (ראו תרשים 3). ארבע התוכניות האחרות (פחות מ-25%) הוגדרו כמקוצרות אף שהן נמשכות שלוש או ארבע שנים בשל העובדה שהן מעניקות נוסף על תעודת ההוראה גם תארים אקדמיים.⁷

תרשים 3: שיעור תוכניות ההכשרה המקוצרות על פי קטגוריות (באחוזים)



מתוך עשר תוכניות שקוטלגו בסוג "גיוס כוח אדם" רק 40% הן מקוצרות. לעומתן, כל שבע התוכניות שקוטלגו בסוג "טיוב כוח אדם" הן מקוצרות. בקטגוריית הביניים בין "גיוס כוח אדם" ל"טיוב כוח אדם" קוטלגו שבע תוכניות נוספות ומהן יותר מ-70% מקוצרות. באופן לא מפתיע, רוב תשע התוכניות הנותרות (יותר מ-75%), שקוטלגו בסוג התוכניות "אתגור", הן באורך רגיל.

ז.5.ב. גורמים מממנים / יוזמים / נותני חסות

על פי המיפוי שנערך, שבע תוכניות (70%) מתוך המסלולים המסווגים כ"גיוס כוח אדם" הוקמו ומומנו עד היום על ידי מוסד ההכשרה בלבד. משרד החינוך משתתף במימון של רק 20% מתוכניות אלו. בניגוד חריף לכך, אין כלל תוכניות של "טיוב כוח אדם" הממומנות אך ורק על ידי

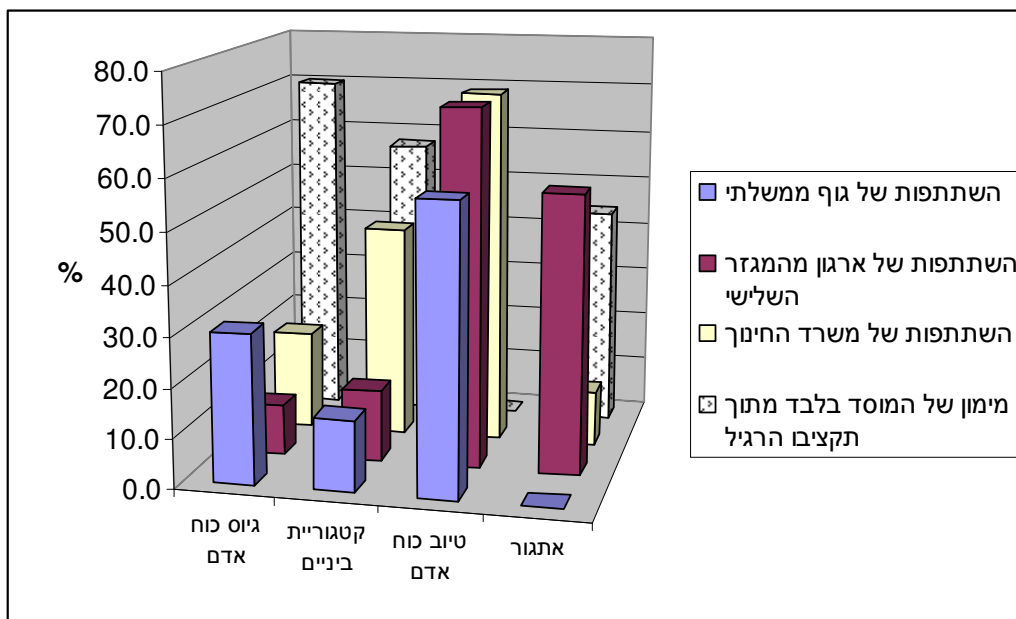
⁶ יוצאת דופן במעט היא התוכנית להסבת תלמידי ישיבות הסדר להוראה, שאינה דורשת תואר אקדמי רשמי. עם זאת, בוגרי מכונים תורניים הם אכן בעלי רקע דיסציפלינרי במקורות היהדות ולכן גם התוכנית הזו מתאימה להגדרה.

⁷ "תוכנית המצוינים הרשמית", "אופקים" ו"עתידים" מעניקות תואר ראשון בשלוש שנים ואילו תוכנית "רביבים" מעניקה הן תואר ראשון והן תואר שני בארבע שנים.

מוסד ההכשרה עצמו. בקטגוריה זו משרד החינוך משתתף במימון של יותר מ-70% מהתוכניות, ואחוז דומה של מסלולים כאלו נתמך בידי ארגון או ארגונים מהמגזר השלישי. נוסף על כך, גופים ממשלתיים שותפים למימון של יותר מ-50% מהתוכניות המקוטלגות כ"טיוב כוח אדם".

מהתוכניות שנמצאות בקטגוריית הביניים בין "גיוס כוח אדם" לבין "טיוב כוח אדם", ארבע תוכניות (כ-57%) ממומנות על ידי מוסד ההכשרה בלבד ואילו שלוש האחרות (כ-43%) ממומנות על ידי משרד החינוך (מקצתן בשיתוף עם גופים אחרים). באופן דומה, ארבע מהתוכניות (כ-44%) שקוטלגו בקטגוריית "אתגור" ממומנות על ידי מוסד ההכשרה בלבד מתקציבו הרגיל. בניגוד לקטגוריית הביניים, שאר התוכניות בקטגוריית "אתגור" (כ-56%) ממומנות כולן דווקא על ידי ארגון או ארגונים מהמגזר השלישי, ואחת מאלו נתמכת גם על ידי משרד החינוך (לפירוט ראו תרשים 4).

תרשים 4: אחוז ההשתתפות של גופים שונים במימון המסלולים על פי קטגוריות

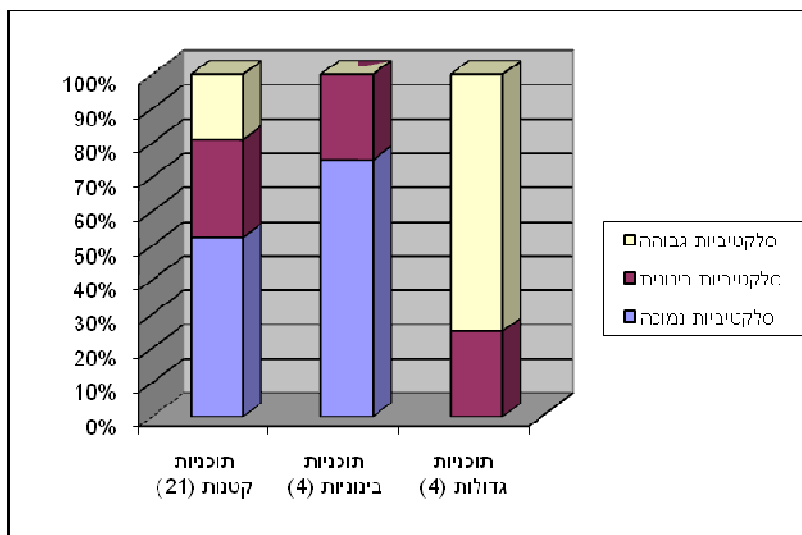


ז.5.ג. גודל התוכניות מבחינת מספר המשתתפים ומידת הסלקטיביות

כאמור, במיפוי נמצא כי רוב התוכניות האלטרנטיביות הן בסדר גודל קטן (פחות מ-50 סטודנטים בכל מחזור לימודים). לכאורה, הדבר מעיד על מידת סלקטיביות גבוהה של המסלולים האלטרנטיביים, אך בפועל אין הדבר כך (ראו תרשים 5). למעשה, פחות מ-20% (ארבע תוכניות) מהתוכניות הקטנות הן ברמת סלקטיביות גבוהה. לעומת זאת, יותר ממחציתן (11 תוכניות, שהן כ-52% מהתוכניות הקטנות) הן ברמת סלקטיביות נמוכה. השאר (שש תוכניות נוספות שהן כ-29%) הן ברמת סלקטיביות בינונית. גם בתוכניות בעלות סדר גודל בינוני קיימת אי-ההלימה האמורה: 75% מהתוכניות הן במידת סלקטיביות נמוכה ועוד 25% ברמת סלקטיביות בינונית.

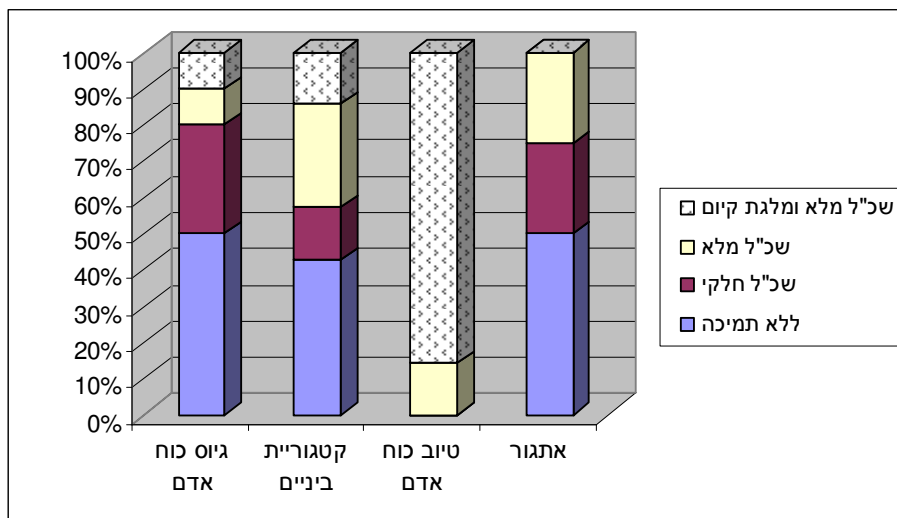
באופן דומה היינו מצפים כי תוכניות בסדר גודל גדול יעידו כי מידת הסלקטיביות שלהן נמוכה יחסית. אך גם כאן המצב הפוך. בפועל, ל-75% מהתוכניות הגדולות רמת סלקטיביות גבוהה דווקא ול-25% נוספים מידת סלקטיביות בינונית.

תרשים 5: מידת הסלקטיביות על פי גודל התוכניות האלטרנטיביות



ז.5.ד. התמיכה הכלכלית של תוכנית ההכשרה בפרחי ההוראה

תרשים 6: סוג התמיכה הייעודית בפרחי ההוראה על פי קטגוריות



אפשר לראות כי רובן המוחלט של תוכניות מסוג "גיוס כוח אדם" הן בעלות עלות נמוכה יחסית, 50% מהן אינן מעניקות שום תמיכה ייעודית לפרחי ההוראה שלהן ועוד 30% מעניקות שכר לימוד חלקי בלבד. ההכשרות מסוג "אתגור" יקרות מעט יותר; אמנם מחציתן אינן מעניקות תמיכה ייעודית, אך האחרות מסייעות לסטודנטים באמצעות מלגת שכר לימוד חלקית או מלאה.

ההכשרות הנמצאות בקטגוריית הביניים בין "גיוס כוח אדם" לבין "טיוב כוח אדם" יקרות במידה דומה. קצת פחות ממחציתן אינן נותנות תמיכה ייעודית כלשהי ואילו כמעט 30% מהן מעניקות שכר לימודים מלא.

התוכניות בעלות העלות הגבוהה ביותר הן ההכשרות מסוג "טיוב כוח אדם", וכולן מעניקות לסטודנטים שלהן מלגת שכר לימוד מלאה לגמרי. נוסף על כך, יותר מ-85% מהן מעניקות גם מלגת קיום. בהקשר זה חשוב לציין כי רוב התוכניות (כ-57%) שמעניקות ליווי לאחר הסטאז' משתייכות גם הן לסוג התוכניות של "טיוב כוח אדם". יתרה מכך, כל אותן תוכניות של "טיוב כוח אדם" שדואגות ליווי לאחר הסטאז' גם מספקות לבוגריהן השמה בבתי הספר וכן תנאי שכר משופרים.

ח. דיון

בפרק זה יידונו הממצאים בנוגע לכל אחת מהקטגוריות של ההכשרות האלטרנטיביות.

ח.1. הכשרות מכוונות גיוס כוח אדם

מן הניתוחים עולה כי תוכניות ההכשרה הממוקמות בקטגוריה זו אינן שונות במידה רבה ממסלולי ההכשרה המסורתיים שבנמצא (לא במידת הסלקטיביות שלהן ולא בתכנים או במתודות המועברים במסגרתן). מרבית התוכניות המקוטלגות כ"גיוס כוח אדם" אינן מקוצרות כלל. משמע, הן אינן מיועדות להכשרת כוח אדם להוראה בזמן מהיר יחסית. זאת ועוד, עולה שמרבית תוכניות אלו מתבססות על מימון מתקציבו הרגיל של המוסד המכשיר, ללא כל תוספת תקציבית מיוחדת של גופים מדינתיים (משרד החינוך או גוף ממשלתי אחר) או של המגזר השלישי.

הסבר אפשרי לאופי ולמבנה הסטנדרטיים של תוכניות אלו הוא שייתכן שמוסדות ההכשרה, המעוניינים למשוך אליהם סטודנטים רבים ככל האפשר, פועלים בין השאר באמצעות פתיחת מסלולים ומיתוגם כאלטרנטיביים, מכיוון שאלו נתפסים כאטרקטיביים יותר בעיני מועמדים פוטנציאליים.

ח.2. הכשרות מכוונות טיוב כוח אדם

הממצאים מראים כי תוכניות ההכשרה המכוונות לטיוב כוח אדם מיועדות למשוך כוח אדם רב ככל האפשר, וממנו שואפות לברור את הטובים ביותר. כמחצית מהתוכניות שזוהו המשתייכות לקטגוריה זו ובעלות רמת סלקטיביות בינונית ומעלה הן תוכניות גדולות מאוד וכמחציתן תוכניות קטנות.

בתוכניות הגדולות והסלקטיביות בולטת ההובלה והתמיכה של משרד החינוך. נראה כי המשרד מבכר להשקיע בתוכניות אלטרנטיביות המיועדות לפתור משברים של מחסור במורים, אך הוא מעדיף בד בבד לנסות לשפר את איכות כוח ההוראה. לכן, משרד החינוך תומך במימון נוסף של כמחצית המסלולים הנמצאים בקטגוריית הביניים בין "גיוס כוח אדם" לבין "טיוב כוח אדם".

כמו כן, עולה כי המסלולים של "טיוב כוח אדם" נתמכים באחוזים גבוהים על ידי כל הגורמים (הן משרד החינוך, הן גופים ממשלתיים אחרים והן ארגוני המגזר השלישי). נראה כי אפשר להסביר תופעה זו על בסיס התפיסה כי איכות כוח ההוראה בישראל דורשת שיפור על מנת לקדם את החינוך בארץ. יעד זה נתפס כאתגר לאומי ועל כן מגוון גורמים חוברים יחד לתמוך במאמצי המדינה לטייב את כוח האדם בהוראה, והמשתתפים בתוכניות אלו זוכים לגב כלכלי נרחב המציע הטבות של שכר לימוד ומלגת קיום.

מאפיין מרכזי נוסף של התוכניות בקטגוריה זו הוא היותן מקוצרות. מבנה זה מאפשר להן להצטייר כאטרקטיביות ולמצב עצמן כבעלות שיעור עלות--תועלת גבוה עבור פרחי ההוראה, מכיוון שהן מקצרות את פרק הזמן מתחילת ההכשרה לתחילת ההעסקה ועל כן "חוסכות" זמן בעיני פרחי ההוראה והגורמים השותפים.

ח.3. הכשרות בקטגוריית הביניים

תוצאות המיפוי מראות כי תוכניות הכשרה אלו, הנמצאות על קו התפר בין "גיוס כוח אדם" לבין "טיוב כוח אדם", משלבות מאפיינים של שתי הקטגוריות. משמע, מטרתיהן הן מחד גיסא לגייס כוח אדם רב למערכת ומאידך גיסא להעלות את רמתו. עם זאת, נמצא כי כמעט כל התוכניות בקטגוריה זו הן קטנות (להוציא תוכנית אחת גדולה בהובלת משרד החינוך), וכן כי רובן בעלות רמת סלקטיביות בינונית בלבד.

ייתכן שההסבר טמון בעובדה שלא מוצעים תמריצים כלכליים לסטודנטים בתוכניות אלו, וכאשר מוצעים תמריצים כאלה – הם לרוב קטנים יחסית. בהקשר זה יש לציין כי כמחצית מהתוכניות בקטגוריה זו מתבססות על מימון מתקציבו הרגיל של המוסד המכשיר ללא השתתפות של גורם חיצוני.

ממצאים אלו מדגישים את הזיקה בין מספר הסטודנטים, איכותם והתמריצים המוצעים להם. בתוכניות קטנות שמטרתן טיוב כוח אדם בלבד, התבססות על רמת סלקטיביות גבוהה שממצבת את התוכנית כיוקרתית עשויה להיות אפקטיבית. לעומת זאת, תוכניות גדולות שמטרתן גיוס כוח אדם רב חייבות להתבסס גם על תמריצים כלכליים על מנת להיות אטרקטיביות מספיק ולמשוך כוח אדם איכותי.

ח.4. הכשרות מכוונות אתגור

אפשר לראות מן הממצאים כי חלק ניכר מהתוכניות הקטנות משתייכות לקטגוריית ה"אתגור". תוכניות אלו במהותן אינן שמות דגש בהכשרת מספרים גדולים של פרחי הוראה, אלא בתוכן ומתודולוגיה. נוסף על כך, ייתכן כי מסלולים אלטרנטיביים אלה המשתמשים בשיטות לא קונבנציונליות ומעבירים תכנים ייחודיים אמנם מושכים סטודנטים מסוימים אך בו בזמן מרתיעים אחרים מלהשתתף בהם.

עוד נקודה חשובה העולה מן הניתוחים מצביעה על כך שיותר ממחצית מהתוכניות המסווגות כ"אתגור" ממומנות על ידי ארגוני המגזר השלישי. הסבר אפשרי לכך הוא כי ארגונים אלו הם בעלי אידיאולוגיה ערכית המבקשת לאתגר את השיח החינוכי-ציבורי הקיים. מן המיפוי עולה כי

חלק מארגוני המגזר השלישי רואים בהכשרה להוראה אמצעי לקידום האידיאולוגיה הערכית שלהם. כמובן, המוסדות המכשירים היוזמים או המסכימים לשותפויות כאלו תומכים במידה זו או אחרת באותה אידיאולוגיה.

חשוב לציין כי לא זוהו תוכניות "אתגור" בעלות תוכן ומתודות ייחודיים ברמה גבוהה. הסבר אפשרי לכך נוגע לדרישות המדינה – מובילי התוכניות מחויבים למתווה לימודים סטנדרטי כדי שיאושרו ובוגריהם יוכלו לקבל תעודות הוראה. דרישה זו לתכנים מחייבים יוצרת מצב שבו המשאבים המוגבלים של הגורמים המממנים מחולקים בין מימון דרישות המתווה למימון התכנים והפרקטיקות הנוספים. כמו כן, ייתכן שקיים לחץ על המסלולים להיענות לדרישות המתווה על מנת שהם ובוגריהם יזכו לגיטימציה ציבורית ומקצועית.

ח.5. הכשרות מכוונות טרנספורמציה

העדר תוכניות הכשרה מסוג "טרנספורמציה" בהקשר הישראלי הוא ממצא מעניין, שקיים קושי להסבירו. לתופעה זו ייתכנו שני הסברים חלקיים. ההסבר הראשון הוא הסבר המתווה (ראו פירוט בסעיף 3.2), הגורס כי ייתכן שהמתווה המחייב משמש חסם לשינוי דרמטי בתוכני ההכשרה ולהופעתן של תוכניות הכשרה אלטרנטיביות מסוג "טרנספורמציה". הסבר נוסף עשוי להיות קשור בכך שתוכניות בעלות רמת סלקטיביות גבוהה ותוכן ומתודות ייחודיים ברמה גבוהה מצטיירות כאליטיסטיות וכמציבות אלטרנטיבה לעומתית למערכת, ולכן נכונותם של מוסדות, ארגונים מממנים ופרחי הוראה להיות קשורים בהן נמוכה יותר.

ט. סיכום והמלצות

בישראל, כמדינה הפועלת באופן מרכזי בתחום החינוכי (ניר 2006), יש למשרד החינוך תפקיד משמעותי ביוזמה ובהקמה של מסלולים חלופיים. כך למשל, עם הקמת המדינה וגלי העלייה הגדולים נערכו הכשרות הוראה מקוצרות במתכונת "הסמכת חירום" כדי להגדיל את כוח ההוראה ולהשלים את המחסור במורים (פלד 1999). המיפוי מצביע על מדיניות המשרד בשנים האחרונות, המבקשת לקדם הכשרות אלטרנטיביות גדולות שמטרתן להעלות את איכות כוח האדם המגיע למערכת.

נוסף על כך, המיפוי מצביע על הפונקציה המרכזית שממלאים המוסדות המכשירים בהובלת מסלולים אלטרנטיביים, אם באופן עצמאי לשם גיוס סטודנטים ואם בשותפויות עם גופים ממשלתיים או ארגוני מגזר שלישי. כמו כן, הממצאים מראים כי לארגוני המגזר השלישי חלק משמעותי בייזום תוכניות הכשרה אלטרנטיביות המבקשות לאתגר את התכנים הסטנדרטיים המקובלים כיום בהכשרה ובהוראה.

למסלולים החלופיים בהכשרה להוראה יש חשיבות רבה בהיותם מכוונים לתת מענה לכמה צרכים מרכזיים, ובהם הגברת הביקוש להוראה, העלאת איכות כוח ההוראה ואתגור התפיסות המקובלות במערכת. מנגד, להכשרות אלו, הנבדלות מההכשרות המסורתיות בקהל היעד, בתנאי הקבלה, במבנה, בתכנים ובהטבות יש משמעות ניכרות על תפיסת ההכשרה, התהליכים

המתבצעים בה, דמות המורה המתעצבת, מעמד הפרופסיה והיחסים הנרקמים בין המורים החדשים בוגרי המסלולים האלטרנטיביים לבוגרי המסלולים הרגילים. לפיכך, בולט הצורך במחקר אורך שיטתי שיאתר וילווה את המסלולים השונים.

כאן חובה לציין כי מיפוי זה הוא מחקר גישוש ראשוני בלבד. לפיכך מומלץ לערוך מחקר מיפוי נרחב יותר הכולל גם ביקורים במוסדות ההכשרה, ראיונות מסודרים עם בעלי תפקידים בכל מוסד ועם פרחי הוראה בו וכן תצפיות.

לבסוף, עולה צורך מהותי בריכוז נתונים על אודות המסלולים השונים ובמעקב שיטתי אחר שיעורי ההתמדה והאפקטיביות של בוגרי המסלולים החלופיים השונים, כדי להפיק בסיס נתונים שימש את קובעי המדיניות בקבלת החלטות מושכלות על הכשרת כוח ההוראה בישראל. בפרט חשוב להדגיש את הצורך במחקרים עתידיים שיבררו אם הכשרות אלטרנטיביות אכן מייצרות מורים בעלי מאפיינים אלטרנטיביים המשפיעים השפעה חיובית על התלמידים ועל האווירה הבית ספרית לאורך זמן.

י. ביבליוגרפיה

- המועצה להשכלה גבוהה, 2006. החלטת המועצה להשכלה גבוהה מיום 21.11.2006 בנושא מתווים מנחים להכשרה להוראה במוסדות להשכלה גבוהה בישראל – דו"ח ועדת אריאב, ירושלים: המועצה להשכלה גבוהה,
<http://cms.education.gov.il/NR/rdonlyres/37EC2AEA-ED14-4715-A37B-ADB45879E7E8/47946.doc>.
- ואן גלדר, אי, 2003. הכשרת מורים בישראל: מבנה תוכניות הלימוד במוסדות להכשרת מורים, ירושלים: המרכז למחקר ומידע של הכנסת.
- משרד החינוך, 2010. המכללות לחינוך – תוכניות הכשרה, תוכניות לימודים, נתונים תש"ע, ירושלים: גף הכשרת עובדי הוראה.
- כפיר, ד', ותי' אריאב, 2008. "פתח דבר", ד' כפיר ותי' אריאב (עורכות), משבר ההוראה: לקראת הכשרת מורים מתוקנת, ירושלים ותל-אביב: מכון ון ליר בירושלים והקיבוץ המאוחד, עמ' 9--15.
- ניר, אי, 2006. "העצמת בית הספר ומלכודת המרכזיות", ד' ענבר (עורך), לקראת מהפכה חינוכית: בעקבות כנס ון-ליר לחינוך על יישום דוח דברת, תל-אביב: הקיבוץ המאוחד, עמ' 296--309.
- פלד, אי (עורך), 1999. יובל למערכת החינוך בישראל ירושלים: משרד החינוך, התרבות והספורט.
- Boyd, D. J., P. L. Grossman, H. Lankford, S. Loeb, and J. Wyckoff, 2009. "Teacher preparation and student achievement," *Educational Evaluation and Policy Analysis* 31(4): 416--440.
- Darling-Hammond, L., 2001. "The challenge of staffing our schools," *Educational Leadership* 58: 12--17.
- Darling-Hammond, L., B. Berry, and A. Thoreson, 2001. "Does teacher certification matter? Evaluating the evidence," *Educational Evaluation and Policy Analysis* 23(1): 57--77.

- Edelen-Smith, P., and T. W. Sileo, 1996. "The alternative basic certification program in special education: in search of quantity and quality in special education," *Teacher Education and Special Education* 19: 313--330.
- Feistritzer, C. E., 1999. *Teacher quality and alternative certification programs*. Presentation to House Committee on Education and the Workforce Subcommittee on Post-secondary Education, Training and Life-long Learning, Washington, DC, May 13.
- Goldhaber, D., and D. J. Brewer, 2000. "Does teacher certification matter? High school teacher certification status and student achievement," *Educational Evaluation and Policy Analysis* 22(2): 129--145.
- Grissom, J. A., 2008. "But Do They Stay? Addressing Issues of Teacher Retention through Alternative Certification," in P. Grossman and S. Loeb (eds.), *Alternative Routes to Teaching: Mapping the New Landscape of Teacher Education*, Cambridge, MA: Harvard Education Press, pp. 129--157.
- Haberman, M., 2001. "The creation of an urban normal school: What constitutes quality in alternative certification," *Educational Studies* 32(3): 278--288.
- Humphrey, D., M. Wechsler, and H. Hough, 2005. *Characteristics of effective alternative teacher certification programs*, Menlo Park, CA: SRI.
- Hussar, W. J., 1999. *Predicting the Need for Newly Hired Teachers in the United States to 2008-09*, Washington, DC: National Center for Education Statistics.
- Laczko-Kerr, I., and D. C. Berliner, 2002. "The effectiveness of 'Teach for America' and other under-certified teachers on student academic achievement: A case of harmful public policy," *Education Policy Analysis Archives* 10(37), <http://epaa.asu.edu/epaa/v10n37/> (Retrieved 20.6.10).
- Levin, H. M., 1980. "Teacher certification and the economics of information," *Educational Evaluation and Policy Analysis* 2(4): 5--18.

- Matson, S., 2002. "Alternative Routes to Teacher Certification in Washington State," Washington State Institute for Public Policy, <http://www.wsipp.wa.gov/rptfiles/AltCertInterim.pdf>.
- Miller, J. W., M. C. McKenna, and B. A. McKenna, 1998. "A comparison of alternatively and traditionally prepared teachers," *Journal of Teacher Education* 49: 21--23.
- Newman, C., and K. Thomas, 1999. "Alternative teacher certification", *the millennial ESA: Focusing on the consumer*. Arlington, VA: American Association of Educational Service Agencies.
- Hammerness, K., and M. Reininger, 2008. "Who Goes Into Early-Entry Programs?" in P. Grossman and S. Loeb, *Alternative Routes to Teaching: Mapping the New Landscape of Teacher Education*, Cambridge, MA: Harvard Education Press, pp. 31--64.
- Rosenberg, M. S., and P. T. Sindelar, 2005. "The proliferation of alternative routes to certification in special education: A critical review of the literature," *Journal of Special Education* 39(2): 117--127.
- Salvador, R., and C. Wilson, 2003. "Teacher shortage question unravelled: NCTAF challenges the nation to address the teacher retention crisis," National Commission on Teaching and America's Future, http://www.nctaf.org/resources/research_and_reports/nctaf_research_reports/.
- Shen, J., 1998. "The impact of alternative certification on the elementary and secondary public teaching force," *Journal of Research and Development in Education* 32: 9--16.
- , 2003. *New teachers' certifications status and attrition pattern: A survival analysis using B&B: 93/97*: Paper Presented at the annual meeting of the AERA.

Walsh, K. and S. Jacobs, 2007. "Alternative Education Isn't Alternative," The Thomas B. Fordham Foundation (September), http://www.edexcellence.net/doc/Alternative_Certification_Isnt_Alternative.pdf.

Wright, S., 2001. "The alternative route to certification," *Techniques: Connecting Education and Careers* 76: 24--27.

Zeichner, K. M., and E. Hutchinson, 2008. "The development of alternative certification policies and programs in the U.S.," in P. Grossman and S. Loeb (eds.), *Taking stock: An examination of alternative certification*, Cambridge, MA: Harvard Education Press.

Zeichner, K. M., and A. Schulte, 2001. "What we know and don't know from peer-reviewed research about alternative teacher certification programs," *Journal of Teacher Education* 52(14): 266--282.

נספח 1 – טבלת ריכוז נתונים: מיפוי מסלולי הכשרה אלטרנטיביים

שם המסלול	מספר הסטודנטים החדשים במחזור	קהל היעד	תנאי קבלה	מטרת התוכנית	מוקד דיסציפלינרי	מוקד תוכני ייחודי	פרקטיקות הכשרה ייחודיות	אורך המסלול בשנים
אופקים	14	אין קהל יעד מיוחד	ציון התאמה 620, מבחני מיון, ריאיון	הכשרת מורים ומנהיגים חינוכיים לחינוך הממלכתי בתחום היהדות כתרבות	יהדות	אין	דיונים, שימוש בקולנוע	3
אקדמאים מצטיינים	45	מצטייני תואר B.A.	ציון תואר 85	הכשרת מורים לתלמידי ישיבות הסדר	אין	אין	קורסי העשרה	1.5
הוראה בהנדסה	*	סטודנטים או בעלי תואר B.Sc.	תואר בהנדסה או ממוצע 75 בלימודי ההנדסה	הכשרת מורים בתחומי ההנדסה	הנדסה	אין	אין	1
החממה ליזמות חינוכית	80	אין קהל יעד מיוחד	ציון התאמה 525, ריאיון	הכשרת מורים בעלי אוריינטציה יזמית-מנהיגותית	אין	חינוך דמוקרטי	חניכה אישית, פרויקטים, חממה – פעילות קבוצתית	4
הכשרת בני ישיבות להוראה	25	בעלי רקע ישיבתי	בעלי רקע ישיבתי של עשר שנים, ציון 85 במבחן ידע	הכשרה להוראה ושילוב בחורי ישיבה בשוק העבודה	תנ"ך ותושב"ע	אין	אין	4
הכשרת מורים לחינוך היסודי במגזר הבדואי	30	דוברי ערבית שפת אם	פסיכומטרי 475, בגרות 85	הכשרת מורים לחינוך היסודי במגזר הבדואי	אין	אין	אין	4
הכשרת מורים לתלמידי ישיבות	60	בני ישיבות ולומדים עצמאיים	ציון התאמה 525	הכשרת "מלמדים" ללמד במגזר הדתי	תנ"ך ותושב"ע	אין	אין	4
הסבת אקדמאים דוברי אנגלית	11	דוברי אנגלית שפת אם	תואר ראשון, אנגלית ברמת שפת אם	הכשרת מורים אקדמאים בתחומי האנגלית	אנגלית	אין	אין	1
הסבת תלמידי ישיבות הסדר להוראה	*	בוגרי מכון תורני	ציון התאמה 525, לימודים בישיבת הסדר	שילוב הכשרה להוראה תוך כדי לימודים בישיבת הסדר	תנ"ך ותושב"ע	אין	לימוד עצמי	2
ולדורף	20	אין קהל יעד מיוחד	ציון התאמה 525	הכשרת מורים מחנכים לחינוך ולדורף	אין	אנתרופוסופיה	ולדורף	4
חופ"ן	20	אין קהל יעד מיוחד	ציון תואר 80, ריאיון	הכשרת מורים המלמדים ברוח החינוך הפתוח	אין	חינוך פתוח	רוח החינוך הפתוח, סדנאות אישיות וקבוצתיות	1

שם המסלול	מספר הסטודנטים החדשים במחזור	קהל היעד	תנאי קבלה	מטרת התוכנית	מוקד דיסציפלינרי	מוקד תוכני ייחודי	פרקטיקות הכשרה ייחודיות	אורך המסלול בשנים
ישיבת המאירי	80	תלמידי ישיבת ההסדר המאירי	ציון התאמה 525, ריאיון	הכשרת מורים ברוח ישיבת המאירי	תנ"ך ותושב"ע	לימודי קודש	תוכנית שוליה	5
כפר מחנכים	15	אין קהל יעד מיוחד	ציון התאמה 525, ריאיון	גיבוש קבוצות צעירות של מחנכים בעלי משימה חינוכית וחברתית	אין	אין	פעולה בקבוצה	4
לפני ולפנים	*	תלמידי ישיבות ובוגרי ישיבות	תעודת בגרות, רקע ישיבתי, ריאיון	הכשרת מחנכים ברוח ישיבת מקור חיים	תנ"ך ותושב"ע	לימודי קודש, רוח ונפש	סדנאות ודינמיקה קבוצתית, שבתות משותפות	4
מדרשת פיינברג – המחלקה להוראת המדעים	20	סטודנטים של המכון	תלמידים לתארים מתקדמים או בעלי תארים כאלה	הכשרת מורים מובילים בתחומי המתמטיקה, המדעים ומדעי המחשב	מדעים ומתמטיקה	אין	קורסים שכוללים סדנאות	2
מורים מיוחדים לתלמידים מיוחדים	20	אין קהל יעד מיוחד	ציון התאמה 525	חינוך מיוחד	חינוך מיוחד	אין	אין	4
מיטב החת"ב	15	בוגרי תנועות הנוער	ציון התאמה 525	הכשרה להוראת של"ח וידיעת הארץ	אין	של"ח וידיעת הארץ	אין	4
מכון כרם	30	אין קהל יעד מיוחד	סטודנטים ובעלי תואר B.A., ריאיון	הכשרת מורים לחינוך הומניסטי-יהודי בחינוך הממלכתי	אין	הומניסטיקה, יהדות ואמנויות	ערבי כרם	3
מל"ח הארץ	30	צעירים העובדים לפחות שנתיים בתחום החינוך הבלתי פורמלי והקהילה	ציון התאמה 525, ניסיון מעשי של שנתיים, ריאיון	זיכוי העובדים בחינוך בתעודה רשמית	אין	אין	למידה טיטוראלית, למידה מקוונת, מקבץ קורסים בנושא העצמה, מנהיגות, הוראה בלתי פורמלית	4
מלמדים	13	מצטייני תואר B.A. ביהדות	מצטיינים בתואר B.A. במדעי היהדות, ריאיון	ראש החץ של הוראת יהדות בתיכונים בישראל ובארצות הברית	יהדות	אין	סירים, דיונים, חברותות	2
מנהיגות חינוכית ויזמות	20	אין קהל יעד מיוחד	ציון התאמה 525	הכשרת מורים שהם יזמים ומנהיגים חינוכיים	אין	יזמות	ארגונים חברתיים, מעורבות בקהילה	4
מתמטיקה ומדעים	70	סטודנטים למתמטיקה, פיזיקה ומדעי המחשב	ציון התאמה 550, רף אוניברסיטאי	פיתוח מורים בעלי כישורי מחקר בתחומי המדעים	מדעים ומתמטיקה	אין	מודלים שונים של PDS וסירים בטבע	4
עתידים	15	בעלי תעודת בגרות לפני שירות צבאי	מבחן פסיכוכי, מיון אישיותי, רף אוניברסיטאי	הכשרת מורים-קצינים-אקדמאים בפריפריה	מדעים ומתמטיקה	אין	סירים, סדנאות, התנסות בחניכה הדוקה יותר, התנדבות	3

שם המסלול	מספר הסטודנטים החדשים במחזור	קהל היעד	תנאי קבלה	מטרת התוכנית	מוקד דיסיפלינרי	מוקד תוכני ייחודי	פרקטיקות הכשרה ייחודיות	אורך המסלול בשנים
צדק חברתי, סביבתי ושלום	25	אין קהל יעד מיוחד	ציון התאמה 525, ריאיון אישי	חינוך לצדק חברתי, סביבתי ושלום	אין	פדגוגיה ביקורתית	התנסות בארגונים לשינוי חברתי, מעורבות חברתית	4
קריירה שנייה – פורשי מערכת הביטחון	35	פורשי צה"ל וכוחות הביטחון	תואר ראשון, ריאיון ועדת קבלה	קידום המורה הערכי ומעמדו כיעד לאומי	אין	אין	התנסויות PDS ופרויקטים חינוכיים	1
רביבים	19	אין קהל יעד מיוחד	רף אוניברסיטאי, מבחני מיון, המלצות, ריאיון אישי	הכשרת מורים מצטיינים למקצועות היהדות בחינוך הממלכתי העל-יסודי	יהדות	אין	לימוד קבוצתי, סיורים	4
תוכנית ההכשרה המיוחדת להוראת אנגלית	100	בעלי תואר באנגלית או בעלי תואר מארץ דוברת אנגלית	תואר ראשון, ריאיון, מבחן מיון, ניסיון תעסוקתי של חמש שנים לפחות	מענה למחסור בכוח אדם להוראת אנגלית	אנגלית	אין	הכשרה תיאורטית מקוצרת ו-OJT מעשי	1
תוכנית ההכשרה המיוחדת להוראת מדעים ומתמטיקה	370	בעלי תואר B.A. במתמטיקה או B.Sc. במדעים	תואר ראשון, ריאיון, מבחן מיון, ניסיון תעסוקתי של חמש שנים לפחות	מענה למחסור בכוח אדם להוראת מתמטיקה ומדעים	מדעים ומתמטיקה	אין	הכשרה תיאורטית מקוצרת ו-OJT מעשי	1
תוכנית המצוינים הרשמית	375	אין קהל יעד מיוחד	ציון התאמה 625, ריאיון	פיתוח מנהיגות חינוכית	אין	אין	קורסי העשרה, סיורים, הרצאות, התנדבות	3
תוכנית חותם (מתוכננת לפעול בתשע"א)	100	סטודנטים מצטיינים בשנת לימודיהם האחרונה לתואר	תואר ראשון, מיון אישיותי, ריאיון	הפיכת ההוראה למקצוע איכותי, יוקרתי ומבוקש	אין	אין	הכשרה תיאורטית מקוצרת ו-OJT מעשי	1.5
תוכנית חינוך ישראלי (מתוכננת לפעול בתשע"א)	15	אקדמאים	תואר ראשון, ריאיון	העצמת זהות חילונית הומניסטית	יהדות	יהדות חילונית הומניסטית דמוקרטית	מודל חינוך ישראלי	2
תוכנית מואצת להכשרת אקדמאים מצטיינים להוראה	*	אקדמאים מצטיינים	ציון תואר 90	הכשרת מורים אקדמאים	אין	אין	אין	1
תוכנית עולים להוראת אנגלית (מתוכננת לפעול בתשע"א)	40	עולים חדשים דוברי אנגלית	אנגלית ברמת שפת אם	מענה למחסור בכוח אדם להוראת אנגלית	אנגלית	אין	הכשרה תיאורטית מקוצרת ו-OJT מעשי	1

* נתונים חסרים

המשך נספח 1 – טבלת ריכוז נתונים : מיפוי מסלולי הכשרה אלטרנטיביים

שם המסלול	תעודות בסיום המסלול	מלגת שכר לימוד	מלגת קיום	המוסדות שבהם פועל	גורמי שותפות וחסות	ליווי לאחר סטאז'	השמה	שכר ותנאי העסקה	שנות ההתחייבות שנדרשות
אופקים	B.A. + TC	מלאה	יש	תל אביב	קרן פוזן	אין	סיוע	רגילים	3
אקדמאים מצטיינים	TC	אין	אין	בן גוריון	אין	אין	אין	רגילים	0
הוראה בהנדסה	TC	חלקית	אין	אורט בראודה	אין	אין	אין	רגילים	0
החממה ליזמות חינוכית	B.Ed. + TC + חינוך דמוקרטי	אין	אין	הקיבוצים	אין	אין	אין	רגילים	0
הכשרת בני ישיבות להוראה	B.Ed. + TC	אין	אין	ליפשיץ	אין	אין	אין	רגילים	0
הכשרת מורים לחינוך היסודי במגזר הבודאי	B.Ed. + TC	אין	אין	ק"י	אין	אין	אין	רגילים	0
הכשרת מורים לתמידי ישיבות הסדר	B.Ed. + TC	חלקית	אין	שאנן	אין	אין	סיוע	רגילים	0
הסבת אקדמאים דוברי אנגלית	TC	אין	אין	בן גוריון	אין	אין	אין	רגילים	0
הסבת תלמידי ישיבות הסדר להוראה	B.Ed. + TC	אין	אין	ליפשיץ	אין	אין	אין	רגילים	0
ולדורף	B.Ed. + TC + ולדורף	מלאה	אין	דוד ילין	אין	אין	אין	רגילים	3
חופ"ן	TC	אין	אין	דוד ילין	אין	יש	אין	רגילים	0
ישיבת המאירי	B.Ed. + TC	אין	אין	ליפשיץ	ישיבת המאירי	אין	אין	רגילים	0

שם המסלול	תעודות בסיס המסלול	מלגת שכר לימוד	מלגת קיום	המוסדות שבהם פועל	גורמי שותפות וחסות	ליווי לאחר סטאז'	השמה	שכר ותנאי העסקה	שנות ההתחייבות שנדרשות
כפר מחנכים	B.A. + TC / B.Ed. + TC	חלקית	אין	אורנים	עיריית נצרת, רשויות מקומיות נוספות	אין	אין	רגילים	0
לפני ולפנים	B.Ed. + TC	חלקית	אין	הרצוג	מקור חיים	אין	אין	רגילים	0
מדרשת פיינברג – המחלקה להוראת המדעים	TC	מלאה	אין	וייצמן	אין	אין	אין	רגילים	0
מורים מיוחדים לתלמידים מיוחדים	B.Ed. + TC	אין	אין	דוד ילין	אין	אין	אין	רגילים	0
מיטב החת"ב	B.A. + TC + n"ח	חלקית	אין	בית ברל	משרד החינוך	אין	אין	רגילים	3
מכון כרם	TC	חלקית	אין	דוד ילין	משרד החינוך, כל ישראל חברים, ועדת התביעות, קרן ספרא	אין	אין	רגילים	3
מל"ח הארץ	B.A. + TC / B.Ed. + TC	אין	אין	אורנים	אין	אין	אין	רגילים	0
מלמדים	M.A. + TC	מלאה	יש	תל אביב	מכון הרטמן	אין	אין	רגילים	3
מנהיגות חינוכית ויזמות	B.Ed. + TC	מלאה		הקיבוצים	אין	אין	סיוע	רגילים	3
מתמטיקה ומדעים	B.A. + TC / B.Sc. + TC	מלאה	אין	אורנים וחיפה	משרד המדע	אין	אין	רגילים	0
עתידים	B.A. + TC / B.Sc. + TC	מלאה	יש	העברית, בר אילן	צה"ל, משרד החינוך, עמותת ידידי עתידים	יש	יש	משופרים	6
צדק חברתי, סביבתי ושלום	B.Ed. + TC	מלאה	אין	הקיבוצים	שותפות אקדמיה-קהילה	אין	אין	רגילים	3
קריירה שנייה – פורשי מערכת	TC	מלאה	יש	בית ברל	ארגון צוות, משרד התעשייה	יש	יש	רגילים	0

שם המסלול	תעודות בסיסם המסלול	מלגת שכר לימוד	מלגת קיום	המוסדות שבהם פועל	גורמי שותפות וחסות	ליווי לאחר סטאז'	השמה	שכר ותנאי העסקה	שנות ההתחייבות שנדרשות
הביטחון									
רביבים	B.A. + M.A. + TC	מלאה	יש	העברית	משרד החינוך, קרן אבי חי	אין	אין	רגילים	5
תוכנית ההכשרה המיוחדת להוראת אנגלית	TC	מלאה	יש	בית ברל, סמינר הקיבוצים, חמדת הדרום	משרד החינוך, משרד האוצר, שירות התעסוקה	יש	יש	משופרים	3
תוכנית ההכשרה המיוחדת להוראת מדעים ומתמטיקה	TC	מלאה	יש	אחוזה, בר אילן, תלפיות, הקיבוצים, בית ברל, חיפה, הטכניון	משרד החינוך, משרד האוצר, שירות התעסוקה	יש	יש	משופרים	3
תוכנית המצוינים הרשמית	B.Ed. + TC	מלאה	אין	דוד ילין, הרצוג, אמונה, ירושלים, סכנין, אלקאסמי, גורדון, אורנים, ערבית, שאנן, בית ברל, גבעת ושינגטון, אורות, בית רבקה, לוינסקי, הקיבוצים, תלפיות, קיי, אוהל, אחוזה, חמדת דרום	המכללה, משרד החינוך	אין	סיוע	רגילים	3
תוכנית חותם (מתוכננת לפעול בתשע"א)	TC	מלאה	אין	חיפה, העברית, בר אילן, בן גוריון	משרד החינוך, הג'וינט, תנועת "הכל חינוך"	יש	יש	משופרים	2
תוכנית חינוך ישראלי (מתוכננת לפעול בתשע"א)	חינוך ישראלי + TC	אין	אין	הקיבוצים	חינוך ישראלי	אין	סיוע	רגילים	0
תוכנית מוצת להכשרת אקדמאים מצטיינים להוראה	TC	אין	אין	בית ברל	אין	אין	אין	רגילים	0
תוכנית עולים להוראת אנגלית (מתוכננת לפעול בתשע"א)	TC	מלאה	יש	דוד ילין, תלפיות	משרד החינוך, נפש בנפש, משרד הקליטה, הסוכנות היהודית	יש	יש	משופרים	3

נספח 2 – מסלולי ההכשרה האלטרנטיביים שזוהו ונבדקו במיפוי

1. אופקים – תל אביב
2. אקדמאים מצטיינים – בן גוריון
3. הוראה בהנדסה – אורט בראודה
4. החממה ליזמות חינוכית – הקיבוצים
5. הכשרת בני ישיבות להוראה – ליפשיץ
6. הכשרת מורים לחינוך היסודי במגזר הבדואי – קיי
7. הכשרת מורים לתלמידי ישיבות הסדר – שאנן
8. הסבת אקדמאים דוברי אנגלית – בן גוריון
9. הסבת תלמידי ישיבות הסדר להוראה – ליפשיץ
10. ולדורף – דוד ילין
11. חופ"ן – דוד ילין
12. ישיבת המאירי – ליפשיץ
13. כפר מחנכים – אורנים
14. לפני ולפנים – הרצוג
15. מדרשת פיינברג (המחלקה להוראת המדעים) – וייצמן
16. מורים מיוחדים לתלמידים מיוחדים – דוד ילין
17. מיטב החת"ב – בית ברל
18. מכון כרם – דוד ילין
19. מל"ח הארץ – אורנים
20. מלמדים – תל אביב
21. מנהיגות חינוכית ויזמות – הקיבוצים
22. מתמטיקה ומדעים – אורנים וחיפה
23. עתידים – העברית, בר אילן
24. צדק חברתי, סביבתי ושלוש – הקיבוצים
25. קריירה שנייה (פורשי מערכת הביטחון) – בית ברל
26. רביבים – העברית
27. תוכנית ההכשרה המיוחדת להוראת אנגלית – בית ברל, סמינר הקיבוצים, חמדת הדרום
28. תוכנית ההכשרה המיוחדת להוראת מדעים ומתמטיקה – אחווה, בר אילן, תלפיות, הקיבוצים, בית ברל, חיפה, הטכניון
29. תוכנית המצוינים הרשמית – דוד ילין, הרצוג, אמונה, ירושלים, סכנין, אלקאסמי, גורדון, אורנים, ערבית, שאנן, בית ברל, גבעת ושינגטון, אורות, בית רבקה, לוינסקי, הקיבוצים, תלפיות, קיי, אוהלו, אחווה, חמדת דרום
30. תוכנית חותם* (מתוכננת לפעול בתשע"א) – חיפה, העברית, בר אילן, בן גוריון
31. תוכנית חינוך ישראלי* (מתוכננת לפעול בתשע"א) – הקיבוצים
32. תוכנית מואצת להכשרת אקדמאים מצטיינים להוראה – בית ברל
33. תוכנית עולים להוראת אנגלית* (מתוכננת לפעול בתשע"א) – דוד ילין, תלפיות

נספח 3 – תיאור ארבע תוכניות ההכשרה האלטרנטיביות

הגדולות שמוביל משרד החינוך

1. תוכנית המצוינים הרשמית – מסלול ההכשרה האלטרנטיבי הגדול ביותר בתחום הכשרת ההוראה במכללות. במסלול זה לומדים פרחי ההוראה תוכנית לימודים מלאה בפרק זמן קצר יותר, שלוש שנים במקום ארבע שנים. תנאי הקבלה למסלול זה גבוהים מאלו של המסלול הרגיל (ציון משולב 625). התוכנית כוללת תכנים ייחודיים, סיורים והרצאות. שכר הלימוד של הסטודנטים בתוכנית ממומן במלואו על יד משרד החינוך והמכללות, וכמו כן הם מקבלים מלגה של 5,000 ש"ח לשנה. בתמורה מתחייבים הסטודנטים לפעילות התנדבותית בזמן הלימודים ולשלוש שנות עבודה בהוראה לאחריהם. לבוגרים ניתנת קדימות בשיבוץ לעבודה. התוכנית פועלת ב-21 מכללות ולומדים בה כ-375 סטודנטים בכל שנתון.

2. תוכנית ההכשרה המיוחדת להוראת מתמטיקה ומדעים – תוכנית מיוחדת המיועדת להכשרת אקדמאים איכותיים להוראה (בעיקר מפורטי היי-טק). התוכנית החלה לפעול בתשס"ט, בשיתוף משרד האוצר, משרד התעשייה, המסחר והתעסוקה, שירות התעסוקה והמועצה להשכלה גבוהה. קהל היעד של התוכנית הוא אקדמאים בעלי ניסיון תעסוקתי של חמש שנים לפחות. ההכשרה מרוכזת בשני סמסטרים, על פי תוכנית הלימודים הרגילה של הכשרת אקדמאים להוראה. תנאי הקבלה כוללים מבחן ידע דיסציפלינרי, מבחני התאמה להוראה ולעבודת צוות וריאיון אישי. עם המתקבלים לתוכנית נחתם חוזה לימודים והעסקה של שלוש שנים הכולל: הכרה בוותק קודם שרלוונטי להוראה; התחייבות להעסקה מלאה; מענק חתימה; הצבה לעבודה בהתאם לצורכי המערכת. הלומדים זוכים לפטור משכר לימוד, למענק חודשי, לאפשרות להארכת החוזה לשנתיים נוספות ולהשלמת תואר שני.

למסלול שנפתח בדצמבר 2009 נרשמו 370 אקדמאים ללימודי הכשרה להוראת מתמטיקה ומדעים בחטיבת הביניים ובחטיבה העליונה. ההכשרה מתקיימת בשבעה מוסדות: הטכניון, אוניברסיטת חיפה, מכללת בית ברל, מכללת סמינר הקיבוצים, מכללת תלפיות, מכללת אחוה ואוניברסיטת בר אילן.

3. תוכנית ההכשרה המיוחדת להוראת אנגלית – ראו פירוט על יעדים, מבנה ומסגרת בתוכנית ההכשרה המיוחדת להוראת מתמטיקה ומדעים. למסלול שנפתח במרס 2009 נרשמו 100 אקדמאים בכל המסגרות החינוכיות. תוכנית ההכשרה מתקיימת בשלוש מכללות לחינוך: בית ברל, סמינר הקיבוצים וחמדת הדרום.

4. תוכנית "חותם" – תוכנית המשותפת לגוינט ולמשרד החינוך שגובשה על פי המודל הבינלאומי Teach for All. בתוכנית ההכשרה, שהחלה ביולי 2010, לומדים 100 בוגרים מצטיינים בעלי תואר ראשון אוניברסיטאי. תוכנית ההכשרה דומה בהיקפה לתוכנית ההכשרה לאקדמאים, אולם פריסתה ייחודית: הלימודים כוללים סמסטר קיץ מרוכז (חודשיים) בתנאי פנימייה, ואחריו ישובצו הסטודנטים בבתי ספר ביישובים ובשכונות מצוקה. לימודי ההכשרה וההתמחות יימשכו לצד העבודה השוטפת במערכת. משתתפי התוכנית יוצבו לעבודה בקבוצות של שניים--שלושה בכל בית ספר, ובית הספר הקולט והרשות המקומית ישמשו שותפים ויסייעו בקליטה. המתקבלים לתוכנית יזכו לפטור משכר לימוד, להשמה בבית הספר וכן לשכר מוגדל.