



— החינוך היוצר —

עקרונות תורת ההפעלה ספר הפעלה

טיוטה 2.0

ספטמבר 2023

החינוך היוצר אוגדן תורת הפעלה פרוגרמה בית ספרית

ספטמבר 2023

תשרי תשפ"ד

שותפים: (לוגואים)

ניהול התכנית:

בעלי תפקידים:

צוותי פיתוח:

כותבים:

תכלול ועריכת מסמך:

עיצוב תרשימים ומסמך:



ברוכים וברוכות הבאות לחינוך היוצר

מה באוגדן/אתר?



חלק 1
החינוך היוצר - היכרות



חלק 2
פרוגרמה בית ספרית
מודל מעגל האשכולות



חלק 3
הרחבות וכלי עבודה







חלק 1

החינוך היוצר

היכרות

מה בחלק זה

- ברוכים וברוכות הבאים והבאות 
- תהליך הפיתוח של הרפורמה 
- מה החינוך היוצר? חינוך דואלי הומניסטי 
- עקרונות הליבה של החינוך היוצר 



ברוכות וברוכים הבאים לחינוך היוצר

רפורמת החינוך היוצר, מבקשת לספר סיפור חדש על החינוך המקצועי בישראל תוך שאיפה לשינוי המיקום שלו משולי מערכת החינוך לנושא בשורה למערכת החינוך כולה, חינוך שביכולתו להגשים תפיסות חינוך חדשניות ורלוונטיות. הרפורמה מבקשת לשנות את פני החינוך המקצועי בארץ, מחינוך מסליל ומכניסטי המגביל את המוביליות של בוגריו, לחינוך המושתת על פדגוגיה דואלית-הומניסטית ונותן מענה לאתגרי החינוך, התעסוקה והחיים במאה ה-21, המאפשר התפתחות, צמיחה והתקדמות. במרכז תפיסתו של החינוך היוצר עומ התלמיד, לא כמשאב ולא כאיש מקצוע, אלא כאדם יוצר. תפקידה של מערכת החינוך המלווה אותו, לסייע לו ללמוד את העולם, להתנסות בו ובתוך כך להכיר את עצמו, לצמוח ולהתפתח. בתי הספר של החינוך היוצר יקנו לתלמידים מיומנויות וכישורים ויפתחו בפני בוגריהם אפשרויות לעתיד. הם יעניקו לתלמידים הזדמנות להתמודד עם אתגרים אמיתיים במרחבי החיים, הקהילה והחברה, יסירו את המחיצה המלאכותית בין הכיתה לבין העולם, ובכך יגדירו מחדש את בית הספר. כל אלו יהפכו את החינוך היוצר לאלטרנטיבה ראויה ורצויה לתלמידים ממגוון אוכלוסיות ורקעים, חזקים ומוחלשים כאחד, ויפתחו בפני כלל התלמידים אפשרויות רבות ומגוונות יותר לעתידם.

תהליך הפיתוח של הרפורמה

אוגדן/אתר זה הינו תוצר של תהליכי פיתוח רחבים שנעשו במשך כשלוש שנים. הפיתוח התבצע על ידי כלל השותפים: משרד העבודה, ג'וינט אשלים וחותרם (הגוף המפעיל את הרפורמה), באמצעות צוותי עבודה מרכזיים. הצוותים כללו מפקחים פדגוגיים ומקצועיים, עורכי תוכניות לימודים, ממוני מחוזות, ואנשי מטה של האגף להכשרה מקצועית בזרוע העבודה. נוסף לאנשי האגף, הצטרפו לצוותים, חברים מחוץ לאגף נציגי רשתות החינוך צוותי ומנהלי בתי ספר, נציגי ארגון חותרם, מנהלי התוכנית מטעם ג'וינט אשלים ומומחי תוכן וכתיבה. הצוותים הורכבו מחברים רבים, כדי להביא בחשבון קולות רבים ומגוונים, קולות מהשטח, כמו גם קולות מהמטה. בנוסף לצוותי העבודה התקיים גם פורום מנהלים של בתי הספר המחדשים בהנחיית ארגון 'מפרש'. הפורום שימש ללמידת עמיתים ולפיתוח המנהלים ובתי הספר עצמם, אך בד בבד היווה גם מעבדת למידה להטמעת הרפורמה. מנהלי בתי הספר נחשפו תוך כדי תהליך הפיתוח לחומרים ולסוגיות שנדונו בצוותי הפיתוח, תיקפו אותם תוך הוספת דגשים חשובים או זיהוי חסמים. כך התבצע תהליך פיתוח bottom-up.

זה המקום להודות לכל השותפים שלקחו חלק בעבודה זו.

בתהליך גיבוש הפורמה, עמדה לנגד עינינו השאיפה לבצע מהלך של שינוי ותנועה המשתקף בטבלה הבאה. טבלה זו ליוותה את עבודת הצוותים והיא מהווה מצפן לתהליך פיתוח הרפורמה: **נר- בבקשה שים פה את הטבלה המעודכנת (מעוצבת שונה)**

מחינוך מקצועי – תכליתי לחינוך יוצר דואלי-הומניסטי

התלמיד בשרות המשק והתעשייה	האדם הוא תכלית החינוך
אכלוסיות מוחלשות: בלית ברירה יעוד - בוגר משתלב בחברה	רלוונטי לכולם: אלטרנטיבה נבחרת יעוד - בוגר יוצר ומנהיג בחברה
הסללה וצמצום אפשרויות	פותח אפשרויות ואופקים
המקצועות כתכלית העבודה כצורך קיומי	המקצועות כמתווכים והעבודה ככר ללמידה והתפתחות
מיומנויות טכניות	מיומנויות וכישורי המאה ה-21
מערכת היררכית, הדוקה ומנהלת	מערכת מבוססת אמון, חירות ואחריות
מערכת מקובעת ומיושנת בעלת דימוי ציבורי ירוד	מערכת ברת קיימא - מתחדשת, רלוונטית ודינאמית נושאת בשורה למערכת החינוך כולה

פיתוח הרפורמה התבסס על שלושה צירים:

1. **ציר הכשרת הלבבות לשינוי** - גיבוש החזון והמטרות בקרב אנשי המשרד, הבעלויות של בתי הספר, ואנשי החינוך בשטח. יצירת המשגה משותפת והקמת צוותי עבודה משותפים להובלת השינוי
2. **ציר תוכניות הלימוד, הסמכות ואקרדיטציה** - בנייה של מגמות לימוד חדשות ורלוונטיות לעולם המשתנה; העמקה וטיוב תוכניות הלימודים במקצועות הליבה; שינוי בדפוסי הלמידה ובדרכי הערכה, טיוב מערך ההסמכות וקרדיטציה ויצירת נתיבים מגוונים להתפתחות מקצועית ואקדמית.
3. **ציר ההכשרות** - יצירת הכשרות לצוותים החינוכיים, למנהלים ולאנשי האגף ברוח הרפורמה, השתתפות מנהלים ואנשי מטה בסיוור לימודי בפינלנד - למידה מתוך מערכת חינוכית מקצועית מתקדמת ומובילה.

עקרון ליבה מרכזי ברפורמה הוא היותה מודל דינאמי ומתחדש. בהתאם, אנו מאחלים ומייחלים לכך שהמסמך המוצג לכם כאן לא יתקבע אלא יערכו בו שינויים והתאמות שישקפו את השינויים המתרחשים בעולם התעסוקה, שיספקו מענה נכון וראוי לצורך העולה מהשטח, ובכך, ישרתו את צוותי החינוך בבתי הספר השונים.

מהו החינוך היוצר? חינוך דואלי הומניסטי

שני עמודי התווך המרכזיים בחינוך היוצר הם החינוך ההומניסטי והשיטה הדואלית.



השיטה הדואלית אוחזת באופן אימננטי באיכות פדגוגית המחברת בין למידה עיונית ללמידה מהתנסות, ויוצרת זיקה שיטתית ומתמשכת בין בית-הספר לבין העולם ה"אמיתי". שיטה זו מחברת בין עולם ההשכלה הכללית לבין הידע המעשי שנוצר ומתגבש כל הזמן בעולם העבודה, החברה והתרבות.¹

חשוב לציין, שהמרכיב המקצועי איננו מנותק מהמרכיב העיוני. לא מדובר על שתי מתודות שפועלות במקביל ללא ממשק ביניהן. אדרבא, מדובר על שני צדדים של אותו המטבע. שאלת המעשה לא יכולה לבוא ללא שאלת הערך אודותיו וכן להיפך. המעשה מאפשר לנו להיכנס לשורש המחשבה, והעיון מאפשר לנו להיכנס לשורש העשייה. למידה מתוך עשייה מזמנת

¹ פייניק, ד. (2020) הובלת רפורמה: מחינוך מקצועי לחינוך יוצר. מוגש כעבודת סיכום לתוכנית מנדל למנהיגות חינוכית.

התמודדות עם אתגרים אמיתיים, ומעניקה משמעות לבני-נוער שלרוב יתקשו למצוא זאת בלמידה העיונית.²

החינוך ההומניסטי מבוסס על תפיסת עולם שלמה ועמוקה המתייחסת לבני האדם כאל תכלית מתוך חתירה למימוש האדם ולחירותו. התרבות הבית ספרית בחינוך ההומניסטי מכוונת לטיפוח רב צדדי של אישיות התלמידים, פיתוח אקלים חברתי של מוגנות והגינות, פיתוח גישה קהילתית ומעורבות חברתית, פיתוח אינטלקטואלי של התלמידים, שימוש בסוגים שונים של דיאלוג עם התלמידים, פיתוח דרכי הוראה שבהן הדעת משמשת הכשרה לפיתוח האנושיות, הבטחת תשתית פיזית בטוחה ומסבירת פנים, וטיפוח אישיותי ומקצועי של סגל המורים.³

עד כה היו בתי ספר מקצועיים אשר פעלו בשיטה דואלית, אך לא התבססו על הסתכלות הומניסטית על המקצוע, התעסוקה והפרט.

החינוך היוצר מביא לשדה החינוכי תפיסה חדשה, המחברת ומשלבת בין השיטה הדואלית לתפיסה ההומניסטית. תפיסה זו מבוססת על הסתכלות הוליסטית על הפרט וחתירה פיתוח הפוטנציאל האנושי הגלום בכל תלמיד, זאת באמצעות למידה עיונית והתנסות אותנטית בחיי המעשה.

באופן זה, הלמידה והעשייה המקצועית מהווה קרקע פדגוגית פורייה לצמיחה ולהתפתחות של האדם, ולא עומדת כתכלית החינוכית היחידה.

² דיואי. ג'. (1938). ניסיון וחינוך.

³ אלוני, נ'. (2005) חינוך הומניסטי: מהלכה למעשה. מתוך כתב העת "מחשבה רב תחומית בחינוך ההומניסטי".

עקרונות הליבה של החינוך היוצר



מודל חי ודינאמי



פותח אפשרויות
ואופקים
לכל אדם



רלוונטיות
לכל אדם



האדם והחברה במרכז



תפיסה דואלית
ופיתוח מיומנויות
ופיתוח מיומנויות

תפיסה דואלית ופיתוח מיומנויות



למידה והתנסות תעסוקתית המשולבות זו בזו. לימודי המקצוע והעבודה הם כר ללמידה והתפתחות ומהווים כלי פדגוגי מרכזי, תוך פיתוח מיומנויות המאה ה-21.

החינוך היוצר טומן בחובו איכות פדגוגית הנשענת על העיקרון הדואלי, המחבר בין למידה עיונית ללמידה מהתנסות ויוצר זיקה שיטתית ומתמשכת בין בית-הספר לעולם האמיתי. הלמידה מתוך עשייה, מזמנת התמודדות עם אתגרים אמיתיים ומעניקה משמעות לבני-נוער. דרך יצירת תשתית עדכנית ורלוונטית המביאה את עולם העבודה לתוך ביה"ס ואת ביה"ס לתוך עולם העבודה, מתרחשת התפתחות אישית ומקצועית אצל תלמידים התלמידים. הלמידה והתעסוקה מאפשרים לתלמידים להתנסות בפעילויות שידיעה ועשייה כרוכות בהן יחדיו. החינוך היוצר מתבסס על למידה אקטיבית ועל פיתוח מיומנויות המאה ה-21. במוקד תוכנית הלימודים, מעבר מהוראה ללמידה ודגש על הקניית ורכישת מיומנויות חברתיות/רגשיות/טכנולוגיות/שפתיות.

האדם והחברה במרכז



תפיסה הומניסטית מבוססת אמון, חירות, אחריות ומעמידה במרכז את האנשים והיחסים הבינאישיים.

בחינוך היוצר האדם נמצא בלב ליבה של המערכת. המערכת נועדה לקדם, לפתח ולסייע לכל אדם בה, תלמיד ואיש צוות כאחד, בהגשמה עצמית ובהתפתחות אישית, חברתית ומקצועית. התרבות הבית ספרית מושתת על הוגנות, אמון ואחריות משותפת של כל החברים בה ובכך מאפשרת להם מרחב של חירות, לביטוי, יוזמה ויצירה. בבסיס תפיסה זו עומדת ההנחה כי התפתחותו של כל אדם בקהילת ביה"ס הוא תכליתה, ומכאן שתהליכים מקבילים צריכים להיגזר ולהיות מוחלים גם על הצוות החינוכי, על המערכת הבית ספרית ועל הקשר בין ביה"ס לבין האגף.



לכל אדם

נערה ונער, בית חינוכי לאוכלוסיות מגוונות עם כישורים



רלוונטיות

רלוונטי לכל
שונים

החינוך היוצר מבטא למידה המכוונת ליצירה בעולם המעשה וליצירה של התלמיד כאדם שלם על כישוריו וייחודו. חינוך שבו ניתן אמון בתלמידים כבני אדם חושבים ויוצרים. בתי הספר יהוו מקור משיכה לאוכלוסיות שונות ויהוו קרקע להתפתחות עבור כלל האוכלוסיות תוך עבודה הנשענת על חוזקות וכישורים.

פתיחת אפשרויות ואופקים



**פוח אפשויות ואופקים בהיבט האישי, החברתי, ההשכלתי והתעסוקתי
ובוגריו יוצרים ומובילים בחברה**

החינוך היוצר מכיל בתוכו פלטפורמות המאפשרות מוביליות חברתית באמצעות אפיקים שונים; על-ידי פיתוח מיומנויות וכישורים שיהוו יתרון להתקדמות מקצועית והשכלתית, על-ידי ניסיון תעסוקתי משמעותי ואיכותי שיהיה מוכר במשק, על-ידי הסמכות מוכרות ומגוונות שיפתחו אפשרויות. כל אלה יאגדו לכדי תעודת סיום של בוגר החינוך היוצר שתאפשר מוביליות חברתית, השכלתית ותעסוקתית.

החינוך היוצר מכוון ליצירת חברה ברת קיימא; שוויונית, הוגנת ומיטיבה. והצמחת דור הפועל באופן אקטיבי לאור עקרונות אלו ומוביל שינויים מתוך אחריות חברתית עמוקה.

מודל חי ודינאמי

החינוך היוצר הוא מודל רלוונטי, מתחדש ודינאמי המושתת על פיתוח בר-קיימא

החינוך היוצר רואה עצמו כגוף חי, שבמרכזו עקרונות ליבה וסביבם מתקיימת ומתאפשרת גדילה, השתנות והתפתחות מתמדת. הדינאמיות והשינוי הם אימננטיים לחינוך היוצר וכפועל יוצא מכך המערכת היא עדכנית, מחוברת לשוק התעסוקה המתחדש ונמצאת בקשר עם מרכזי פיתוח וחדשנות למגמות עתיד. לבתי הספר יש מרחב גמישות כדי שיוכלו להמשיך להתפתח ולהתחדש. כל אלה מבטאים את היותו של החינוך היוצר מערכת ברת קיימא.





חלק 2

פרוגרמה בית ספרית מודל מעגל האשכולות

מה בחלק זה?

- ← מודל פרוגרמה בית ספרית – פיתוח תכנית לימודים
היכרות עם המודל, איך עובדים עם המודל - תהליך העבודה, עקרונות
- ← (פירוט האשכולות במודל (מרכיבים/תחומים)
מיומנויות
 - אשכול 1 – לימודי מקצוע ותעסוקה
 - אשכול 2 – לימודים כלליים
 - אשכול 3 – פרט, קבוצה וחברה
 - אשכול 4 – פיתוח צוות
- הערכה

מודל פרוגרמה בית ספרית – פיתוח תכנית לימודים

במסגרת הרפורמה פותחה הפרוגרמה הבית ספרית. פיתוח הפרוגרמה ביקש לתת מענה למטרות הרפורמה, בין אלה:

1. פיתוח של מודלים חינוכיים חדשניים המושתתים על התפיסה הדואלית-הומניסטית, שישפיעו על סביבתם ויצרו אדוות של שינוי וצמיחה במערכת החינוך כולה.
2. ביסוסם של בתי-הספר כמקומות מיטיבים ומצמיחים עבור בני הנוער והצוות החינוכי, המאפשרים מרחב לביטוי, יצירה ולמידה הפותחים בפני בני הנוער אפשרויות להתפתחות והגשמה אישית.
3. יצירת בתי הספר כמופת פדגוגי באופן שיתרום לשינוי הדימוי הציבורי של החינוך המקצועי בישראל, תוך הרחבת מגוון האוכלוסיות שיבחרו ללמוד בבתי הספר.

מודל הפרוגרמה הבית ספרית לתכנון תוכנית לימודים מבוסס על **מודל מעגל, המורכב ממספר אשכולות**. כל אשכול נבנה ברוח עקרונות החינוך היוצר.

הפרוגרמה פורטת את העקרונות וקווי המתאר בכל אחד מהאשכולות, ומהווה כלי באמצעותו בונה כל בית הספר את התכנית הפדגוגית הייחודית שלו. התכנית תתבטא במערכת השעות הבית ספרית, בה כל אחד מהמרכיבים יקבל ביטוי.

במסמך/אתר זה **פירוט והרחבה** לכל אחד מהאשכולות, וכן מצורפים **כלים ועזרים לתכנון** ועבודה. המודל:



איך עובדים עם הפרוגרמה - תהליך הפיתוח

- הפורמט לבניית התכנית נבנה ככלי עבודה למנהלי בתי הספר, לאור עקרונות החינוך היוצר, וכשילוב בין עקרונות של אחריות משותפת ופיקוח רגולטורי. הכלי בנוי באופן המייצר מובנות מחד וכן מאפשר גמישות ובחירה.
- תכנית הלימודים הבית ספרית תבנה על ידי כל בית ספר, בשיתוף עם המנטור המלווה/מפקח ובשיתוף המפקחים המקצועיים. המנטור ילווה לכל אורך השנה את בתי הספר אל מול העבודה בהתאם לתוכנית.
- תהליך התכנון והפיתוח מבוסס על שני שלבים, אשר יתרחשו במהלך השנה.

שלב 1 – פיתוח בסיס

שלב זה הוא שלב התכנון של שנת הלימודים, וקורה לפני תחילת השנה. התכנון יתבצע על ידי הצוות הניהולי-פדגוגי של בית הספר ויוגש לוועדה מלווה לשם קבלת תקצוב.

1

רכיבי התכנון בשלב זה:

- מטרות פדגוגיות חינוכיות ובחירת מיומנויות (בית ספריות ושכבתיות)
- מערכת שעות – חלוקת שעות על פי אשכולות ושכבות.
- מערכת שעות הכשרת צוות ונושא השתלמות.

שלב 2 - פיתוח עומק

שלב זה מתבצע במהלך שנת הלימודים ולאורך שנים. הפיתוח מתבצע על ידי צוות בית הספר, יחד עם המלווה הפדגוגי. שלב זה הוא אינו להגשה, אלא כלי עבודה פנימי עבורכם. הפיתוח הינו פיתוח דינאמי ומשתנה בהתאם לצרכים. ניתן לבצע את הפיתוח בצורה רוחבית לכל האשכולות, או בהתמקדות באשכול אחד או מרכיב אחד בכל אשכול. הבחירה במה להתמקד וסדר הפיתוח היא שלכם.

2

רכיבי התכנון בשלב זה:

- מטרות פדגוגיות לכל שכבת גיל בהקשר לכל אשכול/מקצוע/מגמה
- סילבוס/נושאי לימוד
- דרכי הוראה מרכזיות – מתאימות לעקרונות החינוך היוצר
- תוכנית סיורים/מפגשים
- נקודת הסיום בכל מקצוע/קרדיטציה
- דרכי הערכה
- הכשרת צוות – פירוט נושאים ותהליכי למידה.

- כלים לתכנון ועבודה – לשם פיתוח התכנית פותחו [כלים ופורמטים](#) בהם תוכלו להעזר. הכלים מבנים את תהליך העבודה על התכנית.

- **הצגה לוועדה מלווה** - פעמיים בכל שנה, בתחילת שנה ובסופה. בוועדה זו תציגו את תהליך העבודה שלכם ובסיום השנה, את סיכום העבודה - תובנות, הצלחות וקשיים.
- **פיתוח מקביל על ידי צוות הרפורמה** - במקביל לעבודה הפיתוח הבית ספרית, יעבוד השנה צוות פיתוח תכניות לימודים. הצוות יורכב מאנשי פיתוח, מומחי תוכן ומורים שותפים מבתי הספר (במסגרת השתלמות). מטרת הפיתוח היא יצירת דוגמאות לתכניות לימודים, אשר ישרתו את בתי הספר וישמשו בסיס לתהליכי הפיתוח בית ספריים. תהליך העבודה של צוות הפיתוח יתבצע בשני שלבים:
 - 1 - המשגת הפדגוגיה הדואלית הומניסטית ויצירת פרקטיקות ישומיות.
 - 2 - פיתוח תכניות לימודים לדוגמא לשלושת האשכולות, על בסיס הפדגוגיה הדואלית הומניסטית. יתבצע על ידי מומחי תוכן במקצועות השונים.

עקרונות בפיתוח התכנית הבית ספרית

- חירות ואחריות** - פיתוח התכנית על ידי צוותי בתי הספר, מתן גמישות מרובה **ומקום לביטוי והגשמה**.
 - בחירה** - אפשרות בחירה לתלמידים ולמורים בתהליכי הלמידה, תכני הלימודי ואופני **הכשרה** מקצועית.
 - דינאמיות והתפתחות מתמדת** - אפשרות לשינויים בהתאם לצרכים משתנים ולמציאות עכשווית ועתידית והתאמה לצרכים לוקאליים ייחודיים.
 - מיומנויות כציר מרכזי** - פיתוח המיומנויות מתבצע במסגרת כל תחומי הלימודים ולא כתחום נפרד.
 - למידה אקטיבית - מעבר מהוראה ללמידה** - למידה בשיטות מגוונות שמקדמות אקטיביות, מוטיבציה והתנסויות - חקר, קבוצות למידה, סיורים, ניסויים וביקור במעבדות, מפגשים עם מומחים, חיבור לגופי השפעה ומחקר, אפשרות ללמידה מקורסי MOOC וקורסים אקדמיים.
 - מדידה והערכה מעצבת** - **הערכה חלופית ומגוונת המאפשרת לצדדים מרובים ויכולות מגוונות של התלמיד לבוא לידי ביטוי והתפתחות.**
- (פירוט האשכולות במודל (מרכיבים/תחומים)**

פירוט הרכיבים והאשכולות במודל נעשה על פי מודל מעגל הזהב (סימון סינק) המבוסס על שלוש שאלות. בכל אחד מהאשכולות יופיע התוכן בהתייחס לשאלות אלה

הרציונל, המטרה, הצורך, הסיבה
שלשמה חלק זה קיים





העקרונות והערכים, אבני הבסיס
והקווים המנחים של הפעולה,
הDNA



התוכן, הרכיבים,
הידע, הפעולות



מיומנויות

(למה?) (רציונל, מטרות, צורך, סיבה)

פיתוח מיומנויות מהווה חלק מרכזי בחינוך היוצר כחלק מחיזוק האדם, המסוגלות האישית והחוסן. מיומנויות הוכחו כגורם המשמעותי ביותר בנושא של מוביליות חברתית וכלכלית ופיתוח AGENCY, משמעותיים יותר מרכישת ידע מקצועי או ידע בתחומים שונים. חשיבותן של מיומנויות כלליות הוכחה כקשורה לתוצאות חיוביות כמו הצלחה בלימודים, השתלבות בקריירה, בריאות טובה וצמצום נשירה והתנהגויות מסוכנות ואנטי-סוציאליות. התפיסה לפיה חשוב לפתח מיומנויות במערכת החינוך היא רווחת מאוד, וגופים בינלאומיים רבים משקיעים בהמשגת מיומנויות ובפיתוחן מאמצים רבים. ביניהם: World Economic Forum, OECD, National Research Council ומערכות חינוך בעולם. מטרה מרכזית של מערכת החינוך היא להכין את תלמידיה לחייהם הבוגרים, ולצייד אותם בידע, כישורים ומיומנויות אשר יאפשרו להם לשגשג כפרטים, לממש את הפוטנציאל שלהם, ולהיות אזרחים מודעים ומועילים לחברה. לאור ההתפתחויות הטכנולוגיות המואצות, השינויים במבנה שוק התעסוקה, העתיד הלא ידוע של מקצועות והגדילה בכמויות המידע המאפיינים את העשורים האחרונים, מובן היום כי לצורך התמודדותם של התלמידים עם השינויים, הסתגלות והתפתחות, יש להרחיב את סל הכלים של הבוגרים. **פיתוח מיומנויות כלליות, חוצות תחומי דעת, אשר תומכות ומנחות חשיבה ולמידה ללא תלות בסוג הידע הנדון וניתנות ליישום בהקשרים, מהווה תשתית חיונית להתפתחות מקצועית ולעמידות בכל מקצוע.**

(איך) (עקרונות מנחים ללימוד מיומנויות)

- פיתוח המיומנויות אינו עומד לבד, אלא משולב בתוך כל מקצועות הלימוד
- שיטות הוראה וההתנסויות מקדמות פיתוח מיומנויות
- שיטות ההערכה מקדמות פיתוח מיומנויות
- פיתוח מיומנויות במסגרת התנסויות מרובות בבית הספר, והרחבות של תוכנית הלימודים

מה? (מיומנויות נבחרות)

מיומנויות חובה:

1. אוריינות לשונית
2. אוריינות דיגיטלית
3. יצירתיות
4. מודעות והכוונה עצמית
5. מודעות והתנהלות חברתית
6. מיומנויות השייכות למקצוע ועבודה ספציפיים

מיומנויות רשות:

- אוריינות גופנית-בריאותית
- אוריינות כלכלית
- מיומנויות נוספות (לבחירת ביה"ס)



אוריינות לשונית

היכולת להשתמש בשפה דבורה וכתובה למגוון מטרות חברתיות, לימודיות ואישיות. מיומנות זו כוללת את היכולת להבין ולהעריך טקסטים דבורים וכתובים ולהתמצא בהם, לבטא מחשבות ורגשות, לנסח רעיונות ודעות ולהגן עליהם, להציג מידע בצורה בהירה ולכידה ולנהל תקשורת איכותית עם אחרים, כל זאת בהתאמה לנסיבות ולקהל היעד ומתוך ידיעה של הלשון והיכרות עם אוצרותיה בזיקה למטען התרבותי והחברתי שהיא נושאת.

הבנה- היכולת לאתר, להתמצא, לפרש ולמצות את המשמעויות של טקסטים דבורים וכתובים.
יכולות ליבה: הבנת טקסטים דבורים וכתובים: איתור מידע, פרשנות והיסק ממקור בודד, איתור מידע, פרשנות והיסק ממקורות מרובים, הערכה, הפקת טקסים דבורים וכתובים: היכולת להשתמש במיומנויות לשוניות, קוגניטיביות ותקשורתיות כדי לבטא (בעל־פה ובכתב) מחשבות ורגשות, לנסח רעיונות ודעות, להסביר עמדות ותפיסות ולהגן עליהן ולהציג מידע או תובנות בצורה ממוקדת, קוהרנטית, משכנעת ומותאמת לנסיבות, למטרות ולקהל היעד.

אוריינות דיגיטלית

היכולת להשתמש בטכנולוגיות מידע ותקשורת למגוון צרכים ומטרות אישיות, קבוצתיות וחברתיות לימודיות ובחיי היום-יום, באופן הולם, יעיל ואחראי ולהסתגל במהירות לשינויים ולהתפתחויות טכנולוגיים.

יכולות ליבה: תפעול ופתרון בעיות, צריכה ויצירה של תוכן במדיה דיגיטלית, שיתופיות, אתיקה ומוגנות.

יצירתיות

היכולת לחשוב על נושאים מוכרים בדרכים חדשות ומגוונות, היכול להביע גמישות ולהציע הסברים או פתרונות חלופיים, יכולת לפתור בעיות ומצבים מורכבים, יכולת אלתור, יכולת לייצר הקשרים חדשים בין תחומי ידע שונים ולהפיק תוצרים מקוריים, רלוונטיים ובעלי ערך.

יכולות ליבה: סקרנות ומקוריות, גמישות מחשבתית, תעוזה והתמדה, יצירת הקשרים חדשים, יישום.

מודעות והכוונה עצמית

מודעות עצמית - הכרת הנטיות והמאפיינים של העצמי ומודעות לתהליכים פנימיים. **יכולות ליבה:** הכרת העצמי (Self-Knowledge), זיהוי רגשות (Emotion Identification), תחושת מסוגלות (Self-Efficacy) **הכוונה עצמית** - היכולת לניהול עצמי וחוסן. **יכולות ליבה:** ויסות עצמי (Self-Regulation), הנעה עצמית (Self-Motivation), התמודדות עם לחצים ועם משברים. (Coping)

מודעות והתנהלות חברתית

מודעות חברתית - היכולת להבין מצבים חברתיים והתנהגות של אנשים אחרים מתוך פתיחות ורגישות כלפי אחרים דומים ושונים. **יכולות ליבה:** הבנת האחר, זיהוי מצבים חברתיים, רגישות תרבותית **התנהלות חברתית** - היכולת ליצור ולשמר מערכות יחסים חיוביות ומתגמלות במגוון רחב של הקשרים והיכולת לשתף פעולה. **יכולות ליבה:** ניהול קונפליקטים, עבודת צוות, תקשורת וניהול יחסים בין אישיים

אוריינות גופנית-בריאותית

היכולת להבין מידע בריאותי, לפתח חשיבה ביקורתית בנוגע למידע בריאותי, להשתתף בפעילות גופנית עקבית מגוונת ומותאמת וליישם אורח חיים בריא, פעיל ומאוזן. **יכולות ליבה:** ידע ומודעות בנושאי בריאות, אורח חיים בריא, תנועה ופעילות גופנית, שמירה על בטיחות הימנעות מסיכונים והתמודדות עימם.

אוריינות כלכלית

יכולת לקרוא, לנתח, להבין ולדון על גורמים כלכליים-פיננסיים המשפיעים על הרווחה הכלכלית של הפרט. יכולת קבלת החלטות, בחירה מושכלת וצעדים אפקטיביים להתנהלות כלכלית. **יכולות ליבה:** הערכת אפשרויות כלכליות, שימוש נכון בכסף, תכנון עתיד, פעולה מושכלת, תגובה לשינויים כלכליים.

אשכול 1 – לימודי מקצוע ותעסוקה

(למה? (רציונל, מטרות, צורך, סיבה

תפקידה של התעסוקה בחינוך היוצר להיות חלק מרכזי בתהליך ההתפתחות האישית והמקצועית של התלמידים. יעודה של התעסוקה אינו מקצועי בלבד אלא חינוכי, בדגש על פיתוח מיומנויות וכישורים המגלמים בתוכם את הפוטנציאל וחיזוק היכולות של התלמידים, לא רק במקצוע אלא במגוון תחומים. בתי הספר של החינוך היוצר יפתחו בפני בוגריהם אפשרויות לעתיד, יעניקו לתלמידים הזדמנות להתמודד עם אתגרים אמיתיים במרחבי החיים, הקהילה והחברה, ויקדמו דיאלוג מתמיד עם התלמידים לבניית זהות אישית ומקצועית.

תעסוקת הנוער בחינוך היוצר מאפשרת למידה המתבססת על התנסות אותנטית בחיים הממשיים, מפגש עם אנשים אמיתיים והתמודדות עם אתגרים אמיתיים בעבודה, בהתנהלות ובמערכות יחסים. בכך היא מעניקה לבני הנוער שייכות וחיבור לעולם האמיתי ולחברה, משמעות ותחושת ערך, תחושת מסוגלות ופיתוח זהות, כושר הסתגלות, אחריות, אוטונומיה ועצמאות. התעסוקה היא הזדמנות לתת לבני הנוער אפשרות להשתלבות בחברה ולקחת תפקיד אמיתי בעיצובה. הכוונה היא למעבר מִפְּרָט שמשרת תעשייה, למערכת שבה הפרט במרכז, על מלוא צרכיו חוזקתיו יכולותיו חלומותיו.

התעסוקה בחינוך היוצר מוצבת כחלק ממהות בית הספר ובמרכז ההווה הבית ספרית. היא אינה דבר צדדי או נלווה לימודים, אלא מחוברת לחזון הבית ספרי ומקבלת מקום מרכזי הן בתכנית הלימודים והן בהיבטים מגוונים ורחבים בחיים הבית ספריים.

איך? (תפיסת התעסוקה, עקרונות, כלים לבחינת תעסוקה)

תפיסת המקצוע והתעסוקה

תפיסת התעסוקה בחינוך היוצר מבוססת על קיומם של ארבעה מושגים מרכזיים/עקרונות יסוד:

נר, אייל – בבקשה תעברו ותראו שאלה הנוסחים הסופיים והמקובלים. ככה זה הופיע בפרק תעסוקה ובמצגת. הניקוד יסודר אחרי החלטה על נוסחים.



התעסוקה תהיה מחוברת למקצוע וללמידת המקצוע - הלימה בין הלימודים בכיתה וההתנסות במקצוע.

לימודים מתקיימים מתוך התנסות, וההתנסות המקצועית קשורה לחומר הלימודי העיוני. לשם כך מתקיימים

- קשר בין מקום העבודה למורה המלמד – התאמת התנסות בתעסוקה לחומר לימודי
- חונך מנטור קבוע - דמות ערכית מקצועית המלווה תהליכי צמיחה והתפתחות. מקבל את התלמיד בימי העבודה ומלווה אותו אישית מקצועית ורגשית.
- המשגה ושיום ההתנסות לידע תאורטי – מתבצעת על ידי המורה.

תעסוקה איכותית היא כזו העומדת בעקרונות החינוך היוצר, מקדמת ומפתחת את התלמיד, לא רק בהקשר המקצועי אלא כאדם.

בדי שהתלמיד יוכל להגיע לדרגות למידה והתפתחות משמעותית, עליו להתנסות במקום תעסוקה משמעותי, אשר

- רואה אותו כאדם שלם הזקוק ליחס ותמיכה חברתית רגשית
- מניח בסיסים שיגדלו ויפתחו אותו כלומד וכאיש מקצוע
- דואג לפיתוח ורכישות מיומנויות והרגלים
- מעורר השראה ומפתח מוטיבציה פנימית
- מתאים את העבודה לאופי המקצוע הנרכש
- מתייחס לתחומי העניין, התשוקות והכישרונות של התלמידים
- מאפשר פיתוח מיומנויות מקצועיות, וחוויות משמעותיות

התנסות דואלית

התעסוקה תהיה מחוברת למקצוע וללמידת המקצוע - הלימה בין הלימודים בכיתה וההתנסות במקצוע.

תעסוקה איכותית

תעסוקה איכותית היא כזו העומדת בעקרונות החינוך היוצר

מיומנויות

ההתנסות התעסוקתית של התלמידים תשים דגש על פיתוח מיומנויות המתאימות לשוק העבודה הנוכחי והעתיד.



התנסות התעסוקתית של התלמידים בגיש על פיתוח מיומנות התחומית שלהם.
לשוק העבודה הנוכחי והעתיד.

- מודעות והכוונה עצמית
- מודעות והתנהלות חברתית
- מיומנויות השייכות למקצוע ולעבודה (על פי מגמות)
- אוריינות לשונית
- אוריינות דיגיטלית

עקרונות לימודי מקצוע ותעסוקה בבית הספר היוצר

1. על המקצוע להיות רב ממדי, רחב ופותח אפשרויות ואופקים עתידיים - על המקצוע להכיל התמחויות נוספות שיספקו קרדיטציות/הסמכות נוספות, כגון: תתי תחומים של המקצוע, תחומים נושקים ותחומי מעטפת לימודי אתיקה מקצועית בהתאם לתחום, חיבור לאקו סיסטם, לפיתוח של המקצוע לשינויים בשטח.

2. דגש על מיומנויות - מיומנויות שהוגדרו בתוך המקצוע ודגש על אוריינות המקצוע (שפה מקצועית), פיתוח יכולת למידה עצמאית במקצוע, יצירת שפה מקצועית וסטנדרטציה, לימודי מקצוע מקדמים מיומנויות אחרות (אנגלית, מחשבים, אחר).

3. תעסוקה משמעותית - תעסוקת תלמידים בחינוך היוצר מחייבת יישום מסננת התעסוקה ופירמידת התעסוקה, לבחירה ובחינה של מקומות העבודה והמעסיקים ולבחינה ומעקב על התפתחות והתקדמות התלמיד. רק מקום עבודה שעבר את מסננת התעסוקה יוכל לשמש כמקום עבודה לתלמידים בבתי הספר.

4. התעסוקה הינה חלק אינטגרלי מתוכנית הלימודים - המקצוע (עיוני ומעשי) והתעסוקה הם מקשה אחת, קיים קשר הדדי ומתמיד ביניהם. רצף פדגוגי בין לימודים לתעסוקה ויצירת תוכנית שלמה הוליסטית ומחוברת: הלמידה של המקצוע במגמה העיונית ובסדנא המעשית מתכתבת עם התעסוקה, חלק מהתכנים של המגמה נלמדים בתוך התעסוקה.

- כל בי"ס יבחר מודל תעסוקה בהתאם לאופי בית הספר והמגמות. ניתן לבחור מודלים שונים למגמות שונות(הפעלה של מספר מודלים במקביל).
- כל בי"ס יבנה תוכנית תעסוקה שנתית מתוך שאיפה לקדם כל תלמיד בפרמידת התעסוקה

- תתקיים הלימה בין למידה בכיתה להתנסות תעסוקתית - חלק מעבודת רכז התעסוקה היא חיבור בין תכני הלימוד למעסיקים, ברמה שנתית ונקודתית לאורך השנה. הנחיית המעסיק צריכה להיות מגולמת בסדירויות מפגשים ושיחות.
- תחום התעסוקה יקבל ביטוי בהערכת התלמיד, בתעודה, בשיחות אישיות וכו'
- תחום התעסוקה יקבל ביטוי בסדירויות הבית ספריות- פגישות עם מחנכים, רכזי מקצוע, צוות הנהלה וכו'

5. סל שעות תעסוקה

על כל תלמיד לעמוד במכסה של מינימום 200 שעות עבודה בשנה.

6. סדירות עבודה גמישה

אפשרות בחירה לתלמידים ולצוות בחלוקת תכני הלימוד בין בית הספר ומקומות התעסוקה, גמישות בביצוע שעות התעסוקה בהתאם וביחס לתחום, לצרכי השטח ולצרכי בית הספר.

גמישות בימי עבודה ושעות:

שעות העבודה של התלמידים יפרסו על פני השנה בצורה מגוונת, בהתאם למודלים הנבחרים ולמגמות השונות. ניתן לבנות מערכת תעסוקה הבנויה על מספר סדירויות, ובהבדלים בין המגמות והשנים. אפשרויות לסדירויות עבודה:

- עבודה ביום עבודה שבועי קבוע
- עבודה תקופתית/מרוכזת למספר חודשים
- עבודה על פי פרויקטים
- עבודת קיץ
- עבודה בימים משתנים לפי תקופות השנה (למשל בהתאמה לתקופות מבחנים, חגים)
- עבודה בשעות הלימודים או אחר הצהריים

8. התאמת הסדנאות בבתי הספר לעקרונות החינוך היוצר - **סדנאות חדשות ומתקדמות המביאות לידי ביטוי חידושים טכנולוגיים ואחרים ומגמות עתיד במקצוע.**

9. תעסוקה רחבה - **היכרות התלמיד עם התמונה הכוללת של תהליכי העבודה (לא רק את התפקיד שלו), התנסות מגוונת בתחום המקצועי - רצף של החלפת התנסויות לאורך השנים.**

10. **התאמת אופן הליווי של רכז התעסוקה למודל התעסוקה הנבחר וקשר עם החונכים - יצירת תהליך ליווי מוסדר לעבודה עם המעסיקים ועם התלמידים בהתאם למודל הנבחר, דיוק האתגרים והמענים בחניכה לכל מודל. מעורבות הצוות המקצועי בבית הספר בהתאם למודל.**

כלים לבחינת תעסוקה משמעותית בחינוך היוצר

המפתח ל"תעסוקה משמעותית" הוא לייצר הזדמנויות תעסוקה העומדות בעקרונות החינוך היוצר ומתאימות לאופי המקצוע הנרכש, למימוניות מקצועיות, לתחומי העניין, התשוקות והכישרונות של התלמידים.

כדי לבחון מהם עקרונות תעסוקה יוצרת ולבחון את התאמתם של מקומות עבודה, מעסיקים ותפקידים פותחו שני כלי עבודה לבתי הספר ולרכזי התעסוקה. כלי עבודה אלה משלימים זה את זה. בחלק מהפרמטרים מתקיימת חפיפה.

כלי לניתוח ומעקב אחר שלבי התפתחות בתעסוקת תלמידים במקומות העבודה ובחיי בית הספר.
משמש בעיקר לאחר השמת תלמידים ולאורך שנות ההכשרה.



כלי לבדיקת איכות והתאמה של מקום עבודה לעקרונות תעסוקה משמעותית משמש בעיקר בשלב של בחירת מקומות עבודה ולפני השמת תלמידים.

[כלי 1 לבחינת תעסוקה משמעותית - מסגרת התעסוקה](#)
[כלי 2 לבחינת תעסוקה משמעותית - פירמידת התעסוקה](#)

מה? (מודלים לתעסוקה, מעטפת תמיכה, הערכה)

מודלים לתעסוקה

בהתאמה לאתגרים בתעסוקה כיום והרצון להפוך את התעסוקה למשמעותית וכזו העונה על עקרונות החינוך היוצר, פותחו מודלים שונים וחדשים לתעסוקה. המטרה של גיוון במודלים היא הרחבת אפשרויות התעסוקה כך שיתאימו לכמה שיותר תלמידים, הן מבחינה לוקאלית, הן מבחינה תרבותית והן מבחינת התאמה למגמות ולצרכים משתנים של תלמידים. בנוסף, מגוון מודלים לתעסוקה יכולים להתאים גם לדרישות שונות של מעסיקים ובכך להרחיב את האפשרות למעסיקים שונים להצטרף כגורמים מעסיקים, גם כאלו שלא העסיקו תלמידים לומדים קודם לכן. בכך טמונה אפשרות להגדלת החיבורים לשוק העבודה ולעולם העבודה האמיתי.

המודלים:



המודלים מתוארים על פי מבנה אחיד, המכיל מספר פרמטרים:

- מהי מהות המודל
- מהם העקרונות העומדים בבסיס המודל
- אלו מיומנויות המודל מפתח
- מהם היתרונות והחסרונות של המודל
- דוגמאות למודלים מדגימים מהארץ והעולם

[לפירוט והסבר המודלים](#)

מעטפת תמיכה לקידום תעסוקה משמעותית

ליווי התעסוקה של התלמידים הינו מרכיב קריטי בהצלחתם בתעסוקה, מרמת ההשמה, דרך שימור התעסוקה ועד לתעסוקה משמעותית ויצירת אופק תעסוקתי.

על מנת שהתעסוקה תהיה משמעותית ותשרת את לימודי המקצוע ופיתוח המיומנויות, יש לייצר מעטפת תמיכה רחבה בתלמידים, לאורך שנות התעסוקה. על תהליך הליווי להיות הוליסטי (מחובר בין כל הגורמים) רציף, משמעותי, מובנה, מותאם לתלמידים ומבוסס על קשר של אמון ופתיחות.

על מנת לייצר מעטפת תמיכה רחבה לתעסוקה יש לפעול בשני ערוצי פעולה:

1. תפקיד רכז תעסוקה - מיצוב תפקידו של רכז התעסוקה כמתכלל ומרכז את תחום התעסוקה. בתוך כך אחראי על ליווי ותמיכה דו כיוונית: תמיכה בתלמידים ותמיכה במעסיקים/מקומות עבודה.

[לפירוט הגדרת תפקיד רכז תעסוקה.](#)

2. מערכת תמיכה בית ספרית רחבה – גיוס וחיבור גורמים בית ספריים שונים לעיסוק ותמיכה בתעסוקה - מחנכים, יועצות, צוות הנהלה, רכזי ומורי מגמות; תכלול הוליסטי של התפתחות התלמידים וחיבור ההתנסות בתעסוקה לתהליכי התפתחות אחרים; ביסוס סדיריות – ישיבות פדגוגיות, שיחות עדכון בין רכז למחנך לשאר הצוות, מפגש רתימה של כולם, הצגת התעסוקות; דיון משותף ומציאת פתרונות למצבי קונפליקט ואתגרים בלימודי המקצוע והתעסוקה; גיוס גורמים חיצוניים לתעסוקה לליווי ותמיכה - מתנדבים, הורים, קהילה, סטודנטים ועוד.

4. תמיכה במקום העבודה - מנטורינג/חניכה - חניכה במקום העבודה (מנטורינג) מתבצעת על ידי דמות מהארגון, מנהל או אחד העובדים שהוגדרו לכך. המנטור (חונך) הוא דמות ערכית-מקצועית המלווה את תהליך הצמיחה של התלמידים וחושפת אותם לצד המקצועי של התפקיד. על כן, המנטור צריך להיות אדם שיעצים את התלמיד, ילווה את התפתחותו האישית, יהווה מבוגר משמעותי ומודל לחיקוי ויסייע לו להניע תהליך של התפתחות וצמיחה אישית וחברתית. החונך במקום העבודה יעבור הכשרה מתאימה וילווה לאורך השנה על ידי רכז התעסוקה. בנוסף, יהיה חבר בפורום חונכים/מעסיקים וילווה על ידי מנהלת קשרי מעסיקים ארצית.

[לקריטריונים לבחירת חונכים והגדרת תפקיד החונכים](#)

מחווון הערכה בלימודי מקצוע ותעסוקה

המחווון לחינוך היוצר פותח כמפת דרכים להערכה במגמה לאורך שלוש שנות הלימודים מכיתה י' ועד יב'. המחווון הוא כלי הערכה המיועד לתכנון לימודים רב שנתי ו להערכת הלומדים בהיבטים התיאורטיים והמעשיים של המקצוע.

השימוש במחווון צמוד לבניית תכנית עבודה שנתית ורב שנתית במגמה. מומלץ לבנות את תכנית ההערכה על בסיס המחווון במסגרת הקהילה המקצועית הבית ספרית, בצמוד לתכנון הלימודים השנתי.

הכלי ממפה את יעדי ההערכה החשובים בתחום דעת נתון. הוא משלב יעדים הקשורים לאוריינות שפה מקצועית דבורה וכתובה, אוריינות מתמטית, אוריינות מידע וטכנולוגיה, היבטים של למידה חברתית רגשית (SEL) ויעדים בתחום התעסוקה.

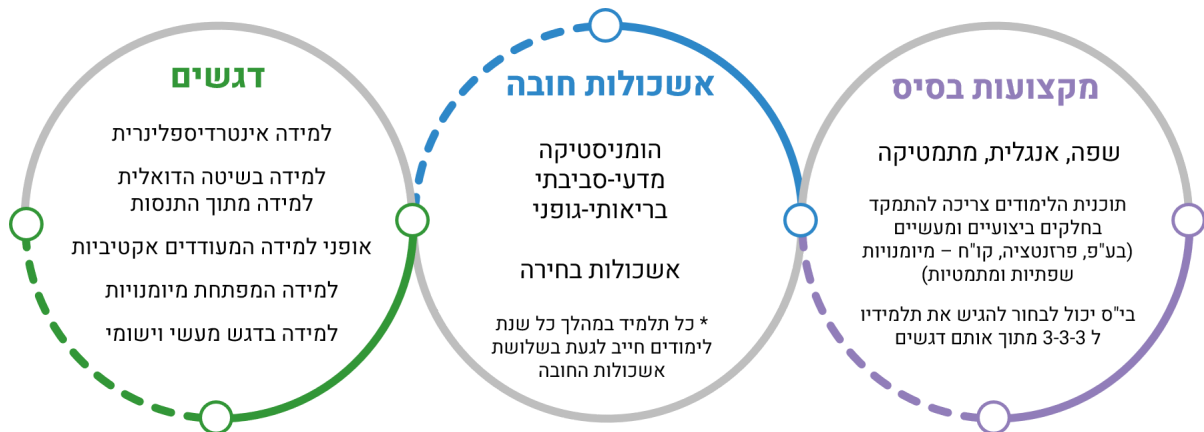
המחווון מציין את מפת הדרכים במקצוע ומגדיר את המשקל של כל היבט במקצוע, אך הוא משאיר אוטונומיה לבתי הספר ולרכזי המקצוע בקביעת כלי ההערכה ואופני ההערכה בכל תחום. המחווון מוצג כטבלה דו מימדית ובה כל שורה מייצגת פירוט של יעד הערכה.

עקרונות עבודה עם המחווון:

- המחווון נועד לתת תמונה הוליסטית של כלל הכישורים, ההתנסויות והמיומנויות של התלמיד.ה בתחום המגמה המקצועית באופני הערכה מגוונים ועל ידי ריבוי מעריכים רלוונטיים
- המחווון נולד ככלי עבודה שיתופי לפיקוח ולצוות החינוכי (מורה מגמה, רכז תעסוקה, מחנכת, יועצת וכו').
- יש לבנות את המחווון בפריסה תלת שנתית, למלא לכל שנת לימודים בנפרד (י-י"ב).
- המחווון מוגש כטיוטה שמטרתה להתעדכן ולהתאים את עצמה לצורכי הצוות המקצועי והתלמידים באופן המותאם לוקאלית לצרכי בית הספר על בסיס סטנדרטים קבועים וידועים.
- כדי לאפשר התאמה של המחווון לתחום התעסוקתי- מקצועי המשתנה יש לשמור על כותרות רחבות שיאפשרו גמישות ודינמיות.
- את המחווון יש לבנות באופן שיתופי של הצוות המקצועי.

[לכלי המחווון ולהסבר](#)

אשכול 2 – לימודים כלליים



מקצועות כלליים

למה? (רציונל לימודי לימודים כלליים)

מקצועות אשר הוגדרו על ידי המדינה כמקצועות חיוניים ללמידה, כחלק ממדיניות שוויון הזדמנויות והשתלבות בחברה ('תכנית הליבה').

שפה (עברית, ערבית, עברית כשפה שנייה): שפה הינה כלי בסיסי לתקשורת, כושר ביטוי וייצוג עצמי, ביסוס יחסים בין אישיים והפחתת אלימות. השפה מהווה בסיס ללמידה בכל התחומים והמקצועות וכן להיבטים של צריכת תקשורת, מידענות, תקשורת ממוחשבת והפקת מידע ממקורות ידע שונים. השפה מהווה מיומנות בסיס לכניסה לכל תחומי החיים ולעבודה בפרט וכן גורם משמעותי בגיבוש זהות עצמית, חיזוק בטחון ומסוגלות אישית.

אנגלית: השפה האנגלית היא בסיס לעבודה במקצועות רבים ובסיס לתקשורת גלובלית במרבית מדינות העולם. מתחילת המאה ה-21, הולך ומתבסס מעמדה של האנגלית כשפה העיקרית בעולם (לכ-350 מיליון בני אדם האנגלית היא שפת-אם, לעוד 350 מיליון היא שפה שנייה ו-100 מיליון שולטים בה היטב כשפה זרה). האנגלית היא שפה המזוהה, יותר מכל שפה אחרת, עם סחר בינלאומי ותיירות, עם השכלה גבוהה ומחקר ועם תקשורת אלקטרונית ושימושים דיגיטליים. בכך מהווה גורם משמעותי במוביליות חברתית, יכולת התמצאות ותנועה וכן בהרחבת אפשרויות ואופקים.

מתמטיקה: חשיבה מתמטית הוגדרה כחיונית כחלק ממיומנויות הבוגר והשתלבות בחיים בוגרים בחברה. היא מהווה בסיס לתחומי תעסוקה רבים וכן להתנהלות ולאוריינות כלכלית, משפחתית וגופנית-בריאותית. בתוך חשיבה מתמטית נכללת היכולת לייצג מצבים ותופעות וליישם ידע, מיומנויות ואסטרטגיות חשיבה, גם בהקשרים לימודיים וגם בהקשרים חוץ לימודיים.

שלושת מקצועות אלה מהווים חובת כניסה ללימודי המשך במה"ט.



איך? (עקרונות פדגוגיים למקצועות הבסיס)

- **מענה לדרישות חובה למה"ט** (3 יחידות שפה, 3 יחידות מתמטיקה, 3 יחידות אנגלית)
- הפרדה בין ידע שפתי למיומנויות שפתיות: לשון (חוקים, יסודות, תחביר, כללים), שפה ככלי
- למוביליות חברתית, יכולת הבעה בעל פה ובכתב, אוריינות שפתית כבסיס לאוריינויות אחרות.
- לימוד מקצועות בסיס וחיזוק אוריינות שפתית ומתמטית מתבצעים גם במסגרת אשכולות ומקצועות אחרים, לרבות לימודי מקצוע ותעסוקה.
- **לימוד מונחים ושפה מקצועית בהתאם למקצוע.**
- **דגש על הבעה בעל פה בעברית ובאנגלית** כחלק מפיתוח מיומנויות תקשורת גלובליות.
- **הערכה מגוונת** השמה דגש על מיומנויות, פרזנטציה, ביטוי שפתי, חשיבה מסדר גבוה, שימוש באינטליגנציות מרובות, אפשרות בחירה של תלמידים, תהליכי רפלקציה כחלק מההערכה, לפיתוח מודעות והכוונה עצמית.

מה? (רכיבי הידע בכל מקצוע)

- **המקצועות:** שפה, אנגלית, מתמטיקה
- עקרונות התחום והמקצוע, מבואות, מיומנות בסיס, חובת קבלה למה"ט, על פי הנדרש בתוכניות הלימודים.
- חשיבה מסדר גבוה, קשר לתחומים אחרים, קשר ללימודי מקצוע, מיומנויות נוספות.
- התייחסות שונה לדוברי עברית וערבית, בתי ספר ערבים – עברית חובה
- [תוכנית הלימודים בעברית, משרד החינוך, המזכירות הפדגוגית](#)
- [תוכנית הלימודים בעברית כשפה שנייה, משרד החינוך, המזכירות הפדגוגית](#)
- תכנית הלימודים בעברית כשפה שנייה, מא"ה, יחידת הפדגוגיה, האגף להכשרה מקצועית
- [תוכנית הלימודים במתמטיקה לחטיבה עליונה, משרד החינוך](#)
- [תוכנית הלימודים באנגלית לחטיבה עליונה, משרד החינוך](#)
- [תחומי דעת – למידה, משרד החינוך](#)

אשכולות (חובה ובחירה)

למה? (רציונל פיתוח למידה באשכולות)

רציונל לימודי הומניסטיקה

החינוך היוצר הינו חינוך דואלי הומניסטי, השואף לפתח כל תלמיד כאדם שלם. לימודים הומניים מהווים בסיס לעקרון זה, כחלק מלמידה לחיים וחינוך לאזרחות. חינוך הומאני מעודד פיתוח חשיבה ותובנות חברתיות, אזרחיות, מוסריות וערכיות ומפתח מיומנויות חיים בחברה, בקהילה וכן בבניית קשרים ויחסים בין אישיים.



רצינול לימודי מדעים וסביבה

מדעים ומדעי הסביבה הינם מקצועות קריטיים להבנה של האדם על העולם ותהליכי חיים, שלו כאדם על הסביבה בה הוא חי. ידע זה הוא משמעותי להשתלבות מיטבית בחברה ולמוביליות חברתית. חיבור האדם למגמות של קיימות עכשוויות ועתידיות ופיתוח תפיסה וחשיבה קיימת חיוני כחלק מחינוך לאזרחות ומעורבות וכן לחיזוק זהות, שייכות ואכפתיות סביבתית וחברתית.

רצינול לימודי בריאות גופני

בריאות גופנית מהווה חלק מהותי מהמיטביות ומהיכולת של האדם לשמור ולפתח את עצמו, והיא חלק מצרכי הבסיס של האדם (פירמידת הצרכים של מאסלו). הבריאות משפיעה גם על הדימוי העצמי וכן על היכולת לפתח קשרים בין אישיים וחברתיים, פיתוח חוסן נפשי, והיא הוכחה כמשפיעה על מוביליות חברתית. ידע ואוריינות בריאותית (הכוללת את היכולת לחשיבה ביקורתית בנוגע למידע בריאותי). בנוסף ידע גופני משפיע על תחומים רבים בחיים ועל החלטות הפרט. הקשר בין גוף בריא לנפש בריאה מוכח מחקרית, לפיכך פיתוח מודעות לגוף ונפש בריאים מפחית התנהגויות סיכוניות, לחץ וחרדה ומשפר את החוסן האישי של הפרט.

רצינול לימודי אשכולות בחירה

כחלק מעקרונות החינוך היוצר כחינוך דואלי-הומניסטי ופיתוח האדם כאדם שלם, תקיים עקרון הבחירה והביטוי האישי. אפשרות בחירה בתחומי ידע נוספים ללמידה, על פי העניין האישי של התלמידים ו/או הצוות, הינה משמעותית להרחבת אופקים, לפיתוח אינטליגנציות שונות ולחיזוק הון התרבותי של האדם.

איך?

- **אשכולות חובה** – חובת כל האשכולות, תחום ידע אחד מכל אשכול (לפחות)
- **למידה בצורה אינטרדיסציפלינרית (רב תחומית)** - חשיבה הומאנית רחבה/קיימות ומדעים, חיבור בין מקצועות, בחירה ועיסוק בסוגיות מרכזיות דרך מספר תחומי דעת.
- **התייחסות למספר תחומים רחב במהלך שנות הלימוד** - לא התמקדות בתחום אחד או שניים.
- לתלמידים תינתן אפשרות בחירה בין קורסים שונים.
- **התייחסות למקצועות ומגמות חדשות ומתעדכנות** (אקולוגיה, חקלאות ברת קיימא, רפואה)
- **למידה התנסותית לצד למידה תיאורטית** על התחום, סיורים.
- **למידה פיזית** – תנועתית תחושתית ע"י אנשי מקצוע בעלי תעודות מקצוע מוכרות.
- **הקפדה על מוגנות תלמידים** בהתאם למדיניות האגף.
- **יצירת הקשרים רלוונטיים** לתלמידים, פיתוח מודעות והכוונה בריאותית-אישית.

מה? (תחומי הידע בכל אשכול)

אשכול הומניסטיקה

היסטוריה, דתות, פילוסופיה, ספרות, תרבויות, פסיכולוגיה, סוציולוגיה, אנתרופולוגיה, תקשורת, מדעי הרוח, ציונות, אחר.

אשכול מדעים וסביבה



מדעים, גאוגרפיה, קיימות, ביולוגיה, פיסיקה, כימיה, מדעי המזון, בוטניקה, גוף האדם, זואולוגיה, משאבי טבע, איכות סביבה, אקלים, מטאורלוגיה, אחר.

אשכול בריאות-גופני

חינוך גופני, ענפי ספורט שונים, נבחרות בית ספריות, קידום בריאות בתחומים שונים כגון: תזונה בריאה, קשר בין מזון למחלות, גוף האדם, קשר גוף נפש, רפואה סינית, רפואה מערבית, מיינדפולנס ומדיטציה, יוגה, לחץ וחרדה, מגמות המשפיעות על בריאות האדם, מוגנות פיזית ונפשית, פסיכולוגיה חיובית, מניעת עישון, מניעת סמים ואלכוהול, קידום בריאות הפה, עמדות חברתיות ומעורבות בנושאי בריאות הציבור, אחר.

אשכול 3 – פרט, קבוצה וחברה

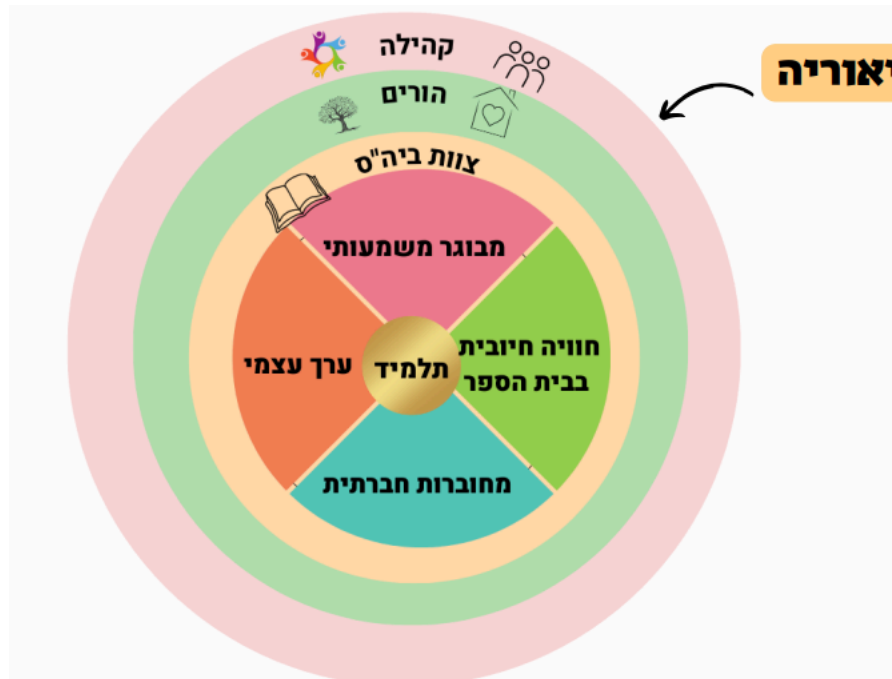
למה? (רציונל, מטרה, צורך)

החינוך היוצר מתבסס על התפיסה ההומניסטית הרואה את האדם במרכז ואת ההתפתחות האישית של כל פרט כאדם בעל חוסן אישי. בנוסף, תפיסה זו ממקמת את מערכות היחסים בתוך קהילת בית הספר ועם הקהילה בלב העשייה החינוכית.

מערכת היחסים בין יחיד, קבוצה, חברה וקהילה היא רב-גונית וקשורה זו בזו. לכל ישות תפקיד חיוני בעיצוב הרווחה וההתפתחות של האחרות. טיפוח מערכות יחסים חיוביות לצד פיתוח כישורי מיומנויות רגשיות חברתיות בקרב התלמידים לא רק מטפח צמיחה אישית אלא גם מאפשר להם לנווט במורכבות של דינמיקה בין אישית ולתרום באופן חיובי לקהילות הרחבות שלהם.

מיומנויות רגשיות-חברתיות וביסוס קשר עם מבוגר משמעותי הוכחו כמשפיעות ביותר על מוביליות חברתית. מיומנויות בין-אישיות מהוות רכיב מרכזי ביכולתם של ילדים וצעירים להבין הקשרים ומצבים חברתיים ולהשתלב בהם באופן מיטבי וכן מעלות את הרווחה הנפשית של התלמידים. למידה רגשית חברתית הוכחה כתורמת לצמצום פערים ולקידום שוויון הזדמנויות, וככל שהיא מובנת כחלק אינטגרלי בתוכנית החינוכית-פדגוגית, כך השפעתה חזקה יותר. כמו כן, בהתאם לעקרונות הפרסונליות, כל אדם הוא עולם ולא ניתן להתייחס לקבוצת תלמידים/ צוות המורים כמקשה אחת. לאור כך חשוב לפתח מודעות אישית ופרסונלית לצד מודעות חברתית ויכולת איזון בין צרכי הפרט לטובת החברה (כיתה, בית ספר, יישוב, מדינה, עולם).

איך? (תיאוריה, תפיסות יסוד, עקרונות מנחים)



עקרונות מנחים

נראות, שייכות ומוגנות

- **אקלים בית ספרי של מוגנות ושייכות** - הדאגה לשלמותו הרגשית והפיזית של כל תלמיד ותלמידה הינה באחריות כלל הצוות החינוכי
- **נראות** של כל תלמיד ותלמידה הינה מטרה ראשונה במעלה
- תחושת **שייכות** עומדת בבסיס העשייה החינוכית והצורך הנפשי של כל אדם ולכן ביה"ס יעבוד מתוך מעגלי שייכות מתרחבים מהפרט, לקבוצה, לקהילה ולחברה.

פיתוח מיומנויות אישיות ובין אישיות

באחריות ביה"ס בכלל פעילויותיו להיות אקטיבי בפיתוח מיומנויות אישיות ובין אישיות של התלמידים

תוכנית חברתית-ערכית-קהילתית

- **תוכנית חברתית וערכית לבי"ס** - ביה"ס צריך לבנות תוכנית פרט/קבוצה/חברה- שתכלול את היבטיים ערכיים-חברתיים ותכלול חשיפה לדמויות מעוררות השראה, סיורים, הרחבת אופקים וגיבוש
- בית הספר רואה עצמו **חלק מהקהילה** בה הוא נמצא ומקיים עימה ממשקים שונים של שותפות, החל מאיגום משאבים ועד למקום של תרומה ועשייה למען האחר.
- **חיבור לקהילת הבוגרים** - מקצועי, אישי, תעסוקתי

צוות מכון ופועל מתוך ראייה חינוכית-טיפולית קשר משמעותי

כל איש/אשת צוות בביה"ס צריכים להוות דמות חינוכית טיפולית לתלמידים. בין המבוגרים למתבגרים בביה"ס יתקיים קשר משמעותי ומצמיח

[קישור לחוברת עקרונות](#)

מה? (תכנים, סדירותיות)

תכנים

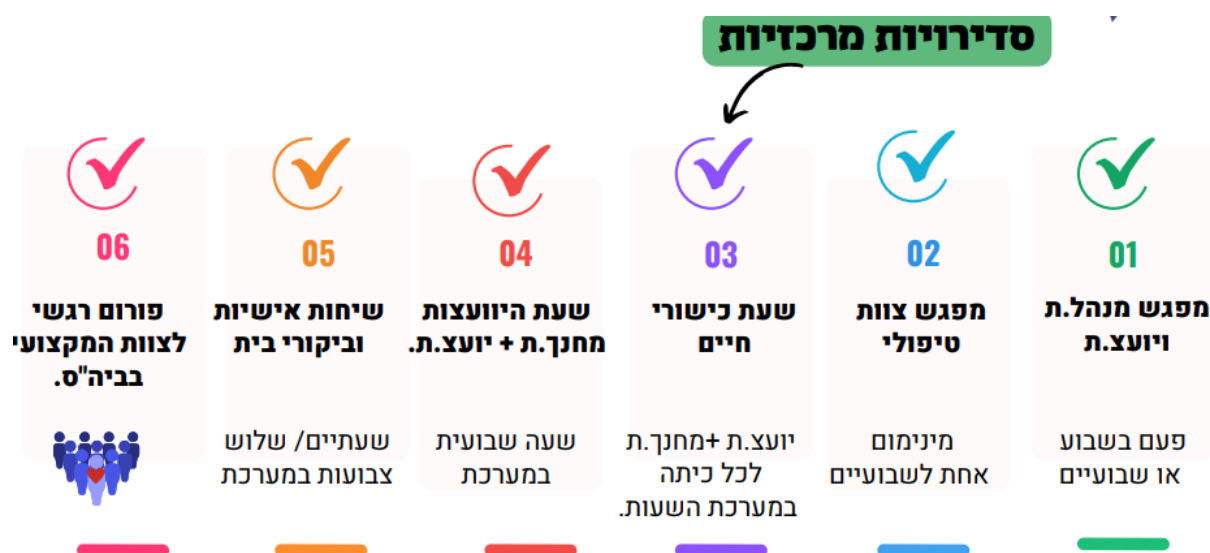
התכנית החברתית-ערכית ופיתוח המיומנויות יתייחסו לנושאים/היבטים הבאים:

- מודעות עצמית
- ניהול עצמי
- מודעות חברתית וקשר לחברה (חיבור בין פרט לקבוצה)
- תמונת עתיד (קרובה ורחוקה)

- מיומנויות אישיות)
- מיומנויות בין אישית)
- יכולת קבלת החלטות
- מעגלי זהות
- בטחון אישי וגופני, מוגנות
- תחושת מסוגלות
- חוסן נפשי,
- תכנים ערכיים
- חשיבה ביקורתית וערכית
- יזמות
- מעורבות חברתית, שירות משמעותי ואזרחות משמעותית

[קישור לחוברת פרקטיקות פרט וקבוצה](#)

סדירות



אשכול 6 – פיתוח צוות

(למה?) (רציונל פיתוח הצוות החינוכי)

החינוך היוצר כחינוך דואלי-הומניסטי שם את האדם במרכז, מתייחס באופן שווה לאנשי החינוך ועל כן שם במרכז את ההתפתחות האישית והמקצועית שלהם. הצוותים החינוכיים בבתי הספר (המחדשים) הם המניעים את השינוי ואת החינוך היוצר. השינוי אליו אנו שואפים אצל התלמידים מתחיל אצל צוות בית הספר, מההנהלה, דרך המורים ועד כל אנשי הצוות. על מנת להוביל שינוי זה ולפעול למימוש עקרונות החינוך היוצר, צריכים אנשי הצוות להיות מוכשרים לכך. פיתוח הצוות ייתן מענה לכל היבטי החינוך היוצר, מהחיבור לרציונל ותפיסה ועד לפרקטיקות פדגוגיות חינוכיות.

איך? (עקרונות, מאפיינים)

עקרונות לפיתוח ולמעטפת הצוות החינוכי

- הכשרות ופיתוח צוות ברוח עקרונות הליבה של החינוך היוצר - המערכת הבית ספרית מאפשרת ומעודדת יוזמות של חברי צוות ונותנת מקום לביטוי והגשמה עצמית עבורם.
- המערכת הבית ספרית נותנת לחברי הצוות: ליווי, הדרכה ויחס אישי תומך, מכבד ומצמיח.
- הצוות החינוכי נמצא בלמידה מתמדת.
- הקצאת משאבים להכשרת הצוות. משאב הזמן שיוקדש לפיתוח צוות יהיה משמעותי ונרחב - השתלמות בית ספרית, אישית, עבודה בצוותים והשתתפות בקהילות יוצרות.
- דרכי הכשרה מהוות מודלינג לדרכי הוראה חדשניות, בדגש על מיומנויות.
- בחירה של הצוות החינוכי בתכני ההכשרה: מיפוי צרכים, הצגת חלופות, בחירה, תכנון תוכנית הכשרה דו/רב שנתית.
- אפשרות לפרסונליזציה בהכשרה (למשל: חלק מהתכנים משותפים וחלק לבחירה אישית של מורים על פי צורך).
- חיבור הכשרה למיומנויות תוך אישיות של אנשי הצוות – מודעות והכוונה עצמית, מתן מקום לגיבוש זהות חינוכית ותפיסת תפקיד.

מאפייני הצוות החינוכי

- הצוות החינוכי עומד בסטנדרטים מקצועיים ואתים גבוהים (יושרה, כבוד, אמון, דאגה, מקצוענות, שותפות והובלה)
- הצוות החינוכי מתאפיין במקצועיות, יצירתיות, יזמות, גמישות ותקשורת בינאישית גבוהה
- הצוות החינוכי נמצא בלמידה והתפתחות מתמדת
- הצוות החינוכי בבית הספר רואה בתלמידים כמובילים ושואף מהם לסטנדרטים גבוהים בהיבטים חברתיים, אישיים ומקצועיים.
- הצוות החינוכי בבית הספר מלווה את התלמידים בתהליך ההתפתחות והגדילה האישי והקבוצתי



מה? (בעלי תפקידים, תכני הכשרה)

בעלי תפקידים בבית הספר היוצר

צוות הנהלה

כל בי"ס מחוייב לקיים צוות מוביל אשר יהיה אחראי עלמתן ליווי ותמיכה פדגוגי והתפתחותי, לכלל הצוות החינוכי.

צוות זה יקיים ישיבות הנהלה שבועיות ויקבל ליווי והדרכה חיצוניים

מחנכים

מחנכי הכיתות יקבלו אוטונומיה מרובה כל שיהיו בפועל מנהלי הכיתות בבית הספר. בתפקידם כמנהלי הכתות הם מלווים, תומכים ומתכללים את תהליך ההתפתחות של התלמידים בכלל היבטים - רגשי, חברתי, לימודי ותעסוקתי

רכזת תעסוקה

כל בי"ס מחוייב למנות רכז תחום תעסוקה. במסגרת תפקידו, ועל מנת לייצר קוהרנטיות, רכז התעסוקה יהיה אמון על הקשר בין מורי המקצוע למנטורים בתעסוקה ולצוות החינוכי – טיפולי.

רכזת פדגוגיה

כל בי"ס מחוייב למנות רכזת פדגוגיים אשר יהיו אמונים על פיתוח תוכנית הלימודים הבית ספרית בהתאם לתוכנית הלימודים של החינוך היוצר והחלטה בבית הספר וכן על פיתוח הצוות החינוכי. ריכוז הפדגוגיה מהווה עוגן לפיתוח המקצועי של צוות המורים.

רכזת חברה וקהילה

כל בי"ס מחוייב למנות רכזת חברתי אשר אחראי על התוכנית הערכית-חברתית של ביה"ס ועל הקשר בין בית הספר לקהילה

רכזי מקצוע ומגמות

מהווים דמויות מפתח מקצועיות עבור הצוות והתלמידים ושותפים מרכזיים בבניית תוכנית הלימודים הבית ספרית, נמצאים בקשר מתמיד עם מחנכי הכתות ורכז התעסוקה על מנת לייצר למידה דואלית- הומניסטית רציפה אצל התלמידים

יועצת/צוות ייעוץ

בכל בי"ס יהיה צוות ייעוצי. תפקידי הצוות:

מהווה עמוד תמך מרכזי עבור תלמידי בית הספר בהיבט הרגשי.

מקדם תהליכים לימודיים ומיומנויות הנוגעות לתחום הרגשי בהיבט האישי והחברתי.

מלווה ונותן טיפול לתלמידים.

מלווה ומדריך את הצוות החינוכי.

מקבל הדרכה מגורמי הליווי והפיקוח באגף.

דירוויות

- **הכשרות** - כלל בעלי התפקידים עוברים הכשרות יומי עיון מרוכזים בסדירות קבועה, כל שנה, כדי ללמוד, להתפתח ולהתמקצע
- **מליאות וישיבות צוות** – בביה"ס מתקיימות ישיבות ומפגשי למידה וחשיבה של כלל הצוות החינוכי וכן ישיבות שוטפות של הצוות (צוותי מקצוע, צוותי שכבה, צוותי תעסוקה, צוותי מחנכים, צוות הנהלה וכו')
- **השתלמות בית ספרית** כל שנת לימודים בהיקף של לפחות 30 ש"ש



- **שעות לפיתוח, למידה והכנת חומרים מקצועיים** - שעות קבועות ובאמצעות עוז לתמורה.
- **השתתפות בקהילות למידה ופיתוח יוצרות** - כלל הצוות החינוכי לוקח חלק בקהילות יוצרות - קהילה ללמידת עמיתים.
- **הדרכה אישית וקבוצתית לכלל חברי הצוות** - ביה"ס ייקבע סדירויות לליווי זה שיתבצע על ידי הצוות היעוצי-טיפול והצוות המוביל בביה"ס

פיתוח מקצועי – מטרות, נושאים ואפשרויות

כחלק מבניית תכנית העבודה השנתית אשר מפותחת על ידי הצוות המוביל, תבנה תכנית ההכשרה לפיתוח הצוות הבית ספרי, בהתאם לצרכי הצוות וצרכי בית הספר. להלן דוגמאות לנושאי הכשרה אפשריים:

- **השתלמויות החינוך היוצר** - נושאים שונים מתוך [רשימה](#) (אדילוג)
- חיבור לשינוי והרציונל של החינוך היוצר וחיבור לחזון של הרפורמה ושל ביה"ס
- הרחבת תפקיד המורה ותפיסת התפקיד שלו
- יזמות וחדשנות
- חיבור לקהילה וחינוך ערכי
- יצירתיות ופיתוח מיומנויות וכישורים
- מעבר מהוראה ללמידה, שיטות הוראה ולמידה חדשניות- מיומנויות המאה 21
- למידה ועבודה שיתופית
- הערכה חלופית

הערכה

למה? (רציונל ומטרות הערכה)

הערכת לומדים מספקת מידע לבעלי עניין להבין מה הלומדים יודעים ומה הם יכולים לעשות. להערכה בחינוך היוצר מספר תפקידים: התפקיד המעצב (הערכה מעצבת) והתפקיד המסכם (הערכה מסכמת) של הכישורים, המיומנויות, הידע, הגישות, תפיסת עולם מקצועית וגיבוש זהות מקצועית. ההערכה נועדה להכנת התלמידים לעולם התעסוקה וללימודי המשך במוסדות להשכלה גבוהה. כשההערכה במיטבה היא יכולה לחזק מוטיבציה ללמידה ועמדות חיוביות של הלומדים כלפי המקצוע וכלפי תהליכי הלמידה. בנוסף לכך, להערכה תפקידים נוספים, בחינת מידת השגת מטרות הלמידה בבסיס תוכניות הלימודים, אספקת מידע לצורך קבלת החלטות בנוגע לשיבוץ תלמידים או מיונם ולצרכי תעודות הסמכה (תעודת בגרות ותעודת מקצוע), מדידת ידע והישגי לומדים.

תהליכי ההערכה בחינוך היוצר נמצאים גם הם בתהליכי פיתוח, על ידי צוות מומחים בתחום ההערכה והמדידה. במסגרת עבודת הצוות יפותחו עקרונות הערכה ומחוננים, וכן תעודות הערכה חלופיות. ללימודים הכלליים - תעודה חלופית לתעודת הבגרות, ללימודים המקצועיים - תעודות מקצועיות וקרדיציה מגוונת.

איך? (תפיסה, עקרונות)

החינוך היוצר יוצא מהגישה המסורתית להערכה אל הגישה החלופית ("הערכה חלופית"), שבבסיסה מתקיים קשר בין הוראה, למידה והערכה (ה"לה"). בניגוד לדרכי ההוראה המסורתיות המובילות למבחני ידע כתובים ("מבחני נייר ועיפרון"), דרכי הוראה למידה הערכה (ה"לה") חלופיות הן אסטרטגיות המערבות את התלמיד בתהליכי ההערכה. התלמיד מתאפיין בלמידה פעילה, עצמאית וביקורתית במסגרת פיתוח מיומנויות וכישורים של הבוגר במאה העשרים ואחת. ההערכה מכוונת לטיפוח הכוונה עצמית בלמידה ולומד לאורך החיים (Life long learner), המסוגל לבד ובקבוצה להבנות משמעות בלמידה ולהשתמש בידע מורכב. ההערכה מבקשת למדוד את מידת יכולתם של הלומדים ליישם את הידע, המיומנויות וההבנה שרכשו בתנאים שנקבעו בעולם העבודה והחיים מחוץ לבית הספר.

עקרונות בהערכה

- טיפוח לומד בעל הכוונה עצמית.
- טיפוח כישורי הלומד מתבצעת במסגרת מקצועות הלימוד הכלליים והמקצועיים. ההערכה לכך מתבצעת בגישה רב תחומית - שילוב ידע ומיומנויות מתחומי דעת שונים, על ידי כלי הערכה חלופיים.
- הערכה לשם למידה - הערכה מעצבת, מגיבה ותהליכית ומכוונת לקידום הלמידה ולספק מידע על איכות ההוראה.
- כלים מרכזיים - משוב, רפלקציה, שימוש במחוננים, מעריכים מרובים ומגוונים.
- כלי הערכה חלופיים יכולים ללבוש צורות רבות, ממבחני נייר ועיפרון, תצפיות על ביצועי תלמידים, תיקי עבודות, משימות ביצוע, פרויקטים, משימות חקר, PBL, תלקיטים

- (portfolio), תערוכות, משחקים, מבחנים קבוצתיים ועוד. הכלים מפותחים בזיקה לדרכי ההוראה למידה החדשניות בחינוך היוצר ובשילוב טכנולוגיה.
 - **הערכה מסכמת של הלמידה (הש"ל)** משמשת להסמכה ולסיכום הישגי לומדים בתקופה נתונה. זו צריכה להתבסס על אוסף הערכות חלופיות, מבחנים מעשיים ובגרונות במהלך שנות הלימודים.
 - **מעורבות הלומדים בתהליכי הערכה.** נעשית באמצעות הערכה עצמית, הערכת עמיתים, דיאלוג רפלקטיבי, שיחות משוב, יומנים רפלקטיביים, שותפות בפיתוח מחוונים ועוד.
 - **עידוד בחירה של תלמידים** בתהליכי ההערכה: בחירה של נושאים, שותפים ללמידה, שותפים להערכה (משוב עמיתים, תרומה לפיתוח מחוונים), סגנון למידה, תוצרי למידה וכדומה.
 - במידה ובחרתם להגיש את התלמידים לבגרות, יש לוודא כי לא יהיה בכך פגיעה במרכיבים האחרים של החינוך היוצר - ראיית הפרט והקבוצה, לימודים מתוך דגש על מיומנויות ולא על תוכן ופנאי למקצוע ותעסוקה משמעותיים.
- נר, אייל, עדי - להחלטה שלכם לגבי הפסקה הזו והחלק הזה.**

מה? (סוגי תעודות, כלי הערכה, מחוונים)

תעודות הערכה והסמכה

- כל ביי"ס יחליט עם המנטור המפקח המלווה ממה תהיה מורכבת תעודת הסיום של הבוגרים ואיך היא תראה:
- **חובה:** תעודת מקצוע והערכה פנימית באשכולות השונים: מקצוע ותעסוקה, מיומנויות, לימודים כלליים פרט וקבוצה.
 - **רשות:** גמר/ בגרות/ קרדיטציות (קורסים אקדמיים, מקצועיים, MOOC).
 - לכל תלמיד בשכבות הנמוכות חייב להיות לפחות **קורס אחד עם תעודה.**
 - לתלמידי השכבות הגבוהות לפחות **2 קורסים עם תעודה.**
 - **תחום התעודות - "מיני קרדיטציות"** - יכול להיות רחב ומגוון מאד. לדוגמא: ניהול/ שיווק/ אינטרנט/ עזרה ראשונה/ מצילים/ זיהוי קורבנות לאלימות במשפחה/ גישור ועוד.
 - **תעודת הסיום תהיה מורכבת בהתאמה** לתוכנית הלימודים הבית ספרית, ותשקף הערכת מיומנויות ודרכי הערכה מעצבת. התעודה יכולה להיות שונה בין הגילאים השונים.
 - **2 יח' במקצוע שפה, 3 יח' במתמטיקה, 3 יח' באנגלית - הן תנאי הכניסה למה"ט ולמכללות ללימודים גבוהים,** ומכך הן פתח למוביליות גבוהה יותר, אי לכך אנו ממליצים להכין ולהגיש את התלמידים ליחידות אלו, אך אין בכך מן החיוב.

כלי הערכה עדכניים

- **מחווון כמפת דרכים להערכה** - ישמש ככלי תכנון וביצוע לתכנית הערכה.
- **מחווון נלווה למשימות** - לפרוייקטים ולמבחנים (דף תשובון).

- **משוב.** הכוח המניע את תהליכי ההערכה, והוא מתייחס לביצועים ולתגובות לומדים בסיטואציות למידה. המשוב נועד לקדם למידה וצמיחה של ידע ותחושת מסוגלות עצמית בתחום הנלמד. המשוב צריך לספק מידע לגבי ביצועים או הבנה במשימה ספציפית. הוא צריך להינתן בזמן, להיות ספציפי ולהציע הצעות ברורות לשיפור כדי שיהיה יעיל בקידום הלמידה.
- **רפלקציה -** מטפחת מודעות עצמית, כישורי חשיבה ביקורתית וקבלת החלטות מושכלות, היא ממלאת תפקיד חשוב בהערכה ועוזרת ללומדים ולמורים להעריך את הלמידה ולבצע התאמות באסטרטגיות הוראה ולמידה. התלמידים יזהו חוזקות וחולשות בביצועיהם ויצבו מטרות לשיפור. השיפוט יתבסס על קריטריונים והנחיות ברורות (מחוננים).



חלק 3

הרחבות וכלים לעבודה

מה בחלק זה?

כלים לתכנון תכנית הלימודים ←

פורמט לתכנון תכנית הלימודים – מטרות, דרכי הוראה, הערכה
טבלה לתכנון תכניות הלימודים – מערכת שעות
שאלות להערכת ההוראה והלמידה בתכנית הלימודים

מרכיב תעסוקה – כלים לרכז תעסוקה ←

כלי 1 לבחינת תעסוקה משמעותית - מסננת התעסוקה
כלי 2 לבחינת תעסוקה משמעותית - פירמידת התעסוקה
מודלים לתעסוקה
תפקיד רכז.ת תעסוקה
תפקידי החונך במקום העבודה וקריטריונים לבחירת חונכים
רשימת מסמכים וכלים לרכז תעסוקה

אשכול הערכה - כלים להערכה ←

מחונן הערכה למגמה מקצועית

מודלים מדגימים מהארץ והעולם ←

כלים לתכנון תכנית הלימודים

פורמט לתכנון תכנית הלימודים – מטרות, דרכי הוראה, הערכה

תמצית ושלבי התכנון:



רכיבי הפיתוח	חלק/פרק בתוכנית
שלב 1 – פיתוח בסיס	
<ul style="list-style-type: none"> - מטרות בית ספריות, ברמת התלמידים וברמת הצוות - מטרות שכבתיות (לימודי, רגשי, אישי וקבוצתי) - בחירת מיומנויות להתמקדות (מתוך רשימת המיומנויות) 	<p>מטרות פדגוגיות-חינוכיות</p>
<ul style="list-style-type: none"> - מערכת שעות לכל שכבה - חלוקת שעות הלימודים והתעסוקה (בכל שכבה) 	<p>שעות לימוד לכל שכבת גיל</p>
<ul style="list-style-type: none"> - מערכת שעות - נושא הכשרה 	<p>הכשרת צוות</p>
שלב 2 – פיתוח עומק	
<ul style="list-style-type: none"> - דרכים לשילוב מיומנויות באשכולות הלימוד - שילוב מיומנויות בסדיריות אחרות בבית הספר - דרכי הערכת מיומנויות 	<p>מיומנויות</p>
<ul style="list-style-type: none"> - מטרות פדגוגית לכל שכבת גיל בהקשר לכל מקצוע/מגמה - סילבוס/נושאי לימוד - חלוקת הנושאים בין לימודי המקצוע והתעסוקה והדגשת הרצף ביניהם - דרכי הוראה ולמידה - מרכזיות התנסויות מרכזיות בסדנאות - תוכנית סיורים/מפגשים - מקומות עבודה, מעסיקים ותפקידים מוצעים - נקודת הסיום בכל מקצוע - דרכי הערכה 	<p>תוכנית לימודים – מקצוע ותעסוקה</p>
<ul style="list-style-type: none"> - סילבוס/נושאי לימוד - דרכי הוראה ולמידה - מרכזיות - נקודת הסיום בכל מקצוע - בסיס בגרות/דרכי הערכה חלופית 	<p>תוכנית לימודים כלליים - מקצועות בסיס</p>
	<p>תוכנית לימודים כלליים - אשכולות</p>



רכיבי הפיתוח	חלק/פרק בתוכנית
<ul style="list-style-type: none"> - מספר שעות - חלוקה בין שעות פרט לשעות קבוצה - מטרות חברתית-רגשיות לכל שכבה - סילבוס/נושאי תוכן מרכזיים - דרכי הוראה ולמידה - מרכזיות והתנסויות מרכזיות - תוכנית סיורים/מפגשים מחוץ לבית הספר בהקשר חברתי-קהילתי - מיפוי רגשי-חברתי (באמצעות מפת כיתה) - סדירות לקשר עבודה בין מחנך הכיתה והיועצת – דיאלוג מחנך יועץ 	<p>תוכנית שעות פרט, קבוצה, קהילה</p>
<ul style="list-style-type: none"> - קורסים, בגריויות ותעודות הסמכה שיינתנו לכל שכבת גיל - שילוב קורסים במערכת השעות, על פי אשכולות - מטרה פדגוגית-חינוכית לבחירה בכל קורס/הסמכה/בגרות - דרכי הערכה חלופיות - דרכי הערכה פנימיות - אופן ביטוי בתעודות 	<p>הערכה וקריטיצייה</p>
<ul style="list-style-type: none"> - צרכים של הצוות החינוכי בהקשר לשינוי והטמעת החינוך היוצר - נושאים נבחרים להכשרה, על בסיס צרכי הצוות (תשפ"ג +תשפ"ד) - דרכי הכשרת הצוות (אופני הכשרה, שעות, מנחים) 	<p>תוכנית להכשרה, פיתוח וליווי צוות</p>



	רכיבי הפיתוח	חלק/פרק בתוכנית
<ul style="list-style-type: none"> - משאבים נדרשים (תקציב, שעות, אחר) - מערכת שעות זמן פיתוח ולמידה של הצוות - מערכות שעות אישית של המורים - שעות פיתוח והכשרה-(עוז לתמורה ו 3 ש"ש פיתוח) 		

מטרות פדגוגיות-חינוכיות

דגשים לפיתוח:

- המטרות יותאמו כל שנה לפי הצורך האקוטי שמזהה הצוות החינוכי, הצעד הבא שעל ביה"ס לצעוד אותו.
- המטרות השכבתיות יגזרו מהמטרות הבית ספריות ויותאמו ספציפית לכל שכבה.
- המטרות יכתבו גם ברמת התלמידים וגם ברמת הצוות החינוכי.
- המטרות יתנו מענה להיבטים החינוכיים-פדגוגיים, לימודים, רגשיים, אישיים וקבוצתיים.
- בחירת מיומנויות להתמקדות מתוך [רשימת המיומנויות](#). יש לבחור 2 מיומנויות מרכזיות מתוך חמשת המיומנויות מתוכנית הלימודים בהם ביה"ס יתמקד.

מטרות בית ספריות:

מטרות שכבה ט/מיומנויות נבחרות:

מטרות שכבה י/מיומנויות נבחרות:

מטרות שכבה יא/מיומנויות נבחרות:

מטרות שכבה יב/מיומנויות נבחרות:

פירוט שעות הוראה לכל שכבה (מערכת שעות)

דגשים לפיתוח:

- מערכת השעות צריכה לבטא ביחס שווה (פחות או יותר) שעות לימודים כלליים ושעות לימודי מקצוע ותעסוקה.
- מערכת השעות צריכה לבטא את חלוקת שעות הלימוד ושעות התנסות תעסוקתית בכל שכבת גיל ובכל מגמה
- מערכת השעות צריכה לשאוף, באופן הדרגתי ומותאם (לצרכי ביה"ס, הצוות והתלמידים) לקיים את מודל תוכנית הלימודים החדשה, מודל מעגל האשכולות.
- תוכנית הלימודים תבטא את עקרון הבחירה לתלמידים בכל השכבות, לפחות ב-10%, מכלל מערכת השעות.
- מערכת השעות של כיתות ט' ו' לא יכולה לכלול יציאה לתעסוקה.
- מערכת השעות של כתות יא' יב' חייבת לכלול יציאה לתעסוקה.
- מערכת השעות יכולה להיות שכבתית, רב גילאית או גם וגם.

חלוקת השעות במערכת:

כיתה יא-יב

מקצוע ותעסוקה - עולם עבודה -
משתנה ופיתוח מיומנויות - 15-17
לימודים כלליים ואשכולות -
10-12 שעות
פרט וקבוצה - 4 שעות -
הכשרת צוות - 3 -
סה"כ: 34 ש"ש
(מתוכן מינימום 7 תעסוקה)

כיתה י'

מקצוע ותעסוקה - עולם עבודה -
משתנה ופיתוח מיומנויות - 13-16
לימודים כלליים ואשכולות -
10-13 שעות
פרט וקבוצה - 5 שעות -
הכשרת צוות - 3 -
סה"כ: 34 ש"ש

כיתה ט'

עולם עבודה משתנה ופיתוח -
מיומנויות (מקצוע ותעסוקה) -
10-13
לימודים כלליים ואשכולות -
13-16 שעות
פרט וקבוצה - 5-8 שעות -
הכשרת צוות - 3 -
סה"כ: 34 ש"ש

- קישור לטבלת מערכת שעות או דף למילוי (לצדף טבלה מעודכנת) -



מיומנויות

מיומנויות חובה:

1. אוריינות לשונית
2. אוריינות דיגיטלית
3. יצירתיות
4. מודעות והכוונה עצמית
5. מודעות והתנהלות חברתית
6. מיומנויות השייכות למקצוע ועבודה ספציפיים

מיומנויות רשות:

1. אוריינות גופנית-בריאותית
2. אוריינות כלכלית
3. מיומנויות נוספות (לבחירת ביה"ס).

דגשים לפיתוח:

- רעיונות לשילוב המיומנויות במסגרת האשכולות, כולל אשכול פרט וקבוצה - יבוא לידי ביטוי גם בכתיבת האשכולות.
- רעיונות לפיתוח המיומנויות במסגרת סדיריות אחרות בבית הספר
- פירוט דרכים לפיתוח וביטוי המיומנויות הנבחרות בכל אחד מהאשכולות, המקצועות והמגמות - יבוא לידי ביטוי גם בכתיבת האשכולות. (למשל: פיתוח יצירתיות על ידי עידוד יוזמות במסגרת המגמות, פיתוח אוריינות דיגיטלית על ידי למידה בסביבה שיתופית, תקשורת עם התלמידים דרך יומן גוגל).
- דרכי הערכת מיומנויות במסגרת האשכולות השונים.

מקצוע ותעסוקה

שעות לימוד:

כיתה ט – 10-13, כיתה י' - , 13-16, כיתה יא-יב' – 15-17

דגשי פיתוח:

- סילבוס/נושאי לימוד של תוכנית הלימודים בכל אחת מהמגמות, כולל חלוקת הנושאים בין לימודי המקצוע והתעסוקה והדגשת הרצף ביניהם
- דרכי הוראה ולמידה מרכזיות בכל מגמה
- התנסויות מרכזיות בסדנאות
- תוכנית סיורים/מפגשים מחוץ לבית הספר בהקשר למגמות
- בחירת מיומנויות ואופן פיתוח מיומנויות במסגרת לימודי כל המגמות
- מקומות עבודה, מעסיקים ותפקידים מוצעים
- דרכי הערכה בכל אחד מהמגמות

לימודים כלליים - מקצועות בסיס

שעות לימוד (לימודים כלליים – מקצועות בסיס +אשכולות):

כיתה ט – 13-16, כיתה י' - , 10-13, כיתה יא-יב' – 10-12

דגשי פיתוח:

- מטרה פדגוגית לכל שכבת גיל בהקשר לכל מקצוע הבסיס
- סילבוס/נושאי לימוד של תוכנית הלימודים בכל אחד מהמקצועות
- דרכי הוראה ולמידה מרכזיות
- התנסויות לימודיות המבטאות פיתוח אוריינות שפתית ודיגיטלית
- בחירת מיומנויות ואופן פיתוח מיומנויות במסגרת לימודי כל המקצועות
- נקודת הסיום בכל מקצוע בסיס - בגרות/הערכה חלופית
- דרכי הערכה בכל אחד מהמקצועות

לימודים כלליים – אשכולות (חובה ובחירה)

שעות לימוד (לימודים כלליים – מקצועות בסיס +אשכולות):

כיתה ט – 13-16, כיתה י' - , 10-13 , כיתה יא-יב' – 10-12

דגשי פיתוח:

- חלוקת השעות לאשכולות השונים - מספר שעות הלימוד בכל שכבת גיל
- מטרה פדגוגית-נושאת לכל שכבת גיל בהקשר לכל אשכול
- סילבוס/נושאי לימוד של תוכנית הלימודים בכל אחד מהאשכולות, בהתאם למטרה הנבחרת
- דרכי הוראה ולמידה מרכזיות בכל אשכול
- תוכנית סיורים/מפגשים מחוץ לבית הספר בהקשר לאשכולות
- דרכי שימוש בידע של התלמידים וחיבור לעולמם (רלוונטיות)
- בחירת מיומנויות ואופן פיתוח מיומנויות במסגרת לימודי כל האשכולות
- דרכי הערכה בכל אחד מהאשכולות

תוכנית פרט וקבוצה

שעות לימוד:

כיתה ט – 5-8, כיתה י' - 5 , כיתה יא-יב' – 4

דגשי פיתוח:

- מספר שעות - חלוקה בין שעות פרט לשעות קבוצה
- מטרת חברתית-רגשיות לכל שכבה
- סילבוס/נושאי תוכן מרכזיים
- דרכי הוראה ולמידה מרכזיות והתנסויות מרכזיות
- תוכנית סיורים/מפגשים מחוץ לבית הספר בהקשר חברתי-קהילתי
- דרכי שימוש בידע של התלמידים וחיבור לעולמם (רלוונטיות)
- בחירת מיומנויות ואופן פיתוח מיומנויות
- מיפוי רגשי-חברתי (באמצעות מפת כיתה)
- סדירות לקשר עבודה בין מחנך הכיתה והיועצת – דיאלוג מחנך יועץ

הערכה וקרדיטציה

דגשי פיתוח:

- קורסים, בגרויות ותעודות הסמכה שיינתנו לכל שכבת גיל
- שילוב קורסים במערכת השעות, על פי אשכולות
- מטרה פדגוגית-חינוכית לבחירה בכל קורס/ הסמכה/בגרות
- דרכי הערכה פנימיות



- אופן ביטוי בתעודות

תוכנית להכשרה ופיתוח צוות

שעות:

כיתה ט – 3, כיתה י' – 3, כיתה יא-יב' – 3

דגשי פיתוח:

- צרכים של הצוות החינוכי בהקשר לשינוי והטמעת החינוך היוצר
- נושאים נבחרים להכשרה, על בסיס צרכי הצוות (תשפ"ג + תשפ"ד)
- דרכי הכשרת הצוות (אופני הכשרה, שעות, מנחים)
- משאבים נדרשים (תקציב, שעות, אחר)
- מערכת שעות זמן פיתוח ולמידה של הצוות
- מערכת שעות אישית של שעות פיתוח והכשרה-עוז לתמורה ו 3 ש"ש פיתוח

טבלה לתכנון תכניות הלימודים – מערכת שעות

קישור לכלי

שאלות להערכת ההוראה והלמידה בתוכנית הלימודים – כלי עזר לצוות החינוכי, לבנייה הערכת איכות והצלחת התוכנית שנכתבה

אשכול מקצוע ותעסוקה:

- באיזו מידה לימודי המקצוע (עיוני ומעשי) והתעסוקה הם מקשה אחת? באיזו מידה מתקיים רצף פדגוגי בין הלימודים לתעסוקה?
- האם ובאילו אופנים ניתן דגש על אוריינות המקצוע (שפה מקצועית) ופיתוח יכולת למידה עצמאית במקצוע?
- האם הלמידה מתבצעת בשיטות הוראה חדשניות ולמידה התנסותית?
- באיזו מידה מותאמות הסדנאות לצרכי הלמידה? האם הן מביאות ידי ביטוי חידושים ומגמות עתיד במקצוע?
- באיזו מידה מקדמים הלימודים פיתוח מיומנויות שפתיות ודיגיטליות?
- האם קיימת אפשרות בחירה לתלמידים בחלוקת תכני הלימוד בין בית הספר ומקומות התעסוקה?
- האם ואיך במסגרת הלימודים מתבצע חיבור להתפתחות המקצוע ולאקו סיסטם, לרבות קהילות מקצועית?
- האם ואיך במסגרת הלימודים מתבצע חיבור לקהילה ולסביבה בה נמצא ביה"ס? האם התעסוקה משמעותית ורלוונטית לקהילה?
- האם הלמידה מקדמת היכרות התלמיד עם התמונה הכוללת של תהליכי העבודה במקצוע?
- האם מתקיימת התנסות מגוונת בתחום המקצועי לאורך השנים? האם מתאפשרת העסקה ONLINE?
- האם מתקיימת מדרגיות ודיפרנציאליות בתעסוקה על פי רמות תלמידים?

אשכול מקצועות בסיס:

- באיזו מידה ההתנסויות הלימודיות מבטאות פיתוח מיומנויות שפתיות (מעבר לידע לשוני)?
- באיזו מידה הלומדים פעילים בלימודי השפה?
- האם ניתן מקום לפיתוח מיומנות הבעה בעל פה באנגלית? באילו אופנים?
- באיזו מידה ובאילו אופנים משולבת השפה האנגלית במקצועות הלימוד האחרים?
- האם קיימת התייחסות לאנגלית מקצועית בהקשר למגמות הלימוד המקצועיות? באילו אופנים?
- באילו דרכים מוכשר הצוות להוראת השפה האנגלית? באילו אופנים נדרש הצוות לפיתוח ושימוש מיומנויות שפתיות בשפה האנגלית?
- באיזו מידה מתבצע הקשר בין לימודי שפה ומתמטיקה אנגלית לאוריינות דיגיטלית? איך משתלבת הלמידה הדיגיטלית בלמידת האנגלית?
- באיזו מידה ובאילו אופנים משולבים לימודי מתמטיקה במקצועות הלימוד האחרים ובמגמות?
- האם הלמידה מבצעת בדרכים פדגוגיות מקדמות מיומנויות? באילו דרכים מוכשר הצוות להוראה בדרכים חדשניות?



אשכולות (בחירה ורשות):

- האם הלמידה היא אינטרדיסציפלינרית (רב תחומית)?
- האם הצוות מוכשר להוראה רב תחומית? איך מכשירים להוראה רב תחומית?
- באיזו מידה הלמידה מקדמת פיתוח מיומנויות (שפתית, דיגיטלית, יצירתיות, תוך אישית ובין אישית)?
- האם הלמידה מתבצעת בשיטות מגוונות התואמות את לימודי המקצוע? (חקר, קבוצות למידה, סיורים, ניסויים וביקור במעבדות, מפגשים עם מומחים, חיבור לגופי השפעה ומחקר)
- האם הלמידה נותנת מקום לידע קיים של התלמידים? באיזו מידה הלמידה מותאמת לתחומי עניין של התלמידים?
- האם קיימת דיפרנציאליות בהקשר ללומדים שונים ולרמות השונות?
- האם הלמידה מקדמת למידת חקר ופיתוח יצירתיות?
- באיזו מידה מבצעת למידה התנסותית לצד למידה תיאורטית?
- באיזה אופן משקפת הלמידה את עקרון החינוך ההוליסטי ואת ההתייחסות להתפתחות התלמיד כאדם?
- האם במסגרת הלמידה מתבצעים תהליכי פיתוח מודעות והכוונה בריאותית אישית?

אשכול פרט וחברה:

- האם במסגרת המפגשים ישנו עיסוק בתמונת עתיד קרובה ופיתוח תמונת עתיד רחוקה?
- באיזה אופן מתבטא החיבור בין הפרט לחברה?
- באיזו מידה קיים שיח על מעורבות חברתית ואיך להטיב עם החברה?
- עד כמה מתבצע חיבור להקשר המקומי ולקהילה (משפחות, קהילה רחבה)?
- האם בתחילת השנה או במהלכה מתבצע מיפוי כיתה בהקשר רגשי-חברתי?
- האם מתבצעת הכשרה לצוות בהיבטים רגשיים-חברתיים?
- האם יש קשר עבודה בין מחנך הכיתה והיועצת – דיאלוג מחנך יועץ?
- האם שעות פרט מנוצלות בצורה יעילה בהתאם למטרות שהוגדרו ולמיפוי הכיתה?

אשכול הכשרה ופיתוח צוות:

- האם ישנו רכז פדגוגי המוביל את פיתוח התוכנית לתלמידים ואת הכשרת הצוות? באיזו מידה הוא מוכשר לכך? אילו מנגנוני תמיכה ניתנים לרכז?
- באיזו מידה מהוות דרכי ההכשרה של הצוות מודלינג לדרכי הוראה חדשניות, בדגש על מיומנויות? (למשל: אוריינות דיגיטלית)
- באיזו מידה ניתנה לצוות אפשרות בחירה בתכני ההכשרה?
- באיזו מידה קיימת אפשרות לפרסונליזציה בהכשרה (למשל: חלק מהתכנים משותפים וחלק לבחירה אישית של מורים על פי צורך)?
- האם במסגרת ההשכרה ניתן מקום לפיתוח מיומנויות תוך אישיות של אנשי הצוות? מודעות והכוונה עצמית, מתן מקום לגיבוש זהות חינוכית ותפיסת תפקיד)
- האם תהליכי ההכשרה משלבים למידה התנסותית, לצד למידה תיאורטית?
- באיזו מידה מחוברת ההכשרה למציאות היומיומית בבית הספר?
- באיזו מידה ההכשרה נותנת מקום ידע ולניסיון של המורים?



- האם ישנן נקודות/מועדים לאורך ההכשרה להערכה ורפלקציה על תהליך הלמידה?

מרכיב תעסוקה – כלים לרכז תעסוקה

כלי 1 לבחינת תעסוקה משמעותית - מסננת התעסוקה

מסננת התעסוקה היא כלי לבדיקת איכות והתאמה של מקום עבודה לעקרונות תעסוקה משמעותית, היא משמשת בעיקר בשלב של בחירת מקומות עבודה ולפני השמת תלמידים, ומהווה כלי לסינון מעסיקים ולבחירת מעסיקים מתאימים.

המסננת מחולקת למספר עקרונות/תחומים, לכל עקרון פירוט פרקטיקות ויישומים מעשיים. בבחינת מקום תעסוקה יש לבחון את קיומם של אלה.

אנו מודעים לכך שמציאת מקום בו מתקיימים כלל הפרמטרים הוא אתגר, אך קיום של למספר חלקי או גבוה הוא בהחלט אפשרי. לצד זאת, ישנם עקרונות ופרקטיקות שהינם בגדר 'חובה' (למשל: תשלום על פי חוק). חלק מהפרקטיקות ניתנות לבחינה בשלב הבחירה וההשמה, וחלקן בהמשך. בנוסף, חלקן מושפעות מעבודת רכז התעסוקה עם מקום העבודה, כך שמקום עבודה שחלק מהפרמטרים אינם מתקיימים בו בשלב הבחירה, יכול לקיימם בעתיד, כתוצאה מליווי מתאים של הרכז. ת. או מנהל. ת. קשרי תעסוקה.



פרקטיקות על פי עקרונות המסננת:

מתקיימים יחסים של כבוד והתפתחות

- בתעסוקה מתקיימים יחסים של כבוד
- מקום העבודה ישלם לתלמיד על פי חוק
- סביבת העבודה היא סביבה מיטיבה ובטוחה
- התעסוקה מעמידה מנטור קבוע לליווי והנחייה של התלמיד. ה. [\(קישור להגדרת תפקיד מנטור\)](#)
- עדיפות למקום המקדם התנסויות "אימפקט" בעלות גוון חברתי-ערכי

מתקיימת התנסות דואלית



- התעסוקה מזמנת תהליכי שיום ורפלקציה ומאפשרת צבירה של הון אינטלקטואלי.
- התעסוקה מחוברת ללמידה ולמקצוע ותקיים היזון חוזר ביניהם
- התעסוקה תייצר ותעניק לתלמיד.ה אלמנטים שונים של הערכה משקפת ומעצבת

התעסוקה פותחת ומרחיבה אופקים

- התעסוקה מזמנת עבודה מקצועיות ומשמעותיות
- התעסוקה מזמנת התנסויות מגוונות, פותחות אופקים בתחום
- התלמיד נדרש להתמודד עם אתגרים, דילמות ובעיות "בחיים האמיתיים"
- צבירת ניסיון מקצועי משמעותי בתחום - התלמיד יפגוש מומחים מובילים בתחום בארץ ובעולם
- התעסוקה תעניק קרדיטציה ותיק עבודות שיתקפו את ההתנסויות המגוונות

כישורים ומיומנויות

- התעסוקה מפתחת הרגלים ומיומנויות מקצועיות, אישיות ובין אישיות
- התעסוקה תעניק הזדמנויות ביטוי מגוונות ליכולות השונות של התלמידים
- התעסוקה תפתח אוריינות לשונית ויכולות של תקשורת בין אישית ועמידה מול קהל
- התעסוקה מסייעת לתלמיד להכיר ולהבין את מקומו בעולם, לרכוש כלים לביטוי עצמי והבנה של קשרים אנושיים.

סביבת עבודה דינאמית ומשתנה

- התעסוקה תהווה סביבת עבודה דינמית ומשתנה בהתפתחות מתמדת תוך חיבור לתהליכים בעולם העבודה
- בתעסוקה תתקיים אפשרות לשינויים.
- התעסוקה תהווה מקום מעורר השראה.

כלי 2 לבחינת תעסוקה משמעותית - פירמידת התעסוקה

כלי עבודה לבתי הספר לניתוח ומעקב אחר שלבי התפתחות בתעסוקת תלמידים במקומות העבודה ובחיי בית הספר.

הפירמידה פותחה בזיקה רעיונית ל'פירמידת הצרכים של מאסלו', אשר עוסקת בצרכים של אדם בחייו, ובדגש על היבטים של תעסוקה ומוטיבציה בעבודה. בדומה לכך פותחה פירמידת התעסוקה, כאשר כל שלב בפירמידה משקף שלב התפתחותי בהתנסות של התלמידות והתלמידים.

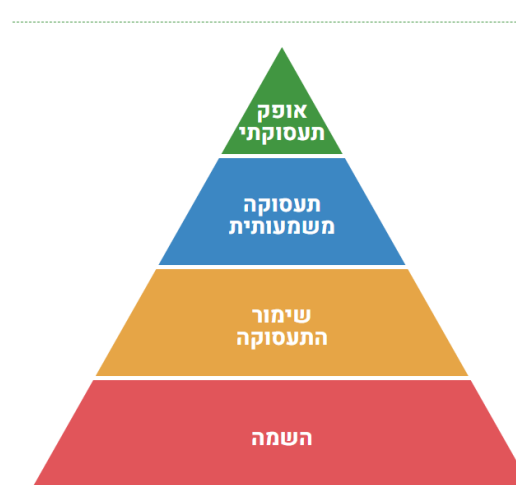
בפירמידת מאסלו, נמצאים בשלבים התחתונים צרכים בסיסיים: פיזיולוגים וצרכי בטחון פיזי, ובשלבים הגבוהים צרכים של שייכות, כבוד והערכה ומימוש עצמי. באופן דומה ממוקמים השלבים בפירמידת התעסוקה. בתחתית הפירמידה נמצאים שלבים התפתחותיים ראשוניים: השמה ושימור, ובשלבים העליונים, משמעות ואופק תעסוקתי.

הפירמידה היא מצפן לתעסוקה איכותית. כל שלב מבטא התפתחות נשאפת בתעסוקה ולא ניתן לטפס בה ללא קיום השלב הקודם. הציפייה היא קיום של כל מכלול השלבים, כאשר חלקם מתפתחים לאורך שנות ההעסקה. שלב ההשמה עם שכר הינו שלב קריטי שאינו ניתן לוותר עליו (בהתאמה לקריטריון 'יחסי כבוד - תשלום על פי חוק' במסגרת התעסוקה).

בבחינה של אפשרויות תעסוקה לתלמידים ושל תהליך החניכה שלהם, יש לבחון באיזה שלב נמצא התלמיד ביחס לפירמידה, האם ההיבט המתואר בשלב בא ליד ביטוי בתעסוקה ואיך ניתן לקדם את התעסוקה, את מערכת היחסים עם המעסיק ואת התלמיד עצמו כלפי מעלה בפירמידה.

הפירמידה מהווה כלי אבחון עבור כל אחד מהתלמידים, ולזיהוי האתגר של כל אחד מהם. ניתן להשתמש בה ככלי למיפוי התלמידים – כל אחד על פי מקומו והאתגר איתו מתמודד. את המיפוי ניתן לעשות באמצעות שאלות מכוונות על אותו השלב (שאלון למיפוי תלמידים על פי פירמידת התעסוקה - יפותח בהמשך)

הפירמידה מחולקת לשלבים, בכל שלב מספר פרקטיקות/יישומים.
שלבי הפירמידה:



פרקטיקות על פי שלבים:

השמה | חיבור עם מעסיקים שמעוניינים לחנוך תלמידים על פי חוק

- בתעסוקה מתקיימים יחסים של כבוד
- מקום העבודה ישלם לתלמיד על פי חוק
- סביבת העבודה היא סביבה מטיבה ובטוחה

שימור התעסוקה | חניכה וליווי של מנטור חונך

- מערכת יחסים הדדית הן מצד המעסיק והן מצד התלמיד
- התעסוקה מעמידה מנטור קבוע לליווי והנחיה של התלמיד.
- עדיפות למקום המקדם התנסויות 'אימפקט' בעלות גוון חברתי ערכי
- שיח, משוב ועיבוד עם התלמיד. התעסוקה בסדירויות קבועות
- התעסוקה מזמנת עבודה מקצועית ומשמעותית



תעסוקה משמעותית | תעסוקה עם אלמנטים הומאניים, תעסוקה דינאמית, מתפתחת ומחברת בין הלמידה העיונית למעשית

- התעסוקה מפתחת הרגלים ומיומנויות מקצועיות, אישיות ובין אישיות
- התעסוקה מעניקה הזדמנויות ביטוי מגוונות ליכולות השונות של התלמידים
- ההתנסות התעסוקתית תתקיים בתחום המקצוע ותאפשר התנסויות מגוונות
- התעסוקה מפתחת אוריינות לשונית ועמידה מול קהל
- התעסוקה מסייעת לתלמיד.ה להכיר ולהבין את מקומו בעולם, לרכוש כלי לביטוי עצמי והבנה של קשרים אנושיים.
- התעסוקה מייצרת ומעניקה לתלמיד.ה אלמנטים שונים של הערכה משקפת ומעצבת.

אופק תעסוקתי | תעסוקה שמרחיבה ופותחת אופקים ומייצרת אפשרויות למוביליות חברתית ותעסוקתית

- התלמיד ידרש להתמודדות עם אתגרים, דילמות ובעיות ב"חיים האמיתיים"
- התלמיד יפגוש מומחים מובילים בתחום מהארץ והעולם ובכך יצבור ניסיון מקצועי משמעותי בתחום
- יתקיים קשר הדוק בין מקום התעסוקה והמנטור לצוות החינוכי ותבנה תוכנית ייעודית המותאמת לצרכי התלמיד הן בלימודים הבית ספריים והן במקום העבודה
- התעסוקה תעניק תיק עבודות שיתקף את ההתנסויות המגוונות של התלמיד.ה

מודלים לתעסוקה



תעסוקה קלאסית חיצונית - מודל מסורתי

מהות המודל: תלמידים מתנסים במקצוע אותו הם לומדים, במקום עבודה אחד, בתפקידים המבטאים את הידע והיכולות שלהם בהתאם לשלב הלימודי בו הם נמצאים. התלמיד יוצא למקום עבודה אחת לשבוע או פעמיים בשבוע, ומשתלב כחלק מצוות העובדים במקום. התלמיד נדרש לעמוד בדרישות מקום העבודה ובמשימות המקצועיות. ככל שצובר ותק במקו העבודה, כך עולות הדרישות ממנו ומורכבות המשימות.

עקרונות:

- תעסוקה מחוץ לביה"ס אצל מעסיק חיצוני, השתלבות בצוותי עבודה קיימים.
- מציאת מגוון מעסיקים וניהול הקשר השוטף איתם על ידי רכז התעסוקה. הליווי כולל: הגדרת מיומנויות לפיתוח, ליווי למנטורים, מעקב אחר השתלבות התלמידים במקום התעסוקה, פתרון בעיות וקשיים, חיבור לחומר הלימודי הנדרש.
- סדירות קבועה של ימי עבודה על מנת להצליח לענות על צרכי המעסיק
- ליווי ופיקוח יחסית אינטנסיבי מצד רכז התעסוקה על סביבת העבודה והתאמתה לעקרונות תעסוקה יוצרת, בין אלה סביבת עבודה בטוחה ומיטיבה ומטלות רלוונטיות למקצוע ומקדמות אותו.
- עבודה בהתאם לרשימת משימות ומטלות מוסכמת מראש, ההולמת את הנלמד בכיתה.
- דאגה ל WELLBEING של התלמיד בזמן שלא נמצא במסגרת הלימודית, באחריות הרכז והמעסיק.
- מנטור טוב ומשקיע במקום העבודה אשר מחזיק את התלמידים לאורך זמן ולכוון ולפתח אותו, קבלת ליווי ותמיכה מרכז התעסוקה.
- יצירת קשר וחיבור בין מורי ורכזי המקצוע למקום העבודה, מתבצע על ידי רכז תעסוקה.
- תעסוקה מגוונת ומתפתחת - הולמת את תכנית הלימודים והתפתחות התלמיד בתוכה ולא מונוטונית וקבועה

פיתוח מיומנויות במודל זה: אחריות אישית, מקצועיות, עצמאות, מערכת יחסים בין אישית, קבלת סמכות, שותפות, מיומנויות אישיות, מיומנויות במקצוע, למידה. יתרונות:

- תעסוקה במקצוע הנלמד
- תעסוקה בימים קבועים בהם אין לימודים
- התנסות בעולם האמיתי אל מול אתגרים אמיתיים ולקוחות
- היכרות עם עבודה בארגון: נהלים, סמכות קולגות, תרבות ארגונית תהליכי עבודה

חסרונות:



- קושי במציאת מגוון מעסיקים
- עבודות לא מותאמות למקצוע ולמגמה
- עבודה סטטית והתקבעות לתפקידים מצומצמים ונמוכים

דוגמאות לבתי ספר מיישמים ומודלים מדגימים:

בית ספר דן גורמה, מגמת בישול: התלמידים בבית הספר עובדים במסעדות, בתי קפה, קייטרינג, אולמות אירועים. מתנסים בעבודה שמחוברת באופן אינהרנטי לתכנים המקצועיים הנלמדים בבית הספר.



מודל ספק משנה

ספק
משנה

מהות המודל: יצירת חיבור עם לקוח או שותף מרכזי המספק עבודה לבית הספר. חוזה ארוך טווח לאספקת מוצרים, בהתאם להזמנות הלקוח. במודל זה ביה"ס הוא "המעסיק" של התלמידים ומשמש כספק משנה עבור מעסיק חיצוני. העבודה מתבצעת בבית הספר, על בסיס הסדנה הבית ספרית והמשאבים הקיימים בבית הספר. ניתן ורצוי לייצר מספר לקוחות או מספר ערוצי פעילות עבור 'לקוחות עוגן', במטרה לייצר תעסוקה לאורך השנה. הבחירה בלקוח מסוים עדיפה כאשר מדובר בשירות או מוצר בעל ערך חברתי או תרומה לקהילה או לסביבה.

כדי להרחיב את האפשרויות במודל זה ולהעמיק אותו, כדאי להתעמק ברכיבים נוספים, מלבד לביצוע העבודה הנדרשת. לדוגמא:

איך לקרוא חוזה, איך עומדים בהתחייבות חיצונית, ניהול שרשרת הערך, קריאת תכניות ומפרטי עבודה, ניהול משא ומתן עם ספקים, מצויינות תפעולית, אופטימיזציה ובקרת איכות. מעבר לכך, ניתן לשלב רכיבים לימודיים נוספים, למשל לימודי שפה ואוריינות מקצועית. פרקטיקות אלו לא תמיד אפשריות אצל מעסיק חיצוני.

עקרונות:

- מתאים לשלב התחלתי בחניכות
- לא יכול להתקיים לאורך כל ההתנסות התעסוקתית- מתאים לפרק זמן חלקי בלבד מכלל ההתנסות
- מאפשר התאמה לתהליך הלימודי/הכשרה בכיתה מסוימת
- מצריך הגדרת תפקיד של אחראי/מנהל עבודה מתוך ביה"ס
- דורש הגדרה של מיומנויות לפיתוח במסגרת ההתנסות על מנת לוודא שלא מתבצעת פה עבודה טכנית בלבד
- מצריך הסדרה של אופן תשלום ומשכורות - הקבלן מעביר כסף לבית הספר/לרשת, והיא מוציאה תלושי שכר לתלמידים.

פיתוח מיומנויות במודל זה: אחריות אישית, מקצועיות, התמדה, מיומנויות בסיס במקצוע, למידה, אוריינות שפתית, אוריינות מקצועית.

יתרונות:

- מתאים לתלמידים שיש להם קושי בנגישות למקומות עבודה
- מתאים למגמות בהן ניתן, במסגרת העבודה, לייצר מוצרים ממשיים (כמו מסגרות אלומיניום)
- חוסך זמן נסיעה לתלמידים ולרכז התעסוקה
- תלושי שכר דרך בית הספר
- תעסוקה במקום מוגן, מוכר וידוע,
- התמודדות של המערכת ולא של המעסיק עם תלמידים מתקשים
- אפשרות לעבודה יציבה וקבועה לאורך זמן
- נותן מענה לאוכלוסייה שלא יכולה לצאת לעבודה

- מפגש אמיתי עם משימה ולקוח במובנים של עמידה בזמנים, אחזקת קשר, איכות מוצר, שירות לקוחות

חסרונות:

- מקבע תפקידים ואת סוג העבודה
- רפטיבי או מונוטוני
- מתאים לעבודות בסיס
- מגע לא ישיר עם לקוחות, אלא עם הספק
- מרבית העבודה היא מול רכז התעסוקה/מנהל העבודה ולא מול הספק
- התלמיד לא פוגש את עולם התעסוקה האמיתי: ארגון, נהלים, ספקים, לקוחות, מנהל עבודה, קולגות, תרבות ארגונית.

דוגמאות ומודלים מדגימים:

טורען - שיתוף פעולה עם מפעל שניידר וחוסאם חשמל בהובלת מוניר עבד אל האדי

עתידי ירכא - משמשים כזרוע ביצוע של רשת עתיד לעבודות מסגרות ודפוס. הרשת מוציאה דרישת תשלום למפעל. בהתאם לדרישת התשלום, המפעל מעביר את הכסף עבור העבודה לרשת. הרשת מוציאה את המשכורות עבור התלמידים.

ברלין - בי"ס למקצועות הבנייה - ספק של עיריית ברלין.



צמוד מפעל

מהות המודל: תלמידים עובדים במגמות שקשורות לעשייה של המפעל הצמוד לביה"ס ומועסקים במפעל בהתאם לכך.

עקרונות:

- יכול להתקיים רק עם מפעל שיכול לתת מענה תעסוקתי לכלל תלמידי המגמה
- דורש את הימצאותו של גורם מתכלל ומנהל במפעל שאחראי על הנושא: תעסוקת כלל התלמידים וכלל המנטורים
- פיתוח תכנית חניכה, גיוס והכשרת מנטורים מהמפעל
- קשר הדוק מאד של רכז התעסוקה לגורם המתכלל ולמנטורים במפעל
- ניתוח התעסוקות שיש במפעל וארגון גרף התעסוקה של התלמידים בהתאם להתפתחות תעסוקתית של כל אחד מהם או על פי שנות לימוד (י, יא, יב) – התאמה בין תפקיד להתפתחות.
- קיום סדירויות של הבנת צרכים משותפת וכתית תכנית עבודה מסודרת הלוקחת בחשבון את צרכי המפעל ואת צרכי התפתחות הלמידה של התלמידים
- שמירה על איזון בין הצרכים של המפעל לבין הצרכים החינוכיים - נקודת הקצה היא התפתחות התלמיד והאדם ולא הצורך של המפעל.
- מחייב תשומת לב מרובה שהתעסוקה לא תהיה טכנית ודלת מיומנויות של המאה ה-21, (תלוי סוג מפעל)

פיתוח מיומנויות במודל זה: אחריות, התמדה, עבודת צוות, עמידה בזמנים, מחוייבות, מערכות יחסים, מיומנות אישית ובין אישית.

יתרונות:

- מתאים לתלמידים אשר מסתדרים במסגרות גדולות ומתאימה להם שגרה קבועה.
- מתאים למגמות שהמקצוע נמצא בהלימה גבוהה לפעילות המפעל
- תעסוקה מובנית
- בהירות במשימות ודרשות התפקיד
- השתלבות במערכת אמיתית ופוטנציאל להמשך תפקידים במפעל בעתיד (מוביליות חברתית)
- אפשרות למגוון תפקידים ומענים תעסוקתיים (תלוי בגודל המפעל ומגוון המשימות התעסוקתיות)
- אפשרות לעבודה במפעל עם אג'נדה סביבתית-חברתית

חסרונות:

- גמישות מועטה
- עבודה עלולה להיות סטטית והתקבעות לתפקידים מצומצמים במפעל

דוגמאות לבתי ספר מיישמים ומודלים מדגימים:

עמל אנרגי טק עבודה באנרג'י טק - חברת חשמל. תלמידי בית הספר לומדים מגמת חשמל בבית ספר שנמצא בצמידות למרכז ההכשרה של חברת חשמל בחדרה. החלק העיוני מתבצע בכיתה והחלק המעשי



מתבצע בחברת חשמל. רכז התעסוקה, בשותפות עם החונכים בחברת חשמל, אחראי על שיבוץ התלמידים וימי העבודה שלהם.
אורט אורמת - תלמידי מגמת CNC בבית ספר אורט אורמת עובדים במפעל הצמוד (אורמת). בדומה לבית ספר אנרג'י טק, החלק העיוני מתבצע בכיתה והחלק המעשי מתבצע במפעל.



צמוד בסיס

מהות המודל:

ביה"ס ממוקם בתוך בסיס צבאי ומגמות הלימוד בו קשורות באופן אינהרנטי לבסיס. כך התלמידים לומדים מקצוע (בעיקר בתחומי החשמל והמכונאות) שנדרשת בו תעסוקה על כלים צבאיים. התלמידים **מועסקים בתפקידים שונים בבסיס צבאי, הקרוב לבית הספר**. במרבית המקרים התלמידים ממשיכים אח"כ את שרותם הצבאי במקצוע אותו הם רכשו במסגרת לימודיהם.
עקרונות:

- ביה"ס נמצא בתוך בסיס צבאי ומגמות הלימוד שבו תואמות לצרכי הבסיס
- הבסיס מביע רצון ונכונות לקלוט את התלמידים לתעסוקה ולהקדיש זמן ומאמצים להתפתחות הלימודית
- לבסיס יכולת לספק עבודה משמעותית לכלל תלמידי המגמה
- הבסיס מעמיד דמות מנהלת ומתכללת מטעמו וכן מנטורים חונכים לתלמידים
- פיתוח תכנית חניכה, גיוס והכשרת מנטורים מהבסיס
- רכז התעסוקה והדמות המתכללת נמצאים בקשר שוטף על תעסוקת התלמידים, גם במובן של WELLBEING וגם במובן הלימודי
- ההתנסות התעסוקתית צריכה לכלול את צרכי הבסיס ואת צרכי התלמידים, שמירה על איזון בין הצרכים של הבסיס והתפקיד לבין הצרכים החינוכיים. כאשר נקודת הקצה היא התפתחות התלמיד והאדם.
- תוכנית הלימודים הבית ספרית צריכה להיות מותאמת לוקאלית להתנסות הספציפית בבסיס

פיתוח מיומנויות במודל זה: **אחריות, תפישה מערכתית, נהלי עבודה ברורים וסדורים, משמעת, סולידריות, קולגיאליות.**

יתרונות:

- **מתאים לתלמידים שמחפשים אופק מקצועי ותעסוקתי בצבא**
- **הלימה גבוהה בין לימודים להתנסות** - המגמות נגזרות מהצרכים של החיל ועל כן ההלימה היא מלאה.

חסרונות:

- **התלמידים מתחייבים להתגייס לחיל.**
- עבודה בתפקידים מצומצמים ומשימות מונוטוניות, אין הרבה אפשרות להתקדם במסגרת התפקיד.
- הכוונה לתרבות צבאית וחוסר היכרות עם שוק העבודה ותרבות ארגונית עסקית.

דוגמאות לבתי ספר מיישמים או מודלים מדגימים:

חיל האוויר - תל נוף, חיל האוויר - רמת דוד.

בשני המקרים, עם כניסתם לבית הספר, התלמידים מתחייבים לשירות צבאי בחיל. המקצועות הנלמדים בבית הספר נגזרים מהצרכים המקצועיים של החיל. בהתאם אליהם, התלמידים עובדים בבסיס הצבאי. עם תום הלימודים, התלמידים מתגייסים לחיל ומשובצים בהתאם למגמה אותה הם למדו.

מודל צמוד אתגר סביבתי/חברתי - קהילתי



מהות המודל: הקמת בית הספר סביב אתגר סביבתי, חברתי, קהילתי או בחירה של אתגר להתמודד איתו. בית הספר רותם שותפים ומגבש אותם לקהילה שמטרתה לחולל שינוי חברתי. האתגר צריך להתחבר לחזון הכללי של בית הספר ולחזון התעסוקה.

במקרים מסוימים יהיה בית הספר חלק מקבוצה שמתאגדת סביב צרכים מקומיים ובונה אסטרטגיה משותפת להתמודדות עם האתגר. מתוך כך יכולים להווצר שיתופי פעולה אסטרטגים ופוריים עם חברות מובילות בתעשייה ובמשק.

בית הספר הופך הלכה למעשה לשחקן מוביל בתהליכי השינוי המבוקשים תוך כדי פיתוח "עתודה ניהולית" איכותית כך שלימודי המקצוע, הצרכים המקומיים (מרחב גאוגרפי- תרבותי- פוליטי), חומרי הלימוד וההתנסות המקצועית מתקיימים בו בעת בהלימה מלאה.

קיימת אפשרות להתחבר לארגון מרכזי שמתמודד עם האתגר החברתי ולספק לו שירותים ומוצרים במסגרת תעסוקת המגמות השונות בבית הספר (ראה מודלים: [ספק משנה](#), [צמוד מפעל](#)). מודל זה הינו "היפוך היוצרות", מכיוון שהוא מאפשר לבני הנוער לקחת תפקיד אמיתי בעיצוב החברה ולא רק להשתלב באופן מכני להסתדר בתוך החברה הקיימת.

עקרונות:

- ביה"ס מוקם מתוך מטרה לתת מענה לאתגר רחב, גדול ומתמשך, האתגר יכול להיות מקומי או רחב
- על פי האתגר נבחרות מגמות הלימוד
- ביה"ס מייצר רשת שותפים בעלי אינטרס ומוטיבציה להתמודד עם האתגר ומבסס את התעסוקה בו על שותפים אלו, השותפים מתחייבים לספק עבודה לכלל תלמידי המגמות בהתאם לנדרש.
- פיתוח תוכנית הלימודים והתעסוקה דינאמיים ומשתנים בהתאם לשלב ההתמודדות עם האתגר ומחייבים עבודה צמודה של פיתוח מצד גורמים רבים בבית הספר (לא רק רכז התעסוקה) לבין השותפים
- פיתוח מיומנויות במודל זה: אחריות, יוזמה, משמעת, מערכות יחסים, מיומנויות אישיות ובין אישיות, ניהול זמן, התמדה, למידה.

יתרונות:

- חיבור למשמעות
- אפשרות לריבוי מגמות
- אפשרות לריבוי תפקידים והתנסויות.
- אפשרות ליזומות תלמידים ופיתוח מיומנויות.
- התאמה גבוהה לעקרונות החינוך היוצר.

חסרונות:

- מותנה ביוזמה, חשיבה אסטרטגית ויצירתית
- מותנה ביכולת עבודה עם ממשקים רבים



• גמישות ועמימות

דוגמאות לבתי ספר מיישמים ומודלים מדגימים:

- דרור גליל – אתגר חקלאות, הקימו מרכז פיתוח לפתרון של בעיות חקלאים בגליל.
- בית ספר החברתי חיפה אקו ים – חממה לפתרונות לבעיית זיהום השפכים במפרץ חיפה
- בית הספר החברתי מצפה רמון – מהות בית הספר היא מענה לצרכי התיירות המקומית
- 'SCHOOL STUDIOS' - איתור אתגר בסביבה/תחום/ארגון/מקום, למידה ובנייה של המגמות ואת התעסוקה בהתאם. <https://esaacademy.org>



מודל עסק חינוכי – תכנית שותפים



מהות המודל: ליווי עסקי יזמי פרטני למוצרים שתלמידים מפתחים במגמות במסגרת המקצוע או תוכנית שותפים: הקמת עסק בית ספרי מבוסס מגמה, כהכנה להשתלבות בעולם התעסוקה ולארגונים העתידיים.

עקרונות:

- העסק הבית ספרי קושר את ההתנסות התעסוקתית באופן אימננטי לליבת המקצוע הנלמד
- נותן מענה תעסוקתי מלא במסגרת כיתות י"א-י"ב
- העסקת 'מנהל עסקי' לניהול העסק הבית ספרי (בנוסף לרכז התעסוקה)
- הכשרה והתאמת המגמה לפעילות העסקית או ליזמות העסקית
- גיוס מנטורים עסקיים והכשרה
- בניית מודל עסקי והקמת תשתית לעסק בבית הספר וברשת המפעילה
- ניהול העסק בשגרה
- מדידה והערכה של העסק (תפוקות אל מול יעדים)

פיתוח מיומנויות במודל זה: יזמות, הקמת עסק, עבודת צוות, הכנת והעברת פרזנטציה, עמידה ביעדים עסקיים, אחריות, תודעת שירות, מערכות יחסים, מיומנויות אישיות ובין אישיות.

יתרונות:

- אפשרות לתעסוקה במקצועות שקשה לקיים השמה בחוץ.
- מענה לחוסר עניין של תלמידים בעבודה (חיצונית).
- מעודד תשוקה ליזמות
- אפשרות לריבוי תפקידים והתנסויות, התאמה להתפתחות תלמידים.
- חיבור לעולם התעסוקה האמיתי והתמודדות עם אתגרים אמיתיים, לקוחות.
- אפשרות ליוזמות תלמידים ופיתוח מיומנויות גבוהות.
- התמודדות עם אתגרים ותכנים שאינם נלמדים במסגרת לימודי המקצוע.
- יצירת גאווה ותחושת מסוגלות גבוהה.

חסרונות:

- התמודדות בית הספר עם ניהול עסק ואתגרים בניהול עסק.
- אפשרות להתנגשות בין מטרות חינוכיות לעסקיות.
- מחויבות גבוהה של התלמידים לעמידה בדרישות לקוחות אל מול מאפייני גיל הנעורים ומאפייני האוכלוסייה.
- פערים בין מגמות בתוך בית הספר (בהפעלת מודלים שונים).

דוגמאות לבתי ספר מיישמים ומודלים מדגימים:

- [תכנית שותפים- הזנק לעסקים חברתיים, משרד העבודה, ג'וינט אשלים, דרור בתי חינוך](#)
- אבו סנאן - מספרה



- דרור- חושן סאונד, סטודיו לצילום
- עתיד כרמיאל - ספורט
- תיכון הדר - סטודיו צילום
- קמפוס תורני - עתיד יודאיקה
- תיכון חברתי תל אביב – אולפן מוסיקה
- אורט בית הערבה - מעבדת מחשבים קהילתית
- מחוץ לארץ: פינלנד- מקצועות הבנייה



מודל היברידי – עבודה במקום העבודה ועבודה מרחוק

עבודה
היברידית

מהות המודל:

עבודה המתבצעת מטעם בית הספר (בדומה לתעסוקת ספק משנה או במסגרת עסק חינוכי-תכנית שותפים) או מטעם מעסיק, אשר יכולה בחלקה להתבצע במקום שאינו הסדנא בבית הספר או מקום העבודה. מרחב העבודה מרחוק יכול להיות מרחב בבית הספר המוגדר לכך, בית התלמיד או כל מקום אחר. **מודל זה מוצע כחלק מתפיסת העולם המתחדש ולכן אינו יכול להיות מוגדר וברור לחלוטין, העבודות בו משתנות ודורשות מיומנויות גבוהות מהתלמידים ומצוות ביה"ס.**

מודל זה מחייב עצמאות רבה של התלמיד ורמות גבוהות של אמון בו.

מודל זה מחייב חניכה שונה מטעם רכז התעסוקה, הכוונה ופיקוח אחרים. למשל: פגישה שבועית עם רכז תעסוקה לתכנון עבודה, מעקב אחר התקדמות, חשיבה משותפת על אתגרים. עקרונות:

- מחייב סדר וארגון גבוהים בהגדרת המשימות (אחת לתקופה) ופיקוח על ביצוען
 - מחייב קשר קרוב עם דמות משמעותית בבית הספר ליצירת שייכות
 - מתן אפשרות לתלמידים לעבודה מרחוק במסגרת מתחם בית ספרי (חדר, ספרייה, סדנא, מרחב ייעודי)
 - הגדרה משותפת של חלוקת עבודה ממקום העבודה ומרחוק
 - הבניית העבודה בזמן העבודה מרחוק - בעזרת רכז התעסוקה
 - פיתוח דרכי ליווי ובקרה על עבודת התלמידים מרחוק
 - תלמידים יכולים לעבוד בשעות גמישות ומשתנות ובמקומות גמישים ומשתנים, בביה"ס, בעבודה או בבית.
 - ביה"ס חייב לשמור על סדירות של נראות ושייכות לתלמיד על מנת לעקוב אחר wellbeing שלו ועל היותו חלק מקבוצה חברתית
- פיתוח מיומנויות במודל זה: עצמאות, יוזמה, ניהול זמן, סדר וארגון, מיומנות תוך אישית. יתרונות:
- יכול להוות מענה לתלמידים עם בעיה לצאת מהבית או במפגש עם לקוחות, קשיים הסתגלותיים או מערכות יחסים.
 - מותאם לשוק העבודה הנוכחי ולשינויים בצורות העסקה – צורות העסקה מגוונות
 - פיתוח מיומנויות עבודה עצמאית, אחריות ומשמעת
 - מהווה אפשרות לגיוון בעבודה וגמישות
- חסרונות:
- דורש משמעת גבוהה מצד התלמידים
 - דורש עצמאות גבוהה
 - דורש פיקוח מצד המעסיק ורכז התעסוקה על העבודה מרחוק.

דוגמאות לבתי ספר מיישמים ומודלים מדגימים:

<https://www.xplace.com/il/browse>

[/https://www.upwork.com](https://www.upwork.com)



מודל עסק עצמאי- פרילנס



מהות המודל: עידוד תלמידים לפתיחת עוסק פטור ומתן שירותי פרילנס ללקוחות משתנים. עסקי (EXPLACE, FIVERR) תמיכה באמצעות שירותים של ליווי עסקי, ייעוץ פיננסי, רואה חשבון, שיווק.

מתאים לתלמידים בכיתה י"ב שהתמודדו עם עבודה עם לקוחות במסגרת ההתנסות בשנים קודמות, בנו תיק עבודות ומבינים את ההתנהלות מול לקוחות בענף, ובעלי מסוגלות לעבודה עצמאית.

עקרונות:

- מיועד לתלמידים שנמצאים בשלב מאד מתקדם בהתמחותם המקצועית ומרגישים כי הם יכולים לצאת לדרך עצמאית
 - מחייב חשיפה של התלמידים לעולמות תוכן רבים שקשורים הניהול נכון של עסק עצמאי על כל המשתמע מכך, כולל חוקי מדינה והתנהלות כלכלית נכונה
 - מודל זה מחייב רמת אמון גבוהה בין ביה"ס לתמיד
 - מחייב בניית תוכנית עבודה ודיווח בין התלמיד לאיש צוות
 - מחייב אחזקה של אמביוולנטיות בין קשר קרוב ומלווה לבין מרחבים גדולים להתנסות אישית אינדיבידואלית
- פיתוח מיומנויות במודל זה: יזמות, עצמאות, הקמת עסק, אחריות, ניהול זמן ומשימות, תודעת שירות, מערכות יחסים, מיומנויות אישיות ובין אישיות.

יתרונות:

- מותאם לשוק העבודה הנוכחי ולשינויים בצורות העסקה – צורות העסקה מגוונות
- פיתוח מיומנויות עבודה עצמאית, אחריות ומשמעת
- מהווה אפשרות לגיוון בעבודה וגמישות

חסרונות:

- דורש משמעת גבוהה מצד התלמידים
- דורש עצמאות גבוהה
- יכול לייצר פערים משמעותיים בהכנסה ומעמד בין תלמידים

דוגמאות לבתי ספר מיישמים או מודלים מדגימים:

- נסיון לשת"פ במסגרת תכנית שותפים לעבודות מידול במתכונת פרילנס למגמות יוצרות, טכנולוגיות העתיד, - CNC

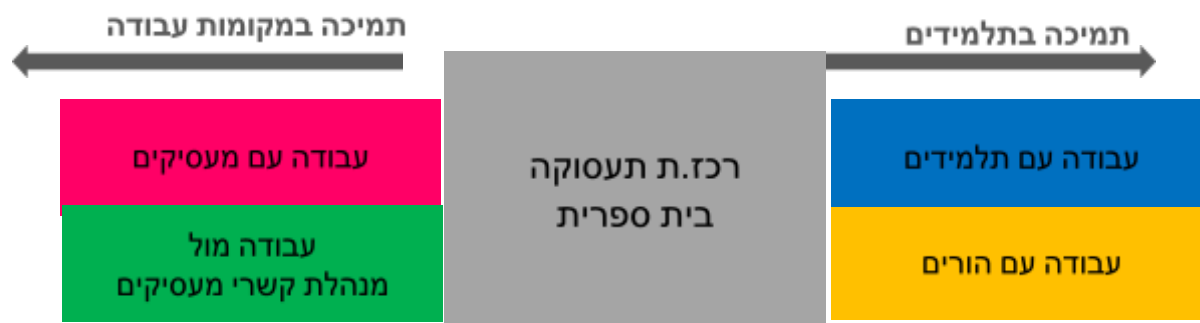
https://www.creators3d.com/offers;order_by=session_id;is_desc=true;public=true;relevance=false;session_id=87ac3718-3972-4807-8b39-9302340a5360

תפקיד רכז.ת תעסוקה

מהות התפקיד: קידום התפתחותם המקצועית והאישית של התלמידים לאור עקרונות החינוך היוצר, ניהול תחום התעסוקה בבית הספר ותמיכה בתלמידים ומעסיקים.

התפקיד הינו תפקיד מקצועי מאובחן ודורש כישורים שונים מכישורי הוראה. כדי לאפשר מימוש מלא של התפקיד והאחריות הכרוכה בו, יש לאפשר משרה הולמת. תפקיד זה אינו יכול להתקיים כתוספת למשרה קיימת ובמסגרת תוספת שעות שבועיות.

תחומי אחריות:





עבודה עם תלמידים

- **היכרות עם עולם העבודה**
- **קידום תלמידים** על פי פירמידת התעסוקה
 - הצבת יעדים מקצועיים ואישיים לכל תלמיד (יחד עם רכז מגמה ומחנך)
- **תיווך** בין התלמיד, התעסוקה וצוות התעסוקה הבית ספרי
- **חיבור בין ההתנסות בתעסוקה ללימודי המקצוע** ולימודי מיומנויות
- **התמודדות מול תלמידים** שלא עובדים
- **פיתוח כלי הערכה** לתעסוקה, **הערכה ומשוב** בשיתוף מקום העבודה
- **יצירה וביסוס קשר בין קבוצות העובדים בביה"ס** – פעילויות, שיחות הנחיה, למידה הדדית, הזמנה לביקורים במקומות העבודה, הזמנה לשיתופי פעולה והצגת תוצרים
- **חשיבה ופיתוח גאוות יחידה והעשרת תלמידים** (למשל: קורס העשרה לתלמידים מתמידים בתעסוקה, מלגה למצטייני שלישי ועוד)
- **פרידה מיטבית** במקום התעסוקה
- **מסמכים:** הכנה לתעסוקה, מכתב רשמי על שיבוץ סופי, מכתבים, משוב, תעודה

עבודה עם הורים

- **קור תמיכה** לשילובו והתמדתו של התלמיד במקום העבודה
- **פגישת הכרות והכנה** לתעסוקה עם הורים
- **עדכון ההורים** בהתפתחות ילדם בעולם העבודה, הצלחות ואתגרים
- **הזמנה לאירועי הוקרה**
- **מסמכים:** מכתב למפגש הורים, מכתב התרעה, דיווח
-



עבודה עם מעסיקים

מקומות עבודה:

- **איתור וגיוס מעסיקים**
- **רתימת מעסיקים** וחיבור למטרות החינוך היוצר ולחזון בית הספר
- ביצוע תהליכי **השמה וליווי** במקומות התעסוקה
- מימוש רבדי **פירמידת התעסוקה** אל מול המעסיקים השונים ומול בית הספר - תפיסה וסטנדרטיזציה
- **הלימה בין העבודה לבין המגמה** (למשל: יצירת תיק עבודות)
- **הנחיית מעסיקים** למנטורינג משמעותי ולמעקב והערכת החניכים (במקום העבודה, בתעודה)
- **שיתוף מעסיק** בהצלחות התלמיד והישגים בבית הספר בבית הספר
- **מסמכים:** פנייה למעסיק, אופן תשלום, ציפיות וחווה בין ביה"ס למעסיק, משוב, תעודת הוקרה

פורום מעסיקים:

- **יצירת פורום מעסיקים** (מנהלים, מנטורים)
- **חיבור לסיפור** וערכי בית הספר ולצוות התעסוקה הבית ספרי
- **הנחייה משותפת** - מנטורינג לחניכה
- **למידה והפרייה** בין מעסיקים
- **הזמנה לאירועים** בית ספריים

עבודה עם מנהלת קשרי מעסיקים

מיצובה של התעסוקה במרכז ההווה של החינוך היוצר, לצד היותה תחום ידע מובחן מתחומי הלימוד המקצועיים או האחרים, מצריכה ניהול מקצועי בכל הנוגע לקשרי מעסיקים וקשר עם עולם העבודה והעולם העסקי. כיום, מרבית רכזי התעסוקה בבתי הספר הם עובדי הוראה שתפקיד רכז התעסוקה נוסף על תפקידים העיקריים. לרובם אין הידע המתאים לניהול תחום התעסוקה וקשרי מעסיקים, בתוך כך יצירת קשרים, רתימה של מעסיקים, הכשרה ושימוש בשפה עסקית. כמו כן, לרכזי התעסוקה אין היכרות עם מגמות בשוק העבודה, יכולת לזהות ביקושים ולהמליץ על פתיחת וסגירת מגמות בהתאם. בנוסף, לרובם אין זמינות מלאה לעסוק באופן הולם בקידום תחום התעסוקה בבית הספר, כפי שהתפקיד דורש. כפועל יוצא, יש קושי ניכר בגיוס מעסיקים, ורבים מהמעסיקים שכן מגויסים הינם קטנים ובעלי משאבים מוגבלים לחניכה, או שאינם מקיימים העסקה וחניכה באופן ההולם את [עקרונות תעסוקה משמעותית](#) בחינוך היוצר.

לאור כך, מוצעת על ידי המשרד והשותפים תוכנית מעטפת אזורית וארצית. מטרת התכנית הינה התמודדות עם האתגרים בתעסוקה משמעותית ומענה לחלק מאתגרי עבודת רכזי התעסוקה. התוכנית נמצאת בתהליך הקמה והיא עתידה לכלול מספר היבטים:

יצירת מערך מעסיקים ברמה האזורית והארצית

- איתור, גיוס וניהול קשרים עם מעסיקים אסטרטגיים ברמה האזורית



- יצירת שת"פים אסטרטגיים עם מעסיקים ברמה הארצית, יצירת מנגנוני הוקרה, הבניית ממשקי העבודה של מנהלי קשרי המעסיקים עם בתי הספר והמפקחים וניהול הצוות.
- מעקב ושימור הקשר עם המעסיק וניהול קשר שוטף עם רכזי התעסוקה הבית ספריים.

התאמת מגמות הלימוד לשוק העבודה

- זיהוי מגמות וביקושים אזוריים וענפיים המלצות לבית הספר ולמטה האגף על פתיחת וסגירת מגמות בהתאם לביקוש
- עדכון מגמות הלימוד בהתאם לצרכי השוק.
- בניית תוכניות מצטיינים וחיבור ללימודי המשך (לדוגמא ע"י יצירת תוכניות בשיתוף מכללותטכנולוגיות כגון נוער שוחר טכנולוגיה, ועוד).

הכשרה

- יצירת סטנדרט ופיתוח תכנית להכשרה המקצועית של התלמיד אצל המעסיק.
- פיתוח והובלת הכשרת מנטורים של המעסיקים.
- פיתוח והובלת הכשרות של רכזי תעסוקה





תפקידי החונך במקום העבודה וקריטריונים לבחירת חונכים

תפקידי החונך:

- לקבל את התלמיד בכניסה לעבודה במפעל
- ללמד את התלמיד את עיקרי העבודה
- להעניק לתלמיד תמיכה מקצועית, אישית וחברתית
- להוות "איש הקשר" של התלמיד " במקום העבודה – מהתחלה ולאורך כל תהליך חניכות
- להקנות לתלמיד ידע, מיומנות, הרגלים נכונים ושיטות עבודה נכונות
- לקדם את התלמיד תלמידים להצלחה בבחינות המקצועיות
- לחזק את הביטחון והאמונה של התלמיד ביכולותיו, ותחושת המסוגלות
- לאתר נקודות החוזק ונקודות לשיפור של התלמיד, מתן משוב מקדם
- לקיים קשר רציף עם רכז התעסוקה בבית הספר ועם המחנכים (במידת הצורך)
- להכיר את מטרות הלמידה ותכני הלימוד וכן, קיום קשר בין תכני הלימוד לבית ההתנסות בתעסוקה
- לשמש לתלמיד מודל לחיקוי ודוגמה אישית
- להשתתף בהכשרת מנטורים ובפורומים נוספים של מעסיקים

קריטריונים לבחירת חונכים:

- ניסיון של שנתיים ויותר בעבודה במקצוע הנדרש להכשרה, לפחות חצי שנה ממנו במקום העבודה הנוכחי
- רישוי או הסמכה רשמית כדי לעסוק או לחונך במקצוע הנדרש להכשרה, על החונך להיות בעל רישיון/הסמכה מתאים/ה (במקצועות הנדרשים)
- יכולת ללמד את המקצוע בעברית
- בעל מחויבות נאמנות ולויאליות למקום העבודה
- בעל ידע מיומנות וניסיון
- אוהב את המקצוע
- בעל מוטיבציה ורצון לחונך ולטפח עובדים חדשים
- בעל יכולת ללמד אנשים אחרים את המקצוע: אוהב אדם, חברותי, סבלני, אדיב, בעל יכולת להקנות מידע באופן ברור
- זמין לחונכות

רשימת מסמכים וכלים לרכז תעסוקה

- מסמך מטלות בחניכות
- מסמך נהלים והנחיות עבודה בנושא תעסוקה
- מסמך פרמטרים בחניכות
- משוב מנטורים במקום העבודה (מתוך מסמך נהלים והנחיות)

- שאלון הערכה תלמידים (מתוך מסמך נהלים והנחיות)
- מכתב שיבוץ לעבודה
- מכתב אזהרה
- מכתב הוקרה למעסיק
- מכתב משוב לתלמיד
- מכתב להורים
- כלי לעבודה עם חוזקות



מרכיבי המחוון:

מרכיב	רמת סף	רמה אמצעית	רמה גבוהה	רף ציון נדרש	אופני הערכה	מי מעריך	אחוז מהציון הסופי

מרכיבים - קריטריונים להערכה:

הסבר	קריטריונים להערכה	
יכולת ביצוע בתחום הפעילות המקצועית - הפעולות שהתלמיד צריך לדעת לבצע במקצוע הספציפי (מה הוא מוכשר לעשות) מידת עמידתו של התלמיד ביכולת הנדרשת	כשירויות	כשירויות ומיומנויות מעשיות ואופרטיביות הנדרשות מאיש המקצוע
בקיאות בתחום הדעת ושפה מקצועית- מכיר מושגים מקצועיים, יודע לשלב אותם בעבודתו, מבין תהליכי עבודה ויודע לעשות הקשרים	בקיאות בתחום הדעת ושימוש בשפה מקצועית	
יישום הכשירות ובקיאות בתחום הדעת בהתנסות מעשית ותעסוקתית. פירוט סוגי ההתנסויות והתעסוקה של התלמיד - כמות ומגוון וכן אופי המטלות שנדרש לבצע ואיכות הביצוע	התנסות מעשית ותעסוקה - התנסות מעשית ותעסוקה	
נתינת שירות מקצועי- מקצוענות, אמינות, ייצוגית במראה ובדיבור, לקיחת אחריות	קוד התנהגות ואתיקה מקצועית- הרגליים מקצועיים	
מכיר, יודע ושומר על ככלי הבטיחות במקצוע ויוצר סביבה בטוחה	ביטחון ובטיחות	



מחויבות לתפקיד ולמקצוע	בעל זהות מקצועית, מעורה בעולם המקצועי, יוצר קשרים מקצועיים, לומד ומכיר חדשנות בתחום המקצועי
אחריות ואוטונומיה	מה אחריות שאני יכול להטיל על התלמיד בתחום המקצועי
הערכה אישית מילולית	הערכה מילולית מקדמת ומצמיחה שמתארת את התהליך שעבר התלמיד, מידת ההתפתחות, הצמיחה והתקדמותו לאורך הלמידה וההתנסות. לא נכנס כחלק מאחוזי הציין

רמות הערכה ודרכי הערכה:

הסבר	
רמת סף	מציג רמה שמהווה את המינימום הנדרש, עומד ביכולת/ הידע/ מיומנות באופן מינימלי שמניח את הדעת
רמת אמצע	מציג רמה ממוצעת, לא נמוכה ולא גבוהה, עומד ביכולת/ הידע/ מיומנות באופן ממוצע
רמה גבוהה	מציג רמה גבוהה מעל הממוצע, עומד ביכולת/ הידע/ מיומנות ברמה גבוהה ומעלה
אופני הערכה	במקום שבו אין חיוב של החוק במבחן מוכר, ישנה בחירה בין מבחן מעשי, מבחן עיוני, תיק עבודות, עבודת גמר, פרוייקט או תמהיל בין הנ"ל, אוכל אפשרות הערכה אחרת שעומדת בסטנדרט.
מי מעריך?	את ההערכה שנבחרה, למעט זו המוגבלת בחוק, יוכלו להעריך מעריכים רבים, ביניהם, בוחן חיצוני, בוחן פנימי, מורה מלווה, מעסיק, עמיתים, הערכה עצמית, או כל מעריך ששומר על סטנדרט ההערכה.
אחוז מהציין הסופי	ייקבע מראש ויהיה ידוע למעריך ולתלמיד. מה הנפח של חלק זה מתוך הציין הכולל



מודלים מדגימים מהארץ והעולם

מודלים מדגימים לתוכניות לימודים

1. [School Planning](#)
2. <https://educationendowmentfoundation.org.uk/guidance-for-teachers/covid-19-resources/school-planning-guide-2021-> Practical, evidence-based guidance to support schools in this busy and unpredictable year (מודלים לתכנון אסטרטגיות בית ספריות ותוכניות לימודים)
3. [The Equity Compass | A tool for supporting socially just practice – RRI Tools](#)
4. [Putting Evidence to Work – A School's Guide to Implementation](#)
5. [TEACHING AS COLLECTIVE LEADERSHIP - A Framework for Growing Students as Leaders of a Better Future](#)
6. [פדגוגיה חברתית - דרור בתי חינוך; עקרונות בפדגוגיה חברתית - דרור בתי חינוך: יחסי "אני אתה" כנקודה מהפכת בשדה החינוך](#)
7. [מודל HUBEE: פודקאסט הסבר על השיטה; מאמר על השיטה](#)
8. [מודלים מדגימים חדשנות פדגוגית, תור וקשת-עולם של חדשנות פדגוגית](#)
9. [מודלים ותוכניות חינוכיות – ברנקו וייס](#)
10. [תוכניות לימודיים ייחודיות – האגף לפיתוח פדגוגי משרד החינוך](#)
11. [יחסים במרכז – דרור בתי חינוך](#)
12. [מהי למידה רב תחומית, מכון מופ"ת](#)
13. [הוראה בין תחומית מהלכה למעשה, מזכירות פדגוגית, משרד החינוך](#)
14. [חינוך בשיטת Stem, משרד החינוך](#) (מדעים science טכנולוגיה Technology הנדסה Engineering מתמטיקה Mathematics)
15. [SCTA \(Science Capital Teaching Approach\)](#) (תרשים המודל בעמוד 17)
16. [HIGH TECH HIGH](#)
17. [קמפוס פרס חולון ברוח היי-טק היי](#)
18. [תוכנית חינוכית ISDG \(יישום מטרות הפיתוח הבר-קיימא של האו"ם\)](#)
19. [תכנית גלוב העולמית \(לחטיבות ביניים\)](#)



9. [בית ספר ירוק, משרד הגנת הסביבה ומשרד החינוך](#)
10. [Health education: theoretical concepts, effective strategies and core competencies](#)
[WHO – world health organization](#)
11. [אפשרי בריא – תכנית לאומית לחיים פעילים ובריאים, בתי ספר מקדמי בריאות](#)
12. [בוחרים בריא – קידום בריאות בבתי הספר \(א-יב\), משרד החינוך](#)
13. [מדיניות מקדמת בריאות בבתי הספר, מחקר אוניברסיטת חיפה](#)

.10

דרכי הוראה חדשניות-התנסותיות והפניות לחומרים

1. [נתיבים להוראה משמעותית](#)
2. [למידה בקבוצות – אבני ראשה](#)
3. [מאגר כלים ומתודות – ברנקו וייס](#)
4. PBL - למידה מבוססת פרוייקטים: [PBL באתר משרד החינוך](#); [הייטק הי](#); [PBL הגיע](#)
[זמן חינוך](#)
5. [חשיבה עיצובית: הגדרה ומבוא](#); [סרטון](#); [קורס קמפוס IL](#)
6. [תדריכים וטיפים לפדגוגיה בתחומים שונים: ספרות, מנהיגות, מתמטיקה, פיתוח מיומנויות חיים, מדעים, הערכה](#) - [EEF- Educainal Endowment Foundaion](#)
7. [ארז כלים להוראה \(מבוסס מחקרים\) - EEF- Educainal Endowment Foundaion](#)
8. [פדגוגית מוטת עתיד: מניפת מגמות עתיד](#); [מגמות וספריית כלים](#)
9. [טכנו-פדגוגיה: הגדרה](#); [מאגר חומרים](#); [קורס הכשרה](#)
10. [למידה מבוססת משחקים דיגיטליים: מאגר כלים פדגוגיים דיגיטליים](#); [קורס קמפוס IL](#)

מודלים וכלים להקניית מיומנויות

1. [OECD Future of Education and Skills 2030](#)



2. [מסמך הבוגר הראוי 2030 משרד החינוך / דמות הבוגר והבוגרת – מדיניות פדגוגית לאומית](#)
3. [מיומנויות הבוגר והבוגרת: פירוט ויכולות ליבה – אתר משרד החינוך](#)
4. [מודל I PRO לפיתוח כישורים – ג'וינט ישראל](#)
5. [מפת הידע לקידום מובילות חברתית כלכלית – קרן רש"י](#)
6. [כלים להערכה ולפיתוח כישורים \(כולל מתודות, תרגילים ורפלקציה\) – תוכנית סאקלה, ג'וינט תבת.](#)

אוריינות לשונית

1. [אבני דרך לפיתוח אוריינות לשונית י-יב, דמות הבוגר משרד החינוך](#)
2. [שילוב משחקים בהוראת שפה](#)
3. [מתודות להוראת שפה \(מאמר\)](#)
4. [מתודות להבעה שבעל פה, י-יב, משרד החינוך](#)

אוריינות דיגיטלית

1. [סביבת למידה לפיתוח אוריינות דיגיטלית \(מחונן, שאלון, תרגילים והתנסות, הערכה\), סקאלה, כישורים לעולם עבודה משתנה, ג'וינט תבת](#)
2. [סביבת למידה לפיתוח למידה עצמאית \(מחונן, שאלון, תרגילים והתנסות, הערכה\), סקאלה, כישורים לעולם עבודה משתנה, ג'וינט תבת](#)
3. [קידום אוריינות דיגיטלית \(אסטרטגיות בית ספריות, מתודות, תוכניות\), משרד החינוך](#)
4. [קורסים בלמידה דיגיטלית \(מיומנויות ולמידה דיגיטלית של תחומי דעת שונים\), קמפוס IL](#)
5. [מאגר כלים פדגוגיים דיגיטליים](#)
6. [למידה דיגיטלית בבית הספר- סביבות למידה למורים ולתלמידים](#)

יצירתיות

1. [טיפוח יצירתיות-מאגר כלים ומאמרים, מכון מופ"ת](#)
2. [מפתחות לחשיבה כלים לטיפוח יצירתיות אצל תלמידים](#)
3. [קו רובינסון – טיפוח יצירתיות \(מאמר וסרטון\)](#)

מודעות והכוונה עצמית



1. [סביבת למידה לפיתוח מיומנויות AM I : חוללות עצמית, מוטיבציה, חוסן, פרואקטיביות \(מחונן, שאלון, תרגילים והתנסות, הערכה\), סקאלה, כישורים לעולם עבודה משתנה, ג'וינט תבת](#)

2. [סביבת למידה לפיתוח מיומנויות ניהול עצמי: ניהול זמן ומשימה \(מחונן, שאלון, תרגילים והתנסות, הערכה\), סקאלה, כישורים לעולם עבודה משתנה, ג'וינט תבת](#)

3. [רפלקציה: ברנקו וייס; משרד החינוך; קרן ליאון](#)

4. [מיינדפולנס](#)

5. [מעגלי שיח; בנק תרגילים למעגלי שיח](#)

6. [פסיכולוגיה חיובית – מודל החינוך ההוליסטי, רשת אורט; מכון מיטיב \(ד"ר טל בן שחר\)](#)

אוריינות גופנית-בריאותית

1. [אפשרי בריא – תכנית לאומית לחיים פעילים ובריאים, בתי ספר מקדמי בריאות](#)

2. [בוחרים בריא – קידום בריאות בבתי הספר \(א-יב\), משרד החינוך](#)

3. [אוריינות בריאותית במסגרת לימודי מדע וטכנולוגיה, מטר- מדע וטכנולוגיה ברשת](#)

4. [בריאות האדם ואורח חיים בריא, משרד החינוך \(פעילויות, חומרי העשרה, קישורים למידע\)](#)

אוריינות כלכלית

1. [חינוך פיננסי בבתי הספר \(מאמר וכלים\), עמותת פעמונים](#)

2. [חינוך פיננסי כלכלי במערכת החינוך בישראל \(סקירת תוכניות\), מרכז המידע של הכנסת](#)

3. [משחקים לחינוך פיננסי – מאגר למורים, רשת אורט](#)

מודעות והתנהלות חברתית

1. [מאגר כלים לפיתוח חשיבה רגשית חברתית, ברנקו וייס](#)

2. [התוכנית למעורבות חברתית קהילתית, י-יב, משרד החינוך](#)

3. [ODT – out door training, שדאות, פעילות אתגר חוץ כיתתית](#)

4. [מאגרי פעילויות בנושאים חברתיים - תנועות נוער](#)

5. [פרויקטים משותפים בדגש על עבודת צוות](#)

6. [מעגלי שיח; בנק תרגילים למעגלי שיח](#)

7. [רפלקציה: ברנקו וייס; משרד החינוך; קרן ליאון](#)



מודלים להערכה ומדידה

1. [הערכה חלופית/ברנקו וייס](#)
2. [דרכים להערכה חלופית/מכללת אורנים](#)
3. [חלופות מרכזיות לדרכי הערכה, משרד החינוך](#)
4. [הערכה דיאלוגית, בי"ס אילן רמון רמת חן](#)
5. [הערכה לשם למידה, אבני ראשה](#)
6. [הערכה דיאלוגית, ביתא מחנכים](#)
7. [חלופות בהערכה, מרחב פדגוגי משרד החינוך](#)
8. [Assessment methods](#)

מודלים ללמידה רגשית חברתית, פרט וקבוצה

1. [Social and Emotional Skills, OECD](#)
2. [CASEL](#) (הארגון המוביל בארה"ב לקידום למידה רגשית-חברתית)
3. [SEL CENTER TO IMPROVE SEL AND SCHOOL SAFETY](#)
4. [SEL למידה חברתית רגשית, מאגר ידע למנהיגות בית ספרית, אבני ראשה](#)
5. [קידום למידה חברתית רגשית בישראל, אוניברסיטת רייכמן](#)
6. [SEL מיפוי מושגי ובסיס תיאורטי, היוזמה למחקר בחינוך](#)
7. [מפת הידע לקידום מוביליות חברתית, קרן רש"י ; מפת הידע כולל פירוט מיומנויות ומתודולוגיות,](#)

[ג'וינט אשלי ומכון ERI](#)

