



חלוקת
התפקידים
המורכבת
בין מדריכה
פדגוגית לבין
מורה מכשירה

על מי
הסאובנטיס
הזו אלסאס?

צוות פיתוח: ד"ר מעין שלו, ד"ר יעל שני, נסרין מורקוס, פזית לוי¹
עריכה ועיבוד: מתן ברק², מיקי הוניג³, נהה קנולר⁴

מתווה הנחיה לחקר הפרקטיקה*

רקע תאורטי

משולש ההדרכה - חלוקת תפקידים מורכבת

המורכבות וריבוי הזירות בעבודתן של מדריכות פדגוגיות (מד"פיות) יוצרים לא פעם עמימות באשר לתפיסת תפקידן ולתחומי האחריות שלהן (קרמר-חיון, 2000). נהוג לחשוב על הדרכה כעל תהליך המתרחש בקבוצה או בזוג, אולם תהליך הכשרה מעשית של פרחי הוראה הוא מסגרת ייחודית שבה שתי "מדריכות" – מד"פית ומורה מכשירה – מנחות ומלוות סטודנטיות. סביבה מקצועית זו מכונה בספרות האקדמית והמקצועית "משולש ההדרכה". במשולש הזה מתקיימת מערכת יחסים מורכבת, והיא בעלת השפעות רבות על הסטודנטיות המתכשרות להוראה (זילברשטיין ואח', 2005). אחת השאלות המרכזיות העולה בנוגע למשולש ההדרכה היא מהי חלוקת התפקידים, וכיצד מנהלים את מערכת היחסים בין המורה המכשירה לבין המד"פית – בעלות תפקיד ממסגרות ארגוניות שונות, הנושאות באחריות דומה ולעיתים גם חופפת.

המדריכה הפדגוגית (מד"פית)

במכללות להכשרת מורים, המד"פיות אמונות על ההכשרה המעשית של הסטודנטיות. אף שתפקיד המד"פית אינו זהה במוסדות שונים להכשרת מורים, ומשתנה ומהקשר להקשר, הוא כולל בעיקרו ליווי של הסטודנטיות במהלך לימודיהן באקדמיה, ויצירת קשרים בין רכישת ידע תאורטי ותהליכי למידה במכללות לבין העבודה המעשית בבתי הספר (Zeichner, 2010).⁵ לאור זאת, למד"פיות יש תפקידים רבים בתהליך ההכשרה. עם אלה נמנים קידום ההתפתחות האישית של הסטודנטיות והענקת תמיכה סוציו-פסיכולוגית; קידום תפיסה מקצועית וטיפוח מיומנויות הנדרשות במקצועות ההוראה, הן ברובד הכיתתי הן ברובד המוסדי; קידום תפקודי הערכה,

* המתווה פותח בשנת 2023, במסגרת מעבדת פיתוח ארצית – מרחב להדרכה פדגוגית, שבה מדריכות פדגוגיות ממכללות שונות, צוות ממכון מופ"ת – מו"פ התנסות בהוראה, וצוות מהמרכז לחקר הפדגוגיה עבדו יחד כדי לפתח משאבים ייחודיים ללמידה מקצועית של מדריכות פדגוגיות.

1 מדריכות פדגוגיות במכללות אורנים.

2 מנהל פיתוח במרכז לחקר הפדגוגיה – שותפויות אקדמיה-שדה באוניברסיטת בן-גוריון בנגב.

3 יוזמת ומובילה, "מעבדת פיתוח ארצית – מרחב להדרכה פדגוגית".

4 אחראית תחום שיתוף בידע במרכז לחקר הפדגוגיה – שותפויות אקדמיה-שדה באוניברסיטת בן-גוריון בנגב.

5 ראו גם ברנס ואח', 2022; נוטע קורן, 2022.

מהלך המפגש (פירוט)

1. פעילות פתיחה (מליאה) - 10 דקות

נצפה בסרטון "אין אימא... תתקשרו לאבא" (<https://www.youtube.com/watch?v=UWOxG71q-xA&t=1s>). בסרטון רואים אם במכונית, משוחחת בטלפון עם הילדים שלה. בעקבות הצפייה ניתן לשאול: מהו האתגר העומד בפני האם שבסרטון? ואיך הוא יכול להיות קשור לעבודה שלנו כמדריכות פדגוגיות או כמורות מכשירות?

2. הצגת מטרת המפגש, כללי אתיקה לדיון, הצגת רקע לסוגיה ומהלך המפגש (מליאה) - 5 דקות

א. מטרות המפגש ומהלכו הכללי

- במהלך המפגש נתנסה בחקר הפרקטיקה המתמקד בחקירה משותפת של ייצוג. זהו תיעוד של אירוע אמיתי משגרת עבודתה של מד"פית. הדיון בייצוג יתמקד בשאלה הנוגעת לשיתוף פעולה ולחלוקת תפקידים בין מד"פית לבין מורה מכשירה בעבודה עם סטודנטית אשר מתקשה לעמוד בדרישות ההכשרה. מתוך החקר המשותף ננסה להבין אילו חוזקות, קשיים ואינטרסים משפיעים על שיתוף הפעולה בין המד"פית לבין המורה המכשירה, נעמיק בהבנת המתחים המלווים את שיתוף הפעולה, ונחשוב ביחד באילו דרכים נוכל להתמודד עם המתחים ולקדם שיתוף פעולה פורה.
- ההתבוננות המעמיקה בייצוג מאפשרת חשיפה להיבטים שונים בשיתוף הפעולה ובחלוקת התפקידים. בתחילה נרצה להבין מה קרה באירוע, ומהם הגורמים האפשריים לכך, ורק לבסוף נחשוב על דרכי פעולה נוספות ונבחן את יתרונותיהן וחסרונותיהן.

ב. כללי האתיקה

- במהלך הדיון הממוקד בייצוג נרצה לשמור על כמה כללים אתיים (פיסטרוב-בוכלצב, 2017):
- אנו מנתחות ייצוג כדי ללמוד על עבודת ההדרכה של עצמנו, ולא כדי לבקר את עבודתן של אחרות.
 - אנו עוסקות בפרקטיקה של ההדרכה, ולא בדמויות הספציפיות שבייצוג.
 - אנו מבינות שהייצוג הוא חלק מהקשר רחב יותר.
 - אנו מניחות שהמדריכה והסטודנטית פעלו על פי היגיון כלשהו, ואם לא ירדנו לסוף דעתן נעשה מאמץ נוסף להבין אותן.
 - אם המדריכה בעלת הייצוג נוכחת, איננו אומרות דבר שעלול לפגוע בה. אם היא אינה נוכחת – איננו אומרות דבר שלא היינו אומרות לו הייתה נוכחת עימנו.
 - כל הנאמר בינינו ביחס לייצוג נשאר במפגש הلمידה.

ג. מבנה המפגש

במהלך המפגש נעבוד בזוגות/בקבוצות ובמליאה. בתחילה נעיין בייצוג, ננתח אותו על פי רכיבים שונים, ננסה להבין את המורכבויות המלוות את שיתוף הפעולה בין המד"פית לבין המורה המכשירה. לבסוף נחשוב ביחד על חלופות להתמודדות, ונערך סיכום רפלקטיבי.

3. הצגת המקרה והגדרת הסוגיה: שיתוף פעולה וחלוקת תפקידים פורייה בין מד"פית לבין מורה מכשירה (מליאה) -

10 דקות

א. רציונל המפגש

המפגש מוקדש לחלוקת התפקידים בין המד"פית לבין המורה המכשירה. קיימת עמימות באשר לתפקידים ולחלוקת האחריות בעבודה עם הסטודנטיות בהתנסות המעשית, ולכן נוצרות דילמות בנוגע לניהול המשותף של מד"פית ומורה מכשירה: איך מנהלים את חלוקת העבודה ביניהן? כיצד ניתן להתמודד – ביחד ולחוד – עם סטודנטיות שאינן עומדות במחויבויות שלהן בהכשרה המקצועית? האם קיימת – או צריכה להתקיים – חלוקת תפקידים מוגדרת בין המד"פית לבין המורה המכשירה? מהן הגדרות התפקיד של המד"פית ושל המורה המכשירה? הייצוג מאפשר הצצה לניהול המשותף בין מד"פית לבין מורה מכשירה. נדון בדילמות אלה במהלך המפגש.

מתווה הנחייה לחקר הפרקטיקה

ב. הצגת הרקע לייצוג

שרית היא מד"פית זה 12 שנים. קבוצת ההדרכה שלה מונה 18 סטודנטיות, המתנסות בשני בתי ספר יסודיים יומיים בשבוע. שרית מגיעה לכל בית ספר למשך יום שלם פעם בשבועיים. מורן, מורה מכשירה, עובדת באחד מבתי הספר הללו שנים רבות. היא הכשירה בבית הספר סטודנטיות ממכללות אחרות, אך זו השנה הראשונה שבה משובצת בכיתה סטודנטית מהמכללה של שרית – טל. שרית ומורן לא נפגשו עד האירוע המתואר, ואינן מכירות זו את זו ואת סגנון העבודה של כל אחת מהן. כמו כן, לא נערך ביניהן תיאום ציפיות והגדרות תפקיד. מורן פנתה לסגנית בית הספר ואשת הקשר עם המכללה (רונית), ודיווחה לה על איחורים חוזרים של טל ועל כך שאיכות ההוראה שלה אינה משתפרת – גם אחרי שיחות ועבודה עימה. רונית שוחחה עם שרית וסיפרה לה על הקושי בעבודה עם טל. בעקבות השיחה שלחה שרית הודעת ואטסאפ למורן, בניסיון לתאם פגישה ולשמוע ממנה על הקושי. השתיים לא הצליחו לתאם פגישה או שיחת טלפון, אך המשיכו להתכתב בוואטסאפ. במסגרת ההתכתבויות שרית ביקשה לשמוע ממורן על הקשיים בעבודה עם טל הסטודנטית, ולחשוב ביחד איך יוכלו להתמודד עם הקושי.

ג. קריאה קולית של הייצוג במליאה

נקרא תמלול של התכתבות ואטסאפ מתמשכת שהתקיימה באופן לא רציף במשך ימים אחדים בין שרית, המד"פית, לבין מורן, המורה המכשירה. אפשר למנות שתיים מהמשתתפות להקריא את התמלול – האחת את דברי המד"פית והאחרת את דברי המורה.

דגשים למנחה: לאחר קריאת התמלול תוכלי להשאיר זמן לשאלות הבהרה. שאלות הבהרה מרמזות לעיתים על הצעות לפתרון. כדאי להימנע משאלות מסוג זה, ולנווט את הדיון לשאלות הבהרה שנועדו להשלים מידע חסר או לבאר את הפרטים שאינם מובנים בתמלול ובתיאור האירוע.

4. חקר ייצוג: זיהוי ופרשנות של דוגמאות לחזקות, למצוקות ולאינטרסים מתוך הייצוג (זוהות/קבוצות) - 20 דקות

נתבונן בתמלול וננסה לזהות חזקות, מצוקות ואינטרסים של המד"פית ושל המורה המכשירה, ונמפה אותם בהתאם לטבלה. בטבלה נוסיף דוגמאות או עדויות מתוך התמלול. העיסוק במצוקות, בחזקות ובאינטרסים מאפשר לחשוף היבטים פחות גלויים בשיח היום-יומי בין בעלות תפקידים שונות. חשיפת הפערים והמתחים בסיטואציה יכולה לתמוך בשיפור המקצועיות של המד"פיות ובטיוב שיתוף הפעולה בינן לבין מורות מכשירות. נכוון את הדיון להיבטים מקצועיים, מערכתיים ומוסדיים ואף רגשיים-אישיים. ניתן לבקש למלא את הטבלה על פי השאלות המנחות המוצגות להלן.

שאלות מנחות: קראו את התמלול וסמנו בטקסט עדויות ל:

- חזקות של המד"פית ושל המורה
- מצוקות של המד"פית ושל המורה
- אינטרסים של המד"פית ושל המורה

מתווה הנחייה לחקר הפרקטיקה

סכמו בטבלה

חוזקות	מצוקות	אינטרסים
מורה מכשירה		
דוגמאות:	דוגמאות:	דוגמאות:
מד"פית		
דוגמאות:	דוגמאות:	דוגמאות:

 **עבור המנחה: ראי דוגמה לרעיונות אפשריים למילוי הטבלה בנספח א:** חקר ייצוג – זיהוי ופרשנות של דוגמאות לחוזקות, למצוקות ולאינטרסים מתוך הייצוג – דוגמה לטבלה מסכמת (עמ' 10–11).

חשוב להדגיש כי בטבלה שבנספח מוצגות כמה **דוגמאות** לניתוח הייצוג, על פי השאלות המנחות. אנו מציעות למנחה להיעזר בה **כחומר רקע** לתמיכה בהנחיית הדיון. בכל מקרה, אין מדובר ברשימת תשובות שנרצה בהכרח לכוון אליהן במהלך הדיון, אלא בכיוונים פרשניים אפשריים שהמנחה יכולה להציע. ניתן לחשוב על דרכים נוספות להיעזר בטבלה. למשל, להביא את הטבלה כבסיס לפתיחת השיח המשותף, ולבחון את הכתוב בה בעיניים ביקורתיות. ניתן להציע למשתתפות לשנות, לדייק ולהוסיף עוד רעיונות לניתוח הייצוג.

5. ניתוח מתחים הכרוכים בעבודה המשותפת (מליאה) - 10 דקות

בשלב הראשון כל זוג/קבוצה ישתפו בתובנות מרכזיות מהדיון. נרכז את התובנות בטבלה על הלוח/דף.

שאלות מנחות

- אילו אינטרסים מנחים את המד"פית בעבודתה מול המכללה? מול הסטודנטית? מול בית הספר? מול המורה?
- אילו אינטרסים מנחים את המורה המכשירה בעבודתה מול הסטודנטית? מול ההנהלה? מול המד"פית?
- אילו הנחות מקדימות יש למד"פית ולמורה המכשירה?
- במה דומים ובמה נבדלים האינטרסים של המד"פית ושל המורה המכשירה?
- אילו מתחים זיהיתן בשיתוף הפעולה בין המורה המכשירה לבין המד"פית?

דגשים למנחה

- בדיון על האינטרסים כדאי להתמקד תחילה במה שעלה מהתמלול. בהמשך ניתן להרחיב את האפשרויות.
- מתוך הבנת ההבדלים בין המורה המכשירה לבין המד"פית (בהקשר של אינטרסים, חוזקות וקשיים) ניתן לזהות מתחים בבסיס שיתוף הפעולה ביניהן. מתחים אלה עשויים ללוות אותנו בשגרת העבודה היום-יומית. הדיון בהם יכול לתמוך בהבנת המורכבות הכרוכה בעבודה המשותפת, בהכרה בצרכים השונים של כל אחת, ובהמשך – לסייע בחשיבה ובעשייה משותפות המביאות בחשבון נקודות מבט וצרכים שונים.

6. הצעת חלופות להתמודדות (קבוצות/זוגות, ולאחר מכן במליאה) - 25 דקות**א. דיון על חלופות (קבוצות/זוגות)**

לאחר שניתחנו היבטים שונים בייצוג, נחשוב מה ניתן לעשות במצבים דומים.

נציע חלופות לעבודה משותפת של מורה מכשירה ומד"פית אשר מתמודדות יחד עם אתגרים בעבודה עם סטודנטיות. כדי לעזור במיקוד השיח, נוכל להתייחס להיבטים אלה:

1. דרכים שבהן ניתן לברר, להבין אחת את עמדת השנייה, לדון באי הסכמות ולחשוב כיצד ניתן לתמוך בקידום העמדות והמטרות השונות.
2. ערוצי תקשורת לעבודה בין מד"פית לבין מורה מכשירה. למשל, תקשורת פנים אל פנים, בטלפון או בוואטסאפ.
3. מנגנונים ופעולות לחלוקת תפקידים בין המד"פית לבין המורה המכשירה, ולתיאום ביניהן.
4. דרכי פעולה אפשריות לעבודה של המד"פית והמורה המכשירה מול הסטודנטית, ביחד ובנפרד.

ב. סיכום (מליאה)

כל קבוצה/זוג מציג את התובנות המרכזיות מהדיון בחלופות. נסכם את החלופות השונות על הלוח, ונסווג את החלופות לפי ארבעת הסעיפים לעיל (1-4). לאחר מכן נדון ביתרונות ובחסרונות של החלופות שהמשתתפות הציעו. ניתן לארגן ולתעד את התובנות בטבלה.

שאלות מנחות

מהם היתרונות והחסרונות של כל אחת מהחלופות?
לאילו מהמתחים חלופות אלה נותנות מענה? באיזה אופן?
לאילו מהמתחים חלופות אלה אינן נותנות מענה? מדוע?

דגשים למנחה

- המשתתפות עשויות להתייחס בהרחבה להיבטים רגשיים המלווים את המורה המכשירה ואת המד"פית במקרה המתואר. חשוב להתייחס להיבטים אלה, ולצידם לדון בהיבטים נוספים שיכולים להעשיר את הדיון: פדגוגיים, מערכתיים-ארגוניים, דיסציפלינריים.
- ניתן לחשוב על חלופות לאחד המתחים העיקריים שזוהה במהלך הדיון, ולבחון רק אותו לעומק.
- תיעוד החלופות בטבלה יכול לסייע ככלי לחשיבה עליהן, ולעודד את יישומן בהקשרי העבודה של המשתתפות.
- ניתן לשלב בסיום הדיון פעילות (ראו נספח ב: הצעה לפעילות: תהליך לקידום שיתוף פעולה פורה בין מדפ"ית לבין מורה מכשירה, שיכולה לתמוך בשיתופי הפעולה בין מד"פית למורה מכשירה. פעילות זו הוצעה על ידי מד"פיות בעקבות דיון בייצוג שבמרכז מהלך זה. גם כאן, זוהי הצעה בלבד למתווה לתהליך עבודה משותף בין מדריכה פדגוגית למורה מכשירה. ניתן להציע פעילות זו כרעיון נוסף במסגרת הדיון על החלופות, ולבחון את יתרונותיו וחסרונותיו. ניתן להציע תהליכים נוספים לקידום העבודה המשותפת בין המדריכה הפדגוגית לבין המורה המכשירה.

7. סיכום רפלקטיבי (מליאה) - 10 דקות

בשלב זה מומלץ לחבר בין הדיון שניהלו המשתתפות על המקרה הנתון לבין עבודתן כמד"פיות. ניתן לשאול במישורין על הדיון שהתנהל. לדוגמה:

- איזו שאלה או אמירה במהלך הדיון עניינה אותי במיוחד?
- אילו תובנות אני לוקחת איתי לעבודתי?
- איזו סוגיה מתקשרת לדילמה שיש לי בעבודה שלי כעת? באיזה אופן?

לסיום, ניתן לפתוח לדיון פעולות המשך של המשתתפות בעקבות הלמידה.

מתווה הנחייה

חקר הפרקטיקה - חלוקת תפקידים בין מדריכה פדגוגית לבין מורה מכשירה

המפגש נועד לקדם למידה משותפת בסוגיית המורכבות המלווה שיתופי פעולה בין מדריכה פדגוגית (מד"פית) לבין מורה מכשירה, באמצעות חקר הפרקטיקה שבמרכזו הייצוג שלהלן.

מטרות המפגש

- זיהוי ופרשנות של חוזקות, קשיים ואינטרסים המשפיעים על שיתוף הפעולה בין מד"פית לבין מורה מכשירה אשר מתמודדות עם אתגר בעבודתן עם סטודנטית מסוימת.
- העמקה בסוגיית המתחים המלווים את שיתופי הפעולה בין מד"פית לבין מורה מכשירה.
- הרחבת אפשרויות הפעולה להתמודדות עם מתחים אלה.
- תרגול וחיזוק מיומנויות חקר הפרקטיקה.

קהל היעד

ניתן לערוך חקר פרקטיקה בכל צוות חינוכי במסגרת פיתוח מקצועי, כולל צוות מד"פיות וצוות מורות מכשירות.

משך המפגש

שעה וחצי.

מה כולל המפגש?

במהלך המפגש יתנסו המשתתפות בחקר פרקטיקה המתמקד בחקירה משותפת של ייצוג – תיעוד אירוע אמיתי משגרת עבודתה של מד"פית. הדיון בייצוג יתמקד בשאלה הנוגעת לשיתוף הפעולה ולחלוקת התפקידים בין מד"פית לבין מורה מכשירה בהקשר של עבודה עם סטודנטית אשר מתקשה לעמוד בדרישות ההכשרה.

מהלך המפגש	משך הזמן
1. פתיחה: צפייה בסרטון בנושא חלוקת תפקידים	10 דקות
2. הצגת מטרת המפגש, כללי אתיקה לדיון, הצגת רקע לסוגיה ומהלך המפגש (מליאה)	5 דקות
3. הצגת המקרה והגדרת הסוגיה: שיתוף פעולה וחלוקת תפקידים פוריה בין מד"פית לבין מורה מכשירה (מליאה)	10 דקות
4. חקר ייצוג: זיהוי ופרשנות של דוגמאות לחוזקות, למצוקות ולאינטרסים העולות מהייצוג (אישי/זוגות/קבוצות)	20 דקות
5. ניתוח מתחים הכרוכים בעבודה המשותפת (במליאה)	10 דקות
6. הצעת חלופות להתמודדות (זוגות/קבוצות, ולאחר מכן במליאה)	25 דקות
7. סיכום רפלקטיבי (מליאה)	10 דקות

אפשרות להרחבה במידה שיש זמן: הצגת הצעה למודל עבודה (מומלץ לערוך דיון על המודל המוצע ולדייק אותו בהתאם לצרכים ולנהלים בצוות הספציפי)



נספח א.

חקר ייצוג - זיהוי ופרשנות של חוזקות, מצוקות ואינטרסים מתוך הייצוג:

דוגמאות לכיוונים פרשניים

חשוב להדגיש כי בטבלה מוצגות כמה **דוגמאות** לניתוח הייצוג, על פי השאלות המנחות. הטבלה המוצגת כאן אינה מלאה כדי לא לסגור את כיווני החשיבה האפשריים. אנו מציעים את הטבלה הזאת למנחה **כחומר רקע** שיכול לתמוך בחשיבה ובהנחית הדיון. בכל מקרה, אין מדובר כרשימת תשובות שנרצה בהכרח לכוון אליהן במהלך הדיון, אלא בכיוונים פרשניים אפשריים שהמנחה יכולה להציע. ניתן לחשוב על דרכים נוספות להיעזר בטבלה. למשל, להביא אותה כבסיס לפתיחת השיח המשותף ולבחון את הכתוב בה בעיניים ביקורתיות. ניתן להציע למשתתפות לשנות, לדייק ולהוסיף רעיונות נוספים לניתוח הייצוג.

דוגמה לטבלה מסכמת

חוזקות	חוזקות	מצוקות
מורה מכשירה		
חוששת לפגוע בסטודנטית אבל מרגישה שצריך להעמיד אותה במקומה דוגמה "אני לא רוצה שהיא תרגיש איזושהי אי נעימות... אני חוששת שאם נעשה את זה יחד זה עלול עוד יותר להלחיץ אותה" "היא מקסימה ונעימה... חשוב לי שהיא תבוא בכיף להתנסות ולא תרגיש אי נעימות. אני מנסה לחשוב איך כן את יכולה להתערב בלי שזה יפגע בה"	טובת הכיתה שלה – רוצה שהסטודנטית תעביר שיעורים טובים בכיתה דוגמה "אני מכוונת אותה לנושאים ספציפיים... אני מנחה אותה להכין שיעורים מגוונים, להשתמש בעזרים, חלוקה לרמות עבודה, תכנון זמן נכון" "היא הייתה שולחת לי תכנון שיעור ביום רביעי בערב כאשר את השיעור היא צריכה להעביר בחמישי. זה לא משאיר לה זמן להתכונן, לתקן, להכין חומרים"	
מבינה את הקשיים של הסטודנטית דוגמה "אני אף פעם לא שופטת מההתחלה, ואני יודעת שלכל אחד יש אילוצים, סידורים ועיסוקים בחיים" "אני כן מעודכנת לגבי המצב שלה בבית. היא שיתפה אותי וסיפרה לי. אני יודעת שהיא לבד. זה בהחלט מעורר הרבה חמלה והתחשבות, ואני מביאה גם את זה בחשבון כמובן. ואני יודעת שלא פשוט ושאלן לה זמן, ושהיא מאוד מאוד עמוסה"	אין לה זמן דוגמה "סליחה שלא הגבתי בזמן... פשוט נכנסתי לכיתה" "אמרתי לה שאני לא יכולה שהיא צריכה להעביר שיעור ביום חמישי, וביום רביעי, שזה אגב היום החופשי שלי וזה היום הכי עמוס בשבוע מבחינתי, להגיש לי מערך שיעור ביום רביעי. אני לא יכולה"	

מתווה הנחייה לחקר הפרקטיקה

חוזקות	חוזקות	מצוקות
מדריכה פדגוגית		
השליטה שלה במצב מוגבלת: מי שעובדת ישירות עם הסטודנטית בכיתה ודורשת ממנה זו המורה דוגמה "אני בהחלט מצפה ממנה להגיע בזמן. לגבי השיעורים – גם ההגשה, אני מצפה שהיא תגיש מערך. הן אמורות להגיש מערך, ואני מצפה שזה יוגש בזמן. זה משהו שאפשר לדבר עליו ברמת תיאום ציפיות של לבקש ממנה להגיש את זה כמה ימים לפני, כי את לא יכולה לעבור על זה. כאילו, זה נראה לי טכני. לא יודעת אם כבר דיברתן על זה או לא" "אני בעד שהסטודנטיות ידעו שהמדריכה יודעת, ושנחנו מטפלים בזה בצורה רחבה. אבל עוד פעם, זה שלך כרגע להחלטה, אז תודיעי לי ותעדכני"	רוצה לשמור על תקשורת טובה עם בית הספר ועם המורה המכשירה דוגמה "קודם כול תודה, זה מאוד מאוד חשוב לשמוע על התפקוד של הסטודנטים.... לפעמים אנחנו מקבלים מידע רק בסוף השנה על כל מיני דברים שלא הלכו חלק, ואז כבר מאוחר מדי. אז חשוב לי להיות מעודכנת ושתמשיכי לעדכן אותי"	
		משאירה מרחב פעולה למורה המכשירה דוגמה "אני מציעה אחד, ששוב את תדברי איתה, אם את לא רוצה שאני אעשה את זה. אפשרות שנייה זה שאני אדבר איתה. אני עושה את זה בעדינות אבל גם באסרטיביות... אפשרות שלישית שנעשה את זה ביחד... אבל בכל מקרה מה שלא יהיה תחליטי את, ואני רוצה ככה לזרום איתך"

נספח ב.

הצעה לפעילות: תהליך לקידום שיתוף פעולה פורה בין מד"פית למורה מכשירה

פעילות זו הוצעה על ידי מד"פיות בעקבות דיון בייצוג שבמרכז מהלך זה. זוהי הצעה בלבד למתווה לתהליך עבודה משותף בין מדריכה פדגוגית לבין מורה מכשירה. ניתן להציע פעילות זו כרעיון נוסף במסגרת הדיון על החלופות, ולבחון את יתרונותיו וחסרונותיו. ניתן להציע תהליכים נוספים לקידום העבודה המשותפת בין המדריכה הפדגוגית לבין המורה המכשירה.

ההתנסות המעשית של סטודנטיות להוראה כוללת תהליכי עבודה ולמידה במסגרת משולש ההדרכה סטודנטית-מורה מכשירה-מד"פית. תרומתן המשותפת של המד"פית והמורה המכשירה לתהליך מאפשרת צמיחה והתפתחות של הסטודנטית להוראה במהלך לימודיה. אולם שילוב הכוחות ושיתוף הפעולה הפורה בין המורה המכשירה לבין המד"פית אינו מובן מאליה, ודורש הבניה. אחת הדרכים לעשות זאת היא יצירת סדירויות שמטרתן חלוקת תפקידים וביסוס העבודה משותפת.

הצעות מעשיות

כיוון שלוחות הזמנים של המורות ושל המד"פיות הם עמוסים מאוד, כדאי לנסות ולקבוע תאריכים למפגשים המפורטים למטה כבר בתחילת השנה, ולעמוד על קיומם במועד. אין מדובר בהכרח במפגשים ארוכים במיוחד, אך קיומם יכול לחסוך זמן ואי הבנות, ולתמוך בעבודה השוטפת.

1. שיחת תיאום ציפיות - בתחילת שנה

דגשים לשיחה

- הבהרת המחויבות של הסטודנטיות במסגרת ההתנסות: מהן הדרישות ה"טכניות" מטעם המכללה ומטעם בית הספר? מהן הדרישות והציפיות המקצועיות? כיצד תיעשה ההתנסות?
- הגדרת תפקידן הכללי ותחומי האחריות של המד"פית ושל המורה המכשירה: באשר למחויבויות המקצועיות של הסטודנטיות בבית הספר, ובאשר למקרים שבהם הן נתקלות בקשיים בהקשר זה מול סטודנטיות וגורמים נוספים.
- מטרת השיחה היא לחתור להגיע להבנות בדבר דרכי פעולה כאשר נתקלים בקשיים או במצבים מאתגרים במשך השנה. כדאי לתת דוגמאות משנים קודמות למצבים אלה, ולחשוב על דרכים מיטביות ועל חלוקת האחריות.
- ניתן לקיים מפגש זה עם כמה מורות מכשירות יחד.

2. שיחות שוטפות - אחת לתקופה

שיחות אלה יכולות לספק מידע על תפקוד סטודנטיות (מעין פגישות סטטוס), ולבחון דרכים להתמודדות עם בעיות נקודתיות.

דגשים לשיחה

- תהליך ההתפתחות של הסטודנטיות במסגרת ההתנסות: הערכה בשלב זה בשנה כיצד התקדמה כל סטודנטית, וחשיבה משותפת על האופן שבו ניתן להמשיך ולתמוך בהתקדמותה. כדאי להתחיל במבט הוליסטי יותר על הסטודנטיות, ולא להתמקד אך ורק "בבעיות" או בקשיים ובמציאת פתרונות נקודתיים.
- בחינת התפקוד והמחויבות של הסטודנטיות במסגרת ההתנסות, בניסיון לחשוב יחד מאין נובעות הבעיות וכיצד ניתן להתמודד עימן.
- גיבוש משותף של תוכנית עבודה שתומכת בתהליכי ההתפתחות ומתמודדת עם הקשיים והאתגרים.