



הועדה לתכנון ולתקצוב | Planning & Budgeting Committee

# דו"ח הוועדה להערכת איכות של התוכניות להוראת החינוך המיוחד

## המכללה האקדמית הדתית לחינוך שאנן

תשפ"ב

2023

## תוכן

3	פרק 1 : רקע
4	פרק 2 : תהליכי העבודה של הוועדה
5	פרק 3 : הערכת האיכות של תכנית הלימודים להוראת חינוך מיוחד במכללה האקדמית הדתית לחינוך שאנן
5	3.1 הנהלה ומבנה המכללה
6	3.2 סגל התוכנית
6	3.3 תוכנית הלימודים
8	3.4 הכשרה מעשית
9	3.5 סטודנטיות ובוגרות
11	3.6 תשתיות
11	3.7 מחקר
12	פרק 4 : סיכום והמלצות
15	נספח 1

## פרק 1 : רקע

בהתאם להחלטתה להעריך את תכניות הלימודים להכשרת עובדי הוראה בתחום החינוך מיוחד, מינתה המועצה להשכלה גבוהה (מלי"ג) את הוועדה להערכת איכות של התחום בהרכב הבא :

- פרופ' טלי היימן, האוניברסיטה הפתוחה, יו"ר
  - פרופ' תומס גומפל, בית הספר לחינוך, האוניברסיטה העברית
  - פרופ' סיגל עדן, הפקולטה לחינוך אוניברסיטת בר אילן
  - ד"ר היידי פלביאן, בית הספר לחינוך, המכללה האקדמית אחוה
  - ד"ר גלעדה אבישר, המכללה האקדמית בית ברל
- הגב' קרן חרושצ'וב ריכזה את עבודת הוועדה מטעם המועצה להשכלה גבוהה.

במסגרת עבודתה התבקשה הוועדה :

1. לבחון את דוחות ההערכה העצמית שהוגשו על ידי המוסדות המקיימים תכניות לימודים להכשרת עובדי הוראה בתחום חינוך מיוחד ולקיים ביקורים במוסדות אלה.
2. להגיש למלי"ג דו"ח פרטני עבור כל אחת מתוכניות הלימודים הכולל את ממצאי הוועדה והמלצותיה.
3. להגיש למלי"ג דו"ח כללי הכולל הערות רוחביות בנוגע לתחום המוערך ולמקומו במערכת ההשכלה הגבוהה ובישראל בכלל.

תהליך ההערכה כולו התבצע בהתאם להנחיות המלי"ג לכתיבת דו"ח הערכה עצמית במכללות לחינוך מפברואר 2022.

## פרק 2 : תהליכי העבודה של הוועדה

בשל משבר הקורונה התקיימה חלק מעבודת הוועדה באופן מקוון. הוועדה התכנסה לראשונה ב- 20.3.2022. בישיבתה דנה הוועדה בנושאים עקרוניים הנוגעים למערכת ההשכלה הגבוהה בישראל, לפעילות הערכת האיכות בכלל ובמכללות האקדמיות לחינוך בפרט.

במסגרת פעילותה קיימה הוועדה ביקורים בכל המכללות האקדמיות לחינוך אשר מוסמכות להעניק תארים בתחום הוראת חינוך מיוחד. הביקורים התקיימו בין החודשים מאי 2022 וינואר 2023. במהלך החודשים מאי עד יולי 2022, נערכו הביקורים במכללות הבאות: אורנים - המכללה האקדמית לחינוך, סמינר הקיבוצים - המכללה לחינוך לטכנולוגיה ולאומנויות, האקדמית גורדון - המכללה לחינוך, המכללה האקדמית אחוה, המרכז האקדמי לוינסקי וינגייט, המכללה האקדמית בית ברל, האקדמית חמדת, המכללה האקדמית הערבית לחינוך בישראל - חיפה, המכללה האקדמית לחינוך תלפיות, אלקאסמי - מכללה אקדמית לחינוך.

במהלך החודשים נובמבר עד ינואר 2023, נערכו הביקורים במכללות הבאות: המכללה לחינוך על שם קיי, המכללה האקדמית לחינוך גבעת וושינגטון, המכללה האקדמית לחינוך ע"ש דוד ילין, מכללת סכנין, מכללת ירושלים, המכללה האקדמית תל-חי - הקמפוס לחדשנות בחינוך ובהוראה בקצרין (לשעבר "המכללה האקדמית אוהלו בקצרין"), המכללה האקדמית הרצוג, מכללת שאנן - האקדמיה הדתית לחינוך, מכללת אמונה - אפרתה, אורות ישראל - מכללה אקדמית לחינוך. במהלך הביקורים נפגשה הוועדה עם בעלי תפקידים בהנהלת המוסד, עם הנהלת התוכנית, עם הסגל, ועם סטודנטים ובוגרים.

בשל המספר הרב של המוסדות המקיימים תוכניות לימודים בתחום זה, התפצלה הוועדה לשני צוותים; כל צוות ביצע הערכת איכות בכעשרה מתוך עשרים המוסדות שבבדיקה. כמו כן, עבודת הוועדה התחלקה כך שבכל מוסד ביקרו בין שניים לארבעה חברי ועדה.

דו"ח זה עוסק בחוג לחינוך מיוחד במכללה האקדמית לחינוך שאנן [בהמשך הדוח - מכללת שאנן]. ביקור הוועדה במכללה התקיים בתאריך 1.05.01.2023

בביקור במכללה האקדמית לחינוך שאנן, השתתפו מבין חברי הוועדה: פרופ' טלי היימן, ד"ר גלעד אבישר וד"ר היידי פלביאן.

הוועדה מודה להנהלה הבכירה במוסד ולתוכנית לחינוך מיוחד על דו"ח ההערכה העצמית ועל קבלת הפנים והאירוח האדיב בעת יום הביקור של נציגי הוועדה במוסד.

---

<sup>1</sup> סדר היום של הביקור מצורף כנספח 2 לדו"ח זה.

## פרק 3 : הערכת האיכות של תכנית הלימודים להוראת חינוך מיוחד במכללה האקדמית הדתית לחינוך שאנן

דו"ח זה מתייחס למצב הקיים בעת ביקור הוועדה במוסד ואינו מתייחס לשינויים שחלו מאז. דו"ח זה מתעד את המסקנות אליהן הגיעה ועדת הערכת האיכות בהתבסס על המסמכים אשר נמסרו על ידי המוסד, מידע שהתווסף במהלך השיחות במוסד, דיונים והבחנות של הוועדה ומידע אשר זמין לוועדה.

### 3.1 הנהלה ומבנה המכללה

המכללה האקדמית הדתית לחינוך שאנן נוסדה בחיפה בשנת תשי"א (1950/51) כדי להכשיר עתודת מורים וגננות לחינוך הדתי באזור חיפה והצפון וקיבלה הכרה אקדמית בכל המסלולים והחוגים בשנת 2001 (פרט לחוג חינוך בלתי פורמלי – שנמצא עדיין במעמד היתר). כיום לומדים בה פחות מ-700 סטודנטים במגוון מסלולי הכשרה ותכניות התמחות.

המכללה רואה חשיבות בחינוך תורני-אקדמי-פדגוגי של הסטודנטים כך שיהיו מחנכים שיוכלו לעמוד באתגרי העתיד. השאיפה היא לחזק את הרמה החינוכית-תורנית בבתי הספר באמצעות שילובם של בני תורה בעבודה במוסדות חינוך תוך שילוב בין לימודי קודש ובין לימודי חול.

הנהלת המכללה ביקשה לציין כי הם מקבים בשמחה כל תהליך של הערכת איכות שמטרתו לשפר את תהליכי העבודה והכשרת המורים.

על פי דוח ההערכה העצמית, חזון המכללה הוא להכשיר מורים רלוונטיים, שמגיעים לשטח מעודכנים בכל הקשור למערכת החינוך. במכללה שואפים להכשיר מורה שהוא גם מנטור, שיוודע לעבוד בצוות עם כלל הגורמים בבית הספר ושמכיר תחומים מעבר לתחום הכשרתו הספציפית. בתחום החינוך המיוחד, שואפים במכללה להכשיר מורים ומורות שיכולים להשתלב בכיתות כוללניות, וכן להיפך – שמורות "רגילות" תרכושנה את הכלים ללמד תלמידים עם צרכים מיוחדים שמשולבים בכיתתן. חזון החוג לחינוך מיוחד הוא להכשיר מורים בעלי השקפת עולם דתית-לאומית הרואים בחינוך מקצוע ששליחות בצדו. ההכשרה בשאנן מכוונת להוראה בכיתה כוללנית, מה שמכונה כיתה משלבת או משולבת.

המכללה מקפידה לפתח קשרי עבודה ויחסי גומלין עם מנהלי המחוזות מהן מגיעות הסטודנטיות (מנתניה בדרום, בית שאן במזרח והגולן בצפון). המכללה עובדת עם שני מחוזות של משרד החינוך – מחוז צפון ומחוז חיפה. צוות המכללה מקפיד על קשר רציף עם הקהילות השונות, וזאת באמצעות המדריכות הפדגוגיות והמורות המאמנות. במרכז השקפת עולמם עומדת השתלבותם של תלמידים עם צרכים מיוחדים במסגרות החינוך הרגיל לקראת השתלבותם בקהילה בהגיעם לבגרות.

במכללה פועלת תוכנית "חינוך מכיל" של משרד החינוך. במסגרת התוכנית מקיימים ימי עיון לכלל המרצים. הסגל בשאנן מקדיש ארבע שעות להכשרת המרצים ושלוש שעות להכשרת רכזים בכל הנוגע לחינוך מכיל. הנהלת המכללה וראשי התכנית פועלים לקידום שיתופי פעולה לעידוד הכלה והם רואים בכך גם דוגמה (modeling) עבור הסטודנטים. המכללה החלה בתהליך של שילוב תכני הכלה בכלל הקורסים הנלמדים.

יש במכללה ועדות עבודה שונות וקבוצות חשיבה שמטרתן לשלב שינויים עדכניים בתהליך הכשרת המורים. כמו כן פועל במכללה מרכז "יח"ס" (יחידת סיוע) לסטודנטים עם צרכים מיוחדים.

מפתחים הכשרה בעקבות הפדגוגיה החדשנית – הוקמו שלושה מרכזים שמשולבים תחת מרכז "המראה". מדובר בשינוי תהליכי פדגוגיה ושינוי תפיסות פדגוגיות בקרב המרצים המלמדים. במסגרת

פיתוח הסגל, כל המרצים חייבים לעבור את הקורסים תוך שלוש שנים. הפעילות מלווה בתהליכי הערכה ומדידה של תהליכי ההכשרה.

סגנית הנשיא עוסקת גם בקידום איכות ההוראה במכללה. היא מאמינה בהוראה איכותית והכשרה מיטבית, ודואגת שאלה יהיו מילות המפתח של טיפוח הסגל. זאת ועוד, הסגל מתייחס לכלל הלומדות כמורות לעתיד ולכן מתרגמים כל דבר לפרקטיקה.

במסגרת קידום תהליכי ההכשרה במכללה, שולבה הגישה לפדגוגיה חדשנית בכל הקורסים. זאת בשילוב קורס SEL ומרכז סימולציות ושימוש באמצעים טכנולוגיים ע"י כל צוות המרצים. במכללה קיימת הפרדה בין מסלול לבין חוג. ההפרדה קיימת גם בין תפקיד ראש מסלול לתפקיד ראש חוג. נדרש לחדד את ההבחנות הרעיונית והמעשית בין מסלול לבין חוג.

#### **המלצות הכרחיות:**

- צוות המכללה חייב למקד את השינויים הנדרשים בהכשרת מורי העתיד ולהתאים לכך את תוכניות הלימודים.
- יש לחדד את ההבדל בין מסלול לבין חוג.

### **3.2 סגל התוכנית**

הנהלת המכללה מקפידה על איתור וגיוס מרצים מומחים בתחומם, שלהם רקע מעשי וניסיון בשטח. ברם, מצב זה גורם לכך שאין מספיק מרצים בעלי תואר שלישי המלמדים במכללה. על אף שהוועדה התרשמה שלחלק נכבד מהסגל הליבתי יש תואר שלישי אין זה מספיק. הסגל אינו מרבה לפרסם פרסומים אקדמיים ואינו מרבה בפעילות מחקרית. מרצים רבים לא הוכשרו בתחום החינוך המיוחד, וניכר כי ישנו מגוון רחב של דיסציפלינות אקדמיות בקרב הסגל המלמד. נקודה נוספת ראויה לציון היא שחלק נכבד מהמרצים הם גם מדריכים פדגוגים, והדבר משפיע על יכולתם לחקור ולפרסם בבימות אקדמיות. בשיחה עם הסגל האקדמי נאמר שמופעל עליהם לחץ למנוע את נשירת הסטודנטיות, וזה משפיע לא פעם על איכות ההוראה, וכן גורם להעלאת הציונים.

#### **המלצות הכרחיות:**

- יש לגייס מרצים בעלי תואר שלישי המתמחים בתחומים רלוונטיים.
- יש לפעול לקדם מחקר ופרסום אקדמי בינלאומי בקרב אנשי הסגל.
- יש לפתח תהליכי תמיכה בסטודנטיות מתקשות; תמיכה שתעזור להן להתקדם בלימודים מבלי שסגל ההוראה ירגיש כי זה מוריד את רמת ההוראה.

### **3.3 תוכנית הלימודים**

ב-1996 נפתח מרכז ההוראה מותאמת במכללה שהפך לנדבך חשוב בתכנית הכשרת מורים לחינוך מיוחד. במרכז זה משמשים סטודנטים בשנה השלישית ללימודים כמורים לתלמידים עם קשיים בקריאה, כתיבה ומתמטיקה המגיעים למכללה במיוחד פעם בשבוע ומקבלים שיעורים מותאמים בהנחיית סגל המרצים של החוג לחינוך מיוחד.

במהלך ארבע שנות הלימודים מתקיימות שתי תכניות הכשרה להוראה בחינוך מיוחד לגילאי 6-21 :

1. חינוך מיוחד, הכולל התמחות בחינוך מיוחד והתמחות כללית בהוראה ;

2. חינוך מיוחד הכולל לימודים בשני חוגים אקדמיים שאינם חינוך (תנ"ך ומתמטיקה).

בנוסף, במסגרת לימודי ההכשרה להוראה בגיל הרך, פועל בהיקף מצומצם מסלול חינוך מיוחד לגיל הרך (מגיל לידה עד גיל שש). בתכנית זו, בנוסף ללימודי הגיל הרך הסטודנטיות לומדות עוד 26 ש"ש בחינוך מיוחד ומתנסות בהוראה בגני ילדים של החינוך המיוחד. חשוב לציין שבשנת תש"פ לא הייתה הרשמה למסלול לימודים זה.

מעיון ברשימת הקורסים, הוועדה מצאה כי ישנו צורך לעדכן את מקורות הסילבוסים בעברית ולהוסיף מקורות באנגלית. בתכנית הלימודים חסר קורס לניהול כיתה, אולם נאמר לוועדה שבמסגרת הסדנא המד"פיות מתייחסות לנושא זה.

כשנשאלו לגבי הקורסים המקוונים, התחושה של הסטודנטים היא שהם לא מאורגנים ולא ערוכים ואין הסברים נלווים לקריאה הנדרשת.

הסטודנטים משתתפים בשתי סימולציות בשנה, במשך שלוש שנים. בנוסף, הם משתתפים גם בסימולציות במסגרת הדידקטיקה. הסטודנטים ציינו שמאד נתרמו מהסימולציות, והיו רוצים יותר מפגשים. בכל הקורסים, כמו קורסי דידיקטיקה, קורס ל"ה וכדומה, משלבים טכנולוגיה ואוריינות דיגיטלית. במכללה מתכננים בהמשך לשלב יותר סדנאות חדשנות והוראת מיומנויות טכנולוגיות לשילוב בהוראה איכותית.

בכל הנוגע ליישום הלימודים בשטח, מד"פית בעלת תואר שלישי מלווה את הסמינריון ומסייעת לקשור בין התיאוריה לבין העשייה.

אחת לחודש מתקיים במכללה שיעור רוחב לכול פרחי ההוראה, כמו למשל פגישות עם מנהלי בתי ספר לחינוך מיוחד.

במכללה קיימות ועדות פדגוגיות ומי שנכשל בפדגוגיה מופסקים לימודיו במכללה.

במקביל לתוכנית הנשים, קיימת תכנית לגברים שלומדים בהפרדה אבל בתוכנית מקבילה. מבנה התוכנית לגברים דומה למבנה תכנית ההסבה. נראה כי חלק מסוגיות הלימוד של הסטודנטיות שונה מזה שלומדים הגברים.

התמודדות עם "אינפלציית הציונים" (ציונים מאד גבוהים) במכללה : נאמר לנו שנעשה מאמץ לעצור את האינפלציה, אבל זה לא פשוט.

#### **המלצות הכרחיות:**

- יש לעדכן את הסילבוסים מבחינת תכנים ומקורות מידע, תוך שילוב מקורות באנגלית מחמש השנים האחרונות (אתרי אינטרנט אינם מקורות מידע אקדמיים).
- על המכללה לפעול למניעת אינפלציה של ציונים.
- חשוב לבחון את כל הקורסים המקוונים, ולוודא שהם ערוכים באופן ברור.

#### **המלצות רצויות:**

- נדרש לבדוק את ההיתכנות והכדאיות של קיום מסלול חינוך מיוחד לגיל הרך (לידה עד שש).
- יש לפעול להגדלת מספר הסטודנטיות בחוג. גידול כזה יאפשר, בין היתר, קורסי בחירה והעשרה שאינם קיימים כיום.

### 3.4 הכשרה מעשית

למרות הנחיות מתווה ודמני-ענבר, הנהלת המכללה הצליחה לבנות תכנית הכשרה לפיה גם הסטודנטיות שנה א משתלבות בשטח.

מתוך דו" ההערכה העצמית של המכללה:

שנת לימודים	כמה ימים בשבוע	סמס' א'	סמס' ב'	הערות
א'		סורים	כיתות רגילות	עבודה פרטנית עם תלמידים מתקשים
ב'	1	כיתת ח"מ בבי"ס רגיל		מחליפים אוכי בכל סמס', בתפקוד בינוני-גבוה
ג'	2	בי"ס לחינוך מיוחד		אוכי – לפי בחירה אישית, מחליפים כל סמסטר, אקדמיה-כיתה

בהתאם למתווה ודמני-ענבר, כל הסטודנטיות לחינוך מיוחד לומדות חטיבות הכשרה נוספות. הן מסיימות עם תעודת הוראה לחינוך המיוחד וכן תעודה של דיסציפלינה. על מנת שהכשרת הסטודנטיות תהיה יעילה ככל האפשר, את סוגיות ההוראה והסילבוסים מפתחים המרצים בחוג ביחד עם המדריכים הפדגוגים.

שיתוף הפעולה בין המדריכים למרצים בא לידי ביטוי גם לקראת שבוע עבודה מעשית. זאת על ידי כך שכל מרצה מכין מטלה לסטודנטיות שמטרתה לחבר בין הנלמד בקורסים לשטח. במסגרת ההכשרה, דואגים שהסטודנטיות תהיינה בקשר עם השטח, זאת על ידי מפגשים עם מנהלי בתי ספר שונים אחת לשבוע. בנוסף, ההדרכה הפדגוגית היא הדרכה משותפת (co-teaching) וכך ניתן להעשיר את הסטודנטים בנקודות מבט שונות. כמו כן, ההדרכה היא בקבוצות קטנות וכך ניתנים הדרכה וליווי אישיים לכל סטודנט.

✦ עבודה מעשית בשנה א': בבוקר יש סדנא בנושא אסטרטגיות והיבטים פרקטיים של הוראה. לאחר שעה וחצי מתפצלים לשתי קבוצות וממשיכים בעבודה המעשית. בכל שיעור שהסטודנטיות מלמדות יש שתי סטודנטיות: אחת מלמדת ואחת צופה ונותנת משוב עמיתים לפי מחוון ברור ומוגדר מראש.

✦ עבודה מעשית בשנה ב': יום בשבוע בכיתה חינוך מיוחד בבית ספר רגיל. במהלך ההתנסות מתמקדים בחינוך המיוחד אך גם בסוגיות השילוב וההכלה.

✦ עבודה מעשית בשנה ג': יומיים בשבוע במסגרות חינוך מיוחד במסגרת אקדמיה-כיתה. מעבר להתנסות בשטח הן משתלבות בבתי הספר (ישיבות, יציאה לטיולים וכדומה). חשוב לציין שהפיזור הגיאוגרפי הנרחב של הסטודנטיות מהווה אתגר ביישום אקדמיה-כיתה.



## המלצות הכרחיות:

- יש לוודא שקיימת התאמה בין הסוגיות התיאורטיות שנלמדות במכללה לבין הצרכים בעבודה המעשית.
- יש לוודא כי הסטודנטיות נחשפות ומתנסות עם מגוון לקויות במהלך ההכשרה.

### 3.5 סטודנטיות ובוגרות

מדוח הערכת האיכות ניכר כי מספר הסטודנטים במכללה נמוך. אחת הסיבות לכך היא העובדה שהמכללה מיועדת למגזר ספציפי ומצומצם. סיבה נוספת היא ריבוי המוסדות המיועדים לאותה האוכלוסייה, כך שחלק מהמגזר בוחר ללמוד במקום אחר. יחד עם זאת, המכללה מציינת שמספר הסטודנטים עולה משנה לשנה. בתשפ"ג היו במכללה 25 סטודנטים בשנה א'.

סגל המכללה והסטודנטיות ציינו שכדי למנוע נשירה, הסגל והמדפיות מעניקים תשומת לב אישית לסטודנטים, ולא להמתקשות, הנהלת המכללה הקימה בשנים האחרונות את מרכז יח"ס. במסגרת מרכז זה, החונכות הן סטודנטיות מהחוג לחינוך מיוחד משנים ג'-ד' וכך נוצרת הזדמנות להוראת עמיתים והתנסות נוספת לפני היציאה לשטח. על מנת לעודד סטודנטיות עם קשיים שונים להיעזר במרכז, בראשית כל שנה נציג המרכז מציג בפני הסטודנטיות איך ניתן להיעזר במרכז ובסדנאות המיוחדות שניתנות במרכז. בנוסף, יש לוגו של המרכז עם לינק ברור באתר המודל של המכללה ובסילבוסים של כל הקורסים. כמו כן, פעמים רבות המדריכה הפדגוגית מפנה סטודנטים למרכז.

במקביל, גם לסטודנטיות מצטיינות, מצמידים אנשי סגל מלווים על מנת שלא יעזבו למקומות אחרים. במכללה פועלת תכנית רג"ב (ראש גדול בהוראה, תכנית למצטיינים). הנהלת המכללה ציינה שהם עושים ככל שניתן על מנת שלא תהיה נשירה מהלימודים ומושקעים בכך משאבים רבים. בפועל- אין נשירה.

בכל הנוגע לקשר עם הבוגרות: לאור כתיבת הדוח, המכללה הבינה שיש צורך לפתח תחום זה. המכללה התחילה במיזם של "קהילה לומדת" על מנת לקדם קשר עם הבוגרים. אולם תהליך זה הינו בתחילת הדרך.

לשאלת חברי הוועדה, מה קורה כאשר ישנם סטודנטים שאינם מתאימים להוראה, נאמר לוועדה שמצב זה מתרחש לעיתים רחוקות, וכי הפסקת הלימודים במצב זה הינה תהליך ארוך ולא פשוט. במרבית המקרים, גם אם המכללה לא מפסיקה את לימודי הסטודנט בפועל, סטודנטים אלו לא מצליחים להיקלט במערכת החינוך.

בשיחה עם הסטודנטים והסטודנטיות עלו מספר נקודות:

✦ הקורסים מסודרים כך שלפעמים לומדים את התיאוריה רק אחרי ההתנסות ולדעתם זה פחות יעיל. כך לדוגמא, הסטודנטים למדו על אוטיזם בסמסטר ב' בעוד שהתנסו בבתי הספר כבר בסמסטר א'.

✦ לדעת הסטודנטים כדאי להוסיף עוד שעות עבודה מעשית.

✦ יש במכללה יחס אישי ולמידה בקבוצות קטנות וזהו יתרון משמעותי עבורה.

✦ אין מספיק סיורים, הסטודנטים רוצים ללמוד יותר מהשטח.

✦ יש צורך לגוון את אוכלוסיית התלמידים עמם עובדים הסטודנטים. כך לדוגמא: לעיתים קורה שסטודנט נמצא שנתיים בבתי ספר בהם לומדים ילדים על הרצף האוטיסטי, שנה אחת בכיתת תקשורת וכיתה שנייה בבית ספר לתלמידים עם אוטיזם.

- ✦ הקשר עם המרצים מצוין ורציף. לאורך כל השנים ניתן להיות בקשר עם המרצים גם אם כבר לא לומדים איתם. הם זמינים במייל ולעיתים גם בטלפון לכל התייעצות. הקורסים ממשיכים להיות פתוחים עבור הסטודנטים גם לאחר שסיימו ללמוד.
- ✦ הליווי של המד"פיות צמוד. הן תמיד זמינות ותמיד מקדישות מעל ומעבר. עשר הדקות הראשונות של כל שיעור דיסקטיקה מוקדשות לשיחה אישית.
- ✦ הסטודנטיות טענו שיש ריבוי מטלות אך הסטודנטים בתכנית הגברים טענו שהם לא חשים כך.
- ✦ יש הבדל בין תכנית הבנים לתוכנית של הבנות.
- ✦ הסטודנטיות העלו את הצורך במלגות לאימהות, שלא יחייבו אותן בהתנדבות נוספת.
- ✦ כולם מעידים שהמקום החשוב ביותר בשאנן הוא מתחם הסימולציות. הסטודנטים משתתפים בשתי סימולציות במהלך לימודיהם והם ציינו שמאד נתרמו מהסימולציות, והיו רוצים יותר מפגשי סימולציה.

בשיחה עם הבוגרים והבוגרות עלו נקודות נוספות:

- ✦ הלימודים במכללה הכינו אותם להוראה בפועל ותרמו להשתלבות בשטח.
- ✦ במכללה ישנה אווירה משפחתית והם תמיד קיבלו ומקבלים מענה.
- ✦ כל המרצים הם אנשי חינוך בפועל, וזה צוין לחיוב.
- ✦ לתחושתם, המרצים שמים לעצמם כמטרה לפתח קשר טוב עם הסטודנטים ולעזור להם.
- ✦ כל הבוגרים עובדים כיום בבתי ספר שונים, במסגרות לחינוך מיוחד.
- ✦ גם לאחר סיום הלימודים, הקשר עם המכללה לא הסתיים. בוגר אחד סיפר שמגיע למכללה ומרצה על עבודתו בשטח, בוגר אחר מארגן סיורים של סטודנטים בבית הספר בו הוא מלמד, ועוד.
- ✦ לאורך כל השנים הם הרגישו שהיה להם ליווי ותמיכה תוך הבנת המטרות והדרישות שאפשרו את ההצלחה בלימודים.
- ✦ הבוגרים ציינו שלא הייתה תמיכה פרקטית עבור סטודנטים עם לקויות למידה, הייתה חסרה להם תמיכה בלימוד אסטרטגיות ומיומנויות למידה.
- ✦ מרכז הסימולציות תרם מאוד.
- ✦ אין מספיק סיורים, היו רוצים יותר להיתרם מלימודים שטח.

#### המלצות הכרחיות:

- יש לפתח ולהרחיב את פעילות מרכז יח"ס, ורצוי לשלב במרכז לסיוע גם מרצים עם צרכים מיוחדים.
- יש לוודא שמרכז יח"ס נותן לסטודנטים מענה פרקטי.
- על המכללה ליזום יותר סיורים שיאפשרו הכרות עם מגוון רחב יותר של אוכלוסיות עם צרכים מיוחדים.
- יש לוודא שישנה אחידות בין תכניות הגברים והנשים, כולל במטלות.

#### המלצות רצויות:

- כדאי לבחון את עומס המטלות, ולאחד בין המטלות של הנשים והגברים.

### 3.6 תשתיות

במכללה יש ספרייה ומרכז פדגוגיה חדשנית. באזורים אלה הוקמו מרחבים פתוחים עם אפשרויות ללמידה אישית ובקבוצות קטנות במרחבים נוספים. במרכז הפדגוגי משולבות טכנולוגיות חדשניות, תוך מתן הדרכה לסטודנטיות כיצד ניתן לשלב את הטכנולוגיות הללו בשיעורים. בנוסף, בשנים האחרונות הוקם במכללה מרכז סימולציות. מטרת המרכז היא שכל הסטודנטים יגיעו להתנסות בו לפחות פעמיים בשנה. יש מערכת טכנולוגית שמאפשרת לצפות ולהשתתף בלמידה בסימולציה דרך הזום. מתוך הבנה שישנו צורך בהוראה חדשנית, פותחו במכללה מרחבי למידה חדשניים בתוך מבנה הספרייה. כך לדוגמה, הקומה הראשונה הוסבה למרחבי למידה חדשניים עם סגנונות שונים של שולחנות וכסאות ומרחבים פתוחים ומונגשים. בעקבות הקורונה, כל עזרי הלמידה מונגשים ללמידה מרחוק בעזרת הזום.

#### המלצות הכרחיות:

- חשוב לשלב את ההכשרה של כל הסטודנטיות במהלך כל השנים במרכז הסימולציות.

#### המלצות רצויות:

- יש לשלב טכנולוגיות חדשניות בהכשרה ובעבודה המעשית.

### 3.7 מחקר

הנהלת המכללה מבינה חשיבות בקידום מחקר אקדמי ופרסומו בבמות אקדמיות חשובות. לכן, למרות שאין תקציבי מחקר ממשרד החינוך, המכללה מעודדת את המרצים לחקור ולפרסם מאמרים ומנסה לגבות עידוד זה גם בצורה כלכלית. כך לדוגמה, מרצים חוקרים מקבלים מלגות לקידום מחקר והשתתפות בכנסים. בנוסף, כל מרצה שמפרסם בכתבי עת שפיטים מקבל מענק. לצד עידוד הרשות למחקר לביצוע מחקרים, המרצים מקבלים גם סיוע בייעוץ סטטיסטי, מלגות, תמיכה בהשתתפות בכנסים בארץ ובחול וישנה מדיניות של פעילות מחקרית כקריטריון לקידום בדרגה. על מנת לקדם את נושא המחקר, פרופ' מאוניברסיטת חיפה המשמש כיועץ אקדמי לתכנית הלימודים בחינוך מיוחד מקיים קבוצת עבודה עם הסגל לעידוד מחקר, כתיבה ופרסום. כמו כן במסגרת שיעור הסמינריון עובד עם סטודנטים שנה ג' ושנה ד' בהכנה לביצוע מחקר.

על מנת לעודד את כתיבת המאמרים, מרצים מקבלים ליווי והדרכה לקראת פרסום בכתב העת המכללתי "שאנן". המאמרים לכתב עת זה עוברים תהליך של שיפוט כמקובל. הנהלת המכללה מבינה את הקושי בביצוע מחקרים, ולכן, בנוסף לתמיכה הכלכלית, מרצים ותיקים מלווים את החוקרים ומלמדים אותם איך לעשות מחקר. הם עוזרים למרצים מתחילים בתכנון המחקר ולאחר מכן בכתיבת המאמרים. בנוסף, פותח במכללה "סמינריון למרצים" – במפגשים כל אחד בתורו מציג את המחקר שלו ודנים בתהליך המחקר ובתוצאות. בעקבות העידוד והתמיכה, בשנתיים האחרונות פרסמו 23 מאמרים במסגרת הצוות.

#### המלצות הכרחיות:

- יש לעודד את המרצים לפרסם בבמות אקדמיות מחוץ למכללה, ובמיוחד לעודד פרסומים באנגלית.

## המלצות רצויות:

- חשוב לעודד את המרצים להגיש הצעות מחקר לקרנות חיצוניות.

## פרק 4 : סיכום והמלצות

לאחר דיון מעמיק בדוח שהוכן במקצועיות ולאחר הביקור במכללה חברי הוועדה סיכמו את הסוגיות המרכזיות שעלו בדיון משותף מאורגנות ומוצגות לפי נקודות חוזק ונקודות לחיזוק.

### נקודות חוזק :

- ❖ המכללה פועלת לפיתוח תוכניות לימודים שונות כדי לתת מענה לצורכי הסטודנטיות
- ❖ במכללה אוריה נעימה בין המרצים והסטודנטים.
- ❖ יש שיתוף פעולה בין המרצים למדריכים הפדגוגיים, בין הסגל האקדמי.
- ❖ תשתית הסימולציה מרשימה.
- ❖ מתקיים קשר מתמשך עם הבוגרים.

### נקודות לחיזוק:

- ❖ יש למפות את הסגל האקדמי, שכן יש מגוון רחב מדי ורבים אינם מומחים בתחום החינוך המיוחד.
- ❖ בכל תחומי הלימוד : כדאי לכוון את הסטודנטים בורה טובה יותר מהן הדרישות האקדמיות הצפויות.
- ❖ יש להוריד את הלחץ מהסגל להעניק ציונים טובים על מנת למנוע נשירה.
- ❖ מקורות הקריאה בסילבוסים אינם מעודכנים.
- ❖ כדאי לפעול להגדלת מספר הסטודנטיות בחוג.
- ❖ מומלץ ליזום יותר סיורים שיאפשרו הכרות עם יותר אוכלוסיות עם צרכים מיוחדים.
- ❖ אין אחידות בין התכניות של הגברים והנשים ויש לפעול לאחד אותן.

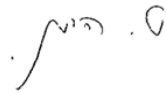
### המלצות הכרחיות:

- צוות המכללה חייב למקד את השינויים הנדרשים בהכשרת מורי העתיד ולהתאים לכך את תוכניות הלימודים.
- יש לחדד את ההבדל בין מסלול לבין חוג.
- יש לגייס מרצים בעלי תואר שלישי המתמחים בתחומים רלוונטיים.
- יש לפעול לקדם מחקר ופרסום אקדמי בינלאומי בקרב אנשי הסגל.
- יש לפתח תהליכי תמיכה בסטודנטיות מתקשות ; תמיכה שתעזור להן להתקדם בלימודים מבלי שסגל ההוראה ירגיש כי זה מוריד את רמת ההוראה.
- יש לעדכן את הסילבוסים מבחינת תכנים ומקורות מידע, תוך שילוב מקורות באנגלית מחמש השנים האחרונות (אתרי אינטרנט אינם מקורות מידע אקדמיים).
- על המכללה לפעול למניעת אינפלציה של ציונים.

- חשוב לבחון את כל הקורסים המקוונים, ולוודא שהם ערוכים באופן ברור.
- יש לוודא שקיימת התאמה בין הסוגיות התיאורטיות שנלמדות במכללה לבין הצרכים בעבודה המעשית.
- יש לוודא כי הסטודנטיות נחשפות ומתנסות עם מגוון לקויות במהלך ההכשרה.
- יש לפתח ולהרחיב את פעילות מרכז יח"ס, ורצוי לשלב במרכז לסיוע גם מרצים עם צרכים מיוחדים.
- יש לוודא שמרכז יח"ס נותן לסטודנטים מענה פרקטי.
- על המכללה ליזום יותר סיורים שיאפשרו הכרות עם מגוון רחב יותר של אוכלוסיות עם צרכים מיוחדים.
- יש לוודא שישנה אחידות בין תכניות הגברים והנשים, כולל במטלות.
- חשוב לשלב את ההכשרה של כל הסטודנטיות במהלך כל השנים במרכז הסימולציות.
- יש לעודד את המרצים לפרסם בבימות אקדמיות מחוץ למכללה, ובמיוחד לעודד פרסומים באנגלית.

#### **המלצות רצויות:**

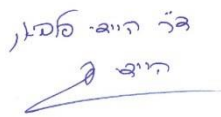
- נדרש לבדוק את ההיתכנות והכדאיות של קיום מסלול חינוך מיוחד לגיל הרך (לידה עד שש).
- יש לפעול להגדלת מספר הסטודנטיות בחוג. גידול כזה יאפשר, בין היתר, קורסי בחירה והעשרה שאינם קיימים כיום.
- כדאי לבחון את עומס המטלות, ולאחד בין המטלות של הנשים והגברים.
- יש לשלב טכנולוגיות חדשניות בהכשרה ובעבודה המעשית.
- חשוב לעודד את המרצים להגיש הצעות מחקר לקרנות חיצוניות.



פרופ' טלי הימן



ד"ר גלעד אבישר



ד"ר היידי פלביאן

נספח 1 – סדר יום ביקור הוועדה

שעות	הגורם עמו נפגשים	שמות המשתתפים
9:30-10:00	מפגש פתיחה: הנהלת המוסד (ללא ראש החוג)	1. פרופ' אבי לוי, נשיא המכללה. 2. פרופ' שרגא פישרמן, ראש תוכנית תואר שני בייעוץ חינוכי וחבר ועדת מתווה ודמני-ענבר. 3. פרופ' מרק לייקין, יועץ אקדמי לחוג חינוך מיוחד ומרצה בתוכנית B.Ed. ותוכנית M.Ed. 4. ד"ר אסתר כלפון, סגנית נשיא וראש החוג לחינוך בלתי פורמלי B.Ed. 5. גב' רעות שפירא, ראש תוכנית הכשרה קלינית.
10:00-10:30	ראש החוג	ד"ר אסתר טוב לי, ראש החוג לחינוך מיוחד B.Ed. וראש תכנית M.Ed. בחינוך משלב.
10:30-10:40	הפסקה	
10:40-11:10	סגל ליבתי המלמד בתוכנית	1. פרופ' מרק לייקין, יועץ אקדמי לחוג חינוך מיוחד, יו"ר ועדת מחקר מחלקתית ומרצה בתוכנית B.Ed. ותוכנית M.Ed. 2. ד"ר ענבל קולושי-מינסקר, יו"ר ועדת טכנו פדגוגיה וחדשנות, רכזת סדנאות ומרצה. 3. ד"ר רונן קרספרסקי, יו"ר ועדת סמינריון מחלקתי, מנהל סימולציות ומרצה. 4. ד"ר כרמית גל, מרצה ומדריכה פדגוגית. 5. ד"ר לאה עצמון-מודדוך, מרצה ומדריכה בסדנאות קריאה. 6. ד"ר סטלה גידלביץ, חברת ועדת מחקר ומרצה. 7. גב' אושרת און, (דוקטורט בשיפוט) חברת ועדת קישרי קהילה ומרצה. 8. ד"ר מעיין שליו, מרצה.
11:15-11:45	מדריכים פדגוגיים	1. ד"ר גרניט בובליל, מפ"א - מובילה פדגוגית אקדמית, מרצה ומדריכה פדגוגית שנה ב'. 2. ד"ר שני רוזה אמסלם, יו"ר ועדת קישרי קהילה, מרצה ומדריכה פדגוגית שנה א'. 3. ד"ר שי קציר, מרצה ומדריך פדגוגי שנה א'. 4. ד"ר רעות ימין, מרצה ומדריכה פדגוגית שנה ג'. 5. גב' פזית לוי, מדריכה פדגוגית שנה ג'. 6. גב' חיה קוגן, מדריכה פדגוגית שנה א'.

שעה	הגורם עמו נפגשים	שמות המשתתפים
11:45-12:15	<b>סיור בספרייה והצגת תשתיות ו/או פעילויות ייחודיות של המחלקה:</b> 1. ספרייה 2. חדר סימולציות 3. חדר חדשנות 4. סדנאת משקפי VR	
12:15-13:00	<b>ארוחת צהריים</b>	
13:00-13:30	<b>סטודנטים וסטודנטיות</b>	1. אמיר מלכה, סטודנט – הסבה לחינוך מיוחד. 2. ליטל חסן, סטודנטית שנה ג'. 3. שחר רוקח, סטודנט שנה ב'. 4. חן בוכריס, סטודנטית שנה ב'. 5. מילנה חיימוב, סטודנטית שנה ב'. 6. אביה אכדרי, סטודנטית שנה ג'. 7. עלמה יעקב דהן, סטודנטית שנה ג'. 8. רחלי וקנין, סטודנטית שנה ג'. 9. הודיה לוי אוחנה, סטודנטית שנה ג' – עתודה.
13:35-13:55	<b>בוגרים ובוגרות</b>	1. עידן אשכנזי, בוגר. 2. שרי קן, בוגרת. 3. טל ויצמן, בוגר. 4. מוריה אבדרם, בוגרת. 5. עינת לנקרי-חורי, בוגרת. 6. טליה כפרי, בוגרת. 7. שלומית וידר-תמרי, בוגרת. 8. לידר גבאי, בוגרת.
13:55-14:25	<b>הפסקה</b>	
14:25-14:55	<b>מפגש סיכום:</b> הנהלת המוסד והתוכנית	1. פרופ' אבי לוי, נשיא המכללה. 2. פרופ' שרגא פישרמן, ראש תוכנית תואר שני בייעוץ חינוכי וחבר ועדת מתווה ודמני-ענבר. 3. פרופ' מרק לייקין, יועץ אקדמי לחוג חינוך מיוחד ומרצה בתוכנית B.Ed. ותוכנית M.Ed. 4. ד"ר אסתר כלפון, סגנית נשיא וראש החוג לחינוך בלתי פורמלי B.Ed. 5. גב' רעות שפירא, ראש תוכנית הכשרה קלינית. 6. ד"ר אסתר טוב לי, ראש החוג לחינוך מיוחד B.Ed. וראש תכנית M.Ed. בחינוך משלב. 7. ד"ר גרניט בובליל, מפ"א - מובילה פדגוגית אקדמית, מרצה ומדריכה פדגוגית שנה ב'. 8. ד"ר ענבל קלושי-מינסקר, יו"ר ועדת טכנו פדגוגיה וחדשנות, רכזת סדנאות ומרצה.