



הועדה לתכנון ולתקצוב | Planning & Budgeting Committee

דו"ח הוועדה להערכת איכות של התוכניות להוראת החינוך המיוחד

המכללה האקדמית לחינוך תלפיות

2022

תשפ"ב

תוכן

3	פרק 1 : רקע
4	פרק 2 : תהליכי העבודה של הוועדה
5	פרק 3 : הערכת האיכות של תכנית הלימודים להוראת חינוך מיוחד במכללת תלפיות
5	3.1 הנהלה ומבנה המכללה
6	3.2 סגל התכנית
6	3.3 תכנית הלימודים :
7	3.4 הכשרה מעשית
9	3.5 סטודנטיות ובוגרות
11	3.6 תשתיות
11	3.7 מחקר
12	פרק 4 : סיכום והמלצות

נספח 1 : סדר יום הביקור..... 15

פרק 1 : רקע

בהתאם להחלטתה להעריך את תכניות הלימודים להכשרת עובדי הוראה בתחום החינוך מיוחד, מינתה המועצה להשכלה גבוהה (מל"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 למל"ג דו"ח פרטני עבור כל אחת מתוכניות הלימודים הכולל את ממצאי הוועדה והמלצותיה.
3. להגיש למל"ג דו"ח כללי הכולל הערות רוחביות בנוגע לתחום המוערך ולמקומו במערכת ההשכלה הגבוהה ובישראל בכלל.

תהליך ההערכה כולו התבצע בהתאם להנחיות המל"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 בחודשים מאי - יולי 2022 במכללות הבאות: במהלך החודשים מאי - יולי 2022 נערכו הביקורים במכללות הבאות: מכללת אורנים, סמינר הקיבוצים - המכללה לחינוך לטכנולוגיה ולאומנויות, מכללת גורדון, המכללה האקדמית אחוה, מכללת לוינסקי לחינוך, המכללה האקדמית בית ברל, מכללת חמדת, המכללה האקדמית הערבית לחינוך בישראל – חיפה, המכללה האקדמית לחינוך "תלפיות", אלקאסמי - מכללה אקדמית לחינוך.

במהלך החודשים נובמבר – ינואר 2022-2023 נערכו הביקורים במכללות הבאות: מכללת קיי, מכללת גבעת וושינגטון, מכללת דוד ילין, מכללת סכנין, המכללה הערבית ירושלים, מכללת אוהל, מכללת הרצוג, מכללת שאנן, מכללת אמנה אפרתה, מכללת אורות.

במהלך הביקורים נפגשה הוועדה עם בעלי תפקידים בהנהלת המוסד, עם הנהלת התוכנית, עם הסגל, ועם סטודנטים ובוגרים.

דו"ח זה עוסק בחוג לחינוך מיוחד במכללה האקדמית לחינוך תלפיות. ביקור הוועדה במכללה התקיים בתאריך 30.6.2022¹.

בשל המספר הרב של המוסדות המקיימים תכניות לימודים בתחום זה, התפצלה הוועדה לשני צוותים- כל צוות ביצע הערכת איכות בכעשרה מתוך עשרים המוסדות שבבדיקה.

בביקור במכללה האקדמית לחינוך תלפיות השתתפו מבין חברי הוועדה: פרופ' טלי היימן, פרופ' תומס גומפל, ד"ר גלעדה אבישר, ד"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.

¹ סדר היום של הביקור מצורף כנספח 2 לדו"ח זה.

פרק 3 : הערכת האיכות של תכנית הלימודים להוראת חינוך מיוחד במכללה האקדמית לחינוך תלפיות

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 "תלפיות" הינה מוסד ותיק וייחודי במרכז הארץ שנוסד בשנת תרצ"ז (1937) והוכרה על ידי המל"ג כמוסד אקדמי המוסמך להעניק לבוגריו את התואר בוגר בהוראה B.Ed במסלולים: הגיל הרך, ביה"ס היסודי והחינוך המיוחד בשנת תשנ"ה (1995).

מטרות וחזון המכללה:

- מכללת תלפיות הינה מכללה בעלת אוריינטציה ממלכתית דתית ויחד עם זאת פלורליסטית, המדגישה את המשותף ומכבדת את השונות.
- על צוות המכללה לתת יחס אישי תומך וליווי מקצועי לכל סטודנט.
- המכללה תגדל מורים מקצועיים בעלי תפיסת עולם חינוכית ברורה - ציונית, דתית, פלורליסטית ודמוקרטית, מגובשת ומנומקת עם חשיבה ביקורתית ובעלי כושר למידה והשתנות.
- המכללה תהיה מעורבת בקהילה ותעסוק גם בתרומה לחברה ולמעגלים נזקקים.

לדברי נשיא המכללה, המכללה האקדמית לחינוך תלפיות הינה מוסד אקדמי, אך לא אוניברסיטאי. במסגרת מנגנוני הקידום של המכללה, המכללה מעודדת את המרצים לעסוק בפעילות אקדמית. בנוסף, נראה כי במכללת תלפיות משקיעים בקידום הסגל, מעודדים בכל החוגים עבודת צוות אפקטיבית, יש אווירת מחקר ושיתוף הדדי בפעילות מחקרית לרבות שיתוף בין מרצים ותיקים ומנוסים לבין מרצים צעירים ועוד.

הנהלת המכללה טוענת שיש מחקרים המראים שבוגרות מכללת תלפיות פורשות מהוראה פחות מבוגרות מכללות אחרות, ולכן הם נבחרו להוביל באירופה את תהליך "נחיתה רכה בהוראה" המשלב בין הוראה ומיומנויות המאה ה-21, טכנולוגיות פדגוגיות וכדומה. המכללה התחילה את תהליך הכשרת המורים והסטודנטיות להוראה ולמידה מתוקשבות עוד לפני הקורונה, ובזכות זאת הנחיתה ללמידה בתקופת קורונה הייתה רכה יותר והלמידה ההיברידית, שהינה מורכבת, שולבה בצורה מיטבית בקורסים הנדרשים. בעקבות הקורונה, המכללה למדה לאזן כראוי את היחס בין למידה מרחוק ללמידה פרונטלית.

הנהלת המכללה ציינה את קיומם של פרויקטים מיוחדים דוגמת:

iPad ניתן לכל סטודנטית למשך שנתיים למטרת אימון בשילוב הוראה iPad בכיתות; מתקיימים ימי עיון פעם-פעמיים בשנה; יש שילוב סימולציות בתהליך ההכשרה; במכללה יש שילוב בוגרים עם צרכים מיוחדים בקורסים ייעודיים; מתקיימים סיורים לימודיים בשכונות השונות.

כ 20% מכלל הסטודנטים במכללה לומדים בתכנית החינוך המיוחד ונשיא המכללה הצהיר כי "תכנית החוג לחינוך מיוחד היא מעמודי התווך של מכללת תלפיות".

3.2 סגל התכנית

במסגרת פיתוח תכניות ההכשרה לחינוך המיוחד ניכר כי הנהלת המכללה מגייסת אנשי מקצוע ומדריכים פדגוגיים עם ניסיון רב בשטח ובהוראה. עם זאת, כיום אין בקרב הסגל מספיק מרצים חוקרים עם תואר שלישי החוקרים בתחום התמחותם ומפרסמים בממות אקדמיות שפיטות. הסגל ציין כי בכל סמסטר מתקיים מעקב פדגוגי אחר הסטודנטיות להוראה. לעיתים מפסיקים את הלימודים לסטודנטית בעקבות חוסר התאמה שהתגלה. תהליך הפסקת הלימודים אינו מידי. חברי הסגל משתדלים לתת את כל התמיכה הנדרשת לכל הסטודנטיות, ולעיתים הנשירה היא בגלל סיבות אישיות. במכללה קיימת ועדה של לקויות למידה שמטפלת בסטודנטיות המתקשות במהלך הלימודים. בנוסף, במכללה מתקיימים פעמיים בשנה מפגשים בהובלת המועצה הפדגוגית של כלל המד"פים על מנת לוודא שישנו מעקב וליווי לכל הסטודנטיות. כמו כן, מתקיימות ישיבות צוות לבניית תכנית הלימודים והתאמה של תהליך הליווי וישנו תיאום במתן המטלות לסטודנטיות בין הסגל למדריכות הפדגוגיות. כאשר עולה קושי עם סטודנטית, מספר מרצים מתגייסים לצפות בסטודנטית ולגבש תכנית לסייע לה. בכל סטודנטית צופים לפחות שלוש פעמים בסמסטר.

למרות הצהרת הנהלת המכללה בדבר שיתופי פעולה בין הסגל הוותיק לחדש, לוועדה לא הוצגו דוגמאות לכך.

הערכות ההוראה על מרצים מגיעות אל ראש המסלול שלאחר הבדיקה יושבת עם כל מרצה בנפרד על המשוב.

המלצות הכרחיות:

- על הנהלת המכללה לקדם את הסגל ולעודדו בצורה פרקטית להמשיך לעסוק בפעילות אקדמית ומחקרית תוך בניית תכניות קידום והכוונה לכל אחד מהמרצים.
- בעת איתור מרצים חדשים, יש להקפיד על בחירה בחברי סגל בעלי דרוג אקדמי גבוה ועיסוק במחקר באופן קבוע.
- יש לפעול לקדם שיתופי פעולה בין הסגל הוותיק לחדש.

3.3 תכנית הלימודים :

במכללה ישנם שני מסלולים עיקריים בחינוך המיוחד :
הכשרה רב גילית 21-6 והכשרה לגיל רך (גי"ר) ולחינוך מיוחד (חנ"מ). סטודנטית שבחרת ללמוד חינוך מיוחד לגיל הרך, תהיה באחריות התכנית לגיל הרך .
הוועדה התרשמה כי תחום הטכנו פדגוגיה והלמידה מרחוק היה פעיל מאד במכללה עוד טרם משבר הקורונה. משבר הקורונה היווה הזדמנות לפתח למידה היברידית, ליצור שיעורים עם פעילויות בזום וכדומה.

רוב ההתנסות המעשית מתקיימת בשנים ב' וגי' (לפי הנחיות המל"ג). עד הקורונה בשנה א' עבדו הסטודנטיות באופן פרטני בקהילה בסביבת המכללה בשכונת "גיסי כהן". הפעילות הייתה בליווי

מדריכות מהמכללה. בעקבות הסגרים בקורונה חלו שינויים והעבירו את ההתנסות בשנה א' לעבודה פרטנית בבתי ספר.

עד תשפ"ב בשנה ב' הייתה התנסות של יום בשבוע ובכל סמסטר הייתה ההתמחות במקום אחר. בתשפ"ג, בעקבות המתווים החדשים, יהיו יומיים בשבוע של התנסות מעשית, כפי שנדרש בתכנית אקדמיה כיתה. השיבוצים מבוצעים בהתאם לשיקול הדעת של המדריכים ומשתדלים להתחשב במקום המגורים של הסטודנטית. כמו כן מקפידים שהסטודנטיות ילמדו עם עוד שתי סטודנטיות, לכל הפחות. במתווה החדש, הסטודנטים לחינוך מיוחד יישלבו את לימודיהם עם התמחות אחרת (מתמטיקה, לשון, תנ"ך או מדעים).

הסטודנטיות במכללה יכולות לבחור ללמוד חינוך מיוחד והוראת דיסציפלינה בתכנית הכשרה לביה"ס היסודי או לביה"ס העל-יסודי. הכוונה היא שתהיה התאמה בין ההתנסות לבין קורסים העיוניים המתמקדים באוכלוסיות שונות. אחת הבעיות בעניין זה קשורה לעובדה שיש הפרדה בין המרצים שמלמדים את הקורסים העיוניים לבין המד"פיות שמלוות את ההתנסות.

בחוג לחינוך מיוחד יש שיעור נפרד לטכנו פדגוגיה. טכנולוגיה ומיומנויות המאה ה'21 הוא קורס חובה במסגרת שיעורי החינוך, כאשר הסטודנטיות מקבלות iPad בתקופת הלימודים למשך 18 חודשים. הסגל ציין כי במסגרת הסמינריון הם מלמדים את הסטודנטיות לחקור את הפרקטיקה שלהן. הסטודנטיות אוספות נתונים, מנתחות ומתכננות למידה ולאחר מכן מעריכות את דרכי ההוראה שבחרו.

המלצות הכרחיות:

- על המכללה לדאוג ליצירת שיתופי פעולה בין המרצים המלמדים קורסים עיוניים לבין המדפ"יות המלוות את הסטודנטיות, כך שתהיה התאמה בין ההתנסות המעשית לבין הקורסים העיוניים המתמקדים באוכלוסיות עם צרכים מיוחדים.
- יש להעמיק בהכשרה להוראה של אוכלוסיות עם לקויות מורכבות בד בבד עם הכשרה לאוכלוסיות עם לקויות קלות.

המלצות רצויות:

- יש לבחון כיצד עקרונות ה"טכנו פדגוגיה" משולבים בהכשרה להוראה בחינוך המיוחד.

3.4 הכשרה מעשית

הוועדה התרשמה מהתפיסה המגובשת של המדריכים הפדגוגים (מד"פ) ומתחושת המחויבות וההזדהות שלהם עם תהליכי ההכשרה המעשית של הסטודנטים. ההתנסות הקלינית במכללה מתחילה בשנה ב' וממשיכה לשנה ג'. בסמסטר ב' בשנה א' כל הסטודנטים משתתפים בתוכנית "משלבים ומשתלבים" ועובדים בעבודה פרטנית עם תלמידים במסגרות חוץ בית ספריות (כגון מתנ"סים), יחד עם ביקורים בבתי ספר. בשנה ב' הסטודנטים נמצאים בהתנסות מעשית יום בשבוע ומחליפים השמה בסיום סמסטר א'. עם המעבר ל"אקדמיה כיתה", הסטודנטים נמצאים יומיים בשבוע בביה"ס ומשתלבים בכל פעילות בית ספרית.

הוועדה התרשמה מדברי המדריכים וגם מראש מערך ההדרכה כי הניסיון של התלמידים והמכללה ב"אקדמיה כיתה" חיובי ביותר.

המדריכים מכינים את הסטודנטיות והסטודנטים למציאות החדשה של הכלה והשתלבות ומכשירים אותם לעבוד מול מורים של החינוך הכללי. נראה שהשיח בנושא של כיתה הטרוגנית קיים במערך ההדרכה בצורה משמעותית.

הוועדה למדה על מפגשים המתקיימים בין המדריכות והצוות הליבתי של המסלול, אך גם שמעה שעבור מדריכה אחת (מתוך שתיים), שלא מלמדת במסלול (דהיינו, רק מדריכה), אין מספיק חשיפה או מעורבות בתכנית הלימודים מעבר לשעות ההתנסות המקצועית.

הוועדה התרשמה מהתפיסה המגובשת של המדריכים הפדגוגים ומתחושת המחויבות וההזדהות עם תהליכי ההכשרה המעשית של הסטודנטים במכללה.

הדרישה מן הסטודנטיות במהלך ההתנסות היא ללמד 10 שיעורים במליאת הכיתה ובנוסף 6 שיעורים באופן פרטני.

קבוצות ההדרכה מונות 12-15 סטודנטיות והמד"פית מגיעה לצפייה שלוש פעמים במהלך הסמסטר. המד"פיות ציינו כי לדעתן יש להגדיל את שעות ההדרכה בעיקר בנוגע לעבודה ולהתנסות עם תלמידים שיש להם לקויות מורכבות. הליווי הקיים נשען על המת"א (מרכז תמיכה יישובי אזורי) והאיכות אינה אחידה. ברור שהמדריכים מודעים לשינויים במקצוע של המורה לחינוך מיוחד מאז תחילת הרפורמה של הכלה והשתלבות, ומערך ההדרכה משקף את השינוי הארגוני המקיף הקיים במערכת החינוך. עם זאת, הן הסטודנטים והן הבוגרים סיפרו שחסרה הכשרה לעבודה ייעוצית עם הורים וגם עם מורים בחינוך הלא מיוחד.

מעבר לעבודה המעשית המורכבת של המדריכים, הוועדה לא שמעה מהם האם הם מעוניינים ללוות את עבודת ההדרכה שלהם במחקר ואף לא נראה שיש מנגנון מסודר כדי לדרבן עבודה מחקרית ברמת ההדרכה.

תכנית "אקדמיה-כיתה" מעודדת קשר יותר הדוק בין המורה המאמנת, המד"פית והסטודנטית. אחד התנאים של בתי הספר לקבלת סטודנטיות להכשרה הינו השתתפות ביה"ס המאמן בתכנית פיתוח מקצועי לסגל בהיקף של שעה אחת בשבוע. פיתוח מקצועי זה נעשה על ידי מרצות מהמכללה. כמו כן, פותחה במכללה קהילת למידה בית ספרית וקהילת למידה לכלל המורות המאמנות.

המדריכות הפדגוגיות רובן ככולן באו מן השטח וחלקן עדיין קשורות מאד לשטח. החל משנה"ל תשפ"ג צפויות הסטודנטיות ללמוד שני קורסים בבתי הספר: סמינריון בחינוך מיוחד וקליניקה בהוראה מותאמת בחשבון או בקריאה.

המורות המאמנות משתתפות בפיתוח מקצועי שאותו מלמדים מרצים מן המכללה. כך נוצרת קהילת לומדים ומכשירים במסגרת אקדמיה כיתה. המורה המכשירה חייבת לצפות בסטודנטיות ולתת משוב, לתת הערכה מעצבת ומסכמת.

המדריכים הפדגוגים הם אנשי שטח- כולם היו מורים (חלקם עדיין), חלקם עובדים במקביל במשרד החינוך בתפקידים שונים. במטרה לעודד את המעורבות של המרצים בהתנסות, מתקיימות ישיבות קבועות שלהם יחד עם המד"פיות. כמו כן, במהלך שבוע עבודה מעשית מרוכזת המרצים מגיעים לצפות בסטודנטיות. המרצים מגיעים ללמד במסגרת ההתנסות "קורסי תפר": הוראת הכתיבה, הקריאה והחשבון. ניכר שישנו שיתוף פעולה הדוק בין המדריכים הפדגוגים והמרצים הבא לידי ביטוי בעיקר בשבוע העבודה המעשית, ומחויבות הסגל להכשרה מיטבית גבוהה.

המלצות הכרחיות:

- על המכללה לפעול להגדיל את שעות ההדרכה בעיקר בכל הנוגע לעבודה ולהתנסות עם תלמידים עם לקויות מורכבות.
- יש להוסיף הכשרה ייעוצית לעבודה עם הורים ומורים בחינוך הלא מיוחד.

- על המכללה להבנות את תפקיד המד"פית בצורה מסודרת: החל בהגדרת תפקיד הכוללת דרישות פורמליות של השכלה ופעילות אקדמית, תחומי מעורבות ופעילות, הקשר הרצוי עם המרצים וכך הלאה.

- על החוג לחינוך מיוחד לפעול לשלב במהלך ההדרכה סימולציות בנושאים שונים, דוגמת ההתמודדות עם הפרעות, ניהול כיתה, שיחה עם הורים ואנשי צוות, ועוד.

המלצות רצויות:

- יש ליצור מנגנון מוסדי מסודר שידרבן עבודה מחקרית ברמת ההדרכה.
- יש לקדם בין המרצים לבין המדריכים הפדגוגיים שיתופי פעולה מקצועיים שייושמו תוך כדי הכשרת הסטודנטיות במסגרות החינוך השונות, כדוגמת מחקרי פעולה.

3.5 סטודנטיות ובוגרות

הוועדה התרשמה כי החשיפה של הסטודנטיות לפרויקט "אקדמיה כיתה" מועילה ותורמת לעבודה המעשית, אך הסטודנטיות והבוגרות עמם שוחחה הוועדה ציינו שהיה רצוי לעבות את הניסיון ההתנסותי ולשלב סימולציות בנושא. בנוסף, סיפרו הבוגרות שדרושות להם עוד התנסויות בשדה והדרכה בכדי להכין אותן לעבודה מול הורים ומשפחות. הסטודנטיות ציינו שחסרים קורסים על מצבים ומשברים חברתיים ועל עבודה עם הורים ומשפחות.

מתוך השיח עם הסטודנטיות והבוגרות ניכר הקשר הרציף והמשמעותי שהיה להן עם הסגל. הסטודנטיות התייחסו בעיקר למערכת היחסים עם המד"פית וציינו שקיבלו ליווי ותמיכה רבים וגם שהייתה התחשבות משמעותית בקשיים שהיו להן בתקופת הלימודים. יחד עם זאת, הבוגרות התייחסו לכך שהייתה תחלופה בין מד"פיות משנה לשנה, מה שהפריע לרצף של ההדרכה.

מכללת תלפיות מגדירה את עצמה כ"מכללה אקדמית דתית לחינוך" וכי המכללה "מאופיינת בפלורליזם". אכן, ניכר שיש במכללה מגוון של סטודנטיות בגילאים שונים ומרקעים שונים. הסטודנטיות מגיעות מאזור גיאוגרפי רחב, בעיקר מהדרום וממרכז הארץ. מרביתן מגיעות מן המגזר היהודי הדתי או המסורתי, רובן ככולן מרקע דתי-לאומי. המכללה מצהירה כי "מתקבלים סטודנטים בני מיעוטים בתנאי שהם עומדים בדרישות הקבלה". לוועדה לא מובן למה ציון "עמידה בקריטריונים" מוזכרת אך ורק בקונטקסט של בני מיעוטים.

סטודנטים בודדים מהחברה הערבית מגיעים לקורסי ההסבה להוראה, אך ההתנסות היא רק בשפה העברית, דבר שיכול להקשות עליהם לבחור במכללה.

הן הצוות והן הסטודנטיות עמן נפגשה הוועדה סיפרו שהיו מקרים במכללה שלמדו בה סטודנטים עם מוגבלות, אך ניכר שלא קיימת תכנית לגיוס או עידוד של סטודנטים או סטודנטיות עם מוגבלויות גלויות או סמויות. למכללה מרכז לתמיכה בתלמידים עם ליקויי למידה, אך לא מעבר לכך. מדו"ח המכללה נראה כי "לא קיימים מנגנונים פורמליים ולא מתקיימות פעילויות ייעודיות ביישום במדיניות". עם זאת, נראה שלמכללה ישנו תכנון פורמאלי לגיוס אנשי סגל המייצגים את המגוון הישראלי.

מתוך מפגש עם הבוגרות עלו התכנים הבאים: "כל קורס היה משמעותי ותרם לי להתפתחות המקצועית", "אני חושבת שכל מורה צריך ללמוד חינוך מיוחד", "בחרתי להמשיך היום לתואר שני במכללה בתחום לקויות הלמידה". עם זאת, צוין שחשוב שיהיו עוד קורסים והכשרה בכל הקשור לעבודה עם ההורים וקורסים טיפוליים דוגמת ניתוח ציורי הילדים. בנוסף, ביקשו הסטודנטיות שיהיו

פחות קורסי חובה ויותר קורסי בחירה ויותר קורסים טיפוליים ולהוסיף למערך הלימודים עוד סימולציות.

מדו"ח ההערכה העצמית של המכללה נראה כי אחוזי הנשירה במכללה כולה גבוהים מאד וכי המכללה לא אוספת נתונים בצורה מסודרת. בדו"ח שנשלח למל"ג, השנה האחרונה שבה אספו נתוני נשירה הייתה 2014-2015 כאשר אחוזי הנשירה עמדו אז על 39%. הוועדה לא ראתה בדו"ח שום התייחסות למספרים מפתיעים אלה ולא התייחסות למנגנון פורמלי אשר מנסה להתחקות אחר הסיבות לשיעורי נשירה כה גבוהים. המכללה שלחה למל"ג דף תיקון לטבלה 10, אך עדיין חסרים נתונים אחרי שנת 2015. בדף שנשלח צוין בכתב יד כי בשנת 2011/2012, לפני למעלה מעשור, מספר הנושרים כלל גם סטודנטים אשר "לא הגיעו כלל למכללה". אמירה זו תמוהה בעיני הוועדה משום שעובדה זו נכונה עבור כל שיעור נשירה בכל שנתון.

מאחוזי הנשירה הגבוהים והעדר נתונים מעודכנים, וללא תכנית סדורה למניעת נשירה, הוועדה עשויה להסיק כי חווית הלמידה אינה מספקת עבור חלק גדול מן הסטודנטים. בשיחה על כך עם הסגל הליבתי נראה היה שהסגל מקבל את אחוזי הנשירה הגבוהים כעובדה נתונה ומסתפק באמירה שבהשוואה לבוגרות של מוסדות אחרים, הבוגרות של תלפיות נשארות במקצוע באחוזים גבוהים במיוחד, אך לא ברור על מה הטיעון הזה מבוסס. טיעונים אחרים הם שהנשירה אופיינית למקצוע, שההתאמה הפורמלית נבדקת בקבלה ללימודים במכללה, ושיקולי דעת פדגוגיים עולים במהלך הלימודים.

המלצות הכרחיות:

- על המכללה לבנות תכנית אסטרטגית לתמיכה במגוון סטודנטים. יש לשים דגש על עידוד סטודנטים עם לקויות סמויות או גלויות.
- יש לפעול באופן מידי להכנת תכנית סדורה למניעת הנשירה מתוכנית החוג לחינוך המיוחד.
- על המכללה לבחון לעומק את נושא הנשירה תוך איסוף נתונים בצורה סדירה מידי שנה ויצירת מנגנון פורמלי המנסה להתחקות אחר הסיבות לאחוזי נשירה גבוהים. לאחר ניתוח נתוני הסיבות לנשירה, מומלץ לבדוק את מבנה תכנית הלימודים כיום ולוודא שהנשירה לא תמשיך בכלל ובטח לא מאותן סיבות.
- יש לעבות את הניסיון התעסוקתי של הסטודנטיות תוך שילוב סימולציות בתהליך ההכשרה.

המלצות רצויות:

- למרות מאפייני החזון הייחודיים למכללה, יש לעודד סטודנטים מהחברה הלא יהודית להגיע לקורסי הסבה להוראה ולבחון אפשרות להתנסות מעשית בשפה הערבית.
- על המכללה לפעול לגייס חברי סגל המייצגים את המגוון הישראלי.
- מומלץ לפעול להגברת המגוון בצוות ההוראה וההדרכה בד בבד עם הגדלת מגוון הלומדות במכללה (לשלב סטודנטיות מרקע תרבותי שונה, לדוגמא)

3.6 תשתיות

במהלך הביקור הוועדה ערכה סיור בספרייה. להתרשמותה, מאגרי המידע זקוקים לעיבוי. תשתיות הספרייה בשיפוץ ומתוכנן אולם גדול ומרווח ללמידה. חשוב לציין כי הסטודנטיות והבוגרות ציינו לשבח את צוות הספרייה שהיה נגיש וסייע להן במהלך תקופת הקורונה. מבחינת תשתיות נוספות, נמצא כי קיים במכללה חדר ישיבות (כיתה) מונגש ומותאם ללקויות שמיעה הכולל תקרה וקירות אקוסטיים.

המלצות הכרחיות:

- יש לדאוג לעבות ולהרחיב את מאגרי המידע בספרייה.
- לאחר סיום השיפוצים בספרייה, יש לוודא כי היא נגישה ללימודים ומאפשרת ביצוע עבודות חקר על ידי הסטודנטים והמרצים.

3.7 מחקר

המכללה מעודדת את הסגל לחקור ולהתקדם אקדמית ומשקיעה רבות בנושא, בכך שמעודדים עבודת צוות ויצירת אווירה של מחקר ושיתוף במחקרים. כדי לקדם את המרצים, המכללה פועלת לשלב מרצים בכירים וחוקרים עם דרגה אקדמית גבוהה אשר יבצעו מבצעים מחקרים משותפים של חוקרים ומרצים חדשים, וכן קיימות קבוצות מחקר משותפות למרצים ולמדריכים. במכללה מתמרצים את המרצים שאינם חוקרים ע"י הכוונה של ועדת המחקר, יצירת אופק תעסוקתי ועידוד כספי לצורכי השתתפות בכנסים ובמחקרים. בנוסף, מתוכנן במכללה כנס אקדמי שיתקיים במאי 2023 בנושא החינוך המיוחד. המכללה מציעה לחברי הסגל תמיכה בפעילות אקדמית באמצעות שעות (2 ש"ש) ללימודים במופת ו-1 ש"ש מרשות המחקר של המכללה. בכל החוגים מוקמות קבוצות מחקר משותפות בין חברי סגל שמלמדים בתכניות לתואר שני לבין אלה שמלמדים באותו חוג בתואר הראשון. בנוסף מתקיימים דיונים על תקצוב, תרגום, עריכה לשונית ועיבודים סטטיסטיים. כל המרצים הבכירים שמצטרפים לתכנית הם סגל הליבה של התואר השני בלקויות למידה והם משתלבים בהוראה בתואר הראשון. יחד עם זאת, חלק גדול מהמרצים לא חוקרים ולא מפרסמים. כמו כן, למכללה אין מספיק מרצים עם תואר שלישי. יש לחזור ולהדגיש כי לפעילות אקדמית, לרבות ביצוע מחקרים, כתיבת דוחות ופרסום בכתבי עת מדעיים, יש תרומה חשובה לא רק להתפתחות האישית של המרצה אלא גם לתפקודו כמרצה ולדגשים בעבודתו בהכשרת מורים. עיסוק במחקר מעודד, בין היתר, פיתוח חשיבה ביקורתית, שאילת שאלות, הערכה, איסוף נתונים והסקת מסקנות.

המלצות הכרחיות:

- יש לפתח תכנית אסטרטגית שתעודד את המרצים לחקור ולפרסם מאמרים בכתבי עת מדעיים.
- על המכללה לפעול להגדלת מספר המרצים במכללה בעלי תואר שלישי.

פרק 4 : סיכום והמלצות

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

נקודות חוזק:

- ❖ פרשיות הלימוד מאורגנות, מעודכנות ובהירות.
- ❖ קיימת במכללה אווירה של עידוד עבודת צוות ובכלל זה עידוד לפיתוח תרבות של מחקר בקרב חברי הסגל.
- ❖ המד"פיות רואות את עבודתן כמרכזית בתהליך ההכשרה ומכאן מסירותן הרבה לתפקיד.
- ❖ קיימת מידה גבוהה של שביעות רצון בקרב הסטודנטיות ובקרב הבוגרות של המכללה.
- ❖ לסטודנטיות ולבוגרות יש חווית למידה טובה והן ציינו את התחושות הטובות הועדה התרשמה כי המדריכות מרשימות ומקצועיות ומסורות מאד לעבודתן.
- ❖ שבחים לספריה ניתנו על ידי כולם- מרצים, מדריכים וסטודנטים.
- ❖ כשהסטודנטיות נתקלות בקושי צוות המכללה קשוב, נרתם לסייע ולמצא פתרונות.

נקודות לחיזוק:

- ❖ יש לפעול לקיומה של פעילות מחקרית בקרב כלל חברי הסגל, תוך שימת דגש על מחקרים מקצועיים עם פרסומים אקדמיים. נדרש להקצות זמן רב יותר למחקר.
- ❖ הנתונים על מספר הסטודנטים הלומדים במכללה אינם עדכניים.
- ❖ אחוזי הנשירה במכללה ובתכנית החינוך המיוחד גבוהים ויש לפעול להקטנתם.
- ❖ אין בתכנית קורסי בחירה הכוללים קורסים טיפוליים (אוטיזם, מוגבלות שכלית, היבטים רגשיים וכדומה) והכשרה לעבודה עם הורים במערכת החינוך.
- ❖ קורות החיים של המרצים לא היו אחידים, יש לדאוג להגיש אותם בפורמט אחיד.
- ❖ לתת התייחסות לנושא השונות והמגוון החברתי ולהעלות את הנושא למודעות הסטודנטים וסגל ההוראה.

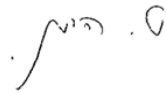
המלצות הכרחיות:

- על הנהלת המכללה לקדם את הסגל ולעודדו בצורה פרקטית להמשיך לעסוק בפעילות אקדמית ומחקרית תוך בניית תכניות קידום והכוונה לכל אחד מהמרצים.
- בעת איתור מרצים חדשים, יש להקפיד על בחירה בחברי סגל בעלי דרוג אקדמי גבוה ועיסוק במחקר באופן קבוע.
- יש לפעול לקדם שיתופי פעולה בין הסגל הוותיק לחדש.
- על המכללה לדאוג ליצירת שיתופי פעולה בין המרצים המלמדים קורסים עיוניים לבין המדפ"יות המלוות את הסטודנטיות, כך שתהיה התאמה בין ההתנסות המעשית לבין הקורסים העיוניים המתמקדים באוכלוסיות עם צרכים מיוחדים.

- יש להעמיק בהכשרה להוראה של אוכלוסיות עם לקויות מורכבות בד בבד עם הכשרה לאוכלוסיות עם לקויות קלות.
- על המכללה לפעול להגדיל את שעות ההדרכה בעיקר בכל הנוגע לעבודה ולהתנסות עם תלמידים עם לקויות מורכבות.
- יש להוסיף הכשרה ייעוצית לעבודה עם הורים ומורים בחינוך הלא מיוחד.
- על המכללה להבנות את תפקיד המד"פית בצורה מסודרת: החל בהגדרת תפקיד הכוללת דרישות פורמליות של השכלה ופעילות אקדמית, תחומי מעורבות ופעילות, הקשר הרצוי עם המרצים וכך הלאה.
- על החוג לחינוך מיוחד לפעול לשלב במהלך ההדרכה סימולציות בנושאים שונים, דוגמת ההתמודדות עם הפרעות, ניהול כיתה, שיחה עם הורים ואנשי צוות, ועוד.
- על המכללה לבנות תכנית אסטרטגית לתמיכה במגוון סטודנטים. יש לשים דגש על עידוד סטודנטים עם לקויות סמויות או גלויות.
- יש לפעול באופן מידי להכנת תכנית סדורה למניעת הנשירה מתוכנית החוג לחינוך המיוחד.
- על המכללה לבחון לעומק את נושא הנשירה תוך איסוף נתונים בצורה סדירה מידי שנה ויצירת מנגנון פורמלי המנסה להתחקות אחר הסיבות לאחוזי נשירה גבוהים. לאחר ניתוח נתוני הסיבות לנשירה, מומלץ לבדוק את מבנה תכנית הלימודים כיום ולוודא שהנשירה לא תמשיך בכלל ובטח לא מאותן סיבות.
- יש לעבות את הניסיון התעסוקתי של הסטודנטיות תוך שילוב סימולציות בתהליך ההכשרה.
- יש לדאוג לעבות ולהרחיב את מאגרי המידע בספרייה.
- לאחר סיום השיפוצים בספרייה, יש לוודא כי היא נגישה ללימודים ומאפשרת ביצוע עבודות חקר על ידי הסטודנטים והמרצים.
- יש לפתח תכנית אסטרטגית שתעודד את המרצים לחקור ולפרסם מאמרים בכתבי עת מדעיים.
- על המכללה לפעול להגדלת מספר המרצים במכללה בעלי תואר שלישי.

המלצות רצויות:

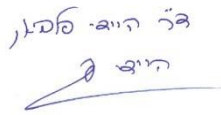
- יש לבחון כיצד עקרונות ה"טכנו פדגוגיה" משולבים בהכשרה להוראה בחינוך המיוחד.
- יש ליצור מנגנון מוסדי מסודר שידרבן עבודה מחקרית ברמת ההדרכה.
- יש לקדם בין המרצים לבין המדריכים הפדגוגיים שיתופי פעולה מקצועיים שיושמו תוך כדי הכשרת הסטודנטיות במסגרות החינוך השונות, כדוגמת מחקרי פעולה.
- למרות מאפייני החזון הייחודיים למכללה, יש לעודד סטודנטים מהחברה הלא יהודית להגיע לקורסי הסבה להוראה ולבחון אפשרות להתנסות מעשית בשפה הערבית.
- על המכללה לפעול לגייס חברי סגל המייצגים את המגוון הישראלי.
- מומלץ לפעול להגברת המגוון בצוות ההוראה וההדרכה בד בבד עם הגדלת מגוון הלומדות במכללה (לשלב סטודנטיות מרקע תרבותי שונה, לדוגמא)



פרופ' טלי הימן



ד"ר גלעדה אבישר



ד"ר היידי פלביאן



פרופ' תומס גומפל

נספח 1 – סדר יום ביקור הוועדה

שעות	הגורם עמו נפגשים	שמות המשתתפים
9:30-10:00	מפגש פתיחה : הנהלת המוסד (ללא ראש החוג)	פרופ' ישראל רוזנסון – נשיא המכללה בנימין בהגון – ראש המכללה ד"ר משה רחימי – ראש ביה"ס לחינוך ד"ר מיכל שרייבר – ראש ביה"ס לתארים מתקדמים וראש רשות המחקר
10:00-10:30	ראש הפקולטה ¹	ד"ר משה רחימי – ראש ביה"ס לחינוך ד"ר רחל הולצבלט – ראש מערך ההדרכה
10:30-10:45	הפסקה	
10:45-11:10	ראש/י המסלולים	ד"ר שלומית זילברנגל
11:15-12:00	סגל ליבתי המלמד בתכנית	ד"ר שוע אנגלמן ד"ר רחל שוהם ד"ר גילה דושניצקי עידית פסטרנק
12:05-12:45	מדריכים פדגוגיים	ד"ר אסתי צביון ד"ר שוע אנגלמן ד"ר גילה דושניצקי
12:45-13:30	ארוחת צהריים	פגישה סגורה של הוועדה
13:30-14:15	סיור בספרייה והצגת תשתיות ו/או פעילויות ייחודיות של המחלקה	א. הצגת פרויקטים מיוחדים של המסלול ³ – ד"ר זילברנגל ב. ביקור בספרייה – רחל זיתון, ד"ר משה רחימי
14:15-14:45	סטודנטים וסטודנטיות	שירה שנקר – שנה ב' עדן אלקריף – שנה ב' אוראל צמח כהן- שנה ב' אור שמש – שנה ג'
14:45-15:20	בוגרים ובוגרות	הדס יוסף קורל גרגו אודיה שוקרון טליה ליברטי
15:20-15:30	הפסקה	
15:30-16:00	מפגש סיכום : הנהלת המוסד והתכנית	פרופ' ישראל רוזנסון בנימין בהגון ד"ר משה רחימי ד"ר שלומית זילברנגל ד"ר טובה קוטינסקי ד"ר רחל הולצבלט ד"ר מיכל שרייבר אושרה דויטש ד"ר שירלי הר-צבי ד"ר בלהה בשן