

Lessons from Singapore -
Study Session and Discussion with Leading Members of the Office of Education Research,
National Institute of Education, Singapore

סיכום מפגש לימודי ודין בהשתתפות חברי המרכז למחקר חינוכי במכון הלאומי לחינוך בסינגפור 12.3.2018

חלק ב: למידה והתפתחות מקצועית של מורים בסינגפור

ד"ר טן ליאנג סי (Dr. Tan Liang See), סגנית הדיקן לשותפויות בבתי ספר וראש המרכז לחקר הפדגוגיה וההכשרה

בשנת 1968 חל שינוי משמעותי בהתייחסות להוראה ולתפקיד המורה: מתפיסה הרואה במורה כמעביר ידע אל תפיסה הרואה במורה מקור השראה וגורם המנחיל טכניקות של רכישת ידע חדש. השינוי התפיסתי הביא לשינויים במערך הגיוס וההכשרה של המורים.

תהליך הגיוס וההכשרה - pre-service

- תהליך גיוס המורים מורכב מכמה שלבים: בשלב הראשון עוברים המועמדים תהליך סינון וגיוס על ידי משרד החינוך, ולאחר שהתקבלו הם מתחילים את הכשרתם בהוראה. הוראה היא מקצוע נחשק ומבוקש בסינגפור. בהתאם לכך מכסת הסטודנטים להוראה מצומצמת ויש תחרות רבה.
- שכר הלימוד ממומן בידי משרד החינוך, ופרחי ההוראה משתכרים שכר נמוך יחסית. תמורתו הם מחויבים ללמד שלוש שנים עם סיום לימודיהם, או לפדות את שכר הלימוד.

לאחר ההסמכה - In-service

- בתום הכשרתם המורים משובצים לבתי ספר הקרובים למקום מגוריהם, והם זוכים לשכר גבוה השווה בערכו לשכר מהנדסים. לרובם המוחלט של המורים, בכל סוגי בתי הספר והמסלולים, יש תואר ראשון ושני.
- מורים בסינגפור בוחרים מבין שלושה מסלולי קריירה וקידום: הראשון הוא מסלול הוראה המיועד להשאיר את המורים הטובים בקשר עם התלמידים בכיתות. המסלול השני הוא מסלול הובלה (ניהול), והמסלול השלישי הוא מסלול מומחה בכיר, המיועד למורים העוסקים בנושאים ייחודיים כגון הוראת מחוננים או צרכים מיוחדים. רוב המורים משתייכים למסלול הראשון, בעוד שני המסלולים האחרים מונים 100 מורים בסך הכול. רמת השכר במסלולים זהה.
- מורים מוסמכים ממשיכים את תהליך הלמידה בתוכנית ללימודים גבוהים, המכילה קורסים המותאמים לתפקיד המורה ולמסלול הקריירה שבחר. בעבר לא היה מוסד להכשרת מורים אלא זרועות של משרד החינוך. אך לאורך השנים חל מעבר הדרגתי ממערכת ריכוזית למערכת מבוזרת יותר. וכך, במהלך שנות ה-90 החלה מגמה לקידום מעורבות של המורים בתהליך הלמידה. בשנת 2010 הוקמה האקדמיה להוראה, שמטרתה לייצר תרבות של מצוינות ולמידה מקצועית בהובלת מורים. האקדמיה מכילה תתי אקדמיות לאומניות, שפה וכדומה.
- בסינגפור מונהגת מערכת תגמולים לפי הישגים, מחויבות והשקעה, והיא אמורה למנוע נשירת מורים מבתי הספר. אחוז הנשירה במהלך שלוש השנים הראשונות עומד על 3.5% (לעומת 8% במקצועות אחרים בסינגפור). לשם השוואה, בישראל עומד אחוז נשירת מורים במהלך שלוש השנים הראשונות לעבודה על 25%.

עקרונות מנחים בלמידה מקצועית

- מודל ההתפתחות המקצועית מיועד להקנות למורים ביטחון עצמי, יכולת למידה עצמאית ואחריות אזרחית. גורמים אלה מאפשרים חקירה פדגוגית ולמידה.
- הלמידה המקצועית מתבססת על שני עקרונות יסוד: למידה מוטמעת בעבודה (job embedded) ולמידה מותאמת בהקשר (situated learning). במהלך ה-pre service הסטודנט להוראה נדרש לעבוד עם חוקרים בתחום החינוך, להשתתף במחקר חינוכי בהיקף של 10 שעות ובהמשך להרכיב תיק עבודות מקוון (E-portfolio). בתארים מתקדמים הסטודנט עורך מחקר ומשתתף בקורסים המעודדים חקירה וחשיבה ביקורתית. המורים משתתפים בקהילות מורים (PLC) המונות כחמישה מורים, וכן בקהילות למידה חוצות בתי ספר (NLC – networked learning community).
- המורים מחויבים ל-100 שעות של פיתוח מקצועי אך בפועל אין משמעות רבה למכסה הנוקשה. לרוב הם משקיעים בפיתוח המקצועי מספר רב יותר של שעות. בבסיס תהליך הלמידה ניצב תהליך של בחינה והתבוננות עצמית (reflection).
- כיצד מקדמים מוכנות לעתיד באמצעות פיתוח מקצועי של מורים?
 1. חדשנות בתוכניות הלימודים מאפשרת גמישות ומרחב להתנסות. מורים בסינגפור מכבדים סמכות ומעדיפים לקבל הוראות והכוונה, אך אם מאפשרים להם חופש פעולה בדרכי ההוראה המוטיבציה שלהם עולה ויכולתם לתת מענה לצרכים המשתנים.
 2. טיפוח מורים מובילים ולמידה בקהילות מורים.