הערכת השפעת הערך המוסף של התפתחות מקצועית באוריינות על למידה של תלמידים

ג'ינה ביאנקרוזה, אנתוני בריק ואמילי דקסטר, 2010

תקציר המאמר

רקע:

רוב המחקרים שבחנו תהליכי אימון אורייני למורים לא בחנו את ההשפעה על פרקטיקות של מורים ועוד פחות מכך את ההשפעה על ההישגים של התלמידים (למשל, פוגלינקו ושות', 2003). מחקר כמותני גדול אחר שבחן מודלים של מאמני אוריינות מחוזיים (מרש ושות', 2005) הצביע על "מחוז שהצליח" לעומת "מחוז שלא הצליח" על בסיס המומחיות של המאמנות ודיווחי מורים על התרמותם מהאימון, אולם לא נבדק הקשר להישגי התלמידים ולא נערך ניתוח סיבתי של האפקט של פרקטיקות המאמנות על הישגי התלמידים.

לטענת הכותבים, רק שני מחקרים בחנו את השפעת האימון על הישגי תלמידים: בכתות ב' ובחטה"ב. בשניהם נמצאו אפקטים נמוכים או שלא נמצאה השפעה כלל. המחקר על כתות ב' התמקד במאמנים חדשים בכיתות ב' ובחן האם ישנו הבדל בין ציוני התלמידים שמוריהם קיבלו אימון לבין ציוני התלמידים שמוריהם לא קיבלו אימון. המחקר מצא שלא היה לאימון שום אפקט על למידת תלמידים. אולם, במחקר זה גילו רק בדיעבד כי התפקיד יושם במחוזות השונים בדרכים שונות בתכלית וכן ואת העובדה שהיישום כלל לא נעשה באופן נאמן למודל המקור. הכותבים טוענים שחוסר תשומת הלב לשונות והמיקוד בהשוואת ממוצעים של תלמידים שמוריהם קיבלו לאימון לממוצעי ההישגים של תלמידים שמוריהם לא קיבלו אימון, פגעו ביכולת ללמוד על האפקטיביות של המהלך.

המאמר הנדון מציג נתונים ממחקר ארבע-שנתי, שעוצב במטרה לזהות את האפקטיביות של רכיבים בפיתוח מקצועי במסגרת אימון פרטני למורים לשיפור למידה של אוריינות בבתי ספר יסודיים. כדי לעמוד באתגר גובש מערך מחקרי שמייחס חשיבות רבה לשונות ומיועד ללכוד אותה.
ההשפעה נבחנה על תלמידי גן-כתה ב' ב-17 בתי ספר (מ-8 מדינות שונות בארה"ב, 9 מחוזות) עם שונות גדולה באוכלוסית התלמידים (מוצא ומעמד כלכלי). סה"כ עקבו אחר 287 מורים, מתוכם 259 קיבלו הנחיה פרטנית לפחות פעם אחת במשך 3 שנים. בכל שנה הוערכו כ-1,150 תלמידים בכל אחת מהשכבות.

בשנה הראשונה הכשירו את המאמנות ואספו נתוני בסיס על הישגי התלמידים בגן, בכתות א' ובכתות ב'. בשנים הבאות עקבו אחר הקבוצות האלה. כמו כן, בכל שנה (שנים 4-2 של המחקר) התווסף מדגם חדש של התלמידים שנכנסו לכתות הגן. את השפעת האימון העריכו על בסיס השוואת הישגי כל אחת מהקבוצות של התלמידים ביחס לנתוני הבסיס. כל קבוצת תלמידים נבחנה פעמיים בשנה בסתיו ובאביב.

התלמידים הוערכו באמצעות מבחן ה- DIBELS (זיהוי אותיות, מודעות פונולוגית, פענוח ושטף), וה- Terra Nova(הבנת הנקרא). מבחנים מאתגרים יותר שימשו לזיהוי תלמידים עם יכולות אורייניות גבוהות יותר כדי שניתן יהיה לפקח על תלמידים אלה בניתוח האפקטיביות.

ההתערבות בכל בתי הספר היתה של ארגון מקצועי אחד - The Literacy Collaborative

מודל ההתערבות של הארגון:

LC נוסדה ב- 1993 כתכנית מקיפה המיועדת לשפר מיומנויות קריאה, כתיבה ושפה של תלמידים בעיקר באמצעות אימון של מורים. התכנית מבוססת על ההנחה הכפולה שמורים זקוקים להכשרה כיצד להשתמש בתהליכי הוראה ספציפיים ולהזדמנויות לנתח את ההוראה שלהם עם "אחר מקצועי" (מאמנת).

התכנית מכשירה ומלווה מורות, שנבחרות על ידי בתי הספר שלהן, להוביל מאמצי שיפור מקומיים. במהלך שנה שלמה המורות ממשיכות ללמד תלמידים ומקבלות הכשרה.

תכנית ההכשרה כוללת:

א. לימודי אוריינות – תיאוריה ותוכן
ב. כיצד ללמד תלמידים באמצעות המסגרת של LC
ג. כיצד לפתח את ההבנות הללו בקרב מורים באמצעות פיתוח מקצועי ואימון בתוך ההקשר הבית ספרי – המאמנות לומדות איך להוביל פיתוח מקצועי כדי לחשוף וללמד ידע תיאורטי על אוריינות ופרקטיקות הוראה וכן כיצד לבצע אימון פרטני.

לאחר שנת ההכשרה, המורים מפחיתים את היקף ההוראה ומשקיעים כמחצית מהמשרה שלהם לתהליכי פיתוח מקצועי של הצוות בבתי הספר. התפקיד כולל גם השתתפות בצוות מוביל, שעוסק בניטור ובניתוח של נתוני תלמידים ובתמיכה ביישום של פיתוח מקצועי ושל פרקטיקות הוראה.

המורים שנכנסים לתכנית משתתפים בקורס של 40 שעות שמובילה המאמנת בבתי הספר. בהמשך ניתנים קורסים של 10-12 שעות בשנה. עבודת האימון נעשית כולה בכתות.

בבתי הספר לא התקיימו תכניות אינטנסיביות אחרות במקביל.

ממצאים מרכזיים וכיצד הם מוסברים:

1. **ישנה שונות בהשפעת התוכנית לאורך זמן** – הערך המוסף הממוצע של התכנית (ביחס לממוצע הלמידה מנתוני הבייסליין) היה חיובי כבר בשנה הראשונה (16%), וגדל מאוד בשנה השניה (28%) ובשנה השלישית (32%). השפעה ממוצעת זו נשמרה גם בחזרה מחופשת הקיץ, כפי שגילו מבחני ההערכה שנערכו בראשית הסתיו. הכותבים מייחסים את הממצאים הללו (שסותרים ממצאים קודמים) לשני גורמים:
   - **ההכשרה האינטנסיבית של המאמנות** לפני הכניסה לתפקיד (לעומת הכשרה קצרה מאוד של מספר ימים טרם הכניסה לתפקיד במחקרים קודמים)
   - **מודל העבודה של המאמנת מאורגן** סביב מערכת הוראה מפורטת הכוללת מאגר מפורט של פרקטיקות הוראה (בעוד שהתכניות הקודמות שנחקרו התייחסו יותר לתכניות הלימודים, להעשרה והיוו תוספת לפיתוח מקצועי אחר בבתי הספר ו/או יושמו באופן "לא מהודק")
2. **השונות בערך המוסף של התכנית בין בתי הספר** - בשנה הראשונה היתה שונות גדולה במידת ההשפעה בין בתי הספר ורק בבי"ס אחד לא היתה השפעה חיובית כלל בשנה הראשונה. בבית ספר אחד היתה רק נסיגה בהמשך השנים. בחמישה בתי ספר היה שיא של שיפור בשנה השניה ונסיגה בשנה השלישית.
   נמצא רק קשר חיובי חלש בין הגידול של ההישגים בבית הספר בשנת הבסיס לבין הגידול בשנה הראשונה, בשנה השניה לא היה כזה קשר והקשר התהפך בשנה השלישית. המשמעות היא שהשפעת התכנית היתה הרבה יותר גדולה מאשר מאפייני בית הספר. התכנית "התגברה" על מאפיינים בית ספריים.
3. **השונות בין המורים בערך המוסף של התכנית** – הרוב המכריע של המורים הראה את השיפור הגדול ביותר בסוף המחקר וככל שהמחקר התקדם, השונות בין המורים גדלה. אצל מספר מורים לא נראתה השפעה כלל על למידת התלמידים או השפעה מאוד מצומצמת, בעוד שאצל אחרים ההשפעה על התלמידים הוכפלה. מורים קיבלו הנחיה שונה באופן דרמטי בהיקפה. אלה שקיבלו יותר-השתפרו משמעותית יותר.
4. המעקב אחר המורים שהתקדמו במידה רבה איפשר לפתח **מחוון לפיתוח והכשרת המאמנות**, שכלל התייחסות לשלוש שאלות:
   - מה המאמנים רואים בכיתות?
   - איך הם מפרשים את מה שהם רואים?
   - מה בדיוק הם צריכים לעשות ולומר?

דיון בממצאים:

1. ממצאי המחקר מציעים שכאשר מיושם מודל אימון אוריינות שהוא מוגדר באופן מפורט ומפורש ומקבל תמיכה מקצועית אינטנסיבית ומקיפה, הוא יכול ליצור השפעה משמעותית על הישגי האוריינות של התלמידים.
2. התפקיד של מאמנת אוריינות הוא תפקיד מורכב, שנדרשו מספר שנים ללמוד אותו היטב. תמונת ההתפתחות לאורך השנים מתאימה לנתונים על השתפרותם של מורים בשנים הראשונות להוראה ויש בסיס לציפיה שהתהליך של התפתחות מקצועי של מאמנות יהיה דומה.
3. הסבר אפשרי נוסף לשיפור לאורך זמן ולשונות קשור באפיקי ההשפעה העקיפים של האימון. כניסתה של המאמנת לבתי הספר השפיעה באופן שונה על השיח המקצועי בבתי הספר ועל ההזדמנויות לשיח שכזה בישיבות פורמליות ובחדר המורים. במחקר הזה נאספו עדויות רכות בלבד להשפעה זו והן לא נותחו. החוקרים ממליצים לחזק את המודל בתמיכה באפיקים מסוג זה.
4. מידת ההשפעה על המורים היתה תלויה גם באינטנסיביות של העבודה מאמנת-מורה ובאיכות הקשרים הבין-אישיים ביניהן. נדרשת בנייה של מערכת יחסים צוות- מנהל-מאמנת. לספק תמיכה לקשרים הללו נמצא כאתגר ראשוני בכל בתי הספר.