

**ייזום חדשנות טכנולוגית בבית הספר שמקורה במורים עצמם :
 בחינת הגורמים התומכים והתנאים לייזום החדשנות של המורים
 וזהותם המקצועית**

אורית אבידב-אונגר
 המכללה האקדמית אחוה,
 האוניברסיטה הפתוחה
avidovo@achva.ac.il

ענבר ביטון
 המכללה האקדמית אחוה
Inbar1991b@gmail.com

**Initiating Technological Innovation at School that Comes
 from Teachers Themselves: Examining the Supporting Factors
 and Conditions for Initiating the Teachers' Innovation
 and their Professional Identity**

Inbar Bitton
 Achva Academic College
Inbar1991b@gmail.com

Orit Avidov-Ungar
 Achva Academic College,
 The Open University of Israel
avidovo@achva.ac.il

Abstract

The present study examines the professional identity of teachers who initiate innovation in their school and examines the factors that motivate them to initiate this innovation and what factors support and inhibit them in initiating innovation in the context of their professional identity. The research method is qualitative. The study included 20 teachers from two districts in the country (Central and Southern) who initiated innovation in their school. The teachers interviewed semi-structured in-depth interviews. Targeted non-participant observations and reflections are structured according to the onion model. The findings were processed through content analysis according to the categories identified in the interviews. The study shows that there is an upward trend in the innovation of teachers in schools as a result of the development of teaching approaches and technological innovations. The findings show that teachers' professional identity has a major impact on the process of initiating innovation in the school. Following the findings of the study, policymakers, managers and teachers will know the characteristics of the entrepreneur in depth and be able to map different profiles of entrepreneurs.

Keywords: Initiation, Innovation, Professional identity, Self-initiated, human capital, School policy.

תקציר

המחקר הנוכחי בוחן את זהותם המקצועית של מורים היוזמים חדשנות בבית ספרם ובודק מהם הגורמים המניעים אותם לייזום חדשנות זו ומהם הגורמים התומכים והמעכבים אותם בייזום החדשנות בהקשר לזהותם המקצועית. שיטת המחקר היא איכותנית. במחקר השתתפו 20 מורים שנבחרו משני מחוזות בארץ (מרכז ודרום) אשר יזמו חדשנות בבית ספרם. המורים רואיינו ראיונות עומק חצי מובנים. נערכו תצפיות לא משתתפות ממוקדות ורפלקציות מובנות

על-פי מודל הבצל. ממצאי המחקר עובדו באמצעות ניתוח תוכן על פי הקטגוריות שאותרו בראיונות. מהמחקר עולה כי ישנה מגמת עלייה בייזום חדשנות של מורים בבתי הספר בעקבות התפתחות גישות ההוראה והחידושים הטכנולוגיים. הממצאים מראים כי לזהות המקצועית של המורים ישנה השפעה רבה על תהליך ייזום החדשנות בבית הספר. בעקבות הממצאים שהתקבלו מהמחקר, קובעי מדיניות, מנהלים ומורים יכירו את מאפייני היזם לעומק ויוכלו למפות פרופילים שונים של יזמים.

מילות מפתח: יזמות, חדשנות, זהות מקצועית, ייזום עצמי, הון אנושי, מדיניות בית הספר.

מבוא

בשנים האחרונות אנו עדים ליותר ויותר מורים אשר יוזמים חדשנות בבית הספר. בעקבות השינויים בחברה והטכנולוגיה המתקדמת, בתי הספר מנסים לבנות מחדש את תכניות הלימוד שלהם על מנת לגשר על הפער הטכנולוגי הקיים בהוראה. תהליך זה דורש אימוץ טכנולוגיות וייזום חדשנות של מורים כדי לקדם את הלמידה המשמעותית וכדי לשפר את הישגי התלמידים (Buabeng-Andoh, 2012).

בתי ספר בעידן הדיגיטלי נדרשים כל העת לבחון כיצד החדשנות תבוא לידי ביטוי בבית הספר, מרמת הפדגוגיה וכלה ברמה הארגונית. בהקשר זה, הפעילות הגבוהה ביותר של חדשנות מתרחשת בקרב המורה ותכנית הלימודים. התופעה של מורים היוזמים חדשנות בבית הספר הולכת וצוברת תאוצה (Findikoglu & Ilhan, 2016) ומכאן המוטיבציה למחקר זה.

חדשנות היא מערכת של אמצעים פדגוגיים, חברתיים, ארגוניים וכלכליים שמטרתה העלאת רמת העבודה ואיכותה, שימוש רציונלי במשאבי אנוש, זמן ויצירתיות של מורים ותלמידים (Stošić, 2013). כך ניתן לתאר חדשנות כתהליך שבו רעיונות חדשים מיושמים לטובת תפקוד מיטבי ויעיל יותר. בחברות מבוססות ידע שבהן התחרות היא אינטנסיבית, החדשנות תופסת מקום מרכזי עבור הצלחתם של ארגונים (Yemini, Addi-Raccach & Katarivas, 2014). החדשנות תלויה בעיקר בדפוסי התנהגותם של אנשים. דפוסי התנהגות אלה מתוארים כייזום של חדשנות בה מיושמים רעיונות חדשים אשר מקדמים ומשפרים את ביצועי התפקידים בארגונים (Thurlings, Evers & Vermeulen, 2014).

העיסוק בחדשנות מתאר כיצד היזם מחפש הזדמנויות חדשות. בהקשר זה, חדשנות היא הכלי הספציפי של יזמים, האמצעי שבאמצעותו הם מנצלים שינוי בהזדמנות לעסק או שירות. יזמים זקוקים לחפש באופן מכוון את מקורות החדשנות, השינויים והסימפטומים שלהם המעידים על הזדמנויות לחדשנות מוצלחת (Drucker, 2014).

הפצת החדשנות היא תהליך שבאמצעותו מועברים רעיונות חדשים בין עמיתים של מערכת ארגונית. קיימים שני סוגי דפוסי של חדשנות בבתי ספר: "חדשנות כוללת" ו"איים של חדשנות" (Avidov-Ungar, 2010). יישום מוצלח של טכנולוגיה חדשנית מחייב שינוי קיצוני בהנחות היסוד של הארגון ובניסוח של פרדיגמות ארגוניות חדשות. בבית הספר זה יהיה כרוך בשינויים מערכתיים מקיפים כמו במבנה בית הספר ובתפקידו של המורה (Avidov-Ungar & Eshet-Alkalai, 2011).

לפי התיאוריה של הרגריבס ופולן (2013), להון מקצועי יש קשר יסודי לעבודת ההוראה. ישנם שלושה סוגים של הון המספקים מבנה שימושי לבחינת הגורמים המעודדים חדשנות בבית הספר ובקרב מורים, אשר באמצעותם ניתן לחקור את נקודות החוזק והאתגרים העומדים בפני מחנכים במסגרת חברתית מורכבת: הון אנושי (human capital), הון חברתי (social capital) והון ניתוחי-הכרעתי (decisional capital) (Hargreaves & Fullan, 2013). על מנת לקדם את עבודתם המקצועית של המורים, יש צורך בשילוב אינטראקטיבי של שלושת סוגי ההון ובפעולה יזומה.

נטילת הסיכונים ביזמות הבית ספרית נמצאת במסגרת של יזמות חברתית שבה נלקחים סיכונים בכדי להרחיב את היכולות הארגוניות עם המשאבים המוגבלים לצורך שיפור מצב נתון. יזמים מוסדיים הם שחקנים בעלי עניין בהכנסת הסדרים מוסדיים חדשים או שינוי מהותי של הסדרים קיימים. לעיתים היזמים נדמים ככאלה שמסוגלים להמציא "יש מאין" ואף נוטים לקחת סיכונים רבים יותר לקידום חזונם בכדי להגדיל את הערך החברתי של התכנית (Yemini, Addi-Raccach & Katarivas, 2014).

ממחקר שבחן את הסיבות לכך שמורים יוזמים חדשנות בבית הספר, נמצא כי מורים אשר יזמו חדשנות בעבודתם, פעלו מתוך הרצון לשפר את דרכי הלמידה של תלמידיהם, חלקם בשל תהליכי התפתחות מקצועית שעברו (Emo, 2015).

זהות המקצועית מורכבת ממגוון אינטראקציות בין גורמים אישיים, מקצועיים ומצביים. גם גורמים מחוץ לבית הספר נמצאו משפיעים על זהותם המקצועית של המורים (Anspal, Eisenschmidt & Löfström).

2011). זהותם משפיעה על מידת שביעות הרצון שלהם מתפקידם, וכן קובעת במידה רבה את יחסם לשינויים בחינוך (קוזמינסקי וקלור, 2010).

בעולם העבודה הדינאמי בכלל ובתחום החינוך בפרט, המיומנויות החשובות ביותר הן חדשנות ויזמות (Eyal & Inbar, 2003). כיום, כמעט בכל מערכת ארגונית, מצופה מהעובדים לחולל רעיונות, ליצור חידושים, לייזם שינויים וליישם אותם. גם במוסדות החינוכיים מצופה מאנשי החינוך להוביל תהליכים חדשניים ויצירתיים כדי להשיג את המטרות ולהעלות את ערכו של המוסד החינוכי.

לאור האמור לעיל, המחקר התמקד בבחינת מאפייני ומרכיבי הזהות המקצועית של המורים היוזמים חדשנות ובחן את מאפייניה בקרבם. נעשה שימוש בתיאוריית ההון המקצועי של הרגריבס ופולן (2013) כמסגרת לבחינת התופעה ומרכיביה. מכאן, שאלות המחקר הן:

1. מהם מאפייני ומרכיבי הזהות המקצועית של מורים היוזמים חדשנות בבית הספר?
2. מה מניע את המורים היוזמים חדשנות לייזום חדשנות בבית ספרם?
3. מהם הגורמים התומכים והתנאים שמאפשרים למורים לייזום חדשנות בבית הספר?
4. כיצד בית הספר תומך ומאפשר למורה להיות יוזם עצמי של חדשנות מול האתגר של שינוי יזום עצמי של חדשנות בבית הספר?

מתודולוגיה

שיטת המחקר

במחקר זה נעשה שימוש במתודולוגיה האיכותנית. גישה זו מאפשרת מתן משמעות, פרשנות והכללה לתופעה הנחקרת, ומעודדת את חופש היצירה בתהליך הניתוח (דושניק, 2011). הגישה האיכותנית נבחרה מתוך מטרה להבין את התפיסות הסובייקטיביות של מורים היוזמים חדשנות בנוגע לתופעת ייזום חדשנות ועל מנת לקבל את קולם האישי של המורים היוזמים, תוך חשיפת עולמם הפנימי, רגשותיהם, מחשבותיהם ותחושותיהם.

אוכלוסיית המחקר

במחקר השתתפו 20 מורות שנבחרו משני מחוזות בארץ (מרכז ודרום).

תהליך המיון ובחירת המורים למחקר נעשה באופן הבא:

1. מקורות מדיה – פייסבוק, WhatsApp ודואר אלקטרוני.
2. שימוש במקורות חיצוניים כמו המלצות מנהלים או עמיתים על מנת לזהות מורים שרואים בהם יזמים. המורים שנבחרו למחקר הם בשלבי קריירה שונים בהתאם לוותק שלהם. התפלגות המורים היוזמים לפי שנות הותק במחקר היא כדלהלן:

13 מורים נמצאים בשנותיהם הראשונות לעבודה (בעלי ותק של עד 5 שנים), 4 מורים נמצאים בשנותיהם המתקדמות לעבודה (בעלי ותק של 6-19 שנים) ו-3 מורים נמצאים בשנותיהם המאוחרות לעבודה (בעלי ותק של 20 שנים ומעלה).

כלי המחקר

ממצאי המחקר התבססו על כלי המחקר הבאים:

1. ראיונות עומק עם המורים שיזמו חדשנות בבית ספרם (ראיון חצי מובנה הבוחן את נקודת מבטם של המורים בנוגע לייזום החדשנות והטמעתה בתרבות הבית ספרית) אשר נותחו ניתוח תוכן על פי הקטגוריות שאותרו (שקדי, 2011).
2. תצפיות לא משתתפות ממוקדות במורים אשר יזמו חדשנות בבית ספרם.
3. רפלקציות מובנות על-פי מודל הבצל (Korthagen & Vasalos, 2005) בהן נשאלו המורים היוזמים שאלות ברמות השונות על מנת לבחון את תהליך ההתהוות של היזמות והשלכותיו על הזהות המקצועית של המורים.

להלן תיאור של כלי המחקר במחקר זה, כולל פירוט כיצד כל כלי מחקר ושיטות איסוף הנתונים נותנים מענה לשאלות המחקר (ראו טבלה 1).

טבלה 1. תיאור כלי המחקר, מדגם המחקר והמענה לשאלות המחקר

שאלות המחקר	כלי המחקר	התייחסות	מדגם
מהם מאפייני ומרכיבי הזרות המקצועית של מורים היוזמים חדשנות בבית הספר?	- מודל הבצל	המודל יאפשר למורים לבצע תהליך רפלקטיבי המסתמך על נקודות החוזק האישיות שלהם. התהליך יכול רגשות, תחושות, צרכים וערכים.	20 מורים N=
מה מניע את המורים היוזמים חדשנות בבית ספרם?	- ראיון עומק חצי מובנה - מודל הבצל	הראיון והשימוש במודל יתמקדו בגורמים ובתנאים שמאפשרים את ייזום החדשנות ובהצלחות של המורים.	20 מורים N=
מהם הגורמים התומכים והתנאים שמאפשרים למורים ליזום חדשנות בבית הספר?	- ראיון עומק חצי מובנה	הראיון יספק תמונה מקיפה על אירועים, פעילויות ומצבים שלא ניתן לצפות בהם באופן ישיר.	20 מורים N=
כיצד בית הספר תומך ומאפשר למורה להיות יוזם עצמי של חדשנות מול האתגר של שינוי יזום עצמי של חדשנות בבית הספר?	- ראיון עומק חצי מובנה - תצפיות	הראיון והתצפית יתארו את התופעה כפי שהיא מתרחשת בסביבתה הטבעית.	20 מורים N=

ממצאים

המחקר הנוכחי בחן את תופעת ייזום החדשנות של מורים בבית הספר וכן את הגורמים התומכים והגורמים המעכבים בהובלת חדשנות של מורים. ממצאי המחקר מבוססים על ניתוח תוכן של הנתונים שנאספו והם ערוכים בחמישה תתי-פרקים:

1. תפיסת ייזום החדשנות על ידי המורים
 2. חדשנות בהקשר הבית ספרי
 3. הגורמים התומכים והגורמים המעכבים בהובלת החדשנות בבית הספר
 4. מאפייני המורה היזם וזוהתו המקצועית
 5. מקום בית הספר בהובלת החדשנות כגורם תומך במורים היזמים
- ממצאי המחקר יוצגו בהתאם לחמשת תתי הפרקים שלהלן.

תפיסת ייזום החדשנות על ידי המורים

ניתוח תפיסות המורים ביחס לייזום החדשנות בבית הספר התבסס על מענה המורים בשאלות המתייחסות לנושא זה. מהממצאים עולה כי ישנן ארבע תפיסות שונות באשר לייזום חדשנות בקרב מורים. התפיסות הן:

1. ייעול תהליכים קיימים בהוראה
2. הכנסת שינויים וגיוון בדרכי הוראה
3. התאמה לשינויים המתרחשים בסביבה
4. יצירת פתרונות לצרכים קיימים בהוראה

מרבית המורים שרואיינו הסכימו כי חדשנות משמעותה ייעול תהליכים קיימים בהוראה. הם מתארים את החדשנות כשדרוג של ההוראה, הבאת ערך מוסף לדבר שכבר פיתחו. לפיהם, מטרתו של ייזום החדשנות היא להעצים ולפתח דבר מה קיים, שכבר נבנה. לפי גישה זו, ההוראה תמיד מתפתחת ונבנית על ידי החידושים שיוזמים המורים בבית הספר.

כך עלה מדבריהם:

"חדשנות מבחינתי זה להביא ערך מוסף לדבר שכבר פיתחו. אני יכולה להביא משהו אישי שלי ובעצם לחזק ולהעצים משהו שכבר נבנה"; "חדשנות לדעתי זה לחשוב מחדש על הקיים. לחשוב לשאול שאלות על הקיים ומתוך השאלות לנסות לחתור אל התשובות שלך זה חדשנות"; "חדשנות זה להכניס דרך חדשה, לא מוכרת, יעילה יותר, טובה יותר, למצב מסוים".

ישנם מורים שתופסים את ייזום החדשנות כאימוץ ויישום דבר מה חדש בהוראה. הם מקשרים את המונח 'חדשנות' למילה 'חדש'.

כך עלה מדבריהם:

"לדעתי חדשנות זה בעצם מהמילה חדש. להביא משהו שלא נראה, משהו שלא נעשה, בעצם כל מיני רעיונות חדשים"; "חדשנות זה להכניס להוראה לסדר יום בבית הספר משהו אחר, משהו מצמית, משהו מזמן למידה, משהו מאפשר למידה. כאילו יציאה מן המסגרת, מן הקופסה"; "חדשנות זה מלשון המילה חדש ולהביא רעיונות חדשים למערכת וליישם את הרעיונות החדשים במערכת מבחינת חינוך עם הילדים".

מורים אחרים תופסים את תופעת ייזום החדשנות בקרב מורים כהתבוננות בסביבה והתאמה לשינויים המתרחשים בה, ואילו שאר המורים תופסים את תפקידה של החדשנות כיצירת פתרונות לצרכים קיימים בהוראה.

מניתוח הראיונות, התצפיות והרפלקציות שנערכו עם המורים היזמים, עלה כי המורים היזמים נוטים לקשר את תחום הטכנולוגיה למונח 'חדשנות'. הם מסבירים כי יישום תהליכי הוראה ורעיונות חדשים, לרוב מלווה באימוץ טכנולוגיות ושילובן בהוראה. ייזום החדשנות, לדעת המורים היזמים, נובע מתוך מניעים שונים במטרה לענות על צרכים קיימים במערכת או כאשר מתבקשים למצוא פתרון לקושי או לבעיה.

חדשנות בהקשר הבית ספרי

מניתוח דברי המורים עולה כי תהליך הובלת החדשנות על ידי מורים בבית הספר נעשה בארבע דרכים אפשריות:

1. לבד
2. בשיתוף עם המנהלת
3. בשיתוף עם הצוות החינוכי
4. בשיתוף עם גורמים מקצועיים

המורים היזמים תיארו את היוזמות החדשניות שלהם ונשאלו מי היה שותף לייזום החדשנות. 8 מתוך 20 המרואיינים ציינו את מנהלת בית הספר כשותפה משמעותית בעת הובלת החדשנות: "המנהלת שלי מאוד מעודדת אותי ומאוד מחזקת ומאוד שותפה לשיקולים"; "במהלך בניית התכנית לאורך כל הדרך מנהלת בית הספר והצוות שלי היו לצדי".

9 מתוך 20 המרואיינים ציינו גורמים אחרים אשר ליוו אותם בתהליך ייזום החדשנות שלהם והיו שותפים במהלכה. חלקם ציינו מורים עמיתים מהצוות, חלקם ציינו גורמים מקצועיים מהרשות או מהפיקוח וחלקם ציינו את בני משפחותיהם הקרובים. כך למשל: "השותפה היא גם במשחק של תיהלוך יחידות ההוראה היא מורה במערכת החינוך שעובדת בבית ספר תורני, מורה ללשון בהכשרה שלה מאוניברסיטת בן גוריון..."; "[זו] תכנית שהקימו ראש העיר בשיתוף עם משרד החינוך".

3 מתוך 20 המרואיינים ציינו כי היוזמה החדשנית הייתה שלהם בלבד, וכי אף גורם לא היה שותף בה. כך למשל: "לרעיון היוזמה לא היו לי שותפים".

מניתוח הנתונים שעלו מדברי המורים היזמים ניכר כי שיתוף הפעולה עם הצוות החינוכי הינו תנאי הכרחי לקידום החדשנות. בנוסף לתמיכת המנהלת, המורים נזקקו לתמיכת עמיתיהם למקצוע על מנת ליישם את היוזמה החדשנית שלהם בבית הספר: "החדשנות מנוהלת על ידי, כמובן בעזרת שיתוף הפעולה של המנהלת, של השותפה שלי בפרויקט אמירים ושל מדריכת אמירים". לעומתם, ישנם מורים אשר לא נזקקו לשיתוף הפעולה עם הצוות, והסתפקו בהובלת היוזמה החדשנית שלהם בעצמם: "הצוותים יודעים שאני אוהבת מקוריות ופונים אליי מידי פעם לשמוע מה אני עושה אבל זה לא יזום, לכן אני נמנעת עדיין מול בית ספר. מול להציג את זה לצוות. אני לא בטוחה שאני אעשה את זה. במובן של השראה מי שפונה אליי אני מספרת לו, אנחנו חושבים על דברים משותפים ביחד ואני לא רוצה לפרסם כל כך מהר מה אני עושה".

כאשר המרואיינים נשאלו באיזו מידה החדשנות מותאמת לצרכי התלמידים ולצרכי ביה"ס, הייתה הסכמה גורפת בקרבם, כי כל היוזמות החדשניות שיזמו התאימו לצרכים הקיימים בבית הספר ונתנו מענה הולם לקשיים ולאתגרים השונים. בנוסף, המורים היזמים שיתפו כי ריכוז מקצוע מסוים והובלתו בבית הספר, סייע להם לנהל את החדשנות שיזמו באופן מיטבי יותר מכיוון שהרגישו חופש פעולה בעבודתם.

הגורמים התומכים והגורמים המעכבים בהובלת החדשנות בבית הספר

במחקר עלו מספר גורמים התומכים והמעכבים בהובלת החדשנות בבית הספר והם: גורמים אנושיים, גורמים פדגוגיים, גורמים מקצועיים, גורמים חברתיים וגורמים טכניים (ראו טבלה 2).

טבלה 2. פירוט הגורמים התומכים והגורמים המעכבים בהובלת החדשנות בבית הספר

סוג הגורמים	גורמים תומכים	גורמים מעכבים
אנושיים	<ul style="list-style-type: none"> מנהל בית הספר עמיתים למקצוע בני משפחה 	<ul style="list-style-type: none"> הצוות החינוכי
פדגוגיים	<ul style="list-style-type: none"> תפקיד המורה ותק בהוראה גיל המורה 	<ul style="list-style-type: none"> מבנה המערכת הארגונית מידת חופש הפעולה של מנהלי בתי הספר
מקצועיים	<ul style="list-style-type: none"> עבודת צוות תחושת השייכות למקצוע הכשרות ופיתוח מקצועי בנושא יזמות 	<ul style="list-style-type: none"> תפיסת המורה ביחס ליזמות תפיסת המנהל ביחס ליזמות מחסור בידע
חברתיים	<ul style="list-style-type: none"> מערכת היחסים עם המנהל מערכת היחסים עם הצוות החינוכי 	-
טכניים	<ul style="list-style-type: none"> כלים דיגיטליים זמן 	<ul style="list-style-type: none"> תקציב מחסור בתגמולים ליזמים אילוצי מערכת תכניות הלימודים

לתפיסת המורים היזמים, הגורם העיקרי התומך בייזום החדשנות והובלתה בבית הספר הוא מנהל/ת בית הספר. לדעתם של המורים היזמים, בכוחו של מנהל בית הספר לבנות צוות חינוכי המעודד יזמות. הם תופסים את המנהל ככזה היכול לנהל את המשאבים הבית ספריים באופן מושכל ולנתב תקציב עבור יוזמות חדשניות שיהגו המורים. בנוסף, תחושת האמון שמשרה המנהל על המורה, מסייעת בהגברת המוטיבציה ובעידוד ללקיחת סיכונים בעת ייזום החדשנות והובלתה בבית הספר.

לתפיסת המורים היזמים, הגורם העיקרי המעכב בהובלת החדשנות בבית הספר הוא התקציב הבית ספרי. המורים מדווחים כי גובה התקציב שמקבלים עבור יוזמות בית ספריות הינו נמוך מאוד. לקבלת תמיכה ביוזמה, המורים נאלצים לפנות לגורמים מקצועיים אחרים שיסייעו להם להוציא את היוזמות לפועל ולהוביל אותן לאורך זמן בבית ספרם. בנוסף לתקציב, המורים מספרים כי ישנו מחסור בצידוד ובאביזרים הנדרשים: מחשבים ומקרנים שאינם תקינים, מחסור בכלים דיגיטליים וקשיים טכניים. עוד הוסיפו המורים כי קיימת בעיה של אילוצי מערכת. פעמים רבות מורים נאלצים למלא מקום בכיתות אחרות או לשנות את שגרת יום עבודתם בשל שינויים ועל כן מתקשים להוביל את החדשנות שלהם באופן סדיר ורציף: "אמור להתקיים שיעור ויש פתאום חזרות לאיזשהו מופע... וכשלתלמידים אין רצף למשל, אז זה יוצר מצב שאני צריכה לחזור על שיעור ואז זה יכול להימשך עוד שבוע, בקיצור אילוצי מערכת".

מאפייני המורה היזם וזהותו המקצועית

מניתוח הממצאים במחקר התקבלו מאפיינים ותכונות אופי של המורים היזמים: יכולת לזהות צרכים ובעיות, יכולת לאתר הזדמנויות, לקיחת סיכונים, ביטחון עצמי, חשיבה יצירתית וחדשנית, פתיחות להתנסויות חדשות, יכולת שכנוע. אלו הם מורים בעלי מוטיבציה גבוהה ורצון עז להכנסת שינויים, הפועלים מתוך בחירה בחינוך, תחושת שליחות ומעורבות חברתית. הזהות המקצועית של המורים קובעת את הדרך בה המורים מתפתחים ואת עמדותיהם כלפי שינויים חינוכיים.

מרבית המורים ציינו את הצורך שלהם בהכנסת שינויים על מנת לעניין את התלמידים ולא להשתעמם בעבודתם. כך למשל: "העניין אצל התלמידים, שהשיעור לא יתנהל בדרך בנאלית ומשעממת, שזה ייצור אצלם איזשהו רצון עז להמשיך בשיעור ולא להשתעמם ולאבד עניין"; "אנחנו במאה ה-21 וחיבב לייצר הוראה מותאמת לעולם הילד, לאתגר את הילדים, לעניין אותם, גם כל הטכנולוגיה שיש עכשיו בחוץ אז אנחנו צריכים להכין את הילדים למציאות".

המורים היזמים מתאפיינים כמורים בעלי חשיבה יצירתית הפתוחים להתנסויות חדשות. כך למשל: "בכללי אני מחשיבה את עצמי כאדם יצירתי וראש גדול, אני אוהבת לשלב בין מספר תחביבים ואהבות שלי ולנסות ליצור משהו חדש".

מקום בית הספר בהובלת החדשנות כגורם תומך במורים היזמים

בית הספר הינו גורם תומך עיקרי בהובלת החדשנות של מורים. מרבית המורים ציינו כי הם מנהלים ומובילים את החדשנות שלהם בין כותלי בית הספר. דבר זה לטענתם, מאפשר להם לשלב את היוזמה עם תכנית הלימודים של משרד החינוך, וכך למעשה להביא את עצמם לידי ביטוי במערכת. כאשר למורים ניתנת ההזדמנות ליישם את החדשנות שלהם במסגרת תכנית או פרויקט הפועלים בבית הספר, קל להם יותר להוביל את החדשנות. כך למשל: "בבית הספר קם פרויקט "אמירים", אני מלמדת את היוזמה בתחום הריאלי"; "אני מלמדת למשל במסגרת שיעורי ביוטכנולוגיה".

תמיכת בית הספר במורים היזמים מובילה להתפתחות מקצועית שלהם התורמת לשיפור הזהות המקצועית ולהעצמת תפקודם המקצועי. כך למשל: "עצם העובדה שניתנת למורות הזדמנות להוביל יוזמה וחדשנות, המורות מרגישות טוב ומרגישות הזדמנות לפרוץ"; "קודם כל זה נותן לי להרגיש שייכות בבית הספר, נותן לי להרגיש שאני מסוגלת לשנות וליצור עניין".

דיון ומסקנות

המחקר מאפשר התייחסות מעמיקה למאפייני זהותם המקצועית של מורים היוזמים חדשנות בבית ספרם ולגורמים המניעים אותם לייזום חדשנות זו. המחקר בחן את השיטות ודרכי היישום של ייזום החדשנות בבתי הספר על ידי המורים בדגש על הפרקטיקה המקצועית שלהם שמאפיינת את ייזום החדשנות מבחינתם ומאפייני זהותם המקצועית בהקשר זה.

במחקר נבחנו תפיסות של מורים יזמים בעלי שנות ותק וגילאים שונים ביחס לתופעת ייזום החדשנות. מסקנת המחקר העיקרית היא שמורים יזמים אווזים בתפיסות שונות ביחס לתופעת ייזום החדשנות בהוראתם.

תפיסות אלו עלו מתוך ניתוח דברי המורים: (1) ייעול תהליכים קיימים בהוראה; (2) הכנסת שינויים וגיוון בדרכי הוראה; (3) התאמה לשינויים המתרחשים בסביבה; ו- (4) יצירת פתרונות לצרכים קיימים בהוראה. היזמים מתאפיינים ביכולת קבלת החלטות ופתרון בעיות, לרוב הם מתאפיינים בנחישות, עקביות וחשיבה מחוץ לקופסה (Borasi & Finnigan, 2010).

מניתוח הממצאים והשוואה בין קבוצות המורים היזמים לפי שנות הותק עלה כי 13 מורים נמצאים בשנותיהם הראשונות לעבודה (בעלי ותק של עד 5 שנים), 4 מורים נמצאים בשנותיהם המתקדמות לעבודה (בעלי ותק של 6-19 שנים) ו-3 מורים נמצאים בשנותיהם המאוחרות לעבודה (בעלי ותק של 20 שנים ומעלה). עולה כי קיים שוני ביניהם: מורים אשר נמצאים בשנותיהם הראשונות לעבודה נוטים לייזום יותר חדשנות בעבודתם. הם תופסים את החדשנות כחשיבה מחוץ לקופסה וכלמידה חווייתית. בקרב המורים הנמצאים בשנותיהם המתקדמות והמאוחרות לעבודה ניתן לראות פחות קרבה לתהליך ייזום החדשנות, בשל תמיכה בשיטות הלמידה המסורתיות.

הספרות המחקרית מצביעה על יותר ויותר מורים אשר יוזמים חדשנות בבית ספרם בשנים האחרונות (Findikoglu & Ilhan, 2016). מהמחקר עולה כי ישנה מגמת עלייה בייזום חדשנות של מורים בבתי הספר בעקבות התפתחות גישות ההוראה והחידושים הטכנולוגיים. מחקרים שעסקו בחדשנות והטמעתה בסביבות

למידה הצביעו על כך שהתפיסות והעמדות של המורה כלפי חדשנות טכנולוגית משפיעות על קבלת החדשנות והטמעתה בבית הספר. מורים נוטים לאמץ טכנולוגיה חדשה אם הם יכולים להשתמש בה בהתאם לתפיסותיהם ולהתנסויותיהם בהוראה (ודמני, 2011). מורים שהיו מסוגלים לשנות רפורמות על פי האמונות שלהם, היו נוטים יותר לקיים שיטות חדשות שלהם בכיתות הלימוד (Holdsworth & Maynes, 2017). מהמחקר הנוכחי עלה כי ככל שהתפיסות של המורים היוזמים ביחס לייזום חדשנות הינן חיוביות יותר, כך המורים יזמו יותר חדשנות.

בבחינת הזהות המקצועית, ניתן לומר כי ישנם גורמים שונים המשפיעים על תפקודם של המורים. הזהות המקצועית של המורה מתעצבת במהלך אינטראקציות עם אנשים אחרים והינה בעלת חשיבות רבה, שכן היא משפיעה על היעילות העצמית, רמת המוטיבציה, המחויבות ושביעות הרצון מהעבודה. מורים, בשלבים שונים של הקריירה שלהם, מחזיקים באמונות וזהויות שונות אשר משפיעות על תפיסת תפקיד ההוראה ואחריותו (Chong, Ling & Chuan, 2011). תפיסת הזהות המקצועית משפיעה על תחושת המסוגלות העצמית, על השיפוט ועל החלטות המקצועיות שלוקחים המורים (Beijaard, Verloop & Vermunt, 2000) וקובעת במידה רבה את יחסם לשינויים בחינוך (קוזמינסקי וקלור, 2010). מניתוח הממצאים במחקר עולה כי לזהות המקצועית של המורים יש תפקיד עיקרי בתהליך ייזום החדשנות והובלתו בבית הספר. מורים אשר תופסים את עצמם כבטוחים בבחירתם המקצועית, בעלי תחושת חוללות עצמית ובעלי תחושת שליחות, אכן יחוו שזהותם המקצועית מגובשת ויזמו יותר חדשנות.

לסיכום, הטמעת תהליכי חדשנות טכנולוגית דורשת התאמות לצורכי הארגון. לפיכך נדרשת בחינה מעמיקה והכרה של בית הספר, תרבותו ויכולותיו. בכדי שבתי הספר יוכלו להמשיך להתפתח, עליהם לאמץ חדשנות טכנולוגית (Buabeng-Andoh, 2012). בעקבות בחינת זהותם המקצועית של המורים בהקשר לתופעת ייזום החדשנות, המורים יוכלו לזהות את מאפייני היוזמות בקרבם ואת תפיסותיהם בנוגע ליישום והטמעת חדשנות טכנולוגית בבית הספר, ואלה ישמשו כלים מעשיים לטיפול סביבה מעודדת חדשנות.

המלצות למחקרי המשך

לצורך השוואת המאפיינים של מורים היוזמים חדשנות עם קבוצה מקבילה של מורים שאינם יוזמים חדשנות, ראוי לחקור מורים שידוע שלא חידשו בשלוש השנים האחרונות. השוואת הפרופילים בין הקבוצות תצביע על ההבדלים הרלוונטיים.

מקורות

- דושניק, ל' (2011). ניתוח נתונים במחקר האיכותני: הצעה לארבעה עקרונות מנחים. *שבילי מחקר*, 17, 143-137.
- ודמני, ר' (2011). דפוסי שינוי והתפתחות של תפיסות מורים את משמעות ההוראה והלמידה בסביבות מבוססות טכנולוגיה. *דפים*, 52, 192-167.
- קוזמינסקי, ל' וקלור, ר' (2010). הבניית זהות של מורים ושל מורי מורים במציאות משתנה. *דפים*, 49, 42-11.
- שקדי, א' (2011). המשמעות מאחורי המילים: *מתודולוגיות במחקר איכותני – הלכה למעשה*. תל-אביב: הוצאת רמות.
- Anspal, T., Eisenschmidt, E., & Löfström, E. (2011). Finding myself as a teacher: exploring the shaping of teacher identities through student teachers' narratives. *Teachers and Teaching: theory and practice*, 18(2), 1-20.
- Avidov-Ungar, O. (2010). "Islands of Innovation" or "Comprehensive Innovation" Assimilating Educational Technology in Teaching, Learning, and Management: A Case Study of School Networks in Israel. *Interdisciplinary Journal of E-Learning and Learning Objects*, 6, 259-280.
- Avidov-Ungar, O., & Eshet-Alkalai, Y. (2011). The Islands of Innovation model: Opportunities and threats for effective implementation of technological innovation in the education system. *Issues in Informing Science and Information Technology*, 8, 363-376.
- Beijaard, D., Verloop, N., & Vermunt, J. D. (2000). Teachers' perceptions of professional identity: An exploratory study from a personal knowledge perspective. *Teaching and Teacher Education*, 16, 749-764.
- Borasi, R., & Finnigan, K. (2010). Entrepreneurial attitudes and behaviors that can help prepare successful change-agents in education. *The New Educator*, 6(1), 1-29.

- Buabeng-Andoh, C. (2012). Factors influencing teachers' adoption and integration of information and communication technology into teaching: A review of the literature. *International Journal of Education and Development using Information and Communication Technology (IJEDICT)*, 8(1), 136-155.
- Chong, S., Low, E., & Goh, K. (2011). Emerging Professional Teacher Identity of Pre-service Teachers. *Australian Journal of Teacher Education*, 36(8), 50-64.
- Drucker, P. (2014). *Innovation and Entrepreneurship*. Routledge, New York.
- Emo, W. (2015). Teachers' motivations for initiating innovations. *Journal of Educational Change*, 16(2), 171-195.
- Eyal, O., & Inbar, D.E. (2003). Developing a public school entrepreneurship inventory. Theoretical conceptualization an empirical examination. *International Journal of Entrepreneurial Behavior and Research*, 9(6), 221-244.
- Fındıkoğlu, F., & İlhan, D. (2016). Realization of a Desired Future: Innovation in Education. *Universal Journal of Educational Research*, 4, 2574-2580.
- Hargreaves, A., & Fullan, M. (2013). The power of professional capital. *JSD, The Learning Forward Journal*, 34(3), 36-39.
- Holdsworth, S., & Maynes, N. (2017). ["But what if I fail?" A meta-synthetic study of the conditions supporting teacher innovation](#). *Canadian Journal of Education*, 40(4), 665-703.
- Korthagen, F., & Vasalos, A. (2005). Levels in reflection: core reflection as a means to enhance professional growth. *Teachers & Teaching: Theory and practice*, 11(1), 47-71.
- Stošić, L. (2013). Diffusion of innovation in modern school. (*IJCRSEE*) *International Journal of Cognitive Research in science, engineering and education*, 1(1), 5-13.
- Thurlings, M., Evers, A.T., & Vermeulen, M. (2014). Toward a Model of Explaining Teachers' Innovative Behavior: A Literature Review. *Review of Educational Research*, 85(3), 430-471.
- Yemini, M., Addi-Racah, A., & Katarivas, K. (2014). I have a dream: school principals as entrepreneurs. *Educational Management Administration & Leadership*, 1-15.