

תפקידו של ספרן בית-הספר בעיני הספרנים, מורים ומנהלים במגזר העל-יסודי בישראל – רצוי מול מצוי / אנונברג דניה

תקציר:

מחקר זה נערך במטרה לבחון את תפיסות התפקיד של ספרני בתי-הספר העל-יסודיים בישראל, כפי שהן נתפסות על ידי ספרנים, מנהלים ומורים. הבדיקה נעשתה בשני מישורים: המישור האידיאלי – השקפתם לגבי התפקיד הרצוי של ספרן בית-הספר והמישור המצוי – ביצוע הדברים באופן מעשי, בשטח. המחקר ניסה אף לאתר משתנים המאפיינים אותם ספרנים, אשר עבודתם בפועל נתפסת על ידי סביבתם ועל ידי עצמם כקרובה למודל הרצוי. כמו-כן ניסה המחקר לזהות את המכשולים העיקריים העומדים בפני ספרני בתי-הספר המנסים לבצע את תפקידם על פי תפיסתם האידיאלית.

כלי המחקר היה שאלון אשר פותח על פי החוקרת לאור שאלות המחקר, ובעקבות המדריך האמריקאי לניהול ספרית בית-הספר Information Power על שתי מהדורותיו. בעבור כל מיגזר נבנה שאלון שונה במקצת, מותאם לו. אוכלוסיית המחקר כללה שליש מכלל בתי-הספר העל-יסודיים בארץ בשנת הלימודים תשנ"ט 1998/9 ונבחרה באמצעות דגימה שיטתית מתוך הרשימה הכוללת של מוסדות החינוך העל-יסודיים של שנה זו. שיעור ההיענות היה 58.5% מכלל המידגם. בקרוב ל 20% מבתי-הספר נערכו ראיונות אישיים.

ביחס למודל הרצוי זכו ההיבטים הפקידותיים-מנהליים בעבודת הספרן לתמיכה ולהסכמה הרבות ביותר, לדעת שלושת המיגזרים. גם לתפקיד הספרן כמומחה למידע יוחסה חשיבות רבה לדעת הכל. לעומת זאת, תפקידי הספרן כיועץ לנושאי חינוך והוראה וכמורה, הוכרו כחשובים רק על ידי אחוז קטן מכלל הנחקרים. נמצאה הסתייגות בקרב המורים לגבי כל אותם תפקידים המשיקים לתפקיד המורה.

הפערים הגדולים ביותר בין ה"רצוי" ל"מצוי", לדעת שלושת המיגזרים, נמצאו ביחס לתפקיד הספרן כיועץ ותומך בתוכנית החינוכית של בית-הספר וכמורה. פירוש הדבר שהספרנים לא נתפסו, על ידי עצמם או על ידי המנהלים והמורים, כשותפים אמיתיים לחשיבה החינוכית בבית-הספר. הפערים הגדולים ביותר, לדעת הספרנים, בין "רצוי" ל"מצוי", נמצאו ביחס לחובת הספרן להציג טכנולוגיות חדישות בפני צוות בית-הספר, ליצור קשר עם מקורות מידע שמחוץ לספרית בית-הספר ולשותפותו בתוכנית החינוכית של כלל בית-הספר. בדיקת מידת החפיפה בין מה שנתפס בעיני הספרנים כתפקידיהם החשובים ביותר, לבין ביצועיהם בפועל של תפקידים שמעבר לתפקידיהם האלמנטריים, הראתה שככל שתפיסת התפקיד ה"רצוי" היתה רחבה יותר, גם ביצעו בפועל היה רחב יותר.

מידת שביעות הרצון של הספרנים מתפקודם הם היתה גבוהה. מידת שביעות הרצון של המורים מתפקוד הספרנים היתה נמוכה יחסית וזו של המנהלים היתה נמוכה עוד יותר.

לפיכך, השערת המחקר שהניחה כי ככל שהספרן מרוצה יותר מתפקודו כן יהיו המנהלים והמורים מרוצים ממנו יותר – לא אושרה. הסבר אפשרי לממצא זה הוא שהספרנים אינם מודעים די הצורך לציפיות המנהלים והמורים מהם כלומר, קיים נתק מסוים בתקשורת ביניהם. אפשרות נוספת היא שהמנהלים והמורים אינם מודעים למתרחש בספריה וייתכן גם כי העדר יוזמה ואקטיביות, שנמצאו בקרב ספרנים רבים, תורם אף הוא לאי שביעות רצון אצל שותפיהם לצוות החינוכי, המורים והמנהלים.

לא נמצא אישור להשערה המחקר שהניחה קשר חיובי בין שביעות רצון מאופן תפקוד הספרן לבין המשתתפים הבאים: השכלת הספרן, היקף כוח האדם בספריה, היכרות עם ספרות מקצועית המציגה קווים מנחים לניהול ספרית בית-ספר ותחושת מחויבות לעבודה (ראוי לציין כי למרבית הספרנים – למעלה מ 80% - היה ציון גבוה למדי לגבי המשתנה האחרון).

לעומת זאת נמצא אישור להשערת המחקר שהניחה קשר חיובי בין שביעות רצון מאופן תפקוד הספרן לבין המשתתפים הבאים: מספר הקורסים הנוספים שלמד הספרן במהלך שנות עבודתו, קריאה שוטפת שלו בכתבי-עת מקצועיים, שיתוף פעולה ברמה גבוהה בין הספרן לקבוצות המונחים האחרות בבית-הספר ויזמות מצד הספרן.

לדעת שלוש קבוצות הנחקרים, הקשיים הבולטים ביותר העומדים בפני הספרן בבואו ליישם את תפקידו הינם: מחסור במשאבים ובכוח אדם, העדר הכשרה מקצועית, בעיקר בכל הקשור לטכנולוגיות מידע חדישות ואי מודעות וחוסר הערכה לחשיבות הספריה וליכולתה לתרום לתהליך החינוכי, מצד ההנהלה והמורים. מכשולים נוספים שעלו היו התנאים הפיזיים בספריה ואישיות הספרן.

לאור כל זאת הועלו חמש המלצות: (1). להוציא לאור ולהפיץ בארץ קווים מנחים לניהול ספרית בית-ספר. הכוונה היא למסמך שיבהיר בצורה פשוטה וחד-משמעית למנהלים, מורים ובמידה מסויימת אף לספרנים עצמם, מהם תפקידיו של ספרן בית-הספר היום; (2). לשלב את הנושא של תפקידי ספרית בית-הספר בתוכנית הלימודים במכללות להכשרת מורים ובקורסים להכשרת מנהלים; (3). להכניס שינויים בתוכניות להכשרת ספרנים, בעיקר אלו השמות דגש מיוחד על ספרית בית-הספר. כיוון השינויים צריך להוביל לחיזוק הידע בנושאים טכנולוגיים ובדרכי הוראה, לשיפור התקשורת הבינאישית ולהעמדת הספרן לעתיד על חשיבות היותו מנהיג ומוביל;

(4). לעודד ולהמריץ המשך למידה והשתלמות של הספרנים במהלך כל שנות עבודתם; (5). לפעול להגדלה של תקני כוח האדם בספריות בתי-הספר.

מספר מערכת :
(580931)

מספר מיון :
027.8 אנו.תפ.תשס"ג