



הערכת עובדי הוראה תובנות מזווית ראייה של מנהלת בית הספר:

כמנהלת בית ספר זו שנתי השישית, נחשפתי והתנסיתי בפורמטים השונים של הערכת המורים. לתפיסתי הערכת המורים בארגון מחזקת את הסתכלותו של המנהל באופן מושכל על עבודתו של המורה בזירות השונות ומחברת בין תהליכי ההערכה להתפתחות המקצועית של המורה לטובת שיפור ה.ל.ה.

תהליך ההערכה חייב להתבסס על תפיסה ארגונית המעוגנת במנגנונים וסדירויות על מנת לאפשר שותפות בצוותי העבודה, למידה והתפתחות בתוך הארגון, בחירה בזירה ומיקוד בתהליך אותו אנו בוחרים כמנהלים למקד בתוכנית העבודה שלנו ובתוצאה הסופית אנו מרוויחים התפתחות ארגונית והתפתחות אישית בהעצמתו של המורה שחוזרת אלינו בטיוב תהליכי ההוראה בתוך בית הספר.



תהליכי ההערכה חייבים להיות רציפים מתחילת השנה תוך דיאלוג מתמיד עם המורה המוערך וחשיבה מי הם שותפי התפקיד להערכה (לתפיסתי 1+1 גדול 2 ומייצר סינרגיה נכונה) , בחירת ממדי ההערכה והתובנות בתהליך אפשרו לי כמנהלת למקד ולחדד את תוכנית העבודה לשנת הלימודים הבאה ממקום מקדם ומצמיח, ויותר מכל לא מבוסס תחושות אלא נתונים ועדויות.

למנהלי בתי הספר עומסים רבים ואין לי ספק שלהעריך זה דבר לא קל, אך אם מסתכלים על הרווחים להשבחת הארגון זהו הכלי הטוב ביותר למנהל בית הספר לעשות נקודות עצירה ולבחון בהערכה מעצבת ולא מסכמת היכן נמצאים המורים שלנו בציר ההתפתחותי- אישי ובאמת להתפנות להובלת פדגוגיה נכונה ומקצועית.

לסיכום: מנהל בית הספר שחווה תהליך נכון ואמיתי בכלי מגלה עולמות חדשים, אוטונומיה רבה, גמישות וראייה נכונה להבניית תוכנית עבודה בית ספרית עתידית.

תודה אישית לזהבה אלקובי, רונית אינהורן ורחלי על ביקור משמעותי, מלמד ואתנטי.

אילנית בן ישי

מנהלת בית ספר "גוונים"

עפולה

תובנות של מורות מתוך התנסות בכלי להערכת מורים:

שמי טלי בטיטו אני מחנכת כיתות א'-ב' כ-10 שנים במערכת החינוך. השנה עברתי תהליך הערכת מורים במודל הערכה המעצבת החדש על פי "מפת המדדים". התהליך החל בשיח ודיאלוג פתוח עם מנהלת ביה"ס אילנית בן ישי תוך התייחסות לממדים ולמרכיבים, המופיעים בכלי הערכה. **תהליך ההערכה, אפשר לי ללמוד על עצמי ועל דרכי העבודה שלי כמחנכת כיתה בשכבות הצעירות. אחד המרכיבים שאילנית המנהלת מצאה כנקודת חוזק בתהליכי העבודה שלי הוא מרכיב "מענה מותאם אישית".** במהלך השנים בהן חינכתי התמודדתי עם תלמידים מאתגרים הן ברמה ההתנהגותית והן ברמה הלימודית. פעלתי מתוך אמונה שלכל תלמיד מגיעה הזדמנות שווה לחוות הצלחות במסגרת הבית ספרית, מצאתי את הדרכים לקיים שיח מכבד ומכיל עם ההורים של תלמיד מאתגר, מצאתי את שותפי לתפקיד ויחד פעלנו לקידום התלמידים המתגרים וחווינו הצלחות עמם. **בזכות תהליך זה, אפשרה לי אילנית לקבל תפקיד חדש בבית הספר כרכזת השתלבות.**



תהליך הגדרת התפקיד החדש זימן לי את האפשרות "לצאת מהכיתה" אל הארגון – בית הספר ללמוד ולהכיר את המערכת הבית ספרית בראייה רחבה יותר. הבניית התפקיד החדש יחד עם אילנית מעוגן בסדירויות במבנה האירגוני, אנו נפגשות אחת לשבוע לשיח משותף ומקדם.

ברמה האישית, עלו בי חששות ותהיות רבות מתפקיד זה, זהו תפקיד חדש שעדיין נמצא בתהליך התהוות ולמידה. עם זאת אני מרגישה שניתנה לי הזדמנות חדשה ללמוד ולהתפתח מקצועית, התעוררה בי סקרנות יתרה ורצון להמשיך ללמוד ולחקור בתחום זה. בעקבות כך, החלטתי לצאת ללימודי תואר שני בתחום החינוך המשלב להכיר כלים חדשים בעבודה עם תלמידים מאתגרים.

אני מאמינה שלכל תלמיד הזכות לקבל הזדמנות שווה ולהצליח ולנו כמורים הזכות להיות חלק בתהליך הצלחתם!

שמי רויטל כהן, אני מחנכת כיתה ב', רכזת השפה של בית הספר ומורה מובילה בקהילת למידה צוות א-ג. **הוערכתי במודל החדש של הערכה מעצבת. מאוד אהבתי את רצף שלבי הערכה, העובדה שאין יותר הנחתה על המורה בתאריכים לצפייה, אלא דיאלוג מקדים מול מנהלת בית הספר שבדק גם את צרכי הארגון אך גם את הצרכים שלי והרצונות שלי כמורה.**



אני, כמורה מובילת קהילת למידה, שמחתי שניתנה לי האפשרות להזמין את המנהלת לצפות במפגש של הקהילה וגם להיות מוערכת על פי המפגש הזה, הרגשתי שזה מעצים אותי, נותן לי מוטיבציה לעשות תהליכים משמעותיים עם הקהילה שלי וגם מחייב אותי לתוצר כלשהו כדי לקדם את הישגי הלומדים, אפשרות לבחירה בזירה אפשרה למנהלת לראות אותי מזווית נוספת של עשייה, מזווית של הובלת צוות. אין ספק שחשוב ורצוי לצפות בפדגוגיה ולהעריך אותה, אבל כיום בתי הספר לא בנויים רק משיעור של מורה ותלמיד אלא לכל מורה יש ממשקים נוספים בהם מעורב, מאוד חשוב בעיני לראות גם את החוזקות האלו של המורים. ההרגשה שרואים אותי כאדם ואת החוזקות שלי היא זו שמאוד ייחודית לכלי הערכה הזה.

בנוסף לכך, תוך כדי תהליך הערכה הצלחתי להגיע לתובנות לגבי ההוראה שלי שאולי דרך הכלי הקודם פחות יכולתי לראות. הכלי אפשר לי למעשה לעצור רגע מכל העשייה העמוסה היומיות, ולהיות גאה בעשייה הענפה שלי כמורה בכיתה אך גם להבין מה אנחנו בצוות בית הספר עושים למען קידום התלמידים.

שמי ג'ני פרידמן רכזת מדעים של בית הספר. השנה הוערכתי לקידום במודל הערכה מעצבת. תוך כדי שבחנתי את המרכיבים השונים, יכולתי בעצם לזהות כמה רבה ומשמעותית העשייה שלי בבית הספר. מודל הערכה, אפשר לי לגלות מחדש את יכולת ההובלה שלי בתהליכי הלמידה של התלמידים בשיתוף פעולה עם הצוות החינוכי. הכלי אפשר לי ראייה מרחבית ותהליכית על ההוראה שלי וגם שלעשייה הזו יש המשכיות ותוצרים. תוך כדי בחינה של כל המרכיבים השונים, הרגשתי מועצמת מפני שמודל הערכה הערכה פרס בפניי את נקודות החוזק אצלי, היכולת להתמקד במרכיב לבחירתי חיזקה אותי ואין ספק שגרם לי לאתגר את עצמי ולראות איך עוד אני מתפתחת. אני חייבת להוסיף שתחושת ההתלהבות שלי, הרצון להשתפר הועבר גם לשותפויות עם עמיתים לעבודה, תלמידים ולקהילה, וזה בעיני הערך המוסף של כלי הערכה הזה.



שמי סוכינה, מורה שנה שנייה בבית ספר "גוונים". כמורה חדשה תהליך הערכה לקביעות הוא תהליך מאוד חשוב ובעל השפעה רבה על הקריירה שלי. יחד עם כל תהליך הלמידה שאני עוברת והבניית התפקיד שלי חשבתי שיהיה לי חשבתי שתהליך הערכה לקביעות יהיה משהו שיעמיס עליי. אני מאוד שמחה להגיד מנקודת המבט בה אני היום נמצאת היום (שהתהליך הרשמי כבר מאחוריי) שזה היה אחד התהליכים הכי חשובים בתהליך הלמידה שלי. התצפיות, המעקב והשיח הפדגוגי הם כלי שכל מורה חדשה צריכה לראות אותו ככלי מקדם ולא ההפך. בחוויה שלי, זה היה תהליך שהעצים אותי ובזכותו אני מודעת יותר לאחריות שהיום מוטלת עליי בחיים החדשים שלי כמורה.

