



פתח לנו שער

מאת: דלית שטאובר מנהלת מחוז ת"א



"ממשלת ישראל מאמינה בחינוך", המסמך שהוצג בכנסת ע"י שר החינוך באוגוסט 2009, מסמן את קו פרשת המים בהתייחסות מערכת החינוך אל הישגיה. לא עוד יעדים הרצופים כוונות טובות אך אמורפים, אלא יעדים מדידים וכמיתים המחייבים קיום תהליכי מעקב ובקרה סדירים. שנים סברנו כי הערכה ומדידה, כוחם יפה להם לעניינים כלכליים ומסחריים, וכי בחינוך, ראוי לדבר על תהליכים ועל צמיחה. היום אנו מבינים כי הערכה היא צורך בסיסי בטיוב כל מערכת באשר היא,

כולל המערכת החינוכית, ואדרבא, היא אחד מן הכלים החיוניים ביותר **דלית שטאובר, מנהלת המחוז** להבטחת הצמיחה. לא ניתן להתקדם ולהשתפר אלמלא סומן קו האפס ונקבע היעד אליו חותרים. כך בהישגים לימודיים, כך בערכים וכך בתהליכים ובשירות. מסיבה זו, מובילים משרד החינוך ומחוז תל אביב בשנתיים האחרונות, תרבות של הערכה מובנית, אחידה ואשר שותפים לה כל מוסדות החינוך. הגיליון הפעם יוקדש להצגת תהליכי הערכה שונים המתבצעים במחוז, ואני מקווה, כי קריאת המאמרים והראיון עם הגב' רינת אורן, מנהלת היחידה לתכנון ולהערכה פדגוגית בעת"א, יפתחו צוהר אל העשייה הרחבה בתחום ואל יתרונותיה.

במהדורה זו:

1	פתח לנו שער
2	הערכה ומדידה:
	<ul style="list-style-type: none"> • הערכת גננות • הערכה הפוכה • הערכה בפסגה • קריאת מיצ"ב • הערכת השיעור הפרטני • הערכת מנהלים
9	ראיון החודש
12	חדשות מקומיות
16	הודעות ממחוז ת"א
16	תאריכון חינוכי

הערכה הפוכה באמי"ת גוש דן: התלמידים מעריכים את הצוות החינוכי ואנשי המנהלה

עמוד 3

חדש במחוז ת"א

פיתוח חדשני באתר האינטרנט של מחוז ת"א: כל מורה יוכל לקבל את כל המידע שלו הוא זקוק בלחיצת כפתור אחת

עמוד 19

ראיון החודש עם

רינת אורן, סגנית מנהלת מינהל החינוך ומנהלת היחידה לתכנון ולהערכה פדגוגית בעיריית ת"א ובעלת התמחות בהערכה

עמוד 10

הערכה

כלי להערכת עבודת הגנות בחינוך המיוחד פותח ביחידת

ההערכה של מחוז תל אביב

עבודה עם הורים

קריטריון	טוב מאד	טוב	בינוני	טעון שיפור
בניית נוהל מפגש עם הורים				
נותנת הדרכה להורים				
נותנת יחס אישי להורים ומגלה אמפטיה				
הגנות מאפשרת מפגש עם הורים במהלך השנה על פי בקשת הורים				

ארגון הסביבה החינוכית

הקריטריונים	טוב מאד	טוב	בינוני	טעון שיפור
התייחסות לרמת הבטיחות של הציוד בגן				
סביבה חינוכית משקפת את תכנית העבודה בגן				
ארגון פיזי המאפשר לילדים לנוע באופן אמנעי בגן				
ארגון דינמי וגמיש של הסביבה החינוכית וזמני הפעילות בפניות רגן				
שימוש אינטגרטיבי בפניות רגן				

לימים למדנו כי, הכלי עוזר לגנות לתכנן את עבודתן באופן שיטתי ולראות את עבודתן מנקודת מבט מערכתית. המפגש שלי עם הגנות תוך כדי ביקור בגן ברור והן יודעות למה תהיה התייחסות. הדיאלוג הינו ממקום של שיתוף ושקיפות.

התפתחות עבודת צוות, הגנות ועבודת הגנות עם ההורים.

היחס לילד ולקבוצה

קריטריונים	טוב מאד	טוב	בינוני	טעון שיפור
גילוי אמפטיה לקושי, חיזוק ועידוד בזמן פעילות				
מקום משוב רלוונטי ואמיתי				
פיתוח מערכת מובנת ועקבית של משוב על התנהגות הילד				

מאת: רותי זרנקין—מפקחת חינוך

מיוחד

הרציונל לעיסוק בפיתוח כלי להערכת עבודת הגנות בחינוך המיוחד נבע ממספר גורמים.

יחידת ההערכה במחוז ת"א הטמיעה כלי להערכת עובדי הוראה במסגרות בתי הספר. על מנת ליצור התאמה בתהליכי ההתפתחות של כל אנשי החינוך במחוז, נוצר הצורך לעסוק גם בפיתוח כלי הערכה לגנות. היות וטרם פותח כלי להערכת עבודת הגנות בחינוך המיוחד, חשבתי כי פיתוח כלי מסוג זה, ישפר את דרכי העבודה בגן ויקדם את התמקצעות הגנות.

בראיית כל הגורמים הנ"ל, ובהוועצות עם המדריכה של הגנות, החלטתי לשתף את הגנות בבניית הכלי, ולהפוך את התהליך כמנוף ללמידה רפלקטיבית עבור הגנות. כהכנה לחשיפת הגנות לתהליך מצאתי סטנדרטים להערכת אנשי חינוך בגיל הרך בארה"ב, וערכתי, עם השינויים המתחייבים, רשימת פראמטרים להערכת הגנות.

השלב הבא היה גיוס הגנות לבניית הכלי על בסיס המחווה שהכיל את הסטנדרטים מארה"ב, והכלי המחוזי

המותאם. הוחלט כי התוצר

יהיה בנוי על פי תחומי

העבודה בהם עוסקת הגנות

ולמידים המרכזיים בכל

תחום אותם יש להדגיש

בעבודת הגן הטיפולי

לחנ"מ. הוחלט גם, במפגשי

הגנות, כי על הכלי להיות

קצר ככל האפשר, המצוין

הערכה

הערכה הפוכה באמ"ת גוש דן: התלמידים נותנים משוב למורים, ליועצות, למזכירות, לספרנית ואפילו לקפיטריה

באופן הבא: האם אני מרוצה מתפקודו המקצועי? האם אני מקבל מענה לבקשות אישיות? והאם אני מרגיש נוח לפנות אלי?



תרבות שבה כל מורה ואיש צוות מוערך. זהו כלי מצוין המאפשר לביה"ס לפרגן למורים בצורה אמיתית ולקדם אחרים בתחומים שניתן לזהות כטעונים

שיפור. הן בשיחות עם התלמידים, הן בעבודת ההכנה של הצוות, אנו מדגישים כי נקפיד שהשאלון לא יהווה במה למעין "סגירת חשבונות" או על מנת

להתנגח במורה זה או אחר. דומה, שבמהלך השנים למדו המורים והתלמידים כי מדובר בכלי משלים ולא בלבדי ומוחלט, לקבלת תמונה על תפקודו ותרומתו של המורה. הערכת צוות ההוראה מתמקדת בשלוש שאלות, הנוגעות בשלושה תחומים עקרוניים של תפקוד המורה, כאשר על כל אחת מהשאלות, מתבקש התלמיד לתת דירוג שנע בין 1 (נמוך ביותר) ל-5 (גבוה ביותר):

האם השיעור ברור ומובן? – שאלה המתייחסת למקצועיות ההוראה.

האם יחס המורה הוגן - שאלה הנוגעת ליחסי אנוש

והאם קיימת אווירת לימודים בשיעור – שאלה המתייחסת למשמעת.

השאלות המתייחסות ליתר בעלי התפקידים, מעט שונות, ומוגדרות

השאלון הוא כמובן אנונימי ויש בו מקום להתייחסות מילולית חופשית. עם קבלת הנתונים נערכת הנהלת ביה"ס לשיחות משוב עם כל איש הנמנה בצוות ביה"ס. כל מוערך זוכה לשתי שיחות – האחת עם אחד משני סגני ביה"ס והשניה עם המנהל. השיחה – מלבד היותה סיכום לשנה החולפת, מאמתת או מעמתת בין תחושותיו המוקדמות של איש הצוות לבין התוצאות בפועל. לאור התחושות הנ"ל מתקיימים תהליכי חשיבה באשר להמשך השנה ולשנה הבאה. אין ספק שתהליכי בקרה מעין אלו מהווים מנוף משמעותי לשיפור והתייעלות המערכת בבית הספר ותוצאותיהם ניכרים הן בקרב הצוותים המקצועיים והן בקרב התלמידים.

מאת: סהר סיגאוי, ס' מנהל אמ"ת, גוש דן

השנים האחרונות מאופיינות במודעות הולכת וגוברת לחשיבות נושא הערכה כאחד המרכיבים העיקריים בעשייה הכוללת של מוסדות החינוך. בביה"ס אמ"ת בר אילן מתקיים מדי שנה משוב של התלמידים על כלל המורים והאנשים המקצועיים שמלווים אותם מרגע כניסתם לביה"ס ועד צאתם ממנו: המורים המקצועיים, מחנכי הכיתות, יועצות, מזכירות, הנהלה ומינהלה, מפעיל קפיטריה, ספרנית וכל שאר בעלי התפקידים.

הרעיון למשוב נולד לפני כארבע שנים. רצינו ליצור מציאות שבה ההערכה של ההנהלה כלפי הצוות המקצועי תהיה מלווה בנתונים ולא ב"תחושות בטן" כבסיס ללמידה ופיתוח. ידענו שמהלך כזה דורש לא מעט אומץ ועקשנות שכן באופן טבעי קיים חשש מצד אנשי הצוות שהערכה שלילית מצד התלמידים תהיה חשופה לעינו של המנהל. על כן, בהכנת המשוב פעלנו במספר מעגלים שיצרו שיתוף אמיתי של בעלי תפקידים משמעותיים כדוגמת צוות רכזי מקצוע וועד המורים. מהלך שקוף ושיתופי זה, הוריד את מיפסס החרדה בחדר המורים.

את השאלונים מעבירות יועצות ביה"ס בכיתות השונות וקודמת להם הכנה בדמות שיחת הבהרה עם מסר מאוד ברור: "המשוב הזה הוא ההזדמנות של ביה"ס לשמוע אתכם התלמידים ולהקשיב למה שיש לכם לומר מתוך רצון אמיתי להשתפר ולהתקדם". מטרה נוספת של המשוב היא ליצור

הערכה

הערכה לצורך קידום תהליך הפיתוח המקצועי

המפקחים ומנהלי אגפי החינוך, הכרת מאפייני המורים בעיר לאורך זמן מאפשרת לנו לבנות סילבוס המותאם ייחודית לעובדי ההוראה בעיר.

מוביל ההשתלמות נחשף למטרות ההשתלמות ולמאפייני קהילת המורים לצורך הבניה המשותפת של תכנית ההשתלמות. מטרות ההשתלמות מוצגות למורים המשתתפים בתהליך ובמפגש הראשון של ההשתלמות בד"כ נערך שיח בקבוצה אודות מטרות אלה. השיח בנושא מטרות ההשתלמות נערך מתוך תפיסה שמודעות המורה למטרות ההשתלמות חיונית לשם החיבור בין מטרותיו האישיות/מקצועיות לבין תהליך הפיתוח המקצועי בו הוא משתתף.

עד כמה מושגות מטרות ההשתלמות?

לכל השתלמות מוצבות בדרך כלל מטרות ברמה קוגניטיבית, ברמה רגשית וברמה התנהגותית.

מדידת השגת המטרות נערכת ע"י יחידת הערכה של הפסג"ה באמצעות שאלונים הבודקים את דעותיהם של המורים בהקשר של השגת מטרות אלה בתהליך על ההיבטים השונים וברמות השונות: רכישת ידע, רכישת כלים/מיומנויות, תחושת מסוגלות ליישום הנלמד ויישום/הטמעת הנלמד.

עיבוד השאלונים וניתוחם מלמד שברמה הקוגניטיבית של רכישת ידע וכלים ופיתוח תובנות חדשות המטרות מושגות במידה טובה ואילו ברמת היישום והביצוע – המטרות מושגות במידה פחותה.

אפיון מידת השגת המטרות מאפשר לצוות הפסג"ה לנתח יחד עם מוביל

המשך בעמוד הבא

ד"ר אורלי רמות, מנהלת מרכז פסג"ה בחולון מתארת מספר תהליכי הערכה המתבצעים בפסג"ה כדי לשפר את איכות ההוראה של אנשי החינוך

ושיפור איכות ההוראה של עובדי ההוראה, מתקיימים בפסג"ה תהליכי הערכה במספר מישורים:

1. **הערכת השגת מטרות ההשתלמות ברמת רכיבי הפיתוח המקצועי**

2. **הערכת מידת היישום של הנלמד בהשתלמות על ידי המורים**

3. **הערכת איכות ההשתלמות על פי פרמטרים**

4. **הערכת איכות ההוראה והערכת התהליכים התומכים**

המתווה לפיתוח מקצועי של אופק חדש הגדיר 4 רכיבים לכל תהליך של פיתוח מקצועי: רכיב הידע, הרכיב הדידקטי/פדגוגי, רכיב הניהול והרכיב הערכי – 4 רכיבים שלאורם נכתבו המיתווים השונים לתכניות הפיתוח המקצועי בשלבים השונים של הקריירה. גם הספרות המקצועית מתייחסת ל- 4 רכיבים אלה כרכיבים הדרושים לצורך שיפור איכות ההוראה. מטרותיה של כל תכנית לפיתוח מקצועי הוגדרו ע"י הגופים האחראיים במטה משרד החינוך. במרכז הפסג"ה, מותאמות מטרות אלה לצרכים הספציפיים של המורים ובתיה"ס בחולון ואזור. התכנים של כל תכנית לפתוח מקצועי (השתלמות או מסגרות אחרות) נבנים על בסיס 4 הרכיבים המצוינים לעיל, על פי מטרות המשרד ובהתאמה לצרכי השדה בחולון ואזור. היכרותנו את השטח, השותפות עם

מרכז פסג"ה הינו גוף של משרד החינוך המהווה את הזרוע הביצועית של מטה המשרד להפעלה והטמעה של כל התהליכים הקשורים לנתיב ההתפתחות המקצועית התוך תפקידית של עובדי ההוראה בכל שלבי הקריירה המקצועית שלהם.

ייעודו של מרכז פסג"ה חולון הוא לטפח תרבות של פיתוח מקצועי ולקיים תהליכים מיטביים המבטיחים את הפיתוח המקצועי של כלל עובדי ההוראה שבעיר למען השבחת ההוראה/המענה החינוכי הניתן לתלמידים.

כגוף מקצועי, מומחה ועדכני בתחום הפיתוח המקצועי, המחוייב לתוצאות, עוסק מרכז פסג"ה באמצעות יחידת הערכה של המרכז **בהערכה של השגת המטרות של תהליכי הפיתוח המקצועי המתקיימים בפסג"ה**. המרכז לא מסתפק רק בהערכה במימד זה ומתוך מחויבות לתהליכים איכותיים עוסקת יחידת הערכה גם **בהערכת איכות התהליכים המתקיימים בפסג"ה**.

מדי שנה מבוצעים בפסג"ה חולון תהליכי הערכה לכל ההשתלמויות ובכל יחידות המרכז. ממצאי ההערכה במרכז פסג"ה חולון משמשים את כל השותפים בתהליכי הפיתוח המקצועי ברמות השונות לצורך שיפור תהליכי הפיתוח המקצועי ועיצובם בהיבטים שונים כפי שיתואר בהמשך.

את מה מעריכים ואיך מעריכים? כדי להבטיח תהליכים יעילים, לקידום

הערכה

הערכה לצורך קידום תהליך הפיתוח המקצועי

המשך מעמוד קודם

ההשתלמות את הסיבות לממצאים אלה ולהציע דרכים לשיפור התכנית או תכנית דומה.

אסטרטגיה שאומצה כתוצאה מממצאים אלה הינה הנחית המרצים בהשתלמויות השונות לכלול **משימות יישום מכוונות במהלך ההשתלמות המלוות בתהליכי רפלקציה** מובנים ושיתופיים על מנת לעודד את המשתלמים להתנסות וליישם את הנלמד תוך דיון מוקדם ומאוחר. ההערכה שתבוצע בסוף תשע"א תאפשר ללמוד עד כמה השתנתה מידת היישום בעקבות שינוי האסטרטגיה.

בשאלונים אלה לא נבחן היישום במרחק של זמן רב מההשתלמות.

עד כמה משתמש המורה בידע המוקנה לו ועד כמה התובנות שפיתח מסייעות לו בהוראה במהלך הזמן במרחק מההשתלמות?

במדידה נפרדת שנערכה, בה נבדקו היישום וההטמעה במרחק של זמן מההשתלמות, נמצא שמידת היישום תלויה בהזדמנות ליישום, הזדמנות אותה מזהה המורה או הזדמנות שיצר מנהל ביה"ס או רכז המקצוע. **יצירת סביבה המזמנת יישום, שילוב היישום בתכנית עבודה אישית/כיתתית / שכבתית מסייעת להטמעת הנלמד.**

עלינו לשים לב שהנתונים מלמדים על היישום ולא על השינוי בסביבת העבודה של המורה ובודאי שלא על השינוי בהישגי התלמידים.

בקורב נרחיב את השאלה ונתרכז במדידה גם של מדדים אלה.

איכות ההשתלמות נמדדת אף היא במרכז פסג"ה חולון. כגוף מקצועי

הפועל מתוך ערכים של מקצוענות, חדשנות, והערכת הניסיון המקצועי של המורים גזרנו פרמטרים של השתלמות איכותית. השתלמות איכותית מאפשרת למורה לרכוש ידע חדש או לרענן ידע קודם, להרחיב כלים פדגוגיים דידקטיים, לתרום מניסיונו המקצועי לקבוצה ולחווות התנסות במשימות חדשות מאתגרות, הרלוונטיות לעבודתו.

הפרמטרים של השתלמות איכותית במרכז פסג"ה חולון הם- רלוונטיות, פרקטיות, יישומיות, עדכנות, מידענות, שילוב בין תאוריה לפרקטיקה, שימוש בטכנולוגיות, שימוש בניסיון המורה.

באיזו מידה עונה כל השתלמות על פרמטרים אלה?

הנחית המרצים ומובילי ההשתלמות ע"י צוות הפסג"ה בעת בניית התכנית כוללת גם התייחסות לפרמטרים אלה ובכלל זה סיוע ליישום בתכנית ההשתלמות- פרמטרים אלה מהווים תנאי סף במבנה של השתלמות.

דעותיהם של המשתלמים אודות איכות ההשתלמות בהיבט של פרמטרים אלה משתקפים בשאלונים הניתנים להם במפגש האחרון של ההשתלמות הכוללים היגדים על פי פרמטרים. עיבוד השאלונים וניתוח התוצאות מאפשר לנו לאבחן איכות השתלמות על פי פרמטרים ולנהל עם המרצה שיחת משוב לצורך שיפור עתידי.

לאורך השנים מצאנו שינויים במידת יישום הפרמטרים ע"י המרצים בעקבות הדרכה של צוות הפסג"ה ונהלי העבודה. בשלב זה פרמטר הרלוונטיות, הפרקטיות/יישומיות, ביטוי הניסיון ותרומה לקבוצה נמצאו גבוהים ואילו

פרמטר של מידענות – שימוש במאמרים עדכניים מחזית המחקר בנושא ההשתלמות – נמצא נמוך יותר. השימוש בטכנולוגיות – משתנה ואיננו גבוה דיו. שיפור היישום של פרמטרים אלו הינו יעד בתכנית העבודה של הפסג"ה בשנים הבאות.

איכות ההוראה של המרצה נמדדת אף היא על פי קריטריונים של הוראה מיטבית בהנחיית לומדים מבוגרים בעלי ניסיון מקצועי. הממצאים משמשים אותנו בקבלת החלטות לגבי המשך העסקת המרצים.

תכניות פיתוח מקצועי (השתלמויות) לא יכולות להתקיים ללא תהליכים ארגוניים לוגיסטיים התומכים בפדגוגיה. הערכת התהליך הלוגיסטי הינו הערכה פנים פסג"תית בו נבחנים ההיבטים הלוגיסטיים השונים המלווים את תהליכי הפיתוח המקצועי. אינטגרציה של הנתונים אודות השגת מטרות ההשתלמות, איכות ההשתלמות, איכות ההוראה ואיכות התהליכים תומכי ההוראה (לוגיסטיים) מאפשרת לנו במרכז פסגה חולון לקדם את תהליכי הפיתוח המקצועי ולהשביחם.

עדין נשאלות שאלות פתוחות –

האם צריך להעריך את הידע החדש של המורים או מספיק לשוחח איתם על התובנות החדשות שלהם בכדי להבטיח תהליך של פיתוח מקצועי מיטבי?

האם צריך לבחון את המיומנויות החדשות שלהם או מספיק להתבונן בשינויים שהם מובילים בדרכי ההוראה שלהם ובסביבת העבודה שלהם?

האם באמת צריך לבחון את הישגי התלמידים כדי להעריך את הפיתוח המקצועי?

הערכה

מיצ"ב פנימי - לא רק בשביל הציון

מאת: טל נאשי - תיכנון, פיתוח

והערכה

במחוזנו הטבענו את הסיסמה "כל מיצ"ב נחשב". סיסמה זו באה למגר את התפיסה שמיצ"ב מתקיים בבית הספר אחת ל-4 שנים. מיצ"ב מתקיים בבית ספר כל שנה רק שבמשך שלוש שנים המיצ"ב הוא פנימי ואחת לארבע שנים מתקיים המיצ"ב במתכונת חיצונית.

רבות דובר על המיצ"ב החיצוני ומעט מדי על המיצ"ב הפנימי. במאמר זה אנסה למקד את התועלות שבקיום מיצ"ב פנימי והשפעתו על תרבות ההערכה הבית ספרית.

שני אפיונים ברורים מבדילים את המיצ"ב הפנימי מהחיצוני:

הראשון, בדיקת המיצ"ב הפנימי מתבצעת על ידי מורי בית הספר והשני, הציונים ניתנים שמית לכל תלמיד.

העובדה שיש תוצאה ציונית לכל תלמיד מאפשרת למורה לראות במה התלמיד חלש והיכן הוא מתקשה כמו במבחן "רגיל" שנערך בכיתה. בדומה למבחנים פנימיים אחרים ניתן לראות חולשה של כיתה מסוימת וחולשה או הצלחה מיוחדת בנושא זה או אחר. אך העובדה שמדובר במבחן סטנדרטי חיצוני, שנבדק במערכת הפנים בית ספרית מאפשרת לנו לראות דברים נוספים.

ניתן לראות, למשל, האם מי שחלש במבחני הכיתה ה"רגילים" חלש גם כאן, האם בכלל יש התאמה בין הישגי התלמידים והכיתה במבחנים בית ספריים לעומת זה החיצוני.

ניתן לזהות חולשות מקומיות בנושאים מסוימים שעשויות להצביע על חולשה אפשרית בדרך הוראת הנושא או אולי

הקדשת זמן מועט מדי.

אם מקיימים את המיצב הפנימי ברצף שנים ניתן לזהות חולשות לאורך שנים שמצביעות על תרבות ההוראה בתחום בבית הספר.

ובעיקר, מכיוון שהבדיקה מתבצעת על ידי המורה ניתן לפעול מיידית ולתקן את הטעון תיקון. בהקשר הזה מומלץ לתכנן את תוכנית העבודה בכיתה ה' כך שמירב החומר יילמד (עד כמה שניתן) עד מבחני המיצ"ב ולאחריהם יוקדש הזמן להוראה דיפרנציאלית המתמקדת בקשיים שעלו במבחנים. התארגנות כזו תייצב את ידע הלומדים בתחומי הליב"ה לקראת כיתה ו' ותסייע לאבחן את נקודות התורפה עליהם כדאי לעבוד לקראת המעבר לחטיבת הביניים.

אך כיצד יכול קיום המיצ"ב הפנימי לסייע בפיתוח תרבות ההערכה הבית ספרית?

המפתח טמון בלמידת המורים סביב המיצ"ב ובניתוח תוצאותיו:

באתר **ראמ"ה** ניתן למצוא דוגמאות למיצ"ב בכל התחומים ולצידם את המחווה שמלווה את המבחן. קיום דיאלוג סביב שגיאות אפשריות של תלמידים בפריט מבחן, ניתוח האפשרויות (אפיון של טעויות) ובדיקה במחווה מה נחשב לשגיאה ומה לא, עשויים להפוך לחלק מארגז הכלים של המורה גם בבואו לכתוב או לבדוק בחינה פנימית.

פריט המבחן- משפטים להכתבה (מיצ"ב שפה ב') מה נחשב לשגיאה על פי המחווה

דוגמא לדיאלוג סביב פריט מבחן:

פריט המבחן- משפטים להכתבה (מיצ"ב שפה ב')

שפתים להכתבה

א. כל קיץ אנחנו שוחים בבריכה.

ב. שיחקנו מחבואים בחצר בית-הספר.

ג. בזמן ההולדת אימא אפתה עוגה מתוקה

מה נחשב לשגיאה על פי המחווה

שפתים להכתבה

1. כתיבת ציורף מילים ללא רווח. כגון באתרספר (בית הספר).

2. הפירוק אמת יום חמישי, כגון ב בריכה, ב חצר.

3. השמטת אותיות (עיגולים או תנועות), כגון מחבואים (מחבואים), מחבואים (מחבואים).

4. שינוי אותיות, כגון אפתה (אפתה).

5. החלפת אות באות אחרת, כגון ספרים (שפתים), מטיקה (משחק), עוגה (עוגה), אכנו (אנחנו), עזרה (עזרה).

6. החלפת אות סופית באות וזילה, כגון (קיץ).

לא ייחשבו שגיאות

1. כל-כול - שתי המילים ייחשבו תשובה נכונה.

2. קיץ/קיץ - שתי המילים ייחשבו תשובה נכונה.

3. בריכה/בריכה - שתי המילים ייחשבו תשובה נכונה.

4. שחקנו/שיחקנו - שתי המילים ייחשבו תשובה נכונה.

5. אמא/אימא - שתי המילים ייחשבו תשובה נכונה.

6. מחבואים/במחבואים - שתי המילים ייחשבו תשובה נכונה.

7. במשפט השלישי, החלפה של המילה "אפתה" במילה אחרת.

המתאימה לה בהקשרה (כגון הכינה/עשתה), לא תיחשב שגיאה.

המהלך:

1. הצגת הפריט
2. קיום דיון פתוח: "כיצד, לדעתך יראו שגיאות התלמידים?"
3. הצגת השגיאות על פי המחווה ומה לא ייחשב לשגיאה.
4. דיון על הממצאים: האם יש הבדל בדרך בה אנו תופסים שגיאה לדרך הסטנדרטית?

המשך בעמוד הבא

מיצ"ב פנימי - לא רק בשביל הציון

ציון אפיון התלמיד (רגיל, עולה, תלמיד שילוב, לקוי למידה). הגליון מארגן באופן אוטומטי את כל חתכי המידע המתבקשים לגבי הכיתה ובגליון נוסף את ממצאי השכבה. גם במקרה הזה, העמקה בהבנת החתכים השונים ומשמעותם לגבי שיפור ההישגים עשויה להוביל לאימוץ דרכי הניתוח והשוואות גם במבחנים פנימיים "רגילים". למשל, הצבת נתוני כל מבחן בנגזרות של רבעונים שמסייעים הן באיתור תלמידים מתקשים והן בבדיקת דרגת הקושי של המבחן. פירוק מבחן לנושאים ולרמות קושי של שאלות, התייחסות מבודלת לתלמידים בעלי לקויות למידה ותלמידי שילוב, כל אלה, בתיווך טוב עשויים לשפר את יכולת ההערכה של המורה הבודד ולהשפיע על תרבות ההערכה הבית ספרית. מורה שמבין את הכלים, יודע להשתמש בהם ומפיק מהם את המידע הדרוש לקידום תלמידיו יוביל את תלמידיו בדרך צלחה..

הרצף ההתפתחותי של הידע במקצוע הנבחן.

מורות מתחומי דעת אחרים זיהו את תרומת המקצוע שלהם להצלחה במקצוע הנבחן.

ניתן לומר כי באמצעות הסדנא נחשף חדר המורים כולו לחוכמת המבחן, לעובדה שידע וקושי לא מתחילים ונגמרים בהוראת יחידה מסוימת ושבעצם כל המורים מכיתה א' ועד ה' אחראים להישגיו של התלמיד במבחן זה או אחר. יש שיאמרו כי זה מובן מאליו, אך לפעמים גם על המובן מאליו צריך לדבר בכדי שיהיה בחזית העשייה.

מבחן המיצב מזמן לנו כלים סטנדרטים לארגון וניתוח תוצאות המבחן. שימוש משוכל ומודע בכלים אלה עשוי להשפיע הן על ארגון הנתונים הבית ספרי במבחנים בכלל והן על יכולת הסקת המסקנות מהציונים.

ב"מיצבית", הנגישה לכל מורה באמצעות אתר **ראמ"ה**, מתבקש המורה להקליד את ציוני הפריטים השונים לכל תלמיד תוך

תרומת הדיון תהיה תלויה במספר המורים מצוות ביה"ס המשולבים בדיון. ככל שמספרם יגדל- תגדל האפקטיביות, שכן הדיון אינו בתחום הדעת המוצג אלא בדרך שבה תופסים מורים את המושג "שגיאה" ובתפיסת ההערכה שלהם.

ערך מוסף נוסף ניתן לקבל כאשר מקיימים בדיקה משותפת של מבחני מיצ"ב פנימי ולא רק של מורי המקצוע או מורי הכיתה הנבחנת.

השנה קיימתי סדנא ברוח זו באחד מבתי הספר במחוז בה השתתפו כל מורי בית הספר. במשך כשעה עסקנו רק בשני פריטים מהמבחן (מדעים ה'), אך מה רבה היתה התועלת:

מורות גילו שגם כאשר המבחן מציג תשובה, כביכול חד משמעית, הן נוטות לתת לה פרשנויות מקלות.

מורות הכיתות הנמוכות זיהו כי אצל חלק מהתלמידים הקושי טמון ברמה אוריינית נמוכה לגילם וכן זיהו את



הערכה

הכנסת כלי הערכה לשעה הפרטנית שינו לחלוטין את צורת העבודה האישית שבין המורה לתלמיד

סמך הביצוע השגוי של התלמיד ומוביל אותו מ"הרמה האקטואלית" שלו אל עבר "הרמה הפוטנציאלית".

שהמורה והתלמיד יתנו לעצמם דין וחשבון לקראת סוף השיעור וינהלו בינם לבין עצמם שיח רפלקטיבי בו כל

מאת: לאה פטרון—מפקחת מחוז תל אביב בעיר הרצליה ובכפר שמריהו



השעה הפרטנית, ההערכה הביאה לדיאלוג אמיתי

מורה המקשיב להסבר של הילד לגבי ביצועו השגוי, יכול ללמוד מפיו מה הוא יודע, מה הוא לא יודע ואיך עליו לנהל איתו שיח היוצר "דיסוננס קוגניטיבי" הדרוש ללמידה, על פי פיאגה.

השעות הפרטניות מזמנות דיאלוג לימודי בקבוצה הקטנה בעזרתו ניתן לטפח תלמיד בר אוריון על ידי שימוש באסטרטגיות ובכלים המאפשרים הכוונה עצמית בלמידה הכוללת רכישה של ידע קיים, יצירה של ידע חדש, והפצת הידע החדש בדרך תקשורתית ומוסכמת.

דיאלוג אמיתי מתרחש כאשר בני השיח יוצאים ממנו שונים מכפי שהיו עת נכנסו אליו. אם המורה והתלמיד יוצאים מהשיעור הפרטני שונים ממה שהיו לפני השיעור, סימן שהתרחש בשיעור דיאלוג אמיתי. על מנת לוודא זאת חשוב

אחד מהרהר בקול על הנלמד ועל תהליך הלמידה.

איך בנינו את הכלי להערכת הדיאלוג הלימודי בשעה הפרטנית?

הכלי נבנה בגישה הבנייתית במעגלי-שיח שונים. תחילה צפינו בשיעורים פרטניים בכל אחד מבתי הספר. חלק מהשיעורים הוסרטו והובאו למפגשי "המפקח ומנהליו". בעקבות הצפייה הכנו רשימות של התנהגויות "עשה – לא תעשה בשיעורים הפרטניים" ואת רשימות התנהגויות ה"עשה" מיינו לתבחינים ואת התבחינים - לקטגוריות. הכלי נוסח שוב ושוב מחדש בעקבות שיח עם מפקחים, אנשי רשות, מדריכים ומורים במפגשי "צוות עיר", במפגשי "צוות היגוי יסודי" ובמפגשי "חדר מורים לומד". משוב שהתקבל עם

המשך בעמוד הבא

במהלך שנת הלימודים תשי"ע, במסגרת מפגשי "המפקח ומנהליו", התמקדנו בנושא "המנהל כמנהיג פדגוגי". במסגרת זו בנינו כלי להערכת הדיאלוג הלימודי בשעה הפרטנית.

מה עורר את הצורך בכלי?

עם כניסת "אופק חדש" צפינו בשיעורים פרטניים על מנת לחדד את ההבחנה בינם לבין שיעורים "פרונטאליים", על מנת לנצלם בעילות ולהביא לשיפור ההישגים הלימודיים. במהלך התצפיות גילינו שהמורים והתלמידים מעבירים התנהגויות האופייניות לשיעור ה"פרונטלי" במליאת הכיתה אל השיעור ה"פרטני" בקבוצה הקטנה. ראינו, למשל, מורות ה"מרוצות" לחמישה תלמידים, במקום לנהל איתם דיאלוג מקדם על סמך הביצוע תוך התחברות לידע הקודם שלהם. ראינו תלמידים "מצביעים" על מנת לקבל רשות דיבור, במקום להשתלב בשיחה באופן טבעי. וראינו מורות היושבות לצד תלמידים, הממלאים דפי תרגול, במקום להבין את מקור הביצוע השגוי ולצמצם את הפערים שאותרו במפוי.

למה דווקא "דיאלוג לימודי"?

למידה, על פי יוגוצקי, מתרחשת בהקשר חברתי, כאשר "האחר המשמעותי" היותר מיומן, מתחבר אל הידע הקודם של התלמיד ומלמד אותו ב"תחום ההתפתחות המשוער". המורה מנהל עם התלמיד דיאלוג מקדם על

הערכה

הכנסת כלי הערכה לשעה הפרטנית שינו לחלוטין את צורת העבודה האישית שבין המורה לתלמיד

כיום להעריך את המורים בעקבות שלוש תצפיות: שתי תצפיות בשעה ה"פרונטלית" ותצפית אחת בשעה ה"פרטנית". הכלי יוכל לשמש את המנהלים לתצפית בשעה הפרטנית ולהערכה הדיאלוגית שבעקבותיה.

מה אנו רוצים להשיג בעזרת שימוש מושכל בכלי?

בעזרת שימוש מושכל בכלי ניתן לפתח מודעות לגבי המהות של הדיאלוג הלימודי בשעה הפרטנית. אני מקווה שתוך כדי שימוש בכלי תשתפר המנהיגות הפדגוגית של המנהלים, ישתפר הדיאלוג הלימודי של המורים

לפני התצפית המנהל יקצה זמן ומקום לשיחה המקדימה ולשיחת הסיכום. בשיחה המקדימה המנהל והמורה יסכימו על שניים – שלושה פרמטרים לתצפית ויקבעו מועד לתצפית. בעקבות השיעור יקצה המנהל זמן ומקום מתאים לדיאלוג מקדם על סמך התצפית. בדיאלוג המקדם יתקיים שיח הכולל משוב יעיל.

מהו משוב יעיל בעקבות התצפית?

משוב יעיל על פרמטרים מהכלי מתרחש בגישה דיאלוגית, כשהמנהל והמורה מסכימים על נקודה חזקה מאוד ("נחמה") ועל נקודה טעונת

הצגתו בפני קהלי יעד נוספים שונים, כגון, מפקחים כוללים, הנהלת המחוז ומטה המשרד הביא אף הוא לטיוב הכלי.

מנהלים שהתנסו בכלי הביאו מהתובנות שלהם ובעקבות כך שיפרנו את הניסוח והסכמנו על עקרונות לשימוש בו. אחת ההמלצות בעקבות ההתנסות בכלי הייתה, למשל, לקיים שיחה מקדימה, בה המנהל והמורה מסכימים על 2 – 3 פרמטרים להתמקדות במהלך התצפית ובשיחת הסיכום.

ממה מורכב הכלי?

הכלי מורכב מהתנהגויות רצויות בשיעור הפרטני, הממוינות לתבחינים, ומתבחינים הממוינים לחמש קטגוריות: תלמידי הקבוצה, הסביבה הפיזית, התקשורת הבין אישית, הערכים הדמוקרטיים שבבסיס ההוראה והתוכן הממוקד בטיפוח תלמיד בר אוריון.

מה המטרה העיקרית של הכלי?

המטרה העיקרית של הכלי היא לשפר את תהליכי ההוראה והלמידה בקבוצה הקטנה, לשפר את הקשר בין המורה לתלמיד בהקשר לימודי ולשפר את ההישגים הלימודיים של התלמידים.

מהי התשתית הארגונית-ניהולית לתצפית ולהערכה?

כדי להשתמש בכלי לתצפית ולהערכה, על המנהל לנקוט במספר צעדים. ראשית עליו לשתף את המורים בחשיבות המהלך לניצול יעיל של השעה הפרטנית ובהתנהגויות ההוראה-למידה השונות בשעה הפרטנית.



וישתפרו ההישגים הלימודיים של התלמידים.

מה הלאה?

הכלי, שפותח בגישה הבנייתית, הלך והשתכלל במפגשים על קהלי יעד שונים. כל קהל יעד שתרם לשכלולו "רכש בעלות" על הכלי. אשמח אם הקוראים שיתנסו בו יתייחסו אליו כאל "הטיוטה של התוצר הבא", ימשיכו להבנותו ולשתף ביד רחבה בכלי המשודרג שיפתחו.

המשך בעמוד הבא

שיפור ("נטשה"). לסיום מתמקדים המנהל והמורה בגיבוש יעד להמשך התפתחות ("גילה"): הם ינסחו יעד ספציפי, מדיד, רלוונטי ותחום בזמן ויחליטו על מספר פעולות הדרושות להשגתו. במידת הצורך תוצע למורה מסגרת למידה להמשך התפתחותו המקצועית.

איך משתלב הכלי בתהליך הערכת המורים?

המנהלים, כמנהיגים פדגוגיים, נדרשים

הערכה

הכנסת כלי הערכה לשעה הפרטנית שינו לחלוטין את צורת העבודה האישית שבין המורה לתלמיד

הקטגוריות	התבחינים	ההתנהגויות רצויות בשיעור הפרטני
תלמידי הקבוצה	בחירת התלמידים	המורה בוחרת כ-5 תלמידים בהתאם ליעד מוגדר שאותו במיפוי הכיתתי. לכל תלמיד בקבוצה יעד ספציפי, מדיד, רלוונטי, ותחום בזמן. למשל: תלמידים שאינם קוראים בשמץ ובדיוק טקסט מתחום הדעת ברמת הקריאות של הכיתה. בידי המורה נתונים לגבי הישגי התלמידים, התקדמותם והרכב המשתנה של הקבוצה.
הסביבה הפיזית	המקום	החדר קטן ואינטימי, הסביבה שקטה, הכיסאות נוחים, הכלים המתוקשרים וכלי הכתיבה – זמינים, הדיאלוג מתקיים סביב שולחן עגול המזמן אינטראקציה שוויונית.
התקשורת הבין-אישית	הקשבה אמפאטית	בידי הילדים טקסט ללמידה, בחדר לוחות דידקטיים, אמצעי המחשה (פיזיים ומתוקשרים) וכרזות עם כלים פתוחים המזמנים דיאלוג לימודי, חברתי ורגשי במהלך הלמידה ובעקבותיה.
	שיקוף והמשגה	המורה מקשיבה לתלמידים, המורה לא קוטעת את דברי הילדים, המורה לא שופטת, המורה מתחברת לדברי התלמידים, דברי המורה, הבעות פניה ושפת הגוף שלה מעידים על הקשבה ואמפתיה לדברי הילד.
	אוריה של קבלה ועידוד	המורה מעודדת אישור ההבנה של דברי התלמידים על ידי חזרה על הדברים שנאמרו במלים אחרות, המורה מעודדת שאילת שאלות הבהרה, המורה מזמנת המללה של המחשבות והרגשות על הנלמד, המורה מעשירה את אוצר המלים של התלמידים על ידי בנייה משותפת של מילון הולך ונבנה במהלך הלמידה מטקסטים ("מילון מושגים", "מילון רגשות" ו"מילון תכונות אופיי"), המורה ממשיגה את הדברים שנלמדו, המורה מעודדת מתן משוב הדדי מכבד, יעיל ומקדם.
	שאלות אותנטיות ורלוונטיות	המורה מאפשרת דיבור חופשי על קשיים ועל דרכים להתגברות עליהם, המורה מזמנת קישור הנלמד לחיי היומיום, לחוויה אישית ולידע קודם של התלמיד. המורה והתלמידים מגלים פתיחות וסובלנות כלפי תשובות שונות.
	התנהלות תקשורתית	שאלות המורה ממוקדות סביב מטרה לימודית רלוונטית לנושא, למיומנות ולאסטרטגיית למידה. המורה שואלת שאלות מנחות, המורה מעודדת שאילת שאלות על פערי מידע אמיתיים, המורה מפתחת מודעות לשאלות שיש עליהן תשובה מפורשת במקטם ולשאלות שאין עליהן תשובה מפורשת במקטם, המורה מעודדת שאילת שאלות שיש עליהן יותר מתשובה אחת, המורה שואלת שאלות המקשרות בין הנלמד לבין הידע הקודם של הילדים ומעולמם האישי, המורה שואלת שאלות המאפשרות השתתפות של כל אחד, שאלות המורה מזמנות חשיבה מסדר גבוה, כמו למשל, שאלות הדורשות השוואה, הסקה, בקרה, הערכה, יישום, העברה ויצירה.
	שיתוף	המורה פונה אל כל תלמיד באופן אישי, המורה מעודדת השתלבות טבעית בשיתה, ללא הצבעה וללא בקשת רשות. המורה מנהיגה שיח תרבותי ומכבד ללא כניסה של האחד לדברי השני, המורה מעודדת התייחסות של האחד לדברי השני, המורה מביעה הערכה והוקרה לתלמיד.
הערכים הדמוקרטיים שבבסיס ההוראה	הזדמנות שווה	המורה מציגה בפני התלמידים את מטרת השיעור. התלמידים משותפים בקביעת יעד ספציפי, מדיד, רלוונטי ותחום בזמן ובדרכים להשגתו.
	התאמה לשונות	המורה נותנת מקום לקול של כל תלמיד בקבוצה, המורה מקצה זמן לחשיבה לפני קבלת תשובות התלמידים, לקראת סוף המפגש המורה מאפשרת לכל אחד להתייחס באופן רפלקטיבי אל השיעור, כמו למשל: מה למד, מה הרגיש, מה רוצה ליישם, מה מצא חן / לא מצא חן בעיניו, איך הוא רואה עצמו על רצף הלמידה, איך הדברים מתקשרים לחיים / לדברים שנלמדו בשיעורים אחרים, מה היה קל, מה היה קשה ומה ניתן לעשות על מנת להתגבר על הקושי.
	מפיוח ארבעת תפקודי השפה	המורה משלבת במפגש הערכה והוראה בעזרת דיאלוג מקדם על סמך הביצוע, המורה מתחברת לידע הקודם של כל תלמיד, לנקודת החוק, לסגנון הלמידה, לאינטליגנציה החוקה ולכישורים הייחודיים של כל תלמיד. המורה מנהלת עם התלמידים דיאלוג מקדם על סמך הביצוע השגוי שאותר במבחן או בשיעורי הבית. המורה מעודדת את התלמיד להמליץ את ההבנה שלו. על סמך דבריו המורה מנחה את התלמיד להתקדמות מ"הרמה האקטואלית" שלו אל "הרמה הפוטנציאלית" שלו בעזרת שאלות המעודדות חשיבה ויצרות "דיסוננס קוגניטיבי". בעקבות הלמידה המורה מעודדת את התלמיד להמליץ את התובנות שלו.
החובן הממוקד במפיוח תלמיד בר-אורזין	הקניית כלים ללמידה ולחשיבה רמת דרג	המורה מזמנת לתלמידים קריאה, כתיבה, האזנה ודיבור סביב טקסט. המורה מפתחת ידע משה-לשוני בהתאם למה שמזמנת הטקסט, המורה נעזרת בטקסט להרחבת אוצר המלים ולהקניית אסטרטגיות להבנת מילה, המורה מפתחת מודעות למשלב הלשוני בשפה הדבורה והכתובה.
		המורה מזמנת את הדיאלוג לשלוש רמות ההבנה: "הבנת השורות", "הבנה בין השורות" ו"הבנה מעבר לשורות". המורה שמה את הדגש על ה"איך ידעת" ומדרבנת את התלמידים לנמק, להצדיק ולהסביר את דבריהם. המורה מעודדת שימוש בכלים המאפשרים הכוונה עצמית בלמידה: 4 אסטרטגיות להבנת מלים לא מוכרות, 8 אסטרטגיות ל"מפיוח בידע" (רכישה, יצירה והפצה של הידע בדרך תקשורתית ומוסכמת), המורה מעודדת תלמידים לתת ביטוי יצירתי לנלמד בניגות האינטליגנציות המרובות, המורה מעודדת את התלמידים לקיים תהליכים של מוט רב פעמי בעזרת בקרה עצמית והערכת עמיתים. המורה משוחחת עם הילדים על פערים בידע ועל מקורות מידע כתובים, מתוקשרים ואנושיים בהם ניתן להשלים פערים אלה. המורה מעודדת "ניהול משא ומתן" עם טקסט ו"קריאה חושבת קדימה": "ידוע לי, ... לא ידוע לי, ... אני מצפה לקרוא בהמשך..." לקראת סיום המפגש המורה מזמנת התייחסות רפלקטיבית לנלמד ולתהליכי הלמידה.

יותר ויותר מנהלים מעוניינים לקבל משוב על עבודתם



שמואל גרוס, מפקח המחלקה

מהלכים אופרטיביים לליווי המנהל ולקביעת יעדים קצרי טווח. וארוכי טווח לבחינה רצופה של עשייתו.

יצויין, כי בכל שלב משלבי ההערכה, מצוי הכלי המחוזי בידי המעריכים, אשר הכינו את חוות דעתם מבעוד מועד והדיון, נערך באותן נקודות בהם עולה מחלוקת בין המעריכים.

כל מהלך כזה מגובה בעדויות שנאספו ע"י המפקחים ואשר מסייעות לקבלת ההחלטה. בידיהם מצוי "כלי עזר" של מקורות מידע אשר עשוי לסייע למעריך בבניית דו"ח ההערכה ובצבירת העדויות לגבי מנהלים חדשים (לא קבועים בשנתם הראשונה והשנייה) מתווסף, מזה שנתיים, מהלך נוסף והוא – ביקור אישי של מפקח המחוז בביה"ס ושיחה של כשעתיים וחצי על עבודתו כמנהל, תוך הצגת עדויות לתהליכי העשייה, העלאת קשיים ודיון במצבו של המוסד החינוכי וצוותו.

בסימום של הביקור נשלח "סיכום ביקור" החתום ע"י מפקח המחוז ואשר ישמש עדות נוספת ואסמכתאות לקראת הדיון העתידי.

אומר שמואל גרוס, מפקח מחוז תל אביב, ומסביר בפעם הראשונה את תהליכי הערכה המחוזיים שהוטמעו בתוך המערכת הארגונית

הערכת עובדים ובעיקר מנהלים, נחשבת לנושא מורכב.

פעמים, נמצא עצמנו נכנסים לתהליך במרץ רב ומתוך כוונה אמיתית לשפר את ביצועיהם, אך עם הזמן, יידעך התהליך. הפעלת מערכת משוב לארץ

זמן יכולה להיות אפקטיבית, כי היא אינה מסתפקת בהערכה חד – פעמית, אלא מספר פעמים בשנה (2-3).

מתברר יותר ויותר שהמנהלים עצמם (כמו העובדים) מעוניינים לקבל משוב על עבודתם ועל שעות ההשקעה שהם משקיעים. תהליך ההערכה, בצד היותו כלי חשוב, נותן את התחושה שיש למוערך "זמן איכות" עם המעריך אותו – הממונה עליו.

לעיתים, יש צורך בתהליכי ההערכה, להפעיל סמכותיות חזקה. פעמים נדרש המנהל לבצע פעילויות או שינויי פעילויות, או שינוי הרגלים, אשר, לפי תפיסת המעריך, פוגעים או מקשים על העבודה.

המטרה, של שיחות המשוב והערכת העובד, אינה לפגוע בו, אלא למשב את העשייה הנכונה.

המשוב הוא סובייקטיבי, אך הוא נותן למוערך את נקודת המבט של המעריך ובעצם – מה הציפיות ממנו. על בסיס גישה זו, אנו מקיימים במחוז תהליך מובנה וממוסד של הערכת המנהלים, מזה כ – 8 שנים. לקראת ביצוע התהליך נבנה כלי הערכה ע"י צוות מפקחים, מנהלים ואנשי

הערכת עובדים ובעיקר מנהלים, נחשבת לנושא מורכב. פעמים, נמצא עצמנו נכנסים לתהליך במרץ רב ומתוך כוונה אמיתית לשפר את ביצועיהם, אך עם הזמן, יידעך התהליך. הפעלת מערכת משוב לארץ זמן יכולה להיות אפקטיבית, כי היא אינה מסתפקת בהערכה חד – פעמית, אלא מספר פעמים בשנה (2-3).

מתברר יותר ויותר שהמנהלים עצמם (כמו העובדים) מעוניינים לקבל משוב על עבודתם ועל שעות ההשקעה שהם משקיעים. תהליך ההערכה, בצד היותו כלי חשוב, נותן את התחושה שיש למוערך "זמן איכות" עם המעריך אותו – הממונה עליו.

לעיתים, יש צורך בתהליכי ההערכה, להפעיל סמכותיות חזקה. פעמים נדרש המנהל לבצע פעילויות או שינויי פעילויות, או שינוי הרגלים, אשר, לפי תפיסת המעריך, פוגעים או מקשים על העבודה.

המטרה, של שיחות המשוב והערכת העובד, אינה לפגוע בו, אלא למשב את העשייה הנכונה.

המשוב הוא סובייקטיבי, אך הוא נותן למוערך את נקודת המבט של המעריך ובעצם – מה הציפיות ממנו.

על בסיס גישה זו, אנו מקיימים במחוז תהליך מובנה וממוסד של הערכת המנהלים, מזה כ – 8 שנים. לקראת ביצוע התהליך נבנה כלי הערכה ע"י צוות מפקחים, מנהלים ואנשי

הערכת עובדים ובעיקר מנהלים, נחשבת לנושא מורכב. פעמים, נמצא עצמנו נכנסים לתהליך במרץ רב ומתוך כוונה אמיתית לשפר את ביצועיהם, אך עם הזמן, יידעך התהליך. הפעלת מערכת משוב לארץ זמן יכולה להיות אפקטיבית, כי היא אינה מסתפקת בהערכה חד – פעמית, אלא מספר פעמים בשנה (2-3).

מתברר יותר ויותר שהמנהלים עצמם (כמו העובדים) מעוניינים לקבל משוב על עבודתם ועל שעות ההשקעה שהם משקיעים. תהליך ההערכה, בצד היותו כלי חשוב, נותן את התחושה שיש למוערך "זמן איכות" עם המעריך אותו – הממונה עליו.

לעיתים, יש צורך בתהליכי ההערכה, להפעיל סמכותיות חזקה. פעמים נדרש המנהל לבצע פעילויות או שינויי פעילויות, או שינוי הרגלים, אשר, לפי תפיסת המעריך, פוגעים או מקשים על העבודה.

המטרה, של שיחות המשוב והערכת העובד, אינה לפגוע בו, אלא למשב את העשייה הנכונה.

המשוב הוא סובייקטיבי, אך הוא נותן למוערך את נקודת המבט של המעריך ובעצם – מה הציפיות ממנו.

על בסיס גישה זו, אנו מקיימים במחוז תהליך מובנה וממוסד של הערכת המנהלים, מזה כ – 8 שנים. לקראת ביצוע התהליך נבנה כלי הערכה ע"י צוות מפקחים, מנהלים ואנשי

הערכת עובדים ובעיקר מנהלים, נחשבת לנושא מורכב. פעמים, נמצא עצמנו נכנסים לתהליך במרץ רב ומתוך כוונה אמיתית לשפר את ביצועיהם, אך עם הזמן, יידעך התהליך. הפעלת מערכת משוב לארץ זמן יכולה להיות אפקטיבית, כי היא אינה מסתפקת בהערכה חד – פעמית, אלא מספר פעמים בשנה (2-3).

מתברר יותר ויותר שהמנהלים עצמם (כמו העובדים) מעוניינים לקבל משוב על עבודתם ועל שעות ההשקעה שהם משקיעים. תהליך ההערכה, בצד היותו כלי חשוב, נותן את התחושה שיש למוערך "זמן איכות" עם המעריך אותו – הממונה עליו.

לעיתים, יש צורך בתהליכי ההערכה, להפעיל סמכותיות חזקה. פעמים נדרש המנהל לבצע פעילויות או שינויי פעילויות, או שינוי הרגלים, אשר, לפי תפיסת המעריך, פוגעים או מקשים על העבודה.

המטרה, של שיחות המשוב והערכת העובד, אינה לפגוע בו, אלא למשב את העשייה הנכונה.

המשוב הוא סובייקטיבי, אך הוא נותן למוערך את נקודת המבט של המעריך ובעצם – מה הציפיות ממנו.

על בסיס גישה זו, אנו מקיימים במחוז תהליך מובנה וממוסד של הערכת המנהלים, מזה כ – 8 שנים. לקראת ביצוע התהליך נבנה כלי הערכה ע"י צוות מפקחים, מנהלים ואנשי

הערכת עובדים ובעיקר מנהלים, נחשבת לנושא מורכב. פעמים, נמצא עצמנו נכנסים לתהליך במרץ רב ומתוך כוונה אמיתית לשפר את ביצועיהם, אך עם הזמן, יידעך התהליך. הפעלת מערכת משוב לארץ זמן יכולה להיות אפקטיבית, כי היא אינה מסתפקת בהערכה חד – פעמית, אלא מספר פעמים בשנה (2-3).

מתברר יותר ויותר שהמנהלים עצמם (כמו העובדים) מעוניינים לקבל משוב על עבודתם ועל שעות ההשקעה שהם משקיעים. תהליך ההערכה, בצד היותו כלי חשוב, נותן את התחושה שיש למוערך "זמן איכות" עם המעריך אותו – הממונה עליו.

לעיתים, יש צורך בתהליכי ההערכה, להפעיל סמכותיות חזקה. פעמים נדרש המנהל לבצע פעילויות או שינויי פעילויות, או שינוי הרגלים, אשר, לפי תפיסת המעריך, פוגעים או מקשים על העבודה.

המטרה, של שיחות המשוב והערכת העובד, אינה לפגוע בו, אלא למשב את העשייה הנכונה.

המשוב הוא סובייקטיבי, אך הוא נותן למוערך את נקודת המבט של המעריך ובעצם – מה הציפיות ממנו.

על בסיס גישה זו, אנו מקיימים במחוז תהליך מובנה וממוסד של הערכת המנהלים, מזה כ – 8 שנים. לקראת ביצוע התהליך נבנה כלי הערכה ע"י צוות מפקחים, מנהלים ואנשי

הערכת עובדים ובעיקר מנהלים, נחשבת לנושא מורכב. פעמים, נמצא עצמנו נכנסים לתהליך במרץ רב ומתוך כוונה אמיתית לשפר את ביצועיהם, אך עם הזמן, יידעך התהליך. הפעלת מערכת משוב לארץ זמן יכולה להיות אפקטיבית, כי היא אינה מסתפקת בהערכה חד – פעמית, אלא מספר פעמים בשנה (2-3).

מתברר יותר ויותר שהמנהלים עצמם (כמו העובדים) מעוניינים לקבל משוב על עבודתם ועל שעות ההשקעה שהם משקיעים. תהליך ההערכה, בצד היותו כלי חשוב, נותן את התחושה שיש למוערך "זמן איכות" עם המעריך אותו – הממונה עליו.

לעיתים, יש צורך בתהליכי ההערכה, להפעיל סמכותיות חזקה. פעמים נדרש המנהל לבצע פעילויות או שינויי פעילויות, או שינוי הרגלים, אשר, לפי תפיסת המעריך, פוגעים או מקשים על העבודה.

המטרה, של שיחות המשוב והערכת העובד, אינה לפגוע בו, אלא למשב את העשייה הנכונה.

המשוב הוא סובייקטיבי, אך הוא נותן למוערך את נקודת המבט של המעריך ובעצם – מה הציפיות ממנו.

על בסיס גישה זו, אנו מקיימים במחוז תהליך מובנה וממוסד של הערכת המנהלים, מזה כ – 8 שנים. לקראת ביצוע התהליך נבנה כלי הערכה ע"י צוות מפקחים, מנהלים ואנשי

ראיון החודש

**רינת אורן,
סגנית מנהלת מינהל
החינוך ומנהלת
היחידה לתכנון
ולהערכה פדגוגית
בעיריית ת"א-יפו.
בעלת התמחות
בהערכה בית ספרית**



ושימוש במידע וידע כבסיס לקביעת מדיניות, הקצאת משאבים ותכנון תכניות עבודה. כדי להבטיח תרבות זו יש צורך בראש ובראשונה לפתח שפה משותפת וכלים אחידים.

ש. מה היה השלב הראשון בעבודתכם?

“הערכה

לתפיסתי היא

תחום דעת.

צריך ללמוד

אותו. ללמוד

לקרוא

נתונים,

להצליח ולגזור

מהם תובנות..

את כל אלה

לצערי לא

מלמדים כיום

מספיק

בתוכניות

להכשרת

מורים,

מנהלים

ומפקחים.”

ת. ברור היה לנו שהשלב החיוני ביותר הוא פיתוח מכוונות, מודעות וידע בסיסי משותף בהערכה. הערכה, לתפיסתי, היא תחום דעת. צריך ללמוד אותו. ללמוד לקרוא נתונים, להצליח ולגזור מהם תובנות, להשתמש בהם שימוש מושכל ומגוון. את כל אלה לצערי לא מלמדים כיום מספיק בתוכניות להכשרת מורים, מנהלים ומפקחים. היחידה משלימה את הפער הזה ומלמדת את אנשי החינוך, לצורך בחכמה הערכה על מנת לקדם את משימותיהם הם ולנהל ולהתנהל על בסיס נתונים. זה רלוונטי החל מרמת המחנך והכיתה, דרך רמת ביה"ס וכלה ברמה העירונית והמחוזית.

בשלב הראשון איתרנו צרכים של בעלי התפקידים הניהוליים. שאלנו: "מה אנחנו יכולים לתת לך כדי לסייע לך לבצע את תפקידך טוב יותר?" מהתשובות, פיתחנו מתווה עבודה שכלל התייחסות לכל סוגי הנתונים המבוקשים, בפילוחים המבוקשים ויצרנו כלי עבודה משותפים.

מלאה, כולן בעלות תואר שני בהערכה חינוכית.

בבסיס תפיסת העבודה של היחידה עומדת ההנחה שהיחידה נועדה לשרת את מערכת החינוך העירונית על כל שותפיה: אנשי מינהל החינוך, מפקחים, מנהלים, מדריכים מורים וכו' ואינה רואה עצמה כיחידת בקרה חיצונית. בדיאלוג שוטף, המותאם לצרכים, מפתח צוות היחידה תהליכים של שימוש, הבנה וקריאת נתונים על מנת להבטיח שתהליכי התכנון וקבלת ההחלטות יהיו מושכלים ויתבססו על נתונים. אין אנו באים על מנת להגיד למנהל ביי"ס: "אתה מתחת לקו האדום". אנחנו באים לעזור לביי"ס להבין את נתוני הערכה ולהגדיר על בסיסם תוכניות פעולה עתידיות. מטרת העל של היחידה הינה פיתוח תרבות הערכה במערכת החינוך העירונית ברמת מטה וברמת שטח, התואמת את מדיניות משרד החינוך ותפיסותיו. זאת תוך שימת דגש על שיפור תהליכי הוראה-למידה-הערכה

ש. העיר תל-אביב – יפו הייתה חלוצה בהקמת יחידת הערכה. ספרי מעט על היחידה. לשם מה הוקמה? במה היא עוסקת? האם היא השתנתה במרוצת השנים?

ת. "היחידה לתכנון ולהערכה פדגוגית" או בשמה הקודם, "היחידה לתכנון, הערכה ובקרה" הוקמה בעיריית תל-אביב - יפו לפני כ- 15 שנים. היחידה עסקה במחקר והערכה של מערכת החינוך העירונית ובבקרה על הנעשה בבתי הספר. לפני כ- 4 שנים ביוזמת מנהלת המינהל, הגב' דפנה לב, הוחלט לשנות את פני היחידה ולהתאים את עבודתה לתפיסות הערכה עדכניות ולצרכים ההולמים וגוברים בשטח. שינוי שם היחידה ליחידה לתכנון ולהערכה פדגוגית הוא חלק מהבשורה של מיקוד עבודת היחידה בתהליכים פדגוגיים עירוניים ובית ספריים ובדיאלוג המאפיין את עבודתה עם בעלי התפקידים הרלוונטיים. ביחידה עובדות ארבע מעריכות במשרה

ראיון החודש

המשך מעמוד קודם

ש. האם את מרגישה שינוי תודעתי ביחס ל"הערכה", הלוא הערכה נתפסת תמיד כגורם מאיים.

ת. באופן חד משמעי אני מרגישה שינוי תודעתי הן ביחס להערכה והן ביחס ליחידת ההערכה. אם בהתחלה נתפסנו כ"מבקר המדינה" וכגורם חוץ ש"עלול לחשוף את החולשות", הרי שכיום אנו נתפסים כשותפים להשגת היעדים, לקידום ההישגים ולשדרוג תהליכים ארגוניים.

בתחילת דרכי המקצועית כמעריכה אמר לי אחד הפרופסורים מהאקדמיה "מעריך שאוהבים אותו- סימן שאינו מקצועי". אני חולקת על אמירה זו וחושבת שהצוות שלי ואני, הוכחנו שכשבאים ממקום של דיאלוג, הבנה, הקשבה ושיתוף אזי ההערכה איננה נתפסת כמאיימת והמעריך נתפס כחוליה חשובה ומשמעותית בצוות המקצועי. כך בעצם ההערכה הופכת להיות כלי משמעותי ואיכותי להבניית סטנדרטים מקצועיים בכל תחום.

השינוי ביחס להערכה נובע מהאמירה המשותפת של הנהלת המחוז והנהלת המינהל בדבר מקומה וחשיבותה של ההערכה. בדבר מקומם של נתונים ומשמעותם לתהליכי הניהול. אנשים תמיד עבדו קשה אך

בזכות תהליכי הערכה, האנרגיה של עבודתם מושקעת כעת באפיקים הנכונים ובכאלו שיכולים לחולל את השינוי. והיום, כשיותר ויותר בעלי תפקידים בעיר תל-אביב - יפו מבינים זאת, הביקוש לעבודת היחידה ולתוצריה הולך וגובר, ואנחנו נאלצים לקבוע סדרי עדיפויות על מנת לתת מענה מקסימאלי ואיכותי.

פרופ' דוד נבו בספרו הערכה בית ספרית (2001) כתב: "בית ספר לעולם לא יהיה לקוח שווה של הערכה אם לא תינתן לו ההזדמנות לבצעה בעצמו ולהפוך לשותף שווה בדיאלוג לשיפור בית הספר". זה המוטו האישי שלי ועל בסיסו פועלת היחידה כולה. אפשר להחליף את המילה "בית ספר" במילים "מנהל", "מורה" "תלמיד" ועדיין זה יהיה נכון. אין הערכה אפקטיבית ללא שיתוף, שילוב בין מקורות מידע ואחריות משותפת. אנו עובדים במודל "משתף לקוח" שאומנם מצריך משאבי זמן גדולים אך שכרו בצידו. האפקטיביות עולה, האחריות שלוקחים בעלי התפקידים המעורבים עולה, וכפועל יוצא - עולים ויעלו ההישגים.

ש. איזה סוגי תהליכי הערכה מובילה היחידה? ספרי על תהליך מעניין במיוחד.

ת. היחידה מבצעת תהליכים של הערכה פנימית, הן תהליכים של הערכה מעצבת, והן תהליכים

של הערכה מסכמת. לדוגמא: הערכה של תוכנית עירונית לליקויי למידה, הערכה של מרכזי העצמה, הערכה לתוכנית עירונית לקידום הישגים כדוגמת תוכנית לגאסי, הערכת קריאה לתלמידי כיתות ג' בחינוך המיוחד, הערכת פיילוט עירוני בנושא תקשוב, תהליכי הוראה-למידה-הערכה בבתי הספר היסודיים, מבחנים עירוניים בכיתות ז', כח ההחזקה (התמדה, נשירה ועזיבה במעברים) של בתי הספר ועוד.

בנוסף, אנו מבצעים עיבוד עירוני לנתוני הערכה חיצונית במטרה להרחיב ולהבטיח את השימוש בהם. כדוגמת דו"ח עירוני של מבחני המיצ"ב (אקלים והישגים), דו"ח עירוני של הישגים במבחני הבגרות. דו"חות אלה מציגים את ההישגים העירוניים בחתכים שונים (לפי מקצועות, רבעים בעיר, פיקוח וכדומה) ומאפשרים את הרחבת השיח בנושא בין כל בעלי התפקידים. כל אלה עומדים בבסיס הדיאלוג שלנו עם בעלי תפקידים.

לדוגמה, לפני כ- 3 שנים, כאשר רצינו לעודד את שיתוף הפעולה עם בתי הספר היסודיים ולרכוש את אמונם, התחלנו לעבוד עם אזורי הפיקוח השונים על קריאת נתונים והפיכתם לתוכניות עבודה. הבאנו לדיון "סיפור מקרה" בו הוצגו נתוני ביי"ס במגוון נושאים: הישגי מיצ"ב, הישגים במבחנים עירוניים, נשירת בוגרים, אקלים

"לצערי אין

לנו גוף

מקצועי שיכול

להעריך את

עבודתנו ואולי

אם היה גוף

כזה, אז ניתן

היה להעביר

לרשות יותר

סמכות

בהערכה

פנימית של

תהליכים

חינוכיים"

ראיון החודש

המשך מעמוד קודם

ועוד. לאחר הדיון בממצאים והפיכתם ליעדים בתוכניות עבודה, כולל הנחיה וחשיבה משותפת איך משלבים בכך את כל חדר המורים, קיבל כל מנהל "תעודה" בית ספרית של הישגי בית ספרו בכל אחד מהנושאים שנדונו. תהליך זה לווה בהנחיית המנהלים לקיים תהליך דומה (של קריאת נתונים והפיכתם לתכנית עבודה) במליאת חדר המורים. היחידה לתכנון והערכה פדגוגית הציעה עזרתה לכל מנהל שיבקש זאת, אך בשלב הזה, רק מנהלת אחת הרימה את הכפפה. עברו 3 שנים, בהם קיימנו מפגשים נוספים עם מנהלי בתי הספר בפורומים שונים וחשפנו את הערך המוסף המקצועי שהיחידה יכולה להביא לתוך ביה"ס. היום יותר ויותר בתי ספר משתמשים בשירותי היחידה בהתאם לצרכים המקומיים: ניתוח נתוני המיצ"ב; כתיבת תוכניות עבודה ברמות השונות; עבודה על מיפויים; פיתוח שאלונים; פיתוח מבחנים. העבודה כולה נעשית בתיאום עם מנהלת המחלקה לחינוך יסודי והמפקחות שמעריכות מאוד את עבודת היחידה ומודעות לתרומתה.

ש. את מתארת תהליכים מאוד יפים אבל האם בפועל באמת השתפרו הישגי התלמידים מאז החלה לפעול יחידת הערכה?

האם הקשר בין השניים ניתן להוכחה?

ת. ההישגים העירוניים והבית ספריים אכן השתפרו. עליה בשיעור הזכאות לבגרות, עליה בהישגי מבחני המיצ"ב, ירידה במספר התלמידים הזקוקים לתגבור לימודי במעבר מכיתה ו' ל-ז' ועוד. אבל למרות זאת, חשוב לי להדגיש, שאני לא מייחסת את השיפור בהישגים רק לעבודת היחידה אלא דווקא לשיפור תהליכי העבודה ואיכותם, ברצף החינוכי, בקרב כל בעלי התפקידים. היחידה היא רק פלטפורמה המאפשרת לאנשי החינוך לבצע את תפקידם טוב יותר ואלמלא מסירותם ומחויבותם להצלחה, לא היינו מצליחים במשימתנו. אני מאמינה, ואנחנו רואים את זה הלכה למעשה בשטח, שרק שיתוף הפעולה והאחריות המשותפת הם שיכולים להניע ולהוביל לשיפור ההישגים.

ש. כיצד היחידה מבצעת תהליכי הערכה לעצמה? או במילים אחרות: מי מעריך את המעריך?

ת. לצערי אין לנו גוף מקצועי שיכול להעריך את עבודתנו. יחד עם זאת, ועל מנת להבטיח את איכות עבודתנו ואת השיפור המתמיד, אנו מבצעים תהליכי הערכה עצמיים ומשתפים בהערכה את השותפים שלנו לעשייה. כמי שמאמינה שתמיד יש מקום לשיפור, אנחנו מבקשים ופתוחים לקבל משוב על עבודתנו ואף יוזמים מהלכים

שבאמצעותם אנו יכולים לקבל חוות דעת לגבי איכות העבודה, השימוש שנעשה בתוצרי היחידה ומה עוד ראוי וצריך לשפר. הביקוש לשיתופי הפעולה ולעבודת היחידה מעיד יותר מאלף עדים על איכות עבודת היחידה ועל חשיבותה.

הייתי שמחה מאוד לקבל משוב מגורם מקצועי בהערכה שהיה יכול לעזור לנו לשפר את התהליכים אותם אנו מקדמים. אולם תמיד צריך לזכור שמערכת מורכבת מאנשים ולכן הישגים ותוצרים הם גם נגזרת של הגורם האנושי ושל הקונטקסט בו פועל הארגון. אני כן יכולה להתחייב, כחלק מהערכה עצמית שאנו עושים לעצמנו, לעמידה בסטנדרטים של מקצועיים בינלאומיים של הערכה.

ש. מה החלום המקצועי שלך?

ת. אני שואפת ליצור שינוי תודעתי בכלל המערכת ש'הערכה' איננה 'שמנת' אלא מצרך יסודי. עבודה על בסיס הערכה, על בסיס נתונים, חוסכת זמן ומשאבים.

הייתי רוצה לראות בכל מוסדות החינוך עבודה מבוססת הערכה בהובלה של מנהל ביה"ס ורכז הערכה. הייתי רוצה לראות יחידות הערכה דומות ברשויות נוספות. גדולות וקטנות כאחד, שיעבדו בהם אנשי מקצוע מומחים בהערכה שיוכלו לקדם את הצרכים המקומיים בהערכה ושגם יקבלו על כך מנדט רשמי מהמדינה.

“לשמחתי”

מחוז ת"א

והעיר ת"א

מאמינים

בהערכה

ובשיתופי

פעולה

ומתאפשר

לפיכך מיצוי

מקסימאלי

של הנתונים

והמשאבים

המושקעים

”

חדשות מקומיות

העיר רמת גן זכתה ב"פרס החינוך" היישובי



העיר רמת גן זכתה בפרס החינוך לשנת תשי"ע – 2010. שר החינוך גדעון סער התקשר לראש עיריית רמת גן, צבי בר ובישר לו על הזכייה היוקרתית. גובה הפרס בסך 100 אלף שקלים יינתנו למימון פרויקטים חינוכיים שונים בעיר.

את ההחלטה להגיש את העיר רמת גן לפרס חינוך יזמה מנהלת מחוז תל אביב במשרד החינוך, דלית שטאובר. לדברי שטאובר "העיר רמת גן שמה לה למטרה להיות מובילה באיכות החינוך הניתן לתושביה ועל כן היא משקיעה במסגרות החינוך שברשותה משאבים אנושיים וכספיים רבים המאפשרים לכל אחד ואחת להגיע למצוינות בהתאם ליעדיו. שיתוף הפעולה ההדוק בתוך הרשות הבא לידי ביטוי בתכניות מעברים ורצפים, מבנה האגף ודרך התנהלותו, ההשתלמויות ותהליכי הלמידה הרבים, העבודה ההדוקה והאיכותית עם הפיקוח וההתחדשות המתמדת – כל אלה הביאו למקצועיות ומצוינות הראויים לציון מיוחד ולכל שבח", מוסיפה שטאובר.

ההחלטה על הענקת פרס החינוך לרמת גן התקבלה באמצעות ועדה מיוחדת שהוקמה במשרד החינוך בראשותה של לאה רוזנברג, סמנכ"לית בכירה לקשרי חוץ ואונסקו. הטקס עצמו יתקיים ביום ראשון, ל' באדר א' תשע"א 6.3.11 בין השעות 16:00-18:30 בבנייני האומה בירושלים.

הקריטריונים שעל פיהם הוחלט להעניק לר"ג את הפרס

- * המעורבות והתמיכה האישית של ראש הרשות ושל מינהל החינוך היישובי בנושאי חינוך ותרבות ובביצוע של תוכניות העבודה המוסדיות.
- * השקעה בתשתיות של מוסדות החינוך הפורמאליים והלא פורמאליים לרבות נושא הבטיחות (ובכלל זה בטיחות בדרכים).
- * הפעלת מסגרות ופעילויות תרבות כמו: חינוך בלתי פורמאלי, פעילות פנאי וספורט, תמיכה בהפעלת תנועות נוער, הפעלת ספריות השאלה וספריות עיון, טקסים יישוביים ועוד.
- * טיפוח צוותי הוראה והפעלת מרכזים מיוחדים עבורם.
- * ביצוע תכניות בנושאי תקשוב, מדע וטכנולוגיה בכל שכבות הגיל.
- * ביצוע תכניות לצמצום פערים למניעת נשירה, שיקום נוער בסיכון וטיפול במוקדי אלימות



חברי ועדת הפרס

חדשות מקומיות

מאות תלמידי החינוך המיוחד השתתפו בהפנינג סביבתי ענק ביערות בן שמן בהדרכת מדרכי של"ח צעירים



מאות מתלמידי בתי הספר של החינוך המיוחד, השתתפו ב- 26.1 ביום פעילות סביבתית - "של"ח בשבילי הלב" שאותו יזם מינהל חברה ונוער במחוז תל אביב של משרד החינוך.

תוכנית "של"ח בשבילי הלב" הינה תוכנית שנתית שבה מש"צים (מדריכי של"ח צעירים) הלומדים בבתי הספר התיכוניים, הממלכתיים והממ"ד, מאמצים תלמידים מבתי הספר של החינוך המיוחד ועושים איתם מגוון של פעילויות ואירועים. אחד מימי השיא של הפעילות השנתית, הינה יציאה משותפת לטיולים ולסדנאות בטבע. פעילות זו התקיימה ביער בן שמן ובמהלכה ליוו המדריכים הצעירים את תלמידי החינוך המיוחד בשבילי היער והדריכו אותם במגוון של פעילויות בשטח, כמו: הכנת פיתות על טאבון, בניית מפה של ארץ ישראל, הכרת צמחי תבלין ועוד.

אז מי ומי בין המאמצים? תלמידי 'אורט מלטון' בבת ים מאמצים את תלמידי 'מסילות' בעיר. תלמידי 'יד גיורא' בהרצליה, מאמצים את תלמידי



בייס 'נתיב'. תלמידי תיכון 'קוגל' בחולון מאמצים את תלמידי 'עמל, ראשית' בת"א. תלמידי 'הרואה' בר"ג את תלמידי 'מעלה' בת"א. תלמידי 'הגימנסיה הרצליה' את תלמידי ביה"ס 'מצדה'. תלמידי 'אהל שם' בר"ג את תלמידי ביה"ס 'גיל' ותלמידי תיכון 'איילון חולון' את תלמידי 'הרצלד' והרשימה עוד ארוכה.

לדברי יאיר מדיאל, מפקח של"ח וידה"א במחוז ת"א, מדובר בתוכנית יוצאת דופן שבה גם תלמידי החינוך המיוחד משתתפים בצורה מלאה בפעילויות השונות. בשטח ניתן היה לראות כסאות גלגלים לצד תלמידים המדברים בשפת הסימנים וכולם יחד צועדים יד ביד עם מדריכי השל"ח הצעירים שלקחו שליטה על ניהול היום כולו.

בסוף היום התקיימה לתלמידים פעילות משותפת במצפה מודיעין בהשתתפות אמנים וראשי מינהל ח"ן במחוז תל אביב.



חדשות מקומיות

שר החינוך, גדעון סער העניק את יקיר תנועות הנוער



ראש עיריית חולון, מוטי ששון, מקבל את התעודה מידי שר החינוך

שר החינוך, גדעון סער, העניק ב- 25.11, את אות יקיר תנועות הנוער לעשר ראשי רשויות, על פעילותם הייחודית בתחום החינוך והערכים ובכלל זה בתמיכתם הענפה בפעילויות תנועות הנוער. ממחוז תל אביב קיבלו את היקיר ראש עיריית ת"א-יפו רון חולדאי וראש עיריית חולון מוטי ששון. מנהלת מחוז תל אביב דלית שטאובר ברכה את שני ראשי הערים לרגל הזכייה.

בהחלטתה על הענקת הפרס לראש עיריית תל אביב רון חולדאי, כותבת וועדת הפרס בין היתר:

מר רון חולדאי גדל בבית בו החינוך היה דרך חיים, וממשיך דרך זו כאשר הוא שם את החינוך במרכז סדר העדיפות העירוני. מאז כניסתו לתפקיד מוביל רון חולדאי מהלכים של הרחבת החשיפה לפעילות תנועות הנוער ושל איגום משאבים קיימים ויצירת משאבים חדשים לטובת התנועות ופעילותן. תקציבים הוקצו לטובת הקמת ושיפוץ מבנים ולקליטת כוח אדם איכותי.

בהחלטתה על הענקת הפרס לראש עיריית חולון מוטי ששון, כותבת וועדת הפרס:

בעיני מוטי ששון תנועות הנוער הינן מוקד לחינוך לערכים של אהבת העם והמולדת, אהבת הזולת, טיפוח סולידריות ורגישות חברתית. ברוח תפיסה זו תומך ראש העירייה בפעילות התנועות. בתקופתו הורחבה מסגרת התקציב והונהגה שקיפות מלאה בחלוקת המשאבים לכל תנועות הנוער. מערכת החינוך בעיר מסייעת לתנועות באמצעות מרכז ההדרכה העירוני לנוער ומדור תנועות הנוער, ובסיוע לפעילות מועצת תנועות הנוער בעיר. בכל בתי הספר בעיר מתקבלים נציגי כל התנועות ללא הגבלה ומתקיים שיתוף פעולה. מוטי ששון נוכח בפעילויות של התנועות, מקיים מפגשים עם מרכזים ומדריכים ומעודד פעילות משותפת של התנועות.

ראש העירייה מבקר במפעלי תנועות הנוער ומקפיד להגיע לאירועים במהלך שנת הפעילות. בזכות החשיפה לפעילויות משתתפים כמעט מחצית מהילדים ובני הנוער בני הדתות השונות בעיר בפעילות התנועות. אנשי המחלקה לנוער ולצעירים תומכים בפעילות ומובילים ליצירת רצף בין פעילות בתי הספר לתנועות הנוער, בדגש על לקיחת אחריות לפתרון מקיף של בעיות חברתיות-התנהגותיות.



ראש עיריית ת"א רון חולדאי מקבל את התעודה מידי שר החינוך

חדשות מקומיות

תערוכת יצירות הפיסול "ציפור הנפש" של תלמידי חט"ב הרצוג

בחולון הוצגה במבואה של משרד החינוך בתל אביב



את הרעיון הגלום בסיפור הביעו התלמידים ביצירות השונות כאשר כל יצירה משקפת נקודת מבט אחרת על החיים. בחירת החומרים שבהם בחר התלמיד לפסל את ציפור נפשו, צבעוניות היצירה וצורת העמדתה במרחב, שיקפו את הרגשות והחוויית של התלמידים, וגרמו לכך שהתוצר האמנותי היה אומנם 30 ציפורים אך אלה שונות היולחלוטין האחת מהשניה.



תערוכת פיסול של ציפורים, פרי כפיהם של תלמידי חטיבת הביניים "הרצוג" בחולון, הוצגה, ב- 27.12 במבואה של משרד החינוך בתל אביב בהנחייתה של המורה אלה באר.

כ- 30 יצירות הוצגו בתערוכה שנבנתה סביב ספרה של הסופרת מיכל סנונית "ציפור הנפש". כידוע, המוטיב המרכזי בספר הינה הציפור, ציפור שנמצאת בתוך נפשם של בני אדם ומרגישה את מה שהם מרגישים. הציפור מייצגת את הנפש, שעל פי הסיפור למרות שאף אחד לא ראה אותה, אין לאיש ספק שהיא קיימת.

ציפור הנפש בנויה מגרות מגרות, אשר רק היא יכולה לפתוח אותן. כל מגרה מייצגת רגש, שברגע שהמגרה שלו נפתחת הוא מתפרץ. על פי הסיפור "לפעמים יכול האדם לבחור לעצמו ולסמן לציפור אילו מפתחות לסובב ואילו מגרות לפתוח. ולפעמים זוהי הציפור שמחליטה בשבילו." ציפורי הנפש שונות ולכן אופיים של בני האדם שונה. הספר מסתיים בהמלצה להקשיב לציפור הנפש שבתוכנו.

מחוז ת"א מהדק קשריו עם "מיקרוסופט ישראל"



שיתוף פעולה הולך ונרקם בין הנהלת מיקרוסופט ישראל ובין הנהלת מחוז תל אביב במשרד החינוך. בפגישה שהתקיימה ב- 26.12 במשרדי מיקרוסופט, הציגה מנהלת תחום חינוך בחברה, בר ישראל, תוכניות שונות שבהן פועלת מיקרוסופט "יד ביד" עם מערכת החינוך. בין התוכניות שהוצגו "יונת דואר" – סביבת העבודה החדשה עבור עובדי ההוראה שבנתה מיקרוסופט עבור משרד החינוך, תוכנית PILL ללימוד האופיס 2010 למורים ועוד תוכניות שונות ומגוונות שפיתוחן נמצא רק בראשית הדרך.

חדשות מקומיות

שר החינוך התארח במערכת החינוך בחולון ושיבח

את מאמצי העיר לקדם אוכלוסיות חלשות



שר החינוך, גדעון סער מלווה בראש עיריית חולון, מוטי ששון, מנהלת המינהל הפדגוגי במשרד החינוך, מיכל כהן, ומנהלת מחוז תל אביב, דלית שטאובר, ביקרו ב- 21.12 במערכת החינוך בחולון. את ביקורו החל שר החינוך בשיעור אזרחות שנתן לתלמידי תיכון "אורט חולון". מאז כניסתו לתפקיד, מקפיד השר סער להעביר שיעורי אזרחות לתלמידי כתות י"ב במסגרת הסורים שאותם הוא עורך בבתי הספר בכל רחבי הארץ.

לאחר השיעור עם התלמידים, נפגש שר החינוך עם ראשי מינהל החינוך של עיריית חולון שאליהם הצטרפו כל מנהלי בתי הספר העל יסודיים בעיר. לשר הוצגה מערכת החינוך המקומית מגני הילדים ועד לבתי הספר העל יסודיים. התעניינות

מנגנים שבהם כמעט כל התלמידים מנגנים והמרכז העירוני מהו"ת המתמחה באבחון ועזרה לתלמידים בעלי לקויות למידה.

במהלך סיורו אמר השר כי הוא מאמין גדול בבתי ספר מנגנים שיכולים לשנות אישיות וכי תלמיד שמנגן הוא תלמיד הרבה יותר רגוע ופנוי ללמידה. "הכיוון הכללי שהעיר הולכת אליו הוא נכון. מתן תמיכה לתלמידים המתקשים באמצעות מרכזי אבחון ולמידה, אי הנשרה, פתיחת כתות בגרותיות קטנות ועוד – כל אלה מצמצמים את הפערים ונותנים תנאי פתיחה טובים יותר לתלמידים חלשים שאלמלא העזרה לא היו פורצים קדימה", אמר שר החינוך.

עוד ביקש שר החינוך ממנהלי בתי הספר, לעודד כמה שיותר תלמידים להגיע למגמות המדעים. "משרד החינוך מתכוון לחזק את כל מגמות המדעים בבתי הספר ולשם כך בכוונתי לשוחח עם ראשי ההשכלה הגבוהה שיתנו עדיפות לתלמידים הלומדים במסלולים אלו", הוסיף השר סער.

רבה הביע שר החינוך במספר פרויקטים חינוכיים גדולים המתבצעים בעיר כמו צירופם של 180 גני ילדים ל- 13 אשכולות גנים שבראשם מנהיגות חינוכיות, פתיחתם של 5 בתי ספר

ערב פרידה לאנשי הוראה שפרשו ממערכת החינוך

במחוז תל אביב נערך במרכז וואהל בבר-אילן

ערב פרידה מרגש ל- 280 אנשי הוראה שפרשו בשנה האחרונה ממערכת החינוך במחוז תל אביב, נערך ב- 3.2.11 במרכז וואהל הסמוך לאוניברסיטת בר-אילן בהשתתפות בני משפחות הפורשים, הנהלת מחוז תל אביב, מפקחי המחוז, מנהלי אגפי חינוך ברשויות המקומיות וחברי הסתדרות המורים.

הטקס שכבר הפך למסורת, הינו פרי יוזמה משותפת של מחוז תל אביב במשרד החינוך והסתדרות המורים. האירוע הופק על ידי גף כ"א בהוראה של מחוז תל אביב בניצוחו של סגן מנהלת המחוז משה הרשקוביץ. כל עובד הוראה פורש, קיבל מכתב פרידה ושי צנוע.

החלק הראשון והטקסי של הערב יוחד לדברי ברכות לעובדי ההוראה הפורשים. דברי ברכה נשאו מנהלת מחוז תל אביב, דלית שטאובר ומזכ"ל הסתדרות המורים, יוסי וסרמן. בשם המורים והמנהלים הפורשים נשאה דברים מרגשים שושי פריאל מי שניהלה במשך שנים ארוכות את בית הספר מודיעים בתל אביב. בשם מנהלי אגפי החינוך ברח מיקי קיסרי, מנהל אגף החינוך בעיריית גבעתיים. התוכנית האמנותית הייתה שייכת כולה לזמרת ירדנה ארזי שחזרה עם מיטב להיטיה בליווי 5 נגנים.

חדשות מקומיות

ביה"ס חשמונאים בבת ים זכה במקום הראשון בארץ בפרס מצוינות על הכרת דמותו ופועלו של ז'בוטינסקי



עיצוב סביבתי נאה ומקדם למידה במסדרונות בית הספר. גם בשחריות הבוקר המונהגות בתיכוני בת ים, שוחחו המורים עם התלמידים על הערכים החברתיים בתורת ז'בוטינסקי ועל המשמעויות שיש לערכים אלו על החברה בישראל היום.

בקטגוריה ז'בוטינסקי כבונה הכח הצבאי זכה במקום הראשון התלמיד חן שטרנהל ובקטגוריה ז'בוטינסקי כמדינאי ופוליטיקאי זכתה במקום השלישי התלמידה גילי בר שניהם מתיכון הנדסאים בהרצליה. אריאל ענתי ועדן בן-דוד מתיכון אמי"ת בר אילן זכו בתעודת הוקרה על יצירתיות ומקוריות.

הוקרה ופרסים כספיים לבתי הספר שהצטיינו בהוראת הנושא. במסגרת החיבורים בקטגוריה: הרפורמה החברתית של ז'בוטינסקי, זכתה במקום השלישי, התלמידה ניקול בסין הלומדת בתיכון חשמונאים בבת ים ואילו בית הספר חשמונאים עצמו, זכה בפרס היוקרתי ובמקום הראשון בארץ כבית ספר שהוביל תהליכי לימוד משמעותיים להכרת דמותו ופועלו של ז'בוטינסקי. את תעודת ההוקרה והפרס בשווי 35,000 שקלים קיבל התיכון בזכות עבודתו המערכתית אשר שילבה את הוראת הנושא במקצועות לימוד שונים כגון: ספרות, אנגלית, היסטוריה ומורשת ועל

במלאת 130 שנים להולדתו של זאב ז'בוטינסקי ו-70 שנים לפטירתו, יזם המטה לתרבות ישראל במשרד החינוך בשיתוף המועצה הציבורית להנצחת ז'בוטינסקי, פרויקט לימודי המיועד לתלמידי כיתות ט' ו-י'. במסגרת הפרויקט שהחל בראשית שנת הלימודים, נחשפו תלמידים רבים בבתי הספר לפועלו של ז'בוטינסקי ולמורשתו. תהליך הלמידה לווה בסרטים, הרצאות, ביקור במוזיאונים, ראיונות עם אנשי מחקר ועוד. שיאו של התהליך היה בהשתתפות בתחרות חיבורים ארצית שבסופה הוענקו פרסים לתלמידים הזוכים וכן תעודות

מנהלת מחוז תל אביב אירחה קבוצות תלמידים לרגל יום זכויות הילד



מנהלת מחוז תל אביב, דלית שטאובר אירחה ביום חמישי, 25.11 כ-50 בני נוער מכל רחבי המחוז לשיחה סביב נושא זכויות הילד והתלמיד. העיתוי להזמנה: יום זכויות הילד שחל באותו השבוע. בפתיחת הדברים ביקשה שטאובר מהתלמידים לנצל את המפגש לטובת שיחה פתוחה בכל הנושאים שאותם הם מעוניינים להעלות. לדברי אחת התלמידות שהשתתפה באירוע, זכויות התלמיד מחלחלות לתוך בתי הספר ויש השתפרות מהותית של הכבוד שנותן המורה לתלמיד. נושאים אחרים שהועלו בין היתר במפגש: קידום מנהיגות נוער בתוך בתי הספר, קשר והכוונה בין בית הספר למסגרות הצבאיות, הגברת האינטראקציה בין בתי הספר הממלכתיים לממלכתי דתיים ועוד נושאים רבים ומגוונים.

הוצאת מחוז תל אביב

שירות חדש באתר האינטרנט של מחוז תל אביב : כל מגוון השירותים למורה ולמנהל בלחיצה אחת



סגן מנהלת המחוז, משה הרשקוביץ

שירות חדש מופעל החל מהחודש באתר מחוז תל אביב באינטרנט. בלחיצה אחת יכול כל מורה לקבל את כל הנהלים, הקישורים, הטפסים והמידע הרלוונטי שלו הוא זקוק וזאת מבלי לשוטט ברחבי האתר באינטרנט ולחפש במשך זמן רב אחר מבוקשו. אז כיצד פועל השירות החדש?

עו"ד משה הרשקוביץ, סגן מנהלת מחוז תל אביב והעומד בראש שיפור השירות למורה במחוז, מסביר : כל סוגי השירותים שהמחוז מעניק למורים הועלו לאתר בסדר אלף-בית. כך למשל מורה חדש יכול להגיע בקלות לקטגוריית "קליטת עובד הוראה חדש" ותחת אותה קטגוריה, להוריד מיידית את הטפסים שיש למלא. הוא יכול לקבל מידע, למצוא את זכויותיו וכן את כל הקישורים המתבקשים. קטגוריות נוספות שהמורה יכול למצוא הן: בקשות לחופשה, בקשת העברה, עדכון דרגה, עדכון שנות ותק, מענק מחלה, רכישת זכויות, מינוי סגן מנהל ועוד עשרות בקשות שונות ומגוונות שבגינן נדרשו המורים להגיע למשרד החינוך וכיום בלחיצת כפתור - כל המידע בביתם.

"הממשק החדש, פועל בשיתוף פעולה עם כל הגורמים המטפלים במורה: גזברות, כח אדם בהוראה ופיתוח מקצועי (השתלמויות). בכל רגע נתון המורה יכול לקבל את השמות, הטלפונים והכתובות של הפקידים המטפלים בו כדי להעביר אליו את הטפסים ולשאול שאלות נוספות", אומרת חנה בקיש מכ"א בהוראה, שרכזה את החומרים באתר.

עוד יצוין כי השירות החדש שהופעל במחוז תל אביב מצטרף לשירות אחר שכבר הופעל בהצלחה וצובר תשבחות רבות בקרב המורים. 5 מידענים מנתבים את אלפי השיחות המתקבלות מהמורים. לחלק מהפונים הם נותנים מענה ישיר ואת שאר הפניות הם מעבירים לעמדות אנשי כח האדם והגזברות. כל השיחות מתבצעות תחת מעקב ופיקוח שאכן נענו לשיעור רצונם של המורים.

כתובת השירות החדש למורים של מחוז תל אביב:

<http://cms.education.gov.il/EducationCMS/Units/TelAviv/MadorMinhal> + חוברת + מידע + למנהלי + ביהס + ולעובדי + הוראה + htm

החודש הזה לכם

6-11/2 - השבוע הלאומי לגלישה בטוחה

באינטרנט

8/2 - חידון תנ"ך מחוזי

22/2 - כנס המקרא ואנחנו - כנס של פורום מרכזי

הוראת המקרא

1/3 - פתיחת ספריה חדשה בביה"ס הרצל בת-ים

6/3 - טקס פרס חינוך יישובי בבנייני האומה בי-ם

8/3 - חידון תנ"ך ארצי לנוער

8/3 - יום האשה הבינלאומי

15/3 - תרגיל מוסדות חינוך ארצי

20/3 - פורים

31/3 - מועד אחרון לבקשת חל"ת

27-31/3 - שבוע החינוך הגופני במחוז תל אביב

5/4 - בחירות בהסתדרות המורים



משרד החינוך
מחוז תל אביב

כתבות, רעיונות, יוזמות, חידושים
ומאמרים ניתן לשלוח למיילים הבאים:

orianno@education.gov.il
avika@education.gov.il

עורך: אבי קצובר, דובר מחוז תל אביב
מפיקה: אוריאן נוימרק

כל הזכויות שמורות

בקרו אותנו באתר: <http://cms.education.gov.il/TelAviv/>