

הדרך לכיבוד פסולת ואהבת דרך חינוך הלבבות





גילה נגר

מתמחים ומורים חדשים,

הדגש על למידה משמעותית מתבטא גם בהטמעת תהליך ההערכה החדש לעובדי הוראה. התהליך החדש להערכת עובדי הוראה מושתת על גישה הרואה בלמידה ובהוראה תהליכים הדרגתיים ולא רק תוצרים.

במילים אחרות - תהליך ההערכה החדש בוחן את ההתקדמות בלמידה ובהוראה, ולא רק את התוצר או את המצב הנתון.

כלי ההערכה למתמחים לקראת רישוי ולמורים חדשים לקראת קביעות, שנבנו בשיתוף עם הרשות הארצית למדידה והערכה בהובלת יחידת עובדי הוראה במשרד, הם כלים המתבססים על ראיות, צפייה, שיחות ומשוב מתוך הבנה שתהליכי ההערכה נועדו לשיפור ההוראה והלמידה. על כן המשוב האמצע שנתי למתמחים הוא לא רק כלי הערכה, אלא קודם כולו כלי למידה המאפשר הן למתמחה (המוערך) והן לחונך ולמנהל (המעריכים) דרכים ללמוד, להתפתח ולשנות דפוסים בתחום ההוראתי, בהיבטים קוגניטיביים ורגשיים.

הדיאלוגים המתפתחים בשיחות ההערכה, יכולים להוות עבורכם משאב למידה רציני שבאמצעותו תוכלו מצד אחד להקשיב למשוב על עבודתכם החינוכית, ומצד שני אפשרות לשאול, לחקור, לשתף ולהתייעץ. אני מזמינה אתכם לראות בתהליך ההערכה הזדמנות לצמיחה אישית, ולאפשר בתהליכים מקבילים גם לתלמידים לצמוח כתוצאה מתהליכי הערכה משמעותיים שאתם מובילים כמורים בכיתה.

בהצלחה רבה ובהערכה,

גילה נגר

סמנכ"לית ומנהלת מינהל
עובדי הוראה

גיליון זה מוקדש לנושא ההערכה
לרגל תהליכי הערכה מעצבת למתמחים
ולמורים חדשים המתקיימים בימים אלה

1. **דבר הסמנכ"לית - גילה נגר**
2. **דבר מנהלת האגף - ד"ר שרה זילברשטרום**
3. **קשיים של מתמחים ועובדי הוראה חדשים -**
על צפיות וציפיות
4. **בחינוך הקדם יסודי - הערכה מעצבת לגננות**
מתמחות
5. **הצלחות של מתמחים - והפעם מתמחה בכיתה**
א' בחינוך הדתי
6. **בשלב הכניסה להוראה - המשוב האמצע שנתי**
7. **הערכת מורים חדשים לקביעות - תהליך**
הערכה, לשם מה?
8. **ממצאים ראשוניים ממחקר על הערכה -**
על המשוב האמצע שנתי
9. **תרומת החונכות והליווי - תהליך ההערכה**
מנקודת מבטם של החונכים
10. **חדשנות בהוראה - הערכת מורים ותלמידים**
במאה ה-21, האומנם?
11. **זכויות והטבות בשלב הכניסה להוראה -**
ימי מחלה
12. **משדה המחקר - לאמץ הפכים: שילוב בין תמיכה**
והערכה בקליטת מורים מתחילים
13. **שילוב טכנולוגיה בהוראה - הערכה באמצעות**
טופסי גוגל
14. **אוריינות חזותית - הערכת ידע לומדים באמצעות**
שימוש בייצוגים
15. **שיתופי פעולה עם הורים - כיצד מנהלים שיח עם**
הורים על הערכת ילדיהם
16. **האגף למענך ובשבילך - היכרות עם אנשי האגף**

להיות מורה

גיליון 3

ינואר 2014, שבט תשע"ד

עורכת:

ד"ר רותי בן זאב

מערכת:

ד"ר אורנה שץ אופנהיימר,
אסתי פייסטיין,
אריאלה לונברג,
ד"ר חנן שטיין,
מלי לייבוזיץ,
מקס אלברייט סטודנט/מורה,
ד"ר שרה זילברשטרום

השער:

הכרזה המשולבת בדף
השער: לי-אור קבליק,
מתמחה, בוגרת מכללת אמונה.

כרזות:

בגיליון משולבות כרזות מן
התחרויות "מתמחים בכרזה".

עיצוב לוגו האגף:

סטודיו צפיר

הפקה טכנית:

תחום ארגון פיתוח
וניהול ידע

דבר מנהלת האגף



ד"ר שרה זילברשטרום

מתמחים ומורים חדשים,
כולנו אוהבים להיות מוערכים. מוערכים במובן של הוקרה,
פחות במובן של בקרה. רובנו גם מרגישים נוח יותר להעריך,
במובן של להוקיר ולשבח, ומרגישים נוח פחות להעריך,
במובן של לבקר ולשפוט.

האמת היא, שהמורכבות הנשקפת מאופני ההערכה השונים – היא האתגר. להוקיר אדם אך יחד עם זאת לתת לו ביקורת בונה, לקבל חיזוקים אך יחד עם זאת לקבל נקודות לשיפור – זהו לב השיח החינוכי. כמובן שיש ללמוד איך לעשות זאת – במקצועיות וברגישות. הדיבור על נקודות החולשה – אסור לו שיפגע באדם המוערך, אלא יעצים אותו. כמו כן, הצורך לתמוך במוערך – אסור לו שיימנע מלהביא נקודות לשיפור.

בימים אלו עוסקים כולנו בהערכה. המתמחים והמורים שבינינו – מעריכים תלמידים, ומדווחים על תוצאות ההערכה להורים, לעמיתים ולתלמידים עצמם. בתהליכים מקבילים, בימים אלו ממש, חווים כל המתמחים והמורים החדשים – תהליכי הערכה על ביצועי ההוראה שלהם עצמם, אם לצורך משוב אמצע שנתי בתהליך למתן רישיון לעיסוק בהוראה, ואם כמשוב בתהליך לקראת קביעות במערכת החינוך. להיות מעריך ומוערך בו זמנית מאפשר לשכלל את המקצועיות ואת הרגישות שבתהליך ההערכה. הקושי בהערכה צריך שלא ירתיע, אלא יהווה הזדמנות לכולנו, המעריכים והמוערכים. וכמו הזית, אשר רק אחרי כתישה מוציא את שמנו, כך גם בחיים, פעמים רבות דווקא מתוך קושי מגיעים לאור גדול. אני מזמינה אתכם לצפות [בסרט הדרכה על אודות שיחת משוב](#) בין מנהלת לבין מתמחה. הסרטון מציג מודל אפקטיבי ומודל לא אפקטיבי בעת שיחת המשוב.

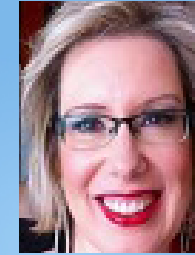
המבחן שלי

המבחן שלהם

שם היוצרת: שירה יקותיאל אורות ישראל קמפוס אלקנה

בהערכה...
ד"ר שרה זילברשטרום
מנהלת אגף התמחות
וכניסה להוראה

איך מתמודדים מתמחים עם תהליך הערכה? ד"ר רותי בן זאב



ברכה איכנבלט, בוגרת מכללת תלפיות, כתבה סיפור ששמו "על צפיות וציפיות" בהיותה בשנת ההתמחות, במסגרת התחרות "מתמחים בסיפור". בסיפור חווה המתמחה קשיים ואכזבה לצד ציפיות ותקוות לנוכח תהליך ההערכה שאותו היא עוברת. הבאתי קטעים מן הסיפור, ולצדם - הסברים כיצד ניתן להתמודד בהצלחה עם תהליך מורכב זה.

"חודשיים אחרי תחילת הסטאז'.

הרכזת נכנסת לצפות בי בפעם הראשונה. היא משדרת קור רוח ומקצועיות. נמנעת מלחייך, אף שמחוץ לכותלי בית הספר היא עושה זאת תדיר. אני לחוצה. בכל זאת זו צפייה ראשונה מתחילת השנה. אני עוברת על שיעורי הבית, ממחרת בטענה שיש המון להספיק. התלמידים מבקשים שאאט את הקצב. חלקם מאבדים אותי ומוותרים... את שיחת המשוב שהתנהלה בסוף היום לעולם לא אשכח. 'את יודעת, אם המפקח היה צופה בשיעור הזה, אין סיכוי שהיית עוברת', היא אמרה במקצועיות ובנחרצות, מטילה עליי את הפצצה. 'למה?' שאלתי בפליאה, לא מבינה מה היה כל כך נורא, אם כי ביני לבין עצמי הודיתי שהשיעור לא היה מרשים במיוחד.

'כי לא לימדת. כשאני נכנסת לכיתה, אני רוצה לראות אותך מלמדת. אני לא מעוניינת לראות איך את עוברת על שיעורי הבית במהירות רק כדי להספיק', היא ממשיכה, 'בפעם הבאה את צריכה ללמד'. מניסיוני, משובים ניתנים קודם על החיוב ולאחר מכן על השלילה. לכן לא ציפיתי כלל לשיחת משוב שתרוקן ממני את האוויר כמעט לגמרי..." [להמשך קריאת הסיפור הקליקו כאן](#)

האופן שבו שאנו מעריכים את עצמנו

היה קשה לקרוא את סיפורה של המתמחה. ניכר היה שיש פה החמצה גדולה. שהרי שיחת משוב היא הזדמנות נפלאה לקדם את המתמחה מבחינה מקצועית. טוני שוורץ מחבר הספר "להצטיין בכל דבר":

קישור לספר - Be Excellent at Anything: The Four Keys To Transforming the Way We Work and Live

טוען שישנם שני מרכיבים עיקריים שעל פיהם אנחנו מעריכים את עצמנו בעבודה: **הראשון** קשור לתפיסה שלנו את עצמנו כבעלי ערך מבחינה מקצועית במקום העבודה. כלומר מה השווי המקצועי שלנו בעיני עצמנו;

השני קשור לתפיסה של סביבת העבודה (העמיתים, ההנהלה, הלקוחות) אותנו. כלומר מה השווי המקצועי שמייחסים לנו האחרים בעבודה.

שני מרכיבים אלו מזינים זה את זה באופן הדדי, והם בעלי השפעה משמעותית על אופן תפקודנו בעבודה. לכן לאופן שבו אנחנו מעריכים את עצמנו וכן לאופן שבו מעריכים אותנו ישנה השפעה גדולה על המחויבות, המוטיבציה והמקצועיות שבה אנחנו מתנהלים

שיחת משוב - להע/אריך או להקטין?

איך מנהלים שיחת משוב אפקטיבית? איך אפשר לקדם ולהעצים את המוערך? או במילים אחרות - איך אפשר "להע/אריך בלי להקטין"?

רובנו מפחדים ממצבים שבהם אנחנו עומדים למבחן. רגעים אלו תמיד מתקשרים למתיחות גדולה. הרגשות שמלווים אותנו לאורך התהליך, הם בעלי אופי קיצוני - חרדה לדעת מה תהיה התוצאה - "האם ימצאו ליקויים רבים?" או לחלופין כמיהה ותקווה - "האם אעמוד בציפיות לטובה?"... הקוטביות הזו מתבטאת בשני ערוצים: האם בסוף התהליך תהיה תחושת הקלה, ושמחה גדולה בצדה, או האם תלווה אותנו תחושת תסכול והחמצה? או במילים אחרות - האם תהליך הערכה הוא תהליך של הצלחה או כישלון?

דפוסי חשיבה

כדי שתהליך ההערכה יהיה תהליך מעצים המייצר, הן אצל המוערך והן אצל המערך, תחושה של שינוי ואתגר - עלינו להבין שדפוסי המחשבה שלנו הם אלו שמייצרים את חוויותינו. לואיס ל' היי טוענת בספרה "גן של מחשבות" שיש קשר בין דפוס המחשבות שלנו לאופן ההתנהלות שלנו עם האנשים הסובבים אותנו. לדוגמה - אם אנחנו מאמינים שקשה לנו ליצור קשרים עם אנשים, הרי שקשה יהיה מאוד לשנות אמונה זו, והתוצאה תהיה שיהיה קשה לנו להתחבר עם אנשים ("נבואה שמגשימה את עצמה"). איך זה מתקשר לתהליך ההערכה?

בתהליך ההערכה אנחנו שואפים ללמד את המתמחים איך לשפר את סגנון ההוראה שלהם. תהליך זה אמור להיות חוויה שבה המתמחים והמורים החדשים לומדים איך לשנות דפוסי עבודה שמזיקים להם ובה בעת ללמוד איך לשמר דפוסי עבודה המועילים להם. מודעות לדפוסי החשיבה של המערך ושל המוערך תיצור חוויה אחרת של תהליך ההערכה, כי על ידי שינוי דפוסי החשיבה של כל אחד מהם - יהיה שינוי באופן ההתייחסות להיבטי הערכה שיעלו בשיחה ביניהם. לדוגמה - אם המערך לא יהיה מודע לכך שהחשיבה שלו על המתמחה גוררת אצלו מחשבות כמו: "יש למורים חדשים חוסר ביטחון להתמודד עם בעיות בכיתה" - הרי שבאופן טבעי הוא יהיה חסר גמישות להקשיב למתמחה ולראות את האופן שבו הוא (המתמחה) תופס את המציאות שאתה הוא מתמודד. כתוצאה מכך הוא יסיק מסקנות נמהרות ולא יאפשר לעצמו להיות יצירתי באופן שבו ינחה את המתמחה להתמודד עם נושאים המטרידים אותו. גם מתמחה שיש לו דפוסי חשיבה הכוללים דאגה וחרדה מתהליכי למידה והערכה - יתפקד בהתאם. הוא יהיה בפאניקה כל פעם שמהו יצא משליטתו ויאמין שאינו מסוגל לעבור זאת בהצלחה. כדי לשנות זאת, חשוב שיאמץ דפוס חשיבה חיובי וחדש המאמין ביכולותיו. איך נמנעים ממעגל קסמים זה בתהליך הערכה?

דיאלוג - זה יותר משני מונולוגים / מרטין בובר

1. לפני תהליך ההערכה והצפייה, על המערך והמתמחה לעשות שיחה מקדימה שבה כל אחד מהצדדים יסביר מה הציפיות שלו מתהליך ההערכה ומה יעזור כדי לשפר תהליך זה. חשוב שהמערך יהיה קשוב לרחשי הלב של המתמחה. הרבה עוגמת נפש תימנע על ידי כך.
2. בזמן תהליך ההערכה/צפייה, חשוב שהמערך (החונכים, המנהלים או המפקחים בחינוך הקדם יסודי), ירשמו הערות לא שיפוטיות אלא עובדתיות על תהליך ההוראה שהם צופים בו.
3. בסיום הצפייה, חשוב לפנות זמן נוח לשני הצדדים, לא במסדרון ולא "על רגל אחת", ובצורה רגועה ומכבדת לשוחח על מה שהיה בשיעור, או כפי שאמר גיטה: "מי שתופס את הרגע הנכון הוא האדם הנכון".
4. חשוב שהשיחה תהיה בעלת אופי לא שיפוטי. המטרה היא שההערכה תיצור תהליך של שיפור ושינוי ולא תהליך של קטלוג שבו המוערך ירגיש - הצלחה או כישלון.
5. רצוי מאוד שהמתמחים יהיו הראשונים שיעבירו את המשוב על הצפייה שהייתה. בצורה זו נבטיח שהמערך יוכלו להשתחרר מדפוס החשיבה שלהם ולהיות פתוחים לראות את הדברים דרך העיניים של המתמחה.
6. חשוב לשים דגש בשיחה על ההצלחות של המתמחה. באופן טבעי קל לנו לקבל שינויים כאשר אנחנו חווים הרגשה של קבלה והערכה חיוביים מצד אלו שמעריכים אותנו.

ולסיום:

כדאי לנו לנער מעצמנו מחשבות ביקורתיות ופוגעניות, במיוחד כשאנחנו שותפים לתהליכי הערכה, או כפי שנאמר על ידי בלייז פאסקאל בצורה תמציתית ויפה: **"אנחנו מוצאים פגמים גם בשלמות עצמה".**

[לקריאת טורים נוספים משולחנה של ד"ר רותי בן זאב](#)



הערכה מעצבת לגננות מתמחות מלי לייבוביץ



נעמה (שם בדוי) פנתה אליי בסוף שנת הסטאז' פגועה מאוד וביקשה עזרה. תיארה שנה לא קלה שבה התמודדה לראשונה עם ניהול גן. במהלך השנה שמרה על קשר רצוף עם החונכת והמפקחת וקיבלה תחושה שהיא מתמודדת ושהן מרוצות מתפקודה. לקראת סוף השנה התברר לה בשיחה עם המפקחת כי ההערכה המסכמת היא שנת סטאז' נוספת. נפגשתי עם נעמה, קראנו מחדש את ההערכות והמשובים שקיבלה. הפערים העלו שאלות רבות לגבי מטרת ההערכה והאופן שהיא מקדמת גננות באופן מקצועי.

מה מטרת הערכת אמצע (הערכה מעצבת)?

לתת למתמחה משוב מפורט, אופרטיבי ומנומק על עבודתו במהלך המחצית הראשונה של שנת הלימודים והנחיות להמשך עבודתו במחצית השנייה. כמו כן הערכה מעצבת משמשת כאבן דרך לקראת הערכה מסכמת הניתנת בסוף שנת הלימודים והקובעת אם המתמחה יקבל רישיון הוראה.

מה ניתן ללמוד מסיפורה של נעמה?

סיפורה של נעמה מחייב אותנו להתייחס בדיוקנות ושקיפות לכל תצפית משוב והערכה תקופתית בעיקר בתקופה זו של השנה - הערכת אמצע שנה; להציג בפני המתמחה את ההצלחות והקשיים על פי ביטויים אופרטיביים של ביצועים בפועל. איכות ההערכה היא עוגן להתפתחות מקצועית ואמורה לכלול אמות מידה של איכות הערכה כמו:

מה ניתן ללמוד מסיפורה של נעמה?

סיפורה של נעמה מחייב אותנו להתייחס בדיוקנות ושקיפות לכל תצפית משוב והערכה תקופתית בעיקר בתקופה זו של השנה - הערכת אמצע שנה; להציג בפני המתמחה את ההצלחות והקשיים על פי ביטויים אופרטיביים של ביצועים בפועל. איכות ההערכה היא עוגן להתפתחות מקצועית ואמורה לכלול אמות מידה של איכות הערכה כמו:

- **הוגנות - Propriety:** להבטיח התנהלות חוקית ואתית, התחשבות ברווחת המשתתפים, שמירה על זכויות הפרט ועל כבוד הזולת
- **דיוק מדעי - Accuracy:** להבטיח שהמידע יהיה מבוסס ויאפשר קבלת החלטות, להבטיח שההערכה תתבצע בתוך ההקשר המתאים
- **שימושיות - Utility:** להבטיח שפעולות ההערכה יספקו את המידע הנדרש, יינתנו בזמן ויהיו בעלות השפעה
- **אפשרות ביצוע - Feasibility:** יעילות בשימוש בזמן ובמשאבים

שיהיה לכולן בהצלחה בתהליך המאתגר של הערכת אמצע לגננות !!!



"על ערוגות הגן, בנוף טלול וחם
פרחי-אולי גדלו רעננים
כטוב בגננים ידעתי לטפחם,
כטוב בגננים!"
(רחל המשוררת)

הפעם מתמחה בחינוך הדתי ליאת פרץ



שמי ליאת פרץ, בת 24, נשואה באושר לשמעון, אימא לאוריה שמחה ואברהם לביא. אנו חלק מקהילת אפיקים בנגב בעיר שדרות. הסטאז' שלי בשנה שעברה היה חינוך כיתה א' בנות בבית הספר "נועם תושיה" כפר מימון.

כשאת נכנסת בפעם הראשונה לתפקיד החינוכי, את מרגישה פתאום כובד של אחריות והצפה שמעלה את התהייה - רגע! מאיפה מתחילים? התחושה היא שאת צריכה ללמוד את כל תכניות הלימודים, ללמוד את הדינמיקה הבית-ספרית, לקלוט את התלמידים על כל מורכבותם ולעמוד בציפיות. התחושות הן לחץ, עומס, פחד. חייב מישהו שיעזור לך לעשות סדר. בעיניי מורה חונכת זה דבר הכרחי.

הכניסה בפעם הראשונה לחדר מורים הייתה מלחיצה. למדתי שחדר המורים יכול להיות מקום מסוכן ומגד מקום מפרה ומרגיע; הכול תלוי בדינמיקה. לא מיהרתי לשפוך מידע אישי וגם לא מיהרתי לשמוע רכילויות. בחנתי מידע שהגיע אליי לאט ובזהירות, ואין לי ספק שזה מה שעזר לי יותר מכול לרכוש את אמון הצוות. מה גם שבכיתתי היו ארבע אימהות שהן מורות מבית הספר!

ללמד ילדים זה מחייב! אין מקום למשחקים. הילדים מעמידים לך ראי ברור, ומצב הכיתה מראה את התפקוד שלך. את חייבת לבוא מוכנה לשיעור - חייבת לעשות עם עצמך הערכות מצב וכמובן לגלות סבלנות רגישות וחום. זה דורש... הקשר שלי עם ההורים חשוב לי מאוד. יצרתי דף קשר שמנוסח עם פתיחה בנימה אישית שיוצרת מין במה פתוחה לתחושות ולנעשה בכיתה. התקשורת בינינו היא בטלפונים, מסרונים, דוא"ל ופגישות. אני מרגישה מאוד בנוח לפנות לכל ההורים בכל נושא. צריך לבחור מילים נכונות ולשמוע את ההורה, אך לא לשכוח שאת זו שמקבלת החלטות. הורים מעריכים כנות. אחד הדברים שלדעתי היווה מקפצה בקשר עם ההורים, היה ערב כיתה שארגנתי בביתי הקטן - ערב אימהות ובנות בנר שני של חנוכה. תוכן הערב היה יצירה קטנה, שירי חנוכה ומשחק חבילה עוברת לאימהות ובנות גם יחד. ערכנו שולחן כאשר כל אחת מהאימהות הביאה משהו. אני חושבת ששם, במפגש ההוא, המון אימהות קיבלו תשובות להרבה חששות לגבי בנותיהן ולגביי. ממליצה בחום!

למתמחות והמתמחים החדשים ובכלל לכל מי שמגיע למקום חדש אני ממליצה לנשום עמוק, להאמין בעצמך, לא להתבייש לבקש עזרה, ואם יש דילמות אז להציף, לדבר ולהתייעץ. נצלו את סדנאות הסטאז' כדי לקבל תמיכה.

בשלב הכניסה להוראה



המשוב האמצע שנתי למתמחים אסתי פיירסטיין

בימים אלה מתחיל תהליך המשוב האמצע שנתי למתמחים. זהו האירוע הפורמלי הראשון בתהליך הערכת המתמחים לקראת קבלת רישיון לעיסוק בהוראה.

[המשוב האמצע שנתי](#) מתבסס על תהליכים מרכזיים בעבודתכם כאנשי חינוך, וכולל: תהליכי הוראה, תהליכי חונכות ותהליכי קליטה, ומתבסס על תצפיות ומשובים שנערכו בכיתתכם. שיחת המשוב תתמקד בנושאים אלו:

- נקודות חוזקה בעבודת המתמחה.
- התנהגויות הנדרשות לשיפור.
- עדויות תומכות רלוונטיות לעבודת המתמחה.
- המלצות אופרטיביות לשיפור.

בעקבות המשוב ניתנת לכם הזדמנות לשפר את תהליכי הלמידה האישיים על ידי פיתוח אסטרטגיות למידה המבוססות על מכוונות עצמית.

המפגש עצמו אמור להתקיים לאחר שהחונך צפה וערך אתכם שיחת משוב לפחות פעמיים, ועם המנהל - לפחות פעם אחת. כמובן, בנוסף לתצפיות, המנהל והחונך יתייחסו לתהליכים המתרחשים מדי יום ביומו בבית הספר. לדוגמה: לעבודתכם עם הצוות, למחויבותכם לתלמידים ולבית הספר, לבקאותכם בחומר, להשקעה ולמוטיבציה, לקשר עם ההורים ולעוד היבטים החשובים להערכת אנשי חינוך. את השיחה מנחים המנהל והחונך, אבל היא סוג של דיאלוג ביניכם, ולכן חשוב שהדברים הנאמרים יהיו ברורים ומובנים לכם, כך שיהיו כלי מצמיח ומפתח ללמידה. לכן חשוב שתקשיבו בתשומת לב מלאה (גם במקרים שבהם פחות נוח לשמוע את הדברים) ותשאלו למהות הדברים, כולל לדברים הנאמרים "בין השורות". במקרים שבהם לא ברור לכם המשוב, רצוי לבקש דוגמאות על מנת שהדברים יהיו ברורים לגמרי. שימו לב! גם בטופס המשוב מתבקשים המנהל והחונך לכתוב עדויות (דוגמאות).

הביאו בחשבון כי לעתים ההתחלה אינה פשוטה, ולא כל אחד מצטיין בכל זירות הפעילות בתוך המערכת. חשיפתה של נקודת קושי זו או אחרת אינה מעידה על ליקוי גורף אלא מזמנת תהליך של למידה. יתרה מזאת, החשיפה בתהליך הערכה מעשירה את השיח הפדגוגי ותהליכי הרפלקציה, ומאפשרת שיפור והתקדמות שיתרמו לכם ברמה האישית והמקצועית ויהיו מודל הערכה לתלמידים שעמם אתם עובדים.

שיחת המשוב מזמנת לכם בתיאור "תהליך קליטתכם" - מצד אחד, אפשרות לחשוף בצורה עדינה את ההתמודדויות והקשיים שלכם, ואופן חשיפתם יוביל לסיוע ולשיח מיטבי מצד ההנהלה והשותפים לדרך; מצד שני, היכולת שלכם להקשיב ולהיות פתוחים לביקורת מאפשרת לכם ללמוד על עבודתכם מנקודת ראותו של האחר, ואפשרות זו - לשאול שאלות, להבהיר עובדות ועמדות, תוביל אתכם ואת השותפים לדרךכם החינוכית, להציב ביחד יעדים הניתנים למימוש. כך תוכלו להתוות את המשך דרככם והתפתחותכם המקצועית ותחוו חוויות של הצלחה ומימוש עצמי. לסיום: תזכורת קטנה אבל חשובה - צלמו את טופסי המשוב ומסרו אותם לרכז ההתמחות במכללה/אוניברסיטה שבה אתם משתתפים בסדנת הסטאז'.

על תהליך ההערכה כולו תוכלו ללמוד עוד באתר שלנו [הקליקו כאן](#) כמו כן, תוכלו לצפות [בסרט הדרכה על אודות שיחת משוב](#) בין מנהלת לבין מתמחה.



תהליך הערכה, לשם מה?

אסתי יוסף,

מנהלת היחידה להערכת עובדי הוראה



בוודאי רבים מכם שואלים את עצמם - למה אני צריך לעבור את זה? למה לעבור שוב הערכה לקראת קביעות, הרי רק בשנה שעברה או לפני כשנתיים בהיותי מתמחה הוערכתי לקראת קבלת הרישיון? כבר צפו בי וראו את עבודתי בכיתה, בדקו את ההתייחסות שלי לתלמידים, התייחסו לתכניות ולמערכים שהכנתי, ושוב? על שום מה?...

מהי ההזדמנות הטמונה בתהליך לך כמורה?

התפיסה המרכזית המנחה את מדיניות משרד החינוך, היא לראות בתהליכי הערכה תהליך מתמשך, בלתי פוסק ורציף של תצפית ושיח פדגוגי המכוון לשיפור מתמיד, הערכה כתהליך למידה, צמיחה והתפתחות מקצועית מתמדת.

כיצד ציפייה זו יכולה להתממש?

בתהליך זה מנהל ביה"ס מתבונן במעשה ההוראה של המורה כדי:

- לסייע בזיהוי מיומנויות ההוראה שלו.
- להכיר את שיקולי הדעת בהתאמת תהליך ההוראה והחינוך.
- להבחין באופי קבלת ההחלטות תוך כדי תהליך ההוראה.
- להכיר את מידת המומחיות שלו בתחומי הדעת והנושאים שאותם הוא מלמד.

בכך המנהל מסייע למורה בחקר עבודתו ומרחיב עבורו את הכלים להתבונן בעבודתו, לא רק באמצעות משוב חיצוני אלא בכל רגע נתון – במודעות ובהערכה עצמית.

כיצד יבוצע תהליך הערכה?

מנהל/ת ביה"ס האחראי/ת להובלת תהליך הערכה על כל שלביו, יקיים עם המורה המוערך מפגש מוקדם לתיאום ציפיות. במפגש זה יוצגו למורה מטרות התהליך, האמצעים והדרכים הנדרשים לאורך השנה לצורך ביצוע הערכה, העקרונות והנהלים לתהליך הערכה, היכרות עם [הכלי להערכת מורים](#) ועם המערכת המתקשבת להערכת עו"ה. תהליך הערכה יכול לכלול **שלב מעצב ושלב מסכם**.

השלב המעצב יתקיים לאורך השנה, ובמסגרתו יערוך המנהל לפחות שתי תצפיות במפגשי מליאה בכיתה. לפני כל

תצפית תתקיים שיחת הכנה לתצפית. לאחר התצפית תתקיים שיחת משוב על בסיס דיאלוג להערכה מעצבת עם המנהל ועם בעלי תפקידים נוספים בבית הספר המעורבים בעבודת המורה. כמו כן יערוך המנהל או הסגן גם תצפית אחת לפחות בהוראה בקבוצה קטנה. לצד התצפיות והמשובים מתבקש המורה לאסוף ראיות מגוונות המעידות על דרכי עבודתו בכיתה ובמסגרות פעולה אחרות בביה"ס למשל: תכניות הוראה, תכנון מערכי שיעור נצפים, פיתוח יחזומות חינוך והוראה, תיעוד מפגשים עם הורים ותלמידים, תוצרי תלמידים.

השלב המסכם יתקיים לקראת סוף שנת הלימודים. בשלב זה מתבקש המורה לבצע הערכה עצמית על בסיס הכלי

להערכת מורים במערכת המתקשבת. במקביל, מנהל בית הספר ישלים את ההערכה המסכמת באותה המערכת. שלב זה יכול לכלול מפגש לדיון משותף בהערכות שמילאו ולקיום דיון ומעמיק על התצפיות והראיות התומכות שנאספו לאורך השנה, לביצוע הערכה מסכמת ולקביעת מסלול ההתפתחות המקצועית. חוות הדעת המסכמת של המנהל/ת תתועד במערכות המשרד.

מעורבות והשתתפות המורה בביצוע מהלך הוגן ומנומק של הערכה עצמית ושל המשוב המסכם הן תנאי חשוב ומרכזי ליצירת תרבות הערכה ולמידה הרואה בתהליך הזדמנות ללמידה, לצמיחה ולשיפור בלתי פוסקים.

עלו והצליחו בעבודתכם!

למידע ושאלות נוספות ניתן להיעזר באתר להערכת עובדי הוראה

[/http://cms.education.gov.il/EducationCMS/Units/HaarachatOvdeyHoraa](http://cms.education.gov.il/EducationCMS/Units/HaarachatOvdeyHoraa).





על המשוב האמצע שנתי ד"ר דיצה משכית

בשנת תשע"ג נעשה שימוש בכלי חדש להערכה מעצבת של מתמחים. אחד החידושים היה חובת קיומה של שיחת משוב באמצע השנה בהשתתפות המתמחה, המנהל והמורה החונך.

מהלך המחקר

כדי ללמוד על אודות תהליך ההטמעה של הכלי החדש להערכה, בוצע מחקר שהתבסס, בין השאר, על סקר אינטרנטי מקוון. הסקר הניב מדגם אקראי של 222 מתמחים מכל שכבות הגיל בבתי ספר ממלכתיים, ממלכתיים-דתיים וממלכתיים-ערביים. השאלון הורכב מ-33 היגדים המתייחסים לתהליך המשוב האמצע שנתי, לשיחת המשוב ולשימוש בכלי להערכת מתמחים. בנוסף, נאסף מידע על היקף המפגשים והתצפיות שערכו המנהלים והמורים החונכים בהכנה לשיחת המשוב ועל משתני רקע שונים.

ממצאים

1. נמצא כי שיחת המשוב התבססה על שתי תצפיות של המנהל ועל כשלוש תצפיות של המורה החונך בעבודת המתמחה. המנהלים ניהלו בממוצע בין שניים לשלושה מפגשים עם המתמחה, ואילו המורים החונכים נפגשו עם המתמחים כעשר פעמים לפני שיחת המשוב. רוב המתמחים דיווחו כי בשיחת המשוב השתתפו הן המנהל והן המורה החונך. למעלה משליש דיווחו כי השיחה נערכה בהשתתפות אחד מבעלי התפקידים בלבד.
2. המתמחים הביעו הערכה חיובית לגבי שיחות המשוב, שנוהלו לרוב באווירה בונה ונתפסו כאירוע פדגוגי משמעותי המתאפיין בדיון בנקודות חזק של עבודת המתמחה, בזיהוי נושאים לשיפור ובניסוח המלצות אופרטיביות להמשך שנת ההתמחות. מנגד, הצביעו הממצאים על מקום לשיפור בשימוש בטופס המשוב, עריכת פרוטוקול של השיחה, דיון בתהליכי קליטה של המתמחה ובניית תכנית עבודה מסודרת. בנוסף, מצאנו עדות לצורך בהמשך ההכשרה להבנת כלי ההערכה והשימוש המעשי בו, במיוחד השימוש הרפלקטיבי ככלי להערכה עצמית ולבניית תכנית עבודה.
3. נמצא קשר מובהק בין מספר המפגשים שניהלו המנהל והמורה החונך עם המתמחה לבין הערכה חיובית של שיחת המשוב. מפגשים תכופים יותר תורמים לאיכותה של שיחת המשוב, על פי דיווח המתמחים. מספר התצפיות, לעומת זאת, לא היה במתאם מובהק עם הערכת איכות שיחת המשוב. המורים הערביים הביעו דעות פחות חיוביות על שיחת המשוב בהשוואה למורי המגזר היהודי, בנוסף דיווחו המורים הערביים על יותר תצפיות ופחות מפגשים עם המורה החונך לפני שיחת המשוב.

מכלול הממצאים מעיד על הטמעה מוצלחת של הכלי החדש להערכה מעצבת של מתמחים. שיחת המשוב נתפסת כאירוע פדגוגי משמעותי המאפשר דיון משותף, מבוסס-עדויות על עבודת המתמחה. המסגרת החדשה להערכת מתמחים המבוססת על הכלי להערכת מורים שפותח על ידי הראמ"ה, מספקת תשתית מושגית משותפת כבסיס לשיחת משוב מועילה. הממצאים מדגישים את החשיבות של מפגשי הליווי השוטף ואת הצורך בהמשך ההכשרה בשימוש יעיל בכלי להערכת מתמחים במסגרת סדנאות ההתמחות, ואף קודם לכן במוסדות להכשרת מורים. ההבדלים בין מורי המגזר היהודי והערבי ראויים לתשומת לב מיוחדת, וייתכן שמצדיקים התערבות פעילה.

מחשבות לעתיד

כהמשך למחקר, נבחן עמדות ותפיסות של מנהלים ומורים חונכים ונבצע ניתוח מפורט יותר של התכנים והתוצרים של שיחת המשוב.

המחקר נערך בשיתוף עם ד"ר חגי קופרמינץ מהפקולטה לחינוך באוניברסיטת חיפה



תהליך ההערכה מנקודת מבטם של החונכים ד"ר אורנה שץ אופנהיימר

תפיסת התפקיד של החונכים מונחית לרוב מהרצון לתמוך ולסייע, ופחות לעסוק בשאלות "חורצות גורל", כגון הערכה לצורך קבלת החלטה אם עובד ההוראה ראוי לקבל רישיון לעיסוק בהוראה.

כל זאת אף שיש קריטריונים ברורים להערכה, וקיימים הנושאים שבהם יש להעריך את המתמחים. החונכים מתארים את עבודת החונכות המתפתחת לאורך השנה כמלווה בקשרים אישיים ולא רק מקצועיים. ועל כן בנקודות ההערכה המעצבת וההערכה המסכמת קשה להם להתעלם מהקשרים האישיים שהתפתחו ולתת הערכה מקצועית בלבד. "זו אחריות לחרוץ דין של המתמחה ולקבוע את עתידו המקצועי...."

היבט אחר לקשיים של תהליך ההערכה מעלה חונכת בשיחה שבה היא מתארת את השונות בינה לבין מנהלת בית הספר: "זה קשה... זה מאוד קשה... כי אני יודעת שביט הספר והמנהלת לא ממש רצו אותה....".

גם המודעות של המתמחים לתפקיד הדואלי של החונך יוצרת, לדעת חלק מהמתמחים, קושי לנצל את המשאב של החונך כ"תומך". חונכת אחת מספרת: "אני מרגישה שהמתמחה כל הזמן בודקת מה היא יכולה להגיד לי....".

היגדים נוספים למצב הדואלי בעבודת החונכות, בתחום ההערכה, העלו חונכות בראיונות עמו:

"אני חושבת שזה לא פר. מורה חדש קשה לו. שאת ההערכה יבקשו ממישהו אחר. אני צריכה להיות רק תומכת. לחבק אותה, להנחות אותה לעזור לה, שאת ההערכה יעשה משהו אחר".

מודעות מוקדמת לדואליות המקצועית נלמדת בקורסי החונכים. דווקא המורכבות של תהליך ההערכה מסייעת להפוך את עבודת החונכות לעבודה מקצועית. כמו כן ההבנה שתהליך ההערכה הוא אבן בוחן חשוב, עושה אותו תהליך מאוד מובנה, שיש בו הנחיות ברורות. ההערכה מלווה בקריטריונים שמטרתם למקד את ההערכה בנושאים רלוונטיים ובכך לסייע למעריכים לנהל אותה. תהליך ההערכה הנתפס אצל החונכות כתהליך שנדרשת בו גם אובייקטיביות, בא לידי ביטוי בדברי אחת החונכות: "... אם המורה מגיע עם נקודות מבט שהן גם אנושיות וגם מקצועיות ומבין שההוראה היא תהליך, הוא יכול להיות מקצועי גם בתהליך ההערכה".

חונכות תיארו את דרכי ההתמודדות שלהן על ידי זיהוי והבחנה בין הכישורים הטובים שהמתמחה מביא עמו, לבין הקשיים והחלקים הפחות טובים: "דבר ראשון הצפתי את כל הכישורים הטובים שלה, את כל היכולות שיש לה כאדם, המוטיבציה, ההשתדלות, הרצון שלה ללמוד, הרצון שלה להתחדש והרצון שלה להתפתח".

כדי להתמודד עם המורכבות, חונכים רבים תיארו את תהליך ההערכה כתהליך משותף שבו החונך והמתמחה ממלאים יחד את המוטל עליהם בהערכה.

לסיכום, המציאות המקצועית היא מורכבת, ועבודת החונכות היא חלק ממנה. למרות המורכבות חשוב להביא לידי התפתחות את יכולתם של המתמחים ולסייע להם לממש את כישוריהם המקצועיים.

כולנו – המורים, ההורים וקברניטי המערכת נמצאים אי שם בהרהורים נוסטלגיים על מושגים שהתאימו לעולם הישן בזמן שהעולם מתקדם קדימה. עלינו להתעורר ולשנות את מטרותינו במהרה. בעידן המהפכה הדיגיטלית המורה צריך להיות אדם היוצר השראה בקרב תלמידיו ומניע אותם למחקר וחשיבה מסדר גבוה. ללמד תלמידים להוביל רעיון בכוחות עצמם, עם תמיכה מצדנו כמובן. שינוי גישה כזה מצריך גם שינוי מהותי בהכוונה ובהגדרת התפקיד שלנו. עלינו להתכוון ולתת חשיבות ליכולות אחרות – במקום צייתנות ומשמעת, שיתופיות ועבודת צוות, במקום טכניקה ושינון, יצירתיות, ניתוח וסינתזה.

כיום אנו, כמו גם תלמידינו, מוערכים בעיקר על פי ממוצעי ציונים המבוססים על מבחנים "סטנדרטיים" הבודקים בעיקר ידע וטכניקה יבשה. לשיטת הערכה זו יתרונות וחסרונות, אך אסור לה להפוך לשיטת ההערכה היחידה, או לפחות עליה להכיל בתוכה התייחסות לפרמטרים חדשים בהערכה. עלינו ללמוד להעריך את עצמנו ואת תלמידנו על פי קריטריונים שונים, לבדוק כמה אנחנו באמת יחמים למידה שיתופית בכיתה שלנו, כמה אנחנו מעודדים מחקר עצמאי. האם אנחנו מלמדים את תלמידנו יכולות ארגון ומשמעת עצמית? אל תבינו לא נכון, לנוסחאות במתמטיקה וספרים בהיסטוריה ערך רב. הם מקנים ידע, שמשמש כבסיס ללמידה, אך בסופו של יום מדובר רק בבסיס...

לסיום, בפעם הבאה שתלמיד ישאל אותנו בשביל מה הוא צריך להכיר משוואות ריבועיות או ללמוד בעל פה את חוקי חמורבי, אולי תמצא תשובה אחרת מ"זה חשוב לבגרות/מיצ"ב/מפמ"ר/פיז"ה".



הערכת מורים ותלמידים במאה ה-21, האומנם?

מאת מקס אלברט, בוגר תוכנית רגב

האם עסקתם עם תלמידים בכיתה בפעילות שדורשת יצירתיות? אולי עבודת חקר הדורשת שיתוף פעולה? האם הערכתם פעם מבחן לא רק לפי תשובות סופיות נכונות, אלא גם לפי מקוריות וחשיבה ביקורתית ולוגית? וכמובן מתי לאחרונה אתם הוערכתם לפי ניסיונותיכם לחולל למידה משמעותית ויצירתית בכיתה, ולא רק לפי ממוצע ציוני הכיתה?

העולם משתנה, הרשתיות גוברת, וטכנולוגיות המידע והשיתופיות הולכות ומשתפרות. בתמורה גם כלכלת העולם משתנה. אט-אט מקומות העבודה המודרניים אינם מצפים עוד לצייתנות רובוטית מעובדיהם, אלא מעודדים חשיבה יצירתית, עצמאית וביקורתית. עם זאת נראה שמערכות החינוך העולמיות, ואתן גם הישראלית, לא עשו עוד את הצעד המתאים למאה ה-21. אנו עדיין מעריכים את תלמידנו לפי מדדי צייתנות, שינון וחזרה (המבוססים על החומר הנלמד ותו לא). היות ותלמידנו מוערכים על פי המדדים המיושנים' גם אנו, המורים, מוערכים לפי מדדים שאינם מתאימים. קחו לכם לוח זמנים היפותטי, אך סביר ביותר, של עובד תאגידי מן המניין בימינו, ואין הכוונה רק לחברות היי-טק, אלא גם בנקים, משרדי עו"ד, ראיית חשבון וכדומה. הוא קם בשעת בוקר לא מדי מוקדמת, מגיע לעבודה במכונית החברה שלו אחרי שהקפיץ את ילדיו לגן או לבית הספר, נכנס ישירות לחדר הישיבות בשביל שיחת ועידה בווידיאו עם עמיתים מבנגקוק שעובדים אתו על אותו מוצר. עליו להתמודד עם המנהלים שלהם, למצוא שפה משותפת וכמובן עליו לגלות יצירתיות ברעיונותיו מפני שהשינוי הטכנולוגי המתמיד מצריך מקוריות ויצירתיות יותר מאי-פעם (דוגמה טובה למוצר שכזה הוא כפתור ה"לייק" בפייסבוק). האם תלמיד במערכת החינוך הישראלית יוצא עם הכנה טובה או מתאימה לעולם כזה?



ימי מחלה ד"ר חנן שטיין



מחלה מוגדרת כ"מצב בריאותי לקוי הנוטל את כושר העבודה". ימי מחלה הם ימי היעדרות מהעבודה באישור רופא המנוכים מיתרת ימי המחלה הצבורים. תעודת מחלה מציינת שאסור לעבוד בימים אלה, ואין לעובד כיסוי ביטוחי לעבודה בימים אלה. עובד הוראה זכאי

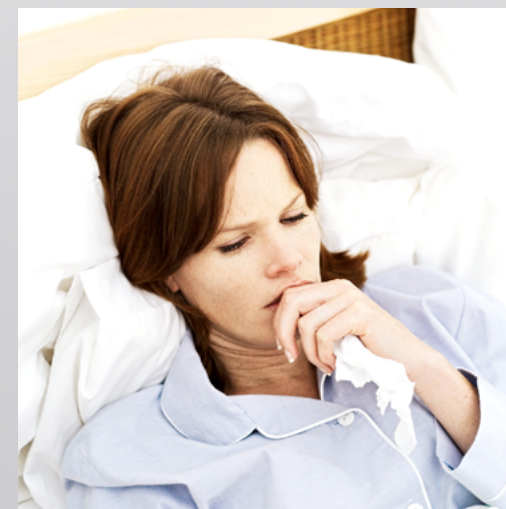
בשנה אחת ל-30 ימי מחלה. זכות זו ניתנת לצבירה ללא הגבלה. מורה העובד פחות משנה (כמו מתמחה בשנת ההוראה הראשונה), זכאי לשלושה ימי מחלה לכל חודש עבודה בהוראה (חופשת הקיץ אינה נחשבת). עובד הוראה שנעדר מן העבודה בגלל מחלה, חייב להודיע על כך למנהל המוסד החינוכי בתחילת היום הראשון להיעדרו. אם נבצר מהעובד למסור את ההודעה בעצמו, ידאג למסירתה באמצעות קרוב משפחה. גננת תודיע על היעדרה למפקחת ולרשות המקומית או לארגון הנשים שבבעלותו היא עובדת. המידע בנושא זה מאוד מורכב, עם המון סעיפים שרק את עיקרם, החשוב לכם, המורים המתחילים, אביא כאן. קובץ זה ישמש אתכם לידיעה, אך לא ניתן להסתמך על המידע, ויש לאתר את המידע המלא והמדויק.

כיצד מחשבים ימי מחלה? חיוב ימי מחלה לעובד הוראה נעשה על בסיס שעות ובהתאם להיעדרות המורה. החישוב הוא המכפלה של בסיס משרת ההוראה שלך (שעות ההוראה הפרונטלית בשבוע) כפול ארבע (לדוגמה - מי שבסיס משרתו הוא 24 שעות בשבוע, והוא עובד במשרה של 100%, יהיו "שעות ימי המחלה" השנתיות שלו - 96 שעות). מהמנה יקוזזו שעות היעדרות עקב מחלה במשך השנה. שעות העודף יתורגמו בסוף שנת הלימודים לימים שייקפזו לזכותו של עובד ההוראה. ימים אלה נגררים משנה לשנה ומצטברים לזכותו של העובד. **חופשת מחלה היא מוצר "שווה כסף"**, וכך אני ממליץ לכם להתייחס לימים אלה. וכאשר תתבגרו ותצאו לגמלאות, תהיו זכאים לפיצוי כספי בגין ימי מחלה שלא נוצלו. לדוגמה - אם תנצלו פחות מ-36% מסך ימי חופשת המחלה, תהיו זכאים ל-8 ימי שכר עבור כל 30 ימי חופשת מחלה שלא השתמשם בהם.

ימי הצהרה - פעמיים בשנה רשאי עובד להיעדר מהעבודה, יום או יומיים רצופים, מסיבת מחלה וללא תעודה רפואית אלא על סמך הצהרה אישית. ימי הצהרה נרשמים כימי מחלה על חשבון ימי מחלה צבורים.

היעדרות בשל בדיקות שגרתיות בתקופת ההיריון - עובדת הוראה רשאית להיעדר מעבודתה לשם פיקוח רפואי ובדיקות שגרתיות הקשורות להיריון. עובדת שתמציא אישורים מתאימים מהגורמים המתאימים זכאית ל-"40 שעות מחלה" בתקופת הריונה ללא חיוב חשבון ימי חופשתה מכל סוג שהוא.

היעדרות מהעבודה בששת השבועות הקודמים ללידה - ניתן לזקוף על חשבון חופשת לידה או חופשת מחלה או לבקש תקופת חופשה ללא שכר.



היעדרות לרגל מחלת ילד עד גיל 16 - עובד/ת הוראה זכאים להיעדר מן העבודה לרגל מחלת ילד/ה עד שמונה ימים בשנה על חשבון חופשת מחלה צבורה.

היעדרות בשל מחלת בן/בת זוג - עובד/ת הוראה זכאים לזקוף עד 6 ימים בשנה בשל היעדרות בשל מחלת בן/ת זוג על חשבון תקופת המחלה הצבורה שלו.

היעדרות בשל מחלת הורה - עובד שיש לו הורה שמלאו לו 65 שנה ויותר, הזקוק לתמיכתו, זכאי לזקוף עד שישה ימים בשנה בשל היעדרות על חשבון תקופת המחלה הצבורה שלו.

היעדרות עקב תאונה בעבודה - אין תקופת היעדרותו נזקפת לחשבון המחלה שלו. תאונת עבודה היא תאונה שאירעה במקום העבודה או בדרך אליה וממנה.

חופשת מחלה נוספת - ניתן לקבל חופשת מחלה נוספת במחצית המשכורת, אם חלה העובד למשך תקופה ארוכה מסך ימי המחלה הצבורה שלו.

להרחבה ופירוט תמצאו בתקנון שירות עובדי הוראה ["הקליקו כאן"](#)



גם כשאת נופלת



שנת סטאז' בהוראה

שם היוצרת: שרון גליקשטיין "יש על מי לסמוך" המכללה האקדמית בית ברל



לאמץ הפכים: שילוב בין תמיכה לבין הערכה בקליטת מורים מתחילים

ד"ר פנינה כץ

Yusko, B., & Feiman-Nemser, (2008). Embracing contraries: combining assistance and assessment in new teacher induction, Teachers College Record, 110 (7)

שאלת המחקר:

האם ניתן לשלב בתהליכי החונכות גם תהליכי הערכה? והאם תהליכי הערכה פוגעים ביכולת התמיכה של החונכים במתמחים?

מהלך המחקר:

התקיים ליווי צמוד לחונכים מנוסים שעבדו עם מורים חדשים. החונכים נתבקשו לתעד את פעילותם במהלך שנת עבודה עם מורה מצליח ועם מורה שנתקל בקשיים. במאמר יש סקירה של שתי תכניות שעל פיהן החונכים ליוו את המתמחים.

ממצאי המחקר:

חונכים מסוגלים לתפקד בו זמנית בשני המסלולים – תמיכה והערכה.

- תפיסת חזון החונכות** - החונכים מתפקדים הן כמדריכים והן כמעריכים. ניתוח המחקר מראה כיצד תפיסות שונות של הדרכה ושל הערכה משפיעות על אופי החונכות, על יחסי חונכים ונחנכים ועל המנגנונים המבטיחים אחריות מקצועית.
- הצבת מטרות ולמידה במרכז** - המורים המתחילים התבקשו להציב מטרות ללמידה שלהם ולהוכיח התקדמות לקראתן, תהליכים שמיקדו את עבודת החונכים, הן בתמיכה והן בהערכה.
- ניתוח הוראה ולמידה על בסיס עדויות** - החונכים בנו את שיחות ההדרכה על הוראה ולמידה סביב "תיעוד של העשייה" (1999, Ball & Cohen). השיחות לא התבססו רק על דיווח עצמי ודעה אישית, ולכן היו בהן ממדים של ניתוח ושל אובייקטיביות.
- יחסי כבוד ואמון** - למרות ההנחה הקיימת שאי אפשר לקיים יחסי אמון אם מקיימים תהליך הערכה, נראה שהחונכים רכשו כבוד בכך שיצרו אמינות ותפקדו כתומכים יעילים. השילוב של הדרכה משמעותית והערכה אחראית אפשר להם ליצור קשרים טובים ואמינים עם המורים המתחילים.
- אחריות בקליטת מורים מתחילים** - הסמכות של החונכים בתהליך הקליטה של מורים מתחילים נובעת לפעמים

לסיכום:

התכניות שנסקרו במאמר מראות שהדרכה והערכה יכולות להתקיים זו בצד זו. שילוב תהליכי ההערכה בתהליך החונכות הוא אמנם מורכב ומאתגר, אבל נחוץ ביותר. המנהלים הם אלו שקובעים בסיום ההתמחות אם המתמחה ראוי להמשיך במערכת, אך שיתוף החונכים בהערכה משפר תהליך משמעותי זה.

[לקריאת המשך המאמר](#)



הערכה באמצעות טופסי גוגל אריאלה לונברג

לפני שהמורה מתחיל בתהליך ההערכה, הוא נדרש לבחור כלים שימשו אותו לאיסוף נתונים בהלימה למטרה. כאשר איסוף הנתונים ועיבודם מתבצעים במהלך קיומו של תהליך ההוראה-למידה, הם יכולים לשמש בסיס לתיקון ושיפור תהליך ההוראה-למידה. הערכה מעצבת יכולה לגלות נקודות תורפה בתהליך הלמידה-הוראה, לאתר צרכים לימודיים, לאתר תחומי חולשה וחזקה של התלמידים, ובעקבות כך להתוות כיוון להמשך ההוראה ומהלכה.

אחת הדרכים היעילות לאיסוף מידע היא באמצעות שאלון הכולל שאלות פתוחות ו/או סגורות.

גוגל טפסים (Google Forms) מאפשר בניית שאלון במגוון אסטרטגיות לאיסוף נתונים כמו בניית מבחנים, סקרים, חידונים, שיתוף עמיתים בעריכה, איסוף נתונים ישירות בגיליון אלקטרוני והצגת סיכום נתונים מידי ואוטומטי. באמצעות הטפסים ניתן לאסוף מידע במהירות ובאפקטיביות למימוש מטרות הלמידה ומגוון היבטי ההערכה. סוג השאלות שניתן לחבר בעזרת גוגל טפסים, כולל תיבת טקסט מצומצמת או מורחבת, שאלות רב-ברירה, תיבות סימון, בחירה מרשימה, סולם ורשת. סוג השאלות שאותן יבחר המורה לכלול בטופס, תלוי במטרת הלמידה/הערכה שאותה קבע. מטרות אלה יכולות לכלול בחינת ידע התלמידים (תיבות סימון, בחירה מרשימה, רב-ברירה, סולם), כתיבת טיעון או כתיבה חופשית (תיבות טקסט).

רעיונות להפעלה: איסוף מידע בטופס תוך כדי שיעור, ניתוח או צפייה בסיכום התשובות, ובהתאם לכך החלטות לגבי המשך הלמידה. לדוגמה, מורה המעוניין לקבל מידע על אודות תחושות תלמידיו בתהליך הלימודי, יכול לחבר טופס, ובו הוא מבקש לדעת במה התקשו בשיעור ובמה הצליחו לתחושתם.

להלן [מדריך ליצירת טופס גוגל](#) שנוצר על ידי בית הספר הדיגיטלי אורט ישראל.



הערכת ידע לומדים באמצעות שימוש בייצוגים לימור ליבוביץ

היום, בעידן הדיגיטלי-חזותי, התוכן הלימודי מגיע בצורות מגוונות: מפות, צילומים, ציורים, דיאגרמות, טבלאות, גרפים, קריקטורות, סרטים, הנפשה (אנימציה) ועוד. אך טבעי הדבר שגם צורות ההערכה

ייעשו מגוונות יותר ויאפשרו מגוון של ייצוגים. יתרה מכך, תלמידנו דוברים את שפת הייצוגים מעצם היותם ילידים (natives) בתרבות זו. למעשה מדובר במעין פער חזותי בין-דורי בכיתה שלנו. הבעיה העומדת בפנינו היא - כיצד אנו המורים המורגלים לתפוס את החזותי כקישוט וכתוספת לטקסט בלבד, יכולים להעריך תוצרי ידע חזותיים של תלמידנו שגדלו וחיים בתרבות החזותית? אילו כלים חזותיים להוראה-למידה-הערכה ניתנו לנו בהכשרתנו? כיצד ננחה את תלמידנו? אילו תהליכי הוראה-למידה צריכים להתקיים על מנת להטמיע בכיתה את התפיסה שייצוג לא מכון רק "להתלוות" לטקסט אלא "לייצג ידע" באופן חזותי?

אכן משימה לא קלה. כדי לפשט את העניין ולהראות שהדבר כן אפשרי, אני מציעה **דוגמה**. בסרטון שלפניכם אברהם לוי מכיתה ח'1 בחט"ב שז"ר בבת-ים, הכין בשנה שעברה, בהנחיית המורה שרון בן דליה, [סרטון בנושא היווצרות קשת בענן](#). בסרטון ניתן לצפות ולעקוב אחר הבחירות של אברהם ולהעריך אותן ואת הידע שלו. לסיכום, תלמידים בני הדור הדיגיטלי-חזותי שנדרשים לייצג את הידע שלהם בדרך שהתאימה להוריהם, בני דור המילים, עלולים לראות בבית הספר מוסד שאינו דובר את שפתם. לקריאה נוספת - [רונלד בליד- 2005 על שילוב אוריינות חזותית בתכנית הלימודים](#). בקרו אותי בבלוג - [אוריינות חזותית בפדגוגיה ובמרחב הלמידה](#).



כיצד לנווט שיח עם הורים על הערכת ההישגים של ילדיהם? - גלית דדי



ההורים לרוב מצפים מילדיהם ללמוד ולהצליח במסגרת החינוכית שבה הם נמצאים. הצלחת ילדם מהווה עבורם פעמים רבות שיקוף להצלחתם כהורים או לכישלונם במקרה של אי הצלחה. ההורים גם מצפים שהמורים יאמצו את זווית הראייה שלהם ו"יראו" את ילדם כיחיד ומיוחד.

הפרספקטיבה של המורים מטבעם מתבוננת על התלמיד בתוך ההקשר הכיתתי, וגם כאשר המורים מתאמצים ומשתדלים לזהות את הייחוד והמיוחד שבכל ילד, הדבר עשוי להיחוות בפער ביחס לציפיית ההורים.

ההורים שאינם נוכחים פיזית במסגרת החינוכית, נוכחים באופן עקיף כאשר ילדם מספר על חוויותיו הלימודיות והחברתיות, או כאשר המורים מעדכנים אותם בתפקוד ילדם. באופן טבעי ולעתים לא מודע מתרחש תהליך הערכה של ההורה את המורה בהשפעת מידת שביעות רצונו של ילדו. ההורה לא פעם מעביר בעקבות זאת מסרים לילדו על מוריו ועל המסגרת החינוכית. המסרים משפיעים על תפקוד הילד, על מידת המוטיבציה שלו ללמידה ומידת נכונותו לשתף פעולה עם המורה.

במרקם יחסים כה עדין ומורכב ובעיקר בסיטואציה של הערכת התלמידים, אתם ודאי שואלים את עצמכם:

כיצד נוכל להתמודד עם תוקפנות הורים בעקבות עדכונים לגבי תפקוד ילדם והישגיו?

ניתן להבנות את השיח עם ההורים כך שיהיה בו מסר של כבוד למקומם המשמעותי בחייו של ילדם. שיתופם של ההורים היזום על ידיכם באופן רציף ושוטף, ימנע מצבים של ערעור הציפייה, אכזבה או הפתעה מהישגיו. גם הורים שילדם מצליח מבחינה לימודית וחברתית, יעריכו ויוקירו עדכון שוטף על תפקוד ילדם. מומלץ שהעדכון יכלול תיאור מפורט ככל הניתן ללא שיפוט או תיוג מקבע. חשוב שמתן ההערכה השוטפת ילווה במסר לגבי האפשרות להתקדם ולשפר בכל שלב את התפקוד ואת ההישגים. מסירת ההערכה הלימודית-חברתית להורה צריכה להיעשות באופן מובנה וקבוע. חשוב שהעדכון השוטף יעשה באופן מדוד ועם הימנעות מחוויות הצפה להורה.

כשהמפגש עם ההורים מובנה עם מטרות משותפות, מתאפשר מרחב לשיח פתוח ומוגן שבו יש מקום לעמדות שונות. לא פעם מגיעים בפגישות מסוג זה למבוי סתום או לחוסר הסכמה. במצבים אלה חשוב להימנע מהסתגרות והצטמצמות של השיח ולאפשר המשך דו-שיח עם כבוד לכל השותפים ואמון בכוונתם להיטיב.

ההורים, שלעתים נחווים כמאיימים ומעוררים חשש, מגלים בהתנהגותם התוקפנית את מצוקתם. הדבר הראשון שלו הם זקוקים, הוא שמישהו במערכת החינוכית "יראה אותם". גישה אמפאיתית לרגשותיהם של ההורים הכוללת הבנה והקשבה לרצונם לבב, תאפשר יצירת אמון בסיסי וכבוד הדדי. אין הכוונה כי מצופה מכם לקבל התנהגות בלתי הולמת ו"להגיש את הלחי השנייה", אלא לנסות להפריד בין הקושי של ההורה לבין רגשותיכם, להשתדל להימנע מעלבון

ומהתגוננות. במצבים שבהם אתם חווים איום והתגוננות, נסו לעצור ולהתבונן על הסיטואציה מעמדה מעט מרוחקת. הקושי והתסכול עלולים להיות מופנים כלפיכם כמורים, אבל למעשה הם תוצאה של מערכת הציפיות של ההורה מילדו, ואולי נובעים מאכזבתו ממנו ומכעסיו על עצמו, וברגע נתון הם יכולים להיות מופנים כלפיכם. במקרים כאלה חשוב מאוד לא להישאר לבד ולהסתייע ביועצת, פסיכולוג ביה"ס ונציגות מהנהלה (רכזת שכבה, סגנית מנהל, מנהלת). הכותבת היא מדריכה ארצית בתחום הורים ומשפחה - שפ"י.

[לסרט מפגש בין הורה למורה - הקליקו כאן](#)

לא הכל נגזר מלמעלה חינוך - הכח לשנות



שם היוצרת: תהילה פרישתא - חמדת הדרום - מכללה אקדמית לחינוך, יהדות והוראת מדעים

מסגרות מאושרות לסטאז'

ד"ר צביה צוקרמן



הנני עובדת באגף התמחות וכניסה להוראה מאז תחילת הסטאז' והקמת האגף. בתפקידי השונים באגף אני רואה שליחות חינוכית, שמטרתה לסייע למורים המתחילים בקליטתם המיטבית במסגרות ההוראה והחינוך השונות.

בתפקידי אני אשת הקשר של האגף עם מחוז מרכז ומחוז תל-אביב שבמשרד החינוך ועם רכזי הסטאז' של מחוזות אלה. כמו כן אני אשת הקשר עם הרפרנטים של מקצועות ההוראה הבאים: מחול, אמנות, תיאטרון, חינוך חברתי קהילתי, הוראת הטכנולוגיה, הוראה בחינוך המיוחד ונותנת מענה למתמחים ולרכזי הסטאז' במסגרות הללו.

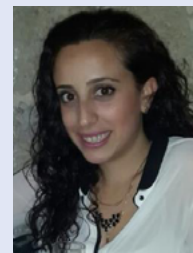
בנוסף, אני מרכזת את ועדת הערר העוסקת בפניות ובבקשות ערר של מתמחים. במסגרת עבודתי באגף, יחד עם חברים נוספים, מופקת כל שנה חוברת של מסגרות מאושרות להתמחות. כרכזת הוועדה, ברצוני לציין כי בסוף כל שנת לימודים אנו בוחנים מחדש את המסגרות שאושרו לאותה שנה - אם עמדו בקריטריונים הנדרשים והמאפשרים קבלת רישיון לעיסוק בהוראה, וכן בוחנים מסגרות נוספות. רק לאחר בחינה מדוקדקת של ההוראה המתבצעת במסגרות השונות, מופצת חוברת חדשה לקראת כל שנת לימודים חדשה. כאמור, הקליטה המיטבית של המתמחים והמורים החדשים, היא עיקר מטרתנו באגף, ובתוקף תפקידי "המקשרים והמגשרים" המחברים חשוב לי לשמוע את קול המתמחים והמורים החדשים.

אשמח לעמוד לעזר בכל סוגיה ובקשה

טלפון: 052-2862412
מייל: tsviya@hotmail.com

לשכת מנהלת האגף

חן צרפתי



אני סטודנטית לתואר ראשון המועסקת באגף. במסגרת תפקידי אני מנהלת את לשכתה של ד"ר שרה זילברשטרום, קולטת נתוני מתמחים ומורים חדשים במערך הממוחשב, נותנת מענה טלפוני וסיוע למנהלי בתי ספר, מתמחים ומורים חדשים. במסגרת לימודי נדרשתי לעבודה סמינריונית ובחרתי לחקור את נושא נשירת עובדי הוראה חדשים ממערכת החינוך.

אני רואה חשיבות רבה במאמצי האגף במערך הסיוע והליווי למתמחים ומורים חדשים, והשפעת האגף בקבלת החלטות לגבי המשך עבודתם החינוכית.

הליווי של המורים החדשים בשנותיהם הראשונות מהווה עבורם סלילת דרך להתפתחותם המקצועית. אני שמחה להיות חלק מתהליך חשוב זה, ובייחוד שאני עצמי אהיה במצב זה בעתיד הקרוב. אם צריך עוד משהו, אני פה...

חן צרפתי

לשכת אגף התמחות וכניסה להוראה

טלפון: 02-5603470

chenza@education.gov.il

נציג האגף ואיש קשר להפעלת ההתמחות והליווי בחמ"ד

דוד בוסקילה



אני משמש כחבר קבוע בפורום הסטאז' וכחבר ענף באגף להתמחות וכניסה להוראה. במסגרת זו אני משתדל, יחד עם כל חברי הענף, לעסוק בסוגיות ובנושאים הקשורים לקביעת מדיניות כללית של האגף, ובקידום תכניות לקליטתם הראויה והמיטבית של המורים המתמחים בשדה.

בנוסף, אני מרכז יחד עם המדריכה הארצית את הפעילות לקידום הסטאז' מול הנהלת החינוך הדתי והמחמ"דים בכל המחוזות, מתוך מגמה למצוא פתרונות לבעיות ייחודיות ולקדם את הטמעת התהליכים גם במוסדות החמ"ד. לצד עיסוקי זה, הנני גם נציג האגף להכשרת עובדי הוראה במכללות.

בשנה הקרובה בכוונתי לפעול לקידום מפגשים בין המתמחים לנציגי אגף כוח אדם בהוראה ונציגי הגזברות במחוזות.

אשמח לעמוד לרשותכם

בטלפון: 02-5602879
במייל: davidbu@education.gov.il

מרכזת ועדת ערר ופניות מתמחים

ריקי יונה



במסגרת תפקידי באגף התמחות וכניסה להוראה, אני מסייעת ומכוונת מתמחים ומורים בשנה שלאחר ההתמחות. בין השאר אני מסייעת בקבלת אישורי התמחות מהמערכת הממוחשבת ואחראית להקלדת ההערכות המסכמות הידניות.

בנוסף, אני מרכזת את כלל הפניות לוועדת ערר ומלווה את הפונים בשלבים השונים.

אני מאוד אוהבת את עבודתי באגף ושמחה מאוד לעזור, להקשיב ולסייע לפונים בכל שאלה ובעיה הקשורה לנושא ההתמחות וכניסה להוראה. אשמח לעמוד לרשותכם:

בטלפון: 02-5603671

במייל: rickenyo@education.gov.il



- [מידע כללי לקראת התמחות בהוראה](#)
- [תוכנית פיתוח מקצועי למורים חדשים בשנה הראשונה לאחר ההתמחות](#)
- [תהליכי חונכות - מידע על חונכים ומלווים](#)
- [מקשיבים לקולך - משולחנה של ד"ר רותי בן זאב](#)
- [מסגרות מאושרות להתמחות](#)
- [טפסים](#)