

מרכז פסג"ה מנח"י

דוח הערכה מסכמת להשתלמויות הפסג"ה
לשנת הלימודים תשע"ח 2017-2018



נחמה סלע אלה – רכזת הערכה

פתח דבר

למידה של מורים נעשית במסגרת מושגית של 3 גישות עיקריות המשקפות את יחסי הגומלין שבין ידע ופרקטיקות הוראה:

גישת "ידע עבור פרקטיקה" (Knowledge for practice) - קובעת שלמידה של מורים נעשית בדרך של רכישת ידע להוראה ממקורות שונים כגון: מקורות חיצוניים (מומחים לדוגמה), קורסים וחומרי לימוד שונים. לרוב מחוץ לסביבת ביה"ס.

גישת "הידע בפרקטיקה" (Knowledge in practice) - בגישה זו תופסת מקום חשוב הרפלקציה של הפרקטיקות היום יומיות. התהליך הוא מעגלי: מתחיל בפעולה, ממשיך בהתבוננות על הפעולה שבוצעה ולבסוף גיבוש מודעות לרכיביה ההכרחיים.

גישת "הידע של הפרקטיקה" (Knowledge of practice) - מגדירה את הלמידה של המורים כתהליך חקר שיתופי של אותן הפרקטיקות שמצליחות באמצעות התנסות וחדשנות במסגרת עבודתם ובנייה של ידע משותף (קהילות למידה בתוך בתיה"ס ועוד).

(ד"ר דניאל שפרלינג, 2017. מרכז המידע מכון מופ"ת)

מרכז פסג"ה מנח"י אמון על מסגרות ותהליכי הלמידה המקצועית של עובדי ההוראה בעיר ירושלים ומלווה אותן בהיבט המנהלתי והפדגוגי, במטרה למסד מסגרת פיתוח פרופסיונאלי של עובדי הוראה ולייצר איכות הוראה טובה אשר תבוא לידי ביטוי בהישגי התלמידים בכל רמות הכיתה והלמידה.

כחלק מתהליכי הלמידה אנו מקיימים הערכה לחלק מהמסגרות המתקיימות בפסג"ה ובבתי הספר.

דוח זה מציג את ממצאי ההערכה של מסגרות הלמידה המקצועית שהתקיימו במהלך שנת הלימודים תשע"ח שהתקיימו במרכז פסג"ה מנח"י ובבתי"ס ומביא את קולם של המשתתפים.

בדו"ח 3 חלקים:

א. סקירת ספרות – פיתוח מקצועי של מורים.

ב. ממצאי הערכת מסגרות הלמידה / השתלמויות שהתקיימו במרכז פסג"ה.

ג. ממצאי הערכת השתלמויות שהתקיימו בבתי"ס.

חלק א'

למידה מקצועית של מורים – סקירת ספרות מחקרית

הוראה הינה תחום עיסוק מורכב הכולל פעילויות המבוססות על ידע, ערכים ואמונות אותם יש לתחזק ולהעשיר באופן מתמיד. כחלק מתהליכי שינוי גלובליים ולוקליים מואצים, גם תפקיד בית הספר וההוראה עוברים שינוי. יותר ויותר מורים מלמדים בכיתות רב תרבותיות, נדרשים לשים דגש רב יותר על שילוב תלמידים עם צרכים לימודיים מיוחדים, לעשות שימוש אפקטיבי יותר בטכנולוגיות מידע ותקשורת במסגרת ההוראה, להיות מעורבים יותר בתכנון ההוראה והלמידה והערכתם, לעשות יותר על מנת לערב את הורי התלמידים בבית הספר, ועוד. שינויים אלו מחייבים את עובדי ההוראה להתמיד בלמידה מקצועית מתמשכת על מנת להתאים עצמם למציאות המשתנה בקצב מהיר, לשפר באופן מתמיד את מיומנותיהם ולהישאר רלוונטיים ומעודכנים עבור התלמידים אותם אמורים להכשיר למציאות זו.

למידה מקצועית של עובדי ההוראה הינו תהליך מתמשך – Long Life Learning. בעוד שההכשרה הטרומית מספקת את היסודות הנדרשים להוראה, הרי שתהליכי הלמידה המקצועית המתמשכים מספקים את הדרכים לשיפור איכות כוח ההוראה ושימור צוותי ההוראה אפקטיביים לאורך זמן. תהליכים כאלו מאפשרים לעובדי ההוראה להתרענן, לפתח ולהרחיב את הידע וההבנה שלהם על ההוראה ובכך לשפר את מיומנותיהם ואת הפרקטיקות שלהם. בנוסף, תהליכים אלו מסייעים בריכוך הכניסה להוראה עבור מורים חדשים. למידה לאורך החיים נדרשת גם לאור העובדה שמערכת החינוך עוברת שינויים מתמידים. כך למשל, גידול השונות בין הלומדים בכיתות, גידול בשימוש במידע ותקשורת טכנולוגית (ICT) (Education at a Glance 2014: OECD Indicators).

קיים קונצנזוס רחב הנתמך ע"י המחקר לגבי רכיבי למידה מקצועית אפקטיביים. רכיבים אלו כוללים בעיקר התייחסות לחקירה מתמשכת של פרקטיקות ההוראה; הצפת בעיות והבאת מקרים אותנטיים בהם המורים נתקלים בחיי היום יום בבית"ס; למידה קולבורטיבית ויצירת רשת של קשרים בין המשתתפים המבוססים על שיתוף בתוצרים ובלמידה מניסיונם של אחרים; יכולת להתנסות ולבצע תהליכים רפלקטיביים ומטה-קוגניטיביים בליווי מודלינג של המנחה או קולגות בעקבות ההתנסות (Patton, Parker & Tannehill, 2015).

גם למאפיינים האישיים של המורים המשתתפים במסגרות הלמידה המקצועית יש השפעה על אפקטיביות תהליכי הלמידה. המורים המשתתפים במסגרות אלו הם בעלי וותק שונה בהוראה, בעלי תארים שונים ומלמדים בשלבי חינוך שונים.

בספרות המקצועית קיימות תפיסות שונות להגדרת המושג "למידה מקצועית", אולם מרביתן מסכימות על כך שלמידה מקצועית מתייחסת למגוון התנסויות חינוכיות שמעוצבות לשפר את הפרקטיקות והתוצאות של עבודת ההוראה (Darling-Hammond & McLaughlin, 2011) וכן מתייחסות לצורך בהתפתחות תמידית של הידע והמיומנויות המקצועיות לאורך הנתיבה המקצועית. למידה מקצועית הינו תהליך שבו הזהות המקצועית של המורה מתעצבת וידע חיצוני הופך לידע פנימי. זהו תהליך של העצמה אישית ומקצועית (Avidav-Unger, 2016). על פי גישות אלו, על המורים להתקדם במהלך הלמידה המקצועית בעיקר בשל ההתפתחויות והחידושים בתחום מומחיותם לאורך השנים וכחלק מטבע מקצוע ההוראה הדורש התפתחות לאור סביבת העבודה הדינמית. מקצוע ההוראה מחייב איזון בין צורכי בית הספר, צורכי היחיד והצרכים הלאומיים ומחייב קידום הידע, המיומנויות והערכים בהם מחזיקים עובדי ההוראה. (שם).

גוברת ההכרה בחשיבותן של הזדמנויות להתפתחות מקצועית שהלמידה בהן עקיבה ולכידה המתקיימת במסגרות שיטתיות ומתמשכות המאפשרות למורים לנהל קשר קבוע אלה עם אלה – זאת בשונה מעבודת ההוראה היחידנית המתאפיינת בבדידות המורה בכיתה. למידה מקצועית ארוכת טווח צריכה להיות מלווה באפשרות להטמיע פרקטיקות אפקטיביות ולתרגל את השינוי בכיתתם ובבית הספר ולשוב עם חוויות והתנסויות לדיון בקבוצה. (Patton, Parker & Tannehil, 2015). כמו כן, תהליכים מתמשכים מאפשרים למשתתפים בהם לקשר את הידע הקודם שלהם עם הידע החדש הנרכש בתהליך הלמידה, העולים בקנה אחד הן עם צורכי בית הספר, המחוז והמטה (Desimone, 2009).

קיימת הכרה בכך שלמידה היא תהליך חברתי וכי על תהליכי הלמידה המקצועית להתקיים בחברותא, כחלק מקהילות לומדות ולכלול שיתוף ידע. למידה המתרחשת בסביבה אנושית מובנית ותומכת - מעודדת למידה קבוצתית תכליתית ויישום של תוצאות הלמידה. הזדמנויות לשיתוף פעולה במסגרת קהילות לומדות של אנשי חינוך - משמשות סביבה טובה לניתוח משותף ולשינוי של מה שקורה בתחומי ההוראה והלמידה בבית ספר, מאפשרת למורים לנסח חזון למידה חדש המיוצג באמצעות ידע ושיטות הוראה שנוצרים באופן שיתופי באמצעות חיפוש משותף אחר משמעות בחיי העבודה שלהם (Patton, Parker & Tannehil, 2015).

למידה שיתופית של מורים על בסיס קבוע משפרת את למידת התלמידים והתנהגותם וכן את גישת המורים ואמונותיהם.

על למידה מקצועית אפקטיבית להתבסס על צרכי המורים ועל תחומי העניין שלהם. עליה להתמקד בהפיכת צרכי המשתתפים לידע, מיומנויות, ערכים ואמונות חדשים. מעורבות פעילה של המורים בזיהוי צרכי הלמידה שלהם ובפיתוח פעילויות למידה שישירותו צרכים אלו מייצרת אצלם תחושת אחריות רבה יותר להצלחת הלמידה (Patton, Parker & Tannehil 2015). ישנן הוכחות מחקריות לכך שקיימת השפעה משמעותית על שיפור איכות ההוראה כאשר המורים עצמם מעורבים בבחירת נושא הלמידה וההפעלות שיתקיימו במסגרתה. חיזוק והעשרת הקול המקצועי של המשתתפים, יכולת לבצע שיפוט מקצועי בסיוע תהליכים רפלקטיביים, חיזוק תחושת היעילות והעצמה - כל אלו הביאו למעורבות רבה יותר במסגרות בית ספריות, למעורבות בתהליכי קבלת החלטות ולקביעת מדיניות בית ספרית, וליכולת להשתמש בנתונים להבנה מעמיקה יותר של צרכי השיפור הנדרשים בכיתותיהם. כמו כן, תהליכים אלו הובילו להבנה טובה יותר של תפקידם כמורים וכתוצאה מכך יכולת רבה יותר להתמודד עם קשיים מחד ונכונות לקחת סיכונים מאידך. ממצאי מחקרים נוספים מראים כי נכונותם של עובדי ההוראה להשתתף במסגרות למידה מקצועית גבוהה יותר כאשר הן נתפסות כמסייעות למשתתפים לחזק את המומחיות שלהם בתחום הדעת בו עוסקים ולשיפור הפרקטיקה שלהם בתחום. גם במחקרים שנערכו בישראל (אבדור, 2015) עולה כי ההשתלמויות שנתפסו ע"י המורים כאפקטיביות ביותר היו אלו שסייעו להם לפתח מומחיות דיסציפלינרית רלוונטית וחשפו אותם לחדשנות בשיטות ההוראה.

קיימת הסכמה גם על סוגיית ההתנסות במהלך הלמידה המקצועית. מורים סבורים שערכה של הלמידה המקצועית עולה ככל שהיא מספקת להם הזדמנויות רבות יותר להתנסות מעשית בעבודה ולמידה פעילה שבונה את הידע בתחומי הדעת שלהם ובסוגיות של העברתו לתלמידים. אלו כוללים מחקרי פעולה, צפייה במשוב וקבלתו, דיונים קבוצתיים, הרצאות וכתובה (בניגוד להאזנה סבילה להרצאות). בעוד שהלמידה המקצועית המסורתית עוסקת בעיקר בהעברת ידע - כשהמורים הם קולטים בלתי מעורבים של רעיונות ותכניות לימוד, הרי שלמידה מקצועית אפקטיבית רואה במורים לומדם פעילים ומתמקדת בחקירה וברפלקציה, מאפשרת למורים להבנות משמעות ולפתח הבנה בעצמם באמצעות מעורבות שיתופית במשימות רלוונטיות.

על מנת שהלמידה המקצועית של מורים תהיה אפקטיבית, עליה להתבצע בהדרכתם, בתמיכתם ובהנהגתם של מנהלי בתי ספר, רכזי מקצועות, רכזי תכניות לימודים מחוזיים וכן

של המפקח המחוזי. לתפקידו של מנהל בית הספר חשיבות רבה במתן קול ומקום למורה המשתלם במסגרות חוץ בית ספריות להמשיך בתהליך הלמידה בתוך בית הספר וכן לשתף את עמיתיו בידע ובכלים שרכש (אבדור, 2015).

בספרות ניתן לאתר מספר קריטריונים מרכזיים שיש לקחת בחשבון בפיתוח המקצועי של המורים על מנת שיהוו מפתח לשיפור הישגי התלמידים ותפקודם (אבידב-אונגר, רוזנר ורוזנברג, 2013)

- **רלוונטיות בתכנים** – תוכני הפיתוח המקצועי צריכים להיות רלוונטיים לעבודת איש החינוך בבית הספר.
- **שימוש בידע וניסיון** – חשוב שבמהלך הקורסים יהיה שימוש בידע ובניסיון של עובדי ההוראה ושמירה על הרצף בין הידע הקיים ולידע הנרכש.
- **יישומיות** – חשוב שעובדי ההוראה יקבלו תובנות חדשות, כלים חדשים ועדכניים לשימוש בעבודתם בבתי"ס.
- **פתרון בעיות** – הלמידה צריכה לאפשר לעובדי ההוראה לעסוק בפתרון בעיות מהשטח ולהתמודד עם אתגרים מקצועיים באמצעות הוראה רלוונטית.
- **שיתוף והשתתפות** – תהליך הלמידה של עובדי ההוראה יאפשר להם לעצב את התפתחותם ולבחון את הניסיון החינוכי שלהם ושל עמיתיהם.
- **התחשבות בסגנונות למידה** – יש לאפשר לעובדי ההוראה ללמוד ולהתפתח במגוון שיטות הוראה.
- **זימון שיח רפלקטיבי לשם למידה.**

חלק ב'

ממצאי הערכת מסגרות הלמידה – מסגרות למידה מקצועית (השתלמויות) שהתקיימו במרכז פסג"ה מנח"י במהלך שנת הלימודים תשע"ח

במהלך שנת הלימודים תשע"ח, קיים מרכז פסג"ה מנח"י כ- **410** מסגרות למידה מקצועית (השתלמויות) של עובדי ההוראה בעיר ירושלים. סה"כ משתלמים לשנת תשע"ח - **7289**

מסגרות הלמידה המקצועית עסקו בהעמקת הידע ומיומנויות ההוראה בתחומי דעת שונים, בהוראת תחומים ערכיים – חברתיים, בשילוב למידה משמעותית, הוראה מתוקשבת איכותית ורכישת מיומנויות, כלים ואסטרטגיות הוראה מגוונים. ההשתלמויות נתנו מענה לכלל ציבור עובדי ההוראה בעיר, כולל עו"ה בחינוך המיוחד.

מתוך המסגרות הנ"ל, כ- **126** הן השתלמויות בית ספריות היינו – תהליכי למידה מקצועית לצוותי המורים בבתי הספר השונים בעיר – קדם יסודיים, יסודיים ועל יסודיים. כל ההשתלמויות הבית ספריות לוו בתמיכה מקצועית של צוות המדריכות הפדגוגיות בפסג"ה החל בשלב גיבוש תכנית ההשתלמות, דרך סיוע בבחירת הגורמים המבצעים המתאימים, קשר מתמיד עם בתי הספר וצפייה במפגשי ההשתלמות.

ב- **8** בתי ספר התקיימו השתלמויות ברוח הגמישות הפדגוגית.

הערכת מסגרות הלמידה המקצועית – רציונל

הערכה לשם למידה (assessment for learning)

אנו מקיימים תהליך ההערכה למסגרות הלמידה המקצועית בפסג"ה על מנת:

- ✓ לקבל תמונה מבוססת נתונים אודות האיכות ומידת האפקטיביות של הלמידה.
- ✓ לבחון מוקדי חוזק וחולשה בכל מסגרת ומעבר לכלל מסגרות הלמידה.
- ✓ להיות מסוגלים לבצע תהליכי למידה, שיפור ותיקון ולהוות מוקד השפעה ושינוי על תהליכי הלמידה המקצועית של המורים.
- ✓ לייצר בסיס נתונים לתהליכי תכנון וקבלת החלטות עתידיות ובחינה ארוכת טווח של הנתונים לאורך השנים – כמשקפי מגמות.

תהליך ההערכה בתשע"ח כלל מילוי שאלון הערכה מסכמת שהועבר ברבע האחרון של ההשתלמות וכן צפייה של המדריכות הפדגוגיות במגוון מפגשי השתלמות לאורך השנה.

שליבים בהערכה המסכמת:

1. מילוי שאלון הערכה מסכמת ברבע האחרון של ההשתלמות.
2. תשובות המשתתפים מעובדות לדוח הערכה עבור כל השתלמות והשתלמות.
3. מוביל ההשתלמות מוזמן לפגישה עם רכזת ההערכה בפסג"ה לשיח ודיון בממצאים. במהלך השיחה נבחנות מטרות הלמידה בהשתלמות ותכניה אל מול ממצאי ההערכה, נבחים מוקדי החוזק והחולשה – כפי שעולים מתשובות המשיבים ונבחנות אפשרויות השימור ו/או השיפור לקראת תכנון הלמידה העתידית של המורים המשתתפים, וכל זאת על מנת לחשוף את מובילי ההשתלמות לשינויים בתפיסת הלמידה המקצועית של המורים ולכוננם לעבר תכנון תהליכי למידה אפקטיביים יותר.

היקף ההערכה בפועל

דוח זה מתייחס למדגם של **96 השתלמויות שהתקיימו בפסג"ה** (מתוך 280 השתלמויות פעילות בפסג"ה – לא כולל בתי"ס) בהן התקיים תהליך הערכה מסכמת המהווים 34% מתוך ההשתלמויות שהתקיימו בפסג"ה בתשע"ח.

- * ההשתלמויות מייצגות את חתך ההשתלמויות שהתקיימו בפסג"ה במהלך תשע"ח.
- * לא בוצעו תהליכי הערכה בהשתלמויות להן אנו משמשים אכסניה בלבד כגון: שפ"ח, מנהלת ח"ן, וכן השתלמויות שהוערכו ע"י גורמים אחרים כגון השתלמויות מנהלים.
- * מספר המשיבים על שאלוני ההערכה המסכמת בפסג"ה עומד השנה על 656 משיבים. ההשתלמויות הן מתחומי דעת שונים ומשכבות גיל שונות.

ממצאים על פי מדגם ההשתלמויות שהוערכו

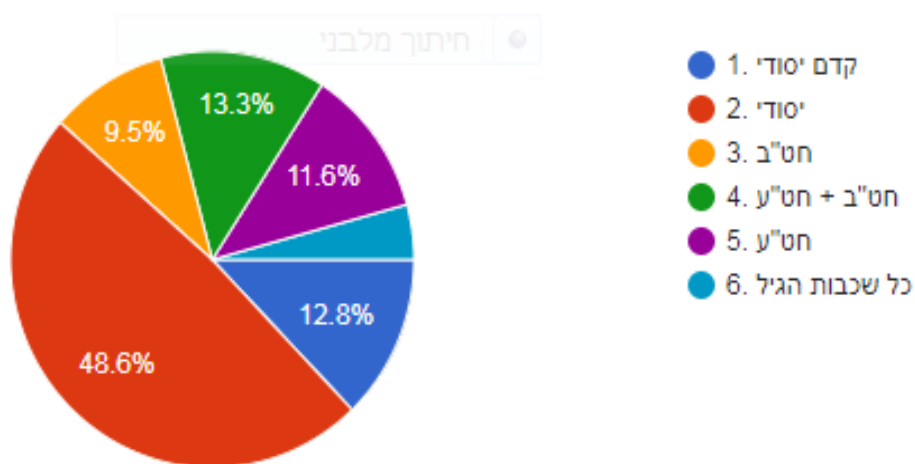
פרופיל המשתלמים

חלק זה יציג את מאפייני המשתתפים במדגם תשע"ח והמוטיבציה שלהם להשתתפות בהשתלמויות השונות.

להלן התפלגות המורים שענו על שאלון הערכה מסכמת בפסג"ה בתשע"ח (כולל מסגרות הלמידה הבית ספריות) על פי שלבי החינוך בהם מלמדים:

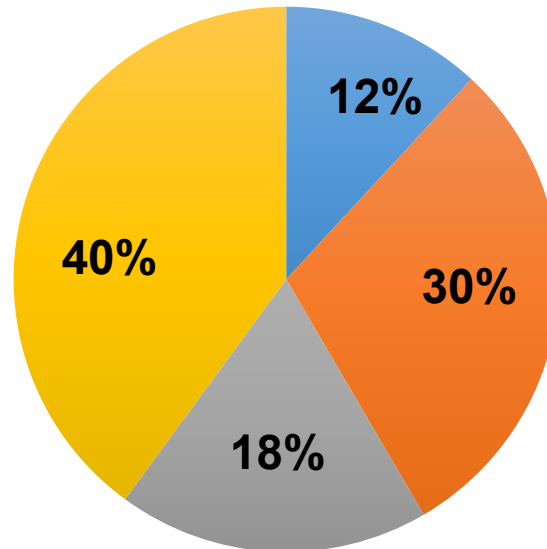
שכבות הגיל בהן אני מלמד/ת

656 תגובות



מבין המשתלמים שהשיבו על שאלון הערכה בתשע"ח ניכרת נוכחותם הבולטת של מורים המלמדים בשלב החינוך היסודי.

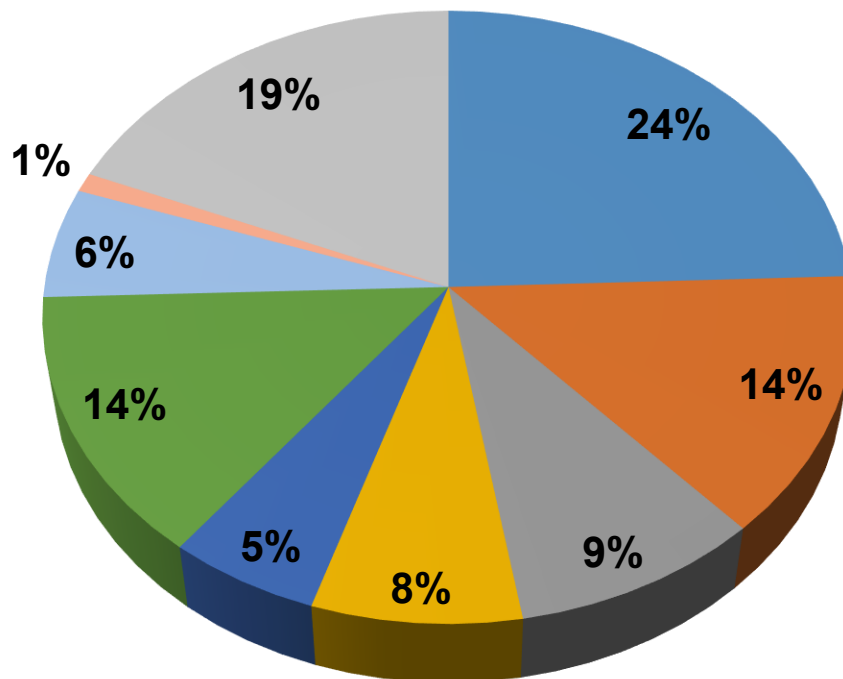
ותק בהוראה



■ 1-3 שנים ■ 4-9 שנים ■ 10-15 שנים ■ 16 שנים ומעלה

מרבית עובדי ההוראה המגיעים להשתלמויות בפסג"ה הם בעלי ותק הוראה גבוה. במהלך השנים ניכרת מגמה של עליית אחוז המשתתפים בעלי ותק הוראה נמוך (1-3 שנים).

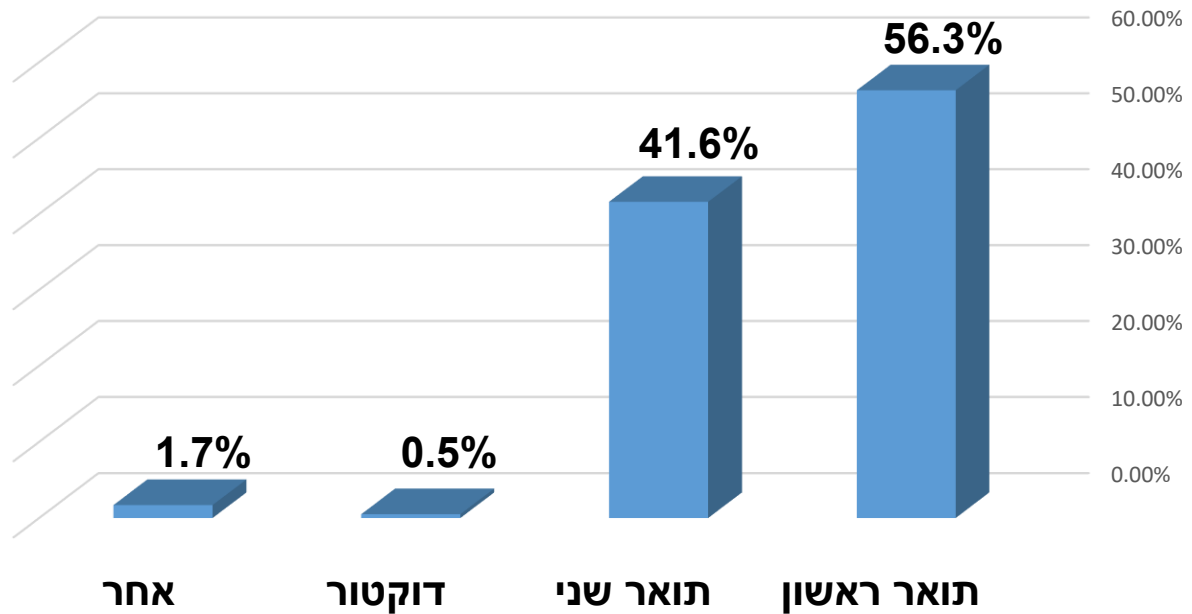
תחום ההוראה שלי



- עברית/ספרות
- מתמטיקה
- מדעים/ביולוגיה/כימיה/פיזיקה/מד' מחשב
- אנגלית ושפות זרות
- אזרחות/הסטוריה/מדעי החברה/גיאוג'
- תנ"ך/תושב"ע/מחשבת ישראל
- אומנות/מוסיקה/תיאטרון
- חינוך גופני
- אחר

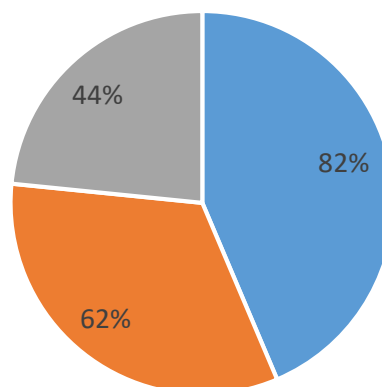
תחום ההוראה של 65% מהמשיבים הוא אחד ממקצועות הליבה.

השכלה אקדמית



97.9% מהמשתלמים הם בעלי תואר אקדמי (ראשון או שני).

סיבת ההצטרפות להשתלמות – אחוז המשתלמים מתוך 656 משיבים שענו במידה רבה/רבה מאוד ביחס לסיבת הצטרפותם להשתלמות:

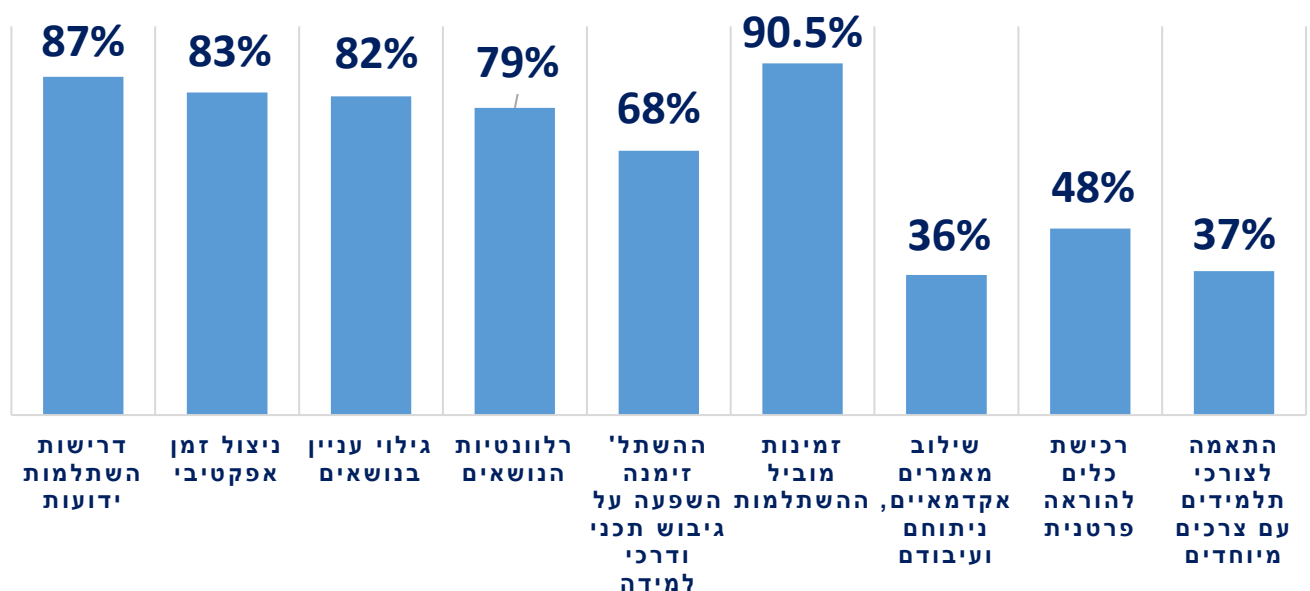


■ היכרות עם עמיתים ■ צבירת שעות לגמול ■ העמקת הידע המקצועי

ניכר מתשובות המשתלמים כי המוטיבציה המרכזית להשתתפות בהשתלמויות השונות היא הצורך בהעמקת הידע המקצועי בתחומים השונים.

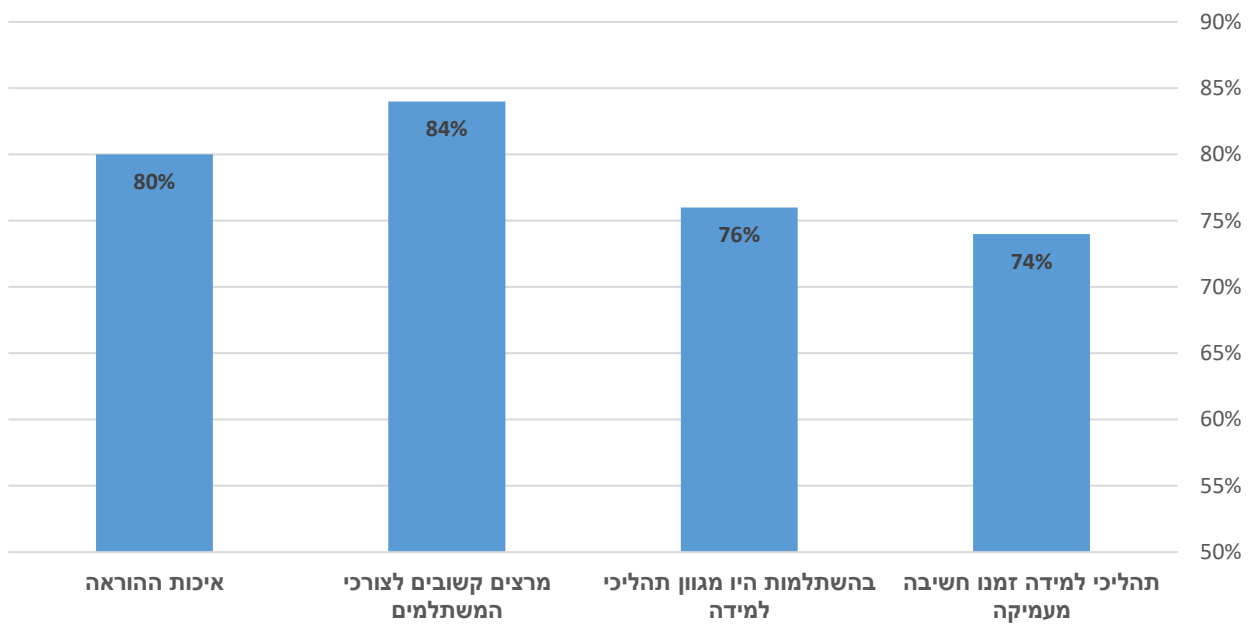
התרשימים הבאים מתייחסים לכל אחד מהמדדים שנבדקו בשאלון ההערכה ומבטאים את אחוז המשתלמים שבחרו באפשרויות תשובה 5-6 (במידה רבה/רבה מאוד)

תכנון וארגון ההשתלמות



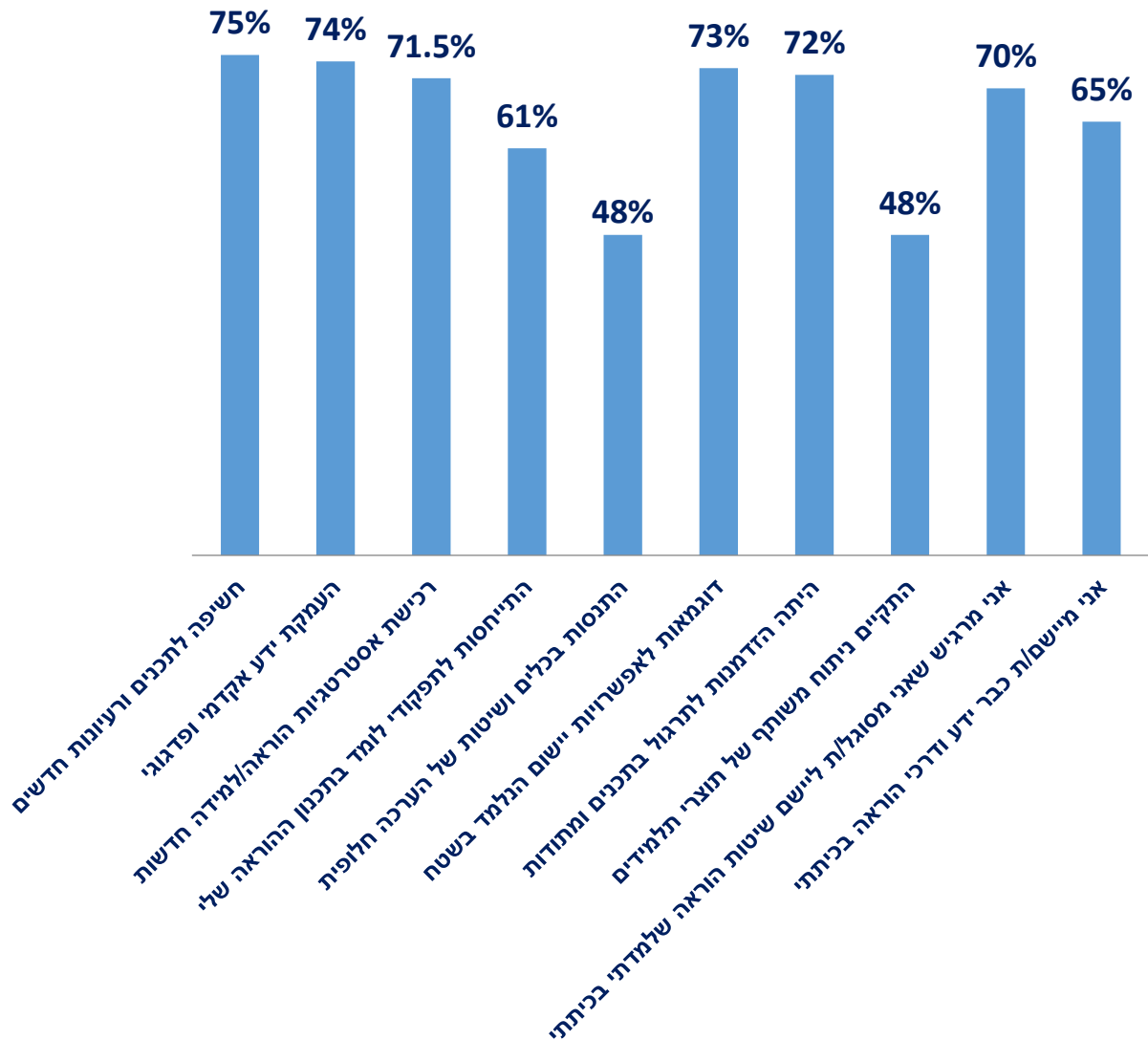
ניכר כי בתכנון וארגון ההשתלמות הושם פחות דגש על שילוב מאמרים אקדמאיים, רכישת כלים להוראה פרטנית והתאמת הלמידה לצורכי תלמידים עם צרכים מיוחדים (ראו התייחסות לכך בסיכום).

איכות ההוראה בהשתלמות



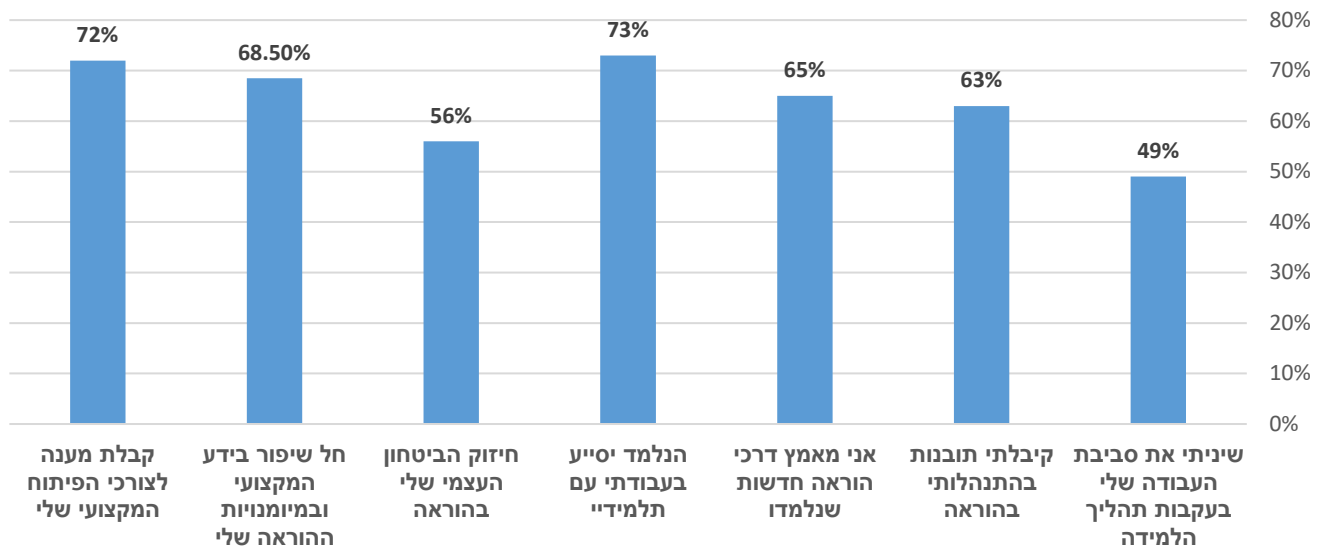
שביעות הרצון של המשיבים מאיכות ההוראה גבוהה במרבית מרכיבי המדד

הנלמד בהשתלמות ויישומו בשדה ההוראה



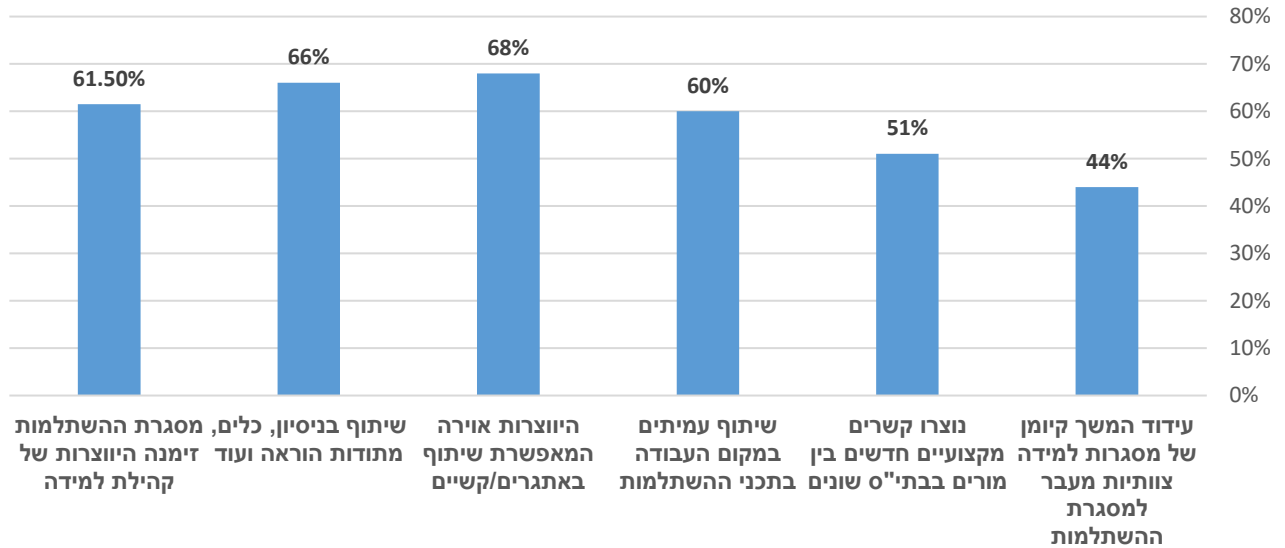
נדרשת העמקה בהתנסות בכלים ושיטות לקיום הערכה חלופית ולניתוח משותף של תוצרי תלמידים (ראו התייחסות לכך בסיכום).

פרקטיקות ותפיסות הוראה



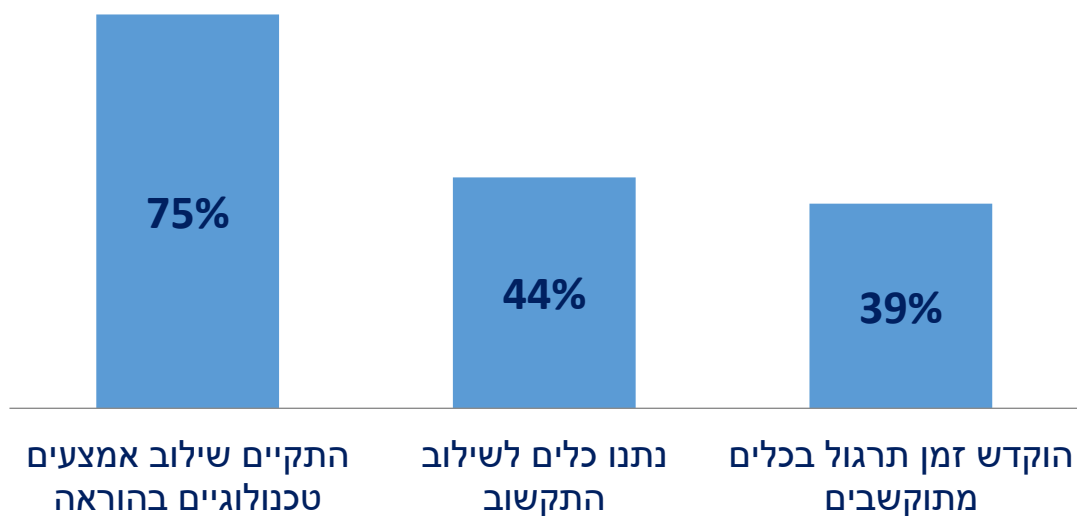
מרבית המשיבים מעידים על השפעת הלמידה בהשתלמות על שיפור פרקטיקות ותפיסות ההוראה שלהם ועל תכנים שסייעו להם בעבודתם עם תלמידיהם.

למידת עמיתים



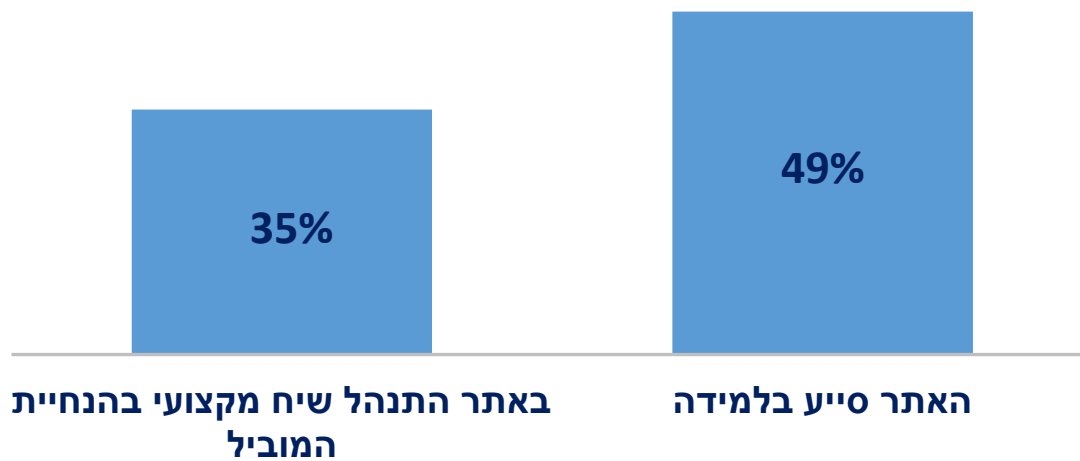
משיבים רבים מעידים על היווצרותה של אווירה המזמנת שיתוף רב בידע ובניסיון המורים המשתפים בהשתלמויות

שילוב טכנולוגיה וכלים מתקשבים



אתר מלווה השתלמות

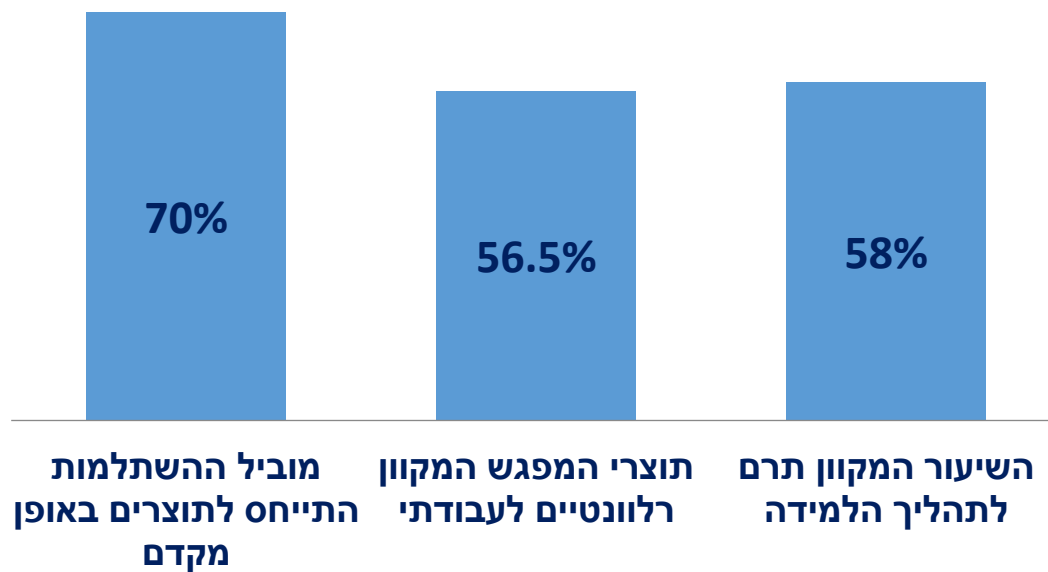
ל - 46 השתלמויות במדגם זה היה אתר מלווה השתלמות (398 משיבים)
*האחוזים מתייחסים רק להשתלמויות להן היה אתר מלווה השתלמות



כשליש מהמשיבים ציינו כי באתר המלווה לא התקיים כלל שיח מקצועי

שיעור מקוון ב – 33 השתלמויות במדגם זה שולב שיעור מקוון (283 משיבים)

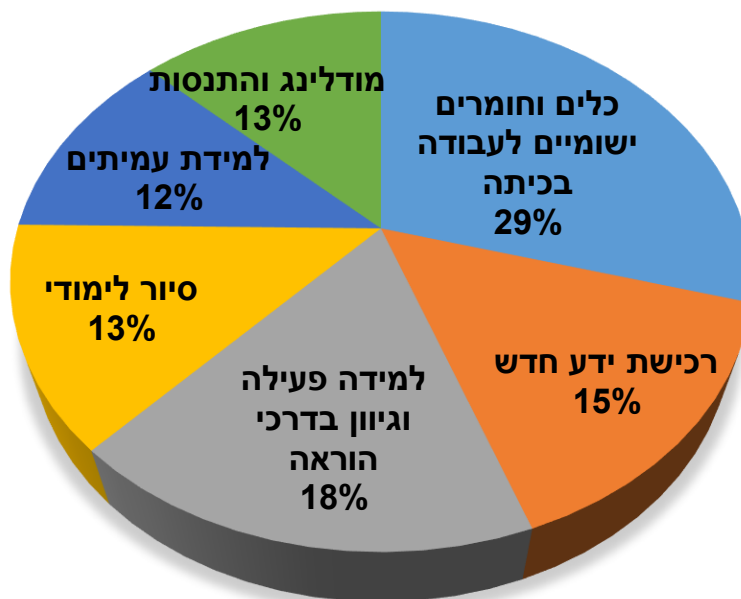
*האחוזים מתייחסים רק להשתלמויות בהן התקיים שיעור מקוון



להלן ממצאי ניתוח תוכן תשובות המשתלמים לשאלות הפתוחות:

הפעילות המוצלחת ביותר בהשתלמות

על שאלה זו ענו 342 משתלמים מתוך כלל העונים על השאלון (656 משתלמים).



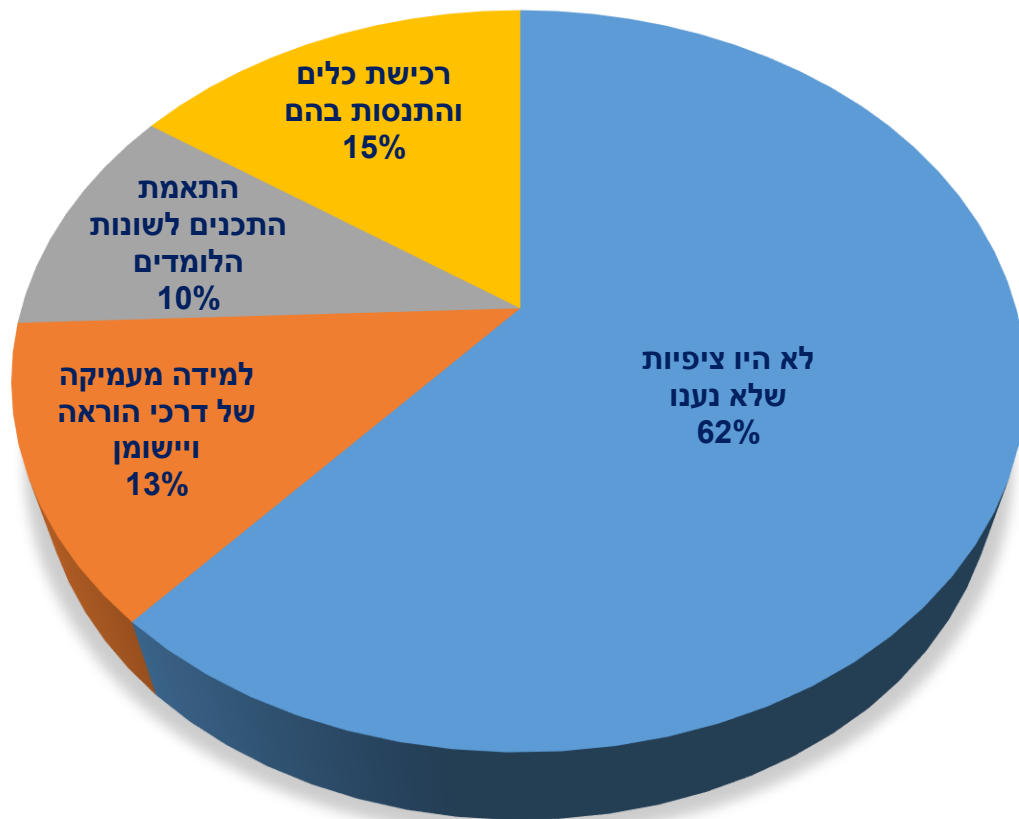
פעילויות מוצלחות נוספות שעלו בקרב משתלמים בודדים היו:

- התחשבות בצרכי הלומדים.
- מעורבות הלומדים בתכני ההשתלמות.
- ליווי אישי של מנחת ההשתלמות.

משתלמים רבים ציינו בשאלה זו את **מקצועיות המרצים** כתרומה גדולה מאוד להצלחת ההשתלמות. מקצועיות המרצים באה לידי ביטוי הן בבקיאות רבה בתכנים, בדרך העברת המפגשים וביחס האנושי כלפי המשתלמים.

ציפיות שהיו לי מההשתלמות ולא נענו

לשאלה זו ענו 168 משתלמים מתוך כלל העונים על השאלון (כ-656 משתלמים).

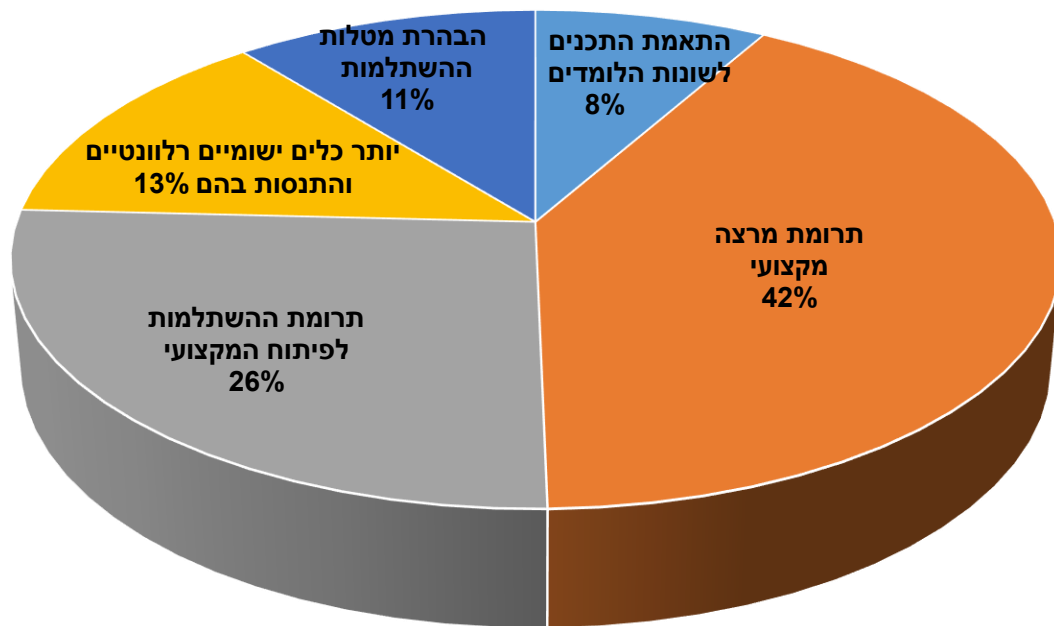


ציפיות נוספות שלא נענו ועלו בקרב משתלמים בודדים היו:

- רלוונטיות הנלמד לעבודה בכיתה.
- חשיפה לידע חדש.
- שילוב סיורים בהשתלמות.
- שילוב תקשוב בלמידה.

הייתי מציע/ה לשנות או להוסיף.... / רציתי להגיד.....

לשאלה זו ענו **239 משתלמים** מתוך כלל העונים על השאלון (656 משתלמים).
להלן התפלגות הנושאים המרכזיים שעלו:



התייחסות לנושאים אלו בסיכום חלק זה.

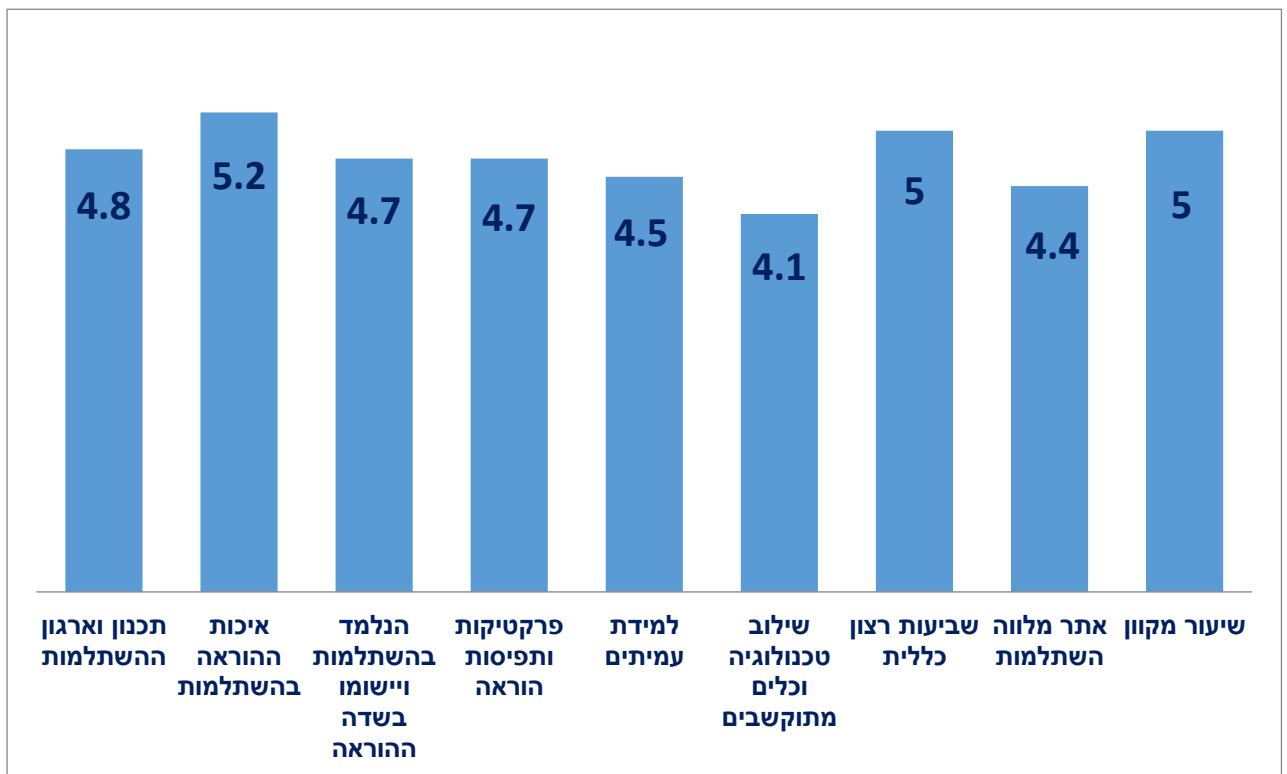
נושאים נוספים שעלו בקרב משתלמים בודדים היו:

- התחשבות בצרכי הלומדים
- בקשה להשתלמות של 60 שעות או השתלמות המשך.
- שילוב תקשוב בלמידה.

משתלמים רבים ציינו את מקצועיות המרצים כגורם משמעותי להצלחת ההשתלמות ולשביעות רצון גבוהה ממנה.

התרשים הבא מבטא את הציון הממוצע שהתקבל בחישוב של כל אחד משמונת המדדים המרכיבים את שאלון ההערכה (סולם התשובות נע בין 1 – כלל לא לבין 6 – במידה רבה מאוד).

ממוצע הציונים של מדדי ההשתלמות – תשע"ח



השוואת ציוני מדדים בין השנים תשע"א - תשע"ח

שילוב טכנולוגיה וכלים מתוקשבים	שיעור מקוון	אתר מלווה	למידת עמיתים	תכני ההשתלמות	יכולת יישום הנלמד	איכות ההוראה בהשתלמות	תכנון וארגון ההשתלמות	
	4.0	4.0	4.5	4.7	4.8	5.1	4.7	תשע"א
	4.0	4.1	4.4	4.8	4.9	5.2	4.6	תשע"ב
	4.0	4.6	4.2	4.7	4.6	5.1	4.7	תשע"ג
	4.0	4.0	4.1	4.7	4.8	5.2	4.8	תשע"ד
	4.0	3.8	4.6	4.8	4.7	5.2	4.9	תשע"ה
	3.9	3.7	4.4	4.7	4.7	5.2	4.9	תשע"ו
	3.7	3.7	4.7	4.8	4.7	5.3	5.0	תשע"ז
4.1	5	4.4	4.5	4.7	4.7	5.2	4.8	תשע"ח
	1.3	0.7	-0.2	-0.1	0.0	-0.1	-0.2	פער מתשע"ז
	0.3	0.3	0.2	0.05	0.09	0.06	0.4	ס.ת.

שיפור	שיפור	יציב	יציב	יציב	יציב	יציב	מסקנה

מהשוואת ציוני המדדים לאורך 8 השנים האחרונות, ניכרת מגמת היציבות בציונים. בתשע"ח נוסף המדד של "שילוב טכנולוגיה וכלים מתוקשבים", מדד שנתמקד בו יותר בשנת תשע"ט.

משמח לראות כי חל שיפור בציוני המדדים של "אתר מלווה" ו"שיעור מקוון".

בעקבות ציוני מדדים אלה בשנה שעברה (תשע"ז), החלטנו להתמקד יותר בתחומים אלו לקראת תשע"ח.

התקיים שיח ישיר עם מובילי ההשתלמויות באחריות המדריכות הפדגוגיות בפסג"ה, ומספר מדריכים לקחו על עצמם להשתתף בקורס סנכרוני של מט"ח בנושא ה" Moodle" – אתר מלווה השתלמות, ללמוד להשתמש בו ככלי ללמידה שיתופית, וכסביבת למידה/הוראה מודולרית ודינמית.

אנו נמשיך ונשאף לשיפור תחומים אלו באמצעות שיתופי פעולה עם מובילי ההשתלמויות במסגרת ימי למידה ופעילות הערכה.

חלק ג' - סיכום

בדו"ח זה נבדקו 9 מדדים:

תכנון וארגון ההשתלמות, איכות ההוראה בהשתלמות, יכולת יישום הנלמד, תכני ההשתלמות, פרקטיקות ותפיסות הוראה, למידת עמיתים, אתר מלווה, שיעור מקוון, שילוב טכנולוגיה וכלים מתוקשבים.

תכנון וארגון ההשתלמות (ממוצע המדד 4.8) – במרבית ההשתלמויות דרישות ההשתלמות היו ידועות וניצול הזמן היה אפקטיבי. כמו כן, נושאי ההשתלמות היו רלוונטיים ומוביל ההשתלמות היה זמין למשתלמים.
מוקדים לחיזוק: שילוב מאמרים אקדמיים בתהליך הלמידה, התאמת הנלמד לתלמידים עם צרכים מיוחדים ורכישת כלים להוראה פרטנית.

איכות ההוראה בהשתלמות (ממוצע המדד 5.2) – במרבית ההשתלמויות איכות ההוראה הייתה גבוהה, התקיימו תהליכי למידה שזמנו חשיבה מעמיקה והמרצים היו קשובים לצורכי המשתלמים.

מוקדים לחיזוק: יותר למידה פעילה, מתן הזדמנות לרפלקציה ודיון, למידה עצמית, התמודדות מעמיקה עם רעיונות חדשים.

הנלמד בהשתלמות ויישום בשדה ההוראה (ממוצע המדד 4.9) – במרבית ההשתלמויות הייתה חשיפה לתכנים ורעיונות חדשים, נרכשו אסטרטגיות חדשות להוראה וללמידה, נתנה הזדמנות לתרגול בתכנים ומתודות ודוגמאות ליישום הנלמד בשטח והמשתלמים רכשו ידע פדגוגי ואקדמי.

מוקדים לחיזוק: המשך מיקוד על יישום הנלמד בשטח, חזרה לקבוצת הלמידה ועריכת רפלקציה ודיון על התנסויות שונות ובנוסף מיקוד בהקניית כלים ושיטות של הערכה חלופית.

פרקטיקות ותפיסות הוראה (ממוצע המדד 4.7) – ברוב ההשתלמויות קבלו המשתלמים מענה לפיתוח המקצועי שלהם, חל שיפור בידע ומיומנויות המקצוע, הנלמד סייע לעבודה בשטח עם התלמידים ונרכשו תובנות חדשות בתחום ההוראה.

מוקדים לחיזוק: הובלת שינוי במקום העבודה / בסביבת הלמידה של המורה בעבודה בעקבות ההשתלמות וחיזוק הביטחון העצמי של המשתלמים בהוראה.

למידת עמיתים (ממוצע המדד – 4.5) – ברוב ההשתלמויות נוצרה אוירה המאפשרת שיתוף באתגרים/קשיים והמשתלמים שתפו בכלים ומתודות בהם השתמשו במסגרת עבודתם. כמו כן, מסגרת ההשתלמות זמנה היווצרות של קהילת למידה.

מוקדים לחיזוק: חיזוק למידת העמיתים בהשתלמויות תוך התמקדות בניסיון ליצור קשרים בין מורים שונים, למידה הדדית ושיתופי פעולה.

שילוב טכנולוגיה וכלים מתקשבים (ממוצע המדד 4.1) – ברוב ההשתלמויות שולבו כלים טכנולוגיים בהוראה (סרטונים, מאגרי מידע, מצגות...).

מוקדים לחיזוק: שימוש בכלי תקשוב בהוראה עצמה כאמצעי לעבודה עם התלמידים ומתן זמן להתנסות בכלים טכנולוגיים שיילמדו.

אתר מלווה השתלמות (ממוצע המדד 4.4) – כמעט מחצית מהמשיבים ענו כי האתר סייע להם בלמידה.

מוקדים לחיזוק: קיום פורום למידה ושיח מקצועי באמצעות האתר המלווה. חשיפת מובילי ההשתלמויות לאופציות הגלומות באתר המלווה באמצעות ליווי הפסג"ה.

שיעור מקוון (ממוצע כללי 5) – ברוב ההשתלמויות בהם התקיים שיעור מקוון, השיעור תרם לתהליך הלמידה, תוצרי המפגש היו רלוונטיים עבור המשתלמים ומוביל ההשתלמות התייחס לתוצרים באופן מקדם.

מוקדים לחיזוק: העמקת הלמידה בתחום השיעור המקוון ותרומתו למהלך ההשתלמות בשילוב האופציות הנמצאות באתר המודל, וכן שילוב מפגשים סינכרוניים.

מתוך שלושת השאלות הפתוחות עליהן ענו המשתלמים או למדים על צרכי המשתלמים לפיתוח המקצועי.

הצרכים המרכזיים שעלו מתוך תשובותיהם של המשתלמים היו :

- רכישת כלים יישומיים לעבודה בכיתה
- למידה פעילה, גיוון בדרכי ההוראה ולמידה מעמיקה יותר של דרכי הוראה ויישומן
- רכישת ידע חדש
- שילוב של סיורים בתהליך הלמידה
- שילוב של מודלינג והתנסות בכלים חדשים שנלמדו במסגרת ההשתלמות
- חיזוק למידת העמיתים
- מתן כלים להוראה דיפרנציאלית והתייחסות לשונות בין לומדים

משתלמים רבים חשו כי -ציפיותיהן מההשתלמות נענו (62% מתוך 168 משיבים), כמו כן מרבית המשתלמים ציינו את מקצועיות המרצה (בקיאות בתכנים, העברת תכנים באופן שמפעיל את המשתלמים ויחס אנושי) כמרכיב חשוב מאוד בהצלחת ההשתלמות ותרומתה לפיתוח המקצועי שלהם (42% מתוך 239 משיבים).

שביעות רצון כללית - 78.2% מ – 656 משתלמים ימליצו בפני חבריהם במידה רבה ובמידה רבה מאוד להשתתף בהשתלמות בה השתתפו השנה.

"הקושי הגדול הוא לא לפתח רעיונות חדשים, אלא לזנוח את הישגים." (תומס א. אדיסון)

הערכה מסכמת של השתלמויות בית ספריות דו"ח לשנת הלימודים תשע"ח 2017-2018

"בתי-ספר שמבינים כי המורה הוא מפתח לשינוי, דואגים לתת לו משוב חוזר על עבודתו, מסייעים לו להשתפר באופן מתמיד, לשנות תפישות הוראה ולרענן את דרך הלימוד (...). הם שמגיעים להישגים גבוהים." (האריס, 2013)

חלק משמעותי מהלמידה המקצועית של המורים מתרחש בתוך בית הספר במסגרת ההשתלמות הבית ספרית. הפיתוח המקצועי הבית ספרי מאפשר לצוותים להתפתח מבחינה מקצועית, לתרום לעבודת הצוות ולשפר את ההוראה והלמידה בבית הספר. הפיתוח המקצועי בתוך בית הספר מתקיים בהובלתו של המנהל, ובשיתוף הצוות החינוכי.

בשנת תשע"ח התקיימו כ- 126 השתלמויות בבתי הספר בעיר ירושלים. מספר ההשתלמויות הבית ספריות שהתקיימו בתשע"ח גדל ב 12% ממספר ההשתלמויות הבית ספריות שהתקיימו בתשע"ז (כ- 110 השתלמויות).

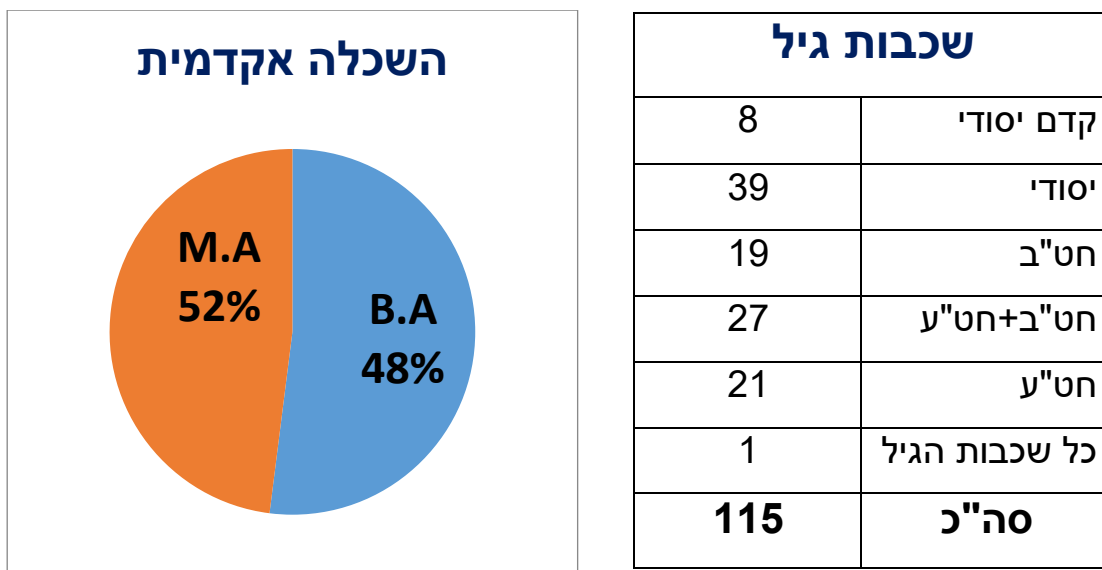
בהשתלמויות הבית ספריות בתשע"ח התקיימו תהליכי למידה מקצועית לצוותי המורים בבתי הספר היסודיים, על יסודיים ורב-גילאי (בחינוך המיוחד). בכל ההשתלמויות הבית ספריות מידת המעורבות של מרכז הפסג"ה הייתה גבוהה מאוד – החל משלב איתור הצרכים במסגרת שיחות יעץ עם מנהלי בתי הספר (בד"כ בשיתוף צוות מוביל לנושא), דרך גיבוש תכנית ההשתלמות והפעלתה, כולל קשר מתמיד עם בית הספר וביקורים במפגשי השתלמויות, לאורך כל תהליך הלמידה המקצועית.

ב-8 בתי ספר התקיימו השתלמויות ברוח הגמישות הפדגוגית

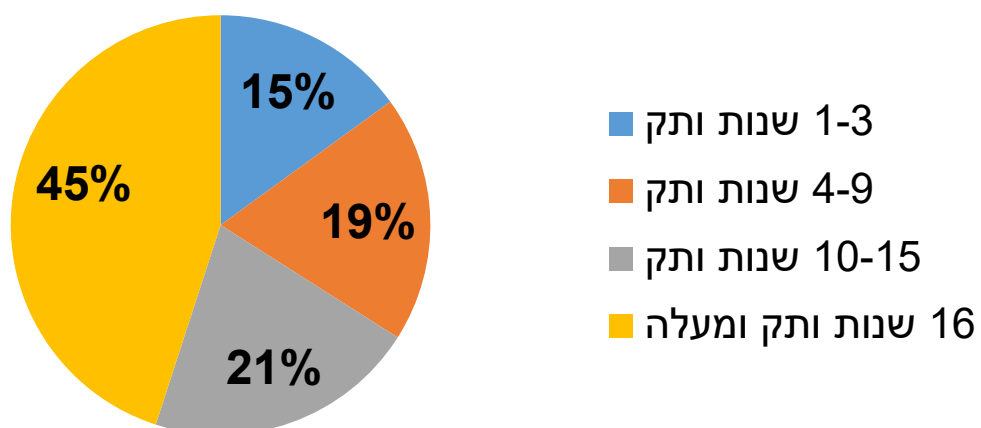
דוח זה מתייחס למדגם של 17 השתלמויות בית ספריות בהן התקיים תהליך הערכה של הפסג"ה. ניתוח הנתונים שיובא להלן מתבסס על 115 תשובות מורים בבתי הספר הללו. מרבית ההיגדים המרכיבים את שאלון ההערכה להשתלמויות הבית ספריות זהים לשאלון ההערכה המסכמת להשתלמויות המתקיימות בפסג"ה. אולם נוסף היגד אחד המתייחס באופן יותר קונקרטי לאופי ההשתלמות הבית ספרית והבוחן את מידת המעורבות והשיתוף של המורים בבחירת נושא ההשתלמות.

חשוב לציין כי הנכונות של המורים המלמדים בבתי הספר למילוי שאלון ההערכה המסכמת היה נמוך, למרות סיוע ומעורבות של מנהל/ת בית הספר, מוביל ההשתלמות הבית ספרי והמדריכה הפדגוגית מטעם הפסג"ה.

פרופיל משתלמים

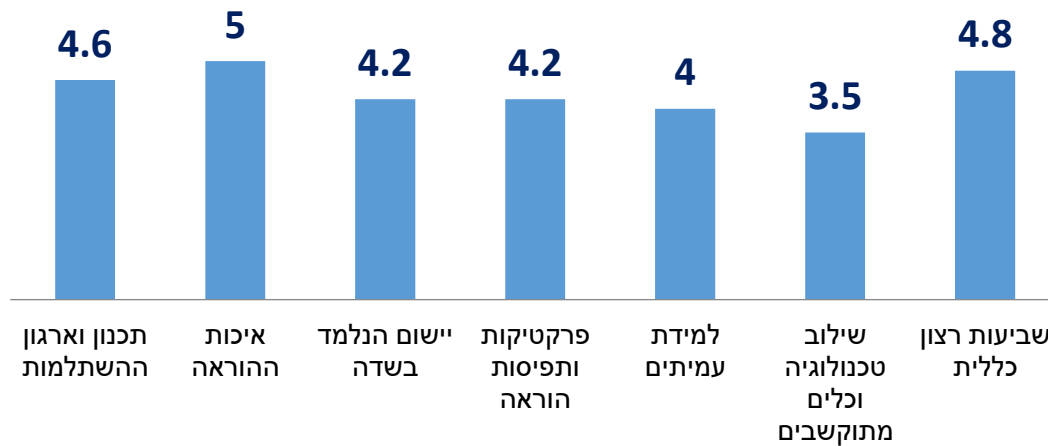


ותק בהוראה

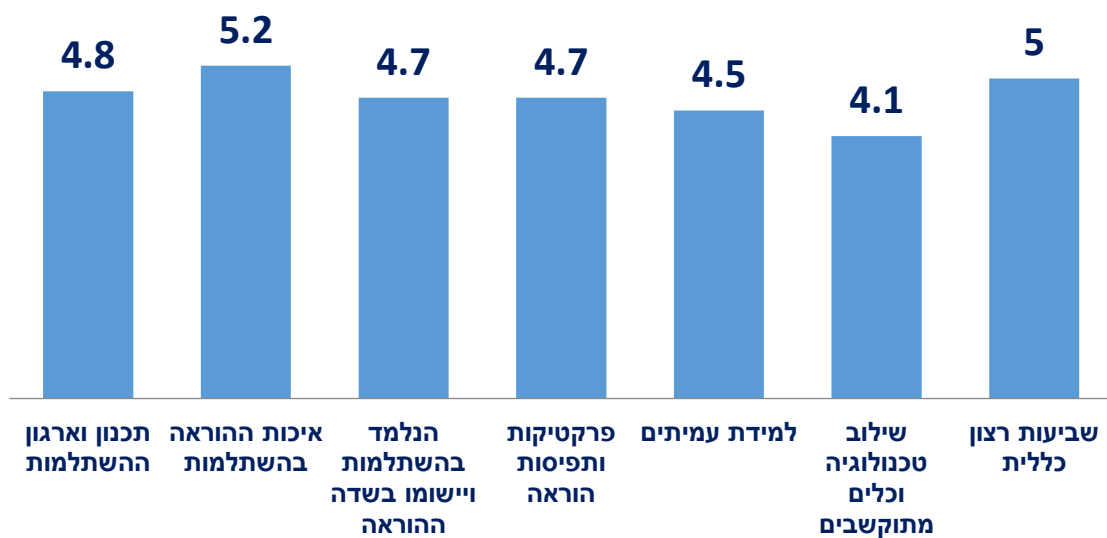


מנתונים אלה ניתן לראות כי מעל מחצית מהמשיבים הם מהחינוך העל יסודי, בעלי ותק הוראה גבוה ובעלי תואר שני.

ממוצע ציוני המדדים המרכזיים - השתלמויות בית ספריות תשע"ח



ובהשוואה לציון מדדים הללו בהשתלמויות הפסג"ה תשע"ח



ניתן לראות שבכל הפרמטרים שנבדקו, קיים פער בין ציוני המדדים בהשתלמויות הבית ספריות לבין אלו בפסג"ה. ציוני המדדים בהשתלמויות הפסג"ה גבוהים יותר בכל המדדים.

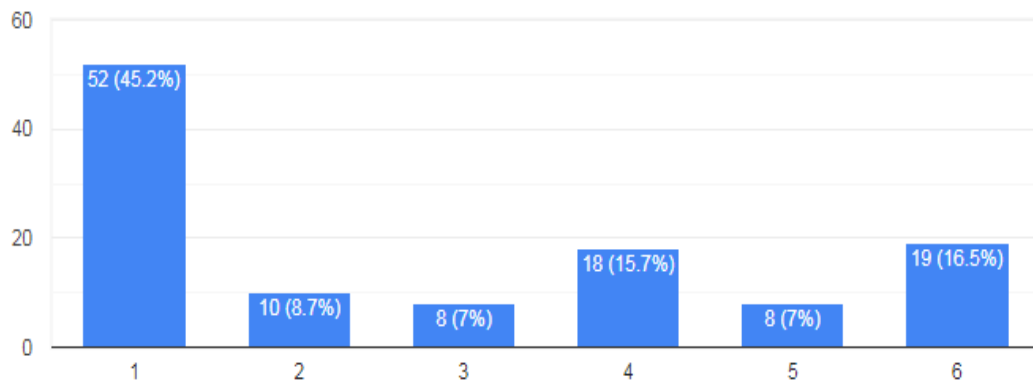
השאלה שנוספה לשאלון לבתיה"ס ולא הופיעה בשאלון הפסג"ה הייתה:

הייתי שותף/ה בבחירת הנושא בו עסקה ההשתלמות הבית ספרית השנה.

מניתוח הממצאים עולה כי 45.2% מתוך 115 המשתלמים שענו על השאלון לא היו שותפים כלל בבחירת הנושא בו עסקה ההשתלמות הבית ספרית, בעוד 23.5% מתוכם ענו כי הם היו שותפים במידה רבה ובמידה רבה מאוד בבחירת הנושא בו עסקה ההשתלמות.

להלן התוצאות:

הייתי שותף/ה בבחירת הנושא בו עסקה ההשתלמות הבית ספרית השנה
115 תגובות



שותפות בבחירת נושא ההשתלמות וותק בהוראה

מבין המשיבים, המורים בעלי וותק הוראה גבוה יותר מרגישים כי היו מעורבים יותר בבחירת נושא ההשתלמות הבית ספרית.

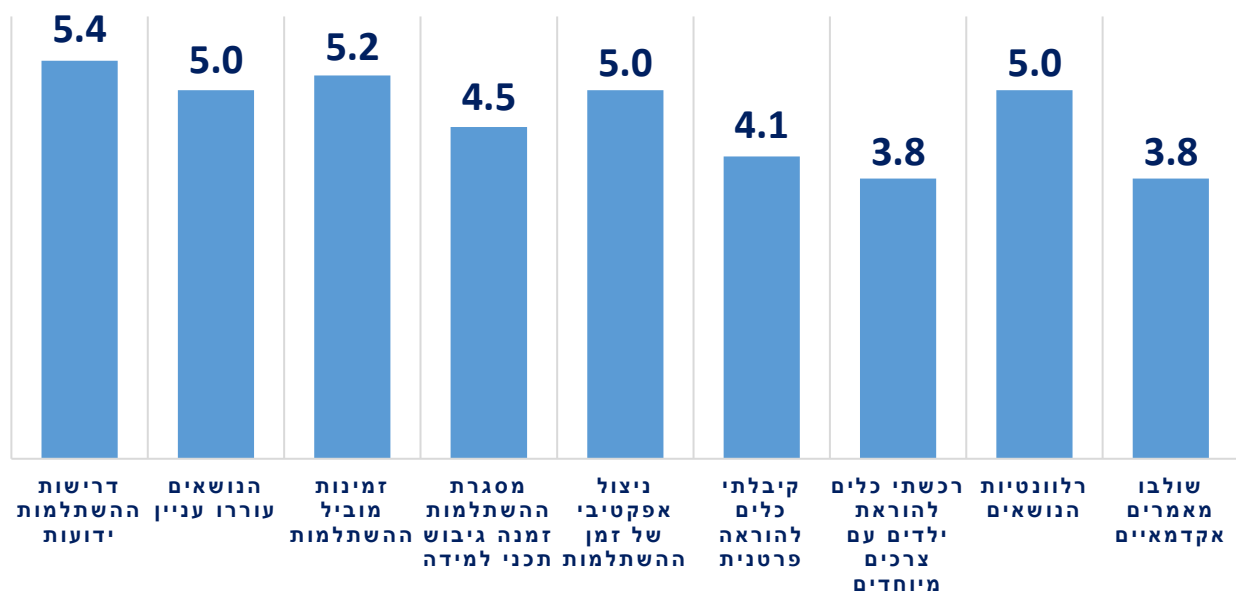
16 שנות ותר ומעלה	10-15 שנות ותק	4-9 שנות ותק	1-3 שנות ותק	
4	3.4	3.3	1.8	ממוצע

התפלגות תשובות המשיבים על פי מדדי השאלון

התרשימים הבאים מתייחסים למדדים שנבדקו בשאלון ההערכה ומבטאים את אחוז המשתלמים שבחרו באפשרויות תשובה 5-6 (במידה רבה / רבה מאוד).

מדד ראשון – תכנון וארגון ההשתלמות

תכנון וארגון ההשתלמות



מתשובות המורים עולה שדרישות ההשתלמות ידועות וברורות לכלל המשתתפים. מוביל ההשתלמות היה זמין ונתן מענה לפניותיהם. מרביתם מעידים על כך שזמן ההשתלמות נוצל באופן אפקטיבי, נושאי ההשתלמות עוררו בהם עניין והיו רלוונטיים לצורכי ההוראה שלהם יחד עם זאת, ניכר כי תחומים כגון: הוראה פרטנית והוראת תלמידים בעלי צרכים מיוחדים כגון ליקויי למידה, קיבלו מענה חלקי בהשתלמויות אלו.

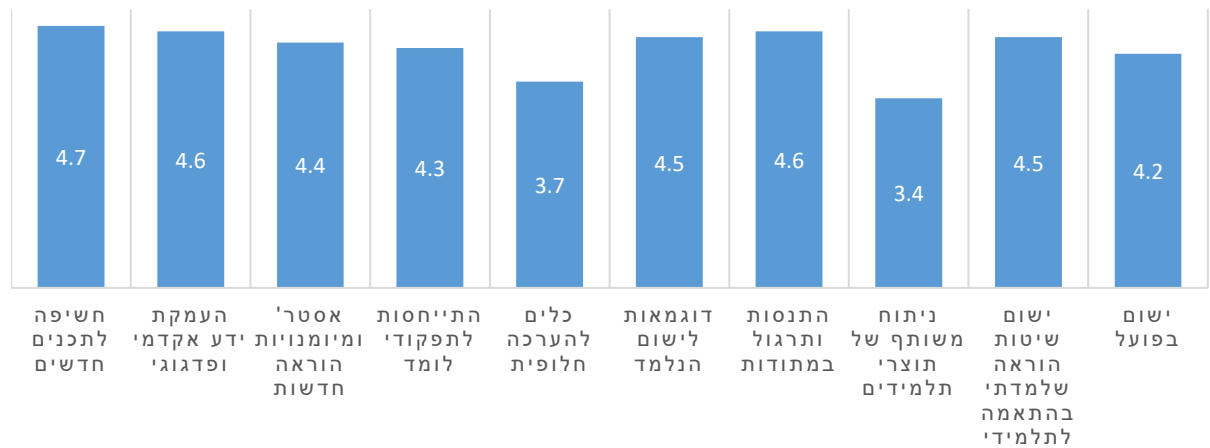
מדד שני – איכות ההוראה בהשתלמות



מרבית המורים המשיבים הביעו שביעות רצון גבוהה מאיכות ההוראה בהשתלמות ומגמישות המרצים לצורכי הקבוצה. מתשובות המורים ניכר כי ההשתלמות הבית ספרית בהן השתתפו זימנה מגוון של תהליכי למידה ומרביתם היו מאתגרים וזימנו חשיבה מעמיקה.

מדד שלישי – הנלמד בהשתלמות ויישומו בשדה ההוראה

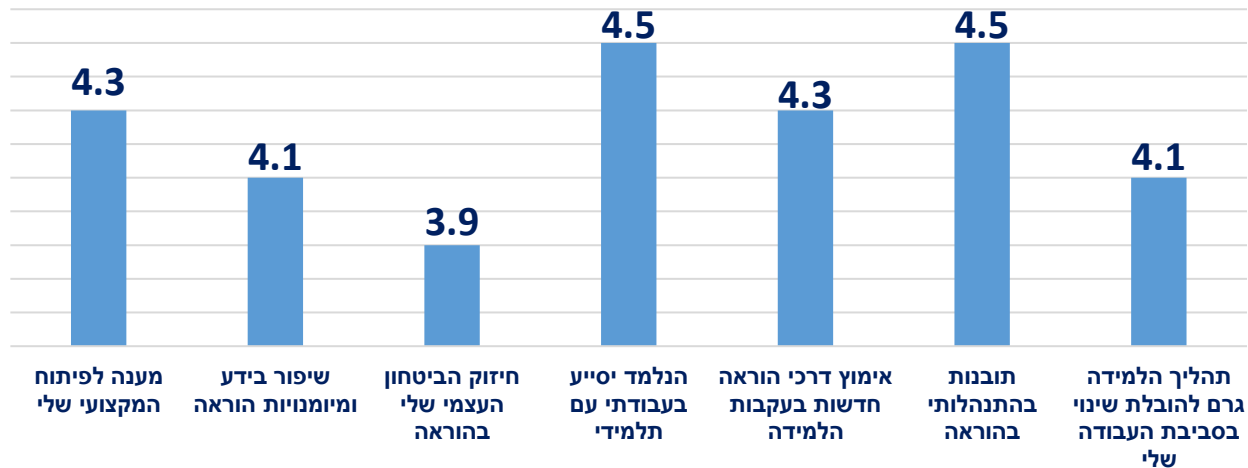
הנלמד בהשתלמות ויישומו בשדה ההוראה



מרבית המשיבים חשים שנחשפו לתכנים ולרעיונות חדשים בהוראה וכי העמיקו את הידע הפדגוגי שלהם. מעל מחצית מהמשיבים מעידים על רכישת אסטרטגיות ומיומנויות למידה חדשות ושימושיות, קיבלו דוגמאות ליישום הנלמד, התנסו בתכנים ובמתודות שנלמדו בהשתלמות ומסוגלים ליישם בכיתות ההוראה שלהם. יחד עם זאת ניכר כי הייתה התייחסות מועטה לרכישת כלים ושיטות לביצוע הערכה חלופית וכן לא התקיים תהליך של ניתוח משותף של תוצרי תלמידים.

מדד רביעי – פרקטיקות ותפיסות הוראה

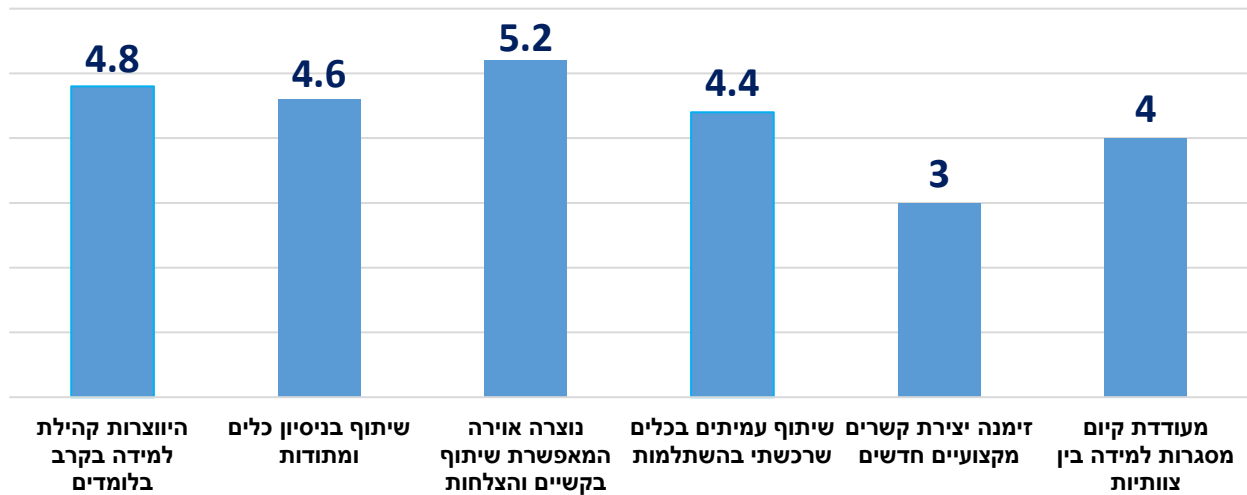
פרקטיקות ותפיסות הוראה



מעל מחצית מהמשיבים חשים שתהליך הלמידה נתן מענה לצורכי ההתפתחות המקצועית שלהם, סייע להם בעבודתם עם תלמידיהם והקנה להם תובנות בהתנהלותם בהוראה. יחד עם זאת, פחות ממחצית המשיבים חשים שחל שיפור בידע המקצועי ובמיומנויות ההוראה להם בעקבות הלמידה בהשתלמות ובאימוץ דרכי הוראה חדשות. רק שליש מהמשיבים הרגישו שתהליך הלמידה תרם לחיזוק הביטחון העצמי שלהם בהוראה.

מדד חמישי – למידת עמיתים

למידת עמיתים



ניכר כי במרבית ההשתלמויות הבית ספריות שנבדקו התרחש תהליך שיתופי שזימן שיתוף בניסיון, בכלים, במתודות הוראה, ברעיונות, ידע וחומרי למידה. במסגרת ההשתלמות נוצרה אווירה של שיתוף בקשיים והצלחות ולמידה מהם. כמו כן, תהליך הלמידה זימן מידה רבה של יצירת מסגרות למידה בין צוותיות בבית הספר.

מדד שישי – שילוב כלים מתוקשבים

שילוב טכנולוגיה וכלים מתוקשבים



במרבית ההשתלמויות שולבו אמצעים טכנולוגיים לשימוש וקידום ההוראה. יחד עם זאת, בחלק קטן מההשתלמויות הוקדש זמן לרכישת כלים מתוקשבים ולתרגול והתנסות בהם.

מדד שביעי – שביעות רצון כללית

65.2% מהמשתלמים ימליצו לחבריהם להשתתף בהשתלמות שעברו במידה רבה ובמידה רבה מאוד.

תובנות בעקבות ביקור צפייה של מדריכה פדגוגית מהפסג"ה בהשתלמויות הבית ספריות

מדריכות הצוות הפדגוגי המלוות את בתי הספר השונים בתהליכי הלמידה המקצועית מגיעות לצפות בחלק ממפגשי ההשתלמות. מפגשי הצפייה כוללים שיח טרום צפייה עם מובילת המפגש, צפייה מתועדת ושיח בעקבותיה.

להלן סיכום התובנות ממפגשי הצפייה:

- במרבית בתי הספר ההשתלמות מתקיימת בסביבה מכבדת, מתחילה בזמן שנקבע ומשתתפים בה מרבית המורים ביחד עם הנהלת בית הספר (הרכב מלא או נציגות).
- רוב המרצים בהשתלמויות השתמשו במתודות הוראה שונות ללמידה : למידת עמיתים , עבודה בקבוצות , פעילות, למידה שיתופית, הצגת תוצרים של קולגות מהקבוצה ועוד.
- מרבית המדריכות מדווחות כי במהלך המפגשים ניתן מקום לשיתוף בניסיון המשתלמים בעקבות עבודתם בכיתות וכן לשיתוף בהתנסויות בעקבות הנלמד בהשתלמות.

לסיכום חלק זה

ניכר כי דרישות ההשתלמות ידועות והמפגשים מנוצלים באופן אפקטיבי. בקרב רוב המורים נמצא כי נושאי ההשתלמות רלוונטיים לצרכים שלהם כמורים ולעבודתם בכיתות וישנו גיוון בתהליכי הלמידה. מסגרת ההשתלמות מזמנת למידה שיתופית ומאפשרת מתן במה לשיתוף בידע, ברעיונות חדשים, בקשיים והתלבטויות ובדרכי פתרונם.

בשיח עם בתי הספר עלינו למקד את הנושאים הבאים:

- התייחסות לדרכי עבודה ולמידה עם ילדים בעלי צרכים מיוחדים כגון: ליקויי למידה, הפרעות התנהגות ועוד.
- חשיפה רבה יותר למחקרים וידע אקדמי עדכני ורלוונטי לתחומי הלימוד בהשתלמות.
- המשך עבודה על אסטרטגיות ומיומנויות הוראה ולמידה.
- רכישת כלים ושיטות לביצוע הערכה חלופית.
- מתן זמן רב יותר להתנסות בכלים חדשים הנלמדים במסגרת ההשתלמות.

- למידה מתוצרי תלמידים.
- התייחסות לסביבת העבודה והובלת שינוי בסביבה בעקבות הנלמד בהשתלמות.
- שילוב תקשוב בלמידה ותרגול בכלים מתקשבים.

במהלך השנים האחרונות, הולך ומתחזק הקשר של מרכז הפסג"ה עם בתי הספר כגורם המקצועי בנושא הלמידה המקצועית של המורים. במסגרות השיח המתקיימות עם בתי הספר, הן במסגרת שיחות היעץ והן במסגרת הקשר השוטף עם המדריכה הפדגוגית המלווה, אנו פועלים באופן אינטנסיבי לשינוי תפיסת בית הספר, והמנהל במיוחד, לגבי הלמידה המקצועית של צוות המורים ולהבנת חשיבות היווצרותה של תרבות למידה בית ספרית כחלק מתפיסת בית הספר כארגון לומד. יותר ויותר בתי ספר משלבים במסגרות ההשתלמות הבית ספרית כוחות פנים בית ספריים בהובלת ההשתלמות ובהנחייתה ונותנים מקום לשיתוף בידע ובניסיון המורים.

על מנת להמשיך ולחזק את מקומה של הפסג"ה כגורם המקצועי המרכזי בתחום הלמידה המקצועית של המורים, התחלנו בבנייתה של "תמונה ארגונית" בבתי"ס ברמת הארגון וברמת הפרט שתאסוף מידע ונתונים חשובים על תכניות חינוכיות הפועלות בבתי"ס, סדיריות התומכות בלמידה מקצועית, תחומי הדרכה ועוד של בתי"ס עמם אנו עובדים, דבר שיאפשר לנו לתת להם מענה מקצועי טוב יותר.

אנו מאמינים שראייה כוללת של בית הספר כארגון לומד, ולא רק בתחום הצר של ההשתלמות הבית ספרית, תאפשר לנו לקיים שיח משמעותי יותר עם כלל בתי הספר ולדייק את תהליכי הלמידה המקצועית שיתרחשו בהם.

רשימת מקורות:

אבדור, שלומית. (2015). השתלמות מורים היא רק תחילתה של הדרך: ההקשר האישי וההקשר המערכתי בפיתוח מקצועי של מורים. **דפים - כתב עת לעיון ולמחקר בחינוך**, 59, 265-231

אבידב – אונגר, אורית (2013). "הפיתוח המקצועי בעידן של רפורמות ושינויים – משמעויות של תפיסת הרצף", בתוך: אבידב-אונגר א ושמעוני ש (עורכות), **על הרצף - הכשרה, התמחות ופיתוח מקצועי של מורים - מדיניות, תאוריה ומעשה** (197-225). תל אביב: מכון מופ"ת

ד"ר שפרלינג, ד. (2017). סקירת מידע בנושא "תכניות להכשרת מורים בעולם", ל. יוספסברג בן יהושע (עורכת) תל אביב: מכון מופ"ת. עמ' 7-11
http://library.macam.ac.il/study/pdf_files/d12809.pdf

Avidov-Unger, Orit. (2016). A model of professional development: teacher's perceptions of their professional development. *Teachers and Teaching: Theory And Practice*, 22, 653-669

Darling-Hammond, L., & McLaughlin, M. (2011). Policies that support professional development in an era of reform. *Phi Delta Kappan*, vol. 92, 6: pp. 81-92

Desimone, Laura M. (2009). Improving impact studies of teacher's professional development: Toward better conceptualization and measures. *Educational Researcher*, 38 (3), 181-199.

OECD (2014), "Indicator D7: How extensive are professional development activities for teachers?", in *Education at a Glance 2014: OECD Indicators*, OECD Publishing.
<http://dx.doi.org/10.1787/888933120461>

Patton, K., Parker, M., & Tannehill, D. (2015). Helping Teachers Help Themselves: Professional Development That Makes a Difference. *NASSP Bulletin*, vol. 99, 1: pp. 26-40