

תוצרי הלמידה במסגרת פתוח מקצועי של עובדי הוראה באופק חדש הנחיות למורה מורים

תאריך: אוקטובר 2011
מר חשוון תשע"ב

"אם לא נהיה מסוגלים להעריך את הלמידה המתבצעת בתחומים שונים באמצעות תהליכים קוגניטיביים שונים, גם החידושים הטובים ביותר בתוכנית הלימודים יישארו ללא מימוש".
(גרדנר, 1995)

ראשי פרקים

1. הבסיס הרעיוני
2. הנחיות למורי המורים להבניית תוצר הלמידה
3. רשימת מקורות

נספחים:

1. תיאור דגם הלמידה
2. מאגר הכלים היישומיים

צוות הוועדה:

יו"ר הוועדה: אילנה רוזנברג, מנהלת גף פיתוח מקצועי לעו"ה
אברום רותם (ד"ר), יועץ אקדמי, גף יישומי מחשב בהוראה
אורית בן חורין, האגף לחינוך יסודי
ברכה אדלשטיין, מפקחת ארצית, אגף א' לפיתוח מקצועי
דליה פניג, סגן יו"ר המזכירות הפדגוגית ומנהלת אגף א' פיתוח פדגוגי
לימור ליבוביץ- מדריכה ארצית לאוריינות חזותית, אגף א' לפיתוח מקצועי
מוטי רוזנר, מנהל אגף א' לפיתוח מקצועי לעו"ה
מלכה וידסלבסקי, מפקחת ארצית, האגף לחינוך יסודי
נועה באומן, מנהלת תחום הכשרה ופיתוח מקצועי לעו"ה, האוניברסיטה הפתוחה
עודד אבישר (ד"ר), מנהל בית יציב
עינת רום, מפקחת על הפיתוח המקצועי לעו"ה מחוז תל אביב
ענת כהן, מפקחת על הפיתוח המקצועי לעו"ה מחוז צפון
רוני דיין, מנהל גף יישומי מחשב בהוראה
ליקטה את החומרים: אתי דהאן, האגף לחינוך יסודי
צוות כתיבה: ד"ר אברום רותם, אורית בן-חורין, אילנה רוזנברג, מלכה וידסלבסקי, נועה
באומן, ענת כהן.

הבסיס הרעיוני

מערך הפיתוח המקצועי בא לתת מענה ללמידה של עובד ההוראה לאורך הקריירה המקצועית שלו. המערך נועד לחזק את מקצועיות עובד ההוראה כמו גם את מעמדו. הנחת המוצא היא כי העמקת המקצועיות תקדם את היעדים לקידום התלמידים ותהווה אמצעי ראוי להעלאת שכרו ומעמדו של עובד ההוראה.

כדי שהפיתוח המקצועי ייתפס על ידי עובדי ההוראה כמסלול משמעותי לצמיחה ולאתגר מקצועיים, וכדי שעובדי ההוראה יראו בו מפתח לשיפור הישגי התלמידים ותפקודם, צריכים להתקיים המאפיינים שלהלן בקורסים המתקיימים:

רלוונטיות: על התכנים להיות רלוונטיים לעבודתו בכתה, ולכלול עיסוק משמעותי בתכנית הלימודים ובסוגיות הקשורות בהוראה

מיקוד בעובד ההוראה כלומד מבוגר: הפיתוח המקצועי הנו במה לידיע ולניסיון שכבר יש לעובדי ההוראה ולשמירת הרצף בין הידיע הקיים לבין זה הנרכש במהלך הקורס.

יישומיות: על הפיתוח המקצועי להעניק לעובד ההוראה הלומד תובנות וכלים חדשים ועדכניים ליישום בכתה. לשם כך ניתנות הזדמנויות ליישום ואימון של הנלמד ולאפשר עיסוק באופן ישיר בפתרון בעיות ממשיות, וקבלת כלים להתמודדות עם אתגרים מקצועיים בהם נתקל עובד ההוראה בכתה בתחום החומר הנלמד, בשיטות ההוראה ובסוגיות פדגוגיות המתחדדות בעידן הדיגיטאלי דהיום (2011).

התמודדות: על הפיתוח המקצועי להעמיד את עובדי ההוראה כלומדים ולאפשר להם להתמודד עם חוסר הוודאות בתפקיד.

שיתוף והשתתפות: הפיתוח המקצועי הנו מקום לעובדי ההוראה לעצב את התפתחותם ולבחינה מחודשת של הניסיון החינוכי שלהם ושל עמיתיהם

התחשבות בסגנונות הלמידה וההנעה של עובדי ההוראה: הפיתוח המקצועי מאפשר לעובדי ההוראה ללמוד ולהתפתח במגוון בסגנונות למידה.

זימון שיח רפלקטיבי: הפיתוח המקצועי מזמן לעובד ההוראה רפלקציה¹ ככלי רב חשיבות בהתפתחות המקצועית של עובדי הוראה וכמתודה פדגוגית מרכזית בהוראתם

תוצרי הלמידה בקורסי הפיתוח המקצועי יהוו מנוף לשיפור תהליכי ההוראה-למידה של הלומד במוסד החינוכי ובעבודתו בחינוך ובהוראה

¹ רפלקציה (לטינית), - "פנייה לאחור". השלכת המבט לאחור על פעולה, על ההתרחשות או על אירוע שקרה. פרוש נוסף "חשיבה מכוונת על העשייה ההוראתית במגמה לשפר אותה" (זילברשטיין מ', בן פרץ מ' וזיו ש' עורכים, 1998, רפלקציה בהוראה, תל-אביב: מכון מופ"ת).

1. הנחיות כלליות להבניית תוצרי למידה

תוצר הלמידה מורכב ממספר משימות הנעשות במהלך הקורס כתלקיט² (פורטפוליו). משימות אלה משקפות את תהליכי ההוראה והלמידה, בהלימה למטרות הקורס, תכניו והמיומנויות המוקנות במהלכו.

התוצר יהא תלקיט שיכלול סכום של המשימות שניתנו במהלך הקורס בתיאור רפלקטיבי.

מנחה הקורס יכוון את הלומדים להתייחסות ל:

1. **מטרת תוצר הקורס:** התוצר משקף את הבנת הלומדים בתכנים והמיומנויות הנלמדים, את תפיסותיהם והתייחסותם האישית לנלמד, ואת היכולת ליישם אותם הלכה למעשה בתהליכי ההוראה והלמידה.

2. **מבנה התוצר:**

2.1. התוצר מופעל כתלקיט, שבנוי ממספר משימות כההליך מתמשך. המשימות ניתנות במהלך או סיום שיעור, כמו גם כסיכום נושא הקורס, כמשימה רפלקטיבית מסכמת את התהליך כולו. המשימות תהינה מבוססות על מאגר האמצעים שנבחרו ליישום הנלמד בקורס.

2.2. יש לציין בהנחיות לתוצר:

- א. **התוצר הסופי:** התוצר יכלול יישום של המשימות שניתנו במהלך הקורס ותיאור מבט רפלקטיבי של נושאי הקורס והמיומנויות באשר ליישומן בשטח
 - ב. **לוח זמנים** להגשת המשימות בסיום מפגש הלמידה או כסיכום פרק בקורס
 - ג. **ביצוע המשימות:** במהלך מפגש הלמידה, או לאחריו כיישום הנלמד
 - ד. **משימה אישית או/ושיתופית:** יש להגדיר את המשימה, ולהגדיר בברור האם היא אישית או קבוצתית, ולתאר על פי מה יוערך כל משתתף, ומה נחשבת לתרומתו למשימה השיתופית. משימה שיתופית תתאפשר רק באישור מוקדם של המפקח על הפיתוח המקצועי במחוז המאשר את הקורס.
 - ה. **מרכיב רפלקטיבי בתוצר/ים הכולל:** תעוד/ דיווח של תובנות ותהליכים אישיים כתוצאה מהלמידה בקורס, חשיבה מכוונת על הלמידה האישית וההתנסות במסגרת הקורס, ועל דרכים ליישום הנלמד בכתה, בהתייחסות לידע התיאורטי ולמיומנויות שנלמדו בקורס.
 - ו. **דרך הערכה של התוצר:** המרצה יציג ללומדים מחוון על פיו יוערך התוצר המובנה על בסיס הדרישות, שניתן להבנותו בשיתוף עם הלומדים בקורס.
- הערכה תתקיים ע"פ קריטריונים וסטנדרטים המהווים תבחינים ותקנים של רמות ביצוע.**
- קריטריון- משתנה המייצג תכונה או מאפיין ברור ביחס לתחום מסוים**
- סטנדרט- רמת ביצוע מתוארת באופן ברור ומוסכמת**

2 תלקיט הינו אוסף מכוון של חלק מתוצרי המשימות הנבחרות של הלומדים המהווים ראיות למהלכי הלמידה ולביצועי ההבנה בידע הנרכש-, ומשמש ככלי להערכה מתמשכת של תהליך הלמידה ותוצאותיה, המעיד על תהליך הבניית הידע של הלומדים במהלך למידתם.

מימד- קבוצה של קריטריונים המאפיינת תחום מוגדר

דוגמא למבנה טבלת הערכה³:

טרם השיג את המטרה	השיג את המטרה בחלקה	השיג את המטרה במלואה	מימדים /רמות ביצוע
			רלוונטיות
			הבנת הנושא
			לכידות והעמקה
			מקוריות
			אסטטיות /פרזנטציה

³ איך עושים את זה? מדריך מעשי לחלופות בהערכת הישגים, משרד החינוך ירושלים התשס"ד

דגם הלמידה בתהליך הפיתוח המקצועי



דגם הפיתוח המקצועי מבוסס על ראיית ההוראה כמקצוע המשלב ידע אקדמי ומעשי ויחסי הגומלין ביניהם ומתוך מכוונות למטרה של שיפור מתמיד של ההוראה-למידה באמצעות הפיתוח המקצועי.

הדגם מאפשר יישום עקרונות אלה:

- א. למידה פעילה
- ב. שילוב בין הידע והניסיון שכבר יש לעובדי הוראה לבין הלמידה החדשה
- ג. יישום הלמידה החדשה
- ד. בחינה רפלקטיבית היישום ומשוב עליו
- ה. הבניית ידע חדש על בסיס הפרקטיקה/היישום

על פי קוקרן-סמית וליטל (Cochran-Smith & Lytle, 1999) קיימים שלושה

מאפיינים של ידע שחשוב לטפח אצל מורים:

א. ידע לשם הוראה (מהחוץ פנימה)
טיפוח ידע מסוג זה מתבסס על ההנחה שלעו"ה יש ידע מובחן וייחודי, ידע רשמי, אקדמי, בדיסציפלינה או בחינוך. ידע זה מקורו בתאוריות ובמחקרים אוניברסיטאיים. לשם שיפור ההוראה עליהם ליישם ידע שנרכש ממומחים ולתרגם ידע שמקורו מחוץ לכיתה אל המציאות שבתוך הכיתה. המורים משתמשים בידע ולא יוצרים אותו.

ב. ידע מתוך ההוראה (מבפנים החוצה)
טיפוח ידע מסוג זה מתבסס על ההנחה שאחד ממקורות הידע החשובים היא "חוכמת המעשה". למידה של עו"ה באה בעיקר מ"כור ההיתוך של הפעולה". עו"ה לומדים כשהם מבינים וחושבים על עבודתם, הם גם לומדים מהאופן שבו מומחים מטפלים בסיטואציות עמומות. שיפור ההוראה וטיפוחם של עו"ה איכותיים ייעשה

על-ידי מתן מרחב להתנסות אמיתית לעו"ה, כדי שיוכלו לטפח ולהבנות את הידע מתוך הניסיון האישי

ג. ידע על ההוראה (פנימה והחוצה)

טיפוח ידע מסוג זה מתבסס על ההנחה שמקורו של הידע הנחוץ לעו"ה הוא בשילוב של ידע תאורטי וידע פרקטי. הדימוי של הידע אינו צר או טכני, ותפקידו של העו"ה אינו רק להביא תוצרים הנובעים מניסיונו האישי, אלא להעלות גם שאלות יסוד לגבי תפקיד עובד ההוראה, המשמעויות, האמצעים והתוצרים של בית-הספר. על עובד ההוראה לבנות ידע חדש להקשרים רלוונטיים, לקשרו לנושאים חברתיים, אינטלקטואליים ופוליטיים, ובו-בזמן לקשרו גם לעבודתם של עו"ה-עמיתים. לעובדי ההוראה תפקיד משמעותי בהכללת הידע, כאשר הם הופכים את מסגרות עבודתם לשדה מחקר, מחד גיסא, וכאשר הם מסוגלים להתבונן על עבודתם מזווית של מחקרים ותאוריות של אחרים, מאידך גיסא. אין שני סוגי ידע מובחנים זה מזה -- תאורטי לעומת מעשי, אלא יש לשלב ביניהם. הרפלקציה עשויה לאפשר לעובדי הוראה להעמיק את היכרותם עם עצמם ולעקוב אחר התנהגותם לאור הידע שנרכש בקורסים לפיתוח מקצועי ולבחון אותו בתוך העשייה וללמוד ממנה ולהפך. השיח בקהילה המקצועית על אודות ההתנסות ביישום הנלמד והמשוב לעובד ההוראה על עשייתו ותובנותיו עשוי לתרום להעמקת הידע האקדמי ויישומו, ללמידת עמיתים התורמים אלה לאלה הן ברמת ההמשגה והן ברמת הביצועים. הדגם המוצע משלב את שלוש סוגי הידע הללו.

הכלים המובאים בזאת מאפשרים פיתוח סוגי ידע אלה. מצופה שהכלים יהפכו גם לחלק מכלי ההערכה החלופיים של המורים בעבודתם.

ב. נספח מס.2 מאגר כלים ליישום

להלן הצעה למאגר כלים שניתן להשתמש בהם ליישום הוראה-למידה בקורס לפיתוח מקצועי. מאגר זה נועד לאפשר למידה מכוונת יישום בעבודת עובד ההוראה, כאמצעים ליישום תהליכי הפיתוח המקצועי. ניתן לשלב במהלך קורס אחד או יותר מהכלים המוצעים בזה.

מאגר הכלים המוצע מבוסס על העקרונות הבאים:

- א. מתן מענה למגוון מסגרות הפיתוח המקצועי
- ב. גמישות ושימוש מושכל בבחירת הכלים ויישומם
- ג. מענה לסוגים שונים של ידע ומיומנויות, המועברים בדרכי הוראה מגוונים
- ד. יצירת תהליך רפלקטיבי, יישומי, חויתי, אותנטי ורלוונטי
- ה. תוצר למידה מתמשך ומתפתח לאורך הקורס, ומהווה חלק מתהליך הלמידה
- ו. למידה פעילה בתוך כדי התנסות אישית ולמידת עמיתים

כלים ליישום בתהליך הלמידה

תוצאות מצופות	לו"ז מומלץ לשילוב הכלי	תיאור הכלי	מטרת הכלי	הכלי
<p>העמקת המודעות ותובנות למקצועיות המורה בזיקה לנושא הקורס וליישומו בכתה</p>	<p>אפשרויות: א. כהכנה לקראת דיון בתפיסות התפקיד של הלומדים ב. כסיכום בעקבות תהליך של הבנייה שת התפקיד ג. כאשר עוסקים בדיון בתפקיד המורה ובזהות המקצועית שלו ניתן להשתמש ב"דיוקנאות" כחלק מחומרי הלמידה</p>	<p>הלומד נדרש להציג במסמך קצר (עד עמוד) את הרקע המקצועי שלו את תפיסת התפקיד שלו, את אמונותיו המקצועיות בזיקה לנושא הקורס, את התהליך שעבר במהלך הלמידה ותחושות ודעות ביחס לתפקיד אותו הוא ממלא</p>	<p>להבנות ולשקף תפיסות ועמדות עובד ההוראה</p>	<p>דיוקן עצמי מקצועי</p>

הכלי	מטרת הכלי	תיאור הכלי	לו"ז מומלץ לשילוב הכלי	• תוצאות מצופות
למידה מהצלחה בהוראה ולמידה	תיעוד יישום מוצלח והצגתו לקבוצה לדיון ולמידה	חקר מוקיר ככלי בלמידה של הפרט ושל ארגונים	דף רפלקטיבי (מומלץ בסיום הקורס) המתיחס ללמידה האישית	<ul style="list-style-type: none"> יישום בתהליכי ההוראה-למידה בקהילה המקצועית ובכיתה שימוש בכלי עם התלמידים כמתודת למידה
הפעלת קבוצת מיקוד	הבניית הידע הוראה באמצעות דיון	הלומד שותף לדיון באותו נושא/ סוגייה בקבוצות מיקוד עם קהלי יעד שונים. הנושא הנבחר מתייחס לתכנים הרלוונטיים בקורס	דף מסכם של הדיון: הנקודות לדיון, עיקרי הדיעות/ המחלוקות שהועלו.	<ul style="list-style-type: none"> התבוננות בנושא נלמד מנקודות מבט שונות תרבות שיח, דיון והקשבה ניהול דיון

הכלי	מטרת הכלי	תיאור הכלי	לו"ז מומלץ לשילוב הכלי	תוצאות מצופות
יומן למידה	טיפול חשיבה רפלקטיבית	הלומד יגיב לתכנים מרכזיים שעלו בשיעור, יעלה הצעות ליישום בהוראה ויציג תובנות מהיישום שעשה.	פעילות שוטפת בתוך השיעורים ובין השיעורים במהלך הקורס	• התייחסות פעילה ללמוד בקורס, יישום ורפלקציה
תכנון שיעור או יחידת הוראה	יישום הנלמד בקורס	תכנון יח' הוראה	את התכנון ניתן לבצע בשיעור בקורס. היישום והמשוב עליו יתבצע בשדה ויובאו לדיון בקורס	- התייחסות פעילה ללמוד בקורס, יישום ורפלקציה - פיתוח מיומנות תכנון של יחידות הוראה-למידה
פיתוח משחק למידה ושימוש בו בהוראה	יישום הנלמד בקורס דרך הנעה במשחק	דף תכנון בו מארגן הלומד את מקומו של המשחק בתכנית ההוראה-למידה שלו ורושם משוב על היישום. ניתן להשתמש בתבניות של משחקי קופסה קיימים וניתן לפתח תבניות	את התכנון והפיתוח ניתן לבצע בשיעור בקורס. היישום והמשוב עליו יתבצע בשדה ויובאו לדיון בקורס	התייחסות פעילה ללמוד בקורס יישום ורפלקציה, פיתוח מטלה לימודית כמשחק

הכלי	מטרת הכלי	תיאור הכלי	לו"ז מומלץ לשילוב הכלי	- תוצאות מצופות
תכנון והקמה של מרחב למידה	ידע לשם הוראה וידע מתוך ההוראה יישום הנלמד בקורס	דף תכנון בו מתכנן הלומד את מרחב הלמידה לאור תכנית ההוראה-למידה שלו. שילוב עקרונות הוראה הכוללים את השפה החזותית ופיתוח אוריינות חזותית אצל המורים, בהתאמה לתחום התוכן	- את התכנון והפיתוח ניתן לבצע בשיעור בקורס. - היישום והמשוב עליו יתבצע בשדה ויובא לדיון בקורס	- פיתוח מיומנות לתכנון ויצירה של חומרי הוראה-למידה במרחב הכיתתי - שימוש באוריינות חזותית כשפת חשיבה ותקשורת שגרתיים בתהליכי הוראה-למידה בתחום התוכן - התייחסות פעילה לנלמד בקורס, יישום ורפלקציה.
רפלקציה על ההוראה בעקבות הלמידה של המורה	ניהול, אחזור, פרסום והפצת הידע הנרכש בקרב חברי הקורס ובקרב כלל המורים בקורסי הפיתוח המקצועי	- ניהול ופרסום מידע הנרכש בקורס כמודלינג להוראה עדכנית.	רצוי להקצות זמנים קבועים בשעות שההייה בבית הספר. רצוי להקצות זמנים קבועים במפגשי הלמידה בקורס.	הפצת ידע פיתוח תרבות ארגונית של למידת עמיתים ושיתוף בידע המעשי.

ג. נספח מס. 3: כלים ליישום, משוב ורפלקציה בתהליך הפיתוח המקצועי

הכלי: דיוקן עצמי

בטיטת מסמך המדיניות "מתווה לפיתוח מקצועי" שהוכן במשרד החינוך בשנת 2008 נאמר:
"המטרות של ההתפתחות המקצועית של עובד ההוראה הן לגבש זהות מקצועית לשם מיצוי מחויבותו האישית להישגים הנדרשים ממנו בעת ביצוע תפקידו..."⁴

הדיוקן העצמי, התמונות והכתיבה לצידן יספרו:

1. מי הוא המורה?

2. מהי תפיסתו החינוכית?

3. מהי הזהות המקצועית שלו:

ערכים מרכזיים ומודלים המנחים אותו/אותה בעבודתם.

המשימה: תיאור תהליך הלמידה בתיק "דיוקן עצמי"


התיק יכיל:

1. נתוני הרקע המקצועי של המורה, מעין כרטיס בקור.

2. מסמך עמדה המציג את האמונות החינוכיות והמטרות של

המורה ואת תפיסתו להתפתחות מקצועית.

3. תיאור התפתחותו המקצועית של המורה במהלך הלמידה בקורס

 בסימולציה כיתתית יתבקשו להציג את עצמם בפני הקבוצה באמצעות תיק

המלצת קריאה:

<http://cms.education.gov.il/NR/rdonlyres/30FB0425-3CDB-4467-B5F0-E63A88728FE4/106696/24.pdf>

הכלי: למידה מהצלחות בהוראה/למידה

המורים הטובים והיעילים ביותר הם אלה היודעים להפיק תועלת מרעיונותיהם של עמיתיהם ומניסיונם ומשתפים במתודולוגית הצלחות שלהם,


⁴ <http://cms.education.gov.il/NR/rdonlyres/30FB0425-3CDB-4467-B5F0-E63A88728FE4/106696/24.pdf>

שניהם בתוך כותלי בית הספר ואף מחוצה לו.⁵ למידה מהתנסויות מוצלחות של עמיתים מאפשרת להרחיב את מאגר הרעיונות לקידום הידע של המורים, ולפיתוח הכשירויות הנדרשות להם בכדי ליצור התנסויות למידה אפקטיביות עבור תלמידים.

המשימה : תיעוד יישום מוצלח בכתב והצגתו בפני הקבוצה.

התיעוד יכיל :

1. השאלה/ מטלה שעמה התמודד המורה.
2. ההישג המצופה על פי הגדרתו
3. שיקולי הדעת בבחירת הדרך ליישום.
4. הפעולות שנקט ביישום עם קהל ידע נבחר (כגון : בהוראה/ בפעילות עם עמיתים/ בצוות/ בפעילות עם הורה/ים)
5. קשיים שנצפו, דרכי התמודדות אתם והתוצאה שהושגה.

 בכל מפגש תוצג הצלחה אחת מתועדת ביישום מוצלח של התמודדות עם אחת או יותר מהשאלות שנלמדו בשיעור הקודם. כל לומד יציג הצלחה אחת במהלך הקורס. **הצגת ההצלחה לא יותר מ- 20 דקות בכל מפגש.**

המלצת קריאה :

י, רוזנפלד, י, סייקס, צ', וייס. למידה מהצלחות כמנוף ללמידה בית-ספרית תכנית פיילוט 2002-2005. מכון ברוקדייל ומשרד החינוך, ירושלים.

Bassett.D, Haldenby A, Trew hitt. K. **Every teacher matters**. November 2010. Available at: ⁵
<http://www.reform.co.uk/LinkClick.aspx?fileticket=FURphHyveoQ%3D&tabid=118>

הכלי: ניהול קבוצת מיקוד:

מתודה מתחום המחקר האיכותני המאפשרת להבהיר וללבן סוגיות. הפעולה מקדימה למחקר כמותי או/ו כאשר רוצים להשלים מידע שלא ניתן לקבל באמצעות כלים כמותיים. קבוצת מיקוד הינה מפגש של כ 8-12 אנשים לצורך דיון קבוצתי שמנוהל ומכוון ע"י מנחה מקצועי ומיומן. הכלי מאפשר להכיר דעות, תפיסות ועמדות בהתייחס לנושא נדון, להציף צרכים ובעיות, לקבל משוב על פעולות שבוצעו או מתוכננות וכד'. תפקידו של המנחה הוא לעורר דיון עם כמה שיותר משתתפים תוך כדי יצירת אוירה מעניינת וחיובית, בה אנשים מרגישים נח להביע את דעתם ניתן לעשות שימוש בכלי כדי ללמוד על .

❖ קבוצת המיקוד היא כלי יעיל כיוון שהוא מסייע למשתתף הבודד 'לגלות' את דפוסי ההתנהגות שלו עצמו. הדיון הפתוח מאפשר למשתתף 'להציף' על התנהגויות אחרות, באמצעות דיווח של 'אחרים'. קבוצת המיקוד יעילה בנוסף בזיהוי עמדות ותפיסות, אך יתרונה הגדול והבולט נעוץ ביכולת להציף ממדים רגשיים בהתייחסות לנושא הנחקר.

המשימה: המשתלמים יתבקשו להתנסות בעריכת קבוצת מיקוד

לקהל יעד נבחר (הורים, מורים, תלמידים)

באחד מנושא הקורס, על פי בחירתם

ולנתחם בהתאם לעקרונות שעלו בקורסבכתב.



התנסות בניהול קבוצות מיקוד הלכה למעשה. 

המלצת קריאה:

<http://portal.macam.ac.il/ArticlePage.aspx?id=35>

הכלי: יומן למידה

יומן הלמידה הינו אחד הכלים הרווחים לטיפול חשיבה רפלקטיבית. ביומן הלומד תחושותיו והתנסויותיו בהתייחס ללמידה. היומן אינו רישום של הרצאות או ראשי והיעדים שהוא הציב לעצמו ללמידה בשיעור/פרויקט//סיור וכו', מארגן את הידע תהליך הלמידה ומציג את תחושותיו ודעותיו בנוגע אליהם. הוא מהווה למעשה שיקוף לשיתוף הקבוצה בעת שיחת המשלב או ככלי להערכה עצמית.

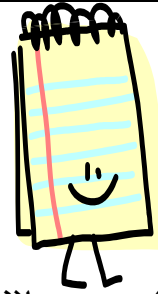
ניהול התיעוד כוונתו לאיסוף עקבי ושיטתי של עדויות בנוגע להוראה- למידה- הערכה.
התיעוד מאפשר:

- בדיקה של תכנון מול ביצוע,
- ביצוע הערכה מעצבת ומסכמת של ההוראה והלמידה,
- מעקב אחר תהליכים לאורך זמן ולמידה מהם,
- רפלקציה ובקרה

במהלך הקורס יוקצה זמן למילוי דף היומן על פי תבנית מוצעת.

המלצת קריאה:

¹ וידיסלבסקי, מ'. (תשס"ט). הזדמנויות בהוראה ובלמידה בקבוצה הקטנה. משרד החינוך



מנהל את הלמידה בקביעות ובעקביות. הוא מסייע לכותבו לנתח את פרקים של שיעור. ביומן מספר הכותב על הציפיות שהיו לו או המטרות החדש שבנה במהלך הלמידה, מתייחס באופן ביקורתי כלפיו וכלפי או ייצוג של הרפלקציה שמתרחשת באמצעות החשיבה. ניתן להשתמש בו גם

המשימה: המשתלמים יתבקשו ל

דוגמא לכותרות דף היומן:

תאריך:

נושא השיעור:

הציפיות שלי מהשיעור:

הישג/ יעד ללמידה שלי בשיעור:

התכנים העיקריים בשיעור:

מושג מרכזי/ רעיון/ ערך/ מיומנות שלמדתי בשיעור:

לדעתי... אני מרגיש ש....

התכנית שלי לבחון/ לחקור/ ליישם את מה שלמדתי:

תוצאות המלצות בעקבות הבחינה/החקירה/ היישום:



הכלי: פעילות בבלוג, יומן רשת או רשומון:

הבלוג, יומן רשת או רשומון, הוא אתר אינטרנט שבו נכתבות רשומות ("פוסטים") העוסקות בחוויות, חדשות ומאמרים, לעיונם של גולשי האינטרנט לשם קריאה ובדרך כלל אף לתגובה. הרשומות מסודרות בדף הבית ובדפי הקטגוריה על פי הנושא החדש ביותר בהתחלה והישן ביותר בסוף. התכנים כוללים טקסט, תמונות, קובצי וידיאו וקובצי שמע, ולא נדרש כל ידע טכני כדי להקים בלוג או לכתוב אחד. בבלוג הלומד יגיב לתכנים מרכזיים שעלו בשיעור, יעלה הצעות ליישום בהוראה ויצגי תובנות מהיישום שעשה. קיימים מספר סוגי בלוגים⁶:

עצמאי: לכל סטודנט או תלמיד יש במסגרת הקורס בלוג משלו, עם שליטה מלאה על התכנים הנוגעים לקורס או למסלול הלמידה. הבלוג של הסטודנט מקושר לבלוגים אחרים של עמיתים בקורס וגם לבלוג המרכזי של המרצה

בלוג מרצה – המרצה מנהל בלוג מרכזי עבור הקורס אותו הוא מלמד והסטודנטים מגיבים בבלוג זה להודעות ולהתייחסויות. המרצה הוא היחידי המעלה תכנים ומציגם, אך הסטודנטים נדרשים להגיב עם הערות בסופה של כל הודעה (POST).

בלוג כיתתי: הבלוג שייך במשותף גם למרצה/מורה וגם ללומדים בקורס. כולם יכולים להעלות חומרים, להגיב ולחלוק מידע

בלוג צוותי – קבוצת לומדים או קבוצת סטודנטים מנהלים ביחד בלוג ייעודי כחלק מפרוייקט או חלק מקבוצת למידה במסגרת הקורס. מורי המורים יבחרו את סוג הבלוג שמתאים ביותר לצרכי הקורס ומאפייני הלומדים בו.

המשימה: המשתלמים יתבקשו לכתוב בלוג בנושא תכני הקורס

ולהעלותו לאוויר



התנסות בכתיבת בלוג מותאם לתכני הקורס, הסכנות באינטרנט.

המלצת קריאה:

<http://cms.education.gov.il/NR/rdonlyres/30FB0425-3CDB-4467-B5F0-E63A88728FE4/122492/28.pdf><http://portal.macam.ac.il/ArticlePage.aspx?id=35>

⁶ <http://portal.macam.ac.il/ArticlePage.aspx?id=1652>

הכלי: אני והתלמיד שלי:

בכלי זה יובא תיאור עשיר והוליסטי של התלמיד/ה הנבחר/ת, מבוסס על ראיות, תהליך בחירתו מתוך תצפיות, שיחות, מסמכים ומפגשי הוראה-למידה, ההופעה החיצונית, נטיות ומזג של הלומד, מערכת יחסים בינו לבין ילדים ומבוגרים, פעילויות ותחומי עניין של התלמיד. לאחר התיאור ההוליסטי תוצג תוכנית עבודה ל-5 שעות פרטניות עם התלמיד. המשתלם לציין תובנות שהתגבשו אצלו בהתייחס להתפתחות, הן ביחס להתפתחות האישית שלו והן ביחס להתפתחות של התלמיד שלו.

המשימה: המשתלמים יתבקשו ליישם פרק מתוך הקורס, לכתוב מהלכי עבודה פרטנית עם אחד התלמידים ולדווח על כך.

במהלך הקורס המשתלם התבקש ציין תובנות שהתגבשו אצלו בהתייחס להתפתחות, הן ביחס להתפתחותו האישית והן ביחס להתפתחות של תלמידו. הצגת התובנות לא יותר מ- 20 דקות בכל מפגש.

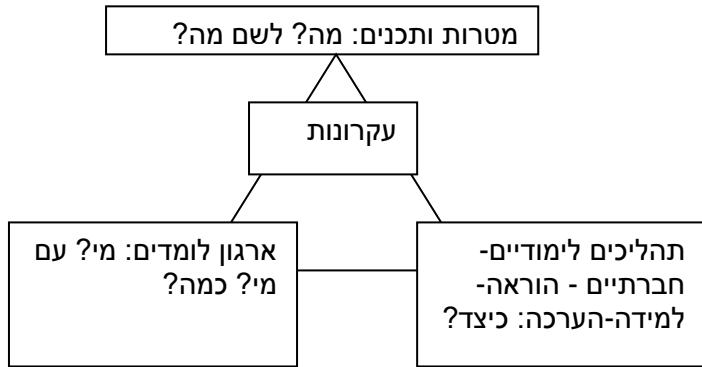
המלצת קריאה:

<http://www.matar.ac.il/eureka/newspaper29/docs/04.pdf>

הכלי: תכנון וביצוע יחידת הוראה:

התכנית תכלול: נושא השיעור, הישגים מצופים, אלו עדויות נאסוף על השגת היעד/ים? תכנית ההוראה-למידה ביחידה: ארגון תכנים, ארגון זמן, ארגון לומדים,, סביבת הלמידה, ואמצעים וחומרי למידה.

התנסות, דיאלוג, חשיבה משותפת ובניית טבלה מותאמת תוכן.



משוב על הביצוע		נושא _____					תחומים
		התכנית					
		תכנית ההוראה-למידה			אילו עדויות נאסוף לגבי השגת היעד? כיצד?	ההישגים המצופים: מה התלמיד יידע? ומה יהיה מסוגל לעשות?	
		פעילות	סביבת הלמידה וחומרים	ארגון לומדים			
							אקדמי
							תוך אישי
							בין אישי
							חושי-תנועתי
							אחר:

המלצת קריאה:

http://cms.education.gov.il/educationcms/units/tochniyot_limudim/portal

הכלי: פיתוח משחק למידה ושימוש בו עם תלמידים

פיתוח משחק על ידי המורה כחומר הוראה-למידה מאפשר הפעלת כישורי חשיבה גבוהים בדומה לתכנון יחידת הוראה ויישום יצירתי של הנלמד בקורס, ויישומו.

תחת המונח "משחק" בעברית נכנסים משחקי קופסא/שולחן, משחקי מחשב, משחקי ספורט, משחקי חצר

משחק תפקידים, משחק הדמיה (סימולציה), משחק סוציו-דרמטי ומשחק דרמטי.

למשחק ארבע תרומות עיקריות לקידום התפתחותו של הילד:

כשרים שכליים: המשחק מרחיב את טווח הריכוז וההתייחסות של הילד, בונה אוצר מילים,

משמש אמצעי לארגון רעיונות ומחשבות ומהווה תחילתה של פעילות מחשבתית שכלית פורייה.

כשרים רגשיים: המשחק מסייע לאיזון רגשי אצל הילד. כל ילד, גם זה הגדל בתנאים הטובים ביותר, מתנסה בכישלונות, בפחדים, בדחייה, בתסכול ועוד. באמצעות


המשחק הילדים יכולים לחוש נאהבים יותר, מוגנים ולהמתיק לעצמם את החיים. הם רק צריכים להגיד "אני רוצה ש..." ומשאלתם מתמלאת. דרך המשחק הילדים

יכולים לחוש הנאה ולהיות גדולים, חזקים ומצליחים.

ג. כשרים חברתיים: משחק מכשיר את הילד לפעול בחברה. באמצעותו הילד מקיים תקשורת, לומד להאזין, לוותר, לבטא את עצמו, לקבל חוקים וכללים, להגיב לזולת.

ד. ידע: באמצעות המשחק הילדים מרחיבים את הידע שלהם על אודות העולם. הם לומדים עובדות בנוגע לתופעות, למכשירי, למוסדות חברתיים ולאופנים שבהם

משמשות אותנו השפה הכתובה והטכנולוגיה, חשבון, הנדסה ועוד.

 במהלך הקורס יוצגו תבניות משחק דגיטליות ואחרות. יוצגו המשחקים ותובנות התפתחות החשיבה באמצעותם.

הצגת המשחקים לא יותר מ- 20 דקות בכל מפגש.

המלצת קריאה:

<http://www.gilrach.co.il/category.asp?id=119>

המשימה: המשתלמים יתבקשו
ליישם לפתח משחק לימודי בהתאם
לתכני הקורס ולשלבם בהוראתם.

המשימה : המשתלמים יתבקשו לתכנן
סביבת למידה ליישום הנלמד בקורס
תוך שימוש מושכל בייצוגים חזותיים.

הכלי : תכנון מרחב למידה :

מרחבי למידה הם כיום אחד מסוכני השינוי החשובים בתהליכי הלמידה.
תכנון נכון שלהם בתהליכי הוראה ולמידה יכול לעורר עניין, לקדם את החשיבה וליצור מוטיבציה
אצל הלומדים.

מרחב הלמידה כולל **תכנים לימודיים המוצגים בדרכים מגוונות**, לאו דווקא מילוליות או מתמטיות,
אלא **חזותיות** שונות (צילומים, ציורי אמנים, סכמות חזותיות, דיאגרמות, מפות, מפות חשיבה, קומיקס, גרפים, טבלאות, אנימציה וסרטים)
וכולל שימוש בחומרים וצבעים שנבחרו על-מנת לקדם את הלמידה.

במהלך הקורס :

- ❖ המשתלמים יבררו ויאתרו את מגוון הייצוגים החזותיים והחומריים - פיסיים המצויים בחומרי ההוראה בתוך תחום התוכן
שמהווים חלק חשוב מהידע הדיסיפלינרי עליו הוא/ היא אמון.
- ❖ יכירו את דרכי ההוראה המתאימות להוראת תחום התוכן באמצעות אותם ייצוגים.
- ❖ יישמו את הידע בפרקטיקת ההוראה ובמרחב הלמידה הכיתתי, ויהיו שותפים בקהילות מקצועיות המתנסות בתהליך זה.

המלצת קריאה :

Ainsworth, S. (2006). DeFT: A conceptual framework for considering learning with multiple representations. *Learning and Instruction*. Vol.16. 183-198.

Eilam, B. (2011). *The Dual Function of Visual Literacy in Teaching Profession*. In press.

רחל שליטא - לראות להבין ללמוד

<http://www.cet.ac.il/libraries/teachers-librarians/shalita.asp>

רחל שליטא וד"ר קציעה אביאלי טביביאן - הסטוריה חזותית :


<http://lib.toldot.cet.ac.il/didact/pages/item.asp?item=16265>

הכלי: ניהול ידע

ערך רב יש לתובנות הנרכשות באמצעות למידה ולנסיון בתוך התפקיד. איכות התפקוד של הארגון תלוייה בניהול הידע בו ובתפקודו כארגון לומד. ניהול ידע הוא למעשה התהליך המעשי של הלמידה בארגון: העובדים לומדים בתוך התפקיד, חולקים בידע שלהם עם האחרים באותו ארגון ומבנים את הידע שלהם במשותף, מתוך הנחה שהידע המשותף יוצר את ההון האנושי, השכלי (אינטלקטואלי) בארגון. ניהול הידע נועד לסייע לבית הספר בהשגת מטרותיו כארגון חינוך-למידה.

המשימה: המשתלמים יתבקשו להעביר סדנה בחדר המורים בנושא הקורס.
סדנה אשר תוערך ע"י מנהל בית הספר וצוות המורים מתוך הקורס.

סנג'י (סנג'י, פ' 1998) מגדיר ארגונים לומדים ככאלה ש"אנשים משפרים בהתמדה את יכולתם ליצור את התוצאות שהם רוצים באמת, שהם מטפחים דפוסי חשיבה חדשים המרחיבים את הדעת, ושבהם אנשים לומדים ללא הרף כיצד ללמוד ביחד". ארגון לומד הוא ארגון המפנים עקרונות של שיתוף, חלוקה והפצה של מידע וידע תוך כבוד והערכה לכוחו של היחיד ולתרומתו האחת והיחידה שאינה ניתנת להחלפה. כאמור, ניהול ידע הוא המצב שבו העובדים לומדים, מבנים ידע וחולקים בידע שלהם עם האחרים באותו ארגון, מתוך הנחה כי הידע המשותף יוצר את ההון האנושי האינטלקטואלי בארגון.

 במהלך הקורס יש לשאוף לכך שהלומדים יפעלו כקבוצה מקצועית לומדת המשתפת בידע המקצועי הנצבר בשדה הפעולה של חברי הקורס.

המלצת קריאה:

וידיסלבסקי, מ' וקרן, מ'. (2009). ערכה לניהול ההתפתחות המקצועית. משרד החינוך



