

"אופק חדש"

"עוז לתמורה"

השעות הפרטניות - משאב פדגוגי לקידום

למידה משמעותית ויעדים בית סיפריים

תפיסה חדשה לניצול המשאב

מן הכלל אל הפרט (במקום מן הפרט אל הכלל)



חזון בלי מעשה הוא חלום בחקיץ. מעשה בלי חזון הוא סיוט

עדנה גולדשמיט

המינהל לחינוך התיישבותי

ניצול משאב השעות הפרטניות בבתי"ס

תמונת מצב

- אופן הקצאת השעות הפרטניות – כשמן כן הן: דרך הפרט - התלמיד הבודד (בעקבות מיפוי).
- ייעוץ השעות: ברובו לתגבור לימודי (בד"כ תלמידים מתקשים לימודית או רגשית).
- **יעדים בית סיפריים** כמו: שינוי דרכי ההוראה, העלאת הישגים, נושא אקוטי ברמה בית ספרית או הטמעת יעד מערכתי אינם (בד"כ) שיקול או מטרה לשימוש בשעות הפרטניות.
- **קשר בין השעות הפרטניות ושעות תומכות ההוראה**. בד"כ לא מתקיים (אירגונית ומהותית).
- **פיתוח מקצועי**: ההוראה בשעה הפרטנית איננה נתפסת (האמת..) כצורך לפיתוח מקצועי – נושא שעל המורה להשתלם בו.
- **ניהול השעות הפרטניות** (גם אם נעשה ע"י רכז המקצוע – כמנהל צוות ובעל תפקיד פדגוגי) נעשה כמנהל "בנק שעות" – מעביר למי שזקוק יותר, או למי שהמחנך לוחץ יותר.
- **שינוי בבית הספר**: השעות הפרטניות אינן משאב המתיימר לחולל שינוי בית ספרי או שינוי בתחום ההוראה.



איך זה עובד בפועל ?

מערכת השעות מוקמת במהלך מאי- אוגוסט ועליה "מולבשות" הש.פ ותומכות ההוראה.



במהלך ספטמבר- נובמבר מתקבלות פניות של תלמידים המתקשים בנושא מסוים או מקצוע מסוים, או המחנך/יועצת/רכזת שכבה/כולם יחד עורכים מיפוי כיתתי.



מורה / מחנך מסוים מוסרים לרכז המקצוע או לרכזת/ש.פ שמות של מס תלמידים מתקשים בהבנת נושא מסוים.



מה עושים?



מתאימים בין הצורך של הפרט/ים לבין אילוצי המערכת והמורים.



ובשנה הבאה?

השעות הפרטניות עלולות להנציח בעיית הוראה של נושא או מורה .



הפרטנות - תפיסה חינוכית – פדגוגית
המציבה את ייחודו של הפרט במרכז
ומהווה חלק מתפיסה תברתית פילוסופית רחבה יותר
המדגישה את הפרט ומעמדו הייחודי.

הפרטנות איננה שיעור פרטי **ואיננה טכניקה**, אלא
תפיסת עולם חינוכית שלמה
שיש לראות את הנעשה בכתה דרכה.
יתכן שיעור **פרטני** אשר נוכחים בו **חמישים תלמידים**,
בעוד שיכול להתנהל שיעור **מסורתי** בו יש רק **תלמיד אחד**.
הדבר תלוי **במודעות של המורה** לסגנונות הלמידה השונים,
בהכנה קפדנית של השיעור
ובאופן בו תופס המורה את

את התלמיד

את עצמו

את הדיאלוג ביניהם



שתי דרכים אלטרנטיביות לשיבוץ השעות הפרטניות

שיבוץ על פי יעדים כלליים

כ"שיעורים פרטיים"

קידום נושאים בית סיפוריים,
יעדים שנבחרו ע"י צוותים מקצועיים,
צרכים ייחודיים של מורים או מערכת.

עיקר השעות
מופנות למקצועות
הבגרותיים.
השיבוץ על פי
צרכי תלמידים,
ואילוסי מערכת

קידום נושא מקצועי

הערכה חלופית
עבודת חקר, בניית
תוצר והצגתו

קידום ופיתוח
נושא חינוכי

העלאת הישגים
לקבוצת לימוד.
איך עושים
זאת?

שיעורי ספרות
לנפש
לתלמידים
מתעניינים

תלמידים
מאתגרים
משמעתית

גם אני שווה
...משהו...
פיתוח דימוי אישי
בעזרת שיח אישי
משמעותי

טיפול
בתלמידים
"שקופים"

שלב א: יוצאים
מהריבוע... שלא לומר קיבוע

שלב ב: שואלים
בשביל מה אתם רוצים שעות ולא בשביל מי?

שלב ג: מבינים:
כששואלים למי נותנים? מניחים שהבעיה היא אצל?
ולא בהוראת חומר מסוים, מקצוע או נושא

שלב ד: בונים
תוכנית עבודה איך לקדם ולשפר את הנושא אליו מיועדות
השעות.

מודל עבודה להטמעה מיטבית של רפורמת עוז לתמורה
כפלטפורמה לקידום הלמידה המשמעותית.

דרך העבודה

קביעת היעד לקידום/פיתוח /שינוי ברמת מקצוע/ שכבה/ או בית ספר.

יצירת קשר בין השעות הפרטניות ושעות תומכות ההוראה.

הנושא אותו רוצים לשפר לקדם לשנות הופך ליעד לו מוקצות השעות הפרטניות.

בשעות תומכות ההוראה הצוות משתלם/ מפתח/ מגבש את הנושא בו בחר להתמקד.

מערך העבודה עם בתי הספר

קשיים	שלבי העבודה עם בית הספר	הנושא להתערבות	ביה"ס
<p>לא הוחלט על נושא ההתערבות ולוץ לפני תחילת השנה.</p> <p>עומס גדול על בעלי התפקידים וצוות מחנכות. והתנגדות לרפורמה.</p> <p>"הנושא ידוע" – אין צורך בעבודה עליו.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ פגישת הנהלה לזיהוי הצורך ונושא ההתערבות. ➤ בניית תוכנית העבודה יועצת ורכזת פדגוגית. ➤ עבודה קבועה עם צוות מחנכים.(מחצית שנה). 	<p>השעות הפרטניות כהזדמנות לשיח משמעותי מחנכת חניכ/ה"</p> <p>המטרה: "משיח אינטואיטיבי לשיח מקצועי".</p>	<p>א. מ עוז לתמורה פעימה שניה</p>
<p>חשש מהתנגדות הרכזת חשש ממעורבות חיצונית של המדריכה.</p> <p>ההתערבות נתפסה כבקרת על המורים.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ התקיימה פגישת עבודה עם המנהל. ➤ תכנון משותף עם רכזת פדגוגית ורכזת מקצוע. ➤ פגישות קבועות עם צוות המורים – הכנת שיעורים. 	<p>צוות היסטוריה – שיפור דרכי הוראה והישגים דרך העבודה על השעות הפרטניות".</p>	<p>מ. עוז + אופק</p>
<p>ההתערבות נתפסה כבקרת על המורים.</p> <p>העלאת הישגים – האם זה משהו שהמורים צריכים ללמוד?</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ פגישת עבודה עם המנהל. ➤ תכנון משותף עם רכזת פדגוגית ורכזת מקצוע. ➤ פגישות קבועות עם הצוות. 	<p>צוות מתמטיקה: השעות הפרטניות כמנוף לשיפור הישגים ברמת 3 יח"ל.</p> <p>צוות מחנכים – דיאלוג חינוכי</p>	<p>ס. עוז מלא + אופק</p>

קשיים	שלבי עבודה	הצוות	הנושא להתערבות	ביה"ס
<p>מתיחות בין 2 מנהלים. קושי להתמקדות ביעד אחד.</p>	<p>מפגש עם צוות ניהול רחב. קשר רציף עם מנהל ביה"ס. גיבוש יעד ברור בצוות ניהול. עבודה עם רכזת פדגוגית וצוות מורי חט"ב.</p>	<p>מורי חט"ב</p>	<p>שינוי ביחסי מורים תלמידים בחט"ב. תוכנית ייחודית מבוססת על 3 עקרונות: פעילות חווייתית יצירתיות של צוות המורים. דיאלוג ושיח משמעותי שינוי מדיניות: שיעור פרטני: "מעונש תגובתי לזכות".</p>	<p>ר. אופק חדש</p>
<p>רכזי המקצוע לא עסקו בפדגוגיה ובהכנת שיעורים כחלק מתפקידם. תלמידי אתגר התאמת משימה. ומה עם הציונים?</p>	<p>רכזי מקצוע מורי תנך</p>	<p>רכזי מקצוע מורי היסטוריה</p>	<p>הוראה מבוססת פרויקטים שכבת כתות י' מקצוע - תנך</p>	<p>נ. עוז לתמורה</p>

שם ביה"ס	הנושא להתערבות	הצוות	דרך העבודה	קשיים
<p>מ.ע עוז לתמורה אופק חדש</p> <p>רכזי המקצוע כמנהלי המשאב של השעות הפרטניות ושעות תומכות ההוראה.</p> <p>בניית תפקיד הרכז על פי לוז שנתי. (הפעלה – "פאי שעות פרטיות")</p> <p>בעיות פדגוגיות, חינוכיות ואירגוניות העולות בשעות הפרטניות. (הפעלה – קפה דילמה).</p>	<p>מפגש עם צוות ניהול גיבוש תוכנית עבודה עם ר. פדגוגית (אחראית השעות הפרטניות).</p> <p>מפגשי עבודה רצופה עם רכזי מקצוע בדגש על תפקיד הרכז בניהול המשאב של שעות פרטניות.</p> <p>תוצר: מודל שנתי לתפקיד רכז המקצוע.</p>	<p>רכזי המקצוע</p> <p></p> <p>רכזת פדגוגית</p>	<p>מפגש עם צוות ניהול גיבוש תוכנית עבודה עם ר. פדגוגית (אחראית השעות הפרטניות).</p> <p>מפגשי עבודה רצופה עם רכזי מקצוע בדגש על תפקיד הרכז בניהול המשאב של שעות פרטניות.</p> <p>תוצר: מודל שנתי לתפקיד רכז המקצוע.</p>	<p>רכזי המקצוע לא עסקו בהובלה פדגוגית במסגרת תפקידם.</p> <p>צורך לבנות דגם נוח וישים למיפוי השעות הפרטניות.</p>
<p>מ.ג. עוז+ אופק</p> <p>שיבוץ השעות הפרטניות על פי יעדים בית ספריים.</p> <p>רכזי המקצוע כמנהלי המשאב של השעות הפרטניות.</p>	<p>צוות מוביל שעות פרטניות – קביעת יעדים בית ספריים, דרכי עבודה וחלוקת תפקידים.</p> <p>מפגשים עם רכזי המקצוע – הכנת מפגשי הצוות.</p> <p>הובלה ותמיכה מקוונת של רכזי המקצוע.</p>	<p>רכזת פדגוגית</p> <p>רכזת שעות פרטניות + צוות מוביל.</p> <p>רכזי מקצוע</p>	<p>קושי בהגדרת יעדים. יעדים = מילים יפות ללא כוונת רווח ויישום... קושי במימוש ויישום היעדים מול בעיות שיבוץ. פער בין הכוונה לאילוצי מערכת – אכזבה.</p>	<p>קושי בהגדרת יעדים. יעדים = מילים יפות ללא כוונת רווח ויישום... קושי במימוש ויישום היעדים מול בעיות שיבוץ. פער בין הכוונה לאילוצי מערכת – אכזבה.</p>

שם ביה"ס	הנושא להתערבות	הצוות	דרך העבודה	קשיים
<p>כ.ג. אופק חדש</p> <p>פדגוגיה אחרת – בישיבות הצוות.</p> <p>רכז השעות הפרטניות – בניית הגדרת תפקיד, ליווי צמוד.</p> <p>הצפייה בשיעור הפרטני</p>	<p>מפגש עם צוות ניהול</p> <p>גיבוש תוכנית עבודה עם ר. פדגוגית (ורכזת שעות פרטניות).</p> <p>תוצר: שינוי דרכי הוראה במספר צוותים: לשון, אנגלית, תחילת דרך בצוות מתמטיקה.</p> <p>מפגשי עבודה רצופים עם רכזת שעות פרטניות.</p> <p>תוצר: מודל צפייה ומשוב בשעה הפרטנית.</p>	<p>רכזת שעות פרטניות</p> <p>רכזת שעות פרטניות, רכזי מקצוע.</p> <p>מנהלת חט"ב</p>	<p>יעדים = מילים יפות ללא כוונת רווח ויישום...</p> <p>ישיבות הצוותים המקצועיים לא נוצלו בעבר להכנת שיעורים משותפת.</p> <p>רק חלק ממורי ביה"ס ברפורמה – אופק חדש</p>	
<p>רא. עוז</p> <p>השעות הפרטניות כמשאב למניעת נשירה</p> <p>השעות הפרטניות – לשינוי תפקיד המחנך</p>	<p>זיהוי הבעיה עם צוות מצומצם גיבוש דרכי עבודה מערכתיות</p> <p>בניית הגדרת תפקיד חונכים מחנכים.</p>	<p>מנהלת ביה"ס. יועצת .</p> <p>רכזות השכבה</p>	<p>הכרה בנשירה הגלויה והסמויה כקושי מרכזי של ביה"ס.</p> <p>מימוש ויישום היעדים מול בעיות שיבוץ. פער בין הכוונה לאילוצי מערכת – אכזבה.</p>	

זקוק כל מורה

לפינת עבודה

למישהו שיראה אותו

למישהו שיעניק לו תחושת
מיוחדות

למישהו שיהיה לו זמן עבורו

למישהו שירצה לשמוע על
הדבר המיוחד ש"גילה" היום
באחד מתלמידיו.

זקוק כל רכז

לפינת עבודה

למישהו שיראה אותו

למישהו שיעניק לו תחושת
מיוחדות

למישהו שיהיה לו זמן עבורו

למישהו שירצה לשמוע על
הדבר המיוחד ש"גילה"
היום באחד ממוריו.

זקוק כל מנהל

לפינת עבודה

למישהו שיראה אותו

למישהו שיעניק לו תחושת
מיוחדות

למישהו שיהיה לו זמן עבורו

למישהו שירצה לשמוע על
הדבר המיוחד ש"גילה"
היום באחד ממוריו.

**תפקיד המנהל, הרכז הפדגוגי
הוא קריטי**

אני המנהל - מנהל את הזמן כך, שאוכל לשוחח עם בעל התפקיד
שאוכל להקשיב לו: לשמוע על המעשה החינוכי
שלו לנהל דיאלוג ערכי, מקצועי על סוגיה פדגוגית חינוכית.





כמה אבני חן מפסיד אדם,
מפני שאבד לו אורך - הרוח
לדבר עם הבריות ללא תכלית
וכוונה - אלא סתם, כדי להכירם.



תפיסת הפרטנות הנחות היסוד



כל תלמיד הוא אחד יחיד ומיוחד

הלמידה היא תהליך אישי המתרחש בהקשר חברתי בתוך יחסי גומלין עם מבוגרים משמעותיים

מקצוע ההוראה דורש הכשרה והתפתחות מקצועית מתמדת

מטרות



פיתוח ההוראה והלמידה

פיתוח ההיבט הרגשי והערכי

קידום הישגים לימודיים

התוצאות המצופות בשתי הרפורמות



שיפור הישגים

חיזוק תחושת המסוגלות העצמית של התלמידים

צמצום נשירה גלויה וסמויה

לקיחת אחריות של מורים לקידום התלמידים בכל מהתחומים

שינוי אקלים בית ספרי. ירידה ברמת האלימות והידוק הקשר בין מורים ותלמידים

רגשי

חברתי ערכי

לימודי

מה צריך לקרות כדי שכל אחד
מאבני היסוד של הרפורמות
יתממשו
בחינה נפרדת של כל אבן יסוד



כל תלמיד הוא אחד יחיד ומיוחד



מה צריך לקרות כדי שהנחת יסוד זו תתממש?



מה המשמעות המעשית של הביטוי

הציפיה היא שכל מורה יראה את המיוחדות שבכל תלמיד

אמירה טריוויאלית להורה

אמירה טריוויאלית של אדם על עצמו(בד"כ)

אמירה מובנת מאליה ושגרתית לכל איש חינוך



אם כך מדוע לעשות מזה עניין?

או ? לאיזה אופטיקאי נדרש המורה ללכת כדי לרכוש משקפיים לראיית מיוחדות?



המשמעות המעשית

נדרשות עדשות

שרואות משהו מיוחד

עדשות שמגלות את המיוחד מעבר לתבנית התלמיד

עדשות שרואות את המשמעות שמעבר לתוקפנות מסתרת רגישות ופגיעות גדולה עדשות שמצליחות לראות ולהכיר מישהו עמו אנו נמצאים בקונפליקט.





הלמידה היא תהליך אישי
המתרחש בהקשר חברתי
בתוך יחסי גומלין עם
מבוגרים משמעותיים



מה המשמעות המעשית של אמירה והנחה זו?

האם ואיך
אני המורה יכול לדעת
שאני משמעותי למישהו
אחר?

יחסי גומלין עם
תלמידים? למה
הכוונה?

הקשר חברתי
איך נתרגם את
המושג ל"מעשה
ההוראה"?



הפסיכולוג הרוסי ויגוטסקי אמר: כי "פעילות גומלין היא עימות של תלמידים עם דעות של אחרים, כשהם לומדים מהמורה כאילו היה השוליה שלהם".



פאולו פררה אחד מהוגי הדעות החשובים בתחום החינוך אמר כי יחסי גומלין הכוונה לדיאלוג עם תלמידים:

"דיאלוג איננו מין תכסיס דידקטי מתוחכם, מין שיטה של חביבות ויצירת אווירה נעימה. לדיאלוג משמעות עמוקה ורחבה יותר: לכל אדם ולכל קבוצה יש משהו משמעותי להגיד על העולם; גם למורה גם לתלמידיו. חשוב שהמורה ילמד, יורה, אך חשוב גם שהתלמידים יגרמו למורה לחשוב מחדש, ללמוד מחדש את הידע שהוא מביא להם. וזה יתכן רק בפדגוגיה דיאלוגית."

"הדיאלוג הוא המתכון המוכח לאי שחיקה של המורה"- פאולו פררה.

מקצוע ההוראה דורש הכשרה
והתפתחות מקצועית מתמדת



הנחת היסוד של אמירה זו היא.. כי ..

יש דברים שחלק מאתנו המורים שכחנו או לא יודעים!!

איך אני יודע שהייתי משמעותי לתלמיד/ה?

למה הכוונה לראות תלמיד?

שיעור משמעותי? איך מכינים שיעור כזה?

הוראה פרטנית? הוראה בקבוצה קטנה? מה הבעיה? אנחנו מתמחים בזאת

הבעיה שלנו היא בכתה של 35 תלמידים לא בקבוצה קטנה.

הדרישה להתמקצעות ולמידה בתחום הפדגוגיה של ההוראה הפרטנית **מעוררת התנגדות**

וכדי לא רק לנפץ

עוסקים בנושאים המובנים מאליהם, לכאורה, בונים ומרעננים את המקצועיות

שלנו.

שיעורים מכינים ובונים יחד בצוות,

מתכננים אירוע הערכה חלופית,

עוסקים בנושא בו תלמידים מתקשים

בונים ומתכננים לו"ז לתוכנית ההוראה במקצוע

בונים יחד את ה 30%



והמנצח על הפדגוגיה – רכז/ת המקצוע והרכז/ת הפדגוגית