

KPI קהילות למידה

**ביצועי מפתח להבטחת
קהילות למידה אפקטיביות**



מבוא

מהי קהילה מקצועית לומדת?



קהילה מקצועית לומדת היא קבוצה של אנשי מקצוע הבודנים באופן משותף את הידע והפרקטיקות שלהם ודנים בהם, למטרת שיפור מקצועו.

מודל הלמידה בקהילה מקצועית לומדת מבוסס על שיח וחקיר של עימותים סבירים סוגיה או אגגרט שבחרו על דם, באמצעות כלים מוגנים המבאים אתaicות ושיטות הלמידה.

לא כל קבוצת למידה או ענין מקצועי היא קהילה מקצועית לומדת. בשונה מהClark מהמודלים של פיתוח מקצועי, בקהילות מקצועיות לומדות מושך דעת במיוחד על השתפות ומעורבות גבוהה של חברי הקהילה ועל הפן היישומי.

בניגוד לתהליכי למידה מסורתיים, הידע בקהילה הוא תוצר של חקר ועיבוד משותף של ההתנסות המקצועית, למטרת שינוי של פרקטיקות העבודה.

הניסיון שלנו - קהילות מקצועיות לומדות של מורים בישראל

במשך מופ"ת הובילנו בשנים האחרונות קהילות מקצועיות לומדות במסגרת לפיתוח מקצועי של צוותי הוראה. אנו מאמינים שחלק ניכר מההתובנות שעולות מהניסיון שנוצר רלבנטי לקהלי יעד נוספים במערכת החינוך ומהזאה לה ולא רק בהקשרים של פיתוח מקצועי.

במשך הצביר ניסיון רב, היקפי פעילות נרחבים ושיטופי פעולה עם סדרה גוזלה של בעלי עניין במערכת החינוך - כל אלו מאפשרים לנו להציג הכוונה לדגמים וישומים מיטביים של קהילות לומדות.

דו"ח זה מתבסס על שתי תוכניות / מהלכים ארציים מקיפים של קהילות מורים לומדות, בהובלה משותפת של מכון מופ"ת - המכון הארצי למחקר ופיתוח בהכשרת מורים בישראל עם גורמים במשרד החינוך ובעלי עניין נוספים.

מהלך 'השיפה' (מורים מוביילים)

מהלך ארצי מקיף לשיפור איכות ההוראה והלמידה באמצעות קהילות בית-ספריות החוקרות את פרקטיקות ההוראה שלהן. הקהילות יוצרות רשת של לימודי מקצועית של מורות ומורים, על ידי מורות ומורים, ולמען מורות ומורים.

קהילות השיפה מתגבשות סביב תחום דעת או מוקד עניין פדגוגי משותף, ולומדות יחד נושאים וסוגיות הקשורים לעובודתן. מטרת הקהילות היא לשכלל את ההוראה ולשפר את מידת התלמידים ואת היגיינה. את הקהילה מנהה מורה מתחום בית הספר, המובילה את חברות הקהילה בתהליכי למידה מהפרקטיקה. יחד הן מפתחות דרכי הוראה הנוטעות בהקשר הבית-ספררי ומתונותה בהן. בד בבד עם הנחיות הקהילות הבית-ספריות, המורות המוביילות משתמשות בקהילות מחודדות, חלק מהכשרתן, ומקבלות הנחיה ולויי מקצועי.

הבסיס הרעיוני להפעלת הקהילות נובע מעמדות בשדה מתנסיות ומחקרים בארץ ובעולם המציבעים על כך שמודל הקהילות מספק תנאים כגון: שיח עמידים מתחשך הקשור לפרקטיקה, התאמת לצרכים וליעדים הבית-ספרריים ומעורבות גבוהה של צוותי ההוראה - אשר נמצאו כתרומים לאפקטיביות של תהליכי פיתוח מקצועי.

קהילות מקצועיות לומדות דיסציפלינריות

מודל של קהילה מקצועית לומדת אשר תופס תאוצה רבה בשנים האחרונות בישראל. בשונה מקהילות בית ספריות, קהילות אלו מתחקdot בתחום דעת/תפקיד מסוים והן פועלות אחרי שעונות הלימודים, מחוץ לבית הספר. בשל ההתקשרות בתחום דעת מסוים הן מציאות מוגרת מקצועית תומכת למורים אשר לעיתים הם היחידים בבית ספרם המלמדים את תחום הדעת.

קהילות אלו מקדמות ידע, תוכן וכישורים פדגוגיים בדיסציפלינה ספציפית או בתפקיד מסוים, כדי לתרום להפתחות המקצועית של המורים ובכך לקדם את למידת התלמידים. הדגש בהן הוא על יצירה ושיפור של ידע טובן פדגוגי (PCK - Pedagogic Content Knowledge).

רוב הקהילות הדיסציפלינריות הפועלות ביום קהילאות מונפה: קהילות מורים המובלות על ידי שני מנהים, ופועלות תחת חסותם של גוף אקדמי המכמחה בתחום הדעת. מודל המונפה הינו היררכי ורב-כיווני: הגוף האקדמי מגבש "קהילת מוביילים" המורכבת ממוביילי קהילות השיטה השונות ובמסגרתה רוכשים תוכן דיסציפלינרי חדשני, לצד מיזמי נוחות הנחיה של קהילות למידה. במקביל, תוכנים מקהילת שטח מסוימת מוגזית בקהילה המתמחים וכן מגיעות לשאר הקהילות. בדרך זו התכנים נעים במורוד ובמעלה המונפה, ומאפשרים את העשרה כלל המורים המשתתפים ברשות הקהילות.

קהילות מורים במספרים (נכון לשנת 2023)

קהילות מורים מקצועיות לומדות	השקפה	שנת הקמה של המו"פ
2016	2015	שנת הקמה של המו"פ
כ- 500	1500	קהילות מורים
10000	9000	היקף משתתפים
800	1500	היקף מנהים
40 תחומי תוכן (דיסציפלינות או תפkid)	920 בתים ספר	מסגרות

מה כולל הדוח?

דוח ה- KPI של קהילות הלמידה כולל **7 מדרדים מרכזים** בהם ניתן לראות אמות מידה ביצועיות המעידות על הצלחה.

לכל מדריך מצוינים האתגרים המרכזיים המאפיינים אותו, תיאור של הביצועים שיבטיחו את קיומו וכמה "טיפים של אלופים" המרכזים פרקטיקות מיעילות להבטחת הצלחת המדריך.

למי יכול לסייע הדוח?



על אף שהדוח מתבסס על קהילות של צוותי הוראה, אנו מאמינים שהוא יכול לסייע לכל מי שמתכוון, מוביל או מלווה קהילות למידה מקצועיות –

ולכל מי שimbאש לקדם קהילה אפקטיבית, רלבנטית, אונטנית ומקיימת שמקדמת את המקצועיות הארגונית, ביניהם גורמים כגון:

- מתקנני ומנהלי תהליכי של קהילות לומדים בכל מסגרת ארגונית/אקדמית
- מנהלות ומנהלי בתים ספר והנהגות של רשותות חינוכיות
- גורמי מטה ומחוזות משרד החינוך וגורמים העוסקים בפיתוח מקצועי
- אגפי חינוך חברות ורשותה ברשותות מקומיות
- צוותי הוראה, רכדי מקצועי, בעלי תפkidים [שילוב, הערכה]
- מובילים חינוכיים במגזר השלישי ובחינוך הלא פורמלי
- מובילי פיתוח מקצועי במגזר הציבורי והעסקי

למה כדאי לדבר על KPI?

KPI - אמות מידה ביצועיות המעידות על הצלחה*



כלי לקבלת החלטות
בתכנון ויישום קהילות למידה



מדד ביצועי השיטה
шибטich קהילה אפקטיבית



התבססות על ניסיון עשיר
בஹובלת קהילות למידה



פעולות המקדמות קהילה
שעובדת לאורך זמן

*Kpi.org: "Key Performance Indicators (KPIs) are the critical (key) indicators of progress toward an intended result. KPIs provide a focus for strategic and operational improvement, create an analytical basis for decision making and help focus attention on what matters most."

7 מדדי ה- KPI

מנחה הקהילה מצויה
בכישורים ומילויים
הנדרשים לאתגר

חברי הקהילה בעלי
מוסיבציה לקחת בה
 חלק, ומכוירים **בתועלת**
האישית שהיא מעניקה

הקהילה שומרת על
עקרונות עבודה
מרכזיים:
חקר פרקטיקות ושימוש
בייצוגים, למידה
שיתופית, ושמירה על
מרחב בטוח, סדריות
ושגרות

סוג הקהילה נבחר
בהתאם למטרות
וליעדים שלה

קיים שיתוף
פעולהamazon
ותורם בין בעלי
העניין המובילים
את הקהילה

הקהילה **גולדה** ממנעים
צרכים של למידה
משותפת ושכלול
העשה המקצועית

הפעילויות בקהילה
משמעות על חבריה
במעגלים שונים, ומנעה
שינוי, הרחבה וعشיה
לאורך זמן

01
02
03
04
05
06
07



1. ש�性ת הקהילה נולדת מתוך צורן ורצון לצאת למידה משותפת את הפרקטייה המקצועית של חבריה

מה עשוי לאתגר בנושא זה?

01 התמעה של "התחפשה" לקהילה: רצון להטמעת תונן או מהלך באמצעות קהילה על אף שהזיה לא בהכרח המתודעה הנכונה לאתגר (למשל היה אפקטיבי יותר להטמע באמצעות קורס הירדי או לויי ההטמעה בשיטה, או למידה שמאיצה פרקטיקה מיטבית קיימת, כולל בוחרת בתהיל שבסמהו הוא הפוך לקהילה, ללא בדינה חקרנית וביקורתית של פרקטיקה ואז התאמת להיכתה).

02 לא הבנו למה נכננו – ההצראות לקהילה לא נעשתה מרצונם של צוותי ההוראה או שם לא הבינו את פורמט העבודה והלמידה בקהילות ומה ידרש מהם.

03 בין רצון ליכולת: צוותי ההוראה רוצים למדוד בקהילה אך מסיבות שונות לא מצליחים להתפנות ולהתאים את עצמן ללמידה המשלבת חקר פרקטיקה, בשל המאמץ והזמן הנדרשים מהם גם בין המפגשים, ולא רק במהלכם, ולאורך זמן ממושך ולא רק בתקופה של סדרת פגישות תחומה.

04 קושי למצוא את היחס הנכון בין תמיית גורמי ניהול ומערכות בקביעת המטרות והתקנים של הקהילה לבין הבטחת האותנטיות שלה והיכולת של הקהילה למשת עצמה מתוך מוטיבציה פנימית. ככל שהגורמים ניהוליים מבקשים להציג את המטרות והתקנים, כך גדל הסיכון לחבריו הקהילה לא ירגישו שיכים ולא יניעו את המהלך מתוך רצון פנימי.

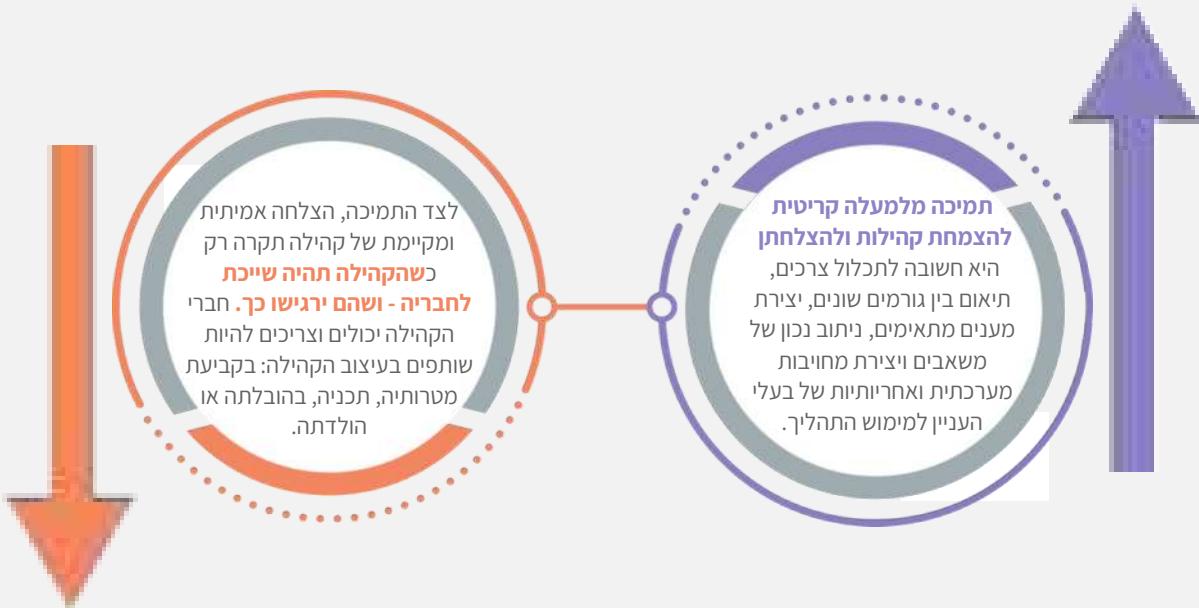
מהם הביצועים שיבטיחו את קיום המدد הזה?

• מודדים שהקהילה קמה מהתוצאות הנכונות – והוכחות היוזמים והמובילים את התהיל משלימים ומאזנים אחד את השני.

• חשוב שהקהילה תקים על בסיס תיאום ציפיות מסודר בין מי שיודמים ומובילים אותה, לבין חבריה, תוך הגדרה משותפת של מטרות הקהילה ופורמת העבודה.



שומרים על איזון נכון בין down-top ל-bottom-up



ייסוד קהילה יצילח אם יקום על בסיס שותפות והדדיות – היכול איתור של המכה המשותף בין מה
שמפעסיק את צוותי הוראה לבין מה שהגורמים היוזמים והמנהלים הקהילה היו רוצחים לקדם.

סיפים של אלפיים

גמ מובילי הקהילה זוקקים לקהילה: חשוב ליצר קהילות-
גם בקרבת מנהלי הקהילות וגם בקרוב גורמי ניהול וההובלה-
מנוהלים, מפקחים, מפ"רים או כל גורם אחר שיוזם או
מוביל את הקהילה. השתתפות בקהילה לומדת מאפשרת
להכיר מקרוב את נקודות החזוק, האתגרים והצרכים של
הلمידה בקהילות.

ממפים: לפניו שמקימים קהילה כדי לסייע את השיטה
ולאפיין את הצרכים והסוגיות המעסיקות את קהל היעד
הפוטנציאלי. המידע שייסוף יכול לשיער בבחירה אופן
הפעולה של הקהילה (פנים מוסדית, רוחנית ועוד) ובפניהם
יזומה למשתתפים פוטנציאליים.

מטרים: קיומ מפגשי חישפה מקדים למשתתפי
הקהילה שהבעו התעניינות או נרשמו להשתתף בקהילה
לומדת, יgeber את הסיכוי שהם "ידעו למה הם הגיעו" ויקצר
את זמן ההסתגלות למודל העבודה והלמידה היחיד של
הקהילות.

"בזמן נכון": לא כדאי להקים קהילה אם אין את הפניות
או היכולת הנדרשת.
למשל, בבית ספר שבו נכנס מנהל לשנתו הראשונה והוא
עוסק בהתקומות ולמידה של התפקיד, יהיה קשה יותר
להבטיח פניות להקמה של קהילה חדשה והפעלה שלה.

01

02

03

04



2. סוג הקהילה נבחר בהתאם למטרות וליעדים שלה



ישנם סוגים שונים של קהילות למידה (לדוגמא: קהילה מקצועית לומדת - PLC, קהילת אנשי מקצוע - CoP) ולכל סוג של קהילה ישנים מספר מודלים להפעלה.

ההבדל בין המודלים השונים נובע, בין היתר, מקהל היעד (הטרגוני או הומוגני, אנשי עסקים או אנשי חינוך וכדומה), אופן מגש הקהילה (פנים אל פנים, באופן מקוון, היברידי וכו'), מוטת ההשפעה של הקהילה (בית ספר, עירוני, מחוזי וכדומה), תחום התוכן שבו הקהילה עוסקת ועוד.

בחירה סוג הקהילה ומודל הפעלה הינה קריטית להצלחת הקהילה.

מה עשוי לאתגר בנושא זה?

01 **"רגע יש יותר מסוג אחד?"** חוסר היכרות עם היתרונות והחסרונות של סוגים שונים של קהילות, עשויים להוביל לבחירה בסוג שאינו מתאים למטרות וליעדים שאנו מעוניינים לקדם.

02 **"נעשה מה שונה"**: בבחירה בסוג קהילה מסוים משיקולי נוחות ולא משיקולים פדגוגיים.

03 **"דיגיטל לשם הדיגיטל"** בבחירה בקהילה דיגיטלית כאשר אין יכולת מותאמת או צורך רלוונטי. למשל בבחירה בקהילה מקוונת לצורכי הוראה עם אוריינות דיגיטלית נמוכה או לאוכלוסייה שקל לה להיפגש פיזיologically ואינה מבוצרת.



מהם הביצועים שיבטיחו את קיום המدد הזה?

בוחנים אפשרויות וחולופות להפעלת הקהילה

הגורם השותפים להקמת הקהילה מכירים את היתרונות והחסרונות של המודלים השונים להפעלת קהילה ובוחנים אותם לפני עיצוב התהילה.

קהילה פנים בית ספרית

פתרון מותאים במיוחד לשנרצה...

לחזק את הקשרים המקצועיים והאישיים בצוות בית הספר.

שתהילך הלמידה בקהילה יכול פתרון בעיה / אתגר מסוותפים לצוות ההוראה הפועלם באופן סבירה

להציג כוחות פנימיים בית-ספריים ומוניגות בגין האמונה על תהילך היפוי המקצועני

להוביל מהלך בית ספרי חדש או להטמעו שינוי

לשמר ולפתח ידע מתקור ובתווך בית הספר

להשתלב בפלטפורמות וסדריות קיימות (כגון: צוותים דיסציפלינריים או שכבותיים)

קהילה חוץ בית ספרית

פתרון מותאים במיוחד לשנרצה...

להעמיק ולשכליל ידע פדגוגי בתחום דעת פ知己, לאור שניי, אתגר או מאפיין ייחודי של אותו תחום המחייב עבודה וליבורן.

לקיום שיח קונקרטי על מיקרו-פרקטיקות בתווך עולם מקצועי פ知己.

להעצים ולהזק מורות ומורים בודדים בתחום המקצוע שליהם בבית הספר.

להגביר מוטיבציה באמצעות שיח בקבוצת שווים.

להגביר רישות וליצור שיתופי פעולה פרויקטים רחביים.

טייפים של אלופים

01 מותר לערבה! אפשר לשלב ולגון בין סוגי הקהילות, למשל להפעיל לסייעין את קהילה באופן פיזי וdigיטלי, או לקיים מספר מפגשים משותפים של קהילות פנימים בית ספריות מבתי ספר שונים.

02 מה עשו אחרים במצב? נלמד מה עבד בኒיטוות מוצלחים של אחרים, שהקימו קהילה הדומה לסוג שבחרנו.

03 להתלבט ביחד: הנה שיח על בחירת סוג הקהילה עם הגורמים שאיתם חשבנו לצאת בדרך למשל- גוף מלאו אקדמי, המנהה, גורמים מחזינים ועוד.



3. המובילים את הקהילה קיים שיתוף פעולה AMAZON ותורם בין בעלי העניין



הקמה והפעלה של קהילת לומדים היא תוצר של שיתוף פעולה בין מספר בעלי עניין. אלו יכולים להיות גורמים שונים במטה המשרד כמו גורמי פיקוח, מומחים דיסציפלינריים וגורמים האמנים על הפיתוח המקצועי. לצדיהם יש גורמי הפעלה שונים כמו מנהלי המוסדות ומנהלים להרחבת בעלי העניין השונים קראו עוד בפרק הנוסף לדוח.

מה עשוי לאתגר בנושא זה?

01 של מי הקהילה חזאת? חוסר תיאום בין הגורמים השונים עלול להוביל לכפויות או לגרום לכך שנושאים שונים "ייפלו בין היכאות".

02 איך עובדים בה? חוסר הבנה של אופן העבודה הקהילתי, מצד הגורמים הסובבים את הקהילות. למשל: ציפייה של גורמי הדראה שהקהילות יפעלו כהריצאות והשתלמות, או רצון של גורמי פיקוח לשתמש בקהילות להעברת מסרים לשטח ולישום מדיניות.

03 מתנגשים: התנגשות בין רצונות ויעדים מנוגדים של גורמים שונים. למשל: מנהלי בתים ספר המעוניינים שהמצוות החינוכי יפעלו במסגרת קהילה פנים בית ספרית, על מנת לחזק את העבודה החינוכית, אל מול המפקחים המקצועיים המעוניינים שהמורים יפעלו בקהילות דיסציפלינריות, כדי לקדם את ההתקפות הпроFESSIONALITY.

04 מי הדיז את הפיתוח המקצועי שלו? הקהילה עלולה להוות מעין איום על מנגנוני פיתוח מקצועייים: למשל, גורמי הדראה מחודים עשויים לחוש שהקהילות מחליפות את תהליכי הפיתוח המקצועיים שלהם מוביילים, וגורמים בפיקוח עשויים לטען שהקהילות אין מקדמות את מדיניות מקצועית ויעדים שהם מציבים.

05 קשיי בذرימת מידע בין מטה לשטח: למשל לגבי הצרכים המדוייקים בהקמת הקהילה, התקנים שנכון לעסוק בהם והמענה שהקהילה אמרה לספק, יכולים להביא לקריאת מצב לא נכון ולניתוב לא נכון של משאבים.

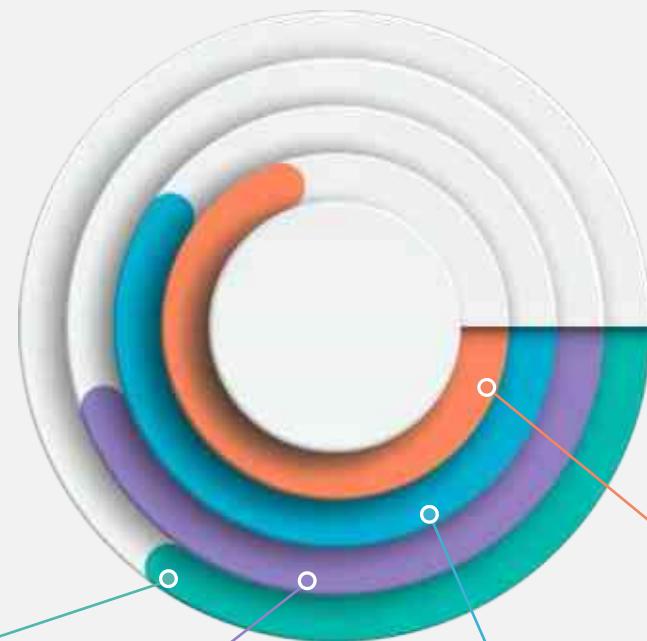


3. המובילים את הקהילה

מהם הביצועים שיבטיחו את קיומם המدى הזה?

עובדים בסינרגיה

הצלחת הקהילות טמונה בחלוקת נכונה בין השחקנים השונים במרחב, ובתקשורת רציפה ביניהם:



הagency להכשרת עובדי הוראה

- הקצאת משאבים
- קביעת מטרות
- הגדרת מסגרות פעולה
- תכנול ובקירה

מו"פ: ידע, התקשורת והערכתה
פיתוח ידע וכליים
והטעמתם
יצירת שותפות ופורומים
לomidah
קיום תהליכי הערכה
מעורבות בתהליכי קבלת
החלטות בכל הרמות

פיקוח מחוזי או משרדי

- פיקוח על עקרונות הליבה
- תמייכה בהקמת קהילות
- וארגונים
- סייע במציאת משאבים
- ובתיחזוק
- תיעוד והערכה

גוף אקדמי מלאו/ או גורם הדרכה מקצועית/ או מרכדי פסג"ה

- ליווי גורמי הניהול האזורי
- בששלבי התכנון
- התקשורת והקשר של מנהלי
- הקהילות
- פיתוח והטמעת כלים
- למידה, מחקר והערכה

רשותות מקומיות או גורמים אזוריים

- חיבור בין קהילות
- מינוף הקהילות למלחכים
- רשותיות

הנוחיה והובלה - מונחי קהילות

- הובלת והנוחיות תhalbין
- הלמידה בקהילה, תוך התאמאה למטרות
- והמאפיינים הייחודיים של כל קהילה.
- חברות בקהילה מוחדים.

ניהול בפועל – הנהלת מוסד / מפמ"ר

- ייזום והקמת קהילות
- מעורבות בקביעת מטרות
- הקהילה
- קיום סדריות ומשאבים
- מהאימים
- תיאום בין גורמי הליווי
- והניהול לבון הקהילה
- איתור גורמי הנהניה
- ותמיכה בהם
- יצירת פלטפורמות
- לעשייה ולהשפעה של קהילה מעבר לגבולותיה

קהילה

צוותי ההוראה נפגשים
למסגרת למידה קבועה,
ועובדים בהובלת מנהה
הקהילה על שיפור דרכי
ההוראה, באמצעות שיטות
של חקר פרקטיקה- ככלומר,
התבוננות על התנהגות
והתנהלות מעשית רוחות
בימים יום בתקופת הלמידה
וההוראה ובcheinה שלה: למטה
לשימוש בעשייה בזווית
להשתמש בה ואיך להוציא
אותה לפועל.

3. המובילים את הקהילה קיימ שיתוף פעולהamazon ותורם בין בעלי העניין

מהם הביצועים שיבטיחו את קיומ המدد זהה? (המשך)

מנהיגות תומכת:

גורמי המנהיגות השונים נדרשים למספר פעולות תומכות:

הmeta הארצי / אגף ההכשרה: הקצתה משבבים ואפשר מסגרות העבודה של הקהילות.

גורמי הפיקוח השונים: שותפות בתכנון והקמת הקהילות, הכרה בערך שלן לקידום איכות ההוראה. תמייה באוטונומיה של הקהילה ובשמירה עליה כ"מרחב בטוח" בו יכולים חברים הקהילה להתבטא בחופשיות.

הפיקוח המחויז: סיוע בלילוי הקהילות, בתייאום מול גופי מחקר וגורמים מלאים, בארגון הקהילות בפועל (בקהילות חז' - בית ספריות).

פיקוח המוצע: מקדם את הקהילה כ'מעבדה' מוצעת לבדיקה נושאים חדשים והובלת תהליכי מוצעים, שותפות בהובלה ותקצוב הקהילות (בקהילות דיסציפלינריות).

גורמי החינוך בראשות המקומית שותפות לתהליכי הלמידה המתרחשים בקהילות, וחיזוק הקהילות כפלטפורמה לפיתוח מוצעים רשותי המוביל תהליכי חינוכיים רשותיים.

לומדים מהטוביים ביותר:

הקהילות מלאות על ידי גורמי מו"פ מוצעים, הפועלים בתייאום עם כלל תהליכי ההדרכה והפיתוח המוצע. הם מסיעים בהכשרת המנהיגים, הקניית כלים מוצעים לתפעול הקהילה, והעמקת התוכן המוצע הנידון בהן.

גוף המכו"פ מכירם את מקומם, נתונים מקום לכוחות הפנימיים של הקהילה לפועל, ולא פוגעים בכך הלמידה הקהילתית. הגוף הממלווים מעורבים באופן מיוחד בשלבי הקמת הקהילה, ובמשך הזמן מצמצמים את מעורבותם לכדי לילוי וסיווע חיצוני.

móvel הקהילה מגיסטים להצלחתה:

МОבילי הקהילה יהיו מי שיזמו, או מוגדרים כאחראים על פעילותה. למשל, מפרק בקהילות חז' בית ספריות או הנהלת ביה"ס בקהילות בית ספריות.

מה זה אומר להוביל קהילה?

• ידיד צוותי ההוראה להצטרף לקהילה למדיה, ויצירת האפשרות עבורם להשקיע בכך את זמן הפיתוח המוצע שלהם.

• דאגה למשאבם הנדרשים לפעילויות הקהילות: מקום מתאים, זמן קבוע למפגשים, ציוד רלכנטי, כיבור ועוד.

• תמייה בתהליכי השינוי שהקהילה יזמות ומרחיבים את מעגל ההשפעה שלן למרחבים שונים (ביה"ס / דיסציפלינה / תחום עניין אחר).

• הכרה בחופש הפעולה הנדרש להצלחת תהליכי הלמידה בקהילות, והענקת מרחב לניהול עצמי ללא מעורבות יתר או תכתיים.



3. המובילים את הקהילה קיימ שיתוף פעולהamazon ותורם בין בעלי העניין

טיפים של אלפיים

01 להסכים על חלוקת התפקידים ותחומי האחראיות בין כל הגורמים היוזדים והמובילים של הקהילות כבר בתחילת הדרך.

02 ליצור שגרות של תקשורת רציפה בין כל הגורמים לצורך סנכרון ושיתוף פעולה מיטבי.

03 ליצור מנגנוני איזון ובילימה שישמרו על מנהיגות מעורבת ותומכת אך לא קבועה. למשל, להקים צוות משותף עם נציגות מכלל הגורמים, שלוווה את הקמת הקהילות והפעלה שלהן. כך ירגשו כולם שהקהילות הן גם 'שליהם', ויכללו להשפיע על התכנים הנידונים בקהילות, והיעדים שהן מקדמות.



4. הקהילה נפגשת תוך שמירה על עקרונות עבודה מרכזים:

חקר פרקטיקות ושימוש בייצוגים, למידה שיתופית, בניית אמון ומרחב בטוח ושמירה על סדריות ושגרות.

קהילה הלומדים תקפיד על עקרונות עבודה מרכזים הכלליים, בין השאר, חקר פרקטיקה מבוססת ייצוגים. ככלומר, צוותי ההוראה בקהילה מתבוננים בייצוגי ההוראה (כגון: עבודות תלמידים, וידאו מהכיתה, סיפור בעל-פה של אירוע), חוקרים אותו ומתכננים חלופות הוראה לאור התובנות. ניתן לקרוא עוד על עקרונות אלו בפרק הנספחים בדוח.

מה עשוי לאתגר בנושא זה?

01 הריגלים בעקבות השתלמות מקצועית מסורתית המבוססת הרצאות והקניית תוכן: יהacen פער בין תפיסת והרגלים של תהליכי פיתוח מקצועים המדגישים הקניית ידע ותרגולים "בשים", לבין תפיסת הלמידה בקהילות המתבססת על התנסות فعلיה בשדה וחקירה עצמית. פער זה עשוי להתבטא במתחם במונגוליות מתאימים לילוי הלמידה ולהכרה בידע, במילוי תפקידם ובתפקידים המקצועיים המתקיימים במסגרת.

02 לא ממהרים להתמסר: חקר פרקטיקה מחיבע עשייה פעילה הכוללת הבאת ייצוגים מהשוח וחיתוך פומבי משותף שלהם. זו צורת למידה שחלק מצוותי ההוראה לא מרגלים בה ואשר ליקח זמן לבסת (הרגלים של למידה פעילה, פתיחות רגשית, תחשוה של מרחב בטוח, אמון בין חברי הקבוצה ועוד).

03 קשיי לשתף ולחשוף את העשייה: היעדר תרבות של שיתוף, בעיקר בקשרים ובכישלונות שם קיימות הزادנות ממשמעותיות למידה.

04 מוגנים: עבודה במודל לא סדור או לא שיטתי עלולה להוביל לחוסר פרודוקטיביות, לשיח ردוד שלא מאשר יצירת משמעות או לדין ללא תוקף ומהימנות של התוצרים הקשורים אליו.



4. הקהילה נפגשת תוך שמירה על עקרונות עבודה מרכזים:

• חקר פרקטיקות ושימוש בייצוגים, למידה שיתופית, בניית אמון ומרחב בטוח ושמירה על סדריות ושגרות.

מהם הביצועים שיבטיחו את קיום המدى הזה?

যוצרים אמון ומרחב בטוח

בנinit התהיליך והקדשת חלק נכבד מהזמן במפגשים, ליצור מרום ייחודי המאפשר אווירה של אמון ומרחב בטוח, פתיחות, העידר ושינוי שיפוטיות ואך תמייה וירגון הנובעים מערבות והזדהות הדדית. האמון והמרחב הבטוח הם תנאים הכרחיים ללמידה אונטנית מהצלחות וביקר ללמידה מכישלונות וטעויות של יומם. בתגובה הבית ספרית צוותי ההוראה פעילים לרוב בלבד בכתה, והשיטוף או החשפה מקשורים לרוב לתהיליכי הערכה מול צופה בתפקוד פיזיולוגי או ניהולי, ולא ללמידה ללא שיפוט. תנאי ספר לאפשרות לפתח את דלת הכתה, לייצג את ההתרחשויות כפי שהואolkabel משובב, הוא קיומו של בטחון פיסיולוגי, אמון ואמפתיה שמאפשרים הכללה ואווירה תומכת ובקבוקית - למידה משמעותית וishiמה.

חוקרים את הפעולות שלנו

הלמידה בקהילה מתבססת על הכרה בידע המקצועי הרוב הטמון בחוויות היומיות של צוותי ההוראה באמצעות ישום גישות שונות לחקר הפרקטיקה, המאפשרים לחזור את התנסות ולהפיק ממנה תובנות רלוונטיות. צוותי ההוראה לא מקבלים 'תוכן' אלא מבצעים רפלקציה שיתופית על עבודותם: אוסףם ומנתחים נתונים מהשיעור, בוחנים ראיות/יצוגים באשר ליחס בין המטרות השכיביו, שיטות ההוראה בהם נקבעו וтворכי הלמידה של תלמידיהם, מסיקים מסקנות על פי הממצאים ועורכים שינויים לשיפור.

למידה מבוססת יצוגים

לב מפגשי הקהילה הוא חיבור של עמידים שורצים לשפר את פרקטיקות העבודה שלהם ומקפידים על עבודה שיטית, שימוש בפורמטים קבועים, יצוגים ועדויות מהعشיה היומיומית (הקלטות, תמלול, צילום, תוצרים הקשורים לתהיליך גגון עבודות תלמידים, סייפור בעל-פה של אירוע וכד') – במקומם על תחושים או מחשבות תיאורתיות.

למידה על למידה

הלמידה בקהילה מהווה תמונה מראה (מודלינג) ללמידה אותה שואפים לישם בכיתה. מבנה הלמידה הוא סדרני: רוב הזמן מוקדש לשיח ויוצרה של צוותי ההוראה, וחלק קטן מוביל על-ידי גורמי הנהנאה המתנהלים יותר כשותפים מוביילים מאשר כ'ידיעי כל'. חווית למידה באמצעות הבניית ידע באופן פעיל ושיתופי מאפשרת לצוותי ההוראה לישם שיטות דומות בcities.

הLEARNDERS מובילים את הלמידה

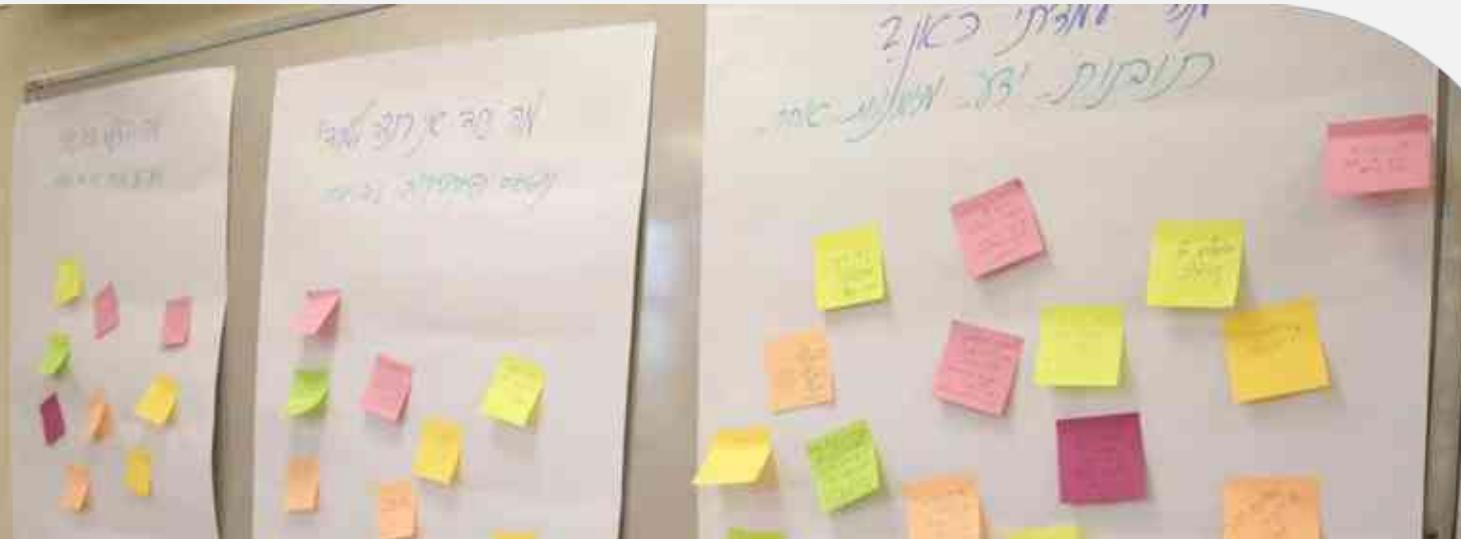
הידע הנוצר בקהילה מפותח מתוך שיתוף שוויוני, ותרומה של כל אחד מהמשתתפים. צוותי ההוראה אוספים נתונים המשמשים כבסיס לתהיליכי הערקה עצמית מעצבת, המתקיימים לאורך כל תהיליכי הלמידה בקהילה. המעורבות הפעילה של צוותי ההוראה מגבירה את האפקטיביות של הלמידה והידע המקצועי שלהם, וכפועל יוצא משפרת את ההוראה בcities.

שוברים את המחיצות בין הלמידה לעשייה היומיומית

הלמידה בקהילה פורצת את גבולות המפגש ומתקיימת גם בין המפגשים, בעבודה א-סינכרונית: התנסות בשיטה, חקירה של ההתנסות והבאת יצוגים ועדויות, תקשורת יזומה ולא פורמלית בין המשתתפים והבאה של יצוגים ותובנות חזרה למפגש בעקבות כל הפעולות שבוצעו רום ההתנסות.

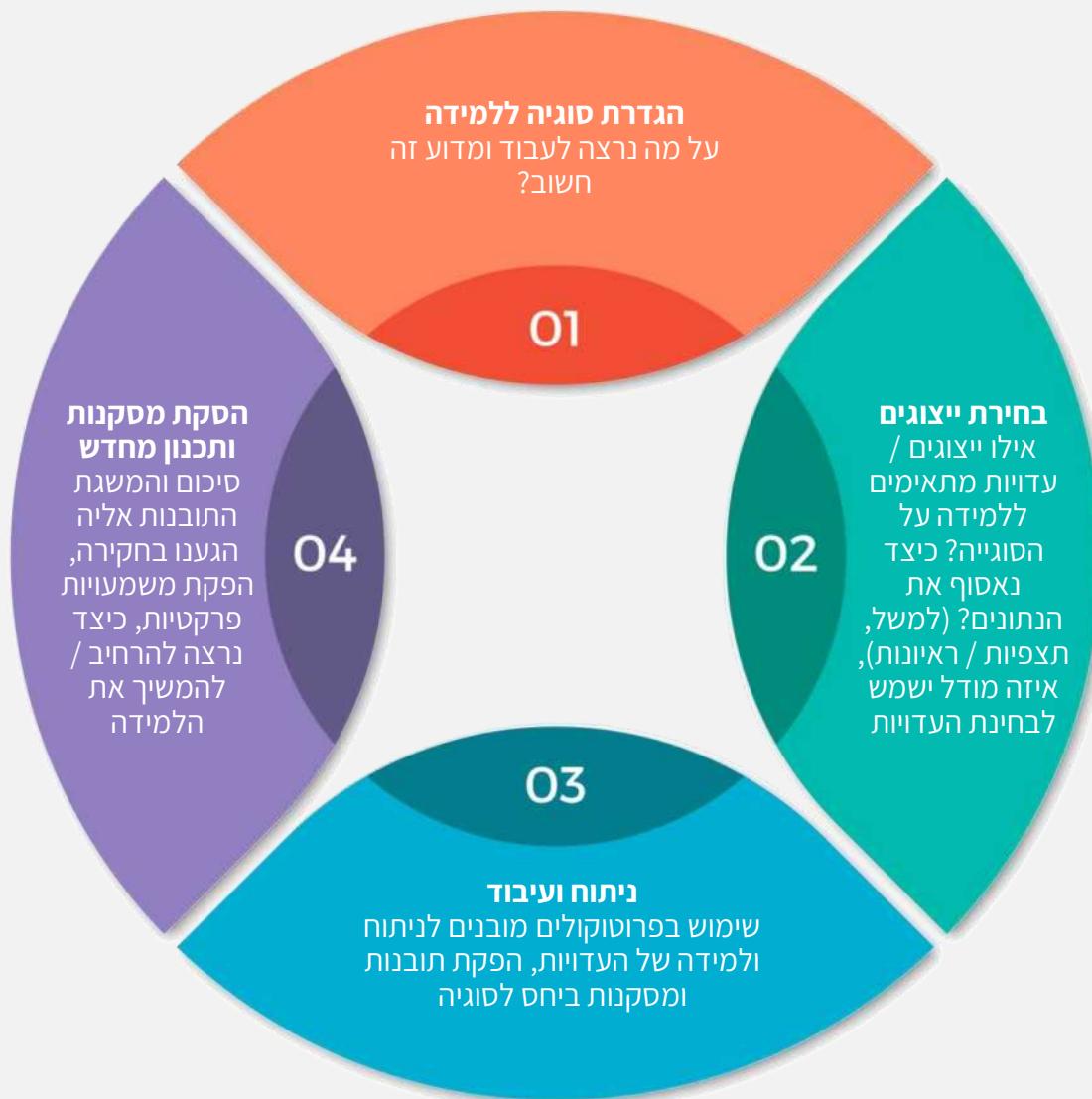
פורטס למידה מוחזרי

תהליך הלמידה בקהילה הינו מוחזר ובנו ממספר שלבים מרכזים. מוחזר הלמידה מאפשר להעמק ולקדם פתרונות לסוגיות ואתגרים באופן שיטתי ותרום לשיפור מתחם.



4. הקהילה נפגשת תוך שירה על עקרונות עבודה מרכזים:

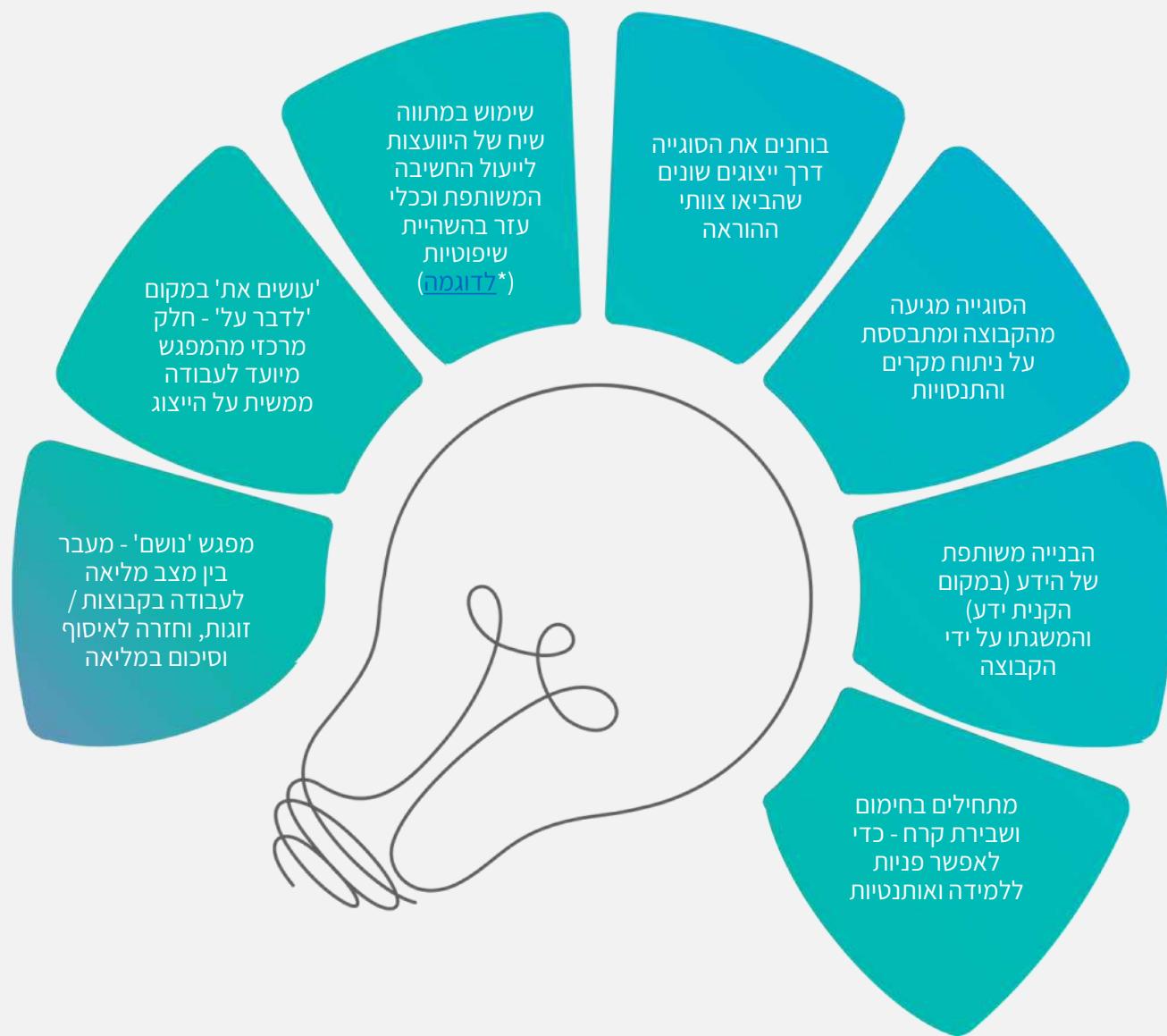
• חקר פרקטיקות ושימוש בייצוגים, למידה שיתופית, בניית אמון ורחיב בטוח ושמירה על סדריות ושגרות.



4. הקהילה נפגשת תוך שמירה על עקרונות עבודה מרכזים:

חקר פרקטיקות ושימוש בייצוגים, למידה שיתופית, בניית אמון ומרחב בטוח ושמירה על סדריות ושגרות.

עקרונות למפגש קהילה מיטבי



*עוד על מתווי שיח - בפרק הנספחים



4. הקהילה נפגשת תוך שמירה על עקרונות עבודה מרכזים:

• חקר פרקטיקות ושימוש בייצוגים, למידה שיתופית, בניית אמון ורחיב בטוח ושמירה על סדריות ושגרות.

טיפים של אלופים



01 טקסיות: הקפדה על סדריות ושגרות קבועות, שמחזק את האמון במנגנון, מסייעות בبنית הרגלים, וכך מגבירות מחויבות וпродוקטיביות של הקהילה. התנהלות סדירה ושיטות מחזקת את מהימנות ותוקף התהילה ומבטיחה גם רצף וגם העמeka.

02 קהילה חייה: לצד החשיבות באמצעות "טקסים" (עבודה שיתית על-פי מודלים ומוחורי למידה), הלמידה בקהילה צריכה להיות 'חיה' ולא נוקשה, תוך שמירה על גמישות כל שנדרש כדי להתאים לצרכיה.

03 לנשות: מתן מקום קבוע למפגש חברתי ואורורו רגשי, אך לא כזה שסוחף והופך לחלק מרכזי במפגש. שמירה על איזון שלא פגוע במקצועיות וברצף של הלמידה.

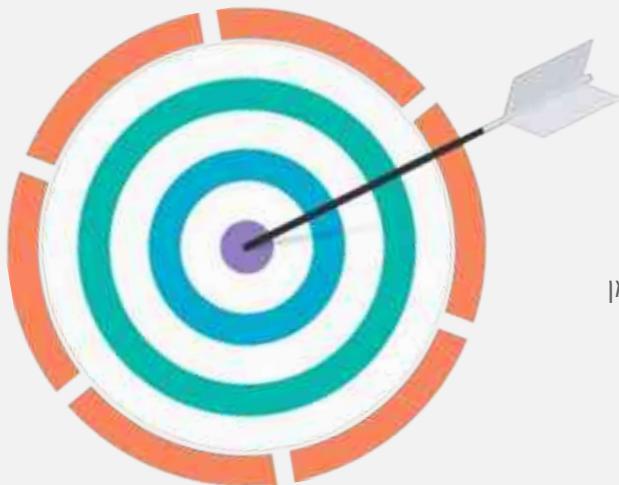
04 דיגיטל שמחזק קהילה: שימוש באמצעות דיגיטליים לטובות ניתוח ייצוגים ושיטופים שונים (הקלטות שיעור או הדגמת שימוש בכלים דיגיטליים). כדאי להימנע משימוש באמצעים כאשר לב המפגש נועד לשיעור מוחות ופתרון בעיות המכירותיים חשיבה מעמיקה ו互動 רاكتיבית חברתיות קרוביה וקולחת.

*פרוטוקול אפשרי למידה על בסיס ייצוגים - בפרק הנפתחים



5. בתועלת האישית שהוא **מעניין**

מה עשוי לאתגר בנושא זה?



- 01 צוותי הוראה המונעים משיקולים חיצוניים כמו גמול השתלמות או נוחות טכנית.
- 02 ביטויים של ציניות כלפי הלמידה הקהילתית, הדורשת פתיחות, כנות ושיתופיות.
- 03 צוותי הוראה שהתרגלו לנוחות שבkesheha פסיבית שיש לעיתמים בהשתלמויות מושנים קודמות ויתקשו להבין את הצורך והערך במערכות אקטיבית.
- 04 לחץ על הנהלת המוסד וצוותי ההוראה ללמידה בזמן קצר, להציג תוכניות בטוויח מהיר (למשל: שיפור היישgi לומדים), זאת על אף הקושי להראות השפעה ישירה של עבודות הקהילה על העשייה בכתה. לחץ זה עלול להוות חסם להצטרפות לקהילות שללמידה בהן מצטיררת כריכה למרחקים ארוכים ולא כתהlixir שמחייב תוכניות מהירות בשטח.



5. בתועלת האישית שהוא מעניקה חברי הקהילה בעלי מוטיבציה לחתת בה חלק, ומכירים

מהם הביצועים שיבטיחו את קיום המدد זהה?

דגש על העצמה ומובילות של צוותי ההוראה

הבנה שצוותי ההוראה יודעים את עבודתם ותפקיד גורמי הפיתוח המוצע הוא לתת להם את הבמה והמרחב לבחון את עשייה שלהם, בקבוצת עמיתים הגדלה יחד מתוך תחושת אחריות כלפי המוצע.

של מי התוכן זהה?

צוותי ההוראה משפיעים על בחירת התכנים בהם עוסקת הקהילה, ודנים בסוגיות שבאמת מטרידות אותם. גם כאשר הנושאים שהקהילה עוסקת בהם נקבעו 'מלמעלה', לצוותי ההוראה יש מרחב בחירה בהבאת הייצוגים ומיקוד הדין שמתפתח בקהילה.

לומדים איך ללמד

קהילה הלמידה עוסקת בהשבחת דרכי ההוראה, באמצעות מיקוד בחקר הפרקטיקה של הוצאות, בשונה מדגמים אחרים של פיתוח מתקנים מתחממים בחקינה של ידי גורם חיצוני. תחושת ההעצמה הנובעת מכך מסייעת לתחושות המוטיבציה של צוותי ההוראה.

on hands - לא נשארים בתאורה

- הלמידה בקהילה חזורת ומשפיעה על העשייה בשיטה, כוללית יצאה להתנסויות חדשות ושיח בעקבותיו, לקרהת אימוץ דרכי ההוראה חדשים.
- עבודות הקהילה מסייעת לפתרון בעיה אואתגר המעסיקים את צוותי ההוראה, והם מודחים על כך שהשתכללו בעשייה שלהם בעקבות פתרונות אלו.

מחזקים את החוסן ורוחות המורים

- הפגיעה תחושות בדידות המורה באמצעות ייצור מרחב חברתי לשיח, הזרה ומחשבה, ושיתוף בהצלחות וכישלונות.
- שיתוף ועיבוד רגשי של התנסויות החינוכית המסייעים לתמודדות עם שחיקה ומניעה של נשירה ועזיבה של צוותי ההוראה.
- המעורבות הפעילה של צוותי ההוראה בעבודת הקהילה, תוך התנסות ותרגול עצמאיים, מחזקים את תחושת המمسؤولות והאמון שלהםVIC ביכולתם לשדרג את הממיוניות המוצעית שלהם באופן מתמשך.

זכרים למה אנחנוओבים את המוצע שלנו

- הרחבת הרשות המציעית-חברתית של צוותי ההוראה, ייצור קבוצת שווים מוצעים ובסיס לשיתופי פעולה.
- שיתוף הדדי בפרקטיות, רעיונות ופתרונות מהניסיוני האיש שליהם. חשוב במיוחד לצוותי ההוראה חדשים או למורות ומורים ייחדים בבית הספר בדיסציפלינה שלהם.
- ייצור שפה פדגוגית משותפת המחזקת את תחושת השיקות המוצעית של צוותי ההוראה.
- חיזוק היצירתיות, הפעლנות והיזמות של צוותי ההוראה, יצרת פלטפורמה לביטוי יכולות וכישוריים אישיים, באמצעות היוזמות שמקדמת הקהילה.
- מטען מקום גם ללמידה אగבית הנוצרת תוך כדי עשייה וסביר צורך אמתי של הלומדים – והכרה באפקטיביות של למידה כזו.



5. חבריו הקהילה **בעלי מוטיבציה** לקחת בה חלק, ומכירים בתועלת האישית שהוא **מעוניין**

טיפים של אלופים



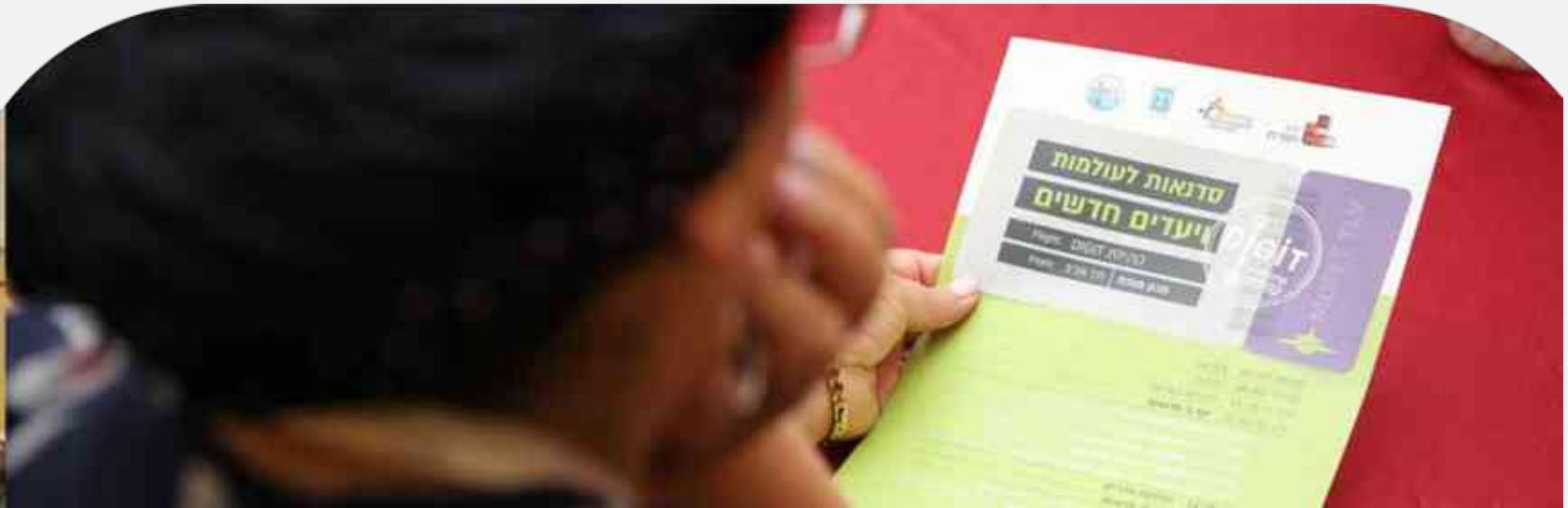
01 הצמתת מנהיגות בגין: הפיכת חברי הקהילה לכוח מוביל בבית הספר / בדיסציפלינה באופן שמחזק את מעמדם המకצועי ואת תחושת הערך שמעונייקה להם הקהילה. ניצול מגנוגני תמרוץ והוקה (ע"פ האפשרויות בgef"ן ובמסגרת אפשרויות שבהסכמי השכר) על מנת לחזק את חברי הקהילה.

02 נראות: פרסום בית ספרי של תוכרי עובdot הקהילה, ורחיבת מעגל ההשפעה שלה.

03 הכל ייחסים: קידום שיח אונטני ומעורבות של המשתתפים באמצעות חיזוק היחסים בין לבין עצמם ויצירת אווירה של אמון, מרחב בטוח ופתיחה.

04 מתאמים ציפיות: קיום תיאום ציפיות מסודר בין מוביל ויוזמי הקהילה לבין החברים בה, ביחס למטרות המצויפות.

05 רלוונטיות: ביסוס הלמידה בקהילה על סוגיות שהן רלוונטיות לעשייה של צוותי ההוראה.



6. גורמי הנחיה מiomנים ובעלי הכישורים הנדרשים לאתגר

מה עשי לאתגר בנושא זה?

- ג' פדגוגיה וגם הנחיתת קבוצות:** קושי לאוצר מנהhim המשלבים ניסיון וידע פדגוגי, יחד עם מיומנויות של הנחיתת קבוצה (כגון: התחמודות עם התלמידיות, איזון בין תוכן לתהילה, אפשר ריבוי קולות בקבוצה ועוד).

הנחיה ולא הדרכה: היעדר הבנה של המודל הקהילתי וחוסר ניסיון / או מיומנות לתקוף בשותפות של הובלה ולא בניהול ובמסירות ידע.

כמה זה שיש שניים: במידה והקילה מונחת ב-*co*, יש צורך בשלות מڪוועיט, מיומנות, תיאום רב ושיתוף פעולה נרחב של צוות המנהhim.

לא כל מנהה עובר טוב מסך! הנחיה במדיום דיגיטלי דרושת מיומנות ושיליטה בכלים אחרים מלבד המרחב הפיסי.



מהם הביצועים שיבטיחו את קיומ המدد הזה?

הנחיית קהילה מחייבת התמקצעות שלא בהכרח רוחת בהוראה היומיומית ביכרות לא כל מקרה מיוחד מחייב מהקומות שבלוט. גורמי ההוראה צריכים להיות בעלי ידע ומיומנויות ייחודיים:

בגובה העוניים:
הובלת הקבוצה מתווך
שותפות ולא מתווך
סמוכות באופן שמאפשר
למשתתפים ללמידה אחד
מ班车



ניסיוני פדגוגי מהשיטה:
ניסيون בהוראה, היכרות
מקרוב עם חי' היומיום
של צוותי ההוראה,
הקשיבים והאתגריים
בעמידה מול כיתה
ומוכרים המערכם

**יכולת לבסס יחשוי קירבה
ושיתוף פעולה:** באמצעות
הקשבה ופתחות לנקודות
מבטשות לצד שמירה על
גבولات והתחומות עם
התנגידויות.

יכולת להפעיל גמישות:
מיומנות זההו המצב בקבוצה כדי לאזן נסوان בין תוקן (עיסוק במשימה) לבין תחיליך (עיסוק באנשים ובערכות היחסים).
המיומנות מחייבת את יכולת יצאת מהתוכניות המקוריות בעת הצורך ולהתגמיש בהתאם.

6. גורמי הנחיה מiomנים ובעלי הכישורים הנדרשים לאתגר

"אחד משלנו" או אורך לרגע?



להנחות ב-co? או לא להנחות ב-co?

ישנן קהילות הפעולות במודל הנחיה ב-co ובן שני מנהים המייצגים עולמות שונים.

- חרונות להנחיה ב-co**
- לא חסכו
 - מחייב זמן ומאץ לגיבוש ויחס
 - עבדודה וסנקורי בין המנהלים
 - הקבוצה עלולה ליפול קורבן למאבקי כוח בין המנהלים
 - 'המנחה טוב - המנחה רע' הקבוצה עלולה לייצר תחרות בין המנהלים



- יתרונות להנחיה ב-co**
- תמיכה הדדית - ברמה הפרטית,
 - רענוןת ורגשות
 - מודלינג ליחסים הרצויים בקבוצה
 - הכשרה מנהים צעירים באמצעות שיבוץ עם מנהים ותיקים
 - הפריה הדדית - גיוון ועושר בסגנון ובגישות ההנחיה, بما לרובו נקודות מבט והשకפות עולם
 - אידן ומיתון הדדי במקורה של מעורבות / הדדיות יתר

6. גורמי הנחיה מiomנים ובעלי הקשרים הנדרשים לאתגר

טיפים של אלפיים

01 גם למנהל הקהילה יש קהילה

קיים מסגרת ההכרה ולויו המבוססת על התנשות מקבילה, שתעניק למנהל את הכלים והתובנות להצלחה בתפקיד. הקמת מעטפת ליווי והכרה למנהל ופיתוח כלים ומתקודות להנחיה, חשובים למקצועיות המנהלים. יש לאפשר ליווי אישי לצורך בנית תוכניות מותאמות.



02 מנהה קהילה שהוא חבר קהילה

קהילות מתחוץ הקהילות עצמן. חווית ההשתתפות בקהילה מהוות תשתיית ה�建ית מצוינת.

03 תיאום ציפיות הדוק

לגביו אופן ההנחיה בקהילות במידה, ובHIRה במנחים בעלי רצון ללמידה ולהתפתח במודול הנחיה על המבוסס על ניהול עצמי ומעורבות גבואה של חברי הקבוצה.

04 הגדרת מידי הצלחה

ההנחיה עם מידי הצלחה של קהילה למשל: מידת היישום של תוכרי הלמידה, שיבוי מוכח בשיטות ההוראה ועוד. כל אלו יכולים לסייע להם להפעיל את הగמישות הנחוצה ולצד זה לשמר על המוסגרת והשגת המטרות שהוגדרו.



7. הפעולות בקהילה נמשכת למשך זמן, משפיעה על חבריה • במעגלים שונים, מנעה שנייה, הרחבה ועשייה

מה עשוי לאתגר בנושא זה?

01 **מידה אחת לא מתאימה לכלום!** שימוש במידדים הרווחים בפיתוח מקצועני של צוותי הוראה, לא מתאים להערכת הלמידה בקהילות לומדות, המבוססות על תפיסות ושיטות שונות בתכלית.

02 **בנייה תוכניות התפתחות מקצועית על בסיס שניתי** גורמת לבחינות מחודשת כל שנה האם להמשיך עם הקהילה או לא, במקום ראייה רב שנתית.

03 **תחלופת משתתפי הקהילה** או מוביליה, גורמת לדעיכתה במקום תפיסה של מגנון קבוע לחבריו משתנים במשך שנים.

04 **קשה עד בלתי אפשרי למדוד** ולהעיר את ההשפעה של קהילה על התלמידים והتلמידות בשיטה בפועל בគיתה.

05 **תקנות שווא שקהילה "תנגן עצמה"** לאחר זמן מה, גם ללא מימון או ללא מובילים פעילים.

06 **באמת הוטמע?** שביעות רצון גבואה של המשתתפים בקהילות עלולה להטעות, משום שהוא לא בהכרח מעידה על הטמעה ויישום נרחב של הידע והכליים שפותחו בקהילה.

07 **השתלבות של משתתפים חדשים:** הצורך בקבלת משתתפים חדשים בכל שנה ושיילובם בקהילה מתפרקת תוך שמיירה על רלבנטיות למשך זמן.

08 **שינויים בשוק העבודה:** תחלופה גבואה של גורמי הנהנזה, לעיתים עקב תגמול לא הולם או חוסר הבטחת תעסוקה ארוכת טווח.

מהם הביצועים שיבתו את קיום המدد הזה?

יסודות הקהילה מפעלים לשניה הארגונית היומיומית

- הקהילה ממשיכה להתקיים למשך זמן, באופן יציב ושיטתי גם כאשר מצטרפים חברים חדשים.
- דפוסי למידה של הקהילה מחללים אל שיטות ההוראה של חבריה.

לא מחייבים אופנות - דוגמים לתנאים שיביאו להצלחה למשך זמן!

שמירה על גודל אופטימלי של משתתפים: גודל קבוצה המאפשר אינטימיות והפריה הדידית שתaniu לפועלה. מספר אופטימלי נע ממוצע החל מ- 7 משתתפים ועד 20-15.

קבוצה קטנה מדי תהווה על יצירת אינטראקציה מפורה, קבוצה גדולה מדי תפגע באפקטיביות של הקבוצה ותגרום לחלק מהמשתתפים "ללא ליאבוד".

לא מועדן של קבוע: צוותי ההוראה יכולים להתחלף, הקהילה ממשיכה. לא רואים בעדיבה של חלק מחברי הקהילה כסימן דרך.

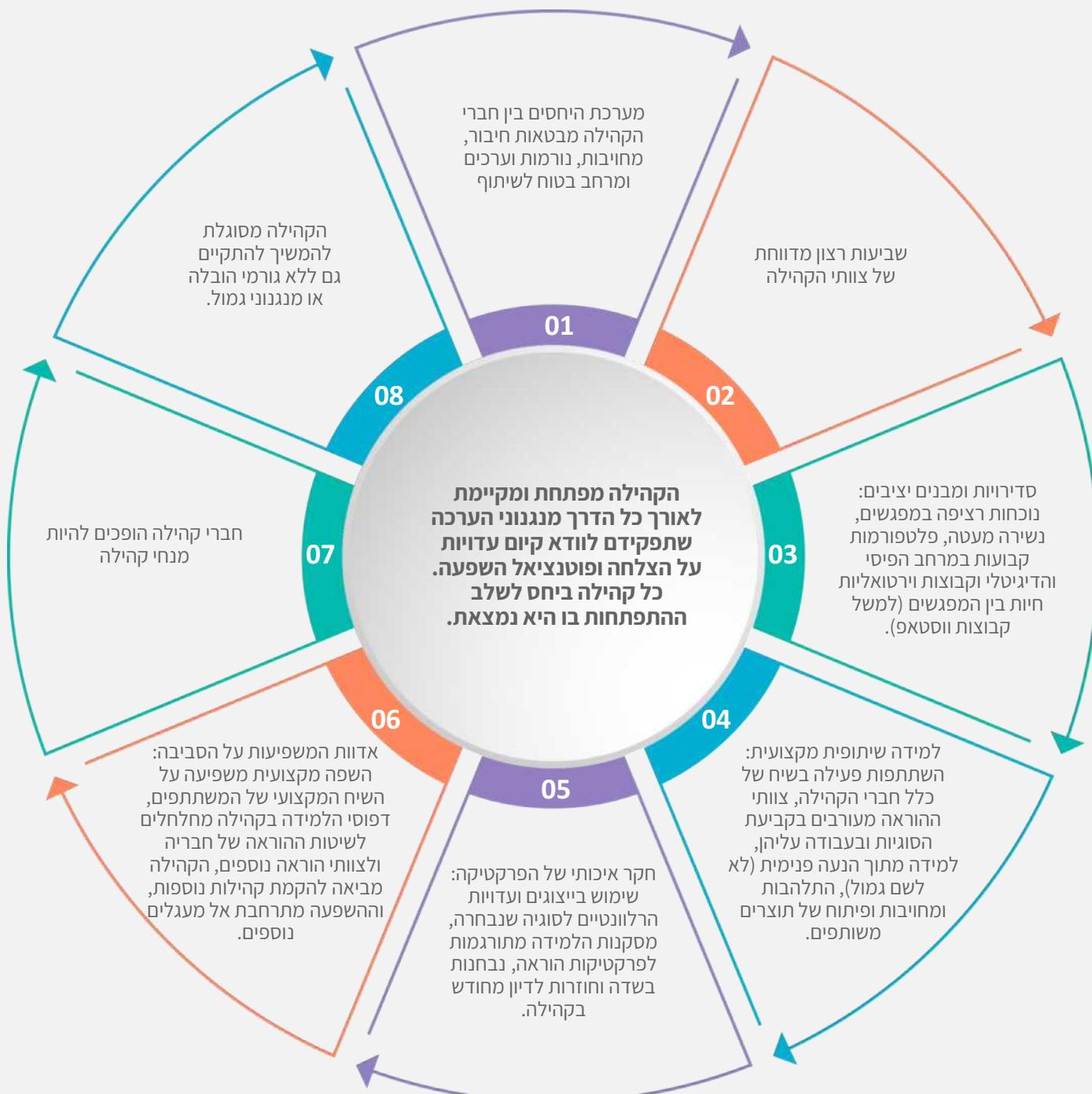
המודים הוא המסר: מקום מגש מסודר, נעים, מזמן, נכון, כיבוד – חשובים ליצירת אינטראקציה חברתית ולפניות ללמידה. כמו כן, חשוב שתהיה גישה לכליים או ציוד החשובים בתחום הותן הרלבנטי לקהילה.

עלות שליחת פוחתת: כדי לעמוד בהיקפי פעילות גבויים, יש צורך למתן את השקעה התקציבית למשך זמן, אך לא לבטל אותה. קהילה בוגרת המקיים סדרירות למשך זמן יכולת להפחית את השקעה הכספייה הנדרשת בה וכך להבטיח היקפים גדולים יותר של קהילות לומדות במערכות, זאת מוביל לפגיעה בתגמול ההולם לנורמי הנהנזה והboveלה שלהן.



7. הפעילות בקהילה נמשכת לאורך זמן, משפיעה על חבריה • במעגלים שונים, מניעה שנייה, הרחבה ועשיה

סמכני הצלחה של קהילה לומדת לאורך זמן



7. הפעילות בקהילה נמשכת לאורך זמן, משפיעה על חבריה • במערכות שונים, מניעה שנייה, הרחבה ועשיה

טיפים של אלופים



01 להגדר מראש את המדרדים והאינדייקציות המעידים על הצלחה, באופן ספציפי לכל קהילה ובראייה ארוכת טווח.

02 להגדר את עבודת הקהילה כתהlixir רב שנתי המכחיב ולשמור על סדריות ושותפות רב שנתיות, תוך הותרת מקום לגמישות ושינוי בעת הצורך.

03 לא נרדמים בשמירה: לעשות עצירות להתבוננות והערכה לאורך כל הדרכך, לוודא שמתקימים סממני הצלחה ולבדק מה צריך לעשות כדי לשפר את פוטנציאל ההשפעה.

04 להפיץ את רעיון הקהילה: לקדם נראות של תוצרי הקהילה והוקמה על עשייתה, במרחביו העשייה הרלבנטיים (בתים ספר / מרחבים דיסציפלינריים) גורם ממשיכה ועל מנת לחזק את תחושת הגאות והמיומש של חברי הקהילה תוך הגדלת תחושת התגמול מעצם לקיחת החלק בתהlixir.



נספח מקורות ורחבות

מהלך 'השכפה'



צוות הכתיבה והפקה של הדוח

מכון מופת

דר' אסף עמיית – מנהל יח' הרישות
דר' טלי ברגליס-שפירא – קהילות מקצועיות לומדות
דר' יונתן מנדרס – קהילות מקצועיות לומדות
מירב ברקת – השקפה
דר' עדי מנדר, השקפה
הدس פלש – מנהה, השקפה
דר' תמר קנור פורמן – השקפה

שותפים נוספים

ายיל רם, לשעבר, סמנכ"ל מינהל עובדי הוראה, משרד החינוך
עינת רום, מנהלת האגף פיתוח מקצועית, עובדי הוראה, משרד החינוך
הדר גפני, מכונה על תוכנים ותוכניות בפיתוח המקצוע, משרד החינוך
פרופ' אדם לפסטין, האוניברסיטה העברית ירושלים
סיגלית גולדטער – מפקחת על הפיתוח המקצועי, מחוז צפון, משרד החינוך
דר' צביקה אריכא – מפמ"ר פיזיקה, משרד החינוך
ענת יצחקי – אגף שחר, משרד החינוך
מור תירוש – רכזת אזור, השקפה
הילה יונשטיין – לשעבר חברת צוות השקפה, מכון מופת
גלית אטיאס – מנהלת בית"ס, השקפה
הילה ברגר – מכון באור
הدس מיטב – מנהה, קהילות מקצועיות לומדות
סטפני ביסמוט – מנהה, קהילות מקצועיות לומדות
מלכה קרן – מובילת קהילה, קהילות מקצועיות לומדות

מתודיקה למידה אפקטיבית

מיקה דמארי
דר' שלמה אברמוביץ
גדעון זילר

