

ג'וינט-מכון ברוקדייל

לגרונטולוגיה והתפתחות אדם וחברה



השתלמות לסגל בכיר במערכת החינוך
בנושא קליטת תלמידים עולי אתיופיה

דו"ח הערכה

מלכה כורזים פאולה כאהן

ד ו " ח מ ח ק ר

התכנית התבצעה על-ידי ג'וינט-ישראל
בשיתוף משרד החינוך והתרבות,
האגף לחינוך הדתי, המטה לקליטת עלייה

דמ-228-95



BR-RR-228-95

השתלמות לסגל בכיר במערכת החינוך

כורזים, מלכה



0026590001003

ג'וינט - מכון ברוקדייל מהו?

מרכז ארצי למחקר בתחומי הזיקנה, התפתחות האדם ורווחה חברתית בישראל, שהוקם ב-1974.

ארגון עצמאי ללא כוונת רווח, הפועל בחסות הג'וינט העולמי (AJJDC) וממשלת ישראל.

צוות של אנשי מקצוע המקדישים עצמם למחקר יישומי בסוגיות חברתיות בעלות קדימות עליונה בסדר היום הלאומי.

קבוצת חשיבה המחויבת לפרסום ממצאיה כדי לסייע לקובעי מדיניות ולספקי שירותים לתכנן וליישם תכניות רווחה.

המחקר מתבסס על גישה בין-תחומית ומתמקד בחמישה נושאים עיקריים:

- ♦ גרונטולוגיה
- ♦ מדיניות בריאות
- ♦ קליטת עלייה
- ♦ ילדים ונוער עם צרכים מיוחדים
- ♦ מוגבלות



BR-RR-228-95

c.3

BR-RR-228-95 /
C-3
26590

השתלמות לסגל בכיר במערכת החינוך בנושא קליטת תלמידים עולי אתיופיה

דו"ח הערכה

מלכה כורזים פאולה כאהן

התכנית התבצעה על-ידי ג'וינט-ישראל בשיתוף משרד החינוך והתרבות,
המינהל לחינוך הדתי, המטה לקליטת עלייה

ינואר 1995

ירושלים

שבט תשנ"ה

23.1.95

ג'וינט-מכון ברוקד"ל לגרונטולוגיה
והתפתחות אדם וחברה
ת"ד 13087
ירושלים 91130

טלפון: 02-557400
פקס: 02-635851

תקציר

הערכה של תכנית השתלמות בנושא קליטת תלמידים עולי אתיופיה שניתנה לסגל הבכיר במערכת החינוך, נועדה לספק לקובעי המדיניות בסיס מידע שיטתי על תרומות התכנית, ולסייע בידם לשפר תכניות דומות בעתיד. ההערכה התבצעה בסוף התכנית והמידע נאסף מהמשתתפים באמצעות שאלון למילוי עצמי. השאלון מולא על-ידי 89 משתתפים מתוך סך כל 120 האנשים שהשתתפו בתכנית.

הדו"ח מציג ממצאים על היבטים שונים של תרומות התכנית, על שביעות-רצון המשתתפים ממתכונת הלימוד ומשיטות הלימוד. מן הממצאים עולה כי התכנית תרמה רבות למשתתפים. המשתתפים העלו הצעות שונות לשיפור התכנית מבחינת שיטות הלימוד, מתכונתה ותכניה. המלצות אלה עתידות לסייע למתכנני התכנית ולמפעיליה בהגברת התאמתה של התכנית לצרכים הייחודיים של האוכלוסיות המשתתפות.

תוכן עניינים

1	1. מבוא
2	2. אפיונים אישיים ומקצועיים של המשתתפים בתכנית ההשתלמות
3	3. הערכת המשתתפים את תרומות ההשתלמות
5	4. שביעות-רצון המשתתפים ממתכונת ההשתלמות
6	5. שביעות-רצון המשתתפים משיטות הלימוד
7	6. הערכת המשתתפים את ההנחיה
7	7. המלצות המשתתפים להמשך
9	8. עמדות המשתתפים כלפי תפקיד מנהל בית-ספר
10	9. סיכום ומסקנות

נספחים

15	נספח 1: הרציונל והמבנה של תכנית ההשתלמות
18	נספח 2: תכנית הלימודים של המליאה ומפגשי הקבוצות
20	נספח 3: תכנית כנס הסיום
22	נספח 4: שאלון ההערכה

תשימת לוחות

- 2 לוח 1: ותק בתפקיד הנוכחי לפי סוג התפקיד
- 3 לוח 2: מידת התרומה המיוחסת על-ידי המשתתפים להיבטים שונים של ההשתלמות
- 4 לוח 3: התרומות של התכנית והערכתה לפי חלקי ההשתלמות השונים (אחוז אלה שדירגו "במידה רבה מאוד" ו"במידה רבה")
- 6 לוח 4: המידה בה שיטות הלימוד השונות עזרו להבנת החומר הנלמד
- 7 לוח 5: הערכת המשתתפים את ההנחיה במפגשי הקבוצות
- 10 לוח 6: שיעור המשתתפים המסכימים עם המשפטים המביעים עמדות כלפי תפקיד מנהל בית-הספר, לפי תפקיד המשתתף

1. מבוא

במסגרת הקשרים שנוצרו בין ג'וינט-ישראל לבין משרד החינוך והתרבות בנושא של קליטת ילדים עולים מאתיופיה במערכת החינוך, הוחלט לקיים השתלמויות למנהלי בתי-ספר, לרכזים ולמפקחים, כדי לסייע להם בגיבוש תפיסה חינוכית-לימודית, ארגונית וחברתית, בנושא שילובם של העולים החדשים, בכלל, ושל ילדים יוצאי אתיופיה, בפרט, בבתי-הספר בכיתות אם רגילות.

התכנית הופעלה בשיתוף משרד החינוך והתרבות, בראשותו של מר מוטי סמט, המפקח הארצי על תחום עלייה במסגרת המשרד, ובניהולה של יונה אמויאל, האחראית לפיתוח וריכוז פרויקטים חינוכיים לעולי אתיופיה בג'וינט-ישראל.

מטרות ההשתלמות, כפי שהגדירו אותן המתכננים, היו: "א) ליבון סוגיות בסיסיות על-ידי המנהלים, שיש להן השלכות על הפעולה והעשייה בכללותה, כגון עמדות אישיות ומקצועיות ותפקידו ואחריותו של מנהל כמנהיג וסוכן שינוי; ב) הקניית ידע חדש והרחבת/העמקת ידע קיים בנושאים משניים רלוונטיים; ג) גיבוש קבוצות תמיכה של עמיתים לליבון סוגיות משותפות ולתמיכה הדדית; ד) בניית מערך לעידוד מעורבות הורים ותיקים-עולים בבית-הספר" (לפירוט התכנית ראה נספח 1).

אוכלוסיית היעד שאותרה להשתלמות כללה 130 מנהלים, מפקחים ורכזים בכירים מכל רחבי הארץ, בבתי-ספר שבהם נקלטו ילדים עולים מאתיופיה.

ההשתלמות נפרשה לאורך שנת הלימודים תשנ"ד בהיקף של 56 שעות והיא חולקה לשלושה חלקים (ראה נספחים 2,3): (1) יומיים מרוכזים שכללו הרצאות תיאורטיות וסדנאות - כ-25 שעות לימוד בנושאים שונים; (2) סדנאות אזוריות לשמונה קבוצות אזוריות שנפגשו שלוש פעמים, ושהוקצבו להן כ-25 שעות ואשר עסקו בנושאים הבאים: מרכיבים בטיפוח אקלים בית-ספרי מתאים לאינטגרציה חברתית, תכניות לימודים ושיטות הוראה, המרכיב הבלתי פורמלי בקידום עולים, מעורבות קהילתית ושיתוף וגיוס עולים ותיקים, מדדי הצלחה וההיערכות הארגונית של בית-הספר הקולט ומשלב עולים; (3) כנס סיום שכלל פנל, הרצאות ודיווח וסיכום מעבודת הסדנאות. המשתתפים הגישו עבודות בכתב בנושאים בהם עסקו בסדנאות.

מפעילי התכנית החליטו להעביר בסוף ההשתלמות שאלון משוב, במטרה ללמוד מהמשתתפים על תרומת ההשתלמות, על שביעות-רצונם ממנה ועל הצעותיהם לשינוי. השאלון נבנה על-ידי צוות חוקרים מג'וינט-מכון ברוקדייל ונשען על שאלוני משוב דומים שגובשו להערכה של השתלמויות דומות שבוצעו על-ידי ג'וינט-אלכ"א. צוות המכון עיבד את הנתונים והפיק את הדו"ח המוגש כאן.

הדו"ח מבוסס על נתונים שדווחו על-ידי 89 מתוך 120 המשתתפים. בדו"ח מוצגים הנושאים הבאים: (1) אפיונים אישיים ומקצועיים של המשתתפים; (2) הערכה של תרומות; (3) שביעות-רצון ממתכונת

ההפעלה; (4) שביעות-רצון משיטות הלימוד; (5) הערכה של ההנחיה; (6) המלצות להמשך; (7) עמדות כלפי תפקיד מנהל בית-ספר.

2. אפיונים אישיים ומקצועיים של המשתתפים בתכנית ההשתלמות

שישים ושישה אחוזים מבין המשתתפים היו נשים. קבוצת המשתתפים היתה הטרוגנית מבחינת גיל, כאשר הטווח הגילי נע בין 22 ל-59, והגיל הממוצע הוא 43.

לוח 1: ותק בתפקיד הנוכחי לפי סוג התפקיד (באחוזים)

תפקיד		סה"כ	ותק בתפקיד הנוכחי
לא מינהלי	מינהלי		
100	100	100	סה"כ
56	26	37	עד שלוש שנים
22	43	32	10-3 שנים
22	31	31	10+ שנים

בהשתלמות השתתפו אנשי חינוך בתפקידים שונים: מורים (35%), מנהלים וסגני מנהלים (47%), מפקחים (9%), רכזים (5%) ומתאמים באתרי קרוואנים (4%). לצורך ניתוח הממצאים חולקה האוכלוסייה לשתי קבוצות: (1) תפקידים מינהליים בהם נכללו המנהלים, הסגנים והמפקחים (56% מהמשתתפים); (2) תפקידים לא-מינהליים, הבאים במגע ישיר יותר עם התלמידים העולים, והם מורים, רכזים, ומתאמים (44% מהמשתתפים).

מבחינת ותק בעבודה במשרד החינוך והתרבות, נמצא כי המשתתפים ותיקים מאוד ורובם (85%) עובדים במשרד מעל 10 שנים. אולם, מבחינת הוותק בתפקיד הנוכחי הקבוצה הטרוגנית מאוד: מעל שליש (37%) הם חדשים יחסית בתפקיד ועובדים בו עד שלוש שנים, כשליש (32%) הם בעלי ותק שבין שלוש לבין עשר שנים ו-31% הנותרים הם ותיקים מאוד ועובדים למעלה מעשר שנים. נמצא כי בעלי התפקידים המינהליים ותיקים יותר בתפקידם הנוכחי מאשר בעלי תפקידים לא מינהליים. בעוד שרוב בעלי התפקידים המינהליים (74%) עובדים בתפקידים אלה למעלה משלוש שנים, פחות ממחצית מבעלי התפקידים הלא-מינהליים עובדים בתפקידם הנוכחי למעלה משלוש שנים (לוח 1).

התפלגות התפקידים לפי מין מראה כי הנשים מהוות רוב בקרב בעלי התפקידים הלא-מינהליים (94%), לעומת 40% בקרב בעלי התפקידים המינהליים.

3. הערכת המשתתפים את תרומות ההשתלמות

על פי מרבית המשתתפים, ההשתלמות תרמה הרבה בכל עשרת התחומים שנבדקו (לוח 2). התחומים העיקריים להם יוחסה תרומה רבה יותר הם: "הבהרה וגיבוש של ידע קודם", "הגברת הרגישות לדרכי הפעולה הנדרשות בטיפול בעולים" ו"יותר ערנות להבדלים בין-תרבותיים".

המשתתפים ייחסו תרומה קטנה יותר לארבעה נושאים: "קבלת רעיונות חדשים בתחום ארגון ומינהל", "רכישת כלים ושיטות עבודה רלוונטיים", "יצירת קשרים מקצועיים", "כלים להתמודדות עם הבדלים בין-תרבותיים". בכל התחומים האלה סבורים בין 24% ל-30% מהמשתתפים שההשתלמות תרמה מעט או שלא תרמה כלל.

ברוב הנושאים לא נמצא קשר בין מידת התרומה לבין התפקיד, פרט לנושא של "ליבון בעיות קונקרטיות העולות בעבודה", בו נמצא כי בעלי התפקידים המינהליים ייחסו לנושא זה תרומה גדולה יותר מאשר התרומה שיוחסה על-ידי בעלי התפקידים הלא-מינהליים (ראה לוח 2). לא נמצאו הבדלים מובהקים בתרומת ההשתלמות לפי הוותק בתפקיד הנוכחי.

לוח 2: מידת התרומה המיוחסת על-ידי המשתתפים להיבטים שונים של ההשתלמות (באחוזים)

תרומה לי במידה רבה מאוד	תרומה לי במידה רבה	תרומה לי במידה מועטה	בכלל לא תרומה לי	סה"כ	
22	59	18	1	100	ידע תיאורטי רלוונטי לעבודה
14	57	24	5	100	רעיונות חדשים בתחום ארגון ומינהל
25	56	14	5	100	ליבון בעיות קונקרטיות העולות בעבודה+
29	55	16	-	100	הבהרה וגיבוש ידע קודם
20	61	20	-	100	פרספקטיבה על העבודה על רקע גישות ושיטות קיימות*
20	54	22	3	100	כלים ושיטות עבודה
21	46	27	6	100	קשרים מקצועיים עם אנשי מקצוע אחרים
30	54	14	2	100	יותר ערנות להבדלים בין-תרבותיים
16	52	30	2	100	כלים להתמודד עם הבדלים בין-תרבותיים
40	48	12	-	100	הגברת הרגישות לדרכי הפעולה הנדרשות בטיפול בעולים

+ הבדלים מובהקים לפי תפקיד המשתתף.
* הבדלים מובהקים לפי קבוצת ההשתתפות.

התרומות המיוחסות להשתלמות נבדקו גם לפי קבוצת הלימוד בה השתתפו המשתלמים, מתוך הנחה כי התרומה עשויה להיות מושפעת, בין היתר, מהאווירה הכללית בקבוצה, מאופן ההנחיה (קבוצות הלימוד הונחו על-ידי מנחים שונים), ומהרכב המשתתפים. יש לציין כי הבדיקה לפי קבוצות לימוד בוצעה רק בארבע קבוצות (קבוצות מספר 1,2,5,6) מתוך שמונה קבוצות הלימוד שהיו בהשתלמות, וזאת משום שלא התקבלו מספיק שאלונים מהקבוצות האחרות.

הממצאים מראים כי כמעט בכל הנושאים לא נמצאו הבדלים מובהקים במידת התרומה המיוחסת להשתלמות לפי קבוצות הלימוד.

ההערכה של מפגשי הקבוצות באה לביטוי גם בשאלה שבחנה את התרומה של המפגשים הללו לעומת התרומה של ימי ההשתלמות המרוכזים. בולטת העובדה שימי ההשתלמות המרוכזים תרמו פחות ידע יישומי מאשר מפגשי הקבוצות. שני סוגי המפגשים דורגו גבוה בתרומה של "ידע תיאורטי", "הרחבת אופקים" ו"מעוררים חשיבה" (לוח 3). פנל הסיום זכה להערכה פחותה בכל התחומים, ובמיוחד בנושא של "ידע יישומי"; 68% מהמשתתפים סבורים שפנל הסיום תרם מעט או לא תרם כלל "ידע יישומי". תרומה נמוכה יחסית לפנל הסיום גם בתחום "הידע התיאורטי" - 47% ייחסו לו תרומה מועטה או לא ייחסו לו תרומה כלל.

לוח 3: התרומות של התכנית והערכתה לפי חלקי ההשתלמות השונים (אחוז אלה שדירגו "במידה רבה מאוד" ו"במידה רבה")

תחומים	ימי השתלמות מרוכזים	מפגשי הקבוצות	פנל הסיום
תורמים ידע תיאורטי	86	87	53
תורמים ידע יישומי	60	87	32
מרחיבים אופקים	90	88	לא נבדק
מעוררים לחשיבה	86	83	לא נבדק
הערכה מעניין	81	97	46
רלוונטי לעבודה	75	81	48
מספקים הזדמנות להפריה הדדית	74	82	לא נבדק

רוב המשתתפים (90%) סבורים שבעקבות ההשתלמות הם מתייחסים בצורה שונה לשילובם של עולים מאתיופיה במערכת החינוך. בתשובות המשתתפים על הדבר העיקרי שהם מבינים באופן שונה בעקבות ההשתלמות, חלק גדול מתייחסים להיבטים פדגוגיים ודידקטיים, לדוגמה, סגנון הלמידה שמתאים לעולי אתיופיה, כיצד לשלב תלמידים עולים עם תלמידים ותיקים, שיטות הוראה מיוחדות, וכדומה. הם מדווחים גם על הבנה מעמיקה יותר של התרבות והמנהגים של עולי אתיופיה. אחרים מרגישים "שינוי בהתייחסות ובגישה כלפי עולים". רבים ציינו את התרומה של ההרצאות בנושא תרבות אתיופיה, כאחד הדברים המועילים ביותר בהשתלמות.

הבדלים דומים נמצאו בהערכה של חלקי ההשתלמות לפי מידת העניין/הרלוונטיות. באופן כללי ההשתלמות היתה מעניינת בעיני רוב המשתתפים, ובמיוחד מפגשי הקבוצות ובמידה רבה גם ימי ההשתלמות המרוכזים (ראה לוח 3). רוב המשתתפים סבורים גם כי שני חלקים אלה היו רלוונטיים לעבודתם. הדעות היו פחות חד-משמעיות בהערכה של פנל הסיום, וכמחצית המשתתפים סברו שהפנל לא היה מעניין ולא היה רלוונטי לעבודתם.

4. שביעות-רצון המשתתפים ממתכונת ההשתלמות

בסך הכל היו המשתתפים שבעי-רצון ממתכונת ההשתלמות. ארבעים ותשעה אחוזים מעריכים את ההשתלמות באופן כללי כטובה מאוד ו-47% כטובה. נבדק האם קיימים הבדלים בין הקבוצות בהערכתן הכללית את ההשתלמות, ונמצא כי קבוצה מספר 5 היתה פחות שבעת-רצון מקבוצות אחרות בהערכה כללית זו. כחמישית מהמשתתפים בקבוצה זו העריכו את ההשתלמות כ"בינונית" בלבד.

שביעות-הרצון ממתכונת ההשתלמויות נבדקה מכמה היבטים:

(א) לדעת רוב המשתתפים (80%) היחס בין ימי ההשתלמות לבין מפגשי הקבוצות היה מתאים. כמו-כן, 88% מהמשתתפים היו מרוצים מהשילוב התכני והלימודי שנעשה בין שני חלקים אלה במסגרת ההשתלמות.

(ב) שבעים ושניים אחוזים מהמשתתפים סבורים שמשך ההשתלמות היה הולם, בעוד ש-22% הביעו עניין בהארכתה.

(ג) שני-שלישים מהמשתתפים היו מרוצים מפריסתה של ההשתלמות. לעומת זאת, 30% סבורים שרצוי שהשתלמות תהיה מרוכזת יותר ורק 3% סבורים שעדיף שהשתלמות תהיה מפוזרת על פני מספר ימים רב יותר.

(ד) מרבית המשתתפים סבורים שגודל הקבוצה במפגשי הקבוצות ובימי ההשתלמות היה הולם (89% ו-78% בהתאמה).

לא נמצאו הבדלים מובהקים בהערכה של מתכונת השתלמות לפי תפקיד המשתתף ולפי ותק בתפקיד.

5. שביעות-רצון המשתתפים משיטות הלימוד

בהשתלמות נעשה שימוש בשיטות לימוד שונות. באופן כללי נמצאה שביעות-רצון מהשיטות השונות.

להלן הממצאים העיקריים של הערכת שיטות הלימוד על-ידי המשתתפים (לוח 4):
 (א) "העבודה בקבוצות קטנות" עזרה למשתתפים בלימוד הנושאים השונים, יותר מאשר שיטות לימוד אחרות (51% דירגו שיטה זו ברמה הגבוהה ביותר). ההערכה החיובית הרבה לשיטת לימוד זו באה לביטוי גם בתשובות לשאלה פתוחה על החלקים המועילים ביותר של ההשתלמות. נמצאו הבדלים בין קבוצות הלימוד בהערכה של שיטה זו. בקבוצה מספר 5 השיטה זכתה להערכה פחות חיובית מאשר בקבוצות אחרות.

לוח 4: המידה בה שיטות הלימוד השונות עזרו להבנת החומר הנלמד (באחוזים)

שיטות הלימוד	סה"כ	עזרה במידה רבה מאוד	עזרה במידה רבה	עזרה במידה מועטה	בכלל לא עזרה
הרצאות*	100	17	52	31	-
עבודה בקבוצות קטנות+	100	51	43	5	1
משחקי תפקידים**	100	35	43	20	2
צפייה בווידיאו	100	10	49	32	9

* הבדלים מובהקים לפי תפקיד המשתתף.
 + הבדלים מובהקים לפי קבוצת ההשתתפות.

(ב) "משחק תפקידים" זכה אף הוא להערכה רבה יחסית על-ידי רוב המשתתפים. שלושים וחמישה אחוזים מהמשתתפים ייחסו לשיטת לימוד זו תרומה רבה מאוד ו-43% נוספים ייחסו לשיטה תרומה רבה. נמצאו הבדלים לפי תפקיד המשתתף במידת התרומה המיוחסת לשיטה זו. "משחקי התפקידים" תרמו יותר להבנת החומר הנלמד בקרב בעלי התפקידים הלא-מינהליים מאשר בקרב בעלי התפקידים המינהליים. שיטה זו נמצאה גם פחות מועילה בקבוצות 2 ו-6 מאשר בקבוצות אחרות.

(ג) "הרצאות" כשיטת לימוד תרמו אף הן למרבית המשתתפים (כ-70% ייחסו להן תרומה רבה). יחד עם זאת, חלק גדול יחסית מהמשתתפים (30%) דירגו אותן ברמות הנמוכות יותר. ההסתייגויות מחלק מההרצאות באו לביטוי גם בשאלה הפתוחה על החלקים הבלתי מועילים של ההשתלמות. כ-40% מהתשובות לשאלה זו התייחסו להרצאות מסוימות שלדעת המשתתפים היו פחות קשורות לנושא או שלא חידשו הרבה. נמצא כי קיימים הבדלים

בשביעות-הרצון מה"הרצאות" לפי תפקיד המשתתפים. ל"הרצאות" יוחסה תרומה רבה יותר על-ידי בעלי התפקידים המינהליים מאשר על-ידי בעלי התפקידים הלא-מינהליים.

(ד) שיטת הלימוד "צפייה בווידיאו", היתה השיטה שזכתה להערכה הנמוכה ביותר על-ידי המשתתפים: 41% טענו כי עזרה במידה מועטה ללימוד הנושא. לא נמצאו הבדלים בהתייחסות לשיטה זו לפי תפקיד המשתתף.

6. הערכת המשתתפים את ההנחיה

ההנחיה בהשתלמות זכתה להערכה חיובית ביותר לפי רוב המשתתפים, בכל ההיבטים שנבדקו: יכולת הנחיה, בקיאות בחומר, עורר עניין בחומר, יכולת המחשה, שליטה בקבוצה, קצב הלמידה וההנחיה (ראה לוח 5). בלטה במיוחד ההערכה הגבוהה של הבקיאות בחומר של המנחה ושל יכולת ההנחיה (81%-ו-75%, בהתאמה, דירגו אותה כטובה מאוד).

לוח 5: הערכת המשתתפים את ההנחיה במפגשי הקבוצות (באחוזים)

סה"כ	טוב מאוד	טוב	בינוני	חלש	
יכולת הנחיה	100	75	20	5	-
בקיאות בחומר	100	81	17	1	1
עורר עניין בחומר	100	68	25	6	1
יכולת המחשה	100	57	37	4	2
שליטה בקבוצה	100	64	28	2	-
קצב ההנחיה	100	56	37	7	-

נמצא כי קיימים הבדלים מובהקים בהערכת ההנחיה לפי קבוצות השתתפות, בכל הנושאים שנבדקו, פרט לבקיאות בחומר. הבדלים אלה מראים כי קבוצות מסוימות מעריכות את ההנחיה בכל ההיבטים האלה כטובה יותר מאשר קבוצות אחרות. מאחר שההנחיה בוצעה על-ידי מנחים שונים נראה כי המשתתפים נהנו ממנחים מסוימים יותר ממנחים אחרים.

7. המלצות המשתתפים להמשך

רוב המשתתפים (87%) היו מעוניינים לקבל ידע נוסף בנושא הבין-תרבותי. שבעים ואחד אחוזים היו רוצים לקבל יותר מידע בנושא של ניהול וארגון וחלק גדול מאוד מהמשתתפים (90%) היו

מעוניינים לקבל מידע נוסף בתחום הפדגוגי. כמעט כל המשתתפים (96%) היו מעוניינים להשתתף במפגשי המשך של ההשתלמות. הרוב היו ממליצים למורים, למנהלי בתי-ספר, לרכזים ולמפקחים אחרים, להשתתף בהשתלמות זו.

בשתי שאלות פתוחות נבדקו הנושאים שהיו חסרים בהשתלמות והצעותיהם של המשתתפים לשינויים בהשתלמות. ההצעות שהועלו על-ידם סווגו לשלושה תחומים: שיטות הלימוד, מתכונת ההשתלמות ותוכן ההשתלמות.

באשר לשיטות הלימוד ההמלצות העיקריות היו:

- הגברת השימוש בדיונים, בעיקר במסגרת של קבוצות קטנות או בסדנאות (25% מההצעות התייחסו לנושא זה). גם בפירוט הנושאים שהיו חסרים בהשתלמות ציינו המשתתפים כי לא היו מספיק "הזדמנויות להתבטאות למשתלם" (4%).
- סיורים באתרי קראוונים ובבתי-ספר הקולטים עולי אתיופיה (7% מההצעות).
- השתתפות של קובעי מדיניות, של עולים, ושל בעלי תפקידים אחרים העובדים עם עולים, בהשתלמות (5% מההצעות). נושא זה הועלה גם על-ידי חלק גדול של המשתתפים בתשובות לשאלה הפתוחה על נושאים שהיו חסרים בהשתלמות (23% מהנושאים שצוינו כחסרים, התייחסו לנושא זה).

ההצעות לשינוי בתוכן ההשתלמות היו:

- להתייחס יותר לבעיות העולות מהשטח ולנסות לפתור אותן או להתמודד איתן במסגרת ההשתלמות (25% מההצעות). נושא זה הועלה גם בתשובות לשאלה על נושאים שהיו חסרים בהשתלמות (17% מהנושאים שהועלו בשאלה זו מתייחסים לנושא הזה).
- להרחיב נושאים מסוימים כגון, הוראה לתלמידים עולים, כיצד לשלב עולים בכיתה הטרוגנית, קליטת אתיופים, אקלים בבית-ספר (5% מההצעות).

בתחום מתכונת התכנית היו הצעות מעטות לשינוי ובהן:

- ריכוז ימי ההשתלמות (11% מההצעות).
- הוספת מפגשים במהלך השנה (7% מההצעות).
- הארכת משך ההשתלמות (5% מההצעות).

הצעות אחרות שהועלו על-ידי משתתפים בודדים הן: חלוקה ברורה יותר בין הרצאות והעברה של מידע לבין דיון בבעיות מעשיות, שילוב מרצים אתיופים, בניית קבוצות משתתפים ממחוזות שונים במטרה לגוון את הרכב הקבוצה, השתלמות משותפת לכל צוות בית-הספר.

8. עמדות המשתתפים כלפי תפקיד מנהל בית-ספר

נושא נוסף שנבחן באמצעות שאלון ההערכה, אף שאינו קשור ישירות להשתלמות ולהערכתה, הוא עמדות המשתתפים כלפי תפקיד מנהל בית-ספר. מפעילי התכנית ראו בבדיקה ראשונית של נושא זה תשומה נוספת להיערכות להשתלמויות נוספות בעתיד. מאחר שחלק ניכר מהעבודה בסדנאות עסק בתכנים ארגוניים הרלוונטיים למנהלי בתי-הספר, ניתן היה לנצל שאלה זו להבנה טובה יותר של הצרכים להשתלמות בתחום הניהולי לעומת התחום המקצועי-חינוכי.

הנושא נבדק באמצעות שבעה משפטים המבטאים עמדות כלפי תפקיד המנהל בבית-הספר (ראה לוח 6). המשתתפים התבקשו לציין האם הם מסכימים או לא עם כל אחד מהמשפטים הללו. המשפטים התמקדו בשני נושאים: (1) החשיבות המיוחדת להיבט הניהולי-ארגוני בהשוואה להיבט החינוכי-טיפולי של תפקיד מנהל בית-הספר (משפטים 1, 2, 3 ו-5); (2) המנהל כחדשן (משפטים 4 ו-7).

בכל אחד מהנושאים, הן בתפיסת התפקיד כארגוני והן בתפיסתו כחינוכי, ניתן להבחין בין התפקיד "הרצוי", כלומר, כיצד המשתתפים סבורים שתפקיד המנהל "צריך" להיות (משפטים 1 ו-5 בלוח 6), לבין התפקיד "המצוי", כלומר, כיצד הם רואים את התפקיד בפועל (משפטים 2 ו-3 בלוח 6).

הממצאים מראים, כי לפי רוב המשתתפים (89%), המנהל צריך להיות קודם כל איש חינוך ואחר-כך מנהל (ראה משפט 1 בלוח 6). כמו-כן, רוב המשתתפים (71%) סבורים כי בניהול בית-הספר המנהל צריך להישען על סמכות מקצועית ולא על סמכות ניהולית (ראה משפט 5 בלוח 6).

בשונה מתפיסת התפקיד ה"רצוי", עולה מהמשפטים 2 ו-3 כי לפי תפיסת רוב המשתתפים את התפקיד ה"מצוי", מנהלי בתי-ספר מבינים יותר בניהול מאשר בחינוך וכי הם מוערכים על פי כישוריהם הניהוליים ולא לפי גישותיהם החינוכיות.

באשר לעמדות כלפי יכולתו של המנהל להכניס שינויים, נמצא כי רוב המשתתפים מדגישים את תפקיד המנהל כמחדש בעל יכולת לשנות את אופן ניהול בית-הספר (משפטים 4 ו-7).

לא נמצאו הבדלים מובהקים בתפיסת תפקיד המנהל לפי סוג תפקיד המשתתף. יחד עם זאת, ניתן להצביע על נטייה מסוימת של בעלי התפקידים הלא-מינהליים, יותר מבעלי התפקידים המינהליים, לראות את מנהל בית-ספר כמבין יותר בארגון ובניהול מאשר בחינוך (משפט 2). כמו-כן, בעלי התפקידים הלא-מינהליים נוטים יותר לראות בבית-הספר קרקע נוחה לשינויים ארגוניים (משפט 6), אך הם סומכים פחות מבעלי התפקידים המינהליים על יכולתו של המנהל לשנות את אופן ניהול בית-הספר (משפט 4). יש לקחת בחשבון כי ממצאים אלה משקפים אך ורק את התפיסות

של קבוצות המשתתפים בהשתלמות ואינם מייצגים את כלל אוכלוסיית המנהלים, המפקחים, המורים או הרכזים העובדים במערכת החינוך.

לוח 6: שיעור המשתתפים המסכימים עם המשפטים המביעים עמדות כלפי תפקיד מנהל בית-הספר, לפי תפקיד המשתתף

תפקיד המשתתף			
המשפטים	סה"כ	מינהלי	לא מינהלי
1. איש חינוך/טיפול ואחר-כך מנהל	89	88	90
2. בדרך כלל מנהלי בתי-ספר מבינים יותר בחינוך/טיפול מאשר בארגון/ניהול	26	33	18
3. מנהל בית-ספר מוערך לפי גישותיו החינוכיות/טיפוליות, ולא לפי כישוריו הניהוליים	35	36	33
4. מנהל בית-ספר יכול לשנות מעט באופן ניהול בית הספר	21	15	28
5. בניהול בית-הספר המנהל צריך להישען על סמכות מקצועית ולא על סמכות מינהלית-ארגונית	71	67	77
6. בית-ספר הוא קרקע נוחה לשינויים ארגוניים וניהוליים	83	79	90
7. מנהל טוב הוא מנהל חדשן	83	81	84

9. סיכום ומסקנות

1. בסך הכל, המשתתפים היו שבעי-רצון מההשתלמות, וייחסו לה תרומה רבה לעבודה עם אוכלוסיית האתיופים. על פי דעתם יש מקום להעביר את השתלמות זו למנהלים, למפקחים, למורים ולרכזים אחרים.
2. ההשתלמות היתה רלוונטית לעבודתם של המשתתפים והשיגה את מטרותיה. היא תרמה רבות בעיקר לגיבוש ידע קודם, להגברת הרגישות והעירנות להבדלים בין-תרבותיים ולדרכי הפעולה הנדרשות בטיפול בעולים. התרומה היתה פחות משמעותית בהקניה של ידע ורעיונות חדשים ושל כלים לעבודה. לפי הערות המשתתפים נראה כי יש מקום לחזק תחומים אלה במסגרת השתלמויות דומות בעתיד. בהקשר זה עולה הצורך להתייחס יותר לבעיות שעולות מהשטח ולנסות ולהתמודד איתן במסגרת ההשתלמות.
3. יש לתת את הדעת להצעות לשינויים בהשתלמות. ההמלצות לשינוי המוצעות על-ידי המשתתפים מצביעות באופן כללי על צורך בשיטות המאפשרות יותר המחשה של הנושאים, ויותר קשר עם מה שקורה בשטח באמצעות סיורים, שיתוף עולים ועובדים עם עולים, ושילוב מרצים עולים.

4. שיטות ההוראה המועילות ביותר היו "עבודה בקבוצות קטנות" ו"משחקי תפקידים", ולדעת המשתתפים יש לחזק אותן בהשתלמויות דומות בעתיד. המשתתפים הדגישו את הצורך בהגברת השימוש בדיונים, ובמיוחד במתן הזדמנויות רבות יותר להתבטאויות של המשתלם במסגרת קבוצות הדיון והסדנאות.

טיב ההנחיה הוא גורם חשוב בהבטחת התרומה של שיטות עבודה אלה. בנוסף, יש לבחון מחדש את השימוש בסרטי וידיאו ואת היקף השימוש בהרצאות פרונטליות ואת תוכנן.

5. יש מקום לתת את הדעת ליחס שבין החלק של מפגשי הקבוצות לבין החלק של ימי ההשתלמות המרוכזים. כמו-כן, עלה הצורך לבחון מחדש את אופיו ותוכנו של פנל הסיום, עקב התרומה הנמוכה שיוחסה לו.

6. משך ההשתלמות היה מספק, לדעת רוב המשתתפים, (22% הציעו להאריך אותה). עם זאת, עלה הצורך בבחינה של אפשרויות לרכז את פריסת ההשתלמות.

7. מעניין לראות כי ההשתלמות תרמה והתאימה הן לבעלי תפקידים מינהליים והן לבעלי תפקידים לא-מינהליים, והן לוותיקים ולוותיקים פחות בתפקיד. כאמור, לא נמצאו הבדלים משמעותיים בהערכת התרומות ומתכונת ההשתלמות לפי תפקיד וותק המשתתפים.

8. עולה הצורך לקיים מפגשי המשך להשתלמות זו. יש לבחון בעתיד את צורכי ההשתלמות הלא מסופקים בקרב המשתתפים, ולשקול לקיים מפגשי המשך שיתנו מענה לצרכים אלה.

לסיכום, ממצאי ההערכה מראים כי ההשתלמות תרמה למשתתפים וכי מתכונת ביצועה ותכניה היו הולמים. עם זאת קשה להטות אוזן להצעות המשתתפים לשיפור ההשתלמות מבחינת הדגשה ושיטות ההוראה השונות.

בנוסף, חשוב לתת את הדעת לבחינה של השלכות ההשתלמות על עבודת המשתתפים ולבחון את התרומות שלה בביצוע עבודתם הלכה למעשה. מוצע לבצע בדיקה מספר חודשים אחרי ההשתלמות על-מנת לאתר שינויים בעבודה עם תלמידים עולי אתיופיה וביחס כלפי תלמידים אלה. כמו-כן, חשוב לאתר את הקשיים ואת ה"הצלחות" של המשתתפים בהכנסת השינויים בעבודתם כערוץ נוסף לשיפור השתלמויות דומות בעתיד.

נספחים



The American Jewish Joint Distribution Committee, Inc.
JDC Israel ג'וינט ישראל

President
Ambassador Milton A. Wolf

Executive Vice-President
Michael Schneider

Chairman, Israel Area Committee
Alan Batkin

Director, JDC Israel
Prof. Jack Habib

ג'וינט ישראל

משרד החינוך והתרבות
המינהל לחינוך דתי
המטה לקליטת עליה

השתלמות סנל בכיר בנושא
קליטת תלמידים עולי אתיופיה במערכת החינוך

1. רקע

נוצרה מערכת קשרים בין הג'וינט למערכת החינוך בנושא קליטת ילדים עולים מאתיופיה במערכת החינוך המבוססת על שיתוף פעולה והפרייה הדדית. במסגרת זו עלה הדיון בקיום מערך השתלמויות למנהלי בתי ספר כדי לסייע להם בגיבוש תפיסה חינוכית\לימודית, אירגונית וחברתית בנושא שילובם של העולים החדשים בבתי ספר, בכיתות אם רגילות, ושל ילדים יוצאי אתיופיה בכלל.

2. מטרות הפרויקט

- א. שיפור האקלים הבית ספרי בכיוונים של פתיחות, קבלה, שיתוף ועזרה הדדית, הן בקרב צוות המורים והן בין תלמידים עולים לוותיקים.
- ב. גיבוש תפיסה כוללת והפעלתה בכיוון של שילוב ואינטגרציה, בתקופה המעבר מבי"ס עם יחידות קלט סרגטיביות לבית ספר מאוחד.
- ג. העלאת רמת ההשגים הלימודיים של ילדים יוצאי אתיופיה ברמה יחסית ואבסולוטית.
- ד. בניית מערך לעידוד מעורבות הורים- ותיקים ועולים - בביה"ס.

3. מטרות ההשתלמות

- א. ליבון סוגיות בסיסיות ע"י המנהלים בקבוצה כמשליכים על הפעולה והעשייה בכללותה כגון:
 - עמדות אישיות ומקצועיות
 - תפקידו ואחריותו של מנהל כמנהיג וסוכן שינוי
- ב. הקניית ידע חדש והרחבת/העמקת ידע קיים בנושאים משניים רלוונטיים
- ג. גיבוש קבוצות תמיכה של עמיתים לליבון סוגיות משותפות ולתמיכה הדדית
- ד. בניית מערך לעידוד מעורבות הורים ותיקים-עולים בביה"ס.

4. אוכלוסית יעד

130 מנהלים, מפקחים ורכזים בכירים (מתוך פרוייקט +60) מכל רחבי הארץ אשר קלטו ילדים עולים מאתיופיה ממבצע שלמה וילדים יוצאי אתיופיה בכלל בבית ספר.

5. מבנה

ההתשלמות תהיה בנויה על 3 צירים מרכזיים

- א. ציר כללי בסיסי שתכניו יונקים מסעיף 3 א' לעיל
- ב. ציר לימודי
- ג. ציר אירגוני

ההנחה העומדת בבסיס המבנה המוצע גורסת שללא "גיוסם" המלא של המנהלים למשימה זו (כולל ברמה הרגשית), יהיה קושי להשיג את מטרות הפרוייקט. יש צורך לתת מענים גם להיבטים הלימודיים (שיטות הוראה מתאימות, תוכניות לימודים וכד') וגם לציר האירגוני שיעסוק באירגון וניהול של המערכת כדי להגדיל את הסיכויים להצלחה.

6. שיטה

התכנית המוצעת תהיה בנויה כדלהלן:

- א. מליאה - כל אוכלוסית היעד (מנהלים + מפקחים ורכזים בהתחלת הפרוייקט ובסיומו). רוב מפגשי המליאה יתקיימו בקבוצות עבודה קטנות.
- ב. מפגשים של קבוצות מנהלים ורכזים על בסיס איזורי.

פירוט

- א. המפגש הראשון יהיה בן יומיים בתנאי פנימיה במרכז הארץ אשר יהווה את מהלך הפתיחה של ההשתלמויות.
- ב. בנוסף לנ"ל יתקיימו 3 מפגשים של יום אחד לכל אחת מקבוצות המנהלים האזוריות בתדירות של אחת לחדשיים (3 ימים X 5 קבוצות = 15 איזורים בני יום)
- ג. מפגש סיכום בן יום אחד במליאה.

7. תכנים

התכנים המוצעים להלן מבוססים על מטרות הפרוייקט והם מוגדרים באופן כללי על בסיס הכרות מקצועית. בהמשך הנושאים יוגדרו באופן מפורט יותר או אפילו ישונו בתהליך גיוסם והכנתם של המומחים או לאחר המליאה עם העלאת נושאים חילופיים מקרב המנהלים בקבוצות העבודה.

א. מפגש פתיחה

מטרות המפגש הראשון הן:

- (1) גיבוש הקבוצה ויצירת מחוייבות להמשך התהליך.
- (2) תיאום ציפיות.
- (3) הגדרת מטרות הפרוייקט וליבון הסוגיות הבסיסיות.
- (4) התחלת תהליך הלמידה המשותפת.

ב. מפגשים איזוריים

נראה לנו שיהיה נכון לבנות את המפגשים על בסיס 2 צירים מרכזיים:

1. בנית קבוצות עמיתים לתמיכה הדדית ולליבון סוגיות מקצועיות משותפות.
2. מתן מענה לצרכים תכניים מקצועיים ע"י מומחים ואנשי מקצוע שיוזמנו לצורך כך.

איננו רוצים בשלב הנוכחי להגדיר את תכני הציר השני בצורה מפורטת. אנו מעריכים שבמהלך המפגשים נוכל לגבש את הדברים על בסיס הדיאלוג שעתיד להתנהל עם המשתתפים ובדיוני ועדת ההיגוי.

מפגש מסכם:

מובנה בעיקר על עבודה עצמית בקבוצות בליווי המנחים. כשחלקו הראשון של הבוקר: הנחיה קבוצתית, ניתוח תהליך שנתי, סיכום שנת לימודים תשנ"ד ע"י דיווח ומשוב בקבוצות. דיון, סיכום ודיווח בהנחיית המנחים.

8. וועדת היגוי

מוצע שהפרוייקט כולו ילווה באופן שוטף ע"י וועדת היגוי שתכלול את נציגי הג'וינט ומשרד החינוך. תפקידי הוועדה:

- א. יהיו לעקוב וללוות את הפרוייקט
- ב. לתת מענים לסוגיות מקצועיות ואירגוניות שצפויות לעלות במהלך הפרוייקט.

9. לו"ז

סדנת פתיחה						יומיים ב-25 בינואר 1994
#6	#5	#4	#3	#2	#1	מפגשי קבוצה אזוריים
1/3/94	2/3/94	16/2/94	8/3/94	3/3/94	6/3/94	מפגש ראשון
5/4/94	12/4/94	16/3/94	12/4/94	5/5/94	10/4/94	מפגש שני
10/5/94	3/5/94	3/5/94	24/5/94	אין	3/5/94	מפגש שלישי
כולל לכל הקבוצות					7/6/94	מפגש סיכום

סדנת פתיחה ב-25 בינואר, 1994		
#8	#7	מפגשי קבוצה אזוריים
6/3/94	1/3/94	מפגש ראשון
5/4/94	מועד יקבע בהמשך	מפגש שני
10/5/94	אין	מפגש שלישי
כולל לכל הקבוצות		7/6/94 מפגש סיכום



The American Jewish Joint Distribution Committee, Inc.
JDC Israel ג'וינט ישראל

President
Ambassador Milton A. Wolf

Executive Vice-President
Michael Schneider

Chairman, Israel Area Committee
Alan Batkin

Director, JDC Israel
Prof. Jack Habib

ג'וינט ישראל

משרד החינוך והתרבות
המנהל לחינוך דתי
המטה לקליטת עליה

השתלמות סגל בכיר -
קליטת תלמידים עולי אתיופיה במערכת החינוך

התוכנית

יום ראשון - 25 בינואר 1994

- 09:00 - 09:30 התכנסות
- 09:30 - 10:00 דברי פתיחה
מר מתי דגן - מנהל מינהל החינוך בממ"ד
פרופ' ג'ק חביב - מנכ"ל ג'וינט ישראל
- 10:00 - 11:00 תרבות ואקלים בבית הספר קולט עליה
ד"ר יצחק פרידמן, מכון סאלד
- 11:00 - 11:15 הפסקת קפה
- 11:15 - 13:00 "בפה בפה" - משחק סימולציה + ניתוח ודיון מרכזי
בסוגיה האם וכיצד יכול/צריך לבוא לידי ביטוי
ההיבט הבין תרבותי בהקשר הבית ספרי - לימודי
וחברתי - בית הצ'יין
- 13:00 - 14:30 ארוחת צהרים + חלוקת חדרים
- 14:30 - 16:00 הגישה הסגרטיבית מול הגישה האינטגרטיבית לקליטה
מוצלחת של ילדים עולים מאתיופיה, יתרונות
וחסרונות - הרצאה ע"י ד"ר אברהם שטאל
- 16:00 - 16:30 הפסקת קפה
- 16:30 - 17:30 תרבות ואקלים בית ספרי - יועץ ארגוני
- 17:30 - 19:00 קבוצות דיון
- 1 - מרכיבים בטיפוח אקלים בית ספרי מתאים
לאינטגרציה חברתית
 - 2 - תוכניות לימודים ושיטות הוראה
 - 3 - המרכיב הבלתי פורמאלי וקידום עולים

- 4 - מעורבות קהילתית, שיתוף וגיוס - עולים מאתיופיה, עולים מארצות אחרות וותיקים
- 5 - מדדי הצלחה
- 6 - הערכות אירגונית של בי"ס קולט ומשלב עולים

לכל קבוצה יוצמד מנחה תוכן (מומחה). תפוקות הקבוצה יתועדו בפלקטים להצגה במליאה ע"י נציג מכל קבוצה.

19:00 - 20:00	ארוחת ערב
20:00 - 20:30	סרט "שורשים גלויים"
20:30 - 22:00	קבוצת דיון - מהיבט אישי - בהנחיית בני העדה

יום שני - 26 בינואר 1994

08:30 - 10:30	הצגת תוצרי הקבוצות במליאה + דיון (משוב והתיחסות של מומחים)
10:30 - 10:45	הפסקה
10:45 - 12:00	המנהל כמנהיג - הרצאה
12:00 - 13:30	עבודה בקבוצות
13:30 - 14:30	אירגון בית הספר לשילוב בציר האירגוני והלימודי חינוכי - שלבים ותהליך
14:30 - 16:00	ארוחת צהריים
16:00 - 17:30	סיכום, תכנית המשך משוב



The American Jewish Joint Distribution Committee, Inc.
JDC Israel ג'וינט ישראל

President Ambassador Milton A. Wolf Executive Vice-President Michael Schneider Chairman, Israel Area Committee Alan Batkin Director, JDC Israel Prof. Jack Habib

ב"ה

ג'וינט ישראל

משרד החינוך והתרבות
המנהל לחינוך דתי
המטה לקליטת עליה

השתלמות סגל בכיר -
קליטת תלמידים עולי אתיופיה במערכת החינוך

תוכנית כנס הסיום

יום שלישי, כ"ח בסיון, 7/6/94

9:00-9:30 התכנסות + קפה ועוגה

9:30-9:45 דברי פתיחה:

מר מיכה גולדמן - סגן שר החינוך

גב' אלן גולדברג - ראש תחום קליטת עולי אתיופיה
מר ניסים אליקים - מפקח ארצי

9:45-10:30 פאנל פתיחה:

* שילוב התלמידים העולים במעבר לדיור קבע; קליטת
העולים והשפעתה על האוכלוסיה הותיקה -
מר ניסים אליקים - מפקח ארצי

* תפקיד המתאם בקהילה -

מר מוטי סמט - מפקח ארצי לקליטת עליה

* מעורבות הורים

גב' רינה כהן - האגף למבוגרים, משרד החינוך
והתרבות



The American Jewish Joint Distribution Committee, Inc.
JDC Israel ■ ג'וינט ישראל

President
Ambassador Milton A. Wolf

Executive Vice-President
Michael Schneider

Chairman, Israel Area Committee
Alan Batkin

Director, JDC Israel
Prof. Jack Habib

10:30-11:15 ממצאים ראשוניים - סקר בבתי ספר קולטי עליה -
גב' חן ליפשיץ - מכון ברוקדייל

11:15-11:45 דיון

12:00-13:00 ארוחת צהריים

13:00-15:00 סיכום העבודה בסדנאות

15:00-15:30 הפסקת קפה

15:30-16:30 דיווח העבודה בסדנאות - בקבוצות

16:30-16:45 פיזור, סיכום ודיון במליאה

סודי לצורכי הערכה ומחקר בלבד

השתלמות סגל בכיר בנושא קליטת תלמידים עולי אתיופיה במערכת החינוך

שאלון למשתתף בסוף השתלמות

השתלמות סגל בכיר בנושא קליטת תלמידים עולי אתיופיה במערכת החינוך

שאלון למשתתף בסוף ההשתלמות

מספר סידורי _____ (לא למילוי)

(1-3)

(4)

למשתתף שלום,

שאלון זה נועד לשמש להערכה של ההשתלמות ומטרתו ללמוד ממך על תרומת ההשתלמות, על שביעות-רצוןך ממנה, ועל הצעותיך לשינוי. ההערכה מבוצעת על-ידי צוות חוקרים מגויינט-מכון ברוקדייל. הנתונים יעובדו בצורה סטטיסטית ויוצגו בצורה אנונימית.

א. תחמה והערכה של ההשתלמות

1. באיזו מידה ההשתלמות תרמה לך בכל אחד מהתחומים הבאים?
לגבי כל תחום הקף את התשובה המתאימה. הקפד לא לפסוח על אף שאלה

התחומים	במידה רבה מאוד	במידה רבה	במידה מועטה	בכלל לא
א. רכישת ידע תיאורטי רלוונטי לעבודה	1	2	3	4
ב. קבלת רעיונות חדשים בתחום ארגון ומינהל	1	2	3	4
ג. ליבון בעיות קונקרטיות העולות בעבודה	1	2	3	4
ד. הבהרה וגיבוש ידע קודם	1	2	3	4
ה. קבלת פרספקטיבה על עבודתך על רקע גישות ושיטות קיימות	1	2	3	4
ו. רכישת כלים ושיטות עבודה רלוונטיים	1	2	3	4
ז. יצירת קשרים מקצועיים עם אנשי מקצוע אחרים	1	2	3	4
ח. יותר ערנות להבדלים בין-תרבותיים	1	2	3	4
ט. כלים להתמודד עם הבדלים בין-תרבותיים	1	2	3	4
י. הגברת הרגישות לדרכי הפעולה הנדרשים בטיפול בעולים	1	2	3	4
יא. אחר _____	1	2	3	4

2. ההשתלמות היתה בנויה משני חלקים: ימי השתלמות מרוכזים, בפתחה ובסיום, ומפגשי קבוצות. אנו מבקשים לקבל את הערכתך לגבי כל חלק בנפרד.

א. באיזו מידה ימי ההשתלמות המרוכזים היו:

במידה רבה מאוד	במידה רבה	במידה מועטה	בכלל לא		
1	2	3	4	* מעניינים	_____ (16)
1	2	3	4	* תורמים ידע תיאורטי	_____ (17)
1	2	3	4	* תורמים ידע יישומי	_____ (18)
1	2	3	4	* מרחיבים אופקים	_____ (19)
1	2	3	4	* מעוררים לחשיבה	_____ (20)
1	2	3	4	* רלוונטיים לעבודתך	_____ (21)
1	2	3	4	* מספקים הזדמנות להפריה הדדית	_____ (22)
1	2	3	4	* אחר _____	_____ (23)

ב. באיזו מידה מפגשי הקבוצות היו:

במידה רבה מאוד	במידה רבה	במידה מועטה	בכלל לא		
1	2	3	4	* מעניינים	_____ (24)
1	2	3	4	* תורמים ידע תיאורטי	_____ (25)
1	2	3	4	* תורמים ידע יישומי	_____ (26)
1	2	3	4	* מרחיבים אופקים	_____ (27)
1	2	3	4	* מעוררים לחשיבה	_____ (28)
1	2	3	4	* רלוונטיים לעבודתך	_____ (29)
1	2	3	4	* מספקים הזדמנות להפריה הדדית	_____ (30)
1	2	3	4	* אחר _____	_____ (31)

3. באיזו מידה פנל הסיום היה:

במידה רבה מאוד	במידה רבה	במידה מועטה	בכלל לא		
1	2	3	4	* מעניין	☐ (32)
1	2	3	4	* תורם ידע תיאורטי	☐ (33)
1	2	3	4	* תורם ידע שימושי	☐ (34)
1	2	3	4	* רלוונטי לעבודתך	☐ (35)

4. האם היית מרוצה מהשילוב של הלימוד במסגרת ימי ההשתלמות המרוכזים לבין העבודה בקבוצות?
 1. כן
 2. לא, פרט מה הפריע לך בשילוב זה?
☐ (36)
☐ (37-38)

5. מה דעתך על משך ההשתלמות?
 1. מתאים
 2. ארוך מדי
 3. קצר מדי
☐ (39)

6. האם לדעתך היחס בין ימי ההשתלמות לבין מפגשי הקבוצות היה:
 1. מתאים
 2. לא מתאים - היו פחות מדי ימי השתלמות ויותר מדי מפגשי קבוצות
 3. לא מתאים - היו יותר מדי ימי השתלמות ופחות מדי מפגשי קבוצות
☐ (40)

7. מה דעתך על גודל קבוצת המשתתפים במפגשי הקבוצות?
 1. מתאים
 2. רצוי קבוצות קטנות יותר
 3. רצוי קבוצות גדולות יותר
☐ (41)

8. מה דעתך על גודל קבוצת המשתתפים בימי ההשתלמות?
 1. הגודל היה מתאים
 2. רצוי קבוצות קטנות יותר
 3. רצוי קבוצות גדולות יותר
☐ (42)

9. האם לדעתך רצוי היה לתת את ההשתלמות במתכונת: |_|
 1. מרוכזת יותר (מבחינת הימים) (43)
 2. מפוזרת יותר
 3. אין צורך בשינוי

10. כיצד אתה מעריך באופן כללי את ההשתלמות? |_|
 1. טובה מאוד (44)
 2. טובה
 3. בינונית
 4. לא טובה

11. כיצד אתה מעריך את המנחה של מפגשי הקבוצות בכל אחד מהתחומים הבאים? אנא עגל את התשובה המתאימה.

חלש	בינוני	טוב	טוב מאוד		
4	3	2	1	- יכולת הנחיה	_ (45)
4	3	2	1	- בקיאות בחומר	_ (46)
4	3	2	1	- עורר עניין בחומר	_ (47)
4	3	2	1	- יכולת המחשה	_ (48)
4	3	2	1	- שליטה בקבוצה	_ (49)
4	3	2	1	- קצב ההנחיה	_ (50)

12. בהשתלמות הופעלו מספר שיטות לימוד. באיזו מידה סייעה לך כל אחת מצורות הלימוד ללמידה של הנושא:

לא ניתן בקבוצה	בכלל לא	במידה מועטה	במידה רבה	במידה רבה מאוד		
0	1	2	3	4	- הרצאות	_ (51)
0	1	2	3	4	- עבודה בקבוצות קטנות	_ (52)
0	1	2	3	4	- משחקי תפקידים	_ (53)
0	1	2	3	4	- צפייה בווידיאו	_ (54)

13. מה היו ההיבטים או החלקים המועילים ביותר בהשתלמות?

_____	_ _
_____	(55-56)
_____	_ _
_____	(57-58)

14. מה היו ההיבטים או החלקים הבלתי-מועילים בהשתלמות?

_____	_ _
_____	(59-60)
_____	_ _
_____	(61-62)

15. מה היה חסר בהשתלמות זו?

_____	_ _
_____	(63-64)
_____	_ _
_____	(65-66)

16. מהם השינויים שהיית מציע לעשות בהשתלמות?

_____	_ _
_____	(67-68)
_____	_ _
_____	(69-70)

DUPI | 2 |
(1-3) (4)

17. האם היית מעוניין לקבל מידע נוסף בנושא:

א. הבין-תרבותי לא כן פרט _____

 (5)
 (6-7)

ב. ניהול וארגון לא כן פרט _____

 (8)
 (9-10)

ג. בתחום הפדגוגי לא כן פרט _____

 (11)
 (12-13)

18. האם היית מעוניין בקיום מפגשי המשך של השתלמות זו?
 1. כן
 2. לא

 (14)

19. האם היית ממליץ לאנשי מקצוע אחרים להשתתף בהשתלמות זו?
 עגל את התשובות המתאימות

ל-א-ממליץ	ממליץ	* למורים	_____ (15)
ל-א-ממליץ	ממליץ	* לרכזים	_____ (16)
ל-א-ממליץ	ממליץ	* למנהלי בתי-ספר	_____ (17)
ל-א-ממליץ	ממליץ	* למפקחים	_____ (18)

20. מהו הדבר העיקרי שבעקבות השתלמות זו אתה מבין אחרת ביחס לשילוב עולים מאתיופיה במערכת החינוך?
 1. שום דבר מיוחד
 2. כמה דברים, פרט דוגמה _____

 (19)
 (20-21)

21. לפניך מספר משפטים המבטאים עמדות שונות כלפי תפקיד מנהל בית-ספר. לגבי כל משפט אנא ציין האם אתה מסכים או לא מסכים עם הנאמר והקף את התשובה המתאימה.

מסכים	לא מסכים	א. מנהל בית-ספר צריך להיות קודם איש חינוך/טיפול ואחר-כך מנהל.	_____ (22)
מסכים	לא מסכים	ב. בדרך כלל מנהלי בתי-ספר מבינים יותר בחינוך/טיפול מאשר בארגון/ניהול	_____ (23)
מסכים	לא מסכים	ג. מנהל בית-ספר מוערך לפי גישותיו החינוכיות/טיפוליות, ולא לפי כישוריו הניהוליים.	_____ (24)
מסכים	לא מסכים	ד. מנהל בית-ספר יכול לשנות מעט באופן ניהול המוסד	_____ (25)
מסכים	לא מסכים	ה. בניהול בית-הספר המנהל צריך להישען על סמכות מקצועית ולא על סמכות מינהלית-ארגונית.	_____ (26)
מסכים	לא מסכים	ו. בית-ספר הוא קרקע נוחה לשינויים ארגוניים וניהוליים.	_____ (27)
מסכים	לא מסכים	ז. מנהל טוב הוא מנהל חדשן	_____ (28)

נתוני רקע על המשתתף

תפקיד נוכחי *	_____ (29)
1. מורה, פרט את היישוב בו אתה עובד	_____
2. מנהל בית-ספר, פרט את היישוב בו אתה עובד	_____
3. רכז, פרט את האזור עליו אתה אחראי	_____
4. מפקח, פרט את האזור עליו אתה אחראי	_____
5. אחר, פרט	_____

ותק בתפקיד הנוכחי _____ (בשנים) * _____
(32-34)

כמה זמן אתה עובד במשרד החינוך? * _____
ציין בשנים ובחודשים _____ (35-37)

מין: 1. זכר 2. נקבה * _____
(38)

גיל * _____
(39-40)

שם/מספר הקבוצה בהשתלמות * _____
(41-42)

תודה על שיתוף הפעולה



JDC-BROOKDALE INSTITUTE

OF GERONTOLOGY AND HUMAN DEVELOPMENT

Training for Senior Staff in the Education System on the Absorption of Ethiopian Immigrant Pupils

Evaluation Report

Malka Korazim

Paula Kahan

R e s e a r c h R e p o r t

The program was conducted by
JDC-Israel in cooperation with
the Ministry of Education,
the Administration for Religious Education,
the Division of Immigrant Absorption

RR-228-95



מכון ברוקדייל: הספרייה

את הספר יש להחזיר עד

[illegible]

Training for Senior Staff in the Education System on the Absorption of Ethiopian Immigrant Pupils

Evaluation Report

Malka Korazim

Paula Kahan

The program was conducted by JDC-Israel in cooperation with
the Ministry of Education, the Administration for Religious Education,
the Division of Immigrant Absorption

Jerusalem

January 1995

JDC-Brookdale Institute of Gerontology
and Human Development
P.O.B. 13087
Jerusalem 91130 Israel
Tel: (02) 557400
Fax: (02) 635851

ISSN 0334-9012

Abstract

The evaluation study of a training program for senior staff in the education system, which dealt with the absorption of Ethiopian immigrant pupils, was intended to provide policymakers with systematic information on the contributions of the program, to be used in improving similar future programs. The study was conducted at the conclusion of the program. Data were collected using a self-administered questionnaire, which was completed by 89 of the 120 participants in the program.

This report presents findings on various aspects of the contribution of the program, and on the participants' satisfaction with the structure of training and with teaching methods. The findings indicate that the program contributed a great deal to the participants. Participants made various recommendations for improving the program's training, methods, content and structure. These recommendations are likely to help the program's planners and operators increase the program's suitability to the unique needs of its participants.

Table of Contents

1. Introduction	1
2. Personal and Professional Characteristics of Participants in the Training Program	2
3. Participants' Evaluation of the Contribution of Training	3
4. Participants' Satisfaction with the Structure of Training	5
5. Participants' Satisfaction with Teaching Methods	6
6. Participants' Evaluation of the Moderator	7
7. Participants' Recommendations for the Future	7
8. Participants' Attitudes toward the Role of School Principal	9
9. Summary and Conclusions	10

Appendices

Appendix I:	Structure and Rationale of the Training Program	15
Appendix II:	Plenary and Group Agendas	18
Appendix III:	Agenda of Concluding Session	20
Appendix IV:	The Evaluation Questionnaire	22

List of Tables

Table 1:	Seniority in Present Position, by Type of Position	2
Table 2:	Participants' Evaluation of Various Program Elements	3
Table 3:	Contribution of Program, by Type of Session	4
Table 4:	Extent to which Teaching Methods Fostered Comprehension of Study Material	6
Table 5:	Participants' Evaluation of Group Sessions	7
Table 6:	Participants' Agreement with Sentences Expressing Attitudes to the Role of School Principal, by Participants' Positions	10