

הערכה משלימה בהכשרת מורים

ליאורה נוטוב, סמדר גלעד חי, דיצה משכית**

מילות מפתח: הערכה, הערכה משלימה, מיומנויות יסוד, הכשרת מורים

החלטה סופית הנשענת על רוב מוסכם. גודל המדגמים יכול לנוע בין עשרה לשלושים אנשים והתשאול נעשה באמצעות דוא"ל לשם נטרול הטיות קבוצתיות וקולגיאיות (Lee, et al., 2007). במחקר זה התקיימו שלושה סבבי תשאול. בסבב הראשון שכלל 14 מומחים מסגל המכללה הוצגו שלוש הגדרות אפשריות, והמומחים התבקשו לבחור הגדרה על פי קריטריון מבחין - בהירות המושג, ולנמק את הבחירה. מניתוח הנתונים אפשר לזהות רכיבים משמעותיים, וההגדרה עודכנה בהתאם. ההגדרה המעודכנת נשלחה שוב בדוא"ל לסבב השיפוט השני ל-20 מומחים מסגל המכללה. ממצאי ניתוח הנתונים של השלב השני הצביעו על כך ש-75% מכלל השופטים הסכימו שההגדרה המעודכנת בהירה דיה; 81.25% הסכימו שההגדרה נותנת ביטוי לרכיבי ההערכה המשלימה המרכזיים - מיומנויות יסוד והתנהגויות נצפות; ו-81% הסכימו שההגדרה עונה על צרכי הלומדים ומאפשרת לתת משוב בהתייחס לשונות בין פרטים. בעקבות זאת, נערך סבב שלישי בין החוקרות (כותבות המאמר) ובמהלכו נָדוּן כל אחד מרכיבי ההגדרה שזוהו בשני הסבבים הראשונים, ורק לאחר הסכמה של כל החוקרות בדבר חיוניות וחשיבות הרכיב למהותה הקונספטואלית והאופרטיבית של הגדרת המושג, נכלל הרכיב בהגדרה.

בהתבסס על ממצאי תהליך דלפי, גובשה ההגדרה למושג החדש: **'הערכה משלימה'**:

תהליך דינמי מתפתח של הפקה, עיבוד מידע ומתן משוב על אודות כישורים ומיומנויות יסוד כהתנהגויות נצפות של לומדים ועל אודות האינטראקציה שלהם עם הזולת בהקשר לסיטואציה נתונה. תהליך זה מתבצע בזיקה לשונות שבין הלומדים ובאמצעות שימוש במגוון דרכי הערכה ומשוב השונים מאלו המתבצעים בהערכה כמותית (ציונים).

על פי ספרות המחקר משמש המושג 'הערכה' לצורך תיעוד תהליך שבאמצעותו מתקיים שיפוט של תהליכי למידה בזיקה לקריטריונים מוגדרים ובהתאם למודל ההערכה שנקבע מראש (Bryan & Clegg, 2006; Lau, 2016). הערכה היא חלק אינטגרלי ומרכזי בתוכניות ההכשרה להוראה, ותהליכי ההערכה אף מכונים את מכשירי המורים בבחירת דרכי ההוראה שלהם (Brevik, Blikstad-Balas, & Engelien, 2017; Hamodi, López-Pastor, & López-Pastor, 2017). בוזמנית תהליכי ההערכה מכונים את הסטודנטים למוקדי הלימוד שבהם ישקיעו את מירב המאמצים בתהליכי הלמידה כדי להגיע להישגים. כלומר, היעדר הערכה של תחום מסוים או של מיומנויות מצביע על חוסר החשיבות שלהם.

בהכשרה להוראה בולט היום שילובם של שני מודלים מרכזיים של הערכה: 'הערכה מסכמת' המכונה גם 'הערכה של למידה'

הכשרת המורים מתמקדת בעיקר בהיבט הפדגוגי של התפקיד וכוללת הכשרה בפסיכולוגיה, בפדגוגיה, בדיקטיקה, בהעמקה ובהרחבה של ידע בתחום דעת. אך המורה הוא לא רק פדגוג, אלא הוא גם אדם ארגוני (גביש ופרידמן, 2007). פן זה בתפקידו דורש מיומנויות כמו תקשורת בין-אישית, עבודת צוות, יזמות, חשיבה ביקורתית - כלל מיומנויות שנהוג לכנות בשם 'מיומנויות יסוד' (נוטוב, גלעד-חי ומשכית, 2020). בשוק העבודה העכשווי המעסיקים מעריכים מיומנויות אלה מאוד (Deming, 2017). כדי לעלות את המודעות לצורך לפתח מיומנויות יסוד במהלך הכשרה ראשונית של מורים ולתת מענה לשונות של לומדים (Goleman, 1995) עסקנו בשנתיים האחרונות בפיתוח, בהמשגה ובתיקוף של מושג תיאורטי חדש העוסק בהערכת לומדים - המכונה 'הערכה משלימה' - במסגרת פיתוח מודל תיאורטי ויישומי. ההגדרה שגובשה מאפשרת להעריך כישורים ומיומנויות יסוד המשתקפים בהתנהגויות נצפות של לומדים במהלך לימודיהם. במאמר שלהלן נתאר תחילה את השיטה שבה נערך המחקר, ולאחר מכן נציג את ההגדרה של המושג. נוסף לכך, נתייחס להבחנה בין המושג החדש 'הערכה משלימה' ובין מודלים קיימים של הערכה בהכשרת מורים: הערכה מסכמת והערכה חילונית. לבסוף נציג את היתרונות המצופים של מודל זה.

לשם גיבוש ותיקוף המושג 'הערכה משלימה' נבחרה שיטת דלפי DELPHI Method (Linstone & Turoff, 1975). לפיה, יש לערוך מספר סבבי תשאול של שופטים בעלי מומחיות בתחום התוכן הנחקר לשם דיוק ההגדרה ומשמעותה עד לקבלת

* ד"ר ליאורה נוטוב היא מרצה בכירה ורכזת הערכה משלימה במכללת גורדון, חיפה. תחומי המחקר שלה הם הוראת מתמטיקה, התפתחות מקצועית של מורים, מנהל החינוך ופדגוגיה של המחקר האיכותני. על בסיס מחקריה פרסמה מאמרים בכתבי-עת מדעים ומקצועיים, את הספר **מחנכת בע"מ** והיא ערכה עם פרופ' אורית חזן את הספר **הוראת מחקר איכותני: אתגרים, עקרונות, יישום**.

** ד"ר סמדר גלעד חי היא ראשת תחום לימודי יזמות בחינוך ובחברה במכללת גורדון, חיפה. היא מרצה וחוקרת בתחומי המנהיגות, ניהול, יזמות וחדשנות בהכשרת מורים ובמערכות חינוך וחברה.

*** פרופ' דיצה משכית היא ראשת החוג למידה הוראה הדרכה בלימודי התואר השני במכללת גורדון, חיפה, חברה ברשות המחקר במכללה ועורכת כתב העת **רב גוונים: מחקר ושיח**. היא מרצה וחוקרת בתחומי ההכשרה המעשית להוראה, התפתחות מקצועית של עובדי הוראה ולמידה פרופסיונלית.

בשנים האחרונות נחקרות מיומנויות יסוד בהקשר לאפשרויות העסקה בשוק העבודה המשתנה תדירות והמאופייין באי-וודאות. במחקרים אלה נמצא שמיומנויות יסוד הן מנבא טוב של היכולת למצוא עבודה ואף של רמת ההשתכרות, וזאת טוב יותר ממיומנויות טכניות בלבד (למשל; Deming, 2017; Ortiz, Region-Sebest, & MacDermott, 2016; Tsitskari, & Michalopoulou, 2017).

אם כן, ההערכה המשלימה המתמקדת בהפגנת מיומנויות יסוד של הלומד היא, אפוא, תהליך של זיהוי והפקת משוב על פי קריטריונים מוסכמים הידועים מראש - לכל בעלי העניין. המשוב מבוסס על איסוף מידע באמצעות פעולות של התבוננות והקשבה שמבצעים מנהלים/מרצים, עמיתי למידה/עבודה לאורך זמן. לדוגמה, על פי מודל ההתאמה פרט-ארגון/סביבה (Kristof, 1996), בקונטקסט הארגוני, יש חשיבות להתאמה שבין ערכים וציפיות של הפרט ושל הארגון (נוטוב וחזן, 2014; Nutov, 2014; Hazzan, & Hazzan, 2014). הערכים והציפיות מבטאים כהתנהגויות נצפות. כך, על פי רוב, נקבעים הקריטריונים של הערכה משלימה בהלימה לערכים ולציפיות של כל צד (הפרט והארגון) ביחס לעצמו ולאחר, המוגדרים מראש, בתוכנית ההכשרה או בחזון הארגון או בהתאם לדרישות שוק העבודה/חינוך.

חשוב לציין, כי לפי פרסומי הפורום הכלכלי העולמי (World Economic Forum, 2020) על פי המגמה העכשווית ניתן לצפות שבשוק העבודה העתידי ההתייחסות למיומנויות יסוד של הפרט תזכה לתשומת לב רבה מהמעסיקים ותכלול התייחסות לתפקוד הפרט כחבר בצוות, לגילויי אמפטיה, להפגנת מנהיגות ולהובלת צוות, לתקשורת בעל פה ובכתב, לאוריינות דיגיטלית, לחשיבה ביקורתית, ליצירתיות ולגמישות מחשבתית ולפתרון בעיות (Deming, 2017; Levasseur, 2013). גם במוסדות להשכלה גבוהה במקומות שונים בעולם, ובכללם גם במוסדות חינוך, קיימת מגמה ובה משולבים פיתוח והערכה של מיומנויות יסוד (Dolev, et al., 2020; Ehlers & Kellermann, 2019; Lim, Lee, Yap, & Ling, 2016; Tang, Hashimah, & Nor, 2015). על כן, ההערכה המשלימה המתמקדת בהתנהגויות נצפות יכולה לשקף לפרט את רמת מיומנותו בכישורים אלה ואף להצביע על כיוון שבו נדרש שיפור.

היתרונות המצופים של שימוש בהערכה משלימה: (1) הרחבת ההתייחסות המסורתית המתמקדת בהישגים אקדמיים באמצעות ציונים למרכיבי התנהגויות נצפות של הפרט ולאיוכות מערכת היחסים שלו עם הזולת; (2) סיוע בהרחבת תהליכי ההערכה לאוטנטיים ולרלוונטיים עבור המעריך ועבור הפרט המוערך; (3) מתן אפשרות למעריך להתייחס להתנהגויות נצפות בהקשר חברתי; (4) מתן אפשרות לפרט ללמוד על שכלול מיומנויות היסוד שלו באופן המשקף תמונה מקיפה של יכולותיו הן ביחס לעצמו הן ביחס לאחרים, שאיתם הוא מצוי באינטראקציה, כמו עמיתי למידה; (5) הבניית הערכה משלימה

(summative assessment - assessment of learning) ו'הערכה מעצבת' המכונה גם 'הערכה לשם למידה' (formative assessment - assessment for learning). הערכה מסכמת מתארת באמצעות ציון את הישגי הלומד בנקודת זמן מסוימת. הערכה מעצבת משמעה משוב המלווה את תהליך הלמידה כדי לסייע ללומד לשפר את הישגיו (בירנבוים, 2013; לוי-ורד, 2019). בהגדרה של הערכה מעצבת מבהירים באירד ושותפיה (Baird, Hopfenbeck, Newton, Stobart, & Steen-Utheim, 2014) כי הערכה לשם למידה מיושמת באמצעות מגוון כלי הערכה חלופיים כמו פורטפוליו, כלים דיגיטליים, ניהול יומן, ביצוע פרויקט מסכם. מודלים אלו מספקים תמונה שעיקרה תיאור **ההישגים הקוגניטיביים** של הלומדים בהתייחס לתהליך הלמידה ולתוצריו. יחד עם זאת במודלים אלו בדרך כלל אין התייחסות מפורטת למיומנויות יסוד או להתנהגויות נצפות של הלומד ביחסיו עם הסביבה. מודל ההערכה המוצע במאמר זה, 'הערכה משלימה', בא לתת מענה לצורך להעריך מרכיבים אלה במהלך תהליך הלמידה. עוד יודגש כי מודל הערכה זה תואם את הגישה המעוגנת בדגמים התיאורטיים של גולמן בתחום האינטליגנציה הרגשית (Goleman, 1995) ושל גארדנר בתחום האינטליגנציות המרובות (Gardner, 1983). לפיהם, קיימת שונות בין בני האדם בכל הקשור לכישורים ולמיומנויות הייחודיות לכל פרט, ויש להכיר בה ולטפחה. הדגמים התיאורטיים שהוזכרו לעיל מחזקים את הצורך בהתייחסות גם לפוטנציאל ההתנהגויות של הפרט, ובכלל זה לאיוכות מערכת היחסים שלו עם הזולת.

במאמר זה, המושג '**מיומנויות**' (skills) יוחס לטווח רחב של יכולות או כישרונות הנדרשים לביצוע פעולות מסוימות. המיומנויות מגדירות את המהות הנדרשת לביצוע משימה מסוימת והן נרכשות כתוצאה מתהליכי לימוד או בעקבות ניסיון, כמו עבודת צוות, חשיבה ביקורתית, רגישות בין-אישית (Hunter, 2013; Wheelahan & Moodie, 2011). את כלל המיומנויות הקשורות ללמידה, נהוג לחלק לשני סוגים: 'מיומנויות טכניות' ו'מיומנויות יסוד'. 'מיומנויות טכניות' (hard skills) כוללות ידע הנדרש לצורך ביצוע עבודה/משימה ספציפית, וניתן לרכוש אותן באמצעות למידה עצמית ממקורות מידע מגוונים. רכיב זה של הלמידה עדיין 'מקודש' באקדמיה והדגמים הקיימים להערכה מתייחסים לרוב אליו (Deming, 2017; Kechagias, 2011). **לעומת זאת, 'מיומנויות יסוד'** (basic skills soft skills) מוגדרות כמאפיינים וכיכולות בין-אישיות ותוך-אישיות המבדילים בין הפרט לאחרים בסביבתו מורכבת וניתן לרוכשן ולפתחן רק באמצעות התנסות ביחסים עם אנשים אחרים. נציין כי ישנם מיומנויות המאה ה-21 דורש ממורים לעודד את התלמידים בין היתר, לפתח מיומנויות אלה, ועל כן צריך שמורים יעברו תהליך כזה בעצמם (Fullan & Langworthy, 2013; Howells, 2018).

Ehlers, U. D., & Kellermann, S. A. (2019). *Future skills - the future of learning and higher education. Results of the International Future Skills Delphi Survey*. Karlsruhe.

Fullan, M., & Langworthy, M. (2013). *Towards a New End: New pedagogies for deep learning*. Collaborative Impact.

Gardner, H. (1983). *Frames of Mind*. Basic Books Inc.

Goleman, D. (1995). *Emotional Intelligence*. Bantam Books.

Hamodi, C., López-Pastor, V. M., & López-Pastor, A. (2017). If I experience formative assessment whilst studying at university, will I put it into practice later as a teacher? Formative and shared assessment in Initial Teacher Education (ITE). *European Journal of Teacher Education*, 40(2), 171-190.

Howells, K. (2018). *The future of education and skills: Education 2030: The future we want. Working Paper*: OECD.

Hunter, M. (2013). Skills, personal competencies and enterprise capabilities throughout the organization lifecycle. *Psychological Issues in Human Resource Management*, 1(1), 37-107.

Kechagias, K. (Ed.) (2011). *Teaching and assessing soft skills, MASS Project Report*. School of Thessaloniki.

Kristof, A. L. (1996). Person-organization Fit: An Integrative Review of its conceptualizations, measurement, and implications. *Personnel Psychology*, 49(1), 1-49.

Lau, A. S. (2016). 'Formative good, summative bad?'—A review of the dichotomy in assessment literature. *Journal of Further and higher education*, 40(4), 509-525. <https://doi.org/10.1080/0309877X.2014.984600>.

Lee, J. H., Choi, Y. J., Volk, R. J., Kim, S. Y., Kim, Y. S., Park, H. K.,... Spann, S. J. (2007). Defining the concept of primary care in South Korea using a Delphi method. *International Family Medicine*, 39(6), 425-431.

Levasseur, R. E. (2013). People skills: Developing soft skills - A change management perspective. *Interfaces*, 43(6), 566-571. <http://dx.doi.org/10.1287/inte.2013.0703>.

Lim, Y. M., Lee, T. H., Yap, C. S., & Ling, C. C. (2016). Employability skills, personal qualities, and early employment problems of entry-level auditors, and students. *Journal of Education for Business*, 91(4), 185-192. <http://dx.doi.org/10.1080/08832323.2016.1153998>.

Nutov, L., & Hazzan, O. (2014). An organizational engagement model as a management tool for high school principals. *Journal of Educational Administration*, 52(4), 469 – 486.

Ortiz, L. A., Region-Sebest, M., & MacDermott, C. (2016). Employer perceptions of oral communication competencies most valued in new hires as a factor in company success. *Business and professional communication quarterly*, 79(3), 317-330. <https://doi.org/10.1177/2329490615624108>.

Perreault, H. (2004). Business educators can take a leadership role in character education. *Business Education Forum*, 59, 23-24. Retrieved from https://www.nbea.org/newsite/publications/business_forum/vol59n01.html.

כמסמך שנותן מקור אמין יכולה לשמש אותו לשם העשרת קורות החיים שלו בפני מעסיקים פוטנציאליים.

לסיכום, ייחודיות ההערכה המשלימה באה לביטוי בהיותה תהליך דינמי של שיפוט ומשוב המאפשר למעריכים ולמוערכים להפיק תמונה מקיפה על כישורים אישיים ומיומנויות יסוד נצפים כהתנהגויות לצד מידע על הישגים אקדמיים (ציונים). יחד עם זאת, חשוב לציין כי בתקופות משבר שיוצרות חיץ בין האדם לזולת ולסביבתו (למשל למידה מקוונת) עלול להיווצר קושי בהערכת מיומנויות יסוד נצפות. צבירת ניסיון מתוך ההתנסויות של מאפייני התקופה החדשה (משבר הקורונה ולימודים בזום) ופיתוח אסטרטגיות מתאימות לשימוש עשויים לסייע בקידום התהליך בעולם מקוון.

המקורות

בירנבוים, מ' (2013). הערכה לקידום הלמידה באקדמיה. **הוראה באקדמיה**, 3, 4-9.

לוי-ורוד, ע' (2019). לפרוץ את גבולות ההערכה באקדמיה: הצעת קווים מנחים להערכת הלמידה. **רב-גוונים: מחקר ושיח**, 17(4), 252-223.

גביש, ב' ופרידמן, י' (2007). המורה כאדם ארגוני: תרומתה של סביבת העבודה הנתפסת על ידי המורה המתחיל ל. **עיונים במינהל ובארגון החינוך**, 29, 55-87.

נוטוב, ל' וחזן, א' (2014). משימות ויחסים של מחנכי כיתות: חקר מקרה בבית חינוך אזורי מקיף. **רב-גוונים: מחקר ושיח**, 14, 73-110.

נוטוב, ל', גלעד-חי, ס' ומשכית, ד' (2020). מיומנויות יסוד הכשרת מורים. **לקסי-קיי**, 14, 11-14.

Baird, J. A., Hopfenbeck, T. N., Newton, P., Stobart, G., & Steen-Utheim, A. T. (2014). *State of the field review: Assessment and learning. Oslo: Norwegian Knowledge Centre for Education (case number 13/4697), Report OUCEA/14/2*. Oxford University Centre for Educational Assessment.

Brevik, L. M., Blikstad-Balas, M., & Engelién, K. M. (2017). Integrating assessment for learning in the teacher education programme at the University of Oslo. *Assessment in Education: Principles Policy & Practice*, 24(2), 164-184. <https://doi.org/10.1080/0969594X.2016.1239611>.

Bryan, C & Clegg, K. (Eds.). (2006). *Innovative Assessment in Higher Education*. Routledge.

Doley, N., Shahar, H., Naamati, L., Meitovich, A., Sztrigler, O., Lifszyc Friedlander, A., ... Kvashilava, K. (2020). *Social-emotional intelligence [SEI] Reflective Journey Soft Skills Development Tool for the 21st century*. ASSET- Erasmus+ Capacity Building in the Field of Higher Education: <https://www.asset-erasmus.com/copy-of-cm-2>

Deming, D. J. (2017). *The Value of Soft Skills in the Labor Market*. NBER - The National Bureau of Economic Research: <https://data.nber.org/reporter/2017number4/deming.html>

Remedios, R. (2012). The role of soft skills in employability. *International Journal of Management Research and Review*, 2(7), 1285-1292.

Tang, K. N., Hashimah, M. Y., & Nor, H. H. (2015). Novice teacher perceptions of soft skills needed in today's workplace. *Procedia Social and Behavioral Sciences*, 186(2015), 835-840. [http://dx.doi: 10.1016/j.sbspro.2015.02.338](http://dx.doi.org/10.1016/j.sbspro.2015.02.338).

Tsitskari, E., Goudas, M., Tsalouchou, E., & Michalopoulou, M. (2017). Employers' expectations of the employability skills needed in the sport and recreation environment. *Journal of Hospitality, Leisure, Sport & Tourism Education*, 20, 1-9. <https://doi.org/10.1016/j.jhlste.2016.11.002>.

Wheelahan, L., & Moodie, G. (2011). *Rethinking skills in vocational education and training: from competencies to capabilities*. Board of Vocational Education and Training.

World Economic Forum. (2020, 2, 25). *Chapter 1: The future of jobs and skills*. World Economic Forum. <http://reports.weforum.org/future-of-jobs-2016/chapter-1-the-future-of-jobs-and-skills/>