

# מדריך למנהל להעברת סקו"פ (סקר קוהרנטיות פנימית) לאבחון התשתית הארגונית לשיפור ההוראה והלמידה בבית הספר | ינון צדיק, ערן ברק-מדינה

מבוא

התאוריה  
שמאחורי  
הסקו"פ

איך  
לעבוד עם  
הסקו"פ?

דוגמא  
לתהליך  
פרשנות  
על בסיס  
הדו"ח

כיצד  
לקרוא את  
הדו"ח?

סקו"פ  
ההיבט  
הטכני

## מבוא

מאחורי המושג "מנהיגות פדגוגית" עומד החיבור בין שני עולמות תוכן עשירים: הוראה ולמידה מחד גיסא ומנהיגות מאידך גיסא. על כל אחד מעולמות תוכן אלו יש ידע וכלים לרוב, אולם המפגש ביניהם מייצר שאלות ברמה התאורטית-מחקרית, ובעיקר ברמת בית הספר: מהן דרכי ההשפעה של המנהל על ההוראה והלמידה בבית ספרו? כיצד יכול המנהל להוביל לשינוי פדגוגי ומערכתי בבית הספר?

הסקו"פ (במקור- Internal Coherence Survey) הוא כלי אבחון שפיתחו פרופ' ריצ'רד אלמור ומישל פורמן מאוניברסיטת הרווארד, כלי המתמודד עם שאלות אלו בדיוק. הוא מתבסס על תאוריה המסבירה איך מתחולל שיפור בית ספרי בהוראה ולמידה, ומה תפקיד המנהל בכך.

מכון "אבני ראשה" אימץ את הכלי ומציע מערכת מקוונת המאפשרת למנהל לאבחן את התשתית הארגונית של בית הספר, את המנהיגות, את תהליכי העבודה ואת תפיסת המסוגלות של המורים - בדרך לשיפור ההוראה והלמידה ולשיפור ההישגים.

השאלון המקורי תורגם והותאם לבתי הספר בישראל. כמו כן צורפו כמה שאלות העוסקות בתהליכי ההוראה והלמידה בבית הספר משאלונים שונים, וכך נוצר כלי אבחוני המציג תמונה מערכתית של ההוראה והלמידה מצד אחד ושל התשתית הארגונית התומכת בה מצד שני.

## מתי ואיך לעבוד עם הסקו"פ?

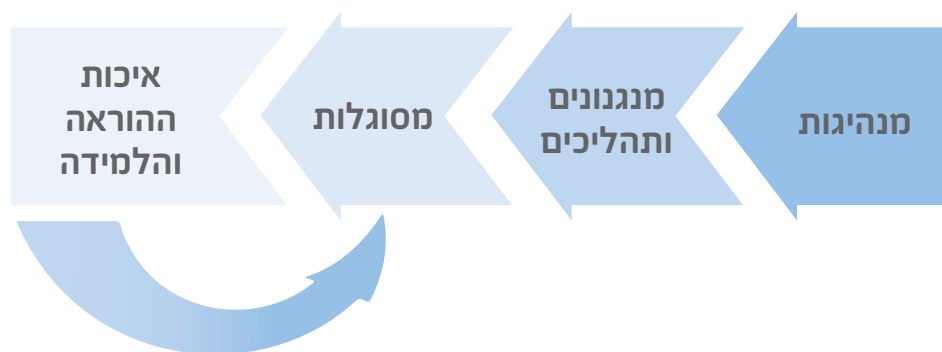
כלי הסקו"פ יכול להועיל למנהל ולבית הספר בכמה מצבים:

- **יצירת תמונת מצב של תהליכי ההוראה והלמידה** - התנהלותם ואיכותם של תהליכי ההוראה והלמידה הנעשים מאחורי דלת הכיתה הן ממוקדי העיסוק העיקריים של מנהל בית הספר. הסקו"פ יכול לסייע ליצור תמונת מצב של התהליכים והפעילויות המתרחשים בכיתה (לדוגמה: שיטות הוראה נפוצות, שימוש בדרכי הערכה) ולאפשר למנהל לקבל החלטות הנוגעות לתהליכים אלו.
  - **זיהוי כיוונים לשיפור של תהליכי העבודה בבית הספר** - אם המנהל חש שיש צורך לשיפר דברים מסוימים באופן שההוראה והלמידה מנוהלת בבית הספר, אך הוא אינו יודע להגדיר את הדברים בדיוק, או שהוא מעוניין לקבל תמונה רחבה יותר של תפיסת המורים את תהליכי העבודה - הסקו"פ יכול לסייע לו באיתור הנושאים והתהליכים שכדאי לו לשיפר.
  - **היערכות לקראת תהליך שינוי** - הסקו"פ פותח לראשונה ככלי המסייע להעריך את סיכויי הצלחתו של תהליך שינוי פדגוגי בבתי ספר. בטרם יוצאים לדרך של הכנסת תכנית גדולה לבית הספר או של מאמץ שינוי גדול, העברת הסקו"פ יכולה לסייע למנהל להעריך אם תהליכי העבודה בבית הספר חזקים דיים לשאת את השינוי ולקדם את סיכויי הצלחתו, וכן לזהות את מוקדי החוזק והחולשה באופן עבודתו של צוות בית הספר. הכלי יכול לעזור למנהל גם להחליט על "השינוי שלפני השינוי" - היכן כדאי להשקיע מאמצים בשיפור לפני היציאה לתהליך הארוך.
- הסקו"פ הוא כלי אבחון המבוסס על שאלונים שמורי בית הספר ממלאים. הוא פועל כמערכת מקוונת באתר "אבני ראשה", קל ונוח לשימוש (אפשר ומומלץ לקרוא על ההיבט הטכני של תפעול המערכת בהמשך מדריך זה).

## התאוריה שמאחורי הסקו"פ: מודל הקוהרנטיות הפנימית

כלי הסקו"פ נשען על תאוריה של שיפור בית ספרי שפיתח ריצ'רד אלמור. אלמור ניסה להתמודד עם השאלה מדוע תכניות התערבות מצליחות בבתי ספר מסוימים ומובילות אותם לשיפור הישגים, ואילו בבתי ספר אחרים, שתכניות דומות מופעלות בהם, אין מגיעים לתוצאות דומות.

באמצעות סקירת המחקר העוסק בשיפור בית ספרי, פיתח אלמור מודל עקרוני המתאר את הגורמים העיקריים המובילים בתי ספר לשיפור הישגי התלמידים ואת הקשר ביניהם:



כפי שאפשר לראות במודל, **המנהיגות** בבית הספר היא המחוללת את תהליך השיפור הפדגוגי הבית ספרי: המנהיג עושה זאת דרך עיצובם של **מנגנונים ותהליכים מכווני הוראה ולמידה** בבית הספר, ואלה משפיעים על תפיסת **המסוגלות** של אנשי הצוות להצליח במעשה ההוראה והלמידה. להלן הסבר על רכיבי המודל:

### איכות ההוראה והלמידה ושיפור הישגים

נתחיל מהסוף: תהליך השיפור הבית ספרי יהיה בדרך כלל ממוקד בשיפור הישגים. המושג "שיפור הישגים" יכול לשמש בשני מובנים: האחד - שיפור הישגים על-פי סטנדרטים חיצוניים של הערכה (כגון מיצ"ב, בגרות וכדומה); השני - שיפור בממדים שבית הספר מגדירם יעדים (למשל - עלייה בכמות עבודות החקר ובאיכותן, עלייה במעורבות החברתית של התלמידים וכדומה). חשוב לשים לב שהמודל מגדיר את סוף התהליך "שיפור איכות ההוראה והלמידה", ולא "שיפור הישגים". בחירה זו מבטאת הנחת יסוד חשובה: **שיפור הישגי התלמידים בבית הספר נשען על שיפור תהליכי ההוראה והלמידה** (Hattie & Jaeger, 1998; Hattie & Timperley, 2007). איכות ההוראה והלמידה נבדקות במסגרת השאלון והן נוגעות לשיטות ההוראה, לפעילויות הנעשות בכיתה, לאופן ניהול הכיתה ולשיטות ההערכה. בשאלון הסקו"פ רכיב זה בא לידי ביטוי בשאלות כגון "התלמידים מעריכים את עבודתם ומבצעים עליה רפלקציה" או "אני נותן משוב מפורט בכתב על עבודת התלמידים, נוסף על הציון".

### מנהיגות

המנהיג המחולל את התהליך הוא מנהל בית הספר (אם כי גם מנהל בדרגה נמוכה יותר יכול ליישם את התהליך ברובו, בתוך תחום ההשפעה שלו, למשל - רכז ספרות בקרב צוות המורים לספרות). בתוך המודל יש למנהיגות שני היבטים:

- **מנהיגות בהובלת תהליכי הלמידה וההוראה בבית הספר:** עד כמה המנהל מעורב בתהליכי ההוראה והלמידה בבית הספר, מעביר מסר על חשיבות ההוראה והלמידה ופועל פעולה ממשית לשיפורן. בשאלון הסקו"פ רכיב זה בא לידי ביטוי בשאלות כגון "מנהל בית הספר מקצה זמן מספיק לשיבות צוותי המורים" או "למנהל יש חזון ברור ומגובש בנוגע להוראה וללמידה בבית ספרנו".

- **מנהיגות המבססת אקלים בטוח:** עד כמה המנהל מצליח ליצור בקרב הצוות שלו תחושה של אוירת עבודה מוגנת, נעימה, פתוחה ויציבה. בשאלון הסקו"פ רכיב זה בא לידי ביטוי בשאלות כגון "מורים בבית הספר חשים בנוח לדבר על קשיים ואי-הסכמות בנושא הוראה ולמידה" או "בבית הספר שלנו, עשיית טעויות נחשבת לחלק מתהליך הלמידה".

## מנגנונים ותהליכי עבודה

בתי ספר שיש בהם תהליכי הוראה ולמידה איכותיים הם לרוב בתי ספר שעבודת הצוות בהם מכוונת לכך ותומכת בכך. בבתי ספר אלו מתקיימות דרך קבע ישיבות צוות שבהן מתכננים דרכי הוראה, בוחנים רעיונות חדשים ויוזמות חדשות, דנים במצב התלמידים ובאופני הפעולה עמם, נעזרים בנתונים ובתוצרי תלמידים, מלווים זה את זה ותומכים זה בעבודתו של זה ובהתפתחותו המקצועית ונותנים משוב, מעריכים ומפיקים לקחים מהצלחת דרכי ההוראה והלמידה שיושמו.

תהליכים ומנגנונים אלו נחלקים לשני סוגים:

- **קהילה מקצועית לומדת - תהליכי עבודה:** נוגע לשיתוף הפעולה בין המורים ולעבודה משותפת. בשאלון הסקו"פ רכיב זה בא לידי ביטוי בשאלות כגון "מורי בית הספר מבקרים אלה בכיתותיהם של אלה כדי לצפות במעשה ההוראה ובלמידת התלמידים" או "מורי בית הספר עובדים בשיתוף בבחירת פרקטיקות הוראה ופעילויות לימודיות".

- **קהילה מקצועית לומדת - סדיריות:** עוסק בכמות ובתכיפות של המפגשים בין המורים בנוגע לעבודת הצוות. בשאלון הסקו"פ רכיב זה בא לידי ביטוי בשאלות כגון "באיזו תכיפות ישבת עם חברי הצוות שלך לדון בתכניות הלימודים?".

## מסוגלות

אחד העקרונות המפתיעים של אלמור הוא החשיבות של תפיסת המסוגלות של המורים בנוגע ליכולתם לבצע תהליכי הוראה ולמידה איכותיים ולהוביל את תלמידיהם להישגים. מחקרים רבים מעידים שתפיסת המסוגלות (Efficacy) של מורים כיחידים היא גורם המנבא שימוש בפרקטיקות הוראה המובילות להישגים (Gibson & Dembo, 1984; Hoy et al., 2003). מעבר לתפיסת המסוגלות האישית של כל מורה ומורה, התגלה ממצא מעניין: **תפיסת המסוגלות הקולקטיבית של המורים**, האמונה שלהם שהם כצוות מסוגלים להוביל את תלמידיהם להישגים, היא בעלת כוח ניבוי חזק מאוד בקשר להישגי בית הספר (Goddard et al., 2004). לעתים יכולה המסוגלות הקולקטיבית של המורים לנבא הישגי תלמידים אף יותר מנתוניהם הסוציו-אקונומיים!

עיון במודל מבליט את חשיבותה הרבה של תפיסת המסוגלות בהנעת תהליכי שיפור: כשבית הספר עומד בתחילתו של תהליך שיפור, תהליכי העבודה אמורים לחזק את תפיסת המסוגלות של המורים להוראה וללמידה איכותיות. משמעות "החץ החוזר" במודל (מאיכות ההוראה והלמידה בחזרה אל המסוגלות) היא שהצלחות הראשונות בהוראה ובלמידה מחזקות גם הן את המסוגלות, והיא שבה ומחזקת את ההוראה והלמידה, ושיפור

ההוראה והלמידה מחזק את המסוגלות וחוזר חלילה. כשבית הספר מצליח ליצור את המעגל הזה, צפוי שהישגי התלמידים יצמחו. בשאלון הסקו"פ רכיב זה בא לידי ביטוי בשאלות כגון "אם אחד מתלמידי לא יצליח לבצע מטלה כיתתית, אוכל להעריך בדיוק אם המטלה הייתה בדרגת קושי הולמת" או "מורי בית הספר מניעים את תלמידיהם ללמידה".

חשוב לציין כי תפיסת מסוגלות עשויה להיות תוצאה של ציפיות. כשצוות המורים פועל ברמת ציפיות נמוכה ואינו נדרש להערכה מתמדת ולהתחדשות של דרכי ההוראה והלמידה, ייתכן כי תפיסת המסוגלות שלו תהיה גבוהה יחסית. ואולם תפיסה זו לא תהיה תוצאה של מנהיגות המקדמת את ההוראה והלמידה ושל מנגנוני עבודה התומכים בכך, ולכן היא אינה צפויה להוביל לשיפור ההוראה והלמידה ולשיפור הישגי התלמידים. חשוב להבין אם יש תוכן מאחורי תפיסת המסוגלות, ואם היא אכן מבטאת יכולת מקצועית בתחום ההוראה והלמידה.

נקודה אחרונה זו חשובה גם להבנת הרעיון המרכזי של המודל - הקוהרנטיות. הקוהרנטיות באה לידי ביטוי דרך הסקו"פ בחובה לבחון שני דברים:

- **כל רכיב לעצמו** - האם המנהיגות, תהליכי העבודה, המסוגלות בצוות המורים ותהליכי ההוראה והלמידה חזקים דיים? האם יש צורך לפעול לחיזוקם?
- **הקשר בין הרכיבים** - האם המנהיגות, תהליכי העבודה, תפיסת המסוגלות ותהליכי ההוראה והלמידה קשורים זה לזה, מסבירים זה את זה ומתקשרים יחד סביב תפיסה ברורה של עבודת בית הספר?

## איך להעביר את הסקו"פ בבית הספר?

• כדי להעביר את הסקו"פ בבית הספר מומלץ שהמנהל יבצע עם הצוות כמה פעולות הכנה. מטרתן תהיה בעיקר "להכשיר לבבות" לקראת העברת השאלון, וחשוב מכך - לקראת התהליך שהמנהל מעוניין לבצע בעזרת התוצאות. חשוב לעשות זאת כדי שהמורים לא יקבלו בהפתעה קישור (לינק) לשאלון כה מקיף ומהותי. אנו ממליצים שהמנהל יכנס תחילה את הצוות המוביל וישוחח עמו על הכלי, ולאחר מכן יחליטו יחד על הפורומים והדרכים להצגת הנושא לצוות.

לקראת העברת הסקו"פ יש כמה עניינים שלמנהל כדאי לחשוב עליהם ולכלול במסרים שיעביר לצוות:

- מדוע הוא מתכנן להעביר את הסקו"פ? על המנהל להבהיר לעצמו ולשותפיו בבית הספר את הסיבה להעברת השאלון, ואת דרך הפעולה שהוא מתכנן לאחר מכן.
- מה יידרש מהם? להסביר לצוות שמדובר בשאלון מקוון שזמן המילוי שלו כ-20 דקות, ולספק הסבר טכני קצר.
- להדגיש כי מדובר בשאלון אנונימי; המורים אינם מזוהים אישית בעת הכניסה למערכת, והתוצאות מגיעות אל המנהל לאחר שעברו עיבוד סטטיסטי (לדוגמה: המנהל רואה רק כמה מורים ענו תשובות מסוימות ולא אילו מורים ענו תשובות אלו ואחרות).
- להגדיר לוח זמנים רצוי (בעינינו נראה כי שבועיים הם די והותר לכל מורה למצוא את הזמן למילוי השאלון, אך זה נתון לשיקול דעתו של המנהל).
- להגדיר את אופן הטיפול בדו"ח: מי יראה את התוצאות? אילו החלטות עשויות להתקבל?

### סקו"פ - ההיבט הטכני: הרשמה והפעלת המערכת המקוונת

- הסקו"פ פועל כמערכת מקוונת שעל גביה אפשר להעביר למורים שאלון ולקבל דו"ח.
- כדי להעבירו, על המנהל להיות בעל סיסמה לאתר "אבני ראשה". אם אין סיסמה אישית לאתר "אבני ראשה", אפשר לייצר סיסמה בכמה צעדים פשוטים - [לחצו כאן](#). אם הסיסמה נשכחה אפשר לשחזרה - [לחצו כאן לשחזור הסיסמה](#).
- בתוך האתר על המנהל להגיע אל עמוד [המדריך למנהל להעברת הסקו"פ](#) במרכז הידע ולעקוב אחר ההנחיות והקישורים להרשמה.
- לאחר ההרשמה מקבל המנהל שתי הודעות אל תיבת הדואר האלקטרוני שלו הרשומה באתר "אבני ראשה": הודעה 1 - אישור הרשמה. הודעה 2 - קישור (לינק) עם שם משתמש וסיסמה עבור המורים שלו.
- המנהל יכול להעביר את הקישור עם פרטי הכניסה אל מוריו, הם ייכנסו דרך הקישור, יזהו את עצמם בעזרת הפרטים (מדובר בשם משתמש וסיסמה אחידים לכל מורי בית הספר, ועקרון האנונימיות נשמר) **וימלאו את השאלון**.
- זמן מוערך למילוי השאלון: 20 דקות.
- המנהל יכול לעקוב אחר מספר השאלונים שמולאו דרך דף הניהול של המערכת.
- לאחר ש-70% לפחות ממורי בית הספר מילאו את השאלון, יכול המנהל לבקש להפיק לעצמו דו"ח.

## כיצד מפיקים דו"ח?

- כדי להפיק דו"ח יש להקליק על הכפתור "הפקת דו"ח" באתר והמערכת תנפיק לכם דו"ח.
- את הדו"ח ניתן לקרוא באתר אך מומלץ יותר לייצא את הדו"ח למסמך (Word או PDF) כך שניתן יהיה לקרוא אותו ביתר קלות וכן לשמור ולהדפיס אותו.
- לאחר הפקת הדו"ח, תינעל המערכת להזנת שאלונים נוספים.

## כיצד לקרוא את הדו"ח?

דו"ח הסקו"פ מציג למנהל, באופן מעובד, את תשובות המורים לשאלות בשאלון. בחלק מהדו"ח מוצגת ההתפלגות של כלל תשובות המורים לשאלה ואילו בחלקים אחרים מוצגים רק הנתונים של המשיבים בדירוג גבוה (תשובות 4 ו-5 בסולם של 1-5) - כדי להקל את עיבוד המידע. כל התשובות ניתנות באחוזים. התרשים הראשון מאגד את כלל תשובות המשיבים על-פי הרכיבים מנהיגות, תהליכי עבודה ומסוגלות ומספק תמונה של התשתית הארגונית בבית הספר. בתרשימים האחרים אפשר לראות את התפלגות התשובות לכל שאלה וכן את התפלגות התשובות לשאלות הנוגעות לתהליכי ההוראה והלמידה בבית הספר.

עם קבלת הדו"ח מתחילה למעשה העבודה המשמעותית: הקריאה, הפרשנות, וכמובן - קבלת ההחלטות על בסיס הנתונים ומימושן.

מומלץ לקרוא את הכלי הקצר העוסק ב**טיפים לניהול מבוסס נתונים** כדי לתכנן את דרך העבודה עם דו"ח הסקו"פ. נקודות מרכזיות מתוכו:

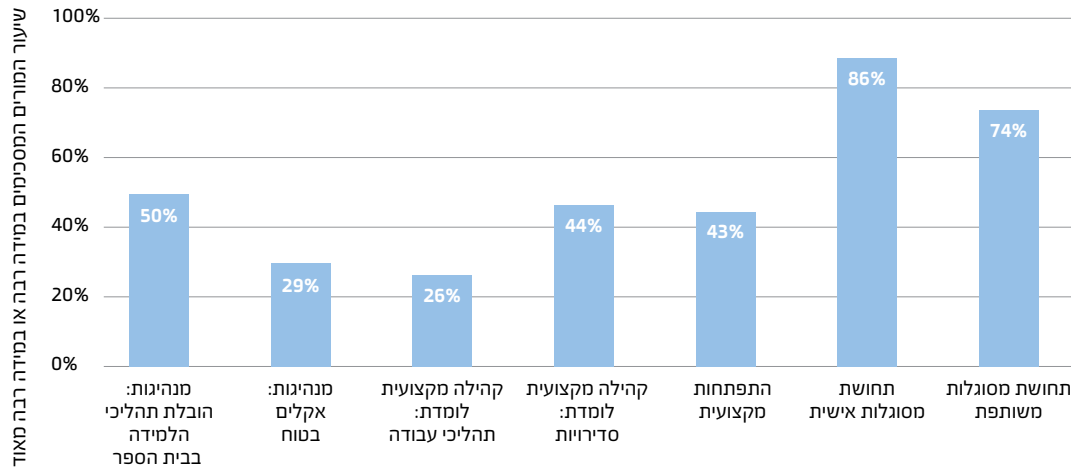
- לעבוד בצוות ולנסות לקבל זוויות ראייה מגוונות
- לזהות מתוך הדו"ח את הנתונים בעלי המשמעות הרבה ביותר למטרה שהגדיר המנהל בטרם העביר את הסקו"פ
- לזהות את הנתונים החריגים או הבולטים
- לנסות להעריך, ואולי אף לברר לעומק בשיחה עם המורים, את משמעות הנתונים - כיצד הבינו את השאלה, כיצד הם תופסים את המציאות בבית הספר? למה הם מצפים?

### דוגמה לתהליך פרשנות על בסיס הדו"ח לדוגמה:

נסתכל על תרשים 1 המאגד את שלושת המרכיבים של התשתית הארגונית בבית הספר (מנהיגות, מנגנונים ותהליכים ותחושת מסוגלות). אפשר לראות שיש תחושת מסוגלות אישית גבוהה מול ערכים נמוכים בתהליכי העבודה, בעיקר בממד "קהילה מקצועית לומדת: תהליכי עבודה".



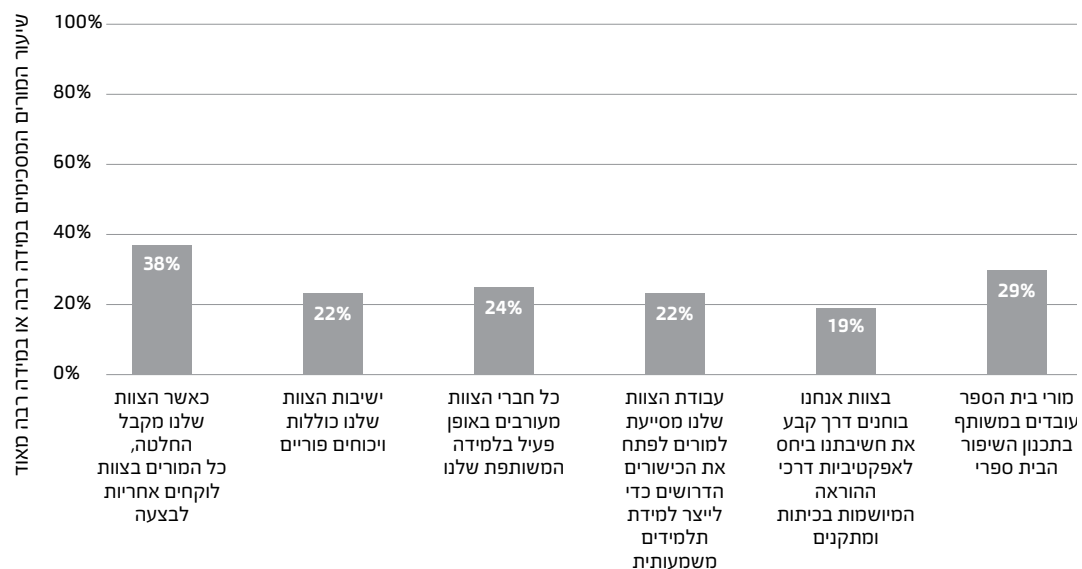
**תרשים 1: דיווחי המורים לפי מדדים מסכמים**



לאור הממצאים נרצה להעמיק ולחקור את התוצאות בממד "קהילה מקצועית לומדת: תהליכי עבודה". נתבונן בלוח 6 המתאר את דיווחי המורים לשאלות בממד זה.

כפי שאפשר לראות בתרשים 6, הנתונים נמוכים כמעט בכל הפריטים, ועל המנהל להחליט מה לעשות בנתונים: הוא יכול להחליט על המשך בירור הסוגיה בכלים נוספים, על שיתוף הצוות המוביל ועל התייעצות או טיפול ב"בעיה".

**תרשים 6: דיווחי מורים בנוגע לקהילה מקצועית לומדת: תהליכי עבודה**



דוגמה אחרת אפשר לראות בפרק השני של השאלון העוסק בתהליכי ההוראה והלמידה בבית הספר. נתבונן בלוח 3 העוסק בפעילויות המורים בכיתה. אפשר לראות שמצד אחד המורים נותנים לתלמידים ללמוד חומר

חדש בעצמם, אך מצד שני אינם משלבים את שיעורי הבית במהלך השיעור. נשאלת השאלה אם תהליך הלמידה העצמית אפקטיבי.

פעילויות	אף לא פעם או קרוב לזה	בערך ברבע מהשיעורים	בערך בחצי מהשיעורים	בערך ב-75% מהשיעורים	בכל השיעורים או קרוב לזה
אני מרצה לפני הכיתה לשם הקניית ידע	22%	15%	10%	9%	33%
<b>אני משלב את שיעורי הבית בלמידה בכיתה</b>	<b>38%</b>	<b>28%</b>	<b>15%</b>	<b>9%</b>	<b>5%</b>
התלמידים עובדים בקבוצות קטנות כדי למצוא פתרון לבעיה שהצגתי, ללמוד חומר חדש וכו'	11%	14%	23%	30%	10%
אני נותן מטלות נפרדות לתלמידים, בהתאם ליכולתם ולקצב הלמידה שלהם	21%	17%	18%	13%	17%
אני מסכם בתחילת שיעור את הנלמד בשיעורים הקודמים	10%	18%	41%	19%	3%
<b>אני נותן לתלמידים ללמוד חומר חדש בעצמם</b>	<b>3%</b>	<b>9%</b>	<b>18%</b>	<b>27%</b>	<b>43%</b>
אני עובד עם תלמידים באופן אישי בזמן השיעור	8%	19%	26%	7%	11%
התלמידים מעריכים את עבודתם ומבצעים עליה רפלקציה	27%	10%	5%	31%	15%
אני מקיים עם התלמידים שיחת משוב סביב מבחנים, עבודות ודרכי למידה	7%	7%	36%	14%	3%
התלמידים עובדים על הכנת תוצר כלשהו (עבודה, משחק, כרזה וכד') שיוכל בהמשך להיות מוצג או לשמש אנשים נוספים	23%	5%	18%	12%	28%

פעילויות	אף לא פעם או קרוב לזה	בערך ברבע מהשיעורים	בערך בחצי מהשיעורים	בערך ב-75% מהשיעורים	בכל השיעורים או קרוב לזה
התלמידים עובדים עצמאית בדף עבודה או ספר לימוד כדי לתרגל את החומר ולהפנימו	23%	10%	5%	12%	24%
אני מנהל עם התלמידים דיון על נושאי הלימוד ומבקש מהם להעלות טיעונים	15%	5%	7%	4%	38%
אני מבקש מתלמידים ללמד או להדריך תלמידים אחרים או את הכיתה כולה או להציג נושא/בעיה שעבדו עליו	22%	15%	25%	9%	18%
התלמידים משתמשים במחשב לצורך פרויקטים או עבודה בכיתה	11%	14%	23%	30%	10%

לאחר הזיהוי הראשוני, שמטבע הדברים ממקד את תשומת הלב בעיקר בצדדים הפחות טובים, אפשר לבדוק אם יש מכנים משותפים להיבטים שקיבלו את הערכים הנמוכים ואם הם קשורים גם לממצאים אחרים. מהנתונים שהוצגו בדוגמאות לעיל אפשר להסיק כי התהליכים שערכיהם נמוכים ביותר קשורים לתהליכי העבודה המשותפים של הצוות.

כדי להעמיק בסוגיה זו אפשר לבצע עוד פעולות, כגון שיחה עם רכזי המקצוע על התוצאות וחשיבה על הפערים שעלו, תצפיות בישיבות צוות בעזרת הכלים שיש במרכז הידע והתייעצות עם כמה מורים. פעולות אלו יעמיקו את ההבנה של המציאות ויאפשרו לשקול החלטות בעניין. החלטה לדוגמה: להחליט על מטרת שיעורי הבית ולהנהיג מדיניות שכבתית או בית ספרית בנושא, ולהתחיל תהליך של חשיבה על הטמעת המדיניות, כלים תומכים, הערכת ההתקדמות והשגת המטרה.

חשוב להתבונן גם בנקודות החוזק שעולות מהאבחון ולבחון אם מעוניינים לשמר אותן או, לחילופין, לספוג בהן ירידה מסוימת וכך לאפשר הפניית משאבים וקשב ניהולי לתחומים אחרים.

אם כך ואם כך, לא מומלץ לקרוא את הדו"ח לבד. בשל גודלו של הדו"ח ועושר הנתונים המובאים בו מומלץ לחשוף אותו לעיניים רבות כדי לקבל פרשנויות מנקודות מבט מגוונות.

בהצלחה!