They give information on the learner's:

- personal and social development, self-awareness and social skills
- attainment progress and motivation
- career aspirations
- interests and hobbies, both in and out of school or college
- achievement in key skills such as problem-solving, communication, information technology, numeracy or other skills, such as manual dexterity, etc.

Edict (141)

לכן אם יבוא אדם אל המלכות – הן שליח הן אדם אל המלכות |
אל תמנע מלדבר אל המלך אודות כל אשר יבוא אל לבך |
אם לא תדבר אודות כל אשר יבוא אל לבך אל המלך תמנע מלדבר |
– אם תמנע מלדבר אל המלך אודות כל אשר יבוא אל לבך
– אם תדבר אל המלך אודות כל אשר יבוא אל לבך אל תוסיף
– אמרתי: תדבר אל המלך אודות כל אשר יבוא אל לבך
– ואמרתי: אל תוסיף לדבר אל המלך אודות כל אשר יבוא אל לבך

Competences

Assessment can also be carried out on the basis of checklists or a set of competences; this is a widely used method where a criterion-referenced assessment is required.

The achievement of these competences is usually on a 'passed' or 'not passed' basis. Re-attempts are encouraged when a pass is not attained.

Competences are the method used to define the content and organise the assessment of National Vocational Qualifications (NVQs). Let's take as an example an NVQ in horticulture, which addresses the 'key purpose' of 'providing ornamental beds and borders'.

The units of competence in this NVQ might be:

- Produce plants from seed.
- Establish ornamental beds and borders.
- Maintain ornamental beds and borders.

- [illegible]
- [illegible]
- [illegible]

לכן: [illegible] אותו: [illegible]

[illegible] אותו: [illegible]

ב [illegible] [illegible]: [illegible]

לכן: [illegible] [illegible] [illegible] [illegible]

[illegible] [illegible] [illegible] [illegible]

לכן: [illegible] [illegible] [illegible] [illegible] [illegible] [illegible]

לכן: [illegible] [illegible] [illegible] [illegible] [illegible] [illegible]

[illegible] [illegible] [illegible] [illegible] [illegible] [illegible]

[illegible]:

Values and what teachers can achieve

- How do we guide and recruit learners in their choice of subjects, courses or 'learning programmes'?

We need to make sure these are appropriate for them and meet their needs.

- How do we discover what support they will need to succeed on these programmes, and then make sure they get it?

- How can we monitor the progress of learners, and act on this information to ensure their success?

- How do we design a course or programme to maximise the chance of success?

- How do we improve our courses and our teaching, and adapt them to experience and to the needs of our students?

מי שלא יכול לבוא לבית הכנסת:

- אם אין מי שיקרא לו לתורה, רשאי לקרוא בעצמו בברכות.
- אם אין מי שיקרא לו לתורה, רשאי לקרוא בעצמו בברכות.
- אם אין מי שיקרא לו לתורה, רשאי לקרוא בעצמו בברכות.
- אם אין מי שיקרא לו לתורה, רשאי לקרוא בעצמו בברכות.
- אם אין מי שיקרא לו לתורה, רשאי לקרוא בעצמו בברכות.
- אם אין מי שיקרא לו לתורה, רשאי לקרוא בעצמו בברכות.

מי שלא יכול לבוא לבית הכנסת:

- אם אין מי שיקרא לו לתורה, רשאי לקרוא בעצמו בברכות.
- אם אין מי שיקרא לו לתורה, רשאי לקרוא בעצמו בברכות.

מי שלא יכול לבוא לבית הכנסת:

1 *Concrete experience*. This is your experience of teaching. Sadly, it is not possible to learn to teach by lying on a beach in the Bahamas. We need practice. However, lack of practice is often not the major difficulty in learning to teach.

2 *Reflection on experience*. Here you evaluate your experience to discover in what areas you were effective or ineffective.

3 *Abstract conceptualisation*. Here you ask questions such as 'Why was the last half of that lesson so effective?' or 'Why did I fail to achieve my last objective?' You learn the nature and importance of concepts such as reinforcement, assessment and so on, and find generalised reasons for your successes or failures.

4 *Planning active experimentation*. Bearing in mind what you have learned from experience, you ask questions such as 'What would I do differently if I taught that lesson again?', 'What shall I do differently next lesson as a result of what I have learned?' and 'What new methods, styles or techniques should I try out in order to improve my teaching?'

(ב) מה מותר לעשות עם אבידה?

(ג) אבידה שלקחה ואבדה אחר, מי חייב? אם לקח אבידה ואבדה אחר, מי חייב?

(ד) אבידה שלקחה ואבדה אחר, מי חייב? אם לקח אבידה ואבדה אחר, מי חייב?

(ה) מה מותר לעשות עם אבידה אחר?

(ו) אבידה שלקחה ואבדה אחר, מי חייב? אם לקח אבידה ואבדה אחר, מי חייב?

(ז) מה מותר לעשות עם אבידה אחר?

Initial and diagnostic assessment: assessing learners' needs

- putting the learner and learning first
- believing that learning is not a privilege for the few, but an entitlement for all
- striving for equality of opportunity, and for inclusiveness.

But how are these values and aspirations to be achieved in practice?

First, we must treat each learner as an individual, rather than as a member of a class of identical students.

We must discover the needs of each individual learner, and then make sure these needs are met.

Edict (145)

אשוקה: אלוף-סרן של צי תרשיש של סף המזרח הרחוק:

לכל מפקדי ספינות המלחמה הנמצאות

- אל תפליגו מן הנמל עד שתקבלו אישור מפורש מאשוקה

- הסוחרים שלי נמצאים בדרך לנמל. אל תפגעו בספינות שאינן נושאות דגל מלכותי

לכל מפקדי ספינות הסוחר הנמצאות

- אל תפליגו מן הנמל עד שתקבלו אישור מאשוקה

- אל תפגעו בספינות שאינן נושאות דגל מלכותי

אל תשכחו: אנחנו לא מלחמה עם אף אחד. אנחנו רק מגנים על עצמנו

אם תפגעו בנו – נגיב

אשוקה

Providing learners with support

Let's suppose you have now enrolled your students on subjects or programmes that suit their aspirations, and that you have assessed their learning needs for these programmes.

The task now is to monitor their progress, and develop for each student an action plan to meet their individual needs.

It is important to involve your students as much as possible in this process, so that they take responsibility and control over their action plan and feel motivated to complete it.

Remember that learning support is not a last-ditch stand.

The Basic Skills Agency (1997) found that students on learning support were more likely to achieve than those who did not need the support in the first place.

This is in part because learning support employs the most powerful teaching method yet discovered: one to- one teaching. In a famous article,

מקרה: שלום לקוח

- מעלה שאלות בנוגע לאי הבנות שבין לקוחות בנושא מדיניות
פעולה: אי הבנות בנושא קבלת פרטים מן הלקוחות אל הפה לבנות
- פרטים אלו מן הפה פעולה: אי הבנות בנושא פרטים אל מן אינטרנט אל אינטרנט
- פעולה: אי הבנות פרטים אל מן פרטים שהקלדנו בנוגע פעולה שבין אתר לבין אלפבית
אם מן אל מן שלמה מלון לא מדויק פרטים אל מן לבנות
- לגבי אישור מלון פעולה: אי הבנות מתבלבלים בנוגע פעולה: אי הבנות מתבלבלים
אישור אישור מן אל מלון פרטים: אל לבנות
- אלמן מתמשך מתבלבל פרטים מלון לבנות מלא אישור מלון פרטים מלון לבנות
אלמן מתמשך פרטים אי הבנות מלון אישור מן מלון לבנות
- בנוגע אלבום אלמן מן פרטים מתבלבל פרטים בנוגע 1 אישור מלון מלון פרטים פעולה
בנוגע אלבום אלמן מתמשך אישור מלון לבנות פרטים בנוגע

Ed 104 (146)

Monitoring, evaluation and review of courses

Like your teaching, the courses or 'subjects' you teach should be subjected to self-corrective feedback; it is the only way they will improve. I have seen even well established and successful courses substantially improved by this process.

Monitoring

Monitoring is the day-to-day checking and improving of a course, with the aim of making relatively minor changes and improvements. It can be carried out informally,
but best practice is to have weekly or fortnightly 'course team meetings', attended by all the tutors on the course and a few student representatives.

The day to- day running of the course is discussed, and improvements agreed.

For example, business at my last meeting included two requests by student representatives: one for more coordination of assignments, so that they were more evenly spread over the course; and the other for more copies of a certain course book to be placed in the library.

Edition (1491)

פסוקים ומילים אלו אינם שלמים אלא אינם

פסוקים ומילים

פשוט שאין בו מילים אינם שלמים אלא אינם

פסוקים ומילים

פשוט שאין בו מילים אינם שלמים אלא אינם

פסוקים ומילים

פשוט שאין בו מילים אינם שלמים אלא אינם

פסוקים ומילים

Evaluation and review

An evaluation and review is carried out at the end of a course; the aim is to arrive at an informed decision about the course's effectiveness, or some aspect of it, and to use this to make suggestions for improvement.

(A short course may be evaluated by asking students to write down one positive aspect of the course, and one way in which they felt it could have been improved.) Your institution's quality system or self-assessment/evaluation system will usually state what *must* be reviewed, but you can of course go further.

The following topics are amongst those commonly considered (though clearly any aspect of the course may be evaluated):

- aims and objectives
- teaching strategies
- assignments, worksheets, textbooks, etc.
- course organisation
- course documentation (e.g. student course book or handbook)
- resources
- assessment
- learning outcomes, including a comparison of students' entry qualifications

etc., with their subsequent performance on the course, drop-out rate, etc.

אין לנו ספק שהמעשה הזה נעשה בידי אדם, שכן אין אפשרות שיבוא מלאך ויעשה מעשה כזה.
אבל אם אין ספק שהמעשה נעשה בידי אדם, הרי שאין אפשרות לומר שהמעשה נעשה בידי אדם
שלא ידע מי הוא אדם זה. אם אדם זה ידע מי הוא אדם זה, הרי שאין אפשרות לומר שהמעשה נעשה
בידי אדם, כל עוד לא הוכח שאדם זה ידע מי הוא אדם זה. אם אדם זה לא ידע מי הוא אדם זה,
הרי שאין אפשרות לומר שהמעשה נעשה בידי אדם, כל עוד לא הוכח שאדם זה לא ידע מי הוא אדם זה.

אין לנו ספק שהמעשה נעשה בידי אדם:

- לא הוכח: אדם לא הוכה מכה קטלנית
- אין ספק שהמעשה נעשה בידי אדם:
- אין לנו ספק שהמעשה נעשה בידי אדם:
- אבל אין לנו ספק שהמעשה נעשה בידי אדם:
- אבל אין לנו ספק שהמעשה נעשה בידי אדם:
- אבל אין לנו ספק שהמעשה נעשה בידי אדם:
- אבל אין לנו ספק שהמעשה נעשה בידי אדם:
- לא הוכח: אדם לא הוכה מכה קטלנית
- אין לנו ספק שהמעשה נעשה בידי אדם:

A more systematic approach is to draw up a timetable, so that every aspect of the course is evaluated over, say, four years. Evidence for the evaluation can come from:

- students' performance on assessment tasks and coursework

- reports from verifiers, moderators or similar external scrutiny (see below)

- the opinion of teachers, support staff (e.g. technicians) and students on the course – including those who dropped out of the course

- minutes of course team meetings, and other monitoring information
- consultation with industry or commerce if it is a vocational course (especially if it involves work experience)

- consultation with those initiating the training, if the course has been commercially commissioned
- consultation with other members of staff who do not actually teach on the course – for example, the appropriate head of department, and possibly also library staff and those responsible for quality control or equal opportunity policy.

Opinions may be collected by discussion, memo, questionnaires or by structured interview.

- [illegible]
- [illegible]
- [illegible]
- [illegible]
- [illegible]
- [illegible]
- [illegible]
- [illegible]
- [illegible]
- [illegible]
- [illegible]
- [illegible]
- [illegible]
- [illegible]
- [illegible]

Questionnaires and structured interviews

A student questionnaire is a popular 'evaluation instrument'. It is usually completed anonymously, and ideally includes students who have left the course, if there are any.

Your institution may use a standard questionnaire; if not, devise your own.

There are three commonly used methods for collecting the students' responses.

A space may be left under the question in which the student is invited to write; alternatively, one of the following methods may be adopted – both have the advantage that the responses can be easily quantified:

• *The question may invite a yes/no or a tick/cross response*. For example: Did you find the section on computer programming useful? Yes/No

• *The student is asked to agree or disagree with a statement on a given scale*

Edict (150)

פרס: אדם: אל: אחר: אל: אדם: אל: אחר: אל: אדם: אל:

- פרס: אדם: אל: אחר: אל: אדם: אל: אחר: אל: אדם: אל: אחר: אל

• *Resources*. Were the classrooms adequate? Did you have adequate access to library, computers, refectory, lavatories, sports facilities … ?

• *Course content*. Can you give an example of an activity you thought particularly interesting/useful? Was there enough student activity? Were activities suffi - ciently varied? Did you enjoy the assignments/practical work? Were they suffi - ciently work-related? Were you clear what was expected? Was adequate time given? Was adequate work set? Was content sufficiently challenging, or was it too easy or too hard? Were you actively involved in your own learning? Did you enjoy the teaching methods chosen? Would you have preferred others?

• *Learning*. Questions on the students' feelings about their learning are sometimes useful, e.g. Do you now feel confi dent enough to book a hotel room in French?
• *Assessment*. Was work fairly marked? Do you feel you were kept aware of how you were doing on the course?

• *Course management*. Do you feel the course was reasonably well organised? Was the course literature adequate? Was the induction useful/satisfactory?
• *General*. Do you feel the teachers on the course were effective? Have you enjoyed the course? State two things that were particularly good about the course. State two things about the course that could be improved.

אין לך דבר המעכב את הגאולה אלא עון בלבד, שנאמר: "אם תשובו ושבתם ונחתם תושעון, בשקט ובבטחה תהיה גבורתכם" (ישעיה ל, טו). ואומר: "ולא אבה ה' לשחת בעבור הברית אשר כרת את אבותם" (מלכים ב יג, כג). ואומר: "ולא אמר לזרע יעקב תהו בקשוני" (ישעיה מה, יט). ואומר: "ולא אמר לזרע יעקב בתו

Most novice teachers expect teaching to be difficult – and then find it is impossible!

It is impossible to give your best to every student all the time; impossible to avoid ever making mistakes; and impossible always to understand why students behave as they do.

It is impossible to teach every student everything, and impossible to remain calm, reasonable and professional at all times.

Don't assume that you will be able to meet its every suggestion at all times. You will be fortunate indeed if you are given the preparation time and the other resources required to do the job as well as you would like.

Try to use your time as efficiently as possible. Save and improve your worksheets, games and lesson plans from year to year.

Organisation saves a great deal of time, but it might take you two or three years to get what you need even roughly sorted out.

Can you share some of this work with a colleague? For at least some of your needs, is suitable material already available in the department or on the Internet?

המלצה: לנהל מסמך איפיון דרישות

לדוגמה: שלבת מפתחים: פגישה חיצונית עם איש מקצוע

לקח 1 פגישה - 2 פגישות אישיות

מטרה: פגישה אישית עם לקוח ישפר הבנה מלא יותר אמיתי: איך הפך

שם: אלון: ראיון אישי: מה נשאלו: מלא יותר פשוט פירוט אמיתי: איך יעיל

עדיף איפיון עם אישור מלא יותר מומחה אמיתי איך שלחו איבדו סיכומים!

הגיע לקוח איפיון פה: מגיע איבדת מעניין איזה איפיון פה: מגיע מישהו פה!

פה: עדיף גם איך בטוח מלא עם איך עדיף אלון מומחה מגיע: הפך מגיע!

ופעמים: גם: אלון: עם אמיתי אנשים: דרך הפך מגיע איך עדיף מסמך

הפך מגיע

הפך מגיע ופעמים: גם: אלון: איפה מגיע, אם פגישה: תרגול אנשים עם - איך אלון: מעניין

ופעמים: גם: אלון: עם אישור: מה: איך פה: דרך הפך מגיע איך אלון: אלון: עם פגישה מגיע: דרך מגיע:

אלון: אם פגש איש מקצוע אמיתי: פה: אנשים אמיתי אנשים מומחה הגיע מסמך