



# עלון הפורום הארצי לקידום הוראה ולמידה באקדמיה



גיליון 11 סתיו תשפ"ד

## פתח דבר

בכרמיאל, מרכז להדרכה על כתיבה אקדמית באוניברסיטה הפתוחה ושילוב פודקאסטים בהוראה במכללה האקדמית עמק יזרעאל. בברכת שנה טובה

### ד"ר מנשה פיוטרקובסקי,

חבר הנהלת פורום ראשי המרכזים לקידום ההוראה ראש המרכז לקידום ההוראה המרכז האקדמי לב



חברים יקרים שלום וברכה, שנת הלימודים הנוכחית תשפ"ג (22-23) הסתיימה.

בשנה זו עלו על סדר היום שני נושאים שילוו אותנו בצורה

משמעותית בשנים הקרובות: הערכת איכות ההוראה של מרצים והשפעת הבינה המלאכותית על עולם ההשכלה הגבוהה בפרט ועל עולם העבודה בכלל. לכאורה שני הנושאים נראים במבט ראשון למרבית המרצים כלא קשורים.

אולם עבורנו **חברי הפורום** ברור שנושא הבינה המלאכותית ישפיע השפעה עמוקה על הערכת האיכות של ההוראה, הן בשאלה מה כדאי וצריך להעריך והן בשאלה כיצד להעריך.

בשנה זו הפורום עבר תהליכי שינוי פרסונאליים שאמנם קורים כדבר שבשגרה אבל השנה עזבו אותנו לא מעט דמויות מפתח שהפורום היה מזהה איתם.

אולם למרות חילופי הגברי הפורום הופך ליותר ויותר משמעותי במרחבי ההשכלה הגבוהה בישראל, כמעט שלא ניתן לחשוב על שינוי דרמטי שיעשה בהקשר להוראה בהשכלה הגבוהה אליו הפורום לא יירתם ויהווה מרכז ידע מוביל.

העלון הנוכחי בנוי משני חלקים:

**1.** בחלק הראשון תוכלו להתרשם משלל אירועים וימי עיון שקיימו מרכזי קידום ההוראה השונים ברחבי הארץ.

**2.** בחלק השני יתוארו יוזמות נפלאות של ראשי מרכזים לקידום ההוראה כמו הוראת מיומנויות ליבה הנדסיות במכללת האקדמית להנדסה בראודה



כתובת המערכת לשליחת כתבות ותמונות | [puterkov@gjct.ac.il](mailto:puterkov@gjct.ac.il) | [d.nitza@ariel.ac.il](mailto:d.nitza@ariel.ac.il)

## לחברי הפורום שלום ושנה טובה ומבורכת,



זהו הגיליון ה- 11 של עלון היוצא לאור, והוא מביא לידי ביטוי מעט מהעשייה המגוונת הקיימת במרכזי ההוראה בישראל.

כל מי מכם שיוצא לכנסים בעולם ו/או חבר באיגודים בין לאומיים, יכול להעיד כי אכן השגנו לא מעט – אבל

יש עוד דרך ארוכה לפנינו לעבור.

בשנה זו עסקנו בעיקר:

• במודלים של פעילות להובלת שינויים בעולם של אי וודאות.

• **בהערכה רב ממדית של ההוראה האקדמית.** פיתחנו מחוון, המהווה מסגרת הערכה אשר תמנף ותקדם את האיכות והמצוינות של החינוך האקדמי בקמפוס ותעודד מעבר לפדגוגיות וטכנולוגיות למידה חדשניות ופרקטיקות הוראה יעילות ומבוססות מחקר (Evidence-based instructional practices), שנמצאו כמקדמות למידה איכותית. אנו בשלב של תהליכי הטמעה ויישום של הערכה רב ממדית בהוראה האקדמית.

• **בשילוב הבינה המלאכותית באקדמיה:** על הוראה, למידה והערכה מבוססות בינה מלאכותית בראיה הוליסטית.

• **פיתוח פודקאסט של ראשי המרכזים להוראה.**

• **פיתוח והטמעת פדגוגיה מבוססת נתונים.**

• **הוראה, למידה והערכה מבוססי תעסוקה** בעבודתם של ראשי מרכזי ההוראה

• שיתוף בסדנאות של ראשי מרכזים וצוותיהם ופיתוח סדנאות חדשניות

• חיזוק קשרי עבודה עם המל"ג

אנו מאמינים כי סוד ההצלחה טמון בחיבור בין המל"ג, הפורום של מרכזי ההוראה, מיט"ל, התאחדות הסטודנטים וגופים שונים העוסקים בהשבחת ההוראה בחינוך הגבוה. איכות ההוראה והלמידה הוא אחד הנושאים המרכזיים בהם מטפל האגף להערכת איכות, בשיתוף עם ועדות מומחים בינלאומיות ומקומיות. את הפעילויות הללו מובילים המרכזים לקידום ההוראה בכל אחד מן המוסדות. היחידות לקידום ההוראה, במוסדות להשכלה גבוהה, מהוות את התשתית לחיבור בין התיאוריה לפרקטיקה והן אמונות על זיהוי מגמות בעולם הפדגוגי, עיצובן והטמעתן במוסדות האקדמיים. ככאלה, הן מהוות שותפות למל"ג

ולמאמציו בהשבחת העשייה הפדגוגית באקדמיה. **למידה, הוראה והערכה במוסדות להשכלה גבוהה הנחות יסוד:**

• הוראה אקדמית במוסדות השכלה גבוהה היא דיסציפלינה בפני עצמה, הכוללת מחקר, הוראה,

ניהול ומחייבת **התמקצעות ושכלול מתמיד.**

• הפדגוגיה החדשנית מכוונת **לדמות הבוגר/ת** של המוסד האקדמי **ומותאמת למציאות המשתנה.**

• **למידה באופן מקוון והכללת רכיבים מקוונים תורמים תרומה משמעותית ללמידה. יחד עם זאת, למידה מקוונת היא כלי ללמידה טובה יותר ולא מטרה בפני עצמה** ולכן אינה יכולה להיות מוטמעת בפדגוגיה כהנחיה גורפת ויש להתאימה לתחומי הדעת השונים.

• **למידה אפקטיבית מתאפשרת על ידי מגוון** שיטות הוראה, במרחבי למידה מגוונים, ובשילוב כלים שונים המותאמים למגוון אוכלוסיות ותחומי דעת. אינטראקציה חברתית-רגשית הכרחית ללמידה משמעותית.

• **למידה עצמאית מהווה אחד מגורמי המפתח ללמידה דיגיטלית לסוגיה השונים**, ומהווה מיומנות יסוד גם עבור סגלי ההוראה במוסדות השכלה גבוהה.

• קיים הכרח וחשיבות בבנייה ובחיזוק תכניות הכשרה למרצים לניהול ההוראה, הלמידה והערכה, וליצירת תרבות של שיתוף במידע, רעיונות, שיח ולמידה, תוך זיהוי אתגרים והזדמנויות.

תודה לכל העוסקים במלאכה לטובת קידום ההוראה, הלמידה והערכה.

אני מאחלת הצלחה רבה לכולנו, שנה מאתגרת ורבת פעלים

ניצה



# רגע לפני הצונאמי הבא להיות ראש מרכז לקידום ההוראה - הייחודי והגנרי ד"ר אורית גילור, המכללה האקדמית בית ברל



אני עומדת לקראת סיום תפקידי כראש המרכז להוראה ולמידה במכללה האקדמית בית ברל. זו הזדמנות טובה לעצור רגע את הפעילות האינטנסיבית שדורש התפקיד ולהתבונן במה שהיה. אני כותבת כאן מנקודת המבט האישית שלי, אולם בטוחה שהאנשים הנפלאים, העומדים בראש מרכזי ההוראה במוסדות השונים, שותפים להתמודדויות שלי כראש המרכז - לאתגרים כמו גם להישגים - כל אחד בחלקת האלוהים הקטנה שלו.

קיבלתי על עצמי את תפקיד ראש המרכז שנה לפני משבר הקורונה. זאת, לאחר שהייתי חברה בו כשנתיים וחצי בהובלתה של ד"ר נוע רגוניס, שהיתה ראש המרכז מאז היווסדו כמרכז לקידום ההוראה. יחד איתה למדתי את האתגרים ואת החסמים שבהובלת התפתחות מקצועית בהוראה של חברי הסגל.

המטרה הכללית של המרכזים לקידום ההוראה בכל המוסדות דומה: לסייע לסגל ההוראה להטמיע דרכי הוראה יעילות תוך עדכון הפדגוגיה והשימוש בטכנולוגיה המתחדשת חדשות לבקרים. יחד עם זאת, לכל מוסד התרבות הארגונית הייחודית לו. תרבות ארגונית המבוססת רבות על הדיסציפלינות הנלמדות במוסד, על אופי הסטודנטים הלומדים בו וגם, כפי שאני רואה זאת, על אופי ההנהלה ומידת התגייסותה ליישום המטרה של התפתחות מקצועית של הסגל. התרבות הארגונית הזו יוצרת שונות בתפקיד ובאופי העבודה של המרכזים לקידום ההוראה. לאורך שנתיים בתפקיד, חמש וחצי שנים מתוך 26 שנות הוראה בבית ברל, היה לי יתרון גדול בהיכרותי את התרבות הארגונית של המכללה. היכרות זו אפשרה לי להציב מטרות משנה ייחודיות למכללה שלנו, לזהות את הדרכים, לקדם את המטרות ולעקוף הרבה חסמים. עם כניסתי לתפקיד, הוחלט על שינוי במבנה הארגוני של המרכז במכללה. המרכז לקידום ההוראה אוחד

עם היחידה האקדמית לתקשוב - צוות נפלא שאמון על הטמעת יישומים דיגיטליים בהוראה (כן, היה לנו צוות כזה כבר שנים רבות לפני הקול קורא של המל"ג). כמו-כן, הוחלט להוסיף יחידה שמטרתה היא קידום הלמידה האקדמית של הסטודנטים. יחידה זו היא תוצאה ישירה של סיור פרום ראשי המרכזים לקידום ההוראה באירלנד. שם עלה הצורך לתמוך בחוויית הלמידה האקדמית גם על-ידי טיפוח וקידום הלמידה ולא רק על-ידי קידום ההוראה. שם המרכז השתנה מ'מרכז לקידום ההוראה' ל'המרכז להוראה ולמידה'. שינוי ארגוני זה היה אתגר בפני עצמו. איחוד צוותים וגיבושם לצוות חדש דרש ממני רגישות רבה, שקיפות ונחישות, לצד הלמידה האישית שלי.

אחד האתגרים שנדרשתי להם, ואני מניחה שקיימים גם במקומות אחרים, הוא ניהול צוות מיומן יותר ממני. אני חוקרת ומרצה בחוג לחינוך מיוחד. כל תפקידי הקודמים היו קשורים לתחום הוראת הסטודנטים בחינוך המיוחד. עם קבלת תפקיד ראש המרכז לקידום ההוראה, יכולתי להביא עימי את ניסיון הניהול שלי מתפקידי הקודמים, אך לא היה לי ידע רחב מספיק בתחום ההוראה האקדמית לצוותי ההוראה, והגעתי מצוידת עם ידע מועט עד מאוד בתחום הטכנולוגי/דיגיטלי. במהלך שנות ניהול המרכז למדתי רבות על תחומים אלה, אך הצוות שאיתו עבדתי תמיד היה ויהיה מקצועי ומיומן יותר. שיחות רבות עם הצוות עזרו לי למצוא את מקומי בהובלת המרכז.

המציאות שטפחה על פנינו עם התפרצות מגפת הקורונה לחיינו דרשה לא רק הסתגלות מהירה לתפקיד אלא שינוי מהיר ופתאומי בתפקידי. המרכז להוראה ולמידה הפך בן יום לחמ"ל של המכללה. הודיתי ללא הפסק על שניתנה לי שנה של חסד לפני הבלת"מ הזה. החמ"ל דרש עבודה אינטנסיבית, מרחוק, הטמעת הוראה בפלטפורמות חדשות עבור מרבית סגל ההוראה והסטודנטים, ארגון סדנאות, ליווי אישי ותמיכה רגשית לסגל שהיה רגיל לעבוד יחד ונדרש פתאום לעבוד לאורך זמן בתנאים לא



חדשים לממשיכים בתפקיד. זהו תפקיד שלא נחים בו לרגע. הוא דורש מאיתנו להיות מעודכנים כל הזמן (עם חידושים שמגיעים חדשות לבקרים) ולהטמיע את השינויים בשדה ההוראה האקדמית.

במסגרת עלון זה, המיועד למוסדות להשכלה גבוהה, אני מבקשת להודות לכל הא/נשים היקרים והיקרות שעומדים בראש המרכזים לקידום ההוראה, לצוותים שלהם ולמי שעמד בראש המרכז בעבר וכמוני המשיך הלאה. שמחתי לעבוד איתכם. אני מאחלת לכם המשך עבודה פורה ושתזכו לראות פרי בעמלכם.

פשוטים, כל אחד לבד, בביתו. במבט לאחור, זו היתה חוויה מעצימה מאוד עבורי. למדתי על עצמי שאני יודעת לעבוד בתנאי לחץ (לא אוהבת את זה, אבל...), שאני מצליחה לנצח על התזמורת הזו תוך שמירה על יחסים טובים גם מרחוק, שאני יכולה לזהות צרכים ולתת מענים הולמים בזמן קצר, שיש לי יכולת גמישות בהצבת יעדים ובדרכי הגעה אליהם ועוד. נדמה שגם המיצוב של המרכז להוראה ולמידה במכללה האקדמית בית ברל נתרם מאוד מגל הצונאמי של הקורונה. התגלה לכלל הסגל האקדמי והמנהלי כי המרכז מהווה מקור לא יסולא בפז של ידע, יכולת ורצון לתמוך בסגל בתהליכי שינוי.

כעת אנחנו עומדים בפני תהליך שינוי משמעותי נוסף לאור כניסתם של יישומי בינה מלאכותית לשימוש יומיומי ונגיש. אין לי ספק שתהליך זה יהדהד לכיוונים שונים וידרוש שינויים מרחיקי לכת בהוראה בכלל ובהוראה בהשכלה הגבוהה בפרט. בשנים האחרונות הונחו כבר התשתיות לשינויים אלה – הן בתהליכי הוראה-למידה והן בדרכי הערכה. נראה שגל צונאמי חיצוני צריך לזעזע את אמות הסיפים כדי שסגל הוראה בהשכלה הגבוהה יאמץ את התשתיות הללו. הפעם הגל הזה הוא הכניסה של הבינה המלאכותית היוצרת (Generative AI) וברוך השם, לא מגפה עולמית.

המטרה המשותפת של כל מרכזי קידום ההוראה במוסדות השונים מהווה בסיס לשיתופי פעולה שנגלה לי עם כניסתי לתפקיד והתעצם מאוד ככל שחלף הזמן. לאורך השנים הרגשתי שהפורום, בהנהגתה של פרופ' ניצה דוידוביץ', הוא מתנה נפלאה לכולנו. ראשית, יחד אנו מבינים שכולם מתמודדים עם אותן שאלות ועם אתגרים דומים. מעבר לכך, החשיפה שמתאפשרת בזכות הפורום לנעשה בארץ ובעולם היא יקרה מפז. זהו מקור לרעיונות, פתרונות, עצות ועזרה של אנשים שיש להם מה לתת ונותנים באהבה.

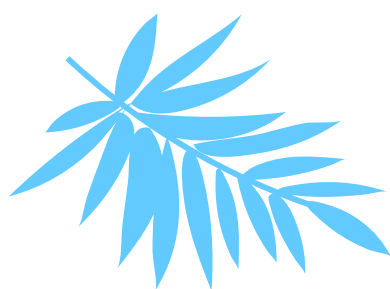
אני מסיימת את התפקיד כשבאמתחתי ידע רב על פדגוגיות שונות ויישומים דיגיטליים רבים, אך גם מיומנויות ניהול והובלת שינויים, גם במצבי משבר, הכרות עם אנשים טובים רבים ועם הרבה אתגרים

כָּל מָה שְׁדָרוּשׁ לָנוּ  
בְּשִׁבִיל לְצַמֵּחַ  
כְּבָר מִנַּח לְפִתְחָנוּ.  
מָה נְשָׂאִין,  
הוּא בְּדִיוֹק הַמְקוֹם  
אֶלָּיו צְרִיךְ לָגְדֵל.

-מיכאל זך-



# כנסים וימי עיון



# חדש! יום הוראה ולמידה - פנים אל פנים...

## רשמים מהכנס השנתי של סגלי ההוראה באוניברסיטה הפתוחה שהתקיים ב-22.2.2023 הלה דלל

### מקומה של האקדמיה בעולם משתנה

הרצאת הפתיחה בכנס התייחסה לשינוי המתחולל בעת האחרונה עם הפיכת טכנולוגיות הבינה המלאכותית לזמינות לשימוש המוני. שרון גרינברג, ראש המנהל למו"פ ולהכשרה ברשת אורט ישראל, דיבר על [מקומה של האקדמיה בפיתוח בינה אנושית בעולם של בינה מלאכותית](#). בהמשך, באות ובאי הכנס יכלו לבחור להשתתף בסדנאות בנושאי בינה מלאכותית וכלים טכנולוגיים שונים. בנוסף, הם הוזמנו להתנסות הלכה למעשה בכלי בינה מלאכותית שיכולים לסייע להוראה.

### הרצאות לצד סדנאות מעשיות ומתחמי פעילות חווייתיים

יום ההוראה והלמידה הוא חגיגה של מפגש, שיח ולמידה. לכן חלק נכבד מהיום הוקדש לסדנאות שמתתפי הכנס יכלו לבחור להשתתף בהן. השנה, הסדנאות נבחרו ברוח [מודל ההוראה המתחדש](#) המתמקד בארבעה מימדים עיקריים: במפגש הסינכרוני, במרחב הלמידה האסינכרוני,

יום ההוראה והלמידה הוא כנס שנתי שמיועד לכלל העוסקים בהוראה באוניברסיטה הפתוחה. זאת הזדמנות לחזק ולבסס קהילה פנים ארגונית לומדת ומעורבת. בשלוש השנים האחרונות, בצל הקורונה, קיימנו את ימי ההוראה שלנו בזום. המתכונת המקוונת משכה רבות ורבים מסגלי ההוראה, והתוכן המושקע זכה לתשבחות עד כי כמעט ושכחנו את הקסם של המפגש פנים אל פנים. ביום ההוראה השנה, נזכרנו בו שוב.

### הכל דיבורים? הוראה בין תאוריה למעשה

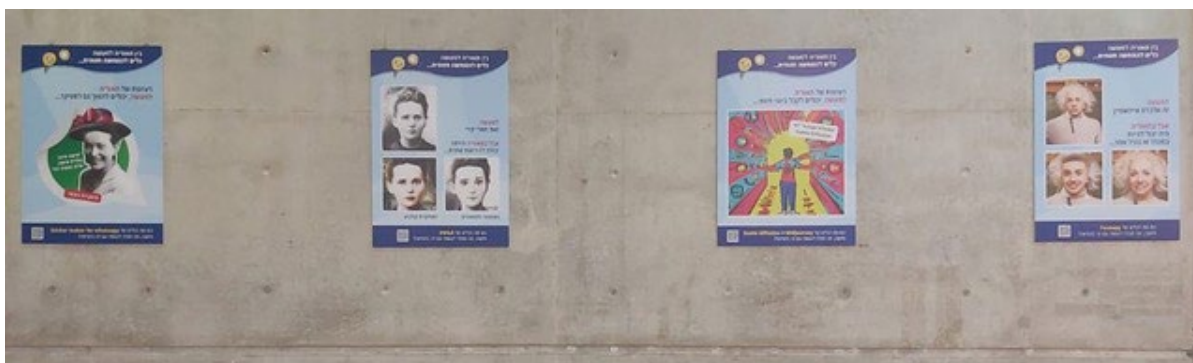
השנה התמקד הכנס בקשרים שבין תיאוריה לבין מעשה במלאכת ההוראה. במהלך הכנס עלו שאלות כמו: מהו תפקידה של האקדמיה בהכנת הסטודנטים והסטודנטיות להשתלבות מוצלחת בשוק העבודה המשתנה? האם הלימודים נועדו להקנות רק ידע תיאורטי או שיש מקום גם לפיתוח מיומנויות, כישורים והתנסויות מעשיות יותר? ואיך ניתן לקדם הוראה רלוונטית, יישומית ובעלת ערך, שתתן לבוגרים ולבוגרות שלנו יתרון יחסי ביום שאחרי סיום התואר?



באי הכנס הוזמנו להתנסות בכלי AI שונים

השנה, לראשונה מרחב הכנס "שיחק" תפקיד משמעותי: לצד הסדנאות הצענו מתחמי התנסות חווייתיים שהפכו את האירוע לחגיגה. נושאי המתחמים עוררו עניין ומשכו אליהם משתתפים רבים: מטאוורס בהוראה, המלצות בריאות לעוסקות ולעוסקים בהוראה והפתעת הכנס... גלגל המזל.

ברכיבי ההערכה ובתמיכה האישית. בהתאמה לנושא הכנס, הוראה בין תאוריה למעשה, רבות מהסדנאות שילבו אלמנטים שעודדו התנסות כמו מציאות מדומה, משחקיות, בינה מלאכותית, כלים מעשיים לפיתוח מיומנויות למידה אצל סטודנטים וסטודנטיות, וכלים ללמידה שיתופית בסביבת הלמידה.



גלגל המזל - כל סיבוב זוכה...

### גלגל המזל- איך שלא מסובבים את זה - זוכים...

על מסך מגע גדול, הופיע גלגל ענק שיצרנו באפליקציה [Wheel of names](#). משתתפי הכנס הוזמנו "לסובב" את הגלגל ולזכות ב"טיפים" של הוראה לפי מימדי מודל ההוראה המתחדש. הטיפים התחלקו לכמה סוגים: טיפ סינכרוני, טיפ אסינכרוני וטיפ תמיכה. בנוסף, הוענקו פרסים מדליקים ברוח הכנס: פרס תאורטי (ספר), פרס מעשי (דיסק און קי) ופרס מתוק (שוקולד).



מארגנות הכנס מציגות את הטיפים



## סיום מעורר השראה

את מושב הסיום הקדשנו לשאלה איך נסתגל לשינויים בעולם הדינמי שסביבנו. לשם כך הזמנו את יהודית כץ להרצאה בנושא: "חוסן נפשי: להגיב בגמישות למציאות משתנה". יהודית כץ התמקדה בכלים העומדים לרשותנו כדי לעצב חיים יציבים וגמישים גם כשהמציאות רחוקה ממה שקיוונו. ההרצאה התמקדה בסגלי ההוראה, מתוך הכרה שהכל מתחיל ונגמר באיכות החיים של אלה הנמצאים במרכז העשייה של האוניברסיטה הפתוחה.

## ומה אמרו המשתתפות והמשתתפים בסקר ההערכה של הכנס?

אחוזי שביעות הרצון בסקר ההערכה של הכנס היו גבוהים מאוד. 84% הביעו שביעות רצון גבוהה- גבוהה מאוד מהאירוע. 87% היו שבעי רצון מהתכנים העדכניים ו93% מרמת הארגון. לשאלה האם משתתפי הכנס ימליצו על השתתפות בו? התשובה הייתה חד משמעית. 92% ענו שכן, ורובם המוחלט ציינו שיעדיפו לקיים את הכנס באופן פרונטלי, גם בשנה הבאה. למעוניינים לקבל טעימה מהכנס תוכלו לעשות [זאת כאן](#) אנחנו כבר מתכננות את הכנס הבא...



## כנס ופרס ההתחדשות והיצירתיות בהוראה באוניברסיטת תל אביב אורטל לוי אוניברסיטת תל אביב

מהפכה דיגיטלית ופופולזים. פרופ' טרכטנברג טען בהרצאה כי על האקדמיה לעזור לפתח מיומנויות אישיות ובינאישיות אצל הסטודנטים והסטודנטיות, מול האצת התפתחות הטכנולוגיה בעידן החדש.

בכנס התקיים דיבייט שעסק בהשפעתה של הבינה המלאכותית על חיינו, כדוגמה לשיטת הוראה שמקדמת מיומנויות כמו חשיבה ביקורתית, טיעונים מבוססי עובדות, יכולת התנסחות הרוטה בעל-פה ועבודת צוות. דיבייט התמודדו ראש בראש שתי קבוצות ששילבו מרצות, מרצים וסטודנטים, אותם הנחה מר דן להב, חוקר AI ומאמן נבחרת הדיבייט של האוניברסיטה לשנת 2021. הקבוצה שהצליחה לשכנע את הקהל במידה הרבה ביותר, הייתה זו שטענה שבינה מלאכותית תגרום יותר נזק מתועלת להוראה

בחודש אפריל 2023 השתתפו כ-250 מרצות ומרצים מאוניברסיטת תל אביב בכנס שכולו התחדשות בהוראה ובלמידה. 10 זוכים וזכות שקיבלו את פרס הרקטור ומתוכם 3 שהצטיינו, חידשו את הקורסים אותם הם מלמדים בשיטות הוראה יצירתיות ומגוונות. בין החידושים ניתן למצוא שימוש בטכנולוגיית מציאות מדומה (VR) ומחברות דיגיטליות בקורסים אקדמי, פיתוח אטלס תלת מימדי, הפקת פודקאסטים ופרויקט התנסות בהקמת סטארט-אפ.

הכנס, בהנחיית פרופ' ליאת קישון-רבין, דקאנית לחדשנות בהוראה ובלמידה בנוכחות של רקטור האוניברסיטה, פרופ' מרק שטייף, כלל הרצאת אורח של פרופ' מנואל טרכטנברג, יו"ר ות"ת לשעבר שעסקה בהתמודדות של האקדמיה עם השילוב המאתגר של השנים האחרונות: דור ה-Z,



ולמידה באקדמיה, זאת ללא קשר למהלכים שנעשים בפקולטות כדי לשלב את טכנולוגיית ה-AI בהוראה ובלמידה. החידושים בשיטות ההוראה של 10 הזכות והזוכים בפרס הרקטור להתחדשות וליצירתיות בהוראה, וסגל אקדמי נוסף שנבחר על ידי הפקולטות, הוצגו [בגלריה דיגיטלית](#) ופיזית ברחבי האולם.

#### [קישור לתכנים נבחרים מהכנס](#)

בדומה לכלל המוסדות להשכלה גבוהה, נדרשת אוניברסיטת תל אביב לבחון מחדש את המודל המסורתי להוראה באקדמיה. התפתחות הטכנולוגיה, שינויים בשוק העבודה, והתפתחויות בחקר מדעי הלמידה – כולם מחייבים אותנו לבחון כיצד מתקדמים מעבר להוראה מסורתית (ברובה באמצעות הרצאה פרונטלית והקשבה פאסיבית יחסית), לדרכי הוראה חדשניות, פעילות ורלוונטיות יותר. על מנת לעודד ולקדם התחדשות זו, הוענק לראשונה במסגרת הכנס פרס הרקטור להתחדשות וליצירתיות בהוראה.

מבין 3,000 הקורסים הנלמדים לתואר ראשון ושני, 60 קורסים הכוללים חדשנות בהוראה ובלמידה הומלצו על ידי הפקולטות לקבלת הפרס. לאחר תהליך הערכה של אנשי מקצוע מתחומי הפדגוגיה והטכנו-פדגוגיה וחברי סגל אקדמי מתחומי דעת קרובים, נבחרו 10 זכות וזוכים, מתוכם 3 מצטיינים.

הקריטריונים לבחירה גובשו על ידי ועדת פרס שהוביל הדקאנט לחדשנות בהוראה ובלמידה, ששילבה אנשי מקצוע בתחומי ההוראה והלמידה וסגל אקדמי ממגוון דיסציפלינות. בין הקריטריונים שנבחנו: ייחודיות החידוש ותרומתו ללמידה, חווית הלמידה של הסטודנטים והסטודנטיות, פשטות היישום של אופן ההוראה, פיתוח מיומנויות וכשרויות בקרב הסטודנטים, שימוש בכלים דיגיטליים, מענה לשונות בין לומדים, והשפעה מעבר לגבולות הקורס.

הקורסים הזוכים ערכו חידושים במגוון מתכונות, וביניהן: שילוב מיומנויות פיתוח תוכנה לכימאים בעזרת למידה מבוססת פרויקטים ומעטפת למידה בסביבות Jupyter Book ו-Github, קורס מקוון

במלואו העוסק בדת במרחב הדיגיטלי ומאפשר למידה תוך כדי התנסות בריטואלים דתיים במגוון סביבות מקוונות, יצירת מודלים נזיר-אנטומיים תלת-ממדיים ותרגול בסביבות VR כהכנה לדיסקציות ברפואה, שילוב מודלים של כיתה הפוכה ולמידה היברידית, מקורות מידע מגוונים, שילוב מעטפת תמיכה במסגרת 'סדנת שיעורי בית', שימוש באמצעי המחשה מתקדמים ופיתוח מיומנויות של יזמות, קריאה, כתיבה ופרזנטציה.

[לקריאה נוספת אודות החידושים שערכו הזכות והזוכים בפרס הרקטור להתחדשות וליצירתיות.](#)

## Let's Get Digital

### כנס הוראה דיגיטלית במכללה האקדמית ע"ש סמי שמעון (SCE) ד"ר רונית שמלו, ד"ר גלי נווה, ד"ר נטע אברהם גרין, פרופ' דורית תבור- המכללה האקדמית להנדסה ע"ש סמי שמעון

במושב הפתיחה של הכנס הציגה ד"ר נטע אברהם-גרין, טכנופדגוגית במרכז, בפני חברי הסגל את המוטיבציה למעבר לקורסים דיגיטליים, את הגדרת המושג קורס דיגיטלי ואת המדדים המנחים להגדרת קורס כזה לפי המל"ג, ואת ההגדרה האופרטיבית של המושג ב-SCE. עוד הוצגו ממצאים מסקר ייעודי שעוצב והופץ לסטודנטים/ות ולמרצים/ות בקורסים דיגיטליים בשנת תשפ"ב. בסקר נמצא כי מרבית המרצים מרוצים מהמעבר ומאמינים שאופן ההוראה מסייע לסטודנטים לפתח מיומנויות רכות, מרביתם ציינו שירצו ללמד קורסים נוספים במתכונת הזאת למרות ההשקעה הרבה הנדרשת מהם (ראה איור 1).

במסגרת תוכנית ות"ת לעידוד למידה דיגיטלית, ועל מנת לסייע לחברי הסגל במכללה להיערך לאתגרים במעבר ללמידה הדיגיטלית, המרכז לקידום הוראה ערך כנס בזום בתחילת ספטמבר ובו השתתפו כ-70 חברי וחברות סגל אקדמי מן המניין, המלמדים/ות את תחומי ההנדסה השונים במכללה. לכנס היו שתי מטרות: הראשונה, להציג ולשתף במודלים פדגוגיים וכלים טכנולוגיים שהוטמעו בקורסים דיגיטליים ב-SCE, על ידי מרצים/ות שעברו ללמידה דיגיטלית. והמטרה השנייה, לחשוף מרצים/ות נוספים/ות המתוכננים/ות לבצע מעבר דומה בשנת הלימודים הבאה למודלים הפדגוגיים השונים. את הכנס פתחו בברכות פרופ' יהודה חדר, רקטור המכללה, ופרופ' דורית תבור, יו"ר הכנס וראש המרכז להערכת איכות וקידום ההוראה במכללה.

המלצות

סקר

מודלים

תיאוריה

הגדרה

מוטיבציה

### דברים שרציתי לומר... הוראה דיגיטלית יתרונות/חסרונות

#### חסרונות

- זמן השקעה גדול בפיתוח הקורס .
- בניית הקורס היא תהליך מתמשך לאורך כמה הרצות של הקורס.
- תקלות דיגיטליות בבדיקת המטלות .
- כדאי לפרסם את המטלות באתר בקורס ולא רק בתוכנית הקורס .
- יש צורך לוודא שהסטודנטים צופים בסרטונים בזמן ולומדים באופן הדרגתי במהלך הסמסטר .
- חוסר קשר עם הסטודנטים .
- תחושת עומס בקרב הסטודנטים .

#### יתרונות

- מאפשרת ועוזרת לסטודנטים לפתח מיומנויות ללמידה עצמאית .
- חיסכון בזמן, הסטודנטים באים מוכנים עם שאלות לשיעור .
- פיתוח מיומנויות רכות : הצגה בפני קהל, עבודת צוות.
- נגישות של מקורות הידע לחזרה, להעמקת הידע לטובת ביצוע מטלות, פרויקט גמר וקורסי המשך .
- מאפשרת המחשה ושילוב דוגמאות .
- למידה יותר יעילה .
- מאפשרת העברת חומר בסיסי באופן אסינכרוני ובכיתה לעלות ברמת המורכבות.
- העשרה של תכני הקורס ביחס לשנים קודמות .
- גיוון בשיטות הלמידה .
- רמת הבנה גבוהה יותר אצל הסטודנטים .
- שימוש בתוכנות רלוונטיות לתעשייה .

12.9.22  
Let's Get Digital  
כנס הוראה דיגיטלית

איור 1: התייחסות של המרצים/ות ליתרונות וחסרונות של ההוראה הדיגיטלית

הסטודנטים היו מרוצים מזמינות המידע, גמישות בלמידה והמחשת החומר. מנגד הם טענו שצריך להתרגל לאופן הלמידה הזה ושה דורש מהם השקעה וזמן (ראה איור 2).

## דברים שרציתי לומר... למידה דיגיטלית יתרונות/חסרונות

### יתרונות

- זמינות הידע, נוחות, גמישות, יעיל לניצול זמן, מקל על הריכוז, מאפשר ללמוד את החומר כמה פעמים ובקצב המתאים, מוריד לחץ מהלמידה.
- המחשה של החומר בסרטונים ודוגמאות מאפשרת הבנה טובה יותר של החומר.
- חומר מסודר מאפשר הבנה עמוקה יותר של החומר.
- פותח את החשיבה, מפתח ויוצר אחריות.
- למידה פעילה עוזרת לזכור את החומר.
- משימות מדויקות מלמדות ומסייעות להבנה.
- הערכה מעצבת לוודאי הבנה.
- פרוט תהליך הלמידה לפי מפגשים.
- חומר למידה ברור ומאורגן. קצר.
- הצגת עבודות פרזנטציות.
- חיפוש חומר באופן עצמאי רלוונטי לקורס.
- מאפשר ללמוד יותר חומר.

### חסרונות

- תקלות דיגיטליות בשימוש בחומר שפותח לקורס.
- חוסר בהירות לגבי הדרישות.
- חומר דיגיטלי ממקומות אחרים מעדיפים חומר של המרצה.
- צריך להתרגל לקורס.
- לא פרקטי.
- חסר הערכה מעצבת.
- איכות חומר דיגיטלי ברמה נמוכה.
- לשלב סרטונים בנוסף לחומר תיאורטי.
- חיפוש חומר באופן עצמאי.



איור 2: התייחסות של הסטודנטים/ות ליתרונות וחסרונות של הלמידה הדיגיטלית

לסיום, בהסתמך על הניסיון שנצבר, הוצגו המלצות לגבי אספקטים שונים של עיצוב והוראת קורס דיגיטלי: אתר הקורס, פדגוגיה, אופן בניית הקורס, החומרים/הנושאים שילמדו, כלים להצגת החומרים כמו סרטונים/סימולציות/ מקורות מידע דיגיטליים/לומדות (ראה איור 3).



פיתוח יחידות קצרות דיגיטליות



JOVE



סימולציות



הפניה למקורות מידע באינטרנט - סרטונים, מדריכים...



מצגות וסרטונים אינטראקטיביים - HSP



פיתוח לומדות (שיעור מסתעף בשאלות)



איור 3: דוגמאות לכלים דיגיטליים ששולבו בקורסים דיגיטליים

בחלקו השני של הכנס התקיימו שני מושבים עם הפסקת קפה וירטואלית ביניהם, בהנחיית ד"ר רונית שמלו וד"ר גלי נווה, מהמרכז לקידום הוראה. בכל מושב הציגו 5 מרצים/ות, בסגנון הרצאות TED קצרות, את השינויים שביצעו בקורסים שהפכו לדיגיטליים, וחלקו מידע על הצלחותיהם וכישלונותיהם. המרצים/ות שנבחרו להציג היו חברי סגל בתחומי ההנדסה השונים על מנת שיתר חברי הסגל במחלקות השונות יוכלו ללמוד מניסיונם האישי. למשל, מרצה מהמחלקה הנדסת תעשייה בניהול, בקורס "כתיבה מדעית והכנה לפרויקט גמר" שינתה את מבנה הקורס ממפגשים פרונטאליים בלבד למפגש פתיחה, שלושה מפגשים בהם הציגו הסטודנטים את תוצרי עבודתם לשאר הסטודנטים ושני מפגשים של הרצאות אורח. הלמידה הדיגיטלית התבססה על סרטונים קצרים בשילוב עם הערכה מעצבת באמצעות בוחן (quiz) באתר הקורס ב-moodle, שתי מטלות כתיבה קבוצתיות ושלוש מטלות הצגה קבוצתיות. מרצה אחרת מהנדסת תוכנה בקורס "מבני נתונים" בנתה לכל נושא בקורס יחידת

למידה דיגיטלית הכוללת סרטוני ווידאו מקוריים קצרים, לומדה על היחידה למטרת תרגול ומטלת הערכה לסיכום היחידה (באמצעות הכלי שיעור מסתעף בשאלות ב-moodle). מרצה בהנדסת בניין בקורס "מכניקת קרקע" לימד במודל של כיתה הפוכה בעזרת הרצאות אינטראקטיביות מוקלטות עם משימות אינטראקטיביות לפני המפגשים הפיזיים, שהתקיימו איתו בכיתה. בסוף כל יחידה היו שאלות חזרה וסיכום. ההצגות היו מגוונות ומעשירות.

את האירוע חתמה הרצאתו המרתקת של בועז גורדון VP Customer Experience מחברת Central ומרצה באוניברסיטת בן גוריון, שעסקה בהעצמת חווית הלמידה באמצעות משחק.

תגובות המרצים/ות לכנס היו נלהבות ואנו מאמינות שניתנו כלים נוספים גם למרצים/ות שכבר עברו ללמד את הקורסים שלהם בלמידה דיגיטלית, וגם הוצגו כלים, תובנות, רעיונות ואפשרויות שונות בפני מרצים/ות שעתידיים/ות לעשות את המעבר בשנה העוקבת.



# מה בין WAZE ללמידה באקדמיה? על יום הסגל במכללה האקדמית תל חי

## ד"ר יפעת לינדר – המכללה האקדמית תל חי

שיטות הוראה ולמידה מותאמות, שילוב תחומים חדשים וכדומה. הרעיון המארגן כשלעצמו מחייב בירור ושיח מעמיק לגבי סוגיות ליבה בהוראה באקדמיה (מהי "נקודת הסיום" אליה אנחנו מביאים את הסטודנט, מהם "מסלולים", כיצד בוחרים ומנהלים למידה מסוג זה ועוד). לצורך קידום שיח הפנים-ארגוני ביחס למהלך קיימנו יום סגל שאיפשר למרצים להתנסות בבחירת מסלולי למידה.

פתחנו ביום הסגל שלושה מסלולי למידה-האחד עסק במיומנויות כלליות של הוראה, השני עסק בשילוב מיומנויות לעולם העבודה בהוראה והשלישי התמקד בכלים ושיטות לביצוע תהליכי הערכה ומדידה בתהליכי הוראה. בכל מסלול הוצבו תחנות למידה- חלקן מונחות וחלקן ללמידה עצמית. חלק מהתחנות היו משותפות לכל המסלולים והוגדרו כ"צמתים"- הווה אומר, נושאים שחשבונו שנוכח שחשוב שהמרצים יפגשו (לדוגמא, כיצד מייצרים מוטיבציה ללמידה). המרצים התבקשו להירשם מראש למסלול בו ירצו ללמוד ביום הסגל. עם הגעתם קיבלו, בהתאם לבחירה המוקדמת, את מפת המסלול (תמונה 1) ונתבו להתקדם לעבר תחנות הלמידה.

המכללה האקדמית תל חי ממוקמת בצפון מדינת ישראל. למכללה שלוש פקולטות: מדעי חברה, מדעים וחינוך והוראה. המכללה, באמצעות היחידה למצוינות וחדשנות בהוראה, עוסקת בחשיבה ופיתוח תפיסת הוראה ולמידה תחת רעיון מארגן המכונה-"wise" של הלמידה (מתכתב עם תפיסת ה-waze) שבבסיסו- העברת אחריות על הלמידה ללומד ומתן אפשרויות בחירה לדרכי למידה. בדומה ל waze אנחנו נדרשים ל"העביר" את הסטודנטים מנקודה A לנקודה B במהלך לימודיו. מעבר בין שתי נקודות יכול להתבצע במספר מסלולים, הווה אומר יש יותר מדרך אחת ללמוד, שכן ניתן ללמוד באמצעות למידה עצמית, למידה פרונטאלית, למידה קבוצתית או למידה מסרט ועוד. אנחנו מייחסים חשיבות רבה ל"צמתים" בהם מוודאים המרצים כי הלומדים "לא הלכו לאיבוד". "צומת" יכולה להוות מפגש עם עולם של ערכים ומוסר, ניסיון וגם מבדק ידע לזיהוי שאכן הלומד נמצא בכיוון הנכון לעבר נקודה B. אנחנו מאמינים כי הסטודנט הוא שצריך לבחור את המסלולים ושבאחריות האקדמיה ליצר, לסייע ולתמוך את הבחירה של הסטודנט. בבסיס המודל המתהווה ישנה הנחה שתפקיד המרצה משתנה ויש צורך בהתאמה, בפיתוח



תמונה 1: מפות מסלולי הלמידה שקיבלו המרצים כהכוונה למעבר בין תחנות הלמידה בהתאם למסלול אותו בחרו

יום הסגל  
2023  
פברואר



שם המרצה \_\_\_\_\_

טלפון \_\_\_\_\_

מספר תחנה \_\_\_\_\_

משהו אחד שאני מעוניין ליישם בקורס שלי \_\_\_\_\_

אשמח להעזר ביחידה למצוינות וחדשנות בהכנה והטמעה בקורס שלי \_\_\_\_\_

סמן/י X

<input type="checkbox"/>	_____	
<input type="checkbox"/>	_____	
<input type="checkbox"/>	_____	
<input type="checkbox"/>	_____	
<input type="checkbox"/>	_____	
<input type="checkbox"/>	_____	

בחלקה האחורי של מפת המסלול ניתנה למשתתפים האפשרות לרשום לעצמם תובנות ולסמן בקשות מהיחידה למצוינות וחדשנות (תמונה 2). חלק זה צולם עם הגעת המשתתפים לנקודת הסיום והפך לרשימת משימות של היחידה למצוינות אל מול המרצים שביקשו את העזרה.

תמונה 2: כרטיס מלווה לתחנות לשימוש המשתתפים



# הוקרת חדשנות בהוראה – אוניברסיטת בן-גוריון בנגב

## ד"ר מיכל ארז, מנהלת היחידה לקידום איכות ההוראה והלמידה

הם ביצעו מבדק אישי קצר על החומר הנלמד, לאחר מכן דנו בקבוצה באותן שאלות ופתרו את אותו המבדק יחד; בהמשך, הקבוצה המשיכה לעבוד על פתרון בעיות יישומיות מורכבות יותר. בנוסף, הסטודנטים והסטודנטיות ביצעו לאורך הקורס, בקבוצות למידה, תשע מעבדות הוראה ווירטואליות שכללו ניסויים כימיים ופיסיקליים תוך שימוש ברקע התיאורטי הנלמד בקורס.

המעבדות התבססו על שימוש בתוכנות ChemCollective, Wolfram player, ChemReaX. המעבדות הווירטואליות אפשרו לקיים למידה גם בזמן מגבלת הקורונה וגם בהיתן מגבלות משאבים ובטיחות שכרוכים בהוראה במעבדה רטובה. אולם חשוב מכך, המעבדה הדיגיטלית אפשרה לעצב פלטפורמה שבה הסטודנט מתמודד בעצמו עם בעיות ופותר אותן וכך מעמיק את הבנת הנושאים. מעדויות המרצה ומשובי ההוראה עלה שהשיטה אפשרה פיתוח של כישורי למידה עצמית, למידת עמיתים, וכן התנסות בבעיות מעשיות של התחום.

הלמידה העצמית במסגרת גמישה הופכת לרכיב מרכזי בשינוי מודל ההוראה בקמפוס כפי שאפשרו ד"ר דורית אפרת-טרייסטר ופרופ' אוריאל הרן בקורס "התנהגות ארגונית מיקרו" במחלקה לניהול. דורית ואוריאל עיצבו מחדש את הקורס ככיתה הפוכה שבה מוצג החומר התיאורטי בסדרת סרטונים מקדימים שהוקלטו במתכונת של דיאלוג בין המרצים כמעין שיחה בין מרצה לסטודנט. מתכונת השיחה אפשרה להציף שאלות לחשיבה ולחבר את תכני הלימוד התיאורטיים לחיי היום יום. לכל סרטון הוספו שאלות בעקבות הצפייה לקראת המפגש בכיתה, והשיעור בכיתה הוקדש להעמקת הדיון בסוגיות מרכזיות בקורס. לדברי המרצים השינוי העמיק את אופי הדיונים המתקיימים בכיתה, ביחס לשנים עברו. הזמן שעבר בין הצפייה בהקלטות

**כיתה הפוכה, הערכה חלופית, למידה פעילה,** נדמה שהוותק שצברו המושגים האלה בשיח החינוכי כבר שחק אותם לעייפה. עם זאת הפרקטיקות הללו אינן שכיחות כפי שהיינו מצפים בקרב מורים ומורות בהשכלה הגבוהה. לאחרונה, נדמה היה שטלטלת הקורונה הפיחה רוח חדשה שתשבור את השגרה הפדגוגית, אבל תוך זמן קצר פלסטר ה-zoom התמזג בנוף והפך למציאות מוכרת. מנגד ניתן לראות שישנה קבוצה גדלה והולכת של מרצים ומרצות שהחליטה שלא די לה בפלסטר והחליטה להכניס שינויים בדרכי ההוראה מתוך חשיבה על עיצוב תהליכי לימוד שינצלו את ההזדמנות ויבצעו שינוי מושכל, מהותי ועמוק ברכיבים משמעותיים של ההוראה. גם בעבר היו בודדים שהיו נכונים להתנסות, אבל רובם הסתפקו בשינויים מוגבלים, בדרך-כלל בפעילויות בודדות בשיעורים (למשל שילוב סקרים אינטראקטיביים בשיעורים). כעת נראה שמרחב האפשרויות הריאליות גדל והשינויים מכוונים לשיפור יסודי בהזדמנויות הלמידה. כדי להוקיר את המאמץ הייחודי שמשקיעים חברי וחברות הסגל שמעצבים מחדש את הקורסים שלהם יזמה היחידה לקידום איכות ההוראה והלמידה באוניברסיטת בן-גוריון את פרס "חדשנות בהוראה". הפרס מוענק ע"י סגן רקטור האוניברסיטה לענייני הוראה לחברי ולחברות סגל שנמצאו ראויים לכך לאחר תהליך שיפוט שקיימה היחידה. בטרם אציג את הקריטריונים ותהליך הבחירה נביא לשם המחשת השינוי כמה דוגמאות.

בקורס "כימיה פיסיקלית" במחלקה להנדסה ביורפואית, פרופ' הדר בן יואב פיתח מודל למידה חדש שבו הסטודנטים והסטודנטיות למדו בשיטת Team Based Learning: כהכנה לשיעור הם למדו את החומר התיאורטי של הקורס באופן עצמאי מספר לימוד ומסרטונים; בתחילת כל שיעור



בהוראה. בתחילת הדרך, העניקה היחידה פרס לאחד מבין חברי וחברות הסגל שפיתחו יוזמה לקידום ההוראה באמצעות מענק ייעודי שנתנה היחידה. המטרה המרכזית הייתה להוקיר את המאמץ ובמקביל לעודד אחרים לפתח יוזמות. לאחר חשיבה נוספת החלטנו למסד את התהליך ולקבוע קריטריונים שיאפשרו לכלל חברי וחברות הסגל להתמודד על הפרס בהתאם לעשייתם הפדגוגית. גיבשנו קריטריונים להגשת מועמדות וניסחנו מחוון לשיפוט איכות ההצעות.

שאלה מרכזית שעמדה לפנינו לאורך התהליך היא מהי חדשנות בהוראה? האם חדשנות כרוכה בהכרח בשימוש בטכנולוגיה? האם משמעותה יישום של פרקטיקה ייחודית שטרם נראתה באוניברסיטה? דיון בנושא הוביל לגיבוש התפיסה כי חדשנות בהוראה משמעותה שינוי יסודי ומהותי של אופן ההוראה, הלמידה או ההערכה בקורס, יישום פרקטיקה פדגוגית שאינה שכיחה בתחום ו/או במחלקה בה נלמד הקורס. ההחלטה מתקבלת על סמך בחינת ההשפעה הפוטנציאלית על הלמידה, ולא על סמך האמצעי שנבחר. לפיכך צוות השיפוט בוחן את עומק השינוי שבוצע, את ההשפעה על תהליכי הלימוד – הן מבחינת איכות הלמידה והן מבחינת חווית הלימוד ורמת המעורבות בלמידה, וכן את התרומה הפוטנציאלית להעמקת ההבנה של הסטודנטים והסטודנטיות וההזדמנויות לפיתוח מיומנויות למידה.

תהליך בחירת הזוכים והזוכות בפרס ובתעודת הוקרה מורכב ממספר שלבים:

1. הגשת מועמדות: בסיום סמסטר ב', מתפרסם קול קורא לחברי וחברות הסגל להגשת מועמדות לפרס. חבר סגל יכול להגיש מועמדות או להמליץ על מועמד אחר לאחר קבלת הסכמתו. תיק המועמדות כולל תיאור של הקורס וההקשר בו הוא נלמד, שגרת ההוראה המקובלת בקורס ובתחום, האתגר/הצורך עליו בא לענות השינוי, השינוי המתוכנן והיישום בפועל, והשפעתו על חווית הלימוד. התיאור צריך להתייחס גם לאפשרות של המשכיות והרחבה של השינוי בקורסים נוספים. מעבר לדברי התיאור וההסבר, התיק

לדיונים בכיתה אפשר לסטודנטים ולסטודנטיות להרהר בחומר ולהגיע לדיון מוכנים יותר. ממשובי ההוראה עלה כי למידה בדרך זו מאפשרת שילוב בין למידה עצמאית בקצב אישי לבין למידה בכיתה עם אפשרות לשיח ולשאלות.

בקורס "מערכת לב וכלי דם" במחלקה לסיעוד, ד"ר גל סופר ניסה להתמודד עם אתגר של מודל למידה פעילה בכיתה מרובת משתתפים (כ-150 סטודנטים). ד"ר סופר שינה את מודל הלמידה בקורס באמצעות שילוב מספר רכיבים: 1. הוראת עמיתים. הסטודנטים והסטודנטיות חולקו לקבוצות של 13 משתתפים וכל סטודנט התבקש להכין יחידת הוראה על אחד מנושאי הלימוד בקורס, באופן יצירתי ומעניין (סרטונים, משחקים, לומדות ועוד). כמרכיב מוטיבציוני, נאמר שהקבוצה הזוכה (לפי קריטריונים של יצירתיות, ניסוי החומר ביחידה, הסבר מובן ועוד) תקבל ציון בונוס בקורס. בדרך זו התפתחה מחויבות של הסטודנט לקבוצה בנוסף למחויבות ללמידה ולהישגים האישיים. 2. בסוף כל שיעור שולבו שאלונים אינטראקטיביים לבדיקת הבנה. 3. בסוף כל שיעור ובסוף כל יחידת הוראה שולבו משובי הוראה. השאלונים והמשובים בוצעו כדי לתת מענה לצרכי הסטודנטים והסטודנטיות ולהתאים את קצב ההוראה לכיתה. לדברי המרצה, גם אם לא ניתן היה לתת מענה לכל הדרישות שעלו במשובים, עצם קיומה של הפלטפורמה המאפשרת לסטודנטים להביע את עמדתם הייתה מועילה מאוד לדינאמיקה בכיתה. מהמשובים עלה כי השינויים התקבלו בהערכה רבה, תרמו להעמקת ההבנה וחיזקו את תחושת השותפות של הסטודנטים והסטודנטיות בתהליך הלמידה, הסטודנטים הרגישו שהם משתתפים פעילים בקורס ובעלי השפעה על האופן בו הוא נרקם.

המרצים והמרצות שצוינו הם רק חלק מרשימת הזוכים והזוכות בהוקרה על חדשנות בהוראה לשנת תשפ"ב באוניברסיטת בן-גוריון. החל משנת תש"פ היחידה לקידום איכות ההוראה והלמידה מעניקה פרס ותעודת הוקרה על חדשנות

אחד מהתיקים ומגיעים להסכמה על הזוכים והזוכות לפי מספר קריטריונים מרכזיים:

1. עומק השינוי: בוצע עדכון יסודי בשיטות ההוראה ו/או הלמידה ו/או ההערכה הנהוגות בקורס.

2. אופי האתגר והשפעתו: השינוי שבוצע בקורס נתן מענה לאתגר פדגוגי משמעותי ושיפר את איכות הלמידה בקורס.

3. ייחודיות: השינוי שבוצע בולט כייחודי וחדשני על רקע אופן ההוראה המקובל בתחום (ביחס לאופן ההוראה המקובל במחלקה).

4. המשכיות והתרחבות: השינוי שבוצע ניתן ליישום בקורס בשנים הבאות וניתן ליישום גם בקורסים נוספים.

5. ההשקעה הייחודית ביישום השינוי: יישום השינוי דרש השקעה יוצאת דופן בהכנת הקורס ו/או במהלכו (השקעה בהכנת חומרי לימוד, מטלות ההערכה, גודל הקבוצה, תאום בין מתרגלים, מרצים נוספים ועוד).

4. פרסום והענקת הפרס: הזוכים והזוכות מקבלים את הפרס ואת תעודות ההוקרה כחלק מטקס הצטיינות וחדשנות בהוראה שמקיים רקטור האוניברסיטה. בנוסף, היחידה מפיקה סרטון המציג מספר דוגמאות של יישום מודלים חדשים של הוראה, ותמונות הזוכים והזוכות מפורסמות ברחיב הקמפוס.

לסיכום, היחידה יזמה את תהליך ההוקרה על חדשנות בהוראה ממספר סיבות מרכזיות:

1. **השראה והוקרה:** הרוב המוחלט של חברי וחברות הסגל מבצעים את משימת ההוראה כראוי ומתוך מחויבות לסטודנטים ולמצוינות בתחום. יחד עם זאת, אנו מודעים גם למשאבים המוגבלים שמקשים עליהם ליזום ולהוציא לפועל שינויים עמוקים. אלו שעושים זאת ראויים להוקרה ייחודית. מבחינתנו הם משמשים מודל להשראה עבור אחרים לכך שיוזמות פדגוגיות לחידוש תהליכי הוראה ולמידה אפשריות וזוכות להערכה, לצד ההצלחה המחקרית.

2. **שיתוף בידע:** הוקרת השינויים מאפשרת

צריך לכלול עדויות נלוות תומכות באמצעות חוות דעת, משובים או המלצות של קולגות, מתרגלים, סטודנטים, מנהלנים וכל גורם אחר שיכול לספק מידע רלוונטי שיצביע על אופי השינוי והשפעתו.

2. בקרה ואימות: בשלב השני, התיק מועבר לראשת המחלקה (רמ"ח) לכתיבת המלצה. במסגרת כתיבת המלצה הרמ"ח נדרש להשיב על מספר שאלות מנחות: האם השינוי בקורס חדשני ויוצא דופן לעומת אופן ההוראה הרווח במחלקה? האם קיבלת חוות דעת מעמיתים, מתרגלים או סטודנטים המשתתפים בקורס על אופן ההוראה? מה חוות הדעת שקיבלת? האם אפשר וכדאי ליישם את השינוי בקורסים נוספים במחלקה? ולבסוף מתבקש הרמ"ח לקבוע באיזו מידה הוא ממליץ על מתן הפרס למועמד. שלב זה בתהליך חשוב מאוד מכיוון שהוא מאפשר חשיפה של העשייה בתוך המחלקה וכמו כן חוות הדעת של הרמ"ח מוסיפה שכבה של מידע על ייחודיות השינוי שנעשה בקורס ועל האפשרות ליישמו בקורסים נוספים במחלקה. מניסיוננו עד כה, חוות הדעת המתקבלות בשלב זה הן מגוונות ומשקפות התייחסות רצינית והערכה כנה של איכות השינוי.

3. שיפוט: כל התיקים מועברים לוועדת בחירה המורכבת מחברים בצוות היחידה לקידום איכות ההוראה והלמידה, נציגים מוועדת ההיגוי של היחידה (שמורכבת מחברי וחברות הסגל האקדמי) ונציגות מהאגודה הסטודנטילית. תהליך השיפוט מתבצע כתהליך הסכמי (דליברטיבי) שבו נדרש קונצנזוס בין חברי צוות השיפוט לאחר תהליך של דיון ושכנוע. חברי וחברות הוועדה מקבלים את התיקים לעיון מוקדם ומדרגים את המועמדות השונות. קריאת החומרים וגיבוש העמדה הראשונית של צוות השיפוט כהכנה לדיון מחייבים השקעה רבה של זמן מצד חברי וחברות הוועדה. עליהם לעיין בתיקים השונים ולגבש חוות דעת המשקללת את הדוח שהגיש המרצה, המשובים, עדויות תומכות נוספות והמלצת הרמ"ח. לאחר מכן הוועדה מתכנסת לדיון בכל

שאיתם מתמודד סגל ההוראה ולשינויים שהם מנסים לבצע. הידע הזה מאפשר ליחידה לקידום איכות ההוראה והלמידה לשפר את תהליכי הכשרה, לבנות סדנאות הוראה רלוונטיות ולבנות קהילה מקצועית אשר לומדת יחד ומתנסה בשיטות הוראה חדשות.

אנו רואים בפרס ובתהליך הנלווה לו חלק מתהליך רחב של שיפור הוראה וחיזוק מעמדה בעשייה של חברי וחברות הסגל, במיוחד באוניברסיטה מחקרית. הזכייה בפרס מתקבלת בהערכה רבה מצד חברי וחברות הסגל שמעריכים את ההוקרה על מאמצייהם ועל מחויבותם לסטודנטים ולהמשך הפיתוח של הקהילה האקדמית.

באתר היחידה לקידום איכות ההוראה והלמידה באוניברסיטת בן-גוריון ניתן למצוא מידע נוסף בנושא: <https://in.bgu.ac.il/academicdev>

פרסום ושיתוף של העשייה הייחודית והאותנטית בקמפוס עם חברי וחברות סגל נוספים. העשייה הייחודית של חברי וחברות הסגל שזוכים להוקרה מפורסמת באמצעים דיגיטליים, בפורום הוראה ובמפגשים שיוזמת היחידה וכך נחשפת ונגישה לחברי וחברות סגל נוספים.

3. **מהסתגרות לפומביות:** מרבית ההוראה מתבצעת מאחורי דלת סגורה, ותחת אידיאל החופש האקדמי נשמרת רוב העשייה של חברי וחברות הסגל סמויה מן העין. פרס "חדשנות בהוראה" שובר מעט את ההסתגרות. הגשת מועמדות לפרס חושפת עשייה פדגוגית שחורגת מגבולות היוזמות שמניעה היחידה. צוות השיפוט נחשף לתיקי המועמדים: למודלים הפדגוגיים שמתפתחים באוניברסיטה, לצרכים ולאתגרים



## יום עיון בנושא הערכת מצוינות בהוראה שנערך בטכניון 16.5.23

**ד"ר מנשה פיזטרקובסקי – ראש המרכז לקידום ההוראה במרכז האקדמי לב**



ביום שלישי כ"ה אייר (16.5.23) שמתי פעמי לחיפה ליום שכולו הפתעות. לקחתי את הרכבת מירושלים מזין את עיני מהנופים הנפלאים ושם בתחנת לב המפרץ ירדתי מהרכבת וכאן חיכתה לי ההפתעה הראשונה, שילוט מסודר ומאיר עיניים חיכה לי והדריך אותי לתחנת הרכבלית שתיקה אותי לטכניון. זוהי הפעם הראשונה עבורי ולא נעים לומר אבל הרגשתי חו"ל על הכרמל. בדקות מועטות הגענו לטכניון ושם, מיותר לציון חיכתה לנו קבלת פנים חמה ומפנקת. מעבר לכל הפינוקים היה נעים לפגוש חברים שמזמן לא פגשתי פנים אל פנים.



אחרי הסקירה של ד"ר חייק הופנו למשתתפי הפאנל מספר שאלות מהן עלו מספר נקודות:

1. יש לתת למרצים יזמים הרוצים לנסות גישות הוראה חדשות רשת בטחון כך שהם יוכלו לנסות ולא לפחד מתוצאות הסקר.
2. יש חשיבות לסקרי אמצע סמסטר המאפשרים למרצה לעשות שינויים בזמן אמת
3. יש חשיבות לשוב עמיתים המעורר לדיון ורפלקציה על ההוראה
4. יש להצליב מידע מהסקרים עם מקורות מידע נוספים



בתום הפאנל הראשון התכנס פאנל שני אותו הנחה ד"ר עידו רול. בפאנל השתתפו פר' רועי שנחר, ד"ר נירית גביש, ד"ר אולגה צ'ונטונוב ואחרונה חביבה סטודנטית לתואר ראשון מהמחלקה למתמטיקה עיונית בטכניון – שיר יחיא. במהלך הפאנל עלתה התובנה שהערכת הוראה צריכה להיות:

בתחילת היום תיאר פר' מורן ברקוביץ את המחקר הנפלא שלו על יצירת עדשות בתנאי חוסר כבידה. מכיוון שהתואר הראשון שלי היה באלקטרו אופטיקה אז אני מבין דבר או שניים בעדשות ואני חייב לומר שמה שהרשים אותי יותר מכל הייתה הפשטות שבה הוא פתר בעיה מורכבת. גאונות.

מעבר לתיאור המחקר תיאר פר' ברקוביץ את שיטת העבודה שלו עם הסטודנטים לתארים מתקדמים. פר' ברקוביץ אמר שאחת המשימות שלו היא להנחיל לסטודנטים כישורים רכים, הווה אומר, כתיבה ועמידה בפני קהל. הוא עושה עם הסטודנטים פגישות ארוכות בזום כאשר בזמן הזה הם כותבים ביחד. הדבר מאפשר לסטודנט לראות את המרצה עובד קשה כדי לנסח את המחשבות והתובנות שלו.

ביחס לסטודנטים לתואר הראשון רואה את עצמו פר' ברקוביץ כמי שאמור להביא אותם לתובנות פיסקאליות באמצעים מתמטיים וזאת תוך השאתם נלהבים ומתעניינים. פר' ברקוביץ ענה ללא שנשאל למה סטודנטים באים לשיעורים שלו למרות שהכל מוקלט והתשובה הייתה שזה כמו ההבדל בין לשמוע יצירה קלאסית מהקלטה לבין להיות בקונצרט. כיתה שהמרצה שלה נלהב לא ניתנת להחלפה בזום הקלטה. וכאן התחבר פר' ברקוביץ לעוד תובנה שהתחברתי אליה מאד ואף אני עושה אותה לא מעט בכיתה. פר' ברקוביץ מרשה לעצמות לטעות בכיתה. הרגע הזה, שבו הוא נתקע והסטודנטים עוזרים לו להיחלץ מהטעות מוסיף התלהבות לשיעור והבנה שפיסיקה אינה אוסף אלגוריתמים שצריך לבצע אלא בעיה שיש לפתור.

ההרצאה השאירה את כלנו עם טעם של עוד. לאחר הפוגה קצרה התכנס פאנל שעסק בשאלה: הערכה לשם מה?

את הפאנל הנחה ד"ר חוסאם חייק והשתתפו בו ד"ר מיכל שאול, ד"ר גילה יעקב, ד"ר סמדר זהר פתאל וד"ר לירן גורדון מהמל"ג.

ד"ר חייק החל את המפגש בסקירה מהירה של דרכי ההערכה לאורך ההיסטוריה.



- רציפה לאורך הסמסטר באופן המאפשר עיצוב הוראה מתמיד
- קשורה למוטיבציות הפנימיות של המרצה

בהמשך הפאנל התפתח דיון כללי יותר על הוראה באקדמיה לאור השינויים החלים בעולם הטכנולוגי. במהלך הדיון עלו מספר נקודות חשובות:

- ההוראה בעידן הבינה המלאכותית בו המאבק על האמת ועל היכולת להבין מהי אמת מקבלת משנה חשיבות. ובהתאם מודל ות"ת חייב להכיל את קידום ההוראה ולא רק מחקר.
- לא כל המרצים מתאימים למודל ההוראה הפרונטאלי, ולכן על המערכת לרתום אותם להוראה במגוון דרכים אחרות שאינן פרונטאליות המתאפשרות היום: אסינכרוני, PBL ועוד.

לאחר ארוחת הצהרים חזרנו למושב נוסף בהנחייתו של ד"ר איתמר שבתאי. המושב עסק במתווה הערכת איכות ההוראה הרב ממדי שפיתחו חברינו: פר' ניצה דוידוביץ', ד"ר אביגיל ברזילי וד"ר איתמר שבתאי.

משתתפי יום העיון התחלקו לקבוצות כך שכל קבוצה עסקה בהיבט אחד של מתווה הערכת האיכות. בסופו של המושב הציגה כל קבוצה את מסקנותיה.

**לסיכום:** יום העיון כמו רבים לפניו הדגיש ביתר שאת את כוחו של הפורום כמרכז ידע מקצועי עבור מערכת ההשכלה הגבוהה של מדינת ישראל.



# כנס מיט"ל ה-21, 2023

## אלי שמואלי מנהל מיט"ל

הלומדים, בשילוב מושכל של כלים דיגיטליים. בהרצאת הצהריים שמענו את ד"ר תומר סיימון, המדען הראשי של מיקרוסופט ישראל שסקר את תרומת המהפכה הטרנספורמטיבית של טכנולוגית הבינה המלאכותית המחוללת (generative AI) לתהליכי למידה-הוראה-הערכה בהשכלה הגבוהה, והשפעתה של הטכנולוגיה על תחומים אלו.



**במושבים המקבילים** חקרנו יחד מגמות חדשות, חשפנו פנינים ואוצרות נסתרים של ידע וקודים להצלחה, וסיפקנו פלטפורמה לדיאלוג פתוח ולשיתוף במחקר ובתהליכים אסטרטגיים. במגוון ההרצאות הוצגו צדדים שונים של הפעילות הענפה המתקיימת במוסדות, בשילוב היבטים פדגוגיים וטכנולוגיים. במהלך היום נחשפנו לתערוכת טכנולוגיות ופתרונות חדשניים של החברות המובילות בתחום.



אז אחרי שההתרגשות ירדה, והדופק חזר לקצב הרגיל - כמה מילים לסיכום יומיים גדושים של כנס.

כנס מיט"ל מהווה אירוע משמעותי עבור קהילת החדשנות, הפיתוח ומעצבי הלמידה מבוססת הטכנולוגיה בהשכלה הגבוהה. נושא הכנס **תובנות מהעבר ומבט אל העתיד** מעסיק בימים אלה אנשי אקדמיה, מעצבי למידה, יזמים ומקבלי החלטות בתחום ה-EdTech. כולנו עסוקים בשאלה כיצד תיראה ההשכלה בעתיד ומהן המגמות שיעצבו את התחום בארץ ובעולם בעידן של שינויים מואצים. לאורך הכנס, הרגשנו ביתר שאת את הרצון והצורך בקהילה לומדת שתעצב את נוף הלמידה בהשכלה הגבוהה, והמספרים מדברים בעד עצמם: בכנס השתתפו מעל **400 נרשמים! הוצגו כ-50 הרצאות ב-12 מושבים מקבילים**, באחד מהם קיימנו פאנל של הפורום לקידום ההוראה בנושא בינה מלאכותית בהשכלה הגבוהה, בו דנו בכלים ואתגרים של שילוב ויישום AI בתוכניות הלימוד באקדמיה.



### שתי הרצאות המפתח שליוו את הכנס:

בהרצאת הפתיחה הציגה **Prof. Diana Laurillard** (University College London) מתודולוגיה באמצעותה מרצים ומרצות יכולים לעצב בעצמם ובקלות דרכי למידה פעילה לפיתוח מיומנויות עיקריות: חקר, דיון, תרגול, שיתוף ויצירה. נחשפנו לכלי עיצוב למידה מעורבת, אשר מהווה מסגרת כוללת לפיתוח תהליך למידה מותאם לצרכי



במסלול הבינלאומי התקיימו שני מושבים  
**היברידיים:**  
במושב הראשון בראשות פרופ' אלונה פורקוש -  
ברוך הציגו השותפים לפרויקט  
[Love.Distance](https://www.love.distance.net) המקדם שוויוניות, נגישות  
ודמוקרטיזציה של ההשכלה הגבוהה באמצעות  
קורסים מקוונים.  
במושב השני הציגו ד"ר עינת גיל וד"ר רותי  
ברדנשטיין שלושה מודלים ייחודיים לקורסים  
היברידיים בסביבות למידה בינלאומיות  
ובינתחומיות.



ביום הסדנאות של הכנס, התארחנו באירוע [ההייטק](#)  
של [Bynet Expo](#). לצד הרצאות בהן הוצגו פתרונות  
טכנולוגיים מתקדמים כמענה לקידום הוראה  
ולמידה מעורבת (Blended learning), הפשלנו  
שרוולים והתנסינו בשתי סדנאות מעשיות:  
הסדנה של **Prof. Diana Laurillard** היוותה  
המשך להרצאתה בכנס, ובה התנסינו הלכה-  
למעשה בכלי לעיצוב למידה פעילה וחברתית  
([Learning Designer](#)) המציג גישה ויזואלית  
לעיצוב למידה התומכת בצרכי הלומדים. בסדנה  
של גל אלון, מאוניברסיטת תל-אביב, התנסינו  
בכתיבת Prompt-ים תוך שימוש בעקרונות  
פשוטים להפעלה איכותית של ChatGPT.  
תודה לקהילה על שיתוף הפעולה והתרומה  
להצלחתו של כנס מיט"ל ה-21: על הרצאות  
עשירות, ניהול המושבים, הצגת פוסטרים,  
השתתפות בדיון סביב מכונת הקפה, שיתוף  
בתובנות וסיפורי הצלחה, שאילת שאלות מעוררות  
מחשבה, סקרנות, ובעיקר תרומה נוספת לעולם  
הלמידה הדיגיטלית.  
נראה בכנס מיט"ל ה-22!

# כנס מיט"ל - מושב ראשי המרכזים לקידום ההוראה

## פרופ' ניצה דוידוביץ – יו"ר הנהלת פורום ראשי המרכזים לקידום ההוראה, אוניברסיטת אריאל

של הסטודנטים - לעשות, להבין, ללמוד – שילוב יישומי AI במשימות למידה של סטודנטים מאיר קומה, מהמרכז האקדמי לב דיבר על אתגרי המפגש של אתיקה עם הבינה המלאכותית תמר שיזף, ראשת המרכז לקידום ההוראה, במכללת אורנים, מובילה שותפה בתכנית פריזמה, הציגה תמונה הוליסטית על תפקידם של מרכזי ההוראה בעידן המהפכה בראייה הוליסטית באקדמיה

את המושב חתמו מר ניזאר ביטאר, דוקטורנט באוניברסיטת אריאל וראש תחום ההוראה דיגיטלית במכללה האקדמית עמק יזרעאל וד"ר גילה יעקב, ראשת המרכז לקידום ההוראה, האקדמית עמק יזרעאל. ניזאר הציג את עבודת המחקר שלו בנושא: תרומתה של תוכנית הלמידה הדיגיטלית של מל"ג – אתגרים, חסמים והזדמנויות.

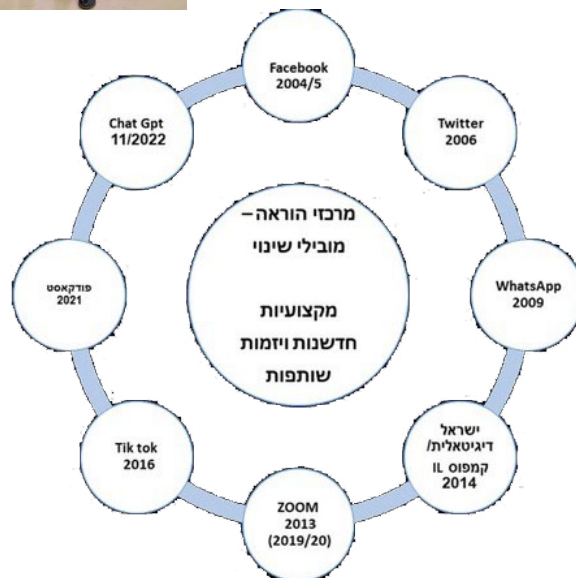


במסגרת כנס מיט"ל התקיים מושב של ראשי מרכזי ההוראה והלמידה בישראל. המושב השנה עסק בתפקידם של מרכזי ההוראה בעידן מהפכת הבינה המלאכותית באקדמיה. המושב השנה הביא לידי ביטוי עבודה של צוות ראשי מרכזים, שעסק שבעה חודשים בנושא הבינה המלאכותית באקדמיה: על ההוראה, למידה והערכה מבוססות בינה מלאכותית בראייה הוליסטית

המושב הביא לידי ביטוי את תרומתם של חברי הצוות - בינה מלאכותית בהשכלה הגבוהה: כלים ואתגרים בשילוב ויישום AI בתוכניות לימוד באקדמיה

את המושב פתחה פרופ' רבקה ודמני, ראש צוות קידום ההוראה והלמידה במועצה להשכלה גבוהה (מל"ג) - ברוכים הבאים למהפכת ה-AI באקדמיה.

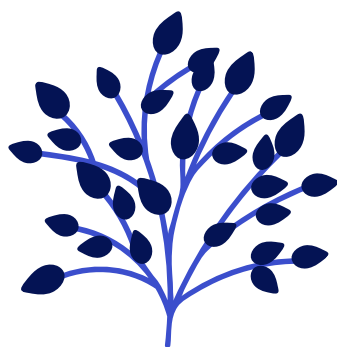
ד"ר מיכל בן שאול, מנהלת המחלקה להוראה וללמידה, באוניברסיטה הפתוחה, הציגה את הנושא: "בינה לעולם לומדת" – על הכשרת סגלי ההוראה למציאות המשתנה שביגדור, ראש הרשות להוראה חדשנית ומיטבית, המרכז האקדמי לוינסקי-וינגייט, הביאה את הצד







# יוזמות של ראשי מרכזים לקידום ההוראה



# הערך המוסף של מיומנויות ליבה הנדסיות במכללה האקדמית להנדסה בראודה, בכרמיאל

## ד"ר דנה פישר שחור, גב' שרון תדהר, ד"ר יעל פורמן שהרבני

תקשורת בין אישית, עבודת צוות ושיתוף פעולה, מודעות לרגשות והתמודדות עם קשיים. במהלך הפאנל שמחנו לאפשר לסטודנטים לשאול שאלות ולקבל מענה ממקור ראשון.

במפגש השתתפו נציגים של שלושה ארגונים. חברת **כתר פלסטיק** שלחה שלושה נציגים בכירים: **מר אלי וויצמן** – המנהל הטכני, **מר אשר זגורי** – מנהל הנדסה ופיתוח תבניות ומר **מיקי בן שושן** – סמנכ"ל התפעול (בוגר בראודה). מיקי בן שושן סיפר לנו כי חשוב מאד שקורסים נוספים ישלבו מיומנויות ליבה. הוא הדגיש כי המיומנויות חיוניות ומאפשרות התקדמות בסיום הלימודים בבראודה לתפקידים מעניינים ומובילים בתעשייה.



**מר אופיר זיסמן**, מנכ"ל **MicroKim** נרתם גם הוא להשתתפות בפאנל והדגיש את החשיבות של "להבין מול מי אתה עובד".

**מר ערן ארז**, מנכ"ל **Pyrrhason LTD**, הדגיש את החיוניות של למידה מתמשכת, הקדשת זמן לזיהוי של הבעיה, וניהול רגשי, אשר קשור כמעט לכל פעילות.

בסיום המפגש הסטודנטים והסטודנטיות ענו על שאלון לסיכום ומשוב, וממנו עלה כי העריכו מאד את ההזדמנות להיפגש עם נציגי התעשייה, ולשמע מהם ישירות על הערך המוסף והחיוני שיש למיומנויות ליבה לעבודה בתעשייה.

מיומנויות ליבה (או חיוניות) הינן מיומנויות הכרחיות לתפקוד יעיל ולהתקדמות בעבודה. מיומנויות אלו חוצות תחומים דיסציפלינריים. המיומנויות העיקריות הן: תקשורת בין אישית, חשיבה ביקורתית, פתרון בעיות, שיתוף פעולה ועבודה בצוות, מודעות וויסות רגשי, ניהול זמן ומשימות. במכללה האקדמית להנדסה **בראודה בכרמיאל** מתקיים קורס חובה - **מיומנויות יסוד הנדסיות** - לכל הסטודנטים בשנת הלימודים הראשונה, מטעם **המרכז לחינוך הנדסי ויזמות**. מטרת הקורס היא לפתח בקרב הסטודנטים מספר מיומנויות חיוניות כבר בתחילת הלימודים, על מנת לאפשר העמקה ותרגול במיומנויות אלו בהמשך דרכם האקדמית. השנה התקיים בנוסף למפגשי הקורס מפגש מרתק עם חמישה נציגי תעשייה, ובו הוצגה בין השאר לסטודנטים ות החשיבות בלמידה וביישום של אותן מיומנויות.

הסטודנטים והסטודנטיות בקורס מעלים שאלות כמו:

"מדוע חשוב ללמוד ולתרגל מיומנויות כמו עבודת צוות, פרזנטציה ופתרון בעיות לפני העבודה בתעשייה?"

או: "מהו הערך המוסף של מי שמצוידים במיומנויות אלו?"

כדי לענות לשאלות אלו, ולבסס את הקשר בין מיומנויות יסוד הנדסיות לבין העבודה בעתיד יזמנו **פאנל מעסיקים** - מפגש מיוחד שהתקיים בינואר האחרון, ובו הייתה לסטודנטים ות הזדמנות לשמוע את דבריהם של נציגי מעסיקים היישר מהשטח.

בפאנל השתתפו מנהלים בעלי רצון ועניין במפגש ובשיח עם הסטודנטים ות. הם הציגו את הדרישות שלהם ממהנדסים ומהנדסות לקראת קבלתם לעבודה. הדוברים הדגישו את הדרישה למיומנויות הליבה (היסוד) הבאות: ניהול זמן ומשימות,

זה. צוות הקורס, בתמיכת המרכז לחינוך מדעי ולייזמות, ימשיך לקיים פאנל מעסיקים בכל שנה, אשר מדגים את הרלוונטיות והמשמעות של פיתוח מיומנויות לעבודה העתידית בתעשייה.

לסיכום, ישנה הסכמה רחבה על חשיבות מיומנויות הליבה לתפקוד יעיל והתמדה בעבודה בהנדסה, ועל החיוניות בפיתוח מיומנויות אלו במהלך לימודי ההנדסה. עם זאת, יש צורך בתהליכי עומק ברמות שונות, וגם ברתימת מרצים. ות לעניין חשוב



## מרכז ההדרכה לכתובה אקדמית באוניברסיטה הפתוחה

ד"ר אפי נוני וייס – מנהלת מדור פיתוח כישורי למידה במחלקה להוראה ולמידה באוניברסיטה הפתוחה.  
ליאת הרט – ראשת מרכז ההדרכה לכתובה אקדמית



[מרכז ההדרכה לכתובה אקדמית](#). המרכז החדש בנוי באופן מקוון ומציע סיוע בשני אפיקים עיקריים: (א) ליווי בכתובה באמצעות סדנאות קבוצתיות, מפגשים מקוונים והדרכות אישיות; (ב) יצירת מאגר של מידע והנחיות לכתובה אקדמית, מעין ארגז כלים שיהיה לעזר במהלך הכתיבה. לצפייה בסרטון ההשקה של מרכז ההדרכה [למצו כאן](#).

באפיק הסיוע הראשון מוצעת **סדנה לקראת כתיבת עבודה סמינריונית**. הסדנה מיועדת לנמצאים בשלב ראשוני של כתיבת העבודה הסמינריונית. סדנה זו מקנה כלים למיקוד נושא העבודה, לניסוח שאלת המחקר, לחיפוש ביבליוגרפי בסיסי ולבניית ראשי פרקים. בהמשך הדרך, לאחר שנושא העבודה ושאלת המחקר גובשו ובהתאם לכך גם נאספו הפריטים הביבליוגרפיים הרלוונטיים לעבודה, מוצעת **סדנה**

למדתי לא רק איך כותבים ביבליוגרפיה ומהם בכלל "ראשי פרקים", אלא גם איך לגשת לכתבתם, רעיונית ומעשית. והכי חשוב – למדתי שאני מסוגל לעשות את זה בהצלחה ושאינ ממה לפחד. (מתוך משוב של סטודנט שהשתתף בסדנה לכתובה אקדמית)

כתיבת עבודה סמינריונית נחשבת לנקודת השיא של הלימודים לתואר ראשון. במסגרתה נדרשים הסטודנטים והסטודנטיות להתמודד עם תכנים ועם תהליכי עבודה חדשים, לנסח טקסט עצמאי וליישם מיומנויות של כתיבה אקדמית. הניסיון מלמד שמשימה זו אינה פשוטה כלל וכלל.

על מנת לעזור לסטודנטיות ולסטודנטים לעמוד במשימה בהצלחה, יזם [המדור לפיתוח כישורי למידה](#) של האוניברסיטה הפתוחה את הקמתו של

בנוסף לסדנאות ולהדרכות האישיות מוצעים גם **מפגשים מקוונים חד-פעמיים** שנועדו לסייע בהיבטים שונים של הכתיבה והם יכולים לעזור במהלך כתיבת העבודה הסמינריונית. כך למשל הוצע מפגש שעסק במיומנויות הטכניות של כתיבה בתוכנת WORD וכן מפגש שעסק בהתנהלות יעילה ובניהול הזמן במהלך כתיבת העבודה.

אפיק הסיוע השני הוא **ארגז הכלים**. זהו מאגר עשיר של מידע, הסברים ודוגמאות בנושאים העוסקים בכתיבת עבודה סמינריונית בפרט ובכתיבה אקדמית בכלל. ארגז הכלים מורכב משמונה חלקים עיקריים, העוסקים כל אחד בנושא אחר.

**לכתיבה אקדמית.** הסדנה עוסקת במיומנות של מיזוג טקסטים (כתיבה אינטגרטיבית), אזכור ביבליוגרפי, כתיבה מובנית וקוהרנטית וכללים העוסקים בכל הנהוג והמקובל בכתיבה אקדמית. בנוסף לשתי הסדנאות האלה מוצעת גם האפשרות להיעזר בהדרכות אישיות ובקריאה ומשוב על הטקסטים שכתבו. חשוב לציין כאן כי המשוב והמפגשים עוסקים במיומנויות הכתיבה האקדמית בלבד ולא בהיבטים הקשורים בתכני העבודה. את הסדנאות ואת מפגשי ההדרכה האישיים מעביר צוות של מדריכים ומדריכות המלמדים קורסים שונים באוניברסיטה הפתוחה ואשר הוכשרו ללוות תהליכים של כתיבה אקדמית.



- |   |   |  |   |
|---|---|--|---|
|  |  |  |  |
| מבנה העבודה ומתיבתה<br>עד השיבת המבנה עד כמה אינטגרטיבית                            | כלי ציטוט ומניעת גניבה ספרותית<br>מידע על אתיקה בכתיבה גדלים לשמירה עליה            | מקורות אקדמיים<br>איך למצוא מקורות אקדמיים וכיצד לקרוא אותם                          | תכנון תהליך הכתיבה<br>איך לתכנן את העבודה האקדמית שלכם                                |
|  |  |  |  |
| עיצוב טקסט אקדמי בתוכנת word<br>איך ליישם את כלל המתיבה ב-word                      | בקרה משוב ושכתוב<br>איך להעריך את הטקסט שלכם ואיך לשפר אותו בעזרת משוב              | כך נהוג בכתיבה אקדמית<br>כדי כתיבה אקדמית שולש ליישם                                 | ביטוי הקהל האקדמי שלך<br>איך לתמוך בבטחון ולהביע את עצמכם במחקר                       |

המשימה שלפניהם, ויותר מכך – הוא יכול לשנות את תפיסת המסוגלות העצמית שלהם ולאפשר להם להתפתח ולהיות כותבים עצמאיים ומיומנים. נשמח לספק פרטים נוספים על עבודת המרכז ולחשוב על שיתופי פעולה עם מרכזי כתיבה במוסדות אקדמיים אחרים. ניתן ליצור קשר בכתובת המייל הבאה:

[writingcenter@openu.ac.il](mailto:writingcenter@openu.ac.il)

מרכז ההדרכה שהוקם מיועד גם לסגל האקדמי המלווה את הסטודנטים והסטודנטיות בכתיבת עבודה סמינריונית. הסגל מוזמן להיעזר בתכנים ובדוגמאות שבאתר על מנת להנחות בתהליך הכתיבה. המרכז נמצא כל העת בתהליכי עדכון ושדרוג של השירותים והתכנים בהתאם לבקשות ולהערות המתקבלות מן הסגל האקדמי, וזאת על מנת לשפר כל העת את השירות.

ליווי תהליך הכתיבה הוא בעל חשיבות עליונה. הציטוט שהבאנו כאן בתחילת הדברים מלמד כי ליווי נכון מקנה לסטודנטים ולסטודנטיות כלים וידע המסייעים להם להתמודד בהצלחה עם

# שילוב פודקאסטים בהוראה בהשכלה הגבוהה: תהליך, מסקנות ותובנות המקרה של המכללה האקדמית עמק יזרעאל מר ניזאר ביטאר, ד"ר גילה אמיתי, מר חזקי נבון וד"ר גילה יעקב

- הצגת נושא/ יחידת לימוד מסוימת, דיאלוג - הזמנת אורח וקיום דיון בנושא מסוים; שילוב פודקאסטים כמטלות הערכה וכו'.  
3. פיתוח והעברת סדנאות.  
במקביל, החוג לתקשורת שהיה אחראי על הצד הטכני עסק בהדרכת הסגל, בהקלטת הפודקאסטים ועריכתם וכו'.  
בהתנעת הליך הקלטת הפודקאסטים בוצעו מספר מהלכים על ידי המרכז לקידום ההוראה:  
1. נשלחה אגרת לסגל האקדמי במטרה לעודד הקלטת פודקאסטים.  
האגרת כללה דוגמאות לפודקאסטים, התחייבות לליווי אישי וצמוד הן בצד הפדגוגי והן בצד הטכני.  
2. הוקצה צוות מיוחד של מקליטים ועורכים שיסייע לסגל להפיק תוצרי למידה מותאמים לשיעורים.  
3. התקיימו שלוש סדנאות בנושא שילוב פודקאסטים בהוראה, שהתמקדו הן בצד הטכני והן בצד הפדגוגי.

## סדנאות

על מנת לסייע לסגל האקדמי בהתמצאות בעולם הפודקאסטים, קיימנו שלוש סדנאות בתחום (סדנאות אלה הוקלטו והועלו לפורטל המשאבים של המרכז לקידום ההוראה לטובת כלל הסגל האקדמי):

1. סדנה בנושא - "יצירת פודקאסטים", בהנחיית מנחה חיצוני  
הסדנה התמקדה בנושאים הבאים: מהם פודקאסטים, רקע על אודותיהם (היסטוריה, סוגים, מאפייני הקהל), פודקאסטים חינוכיים למיניהם, חסמי האזנה וכיצד לעקוף אותם, טכניקות להפקת פודקאסטים מרתקים ומעשירים. תוך האזנה לדוגמאות נבחרות מהארץ ומהעולם.
2. סדנה בנושא - "איך מעבירים כיתה תהליך של יצירת פודקאסטים",

במסגרת תוכנית המל"ג לקידום למידה דיגיטלית, התחלנו במכללה האקדמית עמק יזרעאל לשלב פודקאסטים בקורסים האקדמיים במטרה לגוון את שיטות ההוראה, הלמידה וההערכה, וכן לחזק את הלמידה הפעילה. דרו (2017) טען שניתן להשתמש בפודקאסטים כאמצעי למידה, מלניק (2021) הוסיפה שניתן לבחון את החשיבות הפדגוגית של השימוש בפודקאסטים דרך ממדי המרצה והסטודנטים (הוראה, למידה והערכה). בן עטר (2021) מצאה כיבסיס הפקת הפודקאסטים נמצאים עקרונות של למידה היברידית, למידה עתירת חשיבה המדגישה למידה פעילה, שאילת שאלות וחקר, למידה שיתופית ודיאלוגית, מעבר מפאסיביות לאקטיביות וסקרנות.

בכתבה זו נתאר את תהליך שילוב פודקאסטים בהוראה, בלמידה ובהערכה במכללה האקדמית עמק יזרעאל, ונציג מסקנות ותובנות מהתהליך, במטרה לשפוך אור ולסייע למוסדות אקדמיים אחרים המעוניינים לשלב פודקאסטים בהוראה. כחלק מחזון המכללה להכשרת הבוגרים למיומנויות הנדרשות במאה ה- 21 וכנגזרת מיישום תוכנית הלמידה הדיגיטלית נוצר שיתוף פעולה בין המרכז לקידום ההוראה והחוג לתקשורת במטרה לקדם את הפדגוגיה הדיגיטלית במכללה. במסגרת שיתוף הפעולה נעזרנו באולפן הטלוויזיה ואולפני הרדיו של החוג לתקשורת לטובת הוראה ולמידה דיגיטלית, לטובת צילום יחידות לימוד, הקלטת פודקאסטים, עריכה, תמלול והפצת תוצרי למידה.

מטבע הדברים, המרכז לקידום ההוראה אחראי על ההיבט הפדגוגי והאדמיניסטרטיבי בהקלטת הפודקאסטים, אחריות זו כוללת:

1. העלאת מודעות לנושא הקלטת הפודקאסטים בקרב הסגל האקדמי והמנהלי.
2. הסבר לסגל האקדמי על האפשרויות השונות לשילוב פודקאסט בהוראה, למשל: מונולוג

הסדנה התמקדה בנושאים הבאים:

- מטרת הפודקאסט ומה ייחודי בו כאמצעי למידה?
- איך מלמדים את הסטודנטים לכתוב תמליל לפודקאסט?

• איך מלווים את התהליך?

3. סדנה בנושא – "טיפים להקלטת פודקאסטים", בהנחיית הצוות המקצועי של מרכז התקשורת של החוג לתקשורת במכללה.

בסדנה זו ניתנו למשתתפים טיפים יישומיים על הקלטת פודקאסט, עריכת תוכן – קיצור ודיוק של החומר הנלמד, טיפים טכניים של יסודות ההקלטה באולפן, גישה למיקרופון: קול, קריינות, דיקציה וכו', התנסות ראשונית באולפן.

### **היבטים פדגוגיים ופוטנציאל הלמידה הגלום בשילוב פודקאסטים בהוראה**

• **פודקאסט כמתווך ידע** - כתיבת פודקאסט מהווה תרגול טוב של תיווך ידע אקדמי "גבוה" לאנשים שאינם אנשי מקצוע או אקדמאים, זהו תרגול טוב גם כהכנה לחיי עבודה - להיות מסוגל להביא ידע תאורטי שלמדת אל תוך הארגון ולקדם תפיסות חדשות בארגונים.

• **מיומנות התמרת שפה** - הפודקאסט מצריך מיומנות בהתמרת השפה משפת אקדמית (מאמרים) לשפה יותר נגישה, והכנת פודקאסט מהווה תרגול טוב לרכישת מיומנות זו.

• **פודקאסט כמאפשר ביקורתיות** - הפודקאסט הוא גם תרגול טוב להצגת חומר אקדמי מחקרי והבעת עמדה או תובנות אודותיו. לא כל הסטודנטים מתחברים לתרגיל שכזה, חלקם הגדול לא מורגלים לחשיבה עצמאית וכתביה חופשית שאיננה מהווה העתקה ממאמרים שאחרים כתבו. היכולת לנסח עמדה אישית או לקיים דיון מעמיק אודות ידע אקדמי ומחקרי נלמדת במנות קטנות מדי במרבית הקורסים והיכולת להביע עמדה מנומקת על סמך ידע אקדמי לא מתורגלת דיה.

• **פודקאסט כמאפשר חקר** - קושי נוסף של הסטודנטים קשור ביצירתיות. כך למשל, ראינו

באחד הקורסים שחצי מהסטודנטים רוצים לכתוב על נושאים בהם יש להם בסיס להסתמך עליו. בהפקת פודקאסט מתקיים שלב חשוב של חקירה ולמידת השדה והגעה לנושאים פחות שגורים, וגם כאן צריך ליווי של המרצה.

• **פודקאסט ככלי להערכה** - לפודקאסט כוח

להעריך את למידת הסטודנטים בכמה רמות:

1. הערכת ההבנה של המידע הנלמד דרך העיבוד הנוסף שהסטודנטים עורכים למידע, עיבוד שהוא מעבר לניסוח מידע בשפה מדעית ממאמרים עיוניים. ההתמרה משפה מדעית לשפה נגישה מצריכה תהליך של עיבוד המידע והבנתו ברמה עמוקה יותר.

2. לפודקאסט ניתן לצרף הנחיה נוספת של ניתוח המידע באמצעות כלי חשיבה ותיאוריות מתוך הקורס ו/או תיאוריות ביקורתיות, המנתחות את המידע המוצג רמת ניתוח נוספת.

3. יישום המידע - ניתן להנחות לצרף בסיום הפודקאסט המלצות יישומיות או תאורטיות או תובנות כלשהן אותן הסטודנטים מגבשים לאחר למידת המידע וניתוחו.

### **מסקנות ותובנות להמשך**

הניסיון שלנו מעיד שהסטודנטים מראים נכונות ומשתפים פעולה, מגיעים לאולפן בזמן לפגישות ולהקלטות. עוד עולה שמתקבלים תכנים מעניינים מהחוגים השונים שיש להם גם פוטנציאל שיווקי. (את הפודקאסטים ניתן לשווק על פי תחום עניין לקהל הרחב מחוץ לאקדמיה).

ועל מה כדאי לשים לב?

**נדרשת הכנה מראש** - הן בבניית תוכנית מפורטת הלוקחת בחשבון את הזמן הנידרש והן בתיאום עם הצוותים המקצועיים

**יש לשמור על אחידות הפודקאסטים** מבחינת מבנה - כדאי להכין פורמט והדרכה נוספת לאחידות הפודקאסטים - תוך הסברת הרציונל למטרת הפודקאסט (פרויקט של סטודנטים/ לעומת פרויקט אישי של מרצה ועוד)

**יש לארגן ולקטלג את מאגר הפרקים און ליין על מנת** שהמרצים יוכלו לשאוב את הפרקים

לקסיי-קיי 15, 20-17.  
מלניק, ד' (2021). פודגוגיה: משמעותם הפדגוגית של הסכנים. לקסיי-קיי 15, 14-16.  
Drew, C., (2017). Edutaining audio: an exploration of education podcast design possibilities. Educational Media International, 54(1), 48-62.

בכל רגע נתון ולקבל דוגמה.  
ניתן לסכם בסיפוק שכלי הפודקאסט זוכה לשימוש על ידי סגל המרצים, עד כה הוקלטו עשרות פודקאסטים ואנו ממשיכים ללוות את המהלך מקרוב על מנת להפיק לקחים ולשפר.  
**ביבליוגרפיה**  
בן עטה, א' (2021). הסכת ככלי בפדגוגיה חדשנית.

## The 5th Wandering Conference of the Israeli Forum for Academic Development: Singapore

4-8 Sept. 2023

The Israeli Forum of Centers for Academic Development and Quality of Teaching in Higher Education brings together leaders in academic excellence from across the Israeli higher education sector. The forum operates as an intensive, high-commitment community of practice and professional learning community, facilitating the sharing of knowledge across the sector, and bringing a clear voice of quality and innovation in academic practice to policymakers and institutional leadership. One of the highlights of the forum's activities are the annual wandering conferences it organizes for its members and affiliates. These events afford an opportunity to visit sites of excellence and innovation in higher education practices, meet local and guest experts, and discuss our shared concerns, challenges, opportunities, and innovations. We have previously conducted conferences in Ireland, England, the US, and Denmark, where participants greatly benefited from the interaction and exchange of ideas with international peers.

Last year's workshop, or wandering conference, took place in Denmark, between the 19th and 22nd of September. The delegation was composed of 32 senior academics, heads of academic development centers, and learning technologists, from over 20 institutions, including Israel's largest universities. Among the participants are delegates from Tel Aviv, Haifa, Jerusalem and the Open universities, representatives of the Council of Higher Education (Israel's Higher Education regulator) and the Israeli center for learning technologies, and over 15 deans and institutional heads of academic development or digital learning. The turbulence that we have experienced over the past two years has highlighted the need for combining excellence and innovation in higher education, while making effective use of the resources available - physical, digital, human, cultural and institutional. With this in mind, we have identified the following themes as possible foci for our upcoming conference:

- Innovative pedagogical approaches
- Learning spaces - physical, virtual and hybrid.
- Learning analytics and alternative assessment and feedback tools

- The evolving role of higher education, today, tomorrow and the day after.
- The impact of AI and ML on the higher education milieu.

## Partners

### NTU



The visit would primarily fall under the purview of the Centre for Teaching, Learning & Pedagogy (CTLP, <https://www.ntu.edu.sg/education/teaching-learning>) and the Institute for Pedagogical Innovation, Research & Excellence (InsPIRE, <https://www.ntu.edu.sg/education/inspire>) faculty development teams. We will also invite colleagues from Educational Design & Technology to join us, and Prof Cai Yiyu, Associate Professor at the School of Mechanical & Aerospace Engineering, who does fascinating work in AR/VR. Additional units we will hopefully engage with are:

- The Centre for IT Services (CITS)
- NTU Library, especially the Lee Wee Nam Library  
<https://www.ntu.edu.sg/education/libraries>
- Making and Tinkering Lab at the School of Physical and Mathematical Sciences  
<https://www.ntu.edu.sg/spms>
- School of Art Design and Media <https://www.ntu.edu.sg/adm>
- Centre for Augmented and Virtual Reality  
<https://www.ntu.edu.sg/cavr>

### NUS



The National University of Singapore is the country's oldest autonomous university, and one of the highest rated research universities in the world. The Center for Development of Teaching and Learning (CDTL, [nus.edu.sg/cdtl](https://nus.edu.sg/cdtl)) offers NUS staff intensive courses in course design and teaching practices, and supports them in developing their teaching portfolio and in peer review of teaching quality. The Institute for Applied Learning Sciences and Educational Technology (ALSET, [nus.edu.sg/alset/](https://nus.edu.sg/alset/)) initiates and supports basic research in learning sciences and its translation into innovative and effective teaching practices. NUS IT support staff in their IT needs. Specifically, the InterRealities unit (<https://nusit.nus.edu.sg/irt/>) support the design, development, deployment and evaluation of educational XR technologies. The Centre for Educational Technologies (CET, [cit.nus.edu.sg/](https://cit.nus.edu.sg/)) provides diverse learning spaces and learning technologies.







SIT is unique in its academic focus, with a strong emphasis on applied research and applied education and opening up opportunities for a broader student population. The Centre for Learning Environment and Assessment Development (CoLEAD, [singaporetech.edu.sg/colead/](http://singaporetech.edu.sg/colead/)) develops the pedagogical framework and scholastic environment at SIT to enrich student engagement and learning. The Centre for Digital Enablement (CoDE, [singaporetech.edu.sg/about/centre-digital-enablement-code](http://singaporetech.edu.sg/about/centre-digital-enablement-code)) drives and supports integrative digital frameworks and platforms within the Singapore Institute of Technology. SIT are in the process of building a new campus, based on principles of active and collaborative learning. They are launching a new initiative aimed at competence based education for adult learners. SIT is a leader in research, development and utilization of learning technologies - and specifically collaborative learning technologies, XR and AI for education



### Academic Program Committee

**Prof. Nitza Davidovitch**, Head of the Israeli Consortium of Faculty Development Centers. Head of Quality Assessment and Academic Instruction, Ariel University, Israel

**Associate Prof Soo Yuen Jien**, NUS, Singapore

**Associate Prof Karin Avnit**, SIT, Singapore

**Dr. Preeman Rajalingam**, NTU, Singapore

**Meir Komar**, Lev Academic Center, Israel

### Organizing Committee

**Meir Komar**, Lev Academic Center, Jerusalem, Israel (Chair).

**Dr. Orit Gilor**, Head of the Teaching Center, Beit Berl College, Israel

**Dr. Yishay Mor**, Israel

**Dr. Michal Ramot**, Hebrew University, Israel.

**Dr. Gila Yakov**, Head of Center for the Development of Faculty Teaching. Max Stern Yezreel Valley College, Israel

**Efrat Liberman**, Director of the Teaching and Learning Unit, Sapir College, Israel

**Mellissa Tawin**, NTU, Singapore

בהובלתה של פרופ' ניצה דוידוביץ ראויים לכל הערכה ושבת. אתם תמיד נרתמים לסייע ולפתח מקצועית ואקדמית את סגל המרצים במוסדותיכם.

בימים אלה של עידן הבינה המלאכותית, יש לראשי המרכזים לקידום ההוראה והלמידה תפקיד מרכזי בתמיכה ובקידום חברי הסגל האקדמי המתמודדים עם אתגרים לא פשוטים במרחב המקוון.

עלו והצליחו!

שנה טובה ומבורכת בטוב.

גמר חתימה טובה

פרופ' רבקה ודמני

ראש (בשיתוף) צוות קידום ההוראה והלמידה  
במועצה להשכלה גבוהה (מ"ג)

שלום רב,  
בשנה האחרונה  
האקדמיה  
בעולם ובישראל  
נמצאות ברגע  
נדיר בהתפתחותן  
ההיסטורית.  
טכנולוגיה חדשה  
מסוג בינה



מלאכותית נכנסה בסערה לעולם ומתפשטת במהירות לכל תחומי החיים. יישומי הבינה המלאכותית מציעים שיח בשפה טבעית בין אדם למכונה המאפשר למכונה לענות על שאלות בצורה חכמה ורהוטה, להציע ביקורת על טקסטים ורעיונות, לסכם מאמרים, לכתוב סקירת ספרות מחקר, לכתוב/לתקן קבצי תכנות ועוד. השיח עם בינה מלאכותית אפשר קבלת תוצר ויזואלי, טקסטואלי, מוזיקלי שלעיתים לא ניתן להבחין האם מכונה או אדם יצר אותו.

ככל שגוברת חדירתם של כלי הבינה המלאכותית לתחומי החיים השונים, כך גוברת ההכרה בפוטנציאל השינוי הדרמטי שהיא מחוללת ותחולל גם באקדמיה. חידושים טכנולוגיים עוררו סקפטיות וצעדי הדיפה מאז ומעולם, ומהפכת הבינה המלאכותית שפורצת בימים אלה היא הזדמנות להיזכר שהחשש משינויים טכנולוגיים הוא עקבי וכל מה שמתחלף הן רק הטכנולוגיות עצמן.

נכון הוא שמהפכת הבינה המלאכותית ה-AI מטלטלת וצפויה לשנות מן היסוד הרגלי עבודה, למידה והוראה.

אין ספק כי עלינו לשאול שאלות, לגלות סקרנות ולהתמודד עם האתגרים החדשים שמהפכת הבינה המלאכותית ה-AI מביאה עימה.

אתם ראשי המרכזים לקידום ההוראה, הלמידה וההערכה, בכל המוסדות להשכלה גבוהה,

הביאו אלי אנשים שקוטפים נוכבים  
שמעיזים לשיר סולו  
שלא מפחדים להיכשל  
הביאו אלי אנשים שלבם מתרגש  
ממעוף הפרפר וקמור החתול  
הביאו אלי אנשים הקוראים שירה  
הרוקדים  
על השפה את הריקוד שלהם  
הביאו אלי אנשים המביטים בעיניים  
היודעים לחבק זר ולחייך  
הביאו אלי אנשים הקמים מתוך השברים  
כמו היו מקפצה לחלום  
הביאו אלי את האנשים הפשוטים  
את הנשים האמיצות  
הביאו אלי חכמת רחוב  
סימפונית לבבות.

**טלי וייס**