



יום סגל במכללת עזריאלי

מדוע וכיצד להטמיע תעסוקתיות
בקורסים אקדמיים?

אילאיל אמיר כסיף | מנהלת מרכז אדמונד דה רוטשילד לחיבור השכלה
גבוהה תעסוקה

ד"ר יעל גרנות-ביין | מנהלת מחקר ופיתוח, מרכז אדמונד דה רוטשילד
לחיבור השכלה גבוהה-תעסוקה

מהפכת המכללות

בשנת 2022 46%
מהצעירים בישראל
לומדים באקדמיה

46%



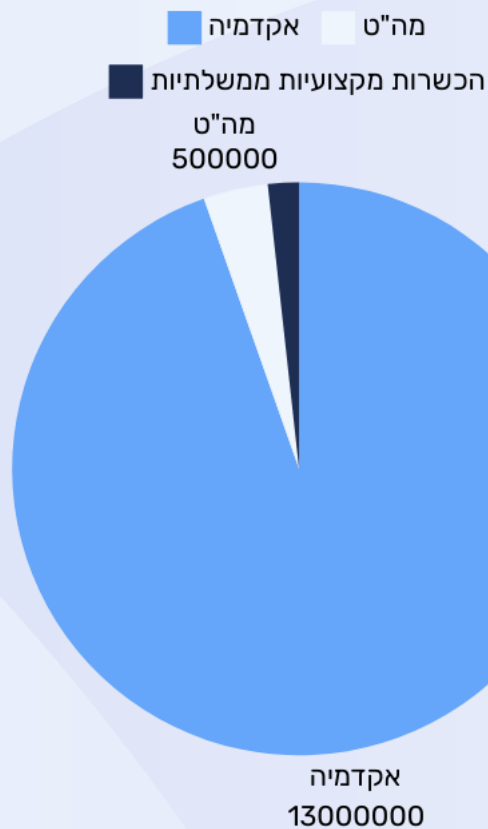
בשנת 1990 20%
מהצעירים בישראל
למדו באקדמיה

20%

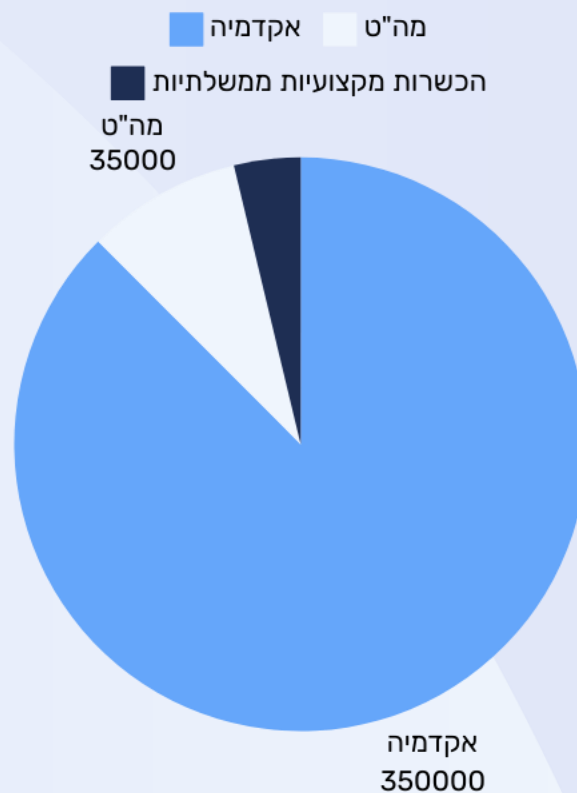


מערכות הכשרת הון אנושי בישראל

תקציב ממשלתי, באלפי ₪ (תשפ"ג)



מספר סטודנטים (תשפ"ג)



סקר תעסוקה ומיומנויות משותף למרכז אדמונד דה רוטשילד ולהתאחדות הסטודנטים 2024:

**למעלה מ-70% מהסטודנטים פנו ללימודים אקדמיים מתוך
ציפייה לקריירה מעניינת ומספקת בתחום לימודיהם.**

**כמעט 50% מהסטודנטים ציינו כי לא השתתפו בכל פעילות
בעלת היבטים תעסוקתיים במהלך לימודיהם באקדמיה.**

הסקר נערך בפברואר- מרץ 2024, בקרב 4000 סטודנטים.

מרכז אדמונד דה רוטשילד
ליבור השכלה גבוהה-תעסוקה

מה קורה בפועל?

20%



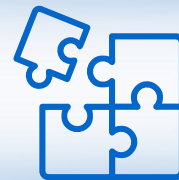
פריון נמור מממוצע
ה-OECD

כ-50%



מהצעירים בישראל מגיעים
לאקדמיה

36%



Mismatch

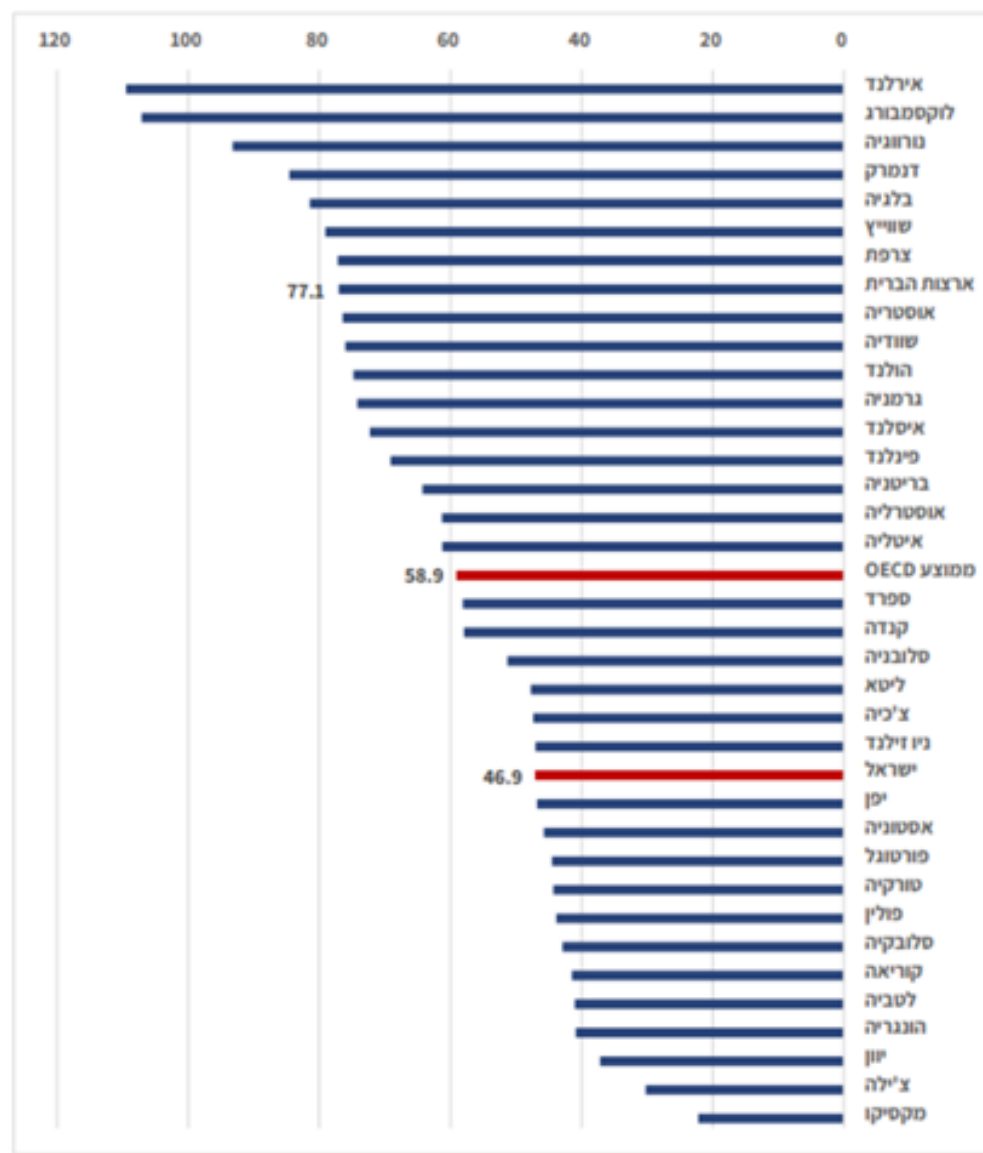
32%



השכלה עודפת (22% ב-OECD)

בתרשים 1 שלהלן מוצג פריין העבודה לשעת עבודה בישראל ובמדינות ה-OECD בשנת 2019.

תרשים 1 - תוצר לשעת עבודה (במחירים שוטפים, בדולרים, במונחי כוח קנייה, 2019)¹



מרכז המחקר והמידע של הכנסת, 2021

מה קורה למשק?

פיריון נמוך ביחס למדינות ה-OECD

מרכז אדמונד דה רוטשילד
למדיניות השכלה גבוהה-תעסוקה

ישראל נמצאת בפיגור משמעותי במדד פריון העובדים ביחס למדינות ה-OECD

ישראל מדורגת בתחתית המדינות המפותחות בפריון לשעת עבודה: ישראלים עובדים שעות רבות יותר להשגת תפוקה זהה למדינות מפותחות אחרות.

סיבות עיקריות לפריון הנמוך:

1. הון פיזי- רמות השקעה נמוכות בתשתיות, טכנולוגיות מתקדמות ואוטומציה בתעשייה
2. הון אנושי- פערים במיומנויות
3. חוסר בהשקעה וביעילות הכשרות מקצועיות
4. מבנה ענפי- שיעור נמוך של עובדים בענפים בעלי פריון גבוה.
5. בירוקרטיה מסורבלת
6. עצימות עבודה- בישראל עובדים 14.4% יותר שעות מהממוצע ב-OECD

תמונת מצב בישראל



**פתרון בעיות
בסביבה**

מתוקשבת

מקום 25 מתוך 31
מדינות



**אוריינות
מתמטית**

מקום 26 מתוך 31
מדינות



אוריינות קריאה

מקום 27 מתוך 31
מדינות

סקר PIAAC (Programme for the International Assessment of Adult Competencies) הוא סקר בינלאומי שמבוצע על ידי ארגון ה-OECD הבוחן את רמת המיומנויות של בוגרים בגילאי 16 עד 65 בשלושה תחומים: אוריינות קריאה, אוריינות מתמטית ופתרון בעיות אדפטיבי.

מרכז אדמונד דה רוטשילד
למיבור השכלה גבוהה-תעסוקה

דו"ח בנק ישראל- פריון ומיומנויות היסוד של העובד בישראל: השוואה בין לאומית, 2018

"אם המיומנויות בישראל ישתפרו
ויגיעו לרמה הממוצעת ב-OECD,
הדבר צפוי להעלות את הפריון
במדינה ב- 2.7% - 2.9% במונחי
התוצר ב- 2018;

מדובר בכ- 36 עד 39
מיליארד ש"ח או כ- 4250
ש"ח לנפש לשנה בממוצע."





"אני לא מחפש ללכת לאיזה מקום ללמוד בו, אני לומד לבד, יש לי את המחשב הנייד"

"אני יכול עכשיו לשלם לבן אדם שילמד אותי מה שהוא יודע ואני יכול גם סתם לראות מישהו שמסביר ביוטיוב"

"אני לא יודעת כמה אני אלך ממש לאקדמיה... עד כה עשיתי כל מיני קורסים"

"עם ספרים אני לומדת בעצמי. אני כרגע לא חושבת על האקדמיה יותר מדי."

"לפני כמה שנים היתה לי אפשרות להתחיל תואר בהנדסת תוכנה. אחרי שלמדתי לתכנת בערך שנה וחצי. הצלחתי להתקבל לאוניברסיטה, וקצת לפני תחילת הסמסטר הבנתי שאני לא רוצה להשקיע את כל החיים שלי בזה"
"פחדתי שלא יהיה לי זמן לעשות את הדברים שאני אוהב"

"זה נשמע קצת קיצוני, אבל אתה באמת רוצה לנצל כל רגע בחיים.. אין זמן לבזבז יותר מידי, שאתה לא תתחרט על דברים.. או שבאמת אעשה דברים שמספקים אותי..."

מצביעים ברגליים?

**50% מהישראלים בגילאי 25-64 לומדים
באקדמיה לעומת 40% ב- OECD**

**46% מהישראלים בגילאי 25-34 לומדים
באקדמיה לעומת 47% OECD**

תשפ"ג- ירידה של 3.4% בנרשמים חדשים.



מרכז אדמונד דה רופשילד
למיבור השכלה גבוהה-תעסוקה

מתעסוקה לתעסוקתיות

תעסוקתיות

קשת היכולות והכישורים המסייעת לאדם להתקבל למקום עבודה ולעבוד בו. מעבר לעצם השגת העבודה, מתייחסת גם לכושרו לשמור על מקום עבודתו, להתמיד ולהתקדם בו, או להתקבל למקום עבודה חדש.

בר תעסוקה

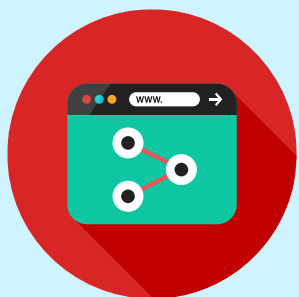
פיתוח מערך כישורים ויכולות המאפשר לבוגר להיות מועסק בסוגי משרות ספציפיים.

תעסוקה

מציאת תעסוקה הולמת לאחר סיום הלימודים, תוך תקופת זמן קצרה.

ההזדמנות

כ- 50% מהצעירים בישראל מגיעים
לאקדמיה



יכולות חשיבה
ומחקר



הון חברתי



הון אנושי



צבירת ידע
והרחבת
אופקים



לאיזה עולם יוצאים הבוגרים שלנו?

A low-angle shot of graduates in blue gowns and caps, celebrating with their arms raised and caps tossed into the air against a bright blue sky.

Future of Jobs Report, 2025, World Economic Forum

סקר מעסיקים – מעל **1,000** חברות גדולות

מ **55** כלכלות / מדינות.

מעל **27** ענפי תעשייה.

מעסיקים למעלה מ **14 מיליון** עובדים ברחבי העולם.

נתוני גופים בינלאומיים כמו ה OECD, הבנק העולמי, ארגון העבודה
הבינלאומי (ILO) ועוד.

מהן המגמות הצפויות בשוק העבודה?





הידע התיאורטי כבר לא מספיק

שוק העבודה של היום מחפש בוגרים שמסוגלים **לחשוב באופן ביקורתי, לעבוד בצוות, להתמודד עם חוסר ודאות, להסתגל לטכנולוגיות חדשות ולהעביר מסרים מורכבים בבירור ובאמינות.**

מיומנויות וכישורי ליבה הם אלו שמאפשרים לסטודנטים לא רק להצליח בלימודים, אלא גם **להשתלב, להתפתח ולהתקדם בקריירה שלהם ("תעסוקתיות")**.

בלי ההכשרה הזו, האקדמיה מסתכנת בלהותיר את הבוגרים שלה מאחור, בעולם שמשתנה מהר יותר מתוכניות הלימוד.

מיומנויות משלימות לאוטומציה

Complementary Skills

ככל שיותר תהליכים יהפכו לאוטומטיים (באמצעות רובוטיקה, אלגוריתמים או בינה מלאכותית), הערך המוסף האנושי לא יהיה ביכולת לבצע משימות חוזרות או חישוביות – אלא דווקא בכישורים שאי אפשר להחליף במכונה.



OECD מדגיש את שלוש היכולות הטרנספורמטיביות שסטודנטים צריכים לפתח כדי להצליח בעולם המשתנה: (Transformative Competencies)

יכולת לקחת אחריות

פיתוח מסוגלות ואחריות
אישית (agency) יכולת
הובלה

יכולת להתמודד עם מתחים ודילמות

גמישות, סובלנות, איזון בין
נקודות מבט

יכולת ליצור ערך

פתרון בעיות, חדשנות,
יצירת תועלת אישית
וחברתית.

אוניברסיטה נורת' איסטון, בוסטון





שנות ה-90 של המאה העשרים האוניברסיטה נקלעה למשבר של 17 מיליון דולר וירידה דרמטית במספר הנרשמים:

“Life threatening to Northeastern”



מה עשתה האוניברסיטה?

מיפוי האתגרים וחקירתם:

שיעורי תעסוקה נמוכים של בוגרי האוניברסיטה.

ירידה בהרשמה.

קשרי מעסיקים מוגבלים.

תוכניות לימוד מסורתיות ושמרניות.

מוניטין ירוד בקרב מעסיקים.

ניסיון מקצועי מוגבל של הבוגרים עם צאתם מהאוניברסיטה.

פער בין החומר הנלמד לבין צרכי השוק.

מה עשתה האוניברסיטה?

יצירת מענים - תהליך שנמשך מספר שנים והתחיל בקטן - בפיילוטים בחוגים נבחרים

- סקר בוגרים שנתן מידע חשוב יותר על צרכי הסטודנטים וצרכי השוק.
- בניית קשרי מעסיקים וטיפוחם.
- שילוב הוראה התנסותית בכל התוכניות.
- שילוב אתגרים ומשימות מהחיים האמיתיים בקורסים השונים.
- ייעוץ קריירה ממוקד בתעשיות מסוימות ולא כללי.
- תוכניות מנטורינג של בוגרים – סטודנטים.
- שיתוף התעשייה בוועדות ההיגוי של האוניברסיטה.
- בקשות ממושבות לתוכניות לימוד ממוקדות באנשים מהתעשייה.
- הוספת קורסים של מיומנויות וכישורים.
- שילוב אנשים מהתעשייה במצבים בקורסים.
- מינוי אחראי תעסוקתית בכל מחלקה.
- פרויקטים לימודיים / מחקריים עם התעשייה.
- התחלת האוריינטציה התעסוקתית כבר מהשנה הראשונה.
- Co-op programs

שם התוכנית : Future Edge

מה כוללת התוכנית?

כל סטודנט מחוייב להשתתף בשלוש הקטגוריות המרכיבות את התוכנית ולבחור מתוכן פעילויות.

EMPLOYABILITY EDGE

**מיקוד: פיתוח מיומנויות ספציפיות
הנדרשות בשוק העבודה:**

**על הסטודנט להשתתף לפחות ב 3
מהפעילויות מהרשימה שלהלן:**

- סדנאות לכתיבת קורות חיים וראיונות עבודה.
- סדנאות לניהול קריירה ותכנון מסלול.
- סדנאות לשימוש ברשתות חברתיות.
- קורסים קצרים בנושאי טכנולוגיה ותוכנות רלוונטיות לתעשייה.
- סדנאות לפיתוח מיומנויות עבודה בצוות.
- הדרכה על אתיקה מקצועית ותרבות ארגונית.

DEVELOPMENT EDGE

מיקוד: התפתחות אישית ומקצועית:

**על הסטודנט להשתתף לפחות ב 2
פעילויות מהרשימה שלהלן:**

- סדנאות לפיתוח מיומנויות מנהיגות.
- קורסים לפיתוח מיומנויות תקשורת בינאישיות.
- תוכניות מנטורינג עם בוגרים או אנשי מקצוע מהתעשייה.
- סדנאות לניהול זמן.
- קורסים לפיתוח חשיבה יצירתית וחדשנות.
- קורסים לפיתוח מודעות ורגישות תרבותית.
- סדנאות לפיתוח מיומנויות פרזנטציה.

EMPLOYMENT EDGE

**מיקוד: ניסיון מעשי מחוץ לכותלי
המוסד**

**על הסטודנט לצבור לפחות 40 שעות
מהפעילויות הבאות:**

- התמחות בתעשייה רלוונטית.
- התנדבות בארגון קהילתי או עמותה.
- עבודה בפרויקטים חברתיים.
- השתתפות בתוכנית לחילופי סטודנטים עם דגש על פיתוח מיומנויות תעסוקתיות.
- עבודה במשרות סטודנט הקשורות לתחום הלימודים.
- השתתפות בפרויקטים מחקריים או יישומיים בשיתוף עם התעשייה.

מה כוללת התכנית?

שלב 1:

בניית פורטפוליו דיגיטלי

כל סטודנט בונה תיק עבודות (פורטפוליו) דיגיטלי שנקרא PEAKS. פורטפוליו של ידע וכישורים, לתוכו הוא אוסף את כל מה שהוא לומד וחווה במהלך התואר - מיומנויות, קורסים, התמחויות, התנדבות ופעילויות אחרות.

מטרת הפורטפוליו

זוהי מערכת מעקב עצמית של הסטודנט שמטרתה לסייע לו לשלוט ולנהל את תהליך הלמידה שלו תוך תיעוד התפתחותו, הישגיו והתנסויותיו באופן שוטף. הוא אחראי על תיעוד שוטף של ההתנסויות שלו אבל זוכה לליווי מקצועי בתהליך.

תחומי ליבה בפורטפוליו

הפורטפוליו כולל 4 תחומי ליבה:
מיומנויות / תכונות אישיות / התנסויות / ידע
הסטודנט אחראי לתעד את ההזדמנויות בהן הוא מתנסה בתחומים אלה ולעשות עליהם רפלקציה.

HONG KONG UNIVERSITY OF SCIENCE AND LEARNING



מה כוללת התכנית?

שלב 2:

קביעת יעדים אישיים

ביחד עם צוות מקצועי מלווה, ומערכת משויכים ותמיכה, הסטודנט קובע יעדים אישיים לפיתוח מיומנויות ותכונות. באמצעות התיעוד בפורטפוליו לאורך כל שנות הלימוד, הוא עוקב אחר התפתחותו לעבר יעדים אלה.

מעקב והערכה עצמית

הסטודנט - באמצעות הנחיה אישית ובקבוצה - לומד לעשות הערכה עצמית ורפלקציה על המיומנויות שצבר, לזהות תחומים לשיפור ולתכנן צעדים להתפתחות נוספת.

תרגום מיומנויות לשוק העבודה

ביחד עם הסגל המקצועי, הסטודנט לומד לתרגם את הפורטפוליו שלו למיומנויות נדרשות מול מעסיקים ולתקשר אותם הלאה.

תעודת סיום

בסיום התוכנית הסטודנט מקבל תעודת המאשרת את השלמת PEAKS

HONG KONG UNIVERSITY OF SCIENCE AND LEARNING



שם התוכנית : Career Design Lab

מה כוללת התוכנית?

THE ART OF LIVING

קורס מקוון

- ניהול לחץ וחרדה
- מיינדפולנס ומדיטציה
- איזון בין חיים אישיים לעבודה
- תקשורת בינאישית
- קבלת החלטות אתית
- פיתוח חוסן נפשי

שיטות הוראה:

- הרצאות
- אינטראקטיביות
- תרגולים מעשיים
- דיונים קבוצתיים
- פרויקטים אישיים

STARTING UP

קורס מקוון

מתן כלים להקמת מיזם
עסקי תוך דגש על
חדשנות ויזמות.

סטודנטים עובדים על
פיתוח רעיון

עסקי משלהם לאורך
הקורס,

תוך חשיפה לנטוורקינג
עם יזמים,

משקיעים ומנטורים

וחיבור לאקוסיסטם היזמי
של

הלסינקי ופינלנד בכלל.

FINLAND WORKS

קורס מקוון

קורס המלמד על שוק
העבודה בפינלנד

הקורס מלמד כיצד לנווט
בשוק העבודה הפיני
ולבנות בו קריירה.

הוא בנוי מחמישה פרקים
הבוחנים את שוק העבודה
בפינלנד מפרספקטיבות
חברתיות, ארגוניות
ואישיות.

FUTURE OF WORK

קורס מקוון

הקורס כולל את הנושאים
הבאים:

- ההיסטוריה של עולם העבודה.
- איגודי עובדים.
- סוגי עבודות - צווארון לבן / כחול.
- השינויים שעולם העבודה עובר - הניתוק ממקום וזמן, תהליכים של קיימות וגלובאליזציה.
- סוגי ארגונים והתפתחותם על פני זמן - סוגי מנהיגות ותרבות ארגונית.

DESIGN A MEANINGFUL CAREER

קורס מקוון

הקורס כולל 5 סדנאות
אינטראקטיביות:

- לחשוב כמו מעצב.
- לחדד את זהותך.
- למצוא את כוח העל שלך.
- לעשות פרוטוטיפ לעתיד שלך.
- לכתוב את הנראטיב שלך.

Leadership Skills for Engineering and Science Faculty

[BACK TO COURSE CATALOG](#)



רכשו מגוון רחב של טכניקות להתמודדות עם אתגרים הנפוצים בקבוצות מחקר הנדסיות, בצוותי הוראה ובסביבות אקדמיות טכנולוגיות אחרות. בקורס פרונטלי בן יומיים זה, המיועד לחברי סגל בכירים וזוטרים, ראשי מחלקות ומנהלים בהשכלה גבוהה העוסקים בהנדסה ובמדעים, תרכשו אסטרטגיות וטכניקות מנהיגות מוכחות שנועדו לשפר את האפקטיביות והפרודוקטיביות של הצוות שלכם.



Technical Leadership and Communication (TLC) Programs

המשימה של תוכניות ה-TLC היא לחזק את מוכנותם של הסטודנטים להצליח בקריירה שלהם, באמצעות למידה ופיתוח של כישורים קריטיים בתחומי עבודת צוות, מנהיגות ותקשורת בכל שלבי דרכם ב-MIT. ההיצע החינוכי שלנו הוא חווייתי באופיו, מקושר למציאות של העשייה הטכנולוגית, וממוקד בתוצאות מוחשיות. בוגרי התוכניות שלנו בולטים ביחס לעמיתיהם ביכולתם להפוך במהירות לאפקטיביים בתחומי עיסוקם, ולנצל באופן מיטבי את ההשכלה הטכנולוגית העמוקה שברשותם.



École Nationale d'Ingénieurs de Saint-Étienne (ÉNISE)

- ההוראה מתבצעת דרך **סמינרים ותרגולים בלבד** – ללא הרצאות פרונטליות – כדי לעודד מעורבות פעילה של הסטודנטים.
- נדרשים **סטאז'ים תעשייתיים חובה** בשנה ג', ד' וה', כך שכל סטודנט צובר ניסיון מעשי בצוותים, בתקשורת ובהסתגלות למצבים מורכבים.
- כ-50% מהסטודנטים מבצעים **התמחות של חצי שנה בחו"ל**, ו-10% מסיימים עם **תואר כפול** בזכות שיתופי פעולה בינלאומיים – חיזוק ברור של כישורי תעסוקה ותקשורת בין-תרבותית.



אירלנד University of Limerick

גישת הוראה ממוקדמת סטודנט ו PBL (שיעורי פרויקטים המעודדים עבודת צוות, פתרון בעיות וחשיבה מעשית).

מודול של 6 נקודות זכות הממוקד בפיתוח כישורים מקצועיים חיוניים למהנדסים צעירים – עבודת צוות, קבלת החלטות, מתן משוב בונה, העברת מסר.

המודול מועבר בשיתוף פעולה הדוק עם אנשי תעשייה מנוסים השותפים בבניית תכנית הלימודים לצורך שילוב בין התיאוריה למעשי.

תכנית Co-operative Education - סטודנטים יכולים להשתלב במקומות עבודה ממשיים לתקופות עבודה של עד 8 חודשים, כחלק מהתואר.



הטמעת מיומנויות בקורסים אקדמיים:

- **חיבור ישיר למציאות המקצועית** – המיומנויות נלמדות בהקשר שבו הסטודנטים יידרשו להן בעתיד.
- **למידה משמעותית** – שילוב ידע וכישורים מעמיק את ההבנה של התוכן האקדמי עצמו.
- **תרגול מתמשך** – המיומנויות נבנות לאורך הסמסטר ולא באירוע חד־פעמי.
- **נורמליזציה** – הסטודנטים מבינים שהמיומנויות הן חלק מהמקצוע, לא תוספת חיצונית.
- **נגישות לכולם** – כל סטודנט פוגש את המיומנויות כחלק אינטגרלי מהלימודים, ולא רק מי שבחר להשתתף בסדנאות.



איך עושים זאת?



שיום

אימרו בקול: איזה כישור מתורגל עכשיו?

חברו: המשימה בכיתה ↔ המיומנות בשוק העבודה.

שאלו: איפה תפגשו את זה בעבודה שלכם?



נדגים שתי מיומנויות:

עבודת צוות

למידה עצמאית ולמידה לאורך החיים

מדוע חשוב לתרגל / ללמד עבודת צוות? אמיל"י - אני מה יוצא לי מזה?





אמי"לי - אני מה יוצא לי מזה?

1 "עבודה בצוות היא חלק מ"למידה אפקטיבית" =
למידה שנשארת לאורך זמן אצל הלומדים.

אמי"לי - אני מה יוצא לי מזה?

2

הקשבה לאנשים שהם לא כמונו (בגיל, במוצא, בחינוך, בתרבות וכד') מייצרת "ערבוב" מחשבות מבורך שגורם לנו לצאת מאיזור הנוחות ולאמן את המוח שלנו לחשיבה מקורית באופן אפקטיבי במיוחד.

הנטייה הטבעית שלנו היא להקיף את עצמנו בחברים הדומים לנו. אבל דווקא חברים אלה לא מאתגרים אותנו ולא מסייעים לנו להיחלץ מתהליכי החשיבה האוטומטית שכבר יש לנו.

מחקר שבדק את היתרונות של גיוון חברתי הראה שהחשיבה שלנו יצירתית יותר אפילו כשאנחנו רק חושבים על התגובות של אנשים שהם שונים מאיתנו.

מחקר אחר מראה שאנשים ששהו זמן רב בחו"ל בתרבות אחרת מצליחים יותר במשימות המחייבות חשיבה יצירתית.

אפילו צפייה בסרטי קולנוע זרים מספקת את גיוון נקודות המבט שהמוח שלנו כל כך אוהב.

עבודת צוות היא מיומנות תעסוקתית מובהקת.

**Future of Jobs Report 2025,
World Economic Forum**

**63% מהמעסיקים מזהים שיתוף פעולה
ועבודת צוות כמיומנות נדרשת.**

skills Outlook, OECD, 2023

**75% מהמעסיקים מתקשים למצוא בוגרים
בעלי כישורי ליבה נדרשים, כולל עבודת צוות.**



8 עקרונות לעבודה קבוצתית / צוותית מיטבית

משימה מובנית

הרכב וגודל הקבוצה

תקשורת פתוחה

כללים ברורים

זמן ייעודי

מטרות ברורות

מדדי הצלחה

ליווי הצוות

טיפים ליצירת הזדמנויות לפעילות קבוצתית אפקטיבית

ניתוח מקרה (Case Study) בזווית שונות:

כל חבר בקבוצה מקבל תפקיד (משפטן, חוקר, פעיל ציבור, עיתונאי) – ויחד עליהם לנתח את המקרה ולהציע פתרון משולב.

דיון קבוצתי עם קונפליקט:

כל קבוצה מחולקת לתתי-צוותים שמייצגים עמדות מנוגדות, ולאחר מכן מנסים להגיע להחלטה מוסכמת.

סביב מושג, שאלה או דילמה מהקורס – כל סטודנט מוסיף חלק משלו, והקבוצה בונה ביחד "תמונה כוללת".

טיפים ליצירת הזדמנויות לפעילות קבוצתית אפקטיבית

יצירת פודקאסט קבוצתי קצר על נושא מתוך הקורס – דורש תחקיר, תסריט, הקלטה וחלוקת תפקידים (מראיין, טכנאי, עורכת תוכן).

פיתוח כלי למידה לאחרים: הכינו משחקון, כרטיסיות דיגיטליות (כמו Quizlet), או מדריך מצולם עבור קבוצות אחרות בכיתה.

בקשו מהסטודנטים להגיש רפלקציה אישית על העבודה בקבוצה: מה היה התפקיד שלי בקבוצה, מה עבד, מה לא, ואיך התמודדו.



עבודת צוות בעידן הבינה המלאכותית

צוותים כיום = אנשים + בינה
מלאכותית.

המיומנות הנדרשת – לדעת לשתף
פעולה גם עם כלים חכמים.



כיצד מתרגלים?

הגדרת הבינה המלאכותית בחבר צוות בעל תפקיד:

"ביקורתי" - הסטודנטים צריכים להתמודד עם ההתנגדויות שלו.

"פרקליט השטן"

"מנהל זמן"

"מביא נקודת מבט אחרת" - בינלאומית למשל.

למידה עצמאית

היכולת של הסטודנט לקחת אחריות על תהליך הלמידה שלו: להציב מטרות אישיות, לבחור מקורות מתאימים, לארגן את הזמן, להעריך את ההתקדמות, ולתקן את הדרך לפי הצורך. מיומנות זו כוללת סקרנות, ניהול עצמי, יכולת חיפוש והערכה של מקורות מידע, וכן רפלקציה מתמשכת על מה נלמד וכיצד. בעידן ה-AI הלמידה העצמאית מתרחבת גם ליכולת לשלב כלים דיגיטליים כחלק מהתהליך, לדעת לשאול את השאלות הנכונות, לסנן מידע ולזהות מה אמין ורלוונטי.



**מדוע למידה
עצמאית חיונית
עבור הבוגרים
שלנו?**

זיכרו לשיימים!

מה מפריע לנו ללמוד לבד?

• מאמץ

• חוסר בטחון

• בדידות

• דחיינות

**כולנו בורחים
מלמידה...**

החדשות הטובות:

- אנחנו יצורים סקרנים.
- אנחנו אוהבים לחשוב כשמשהו מעניין אותנו:
- כשהמאמץ לא גדול מדי.
- כשהחומר לא חדש לגמרי עבורנו.
- כשיש לנו חווית הצלחה (יוצרת מוטיבציה).
- כשאנחנו רואים את ההתקדמות שעשינו.
- כשאנחנו יכולים ליצור סביבה תומכת.
- כשאנחנו לומדים במנות קטנות.
- כשאנחנו מרשים לעצמנו לטעות.
- כשאנחנו מבינים ש"עדיין לא"...

מה אנחנו יכולים לעשות כדי להוציא לומדים עצמאיים יותר?

למידה עם בינה מלאכותית

- הבינה המלאכותית משמשת כיועץ: לבנית תכנית למידה, לבחינה עצמית של החומר הנלמד עצמאית, לרפלקציה על תהליך הלמידה, כמקור לחומרים ללמידה.

LLL – למידה לאורך החיים

- הציעו לסטודנטים להירשם למקורות מידע דינאמיים בעולם התוכן שלכם, אך מחוץ לגבולות הקורס (ניוזלטר, פודקסט, אתרים, קורסים מקוונים).
- צרו מרחב לשיתוף ידע שלמדו בעצמם – פורום מקוון, שיתוף בכיתה.

צרו הזדמנויות לתרגול למידה עצמית

- צרו עבור הסטודנטים רגעים של למידה עצמית תוך כדי השיעור ואז חיזרו למליאה.
- חזקו את שריר הלמידה העצמית **לאורך** כל הקורס – בכיתה ובבית.
- כיתה הפוכה – למידה עצמית לפני השיעור.
- ציינו את ההתקדמות, התהליך.
- בקשו שינהלו יומן למידה ויקבעו לעצמם יעדים בתחילת הקורס.