

עמדות חברי סגל באוניברסיטאות ובמכללות לשילוב מיומנויות וכישורי ליבה בקורסים אקדמיים

ד"ר אלי איזנברג

פרופ' ארנון בנטור

אושרת כץ שחם

תמר דיין

סטטיסטיקה: ד"ר נעמה וולף

מרכז אדמונד דה רופשילד
לחיבור השכלה גבוהה-תעסוקה

מוסד שמואל נאמן
למחקר מדיניות לאומית

חינוך | 08/25





עמדות חברי סגל באוניברסיטאות ובמכללות לשילוב מיומנויות וכישורי ליבה בקורסים אקדמיים

ד"ר אלי איזנברג

פרופ' ארנון בנטור

אושרת כץ שחם

תמר דיין

סטטיסטיקה: ד"ר נעמה וולף

המחקר בשיתוף מרכז אדמונד דה רוטשילד לחיבור השכלה גבוהה-תעסוקה

אוגוסט, 2025

אין לשכפל כל חלק מפרסום זה ללא רשות מראש ובכתב ממוסד שמואל נאמן מלבד לצורך
ציטוט של קטעים קצרים במאמרי סקירה ופרסומים דומים תוך ציון מפורש של המקור.
הדעות והמסקנות המובאות בפרסום זה הן על דעת המחבר. ת ואינן משקפות בהכרח את דעת
מוסד שמואל נאמן

תוכן העניינים

1.	תקציר מנהלים.....	4
2.	רקע.....	6
3.	מטרות המחקר.....	7
4.	מתודולוגיה.....	8
5.	ממצאים.....	10
1.1	ממצאי סקר עמדות.....	10
1.1.1	מאפייני העונים לסקר.....	10
1.1.2	עמדה בנושא שילוב מיומנויות.....	16
1.1.3	מיומנויות, שיטות הוראה ולמידה ומדידה.....	19
1.1.4	אתגרים ותמיכה.....	20
1.2	ממצאים מראיונות.....	23
1.2.1	נושאים עיקריים.....	23
1.2.2	הצעות לסיוע למכללות שעלו בראיונות.....	28
1.2.3	הצעות לסיוע לאוניברסיטאות שעלו בראיונות.....	29
6.	דיון בממצאים.....	31
7.	מסקנות והמלצות.....	33
8.	נספחים.....	35
	נספח 1: פרטי המרואיינים.....	35
	נספח 2: שאלון סקר עמדות.....	37

רשימת איורים

- איור 1: משיבים בחלוקה למגדר (387=N)..... 11
- איור 2: משיבים בחלוקה למוסד אקדמי (387=N)..... 11
- איור 3: משיבים בחלוקה לפי גיל (387=N)..... 12
- איור 4: משיבים לפי פקולטה (313=N)..... 13
- איור 5: משיבים לפי מספר הקורסים שהם מלמדים בסמסטר (386=N)..... 13
- איור 6: משיבים לפי האם שילבו או לא שילבו הקניית מיומנויות בקורסים (387=N)..... 14
- איור 7: סוג הקורס בו המרצה שילב מיומנויות (226=N)..... 14
- איור 8: משיבים לפי הכשרה בהקניית מיומנויות בקורסים אקדמיים (387=N)..... 15
- איור 9: משיבים אשר שילבו מיומנויות בקורס שלהם לפי רמת ההכשרה (226=N)..... 15
- איור 10: עמדה בנושא שילוב מיומנויות (387=N)..... 16
- איור 11: עמדה בנושא שילוב מיומנויות לפי מגדר (382=N)..... 16
- איור 12: עמדה בנושא שילוב מיומנויות לפי פקולטות (מקובץ) (299=N)..... 17
- איור 13: עמדה בנושא שילוב מיומנויות - לפי האם שילב מיומנויות בקורסים שלו (387=N)..... 18
- איור 14: עמדה בנושא שילוב מיומנויות - לפי האם עברו הכשרה בהקניית מיומנויות (387=N)..... 18
- איור 15: מיומנויות שדווחו בסקר (N=271)..... 19
- איור 16: שיטות הוראה ולמידה (N=215)..... 19
- איור 17: דרכים למדידת ההטמעה של המיומנויות..... 20
- איור 18: אתגרים עיקריים..... 21
- איור 19: אתגרים נוספים (פירוט התשובה ל"אתגרים אחר")..... 21
- איור 20: תמיכות עיקריות..... 22
- איור 21: תמיכות נוספות (פירוט התשובה ל"תמיכות אחר")..... 22

1. תקציר מנהלים

רקע

המחקר נערך על ידי מוסד שמואל נאמן בטכניון עבור מרכז אדמונד דה רוטשילד לחיבור השכלה גבוהה-תעסוקה, ובחן את עמדות הנהלות, מרכזי הוראה וחברי סגל אקדמי של מוסדות להשכלה גבוהה, בנוגע לשילוב מיומנויות וכישורי ליבה בקורסים אקדמיים. נושא זה מתבסס על קונצנזוס עולמי, כי לצד ידע דיסציפלינרי נדרשות מיומנויות רלוונטיות למאה ה-21, כגון חשיבה ביקורתית, עבודת צוות, למידה עצמאית ופרזנטציה.

מטרות המחקר

1. בחינת עמדות חברי סגל אקדמי לגבי שילוב מיומנויות בקורסים שהם מלמדים.
2. בחינת נכונות ומסוגלות מרכזי קידום הוראה להכשיר וללוות סגל בהטמעת מיומנויות.
3. בחינת יוזמות, הכרה ותמיכות מוסדיות ברמת ההנהלות.

מתודולוגיה

המחקר כלל חמישה מוסדות (אוניברסיטאות ומכללות מתוקצבות), שלוש אוכלוסיות יעד (הנהלות, מרכזי הוראה, סגל), ושילב בין:

- סקר מקוון (N=387, 7%) מהסגל במוסדות שנבדקו
- ראיונות עומק חצי מובנים עם חברי הנהלות בכירים, אנשי סגל ומנהלי מרכזי הוראה.

ממצאים מרכזיים מהסקר

- עמדות כלליות: 90% מהמשיבים רואים חשיבות בשילוב מיומנויות; מעל 60% מוכנים לשלבן בפועל ולעבור הכשרה.
- פערי הכשרה: רוב המרצים ששילבו מיומנויות לא עברו הכשרה ייעודית, אך דיווחו על צורך בליווי אישי ותמיכה פדגוגית.
- תחומי ידע: במדעי החברה ובהנדסה ניכרת נכונות גבוהה יותר לשלב מיומנויות מאשר במדעי החיים, המדעים המדויקים ומקצועות הבריאות.
- מיומנויות בולטות: פרזנטציה, לימוד עצמי, קריאה וכתיבה, עבודת צוות, חשיבה ביקורתית ומיומנויות דיסציפלינריות.
- שיטות הוראה: סמינריונים, כיתה הפוכה, פרויקטים והתמחויות, שנתפסו כמתאימים במיוחד להטמעת מיומנויות.
- אתגרים: מחסור במשאבים טכנולוגיים, זמן ותגמול; חוסר הכרה מוסדית בקידום אקדמי.
- תמיכות נדרשות: סדנאות, כלי מדידה, עוזרי הוראה, ליווי אישי והכרה בקידום.

ממצאי עיקריים מהראיונות

- אוניברסיטאות מובילות פרויקטים רחבי היקף (למשל LEAD באוניברסיטה א', אקדמיה 360 באוניברסיטה ג', למד"ה באוניברסיטה ב'), עם דגש על שינוי מערכתי ותפיסתי.
- מכללות מתמקדות בפתרונות אופרטיביים, עם שילוב מיומנויות בשנה א' או בקורסים ספציפיים, תוך חיזוק קשרי תעשייה.
- תמיכה בסגל: הצורך העיקרי הוא בליווי פדגוגי, בהכרה רשמית ובתמריצים, לצד עידוד מובילי שינוי ("צ'מפיון") בתוך המחלקות.
- פערי תרבות וערכים: באוניברסיטאות מחקר קיים מתח בין שמירה על ידע עיוני לבין מענה לשוק העבודה, בהשוואה למכללות המתמקדות יותר בהכשרה יישומית.
- חדשנות טכנולוגית: שילוב מתרחב של בינה מלאכותית וכלים דיגיטליים בהוראה, במיוחד בקורסי שנה א'.

דיון

הממצאים מעידים על בשלות מוסדית ואישית לקידום השינוי בשילוב מיומנויות בקורסים אקדמיים. זאת לצד אתגרים ביישום עקבי: חוסר בהגדרה אחידה של "מיומנויות תעסוקתיות", העדר סטנדרטיזציה במדידה ובהערכה, ושונות רבה בין מוסדות ותחומי דעת. המוטיבציה הפנימית של הסגל גבוהה, אך נדרשת תמיכה מוסדית שיטתית.

מסקנות והמלצות

1. **ברמת המוסד:** קביעת מדיניות ברורה, מודל ספירלי להטמעה הדרגתית, תגמול והכרה בקידום, והקצאת משאבים ייעודיים.
2. **ברמת הסגל:** הרחבת פרשנות המיומנויות, שילוב פרויקטים יישומיים גם בקורסים עיוניים, ושיתופי פעולה בין תחומיים.
3. **ברמה הלאומית:** פיתוח הגדרה מוסכמת למיומנויות, כלי מדידה והערכה מגוונים, והקמת קהילה מקצועית לשיתוף ידע בין מוסדות ותעסוקה.

לסיכום: קיימת הכרה רחבה בחשיבות שילוב מיומנויות תעסוקתיות בקורסים אקדמיים, לצד נכונות גבוהה לפעול. כדי לעבור מהצהרות ליישום, נדרשים הכרה ותמיכה של הנהלות המוסדות להשכלה גבוהה, השקעה בהכשרות ותמיכה, והקמת מסגרת ארצית מתואמת שתאפשר פיתוח עקבי ובר קיימא של תחום חשוב ומשמעותי זה לחברה, לכלכלה ולביטחון ישראל.

2. רקע

בשנה האחרונה, מרכז אדמונד דה רוטשילד לחיבור השכלה גבוהה ותעסוקה הוביל פיילוט, שמטרתם פיתוח ידע ותמיכה בקידום תשתית מוסדית להטמעת כישורים ומיומנויות ליבה (אשר מוגדרים לעיתים גם ככישורים ומיומנויות תעסוקתיות) בקורסי הלימוד הדיסציפלינריים. במסגרת הפיילוט, מוסד שמואל נאמן ערך מחקרי הערכה מעצבת של יישום הפיילוט, והתבקש גם להרחיב ולבחון את עמדות המרצים ומרכזי ההוראה והנהלות מוסדות ההשכלה הגבוהה בנושא שילוב מיומנויות תעסוקתיות בקורסים אקדמיים אותם מלמדים המרצים והמרצות

נושא הקניית מיומנויות וכישורים בכל השלבים של מערכות החינוך השונות (מהגיל הרך ועד לאקדמיה ובהמשך כלימוד לאורך החיים) תופס מקום חשוב בשנים האחרונות, מתוך ההבנה, שבעידן המודרני לא די בהקניית ידע מקצועי בתוך מערכות הלימוד המסורתיות אלא יש צורך בהקניה של מיומנויות וכישורים, מעבר לידע המקצועי, הנדרשים במאה ה-21¹.

בנובמבר 2022, התכנסה וועדה בין-משרדית במטרה להגדיר את היעדים להשתלבות האוכלוסייה הישראלית בענף ההייטק ואת כיווני הפעולה המרכזיים להשגתם². יעדים אלו נועדו להגדיל את שיעור המועסקים במשרות טק בישראל, בטווח הקצר ובטווח הארוך. בנוסף, תפיסת הוועדה הייתה, כי הדרישה לעובדים בעלי מיומנויות מותאמות לשוק העבודה ההולך ומשתנה תתעצם, ולכן יש צורך בתהליך הכנה ארוך להכנת ולהכשרת הון אנושי, הן מבחינת הידע המקצועי והן מבחינת המיומנויות הנדרשות לשוק העבודה העתידי.

החשיבות של המיומנויות והכישורים לאיכות ההון האנושי ולקידום הכלכלה והמדינה הוא פועל יוצא לא רק של ידע אלא גם של מיומנויות וכישורים חיוניים (כגון לימוד עצמי, עבודת צוות, חשיבה ביקורתית ועוד)³. הוועדה רואה במערכת ההשכלה הגבוהה שחקן מרכזי בהשגת יעדים אלו.

¹ איזנברג אלי, בנטור ארנון, זוננשיין אביגדור, דיין תמר, זרצר אינה. קידום ההקניה של כישורים, אוריינות, מיומנויות, ערכים וגישות בשרשרת החינוך חיפה, ישראל, מוסד שמואל נאמן, 2022. <https://www.neaman.org.il/Advancing-the-acquisition-of-competencies-in-the-education-chain>

² משרד החדשנות, המדע והטכנולוגיה ומשרד האוצר. הוועדה להגדלת ההון האנושי להייטק. דו"ח הוועדה הבין-משרדית להון אנושי בהייטק בראשות דדי פרלמוטר, נובמבר 2022. <https://www.gov.il/he/departments/news/rfp20221110>

3. מטרות המחקר

1. לבחון את עמדת חברי וחברות הסגל בנושא שילוב הקניית מיומנויות תעסוקתיות בקורסים אותם הם מלמדים (מודעות לצורך והנכונות להשקעת זמן ומאמץ כדי ללמוד איך להקנות את המיומנות).
2. לבחון את עמדת נציגי ונציגות מרכזי קידום ההוראה בנושא על מנת להבין את נכונותם ומסוגלותם להכשיר, ללוות ולטפח את נושא הקניית המיומנויות אצל המרצים והמרצות.
3. לבחון את עמדת הנהלת המוסד וקובעי מדיניות במוסדות הלימוד על היוזמות שלהם והאופי והתמיכה למרצים ולמרצות בהקניית מיומנויות.

4. מתודולוגיה

מוסדות

המחקר כולל חמישה מוסדות לימוד אקדמיים, אוניברסיטאות ומכללות (מתוקצבות בלבד): אוניברסיטה א', אוניברסיטה ב', אוניברסיטה ג', מכללה א' ומכללה ב'.

המוסדות נבחרו כך שיינתן ייצוג הן למדע והנדסה והן למדעי הרוח והחברה. נבחרו מוסדות אשר ידוע כי מתבצעת אצלם ברמה זו או אחרת הטמעה של מיומנויות וכישורי ליבה בקורסים אקדמיים. המוסדות נבחרו במשותף על ידי מרכז רוטשילד לחיבור השכלה גבוהה-תעסוקה ומוסד נאמן.

אוכלוסיות המחקר

המחקר כולל שלוש אוכלוסיות:

- נציגי הנהלה בכירה וקובעי מדיניות בחמשת המוסדות
- נציגי מרכזי קידום ההוראה בחמשת המוסדות
- אנשי ונשות סגל אקדמי בחמשת המוסדות.

כלי המחקר

רקע תיאורטי, הרקע התיאורטי למחקר מבוסס על מקורות מידע ועבודות מחקר בנושא שילוב ויישום של הקניית מיומנויות וכישורים במערכת החינוך, והורחב בהתאם לעבודות מחקר בנושא שפורסמו במהלך המחקר ומוסיפים לידע הקיים.

ראיונות עומק אישיים חצי מובנים (בכל אחד מחמישה מוסדות הלימוד האקדמיים) לשם פיתוח וגיבוש שאלות המחקר ובניית השאלון, לפי הפירוט הבא:

- נציגים של הנהלה בכירה לבירור אופי התמיכה ומידת התמיכה וההכרה שהם מוכנים לתת למרצים ולמרצות המקנים והמעריכים את הקניית המיומנויות אצל הסטודנטים והסטודנטיות שלהם.
- מובילי מרכזי קידום ההוראה על מנת ללמוד על הנכונות והמסוגלות שלהם להכשיר, ללוות ולטפח את המיומנויות אצל המרצים והמרצות.
- אנשי ונשות סגל אקדמי על מנת ללמוד על עמדתם בנושא שילוב מיומנויות תעסוקתיות בקורסים אקדמיים.

שמות האנשים שרואינו ותפקידם מופיעים בנספח 1: פרטי המרואיינים.

שאלון דיווח עצמי

השאלון הועבר באופן מקוון באמצעות מערכת סקרים LimeSurvey שבשימוש מוסד שמואל נאמן. השאלון כלל ארבע קבוצות שאלות:

1. רקע
2. עמדה לגבי הטמעת מיומנויות וכישורי ליבה בקורסים אקדמיים.
3. אתגרים והתמודדויות
4. כלים ותמיכה לשילוב מיומנויות וכישורי ליבה

את שאלון הדיווח העצמי ניתן למצוא בנספח 2: שאלון .

מחקר חלוץ (פיילוט)

השאלון הועבר לבחינתם של כ-20 חברות וחברי סגל שאינם מחמשת מוסדות המחקר. שמונה מתוכם פתחו את השאלון ושישה מילאו אותו במלואו. ממלאי שאלון הפיילוט דיווחו שלא נתקלו בקשיים במילוי השאלון ושהשאלון ברור, אם כי ארוך מעט. בנוסף לשישה משיבים אלה, השאלון הועבר לנציגים של חמש האוניברסיטאות, ולאחר קבלת הערותיהם השאלון עודכן לקבלת הגירסה הסופית.

הפצת השאלון

הפצת השאלון בוצעה בצורה מקוונת דרך נציגי המרכזים לקידום ההוראה באוניברסיטאות ובמכללות לחברי הסגל של מוסדותיהם.

5. ממצאים

1.1 ממצאי סקר עמדות

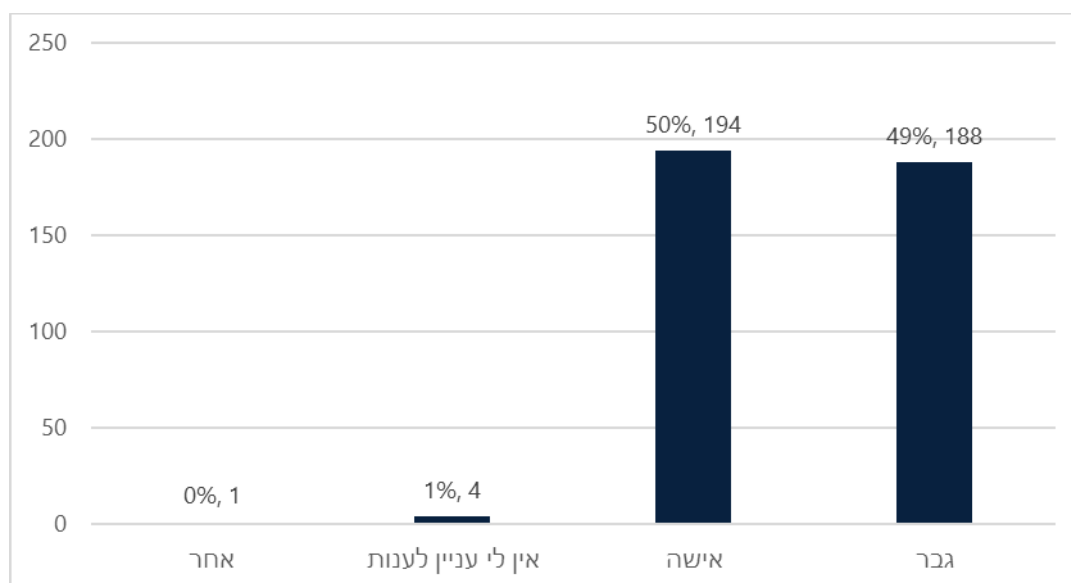
- המדגם כולל 387 משיבים, המהווים 7% מכלל חברי הסגל במוסדות האקדמיים שנכללו במחקר. כדי לבחון אפשרות של הטיית מענה, בוצעה השוואה בין עמדותיהם של המשיבים הראשונים לסקר בנושא שילוב מיומנויות בקורסים אקדמיים (קוהורט 1) לבין עמדותיהם של אלה שהשיבו לאחר תזכורות חוזרות (קוהורט 3). לא התקבלו הבדלים מובהקים בהתפלגות העמדות כלפי שילוב מיומנויות בין שתי קבוצות המשיבים ($\chi^2 = 4.88, p = 0.299$). תוצאה זו תומכת בהערכה שהממצאים משקפים עמדה כללית באוכלוסייה ולא רק את עמדותיהם של המשיבים הראשונים.
- הרכב המדגם אינו מייצג באופן פרופורציונלי את התפלגות חברי הסגל בין המוסדות האקדמיים שנכללו במחקר. הנתונים (המבוססים על הערכת מספר חברי הסגל במוסדות האקדמיים) מצביעים על ייצוג תקין לאוניברסיטה א', שהיוותה כמחצית מן המדגם, אך ייצוג יתר למכללה א', וייצוג חסר למכללה ב', לאוניברסיטה ב' ולאוניברסיטה ג' (M-test עם תיקון בונפרוני, $\alpha=0.05$). עם זאת, למרות הדומיננטיות של אוניברסיטה א' במדגם ופערים בייצוג המוסדות, לא התקבל הבדל משמעותי בין עמדות חברי הסגל כלפי שילוב מיומנויות בין המוסדות האקדמיים שנכללו במחקר ($\chi^2=15.1, p=0.24$). ממצא זה מחזק את ההנחה שניתן לראות בעמדות שהתקבלו ביטוי למגמה רחבה יותר בקרב חברי הסגל במוסדות להשכלה גבוהה בישראל.

1.1.1 מאפייני העונים לסקר

משיבים בחלוקה לפי מגדר

לסקר ענו 387 משיבים, מתוכם 194 נשים (50.1%), 188 גברים (48.6%) ו-5 אחר/לא מעוניין לענות (איור 1).

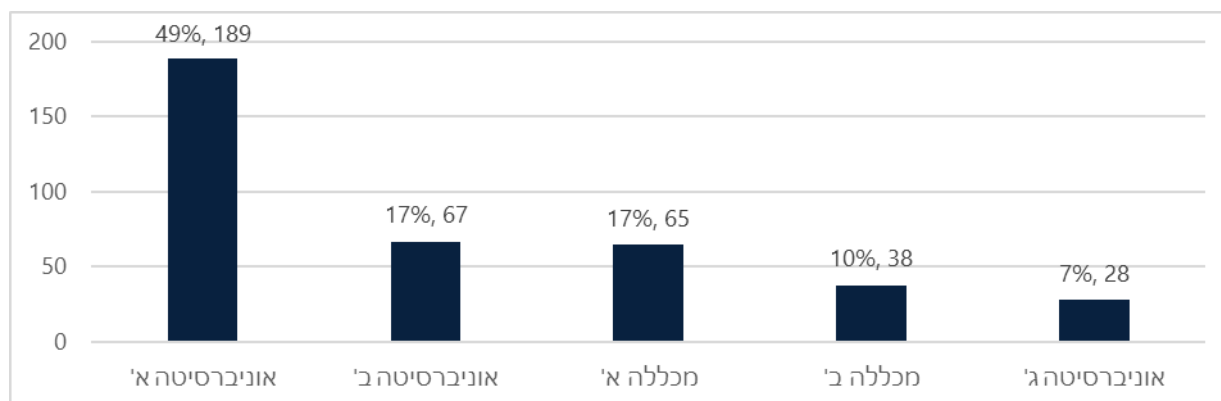
איור 1: משיבים בחלוקה למגדר (N=387)



משיבים בחלוקה לפי מוסד

באיור 2 ניתן לראות שרוב המשיבים הם מאוניברסיטה א' (189). 67 משיבים מאוניברסיטה ב' (מענה נמוך ביחס למספר אנשי הסגל, כ-800 אנשי סגל אקדמי בכיר³), 65 ממכללה א'. מספר המשיבים ממכללה ב' ומאוניברסיטה ג' נמוך, 38 ו-28 בהתאמה.

איור 2: משיבים בחלוקה למוסד אקדמי (N=387)

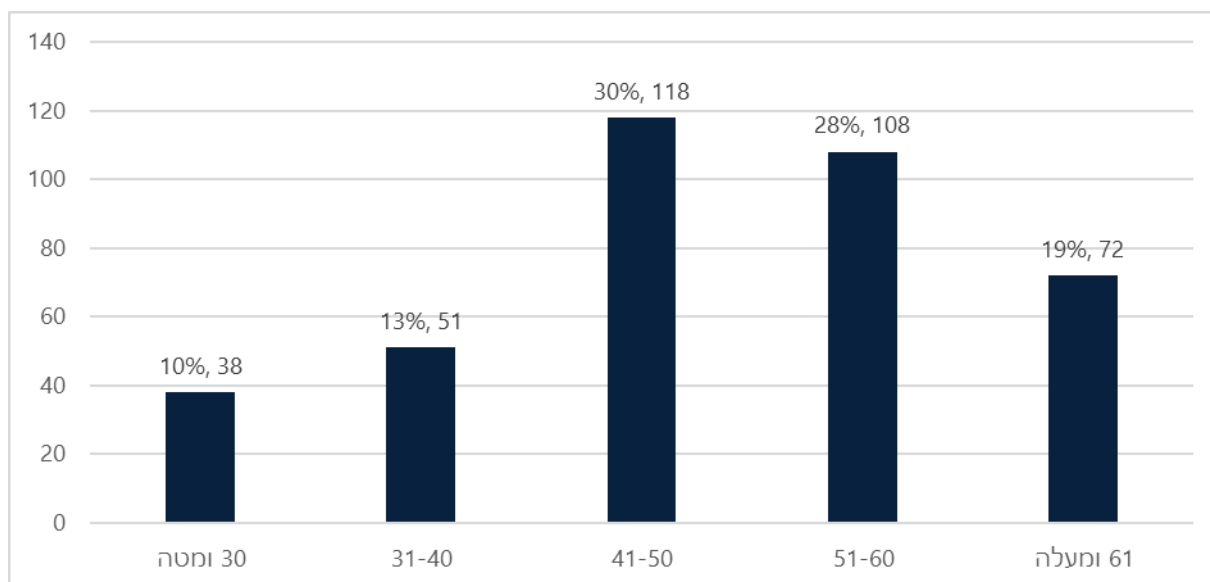


³ אוניברסיטת בר-אילן. ויקיפדיה [קישור]

משיבים בחלוקה לפי גיל

באיור 3 ניתן לראות כי רוב המשיבים (226) הינם בגילאי 41-60. קבוצות הגיל הצעירות יותר (עד גיל 40) כוללות: 38 משיבים בגיל 30 ומטה ו-51 משיבים בגילאי 31-40. בקבוצת הגיל המבוגרת ביותר, 61 ומעלה, ישנם 72 משיבים.

איור 3: משיבים בחלוקה לפי גיל (N=387)



משיבים בחלוקה לפי פקולטה

313 משיבים ציינו את הפקולטה שאליה הם שייכים. רשימת הפקולטות שהוצגה בסקר הייתה ע"פ הלמ"ס, אך לצורך הצגת נתונים קיבצנו את הפקולטות⁴.

הפקולטה הבולטת ביותר היא מדעי החברה עם 89 משיבים, כמעט שליש מהמשתתפים. אחריה מדעי החיים ומדעים מדויקים עם 76 משיבים. בהמשך נמצאות הפקולטות להנדסה ואדריכלות (57 משיבים), מקצועות הבריאות (47 משיבים), ומדעי הרוח והכללים (43 משיבים). קבוצת "אחר" כוללת משיב אחד בלבד.

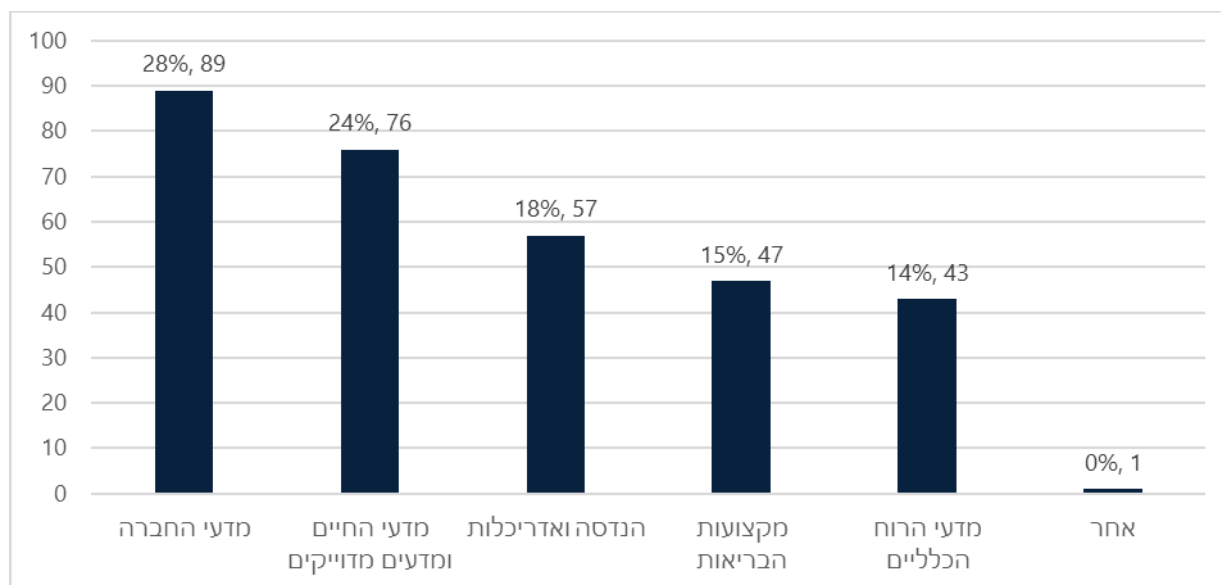
נתונים אלה מצביעים על ייצוג משמעותי של התחומים המדעיים והחברתיים בסקר, לצד ייצוג נמוך יחסית של תחומים אחרים.

⁴ מדעי החברה כוללים: עסקים ומדעי הניהול, מדעי החברה, חינוך והכשרה להוראה ומשפטים.

מדעי החיים ומדעים מדויקים כוללים: מתמטיקה, סטטיסטיקה ומדעי המחשב, המדעים הפיזיקליים, המדעים הביולוגיים וחקלאות. מקצועות הבריאות כוללים את מקצועות הבריאות והרפואה.

מדעי הרוח הכלליים: שפות, ספרויות ולימודים רגיונליים, מדעי הרוח הכלליים, אמנות, אומנויות ואמנות שימושית.

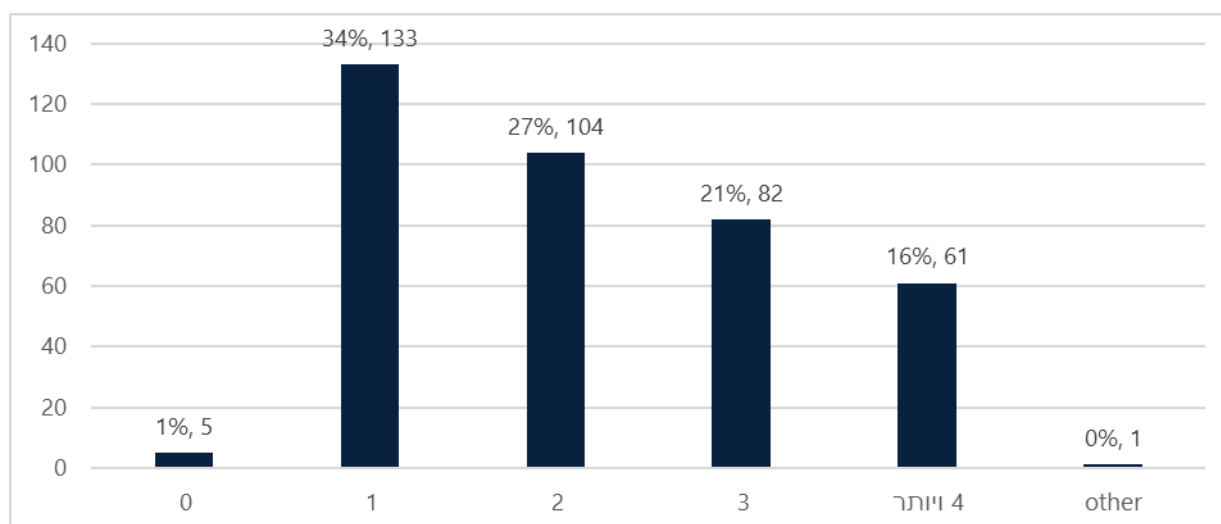
איור 4: משיבים לפי פקולטה (N=313)



מספר קורסים

איור 5 מציג את מספר הקורסים שהמשיבים (N=386) מלמדים בסמסטר (בממוצע). רוב המשיבים (237) מלמדים קורס אחד או שניים בסמסטר.

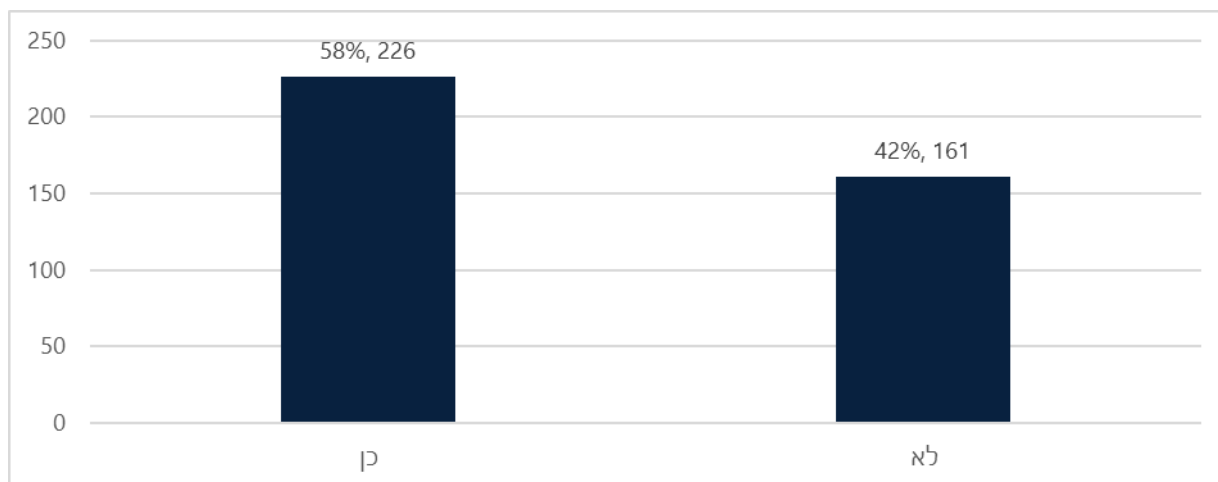
איור 5: משיבים לפי מספר הקורסים שהם מלמדים בסמסטר (N=386)



שילוב מיומנויות

כפי שניתן לראות באיור 6, 58% מהמשיבים שילבו מיומנויות בקורסים שלהם ו-42% לא שילבו מיומנויות בקורסים שלהם.

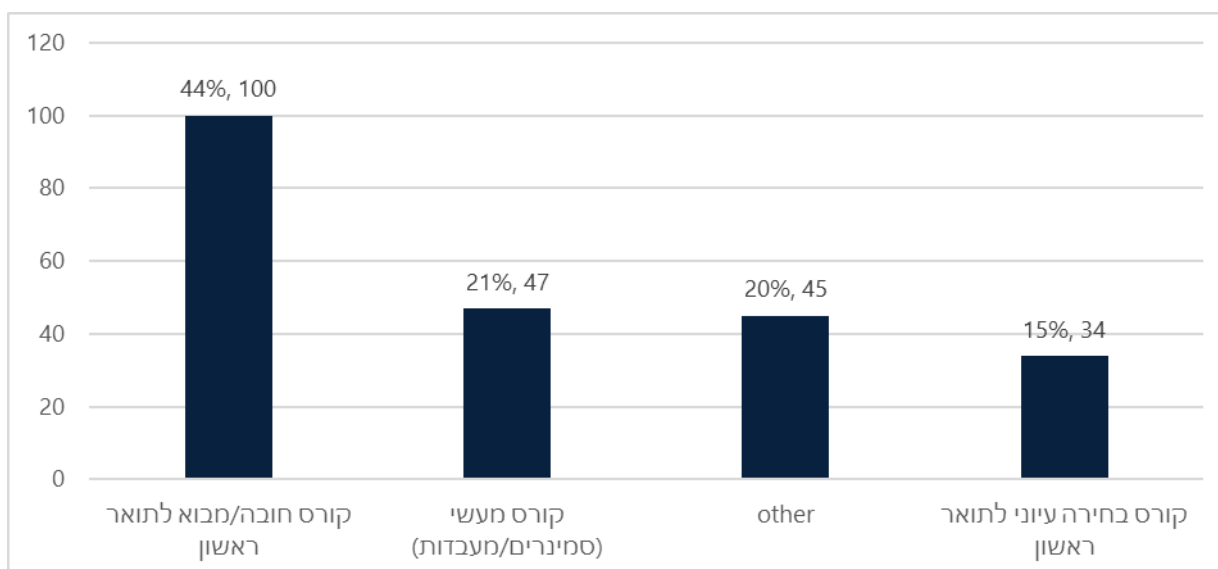
איור 6: משיבים לפי האם שילבו או לא שילבו הקניית מיומנויות בקורסים (N=387)



סוג קורסים

איור 7 מציג את סוג הקורס בו המרצה דיווח על שילוב מיומנויות. כפי שניתן לראות, 226 מרצים דיווחו על שילוב מיומנויות בקורס שהם מלמדים, 44% מהם שילבו מיומנויות בקורסי חובה, ו-21% בקורס מעשי.

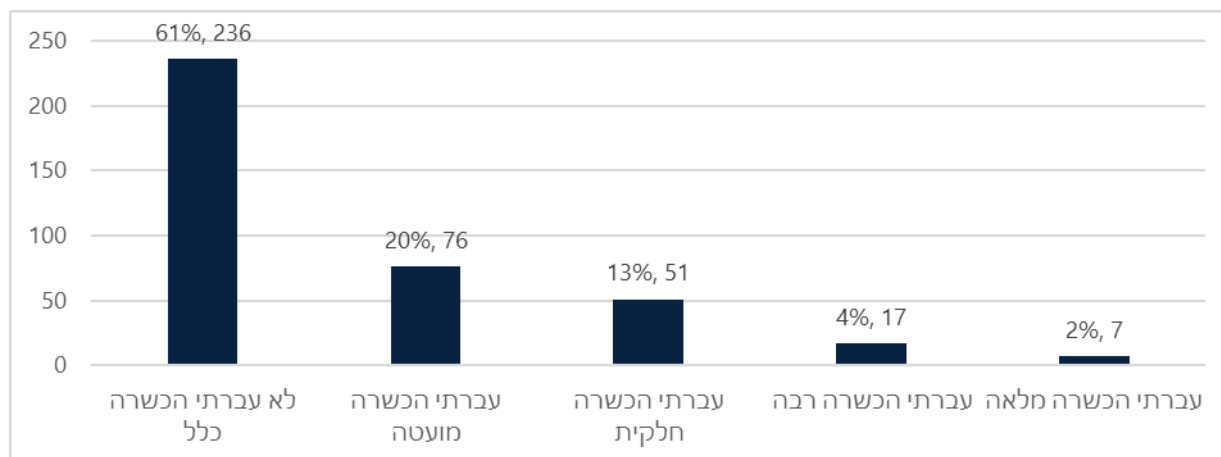
איור 7: סוג הקורס בו המרצה שילב מיומנויות (N=226)



הכשרה בנושא הקניית מיומנויות - כלל המרצים

לשאלה "האם עברת הכשרה כלשהיא בנושא הקניית מיומנויות וכישורי ליבה", 61% מהמשיבים ענו שלא ו- 19.6% ענו שעברו הכשרה מועטה (איור 8).

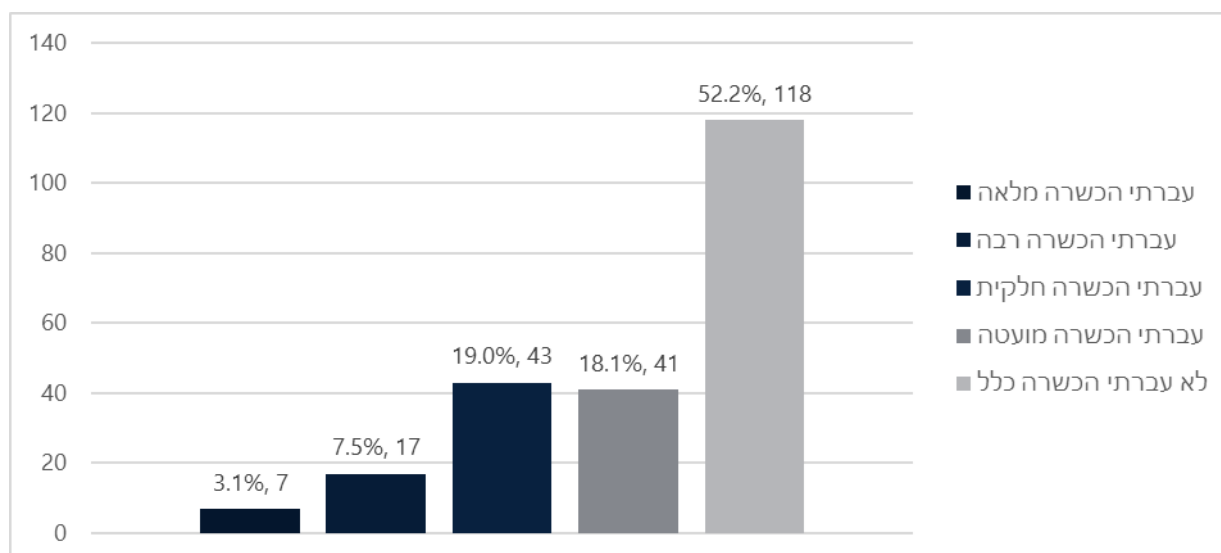
איור 8: משיבים לפי הכשרה בהקניית מיומנויות בקורסים אקדמיים (N=387)



הכשרה בנושא הקניית מיומנויות - מרצים אשר שילבו מיומנויות

מבין המרצים ששילבו מיומנויות, ל-52% לא הייתה הכשרה כלל, ול-18% הייתה הכשרה מעטה (איור 9).

איור 9: משיבים אשר שילבו מיומנויות בקורס שלהם לפי רמת ההכשרה (N=226)



1.1.2 עמדה בנושא שילוב מיומנויות

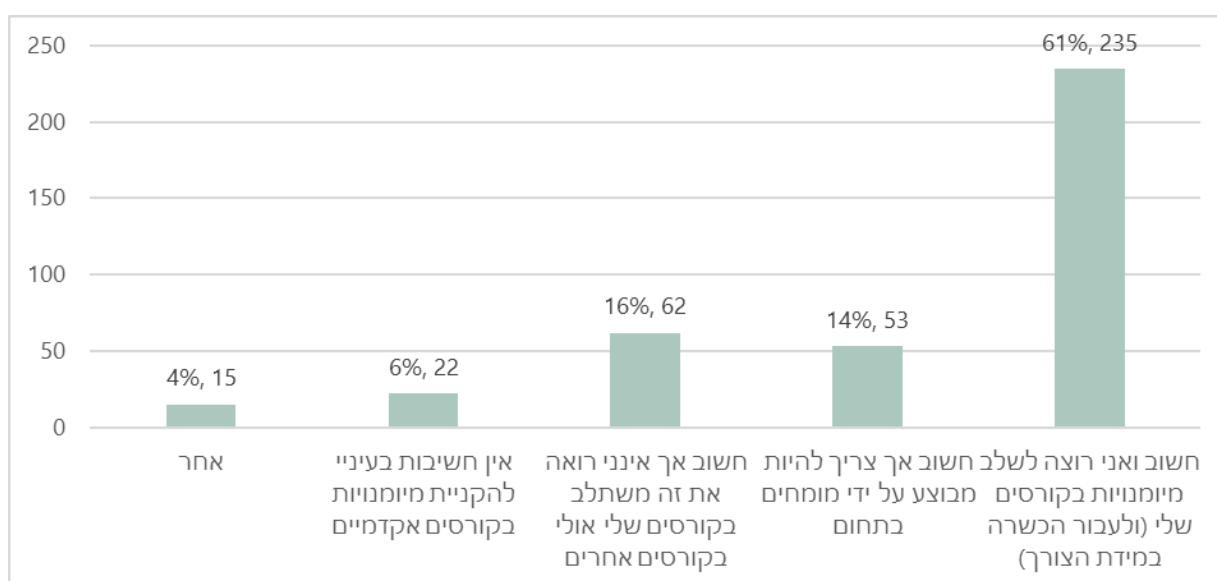
עמדה כללית

רוב גדול (90% מהעונים) רואה חשיבות בשילוב מיומנויות.

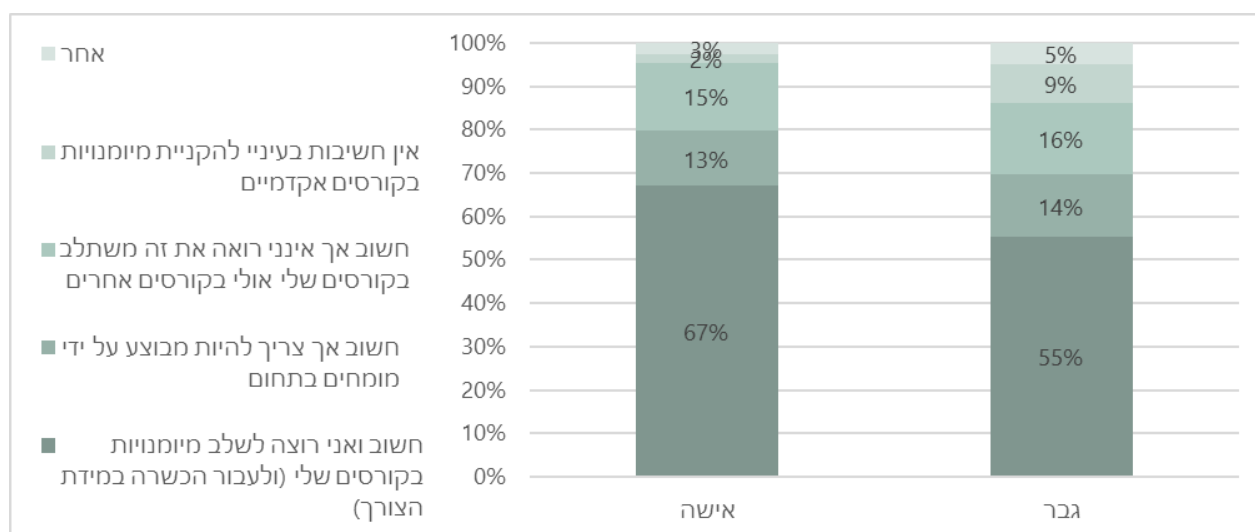
61% מהעונים רוצים לשלב מיומנויות בקורסים שלהם באופן פרקטי, כולל קבלת הכשרה במידת הצורך, 14% רוצים לשלב מיומנויות בקורסים שלהם באמצעות מומחים בתחום, ו-16% רואים חשיבות בשילוב מיומנויות אך אינם יודעים כיצד ליישם זאת בקורסים שלהם.

רק 6% מהמשיבים אינם רואים חשיבות כלל בהקניית מיומנויות בקורסים אקדמיים.

איור 10: עמדה בנושא שילוב מיומנויות (N=387)



איור 11: עמדה בנושא שילוב מיומנויות לפי מגדר (N=382)



עמדה לפי מגדר

נבדק הקשר בין מגדר לבין עמדה בנושא שילוב מיומנויות, ונמצא כי נשים נוטות יותר מגברים לשלב מיומנויות בקורסים אותם הן מעבירות

$(\chi^2 = 12.08, p = 0.0168)$.

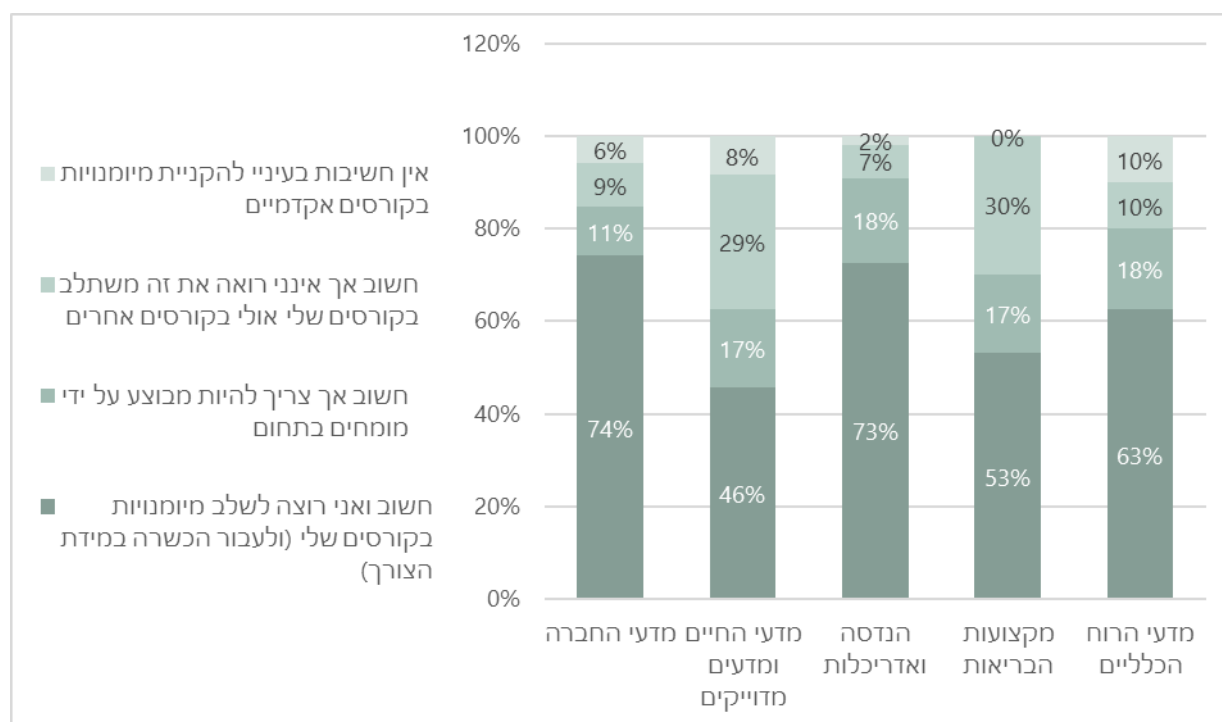
עמדה לפי מוסד אקדמי

לא התקבל קשר בין מוסד אקדמי לבין עמדה בנושא שילוב מיומנויות $(\chi^2 = 15.09, p = 0.236)$.

עמדה לפי פקולטה

נבדק קשר בין פקולטה לבין עמדה בנושא שילוב מיומנויות, ונמצא קשר מובהק: במדעי החברה ובהנדסה שיעורי המוכנות לשלב מיומנויות ולעבור הכשרה גבוהים משמעותית לעומת מדעי החיים, מדעים מדויקים ומקצועות הבריאות $(\chi^2 = 32.94, p = 0.001)$.

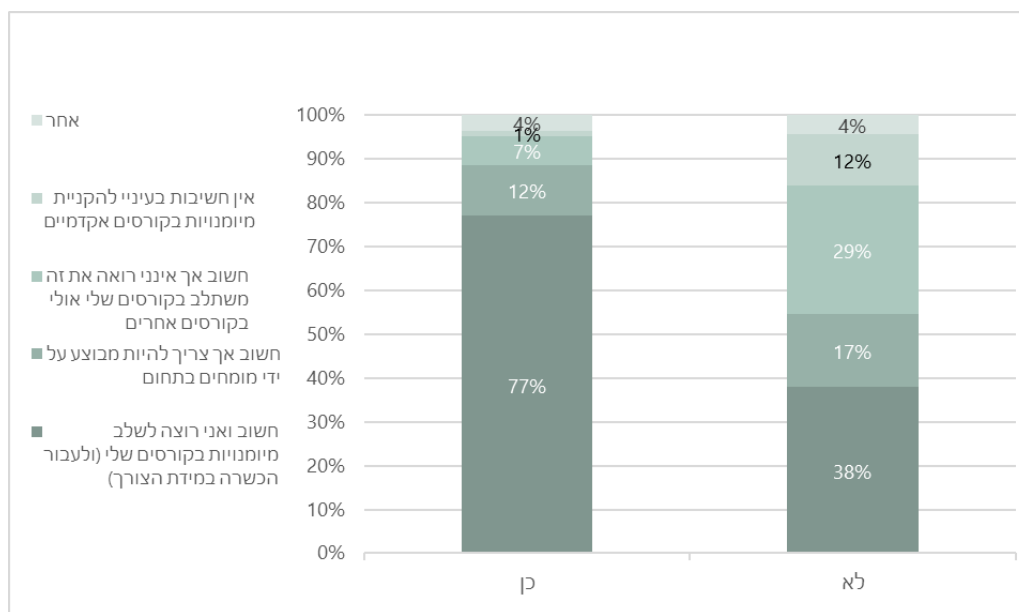
איור 12: עמדה בנושא שילוב מיומנויות לפי פקולטות (מקובץ) (N=299)



עמדות לפי שילוב מיומנויות בפועל

מבין המרצים שלא הטמיעו מיומנויות בפועל, 84% רואים חשיבות בשילוב מיומנויות בקורסים אקדמיים. מתוכם, 38% מוכנים לשלב מיומנויות בקורסים שהם מלמדים ולעבור הכשרה במידת הצורך.

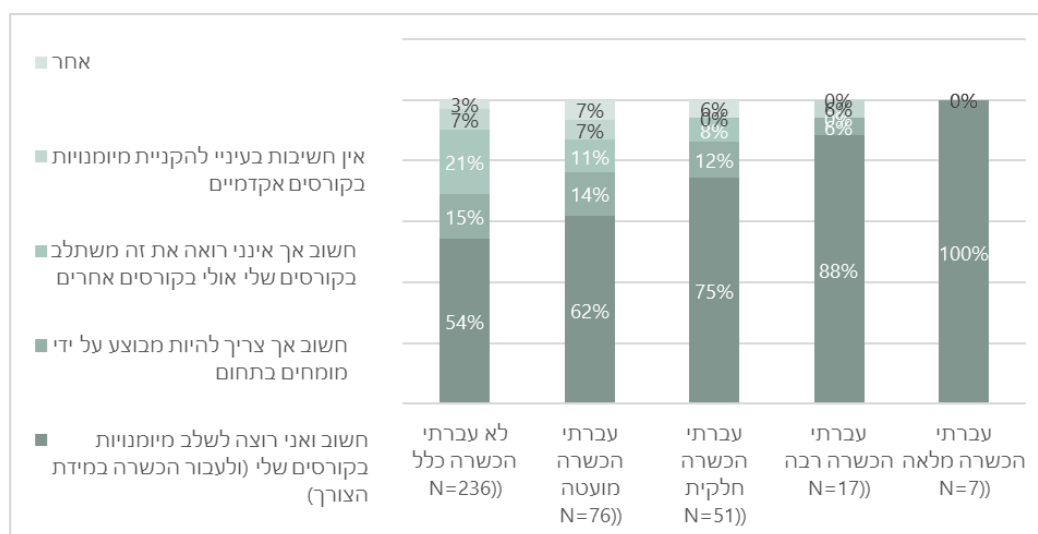
איור 13: עמדה בנושא שילוב מיומנויות - לפי האם שילב מיומנויות בקורסים שלו (N=387)



עמדות לפי האם עברו הכשרה בהקניית מיומנויות

מבין המרצים שלא עברו כלל הכשרה בהקניית מיומנויות, 90% רואים חשיבות בשילובן בקורסים אקדמיים, ו-54% מוכנים לשלב מיומנויות בקורסים שהם מלמדים ולעבור הכשרה במידת הצורך.

איור 14: עמדה בנושא שילוב מיומנויות - לפי האם עברו הכשרה בהקניית מיומנויות (N=387)

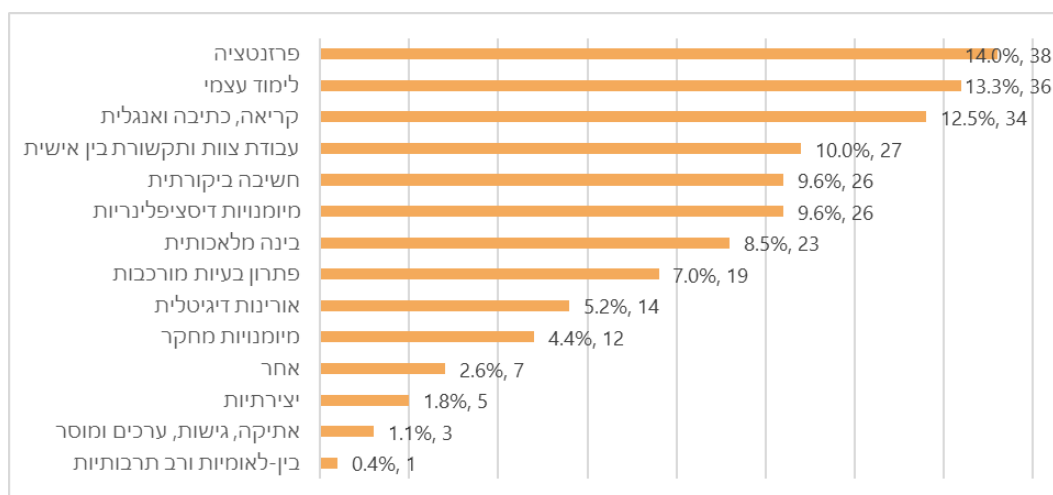


1.1.3 מיומנויות, שיטות הוראה ולמידה ומדידה

מיומנויות

המיומנויות הנפוצות ביותר מבין המיומנויות שהעונים לסקר שילבו בקורסים שלהם הן פרזנטציה (כ-14%), לימוד עצמי (כ-13%), קריאה, כתיבה ואנגלית (כ-12%), עבודת צוות ותקשורת בין אישית (כ-10%), חשיבה ביקורתית (כ-10%) ומיומנויות דיסציפלינריות (כ-10%).

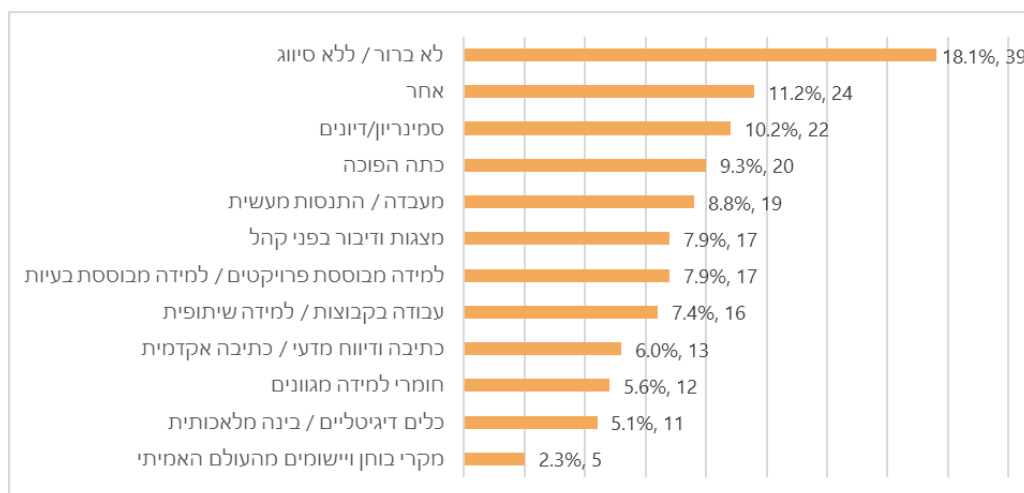
איור 15: מיומנויות שדווחו בסקר (N=271)



שיטות הוראה ולמידה

מתוך 215 משיבים, 18% לא ידעו לסווג שיטת הטמעה ו-11% סימנו "אחר" ללא פירוט. השיטות הנפוצות ביותר: סמינריונים ודיונים (11%) וכיתה הפוכה (9%).

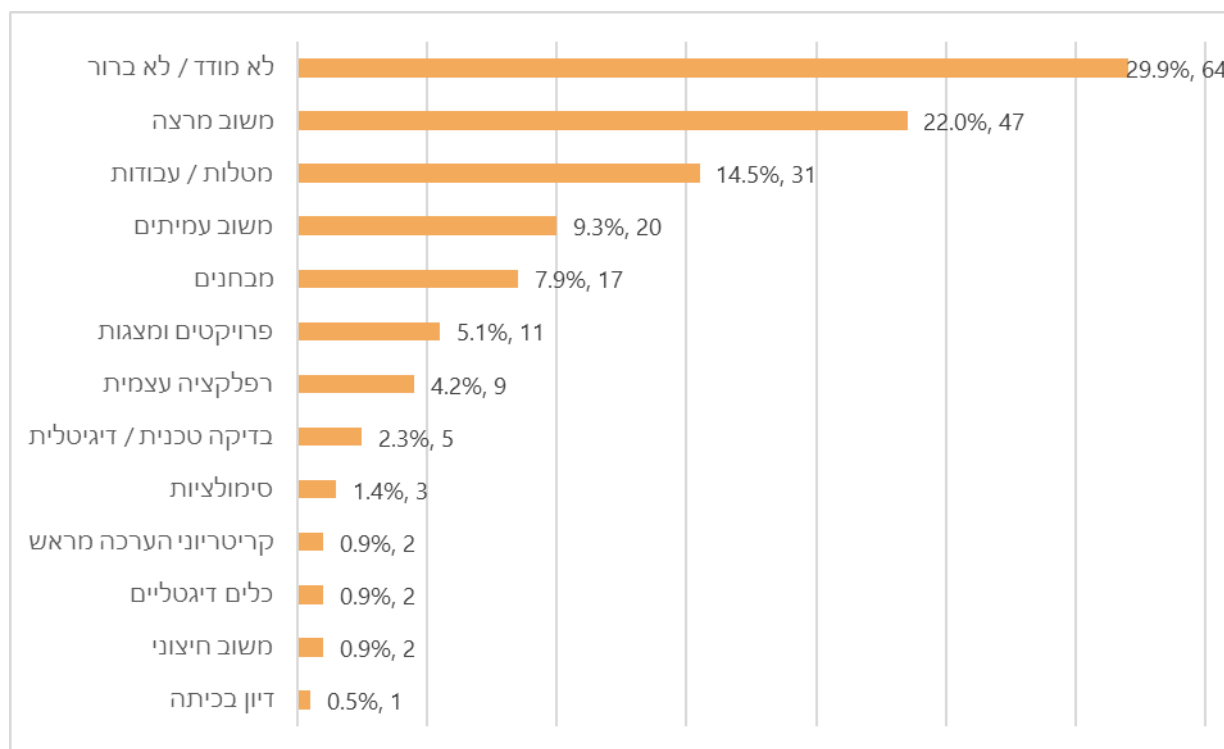
איור 16: שיטות הוראה ולמידה (N=215)



דרכי מדידה והערכה

כ-30% מהמרצים אינם מודדים את מידת השליטה של הסטודנטים במיומנויות שהוקנו בקורס אותו הם מלמדים. מרצים שמודדים את מידת השליטה עושים זאת באמצעות משוב מרצה (כ-22%), מטלות ועבודות (כ-14.5%), משוב עמיתים (כ-9%) ומבחנים (כ-8%).

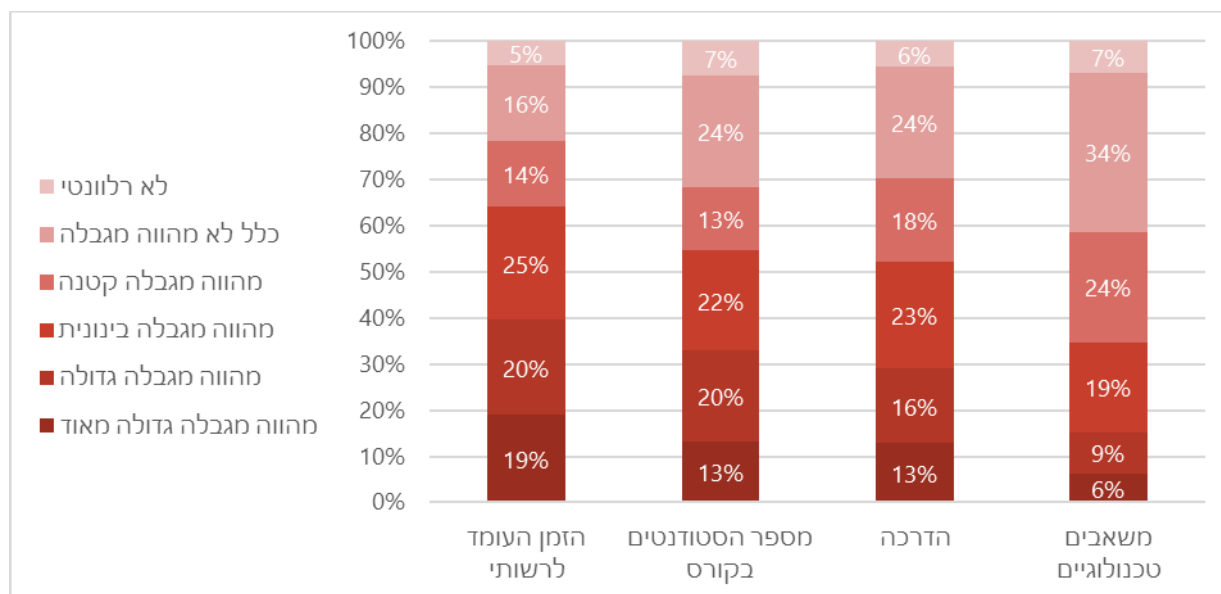
איור 17: דרכים למדידת ההטמעה של המיומנויות



1.1.4 אתגרים ותמיכה

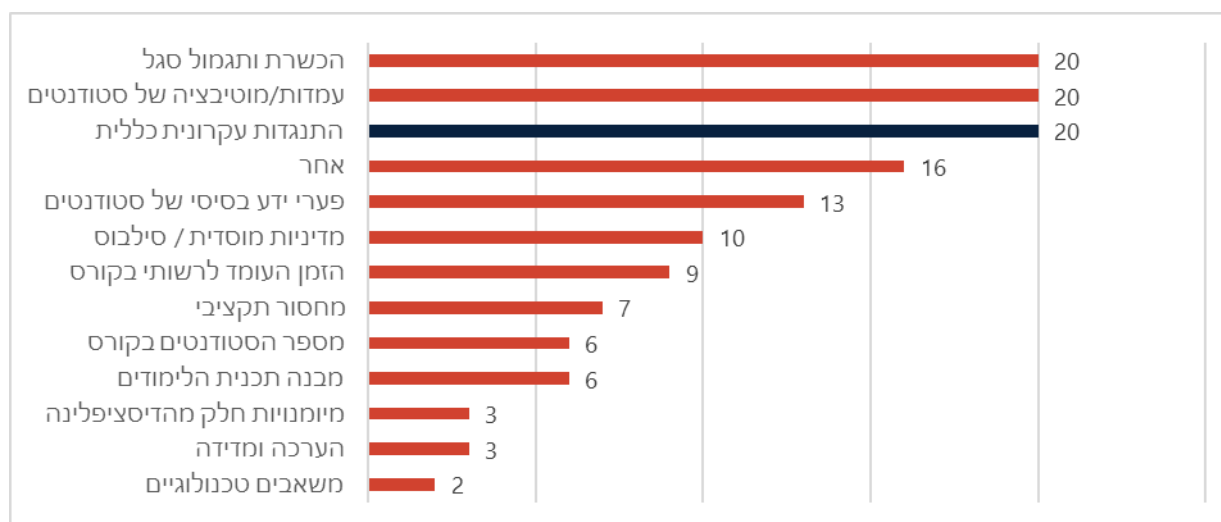
מעל 50% מהמשיבים דיווחו על מגבלה בינונית ומעלה בכל אחד מהתחומים: משאבים טכנולוגיים, הדרכה, מספר הסטודנטים בקורס, זמן עמידה בחומר.

איור 18: אתגרים עיקריים



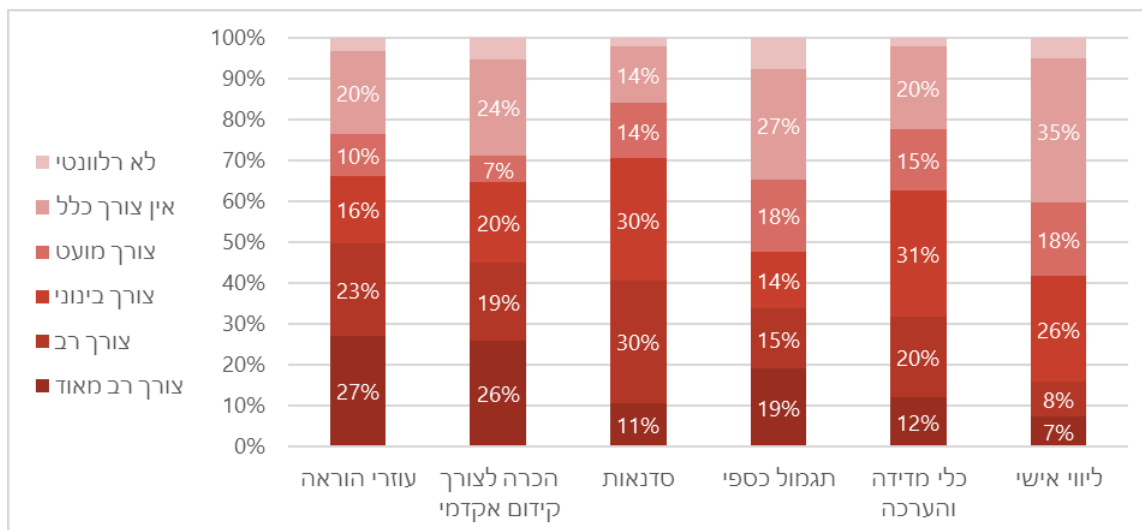
כאשר נשאלו המשיבים על אתגרים נוספים, מעבר לארבעת האתגרים המרכזיים שהוצגו באיור הקודם, מרבית התשובות כללו את אותם אתגרים שהוצגו לעיל. לדוגמה, "הכשרת ותגמול סגל" יכולה להתפרש כהתייחסות לעניין ההדרכה, אך גם כהיבט של סדרי עדיפויות מוסדיים בדומה לאתגר של "הזמן העומד לרשות המרצה". מעניין לציין, כי 20 משיבים ציינו התנגדות עקרונית כללית להטמעת מיומנויות בקורסים אקדמיים, שיעור קטן, אך לא מבוטל, שמעיד על צורך בהתמודדות גם עם עמדות ערכיות ולא רק עם חסמים תפעוליים.

איור 19: אתגרים נוספים (פירוט התשובה ל"אתגרים אחר")



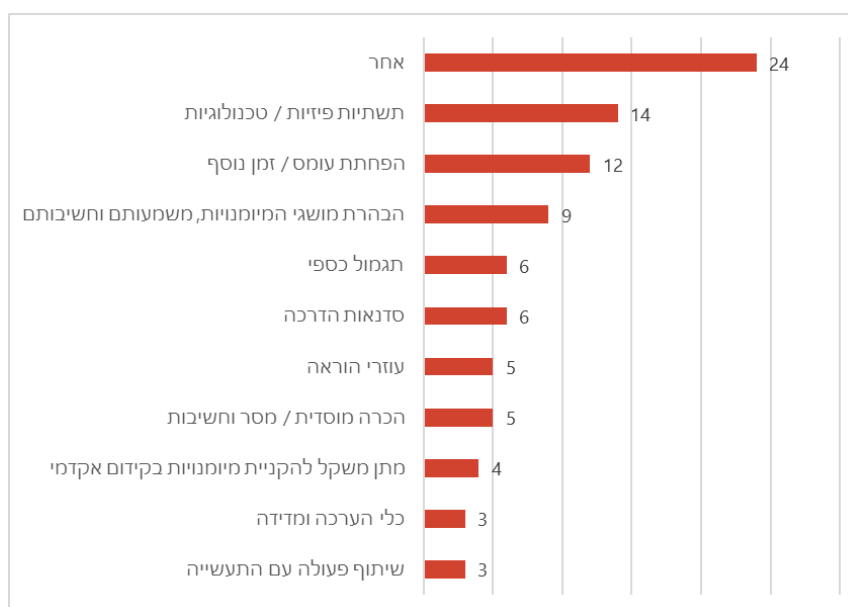
כ-84% מהמרצים ציינו שקיים צורך (מועט עד רב מאוד) בסדנאות. כ-78% הביעו צורך בכלי מדידה, כ-77% בעוזרי הוראה, כ-71% בהכרה לצורך קידום אקדמי, כ-65% תגמול כספי וכ-60% בליווי אישי (איור 20).

איור 20: תמיכות עיקריות



כאשר התבקשו המשיבים לפרט תמיכות נוספות הנדרשות מעבר לאלו שהוצגו, 24 משיבים סימנו "אחר" אך לא פירטו את סוג התמיכה. בין אלו שפירטו, רבות מהתשובות כללו חזרה על תמיכות שכבר הוצגו באיור קודם, כגון הפחתת עומס, עוזרי הוראה, הכרה מוסדית ותגמול כספי. הנושא של תשתיות פיזיות עלה בתשובות, למרות שכ-40% מהעונים לשאלת האתגרים טענו שנושא המשאבים הטכנולוגיים אינו מהווה בעיה כלל או אינו רלוונטי.

איור 21: תמיכות נוספות (פירוט התשובה ל"תמיכות אחר")



1.2 ממצאים מראיונות

1.2.1 נושאים עיקריים

1. מטרות

המטרות שחזרו על עצמן בראיונות הן:

- **התאמת תוכניות הלימוד לשוק העבודה המודרני:** הכרה בצורך לשדרג את התוכניות כך שיכללו גם מיומנויות מעשיות הדרושות בעידן הנוכחי, כדי להבטיח שהבוגרים יצליחו בעולם העבודה.
 - **שיפור איכות ההוראה והלמידה:** יצירת חוויית לימוד משמעותית ורלוונטית יותר, עם דגש על מיומנויות כמו חשיבה ביקורתית, כתיבה, פתרון בעיות ומנהיגות.
 - **שמירה על רלוונטיות האקדמיה:** מענה לחשש שאי-התאמה לשוק תפגע באטרקטיביות המוסדות.
 - **קידום שינוי תרבותי בארגון:** שותפות פעילה של הסגל האקדמי בהובלת השינויים, ולא רק ביצוע הנחיות מלמעלה.
 - **הטמעה הדרגתית וגמישה של מיומנויות:** התאמת התהליך לכל תחום לימוד, כדי לאפשר חשיפה מתמשכת למיומנויות לאורך התואר.
- האוניברסיטאות הדגישו במיוחד מטרות רחבות ואסטרטגיות כגון שינוי כולל בהוראה, שיפור איכות הלמידה, והבטחת רלוונטיות. המכללות הדגישו מטרות יישומיות וממוקדות כמו פיתוח מיומנויות מעשיות לשוק העבודה וחיזוק קשרי תעשייה כחלק מתפיסה ארוכת טווח.

2. יוזמות ותוכניות להטמעת מיומנויות

אוניברסיטאות:

באוניברסיטאות הודגשו במיוחד פרויקטים רחבי היקף עם השקעה משמעותית ומשאבים מערכתיים:

אוניברסיטה ב': הקמת מרכז לקידום הוראה ולמידה לשיפור ההוראה והטמעת מיומנויות, יוזמות כמו למד"ה (למידה פעילה, מיומנויות, דיגיטל, הערכה תהליכית), קול קורא פנימי לשדרוג קורסים כולל פיתוח MOOC והטמעת מיומנויות כתיבה, חשיבה ביקורתית ושימוש בבינה מלאכותית.

אוניברסיטה א': פרויקט LEAD לשינוי ההוראה והטמעת מיומנויות (חשיבה אנליטית, כתיבה, פרשנות טקסטים), תוכנית רחבת היקף בשיתוף חברה חיצונית ובמימון נשיא האוניברסיטה, דגש על הערכת מיומנויות בדרכים חלופיות (פרזנטציות, פרויקטים).

אוניברסיטה ג': תוכניות "מאיצים לקריירה" ופרויקט אקדמיה 360 לשילוב מיומנויות כלליות בקורסים (כגון מיומנויות חיים, התנהגות בראיון, פרזנטציות), סדנאות מותאמות אישית, תמיכה מערכתית בהכנסת מיומנויות להוראה.

מכללות:

במכללות הודגשו תוכניות ממוקדות יותר, המכוונות ישירות להכנת הבוגרים לשוק העבודה ולחיצוק הקשר עם התעשייה:

מכללה א': תוכנית "אימפקט בתואר" לפיתוח מיומנויות לשוק העבודה ולחיים האזרחיים (קורסים באנגלית לשוק העבודה, מיומנויות ראיונות, מצגות למשקיעים), פיילוט עם קרן רוטשילד, ארבעה מרצים שלוו ע"י מנחים פדגוגיים לשילוב מיומנויות בקורסים, מרכז לקידום ההוראה והלמידה, עם מחסור בכוח אדם.

מכללה ב': שילוב מיומנויות בתוכניות הלימוד לפי תקני ABET, מיפוי תוכניות לימודים לאיתור מיומנויות נדרשות בכל מחלקה, פתיחת קורס מיומנויות בשנה א' (עבודת צוות, הצגת מצגות), גיוס "צ'מפיון" בכל מחלקה, אנשי סגל מובילים פנימיים להטמעת המיומנויות.

3. תמיכות ותמריצים

אוניברסיטאות:

באוניברסיטאות ניכרת מגמה של השקעות גדולות ושינוי מערכתי, עם שילוב תמריצים כספיים ומנגנוני קידום:

אוניברסיטה ב': תמריצים כספיים על הצטיינות בהוראה (מענקים אישיים ולמחלקות מצטיינות), אפשרות לתוספת שכר על פיתוח חדשנות בהוראה או הטמעת מיומנויות, שילוב תרומה להוראה בקריטריונים לקידום אקדמי (למשל: פיתוח קורסי MOOC).

אוניברסיטה א': תקציב של כ-20 מיליון ₪ לפרויקט LEAD, מימון ליחידות המשתתפות בתהליך, ייעוץ פדגוגי וארגוני מקצועי, פרסים על חדשנות בהוראה (שאינם משפיעים ישירות על קידום).

אוניברסיטה ג': אין תמריצים כספיים ישירים, אך ניכרת השקעה במדיניות הערכת ההוראה כחלק מהסכם קיבוצי.

מכללות:

במכללות התמיכות יותר ממוקדות ושימושים עם דגש על הקלות בהוראה, גמולים נקודתיים, ושימוש בתקציבים חיצוניים כדי לאפשר פיתוח חדשנות פדגוגית.

מכללה ב': תגמול כספי כחלק מתוכניות כגון "אקדמיה 360", הפחתת שעות הוראה למרצים מובילים, תמריצים לשילוב חדשנות בהוראה, מינוי מובילי חדשנות במחלקות.

מכללה א': גמול להצטיינות לפי ההסכם הקיבוצי (כולל תגמול גבוה יותר על שילוב מיומנויות), אפשרות להפחתת שעות הוראה לצורך פיתוח הוראה ומחקר, עידוד לכתיבת מאמרים והצגת מחקרים בכנסים פדגוגיים

4. הקניה ספירלית של מיומנויות לאורך התואר

מהראיונות עולה שגם באוניברסיטאות וגם במכללות יש תמיכה לרעיון של הקניית מיומנויות באופן הדרגתי ורציף לאורך התואר. אין ציפייה שכל קורס ישלב מיומנויות, אלא שסטודנטים יפגשו בהן במספר נקודות במהלך לימודיהם.

לדוגמה:

באוניברסיטה א' התמקדו תחילה במסגרת פרויקט LEAD ביחידות מוכנות כשהמטרה שכל סטודנט יפגוש מיומנויות רלוונטיות מספר פעמים במהלך הלימודים, גם אם לא בכל קורס.

במכללה א' הוחלט במסגרת תכנית "אימפקט בתואר" שכל סטודנט ייחשף למיומנויות לפחות פעם בשנה במהלך התואר. בשלב הפיילוט התמקדו בקורסי סמינר בשנה ג'.

5. קורסים מתאימים להטמעת מיומנויות

בהתבסס על המידע מהראיונות, ניתן לזהות כמה מאפיינים כלליים של קורסים שנחשבים מתאימים יותר להטמעת מיומנויות, ואלה המסקנות העיקריות:

קורסים כלליים או מבואות בשנים הראשונות

■ קורסים בשנה א' שמציעים מבואות או קורסים כלליים נחשבים מתאימים לשילוב מיומנויות כמו עבודה בצוות, ניהול זמן וחשיבה ביקורתית. קורסים אלה מהווים הזדמנות ראשונית להקנות מיומנויות כלליות לכלל הסטודנטים ומאפשרים בסיס לפיתוח המיומנויות בהמשך התואר.

■ קורסי מיומנויות ייעודיים, כמו קורסים ללימודי אנגלית לשוק התעסוקה או אוריינות מחשב, יכולים להקנות מיומנויות מעשיות חשובות לסטודנטים כבר בשלבי הלימודים המוקדמים.

קורסי פרויקטים, סמינרים והתמחויות בשנים מתקדמות

■ קורסים שמתמקדים בפרויקטים, עבודות מחקר, סמינרים, או התמחויות נתפסים כמתאימים במיוחד להטמעת מיומנויות, מכיוון שהם מספקים הזדמנויות מעשיות ליישום כישורים כמו פתרון בעיות, מנהיגות ותקשורת בין-אישית.

■ בקורסים אלה, הסטודנטים נדרשים ליישם את הידע שרכשו בלימודים במסגרת מעשית יותר, מה שמאפשר לפתח מיומנויות הנדרשות במצבים אמיתיים ולהתמודד עם אתגרים מהעולם המקצועי.

קורסים מתוקשבים ומעורבי טכנולוגיה

■ קורסים שמשתמשים בטכנולוגיות למידה דיגיטליות או כוללים למידה מתוקשבת נחשבים מתאימים לשילוב מיומנויות, כמו שימוש בכלי בינה מלאכותית, חשיבה אנליטית, והתמודדות עם מקורות מידע מגוונים.

■ שילוב טכנולוגיה בהוראה מאפשר למרצים להציג אתגרים ומצבים מדומים, לספק סביבת למידה אינטראקטיבית, ולהטמיע מיומנויות טכנולוגיות הנדרשות בשוק העבודה.

קורסים בתחומים פרופסיונליים ומעשיים

- תחומים שבהם הסטודנטים רוכשים תעודה מקצועית, כמו סיעוד, הנדסה או מדעי המחשב, נוטים לשלב מיומנויות רלוונטיות לתחום כבר בשלב הלימודים האקדמיים. בקורסים כאלה, הקניית המיומנויות היא חיונית להצלחה מקצועית בעתיד.
- ההוראה מתמקדת במיומנויות נדרשות כמו כתיבה טכנית, פרזנטציות מקצועיות, עבודת צוות וניהול פרויקטים, לצד החומר התיאורטי.

6. אתגרי יישום והטמעה

הנהלות המוסדות ציינו התנגדות סגל והעדר מוטיבציה וצורך בשינוי תרבותי רחב כאתגר משמעותי לצד אילוצי תקציב ומחסור במשאבים.

חברי הסגל ציינו בהקשר הזה חוסר הכרה מוסדית בעשייה פדגוגית או בשילוב מיומנויות ("זה לא מוערך. זה לא נמדד" (חברת סגל, אוניברסיטה ב'), "הם אומרים לך לשלב, אבל אתה לא מקבל כלום על זה" (חברת סגל, אוניברסיטה ב'))

מרכזי ההוראה והלמידה ברוב המוסדות מתמודדים עם אתגרים בניהול עומסים ובהגדלת היקף תוכניות הליווי וההכשרה, במיוחד למרצים בקורסים רבי משתתפים.

חברי הסגל חשים צורך בתמיכה פדגוגית והכשרה ("אני יודעת שזה חשוב, אבל אין לי כלים" (חברת סגל, אוניברסיטה ב')), "המרצים צריכים ליווי. מישוהו שילך איתם יד ביד" (חברת סגל, מכללה ב'))

חברי ההנהלה ומרכזי הלמידה וההוראה גם באוניברסיטאות וגם במכללות ציינו את נושא ההערכה והבקרה כאתגר וציינו שיש צורך בפיתוח כלים מתקדמים להערכת מיומנויות, תוך שמירה על איזון בין פשטות לדיוק.

7. מוטיבציה פנימית של חברי הסגל

ניכרת חשיבות המוטיבציה הפנימית של המרצים כדי להניע את תהליכי השינוי בהוראה. גיוס "צ'מפיון/מוביל" (אלו שמובילים שינויים מתוך מוטיבציה פנימית) הוא אסטרטגיה בה נוקטים מספר מוסדות, כדי ליצור דוגמה ולהמריץ אחרים.

יש דגש על כך שהשינויים בהוראה צריכים להיות מיוזמת הסגל ולא להיכפות מלמעלה, כדי להבטיח שהם אכן ישתלבו בהצלחה.

8. השפעת הערכת ההוראה על קידום

הצעת תמריצים כספיים ותמיכה מקצועית על מנת לעודד שילוב מיומנויות מתוך תפיסה שזו גם דרך יעילה לשפר את איכות ההוראה.

9. שילוב טכנולוגיות מתקדמות והוראה חדשנית

- מספר מוסדות משלבים טכנולוגיות חדשות בהוראה, כמו בינה מלאכותית או כלי למידה דיגיטליים, במטרה לשפר את חווית הלמידה ואת כישורי הסטודנטים. במכללה ב', לדוגמה, אוניברסיטה ב' - כלים דיגיטליים כמו למידה עצמית ושיפור תהליכי הערכה משמשים להטמעת חדשנות בהוראה.
- מכללה א' - שימוש ב-AI וכלים חדשניים נוספים כחלק מתהליכי הערכה בקורסים רבי משתתפים.
- מכללה ב' - שילוב טכנולוגיות מתקדמות בפרויקטים בין-תחומיים ובהדרכת סטודנטים.
- דגש על שילוב כלי AI בצורה מושכלת בקורסי שנה א'.
- אוניברסיטה א' - התמקדות בפיתוח תוכניות היברידיות מותאמות לכל יחידה, עם שילוב הדרגתי של כלים דיגיטליים לפי צרכי המרצים.

שונות בין אוניברסיטאות למכללות

יש הבדלים בגישות בין המוסדות בנוגע להטמעת מיומנויות בתוכניות הלימוד:

אוניברסיטאות כמו א', ב' ו-ג' מתמקדות בפרויקטים רחבי היקף לשינוי התפיסה של ההוראה, מתוך מטרה לשפר את איכות ההוראה ולשלב מיומנויות כמו חשיבה ביקורתית, כתיבה וחשיבה אנליטית. אוניברסיטה א' מובילה את פרויקט LEAD לשינוי רחב היקף בהוראה, ואילו אוניברסיטה ג' מקדמת את פרויקט אקדמיה 360, שמדגיש את הצורך בשינוי שיטתי ומעורבות סגל אקדמי ומנהלי, כדי לשלב מיומנויות לאורך כל התואר. באוניברסיטה ב' ישנה יוזמה רחבה לשיפור ההוראה באמצעות כלים כמו למד"ה, שמתמקדים בהטמעת מיומנויות כלליות.

לעומת זאת, המכללות נוקטות בגישה ממוקדת יותר ואופרטיבית, תוך שילוב מיומנויות ספציפיות בקורסי חובה או בתוכניות ייעודיות. מכללה א', למשל, מקדמת את תוכנית "אימפקט בתואר", שמדגישה הכשרת סטודנטים למיומנויות רלוונטיות לשוק העבודה באמצעות קורסים מעשיים. במכללה האקדמית מכללה ב', הדגש הוא על התאמת תוכניות הלימוד לדרישות תקני ABET, עם שילוב מיומנויות במגוון תחומים כמו חשיבה מערכתית ומנהיגות הנדסית.

בעוד שחלק מהמוסדות מתמקדים בתוכניות רחבות להטמעת מיומנויות, אחרים מתמקדים בגישה הדרגתית יותר. מוסדות כמו אוניברסיטה ב' מציעים שיפור מתמשך של הקורסים באמצעות כלים כמו קול קורא פנימי לשדרוג ההוראה, ואילו אוניברסיטה ג' משלבת סדנאות מותאמות אישית, שנועדו להבטיח שההטמעה תיעשה באופן שיטתי ולא כאירוע חד-פעמי.

השוני בין הגישות של האוניברסיטאות והמכללות בנוגע להטמעת מיומנויות נובע ממספר סיבות מרכזיות שעלו מהראיונות:

הבדלים במשאבים ובתקציבים:

- אוניברסיטאות גדולות נהנות ממשאבים גדולים יותר שיכולים לאפשר יוזמות רחבות היקף לשינוי התפיסה של ההוראה. פרויקטים כמו LEAD באוניברסיטה א' ופרויקט אקדמיה 360 באוניברסיטה ג' כוללים תקציבים משמעותיים שמאפשרים לשלב תמיכה כספית, ייעוץ פדגוגי ותהליכים שיטתיים רחבי היקף.

- לעומת זאת, המכללות נאלצות להתמודד עם מגבלות תקציביות שמקשות על יישום שינויים בקנה מידה רחב. בגלל המשאבים המוגבלים, הן נוקטות בגישה ממוקדת ואופרטיבית יותר לשילוב מיומנויות, כגון הטמעת כישורים מסוימים בקורסים ספציפיים.

מדיניות ונהלים שונים לקידום מרצים:

- באוניברסיטאות ישנה מדיניות קידום שמבוססת ברובה על פרסומים מחקריים, מה שמקשה על הערכה של מיומנויות הוראה כחלק מהקידום. המוסדות מתמקדים בשינוי המערכת, כולל הכנסת מדדים של הערכת הוראה לקידום אקדמי, כפי שעושים באוניברסיטה ב'.
- במכללות, שבהן הדגש הוא יותר על הוראה מאשר מחקר, יש אפשרות לתגמל מרצים על בסיס השקעה בהוראה ושילוב מיומנויות בקורסים, כולל תמריצים כספיים או הפחתת שעות הוראה.

שוני במבנה הארגוני ובגודל המוסדות:

אוניברסיטאות גדולות יכולות לקדם שינוי מערכתי יותר בשל היכולת לאגד מספר רב של מחלקות ובתי ספר לשיתוף פעולה בפרויקטים רחבי היקף. לעומת זאת, במכללות הקטנות יותר יש אפשרות לקידום מהיר ויישום יוזמות ממוקדות יותר, אך הן מתמודדות עם קושי בשמירה על אחידות בתהליכי ההטמעה.

1.2.2 הצעות לסיוע למכללות שעלו בראיונות

שיפור מדיניות התמריצים וההערכה

- הוצע לשפר את מדיניות התמריצים במכללות, כולל תגמול גבוה יותר למרצים שמשלבים מיומנויות בקורסים, הפחתת עומסי הוראה, והכרה בשילוב מיומנויות כחלק ממדדי ההערכה לצורכי קידום.
- בנוסף, המל"ג/ות"ת יכול לתמוך במכללות על ידי הגדלת התקציבים המיועדים לשיפור ההוראה והטמעת מיומנויות.

שיתופי פעולה עם גופים חיצוניים

- מומלץ להיעזר ביוזמות חיצוניות כמו קרנות וארגוני תמיכה בקידום מיומנויות (לדוגמה, קרן רוטשילד). שיתופי פעולה כאלה יכולים לאפשר גיוס משאבים נוספים לצורך קידום פרויקטים לשילוב מיומנויות.
- שיתוף ידע וניסיון עם מוסדות אחרים יכול לסייע ביצירת מודלים מותאמים להטמעת מיומנויות ולהקל על המכללות ביישום שינויים.

הכשרה ותמיכה פדגוגית ממוקדת

- הוצע לספק למרצים הכשרות ממוקדות ותמיכה פדגוגית ייעודית, שמותאמות לצרכים של כל מחלקה או קורס. כך ניתן יהיה להקל על התהליך ולשפר את היכולת להטמיע מיומנויות בצורה אפקטיבית.
- יש צורך ביצירת תהליך סדור להדרכת המרצים, כולל סדנאות מותאמות אישית שיכולות לסייע בשילוב טכנולוגיות חדשות ומיומנויות הוראה.

1.2.3 הצעות לסיוע לאוניברסיטאות שעלו בראיונות

הרחבת מדדי ההערכה לקידום אקדמי

- אחת ההצעות המרכזיות הייתה להכניס מדדים של הערכת הוראה ושילוב מיומנויות כחלק מהקריטריונים לקידום אקדמי. ההצעה כוללת אפשרות לשלב הערכה של השקעה בפיתוח ההוראה, שילוב מיומנויות בקורסים, ושיטות הוראה חדשניות כמרכיבים בקידום חברי הסגל.
- בנוסף, עלתה הצעה לעודד כתיבת מאמרים ופרסום בנושאי הוראה ולמידה, כך שמרצים העוסקים בקידום מיומנויות יוכלו ליהנות מהכרה אקדמית רחבה יותר.

הגדלת התקציבים המיועדים לשיפור ההוראה

- הוצע להקצות משאבים נוספים לשיפור ההוראה ושילוב מיומנויות באוניברסיטאות, במיוחד בתחומים כמו תמיכה פדגוגית והכשרת מרצים. ההשקעה הנוספת תוכל לאפשר ליווי צמוד וייעוץ פדגוגי לכל מרצה שמשלב מיומנויות בקורסים שלו.
- תמיכה כספית עשויה לכלול גם מענקים ייעודיים לתוכניות לשיפור ההוראה ותגמול נוסף למרצים המשתתפים בתהליכי ההטמעה.

יצירת קהילה אקדמית לשיתוף ידע וניסיון

- עלתה הצעה לקדם שיתופי פעולה בין אוניברסיטאות שונות כדי להקים קהילה אקדמית שתעסוק בשיפור הוראה ושילוב מיומנויות. קהילה כזו תוכל לשתף במידע, להציע סדנאות וימי עיון, וליצור מודלים להטמעת מיומנויות המבוססים על הצלחות משותפות.
- שיתופי פעולה בין מוסדות יוכלו לסייע ביצירת סטנדרטים רחבים בתחום ההוראה, לשתף במשאבים ולהציע פתרונות יישומיים לאתגרים השונים.

שיפור ההדרכה הפדגוגית במוסדות

- הוצע לשדרג את המרכזים לקידום הוראה ולמידה כדי שיוכלו לספק תמיכה רחבה יותר לסגל האקדמי. המרכזים יוכלו להציע הכשרות מתקדמות במיומנויות הוראה, שימוש בטכנולוגיות למידה, ושיטות הערכה חדשניות.
- ההדרכה יכולה לכלול תוכניות "tailor-made" שמותאמות אישית לכל מחלקה, כך שהמרצים יקבלו את ההכשרה המתאימה ביותר לצרכים שלהם.

קידום שינויים בתרבות הארגונית

- העלתה הצעה לשנות את התרבות האקדמית באוניברסיטאות כך שתהיה יותר הכרה בחשיבות ההוראה ולא רק במחקר. יש לקדם תרבות שבה הערכה של מיומנויות הוראה היא חלק בלתי נפרד מהמטרות של המוסד.
- השינוי התרבותי כולל גם הגברת המעורבות של ההנהלה בקידום ההוראה והמיומנויות, והפיכת הנושא לאסטרטגי ומרכזי באוניברסיטה.

6. דיון בממצאים

ראשית, מן הממצאים עולה כי בכל קבוצות המשיבים, הנהלות, מרכזי הוראה וסגל אקדמי, קיימת פתיחות רחבה והבנה עמוקה לצורך בהקניית מיומנויות תעסוקתיות ולחשיבות שילובן בתכניות הלימוד. לא מדובר רק בהצהרה כללית או ברטוריקה, אלא בהכרה ממשית ובנכונות לשאת בעול הכרוך בהטמעה: מרצים רבים הביעו נכונות לעבור הכשרה ולשנות את דרכי ההוראה שלהם, מרכזי ההוראה הציגו יוזמות קיימות ואף הדגישו רצון להרחיבן, הנהלות המוסדות שיתפו על מהלכים אסטרטגיים שכבר יצאו לדרך. מגמה זו משקפת הבשלה מוסדית ואישית לקידום שינוי תרבותי בתחום ההוראה.

לצד מוטיבציה זו, עולות באופן עקבי מגבלות וחוסרים המקשים על מימוש הפוטנציאל. בראש ובראשונה צוין חוסר ידע וכלים יישומיים כיצד להקנות מיומנויות בפועל בקורסים דיסציפלינריים. במקביל, מרואיינים רבים הדגישו את הצורך בתמיכה מקצועית וליווי פדגוגי שוטף, משאב שאינו זמין בכל יחידה. בנוסף, הובלטו החסמים הקשורים להכרה מוסדית בקידום האקדמי ולתגמול כספי. עם זאת, חשוב לציין כי לפי דברי הסגל האקדמי, סוגיות ההכרה והתגמול אינן תמיד בראש סדר העדיפויות: עבור רבים, הצורך המרכזי הוא בגיבוי מעשי ובכלים שיאפשרו להם לבצע את ההטמעה בהצלחה. ממצא זה מלמד כי המוטיבציה הפנימית גבוהה, אך יש צורך בתמיכה מוסדית ממוקדת כדי לגשר על הפער בין נכונות ליישום בפועל.

תובנות נוספות שעלו מהממצאים:

מגוון גישות, חוסר סטנדרטיזציה

הריאיונות מעידים על גישות מגוונות בהקניית מיומנויות: החל מקורסים ייעודיים, דרך שיטות הוראה מבוססות בעיה (PBL), ועד להנחיית פרויקטים וסדנאות בין-תחומיות. ואולם, ברוב המוסדות אין מדיניות סדורה או מערך מתוקצב שתומך בכך לאורך זמן.

חלק מהמרואיינים אף הזהירו מפני שימוש רטורי במונח "מיומנויות תעסוקתיות" לצורכי שיווק, ללא תוכן ממשי. הסקר מאשר תמונה זו, רק מיעוט קטן דיווח על תמיכות מוסדיות סדירות כגון כלי הערכה ומדידה, תגמול כספי או ליווי אישי.

שונות בין מוסדות ותחומי דעת

מהניתוח עולה שונות משמעותית בין מוסדות: מוסדות להנדסה (כגון מכללה ב') מבטאים זיקה טבעית יותר לעולמות של תעסוקה ושוק העבודה, והסגל מצביע על תחושת מחויבות להכשיר בוגרים "שיעמדו בדרישות התעשייה". באוניברסיטאות מחקר, לעומת זאת, יש לעיתים תחושת מתח בין הצורך להכשיר לשוק העבודה לבין מחויבות לערכים מסורתיים של ידע עיוני, ביקורתי ואקדמי.

במקביל, עלתה שונות מסוימת גם בין תחומי דעת, תחומים כמו מדעי המחשב, הנדסה ומדעי החיים נוטים יותר להטמיע מיומנויות תעסוקתיות, לעומת תחומים הומניסטיים שבהם הנושא פחות ממוסד ולעיתים אף שנוי במחלוקת.

הצורך בתמיכה מוסדית והכרה

המרואיינים, ובפרט חברי וחברות הסגל, הדגישו את הצורך בתמיכה יישומית מצד המוסדות, הכרה בפעילות זו לצורכי קידום אקדמי, הקצאת תקציבים, עוזרי הוראה, תשתיות מתאימות וסדנאות. ממצאי הסקר מראים שרק חלק קטן מהמשיבים דיווחו על קיום הכרה מוסדית או תגמול. התמיכות שנחשבו ליעילות ביותר היו אלו שהתמקדו בהפחתת עומס ובהוספת סיוע (למשל עוזרי הוראה), ופחות בסדנאות כלליות.

תפיסות שונות של המונח "מיומנויות תעסוקתיות"

גם בריאיונות וגם בסקר עלה כי המרצים עצמם מעניקים פרשנויות שונות למושג. יש שכוללים בו מיומנויות תקשורת, עבודת צוות וחשיבה ביקורתית, אחרים מתייחסים דווקא לכישורים טכניים קונקרטיים (כגון תכנות, שליטה בכלים דיגיטליים), ויש שמדגישים את התנהלות הסטודנט כ"לומד עצמאי".

היעדר שפה משותפת מקשה על פיתוח מערך מוסדי עקבי. בהתאם לכך, חלק מהמרואיינים הדגישו את הצורך בבניית תשתית מוסדית אחידה להגדרה, מדידה והכשרה.

7. מסקנות והמלצות

הממצאים מצביעים על תאימות גבוהה בין תוצאות הסקר לבין התובנות שעלו מן הראיונות. שני מקורות שונים אלה מחזקים זה את זה, עובדה שמעניקה תוקף ואמינות למסקנות. בנוסף, הנתונים מלמדים כי מעל מחצית מחברי וחברות הסגל האקדמי אינם מסתפקים בהכרה בחשיבות שילוב מיומנויות, אלא מוכנים בפועל להשקיע מאמץ ויוזמה לקידומו, גם כאלה שלא יישמו זאת עד כה בקורסים שלהם. נתון זה מלמד על בשלות רחבה המאפשרת התחלה מיידית של צעדים פרקטיים.

על רקע זה מוצעים הצעדים הבאים:

ברמת המוסד האקדמי

- קביעת מדיניות מוסדית ברורה לשילוב מיומנויות תעסוקתיות, כולל הגדרת מטרות, תחומי אחריות, ותשתית מלווה.
- הכרה פורמלית בפעילות זו לצורכי קידום אקדמי, כדי ליצור תמרוץ פנימי לפיתוח קורסים ויוזמות חדשניות בתחום.
- מודל "סליל (spiral)" שילוב הדרגתי וגמיש של מיומנויות במספר נקודות משמעותיות לאורך התואר. המודל מבטיח שכל סטודנט ייחשף למיומנויות לפחות מספר פעמים, מבלי שכל קורס או כל מרצה יחויבו לכך. מאחר שיותר מ-50% מהסגל כבר מביעים נכונות, ניתן להתמקד בהם כקבוצה חלוצה.
- הקצאת תקציבים ותגמול, כולל עוזרי הוראה, ליווי פדגוגי פרטני, משאבים טכנולוגיים ותמריצים כספיים.
- השקעה בפיתוח מקצועי לסגל, סדנאות ייעודיות, קהילות למידה, פורומים מוסדיים לשיתוף ידע בין מחלקות.

ברמת חברי וחברות הסגל

- הרחבת פרשנות המושג "מיומנויות תעסוקתיות" כדי לכלול מגוון של יכולות, כגון עבודת צוות, חשיבה ביקורתית, התנהלות עצמאית ושימוש בכלים טכנולוגיים.
- הטמעה הדרגתית של מרכיבים יישומיים גם בקורסים עיוניים, למשל: משימות מציאותיות, פרויקטים עם תעשייה, עבודה קבוצתית והצגה בפני קהל.
- שיתוף פעולה בין-תחומי, בניית קורסים וסדנאות עם מרצים מתחומים שונים כדי לאפשר ראייה מערכתית ומציאותית יותר.

ברמת התיאום הבין-מוסדי / לאומי

- פיתוח הגדרה מוסכמת של "מיומנויות תעסוקתיות" בהקשר האקדמי, שתסייע ליצור שפה משותפת בין מוסדות.

- מדידה והערכה מערכתית: יצירת כלי מדידה והערכה אחידים שיאפשרו לאסוף נתונים על שילוב המיומנויות ולהעריך את השפעתן על הבוגרים.
- הקמת קהילה מקצועית ארצית שתכלול נציגים ממרכזי הוראה, הנהלות סגל, תעשייה, וסטודנטים, לשיתוף ידע, כלים ודילמות.

לסיכום: ההכרה בחשיבות המיומנויות התעסוקתיות משמעותית אך איננה מספקת כשלעצמה. יש לפעול להטמעתה הלכה למעשה דרך שינויים מבניים, הכשרות והכרה, ובמקביל לשמר את המאפיינים הייחודיים של ההשכלה הגבוהה, החשיבה הביקורתית, המחקר, הסקרנות וההעמקה. השילוב בין שני העולמות הוא המפתח להכשרת בוגרים רלוונטיים, גמישים ומובילים.

8. נספחים

נספח 1: פרטי המרואיינים

בכירים

מוסד	מרואיינים	תאריך פגישה
מכללה א'	נשיא המכללה, סגנית הנשיא לעניינים אקדמיים.	13.8.2024
מכללה ב'	המנהל הנכנס של מכללה ב' ראש המשרד לקשרי חוץ והיחידה ללימודי אנגלית (עוסק ב-360) ראש המחלקה לתעשייה וניהול וראש המרכז לחינוך הנדסי ויזמות בעבר ראש המרכז לחינוך הנדסי וליזמות נשיאת המכללה חברת סגל לשעבר במכללה	15.8.2024
אוניברסיטה ב'	רקטור האוניברסיטה. סגן הרקטור. סמנכ"ל הוראה ולמידה.	19.8.2024
אוניברסיטה ג'	דיקן הוראה	27.8.2024
אוניברסיטה א'	רקטור	30.9.2024

מרכזי קידום הוראה

מוסד	מרואיינים	תאריך הפגישה
מכללה א'	ראש המרכז לקידום הלמידה	26.9.2024
מכללה ב'	ראש המרכז לחינוך הנדסי וליזמות	12.9.2024
אוניברסיטה ב'	סמנכ"ל הוראה ולמידה.	18.9.2024
אוניברסיטה ג'	דיקן הוראה	
אוניברסיטה א'	ראש תחום פדגוגיה ופיתוח מקצועי סגנית ראש תחום פדגוגיה ופיתוח מקצועי	5.11.2024

אנשי סגל

מוסד	עם מי נקבע	תאריך הפגישה
אוניברסיטה ב'	חברת סגל מהמחלקה להיסטוריה, חבר סגל מהמחלקה למתמטיקה	3.11.2024
מכללה ב'	חברת סגל מביוטכנולוגיה, חברת סגל מתעשייה וניהול, חברת סגל מהחוג למערכות מידע.	24.11.2024

נספח 2: שאלון סקר עמדות

שלום רב,

מטרת מחקר זה היא לבחון את עמדותיהם של חברי וחברות הסגל האקדמי בנוגע לשילוב חזיונות וכישורי ליבה בקורסים האקדמיים. אנו שואפים להבין את רמת המודעות לנושא, הנכונות להטמעת שיטות חדשות, והאתגרים או הצרכים הכרוכים בכך.

השאלון כולל שאלות סגורות ופתוחות ואורך כ-15 דקות. תשובותיך יישארו חסויות וישמשו לצורכי המחקר בלבד.

אנו מודים לך על נכונותך להקדיש מומנך ולהשיב על שאלון זה. תשובותיך חשובות ביותר להצלחת המחקר.

בברכה,

ד"ר אלי איזנברג | פרופ' ארנון בנטור | איליאל אמיר כסיף

מוסד שמואל נאמן | מרכז אדמונד דה רוטשילד לחיבור השכלה גבוהה-תעסוקה

יש 28 שאלות בסקר זה.

פרטי רקע

מהו מגדרך?

יש לבחור אחת מהתשובות הבאות
אנא בחרי' באחת מהאפשרויות הבאות

- ☐ גבר
☐ אישה
☐ אחר
☐ אין לי עניין לענות

מהי קבוצת הגיל שלך? *

יש לבחור אחת מהתשובות הבאות
אנא בחרי' באחת מהאפשרויות הבאות

- ☐ 30 ומטה
☐ 31-40
☐ 41-50
☐ 51-60
☐ 61 ומעלה

מהו המוסד בו מתבצעות מירב שעות ההוראה שלך (אוניברסיטה/מכללה)?

*

יש לבחור אחת מהתשובות הבאות
אנא בחרי' באחת מהאפשרויות הבאות

- ☐ אוניברסיטת תל אביב
☐ אוניברסיטת בר אילן
☐ אוניברסיטת חיפה
☐ המכללה האקדמית תל אביב יפו
☐ המכללה להנדסה בראודה

מה המיני האקדמי שלך?

*

יש לבחור אחת מהתשובות הבאות
אנא בחרי' באחת מהאפשרויות הבאות

- ☐ דוקטורנט / דוקטורנטית
☐ עמית הוראה / עמיתת הוראה / מרצה מלווה
☐ מרצה בכיר / מרצה בכירה (ללא קביעות)
☐ מרצה בכיר / מרצה בכירה (עם קביעות)
☐ פרופסור חבר / פרופסורית חברה
☐ פרופסור מן המניין / פרופסורית מן המניין

אחר ☐

כמה שנות ותק יש לך בהוראה באקדמיה?

*

יש לבחור אחת מהתשובות הבאות
אנא בחרי' באחת מהאפשרויות הבאות

- ☐ 4 או פחות
☐ 5-10 שנים
☐ 11-20 שנים
☐ 21 או יותר

האם היה / יש לך תפקיד ניהולי במוסד האקדמי?

*

יש לבחור אחת מהתשובות הבאות
אנא בחרי' באחת מהאפשרויות הבאות

- ☐ לא
☐ ראש / ראשת יחידה אקדמית (מחלקה, פקולטה, בית ספר...)
☐ סגן / סגנית ראש יחידה אקדמית
☐ חבר / חברת הנהלה
☐ אחר

מה מספר שעות ההוראה שלך בשבוע?

(אם כרגע אין לך שעות הוראה אך יש צפי להעברת קורס במוסד האקדמי בעתיד הקרוב, נא להתייחס למספר השעות הצפויות)

*

יש לבחור אחת מהתשובות הבאות
אנא בחרי' באחת מהאפשרויות הבאות

- ☐ ללא שעות הוראה
☐ 1-4 שעות
☐ 5-8 שעות
☐ 9-12 שעות
☐ 13 שעות או יותר
☐ אחר

האם יש לך ניסיון תעסוקתי משמעותי (מעל שנתיים) מחוץ לאקדמיה בתחום ההוראה שלך?

*

יש לבחור אחת מהתשובות הבאות
אנא בחרי' באחת מהאפשרויות הבאות

- ☐ כן
☐ לא

האם עברת הכשרה כלשהי בנושא הקניית מיומנויות וכישורי ליבה?

יש לבחור אחת מהתשובות הבאות
אנא בחרי' באחת מהאפשרויות הבאות

- ☐ לא עברתי הכשרה כלל
☐ עברתי הכשרה מועטה
☐ עברתי הכשרה חלקית
☐ עברתי הכשרה רבה
☐ עברתי הכשרה מלאה

האם מועבר על ידך כיום או שמועבר על ידך בעבר קורס לסטודנטים לחזאר ראשון? *

יש לבחור אחת מהתשובות הבאות
אנא בחרי' באחת מהאפשרויות הבאות

- ☐ כן
☐ לא

מימוניות וכישורי ליבה בקורס ספציפי

נא לבחור קורס אחד המועבר על ידך כיום או שהועבר על ידך בעבר לסטודנטים לתואר ראשון. אם מדובר במספר קורסים, יש לבחור קורס שבו יש מקום לשלב מימוניות וכישורי ליבה. מימוניות וכישורי ליבה הם כישורים בסיסיים או מימוניות בסיסיות שחשוב לפתח כדי להצליח בסביבה חינוכית, מחקרית, מקצועית, תעסוקתית או חברתית.

השאלות הבאות מתייחסות לקורס הנבחר:

מהו תחום ההוראה בו ניתן הקורס? (הסיווגים בשאלה לפי הלמ"ס)

*

ענה על שאלה זו רק במידה שהתנאים הבאים מתקיימים:
 Answer was 'כן' [G00Q12] 'at question' (האם מועבר על ידך כיום או שהועבר על ידך בעבר קורס לסטודנטים לתואר ראשון?)
 יש לבחור אחת מהתשובות הבאות
 אגב בחרי' באחת מהאפשרויות הבאות

☐ מדעי הרוח הכלליים
☐ שפות, ספרות ולמודים רגיונליים
☐ חינוך והכשרה להוראה
☐ אמנות, אומנות ואמנות שימושית
☐ מדעי החברה
☐ עסקים ומדעי הניהול
☐ משפטים
☐ רפואה
☐ מקצועות הבריאות
☐ מתמטיקה, סטטיסטיקה ומדעי המחשב
☐ המדעים הפיזיקליים
☐ המדעים הביולוגיים וחקלאות
☐ המדסה ואדריכלות

אחר

מהו סוג הקורס?

*

ענה על שאלה זו רק במידה שהתנאים הבאים מתקיימים:
 Answer was 'כן' [G00Q12] 'at question' (האם מועבר על ידך כיום או שהועבר על ידך בעבר קורס לסטודנטים לתואר ראשון?)
 יש לבחור אחת מהתשובות הבאות
 אגב בחרי' באחת מהאפשרויות הבאות

☐ קורס חובה/מבוא לתואר ראשון
☐ קורס בחירה עיוני לתואר ראשון
☐ קורס מעשי (סמינרים/מעבדות)

אחר

מתי כמות הסטודנטים בקורס זה?

*

ענה על שאלה זו רק במידה שהתנאים הבאים מתקיימים:
 Answer was 'כן' [G00Q12] 'at question' (האם מועבר על ידך כיום או שהועבר על ידך בעבר קורס לסטודנטים לתואר ראשון?)
 יש לבחור אחת מהתשובות הבאות
 אגב בחרי' באחת מהאפשרויות הבאות

☐ 30 ומטה
☐ 31-60
☐ 61-120
☐ 121 ומעלה

יש לבחור בתשובה המתאימה ביותר: *

ענה על שאלה זו רק במידה שהתנאים הבאים מתקיימים:
 Answer was 'כן' [G00Q12] 'at question' (האם מועבר על ידך כיום או שהועבר על ידך בעבר קורס לסטודנטים לתואר ראשון?)
 אגב בחרי' את התגובה המתאימה לכל פרט:

מתאים לחלוטין	מתאים במידה רבה	מתאים במידה בינונית	מתאים במידה מועטה	כלל לא מתאים	עד כמה מתאים, לדעתך, לשלב מימוניות וכישורי ליבה בקורס זה?
☐	☐	☐	☐	☐	

יש לבחור בתשובה המתאימה ביותר: *

ענה על שאלה זו רק במידה שהתנאים הבאים מתקיימים:
 Answer was 'כן' [G00Q12] 'at question' (האם מועבר על ידך כיום או שהועבר על ידך בעבר קורס לסטודנטים לתואר ראשון?)
 אגב בחרי' את התגובה המתאימה לכל פרט:

במידה רבה מאוד	במידה רבה	במידה בינונית	במידה מועטה	במידה מועטה מאוד	באיזו מידה יש לך יכולת לשלב מימוניות וכישורי ליבה בקורס זה באופן עצמאי, ללא תמיכה של המוסד האקדמי?
☐	☐	☐	☐	☐	

האם בקורס זה יש או היה שילוב מיומנויות תעסוקתיות?

*

ענה על שאלה זו רק במידה שהתנאים הבאים מתקיימים:
'at question ' [G00Q12] Answer was כן' (האם מועבר על ידך כיום או שהועבר על ידך בעבר קורס לסטודנטים לתואר ראשון?)

יש לבחור אחת מהתשובות הבאות
אנא בחר/י באחת מהאפשרויות הבאות

כן ☐

לא ☐

מדוע לא שילבת בקורס זה מיומנויות תעסוקתיות?

ענה על שאלה זו רק במידה שהתנאים הבאים מתקיימים:
'at question ' [G00Q12] Answer was כן' (האם מועבר על ידך כיום או שהועבר על ידך בעבר קורס לסטודנטים לתואר ראשון?) / 'at question ' [G02Q15] Answer was לא' (האם בקורס זה יש או היה שילוב מיומנויות תעסוקתיות?)

אנא כתוב את תשובתך כאן:

אילו מיומנויות וכישורי ליבה שילבת בקורס זה?

ענה על שאלה זו רק במידה שהתנאים הבאים מתקיימים:
'at question ' [G00Q12] Answer was כן' (האם מועבר על ידך כיום או שהועבר על ידך בעבר קורס לסטודנטים לתואר ראשון?) / 'at question ' [G02Q15] Answer was כן' (האם בקורס זה יש או היה שילוב מיומנויות תעסוקתיות?)

אנא כתוב את תשובתך כאן:

אילו פעילויות הוראה או למידה תן/היו ייעודיות לשילוב מיומנויות וכישורי הליבה?

ענה על שאלה זו רק במידה שהתנאים הבאים מתקיימים:
'at question ' [G00Q12] Answer was כן' (האם מועבר על ידך כיום או שהועבר על ידך בעבר קורס לסטודנטים לתואר ראשון?) / 'at question ' [G02Q15] Answer was כן' (האם בקורס זה יש או היה שילוב מיומנויות תעסוקתיות?)

אנא כתוב את תשובתך כאן:

באילו כלי הערכה ומדידה השתמשת על מנת להעריך את מידת הסמעת המיומנויות וכישורי הליבה אצל הסטודנטים והסטודנטיות?

ענה על שאלה זו רק במידה שהתנאים הבאים מתקיימים:
'at question ' [G00Q12] Answer was כן' (האם מועבר על ידך כיום או שהועבר על ידך בעבר קורס לסטודנטים לתואר ראשון?) / 'at question ' [G02Q15] Answer was כן' (האם בקורס זה יש או היה שילוב מיומנויות תעסוקתיות?)

אנא כתוב את תשובתך כאן:

האם לדעתך שילוב המיומנויות וכישורי הליבה בקורס היה מוצלח? נא לפרט:

ענה על שאלה זו רק במידה שהתנאים הבאים מתקיימים:
'at question ' [G00Q12] Answer was כן' (האם מועבר על ידך כיום או שהועבר על ידך בעבר קורס לסטודנטים לתואר ראשון?) / 'at question ' [G02Q15] Answer was כן' (האם בקורס זה יש או היה שילוב מיומנויות תעסוקתיות?)

אנא כתוב את תשובתך כאן:

אתגרים והתמודדויות

בחייתם לקורס שענית עבורו בחלק הקודם: עד כמה כל אחד מהגורמים הבאים מהווה עבורך מגבלה בשילוב מיומנויות וכישורי ליבה בקורס זה?

*

ענה על שאלה זו רק במידה שהתנאים הבאים מתקיימים:
Answer was 'at question ' [G00Q12] (האם מועבר על ידך כיום או שהועבר על ידך בעבר קורס לסטודנטים לתואר ראשון?)

אנא בחר/י את התגובה המתאימה לכל פריט:

כלל לא מהווה מגבלה	מהווה מגבלה קטנה	מהווה מגבלה בינונית	מהווה מגבלה גדולה	מהווה מגבלה גדולה מאוד	
☐	☐	☐	☐	☐	מספר הסטודנטים בקורס
☐	☐	☐	☐	☐	הזמן העומד לרשותי בקורס
☐	☐	☐	☐	☐	הכשרה בתחום של הקניית מיומנויות וכישורי ליבה
☐	☐	☐	☐	☐	משאבים טכנולוגיים (תוכנות, עזרים טכנולוגיים)
☐	☐	☐	☐	☐	העומס האדמיניסטרטיבי שלי

האם יש אתגר משמעותי נוסף שעלול להקשות על שילוב מיומנויות וכישורי ליבה בקורס זה? נא לפרט:

ענה על שאלה זו רק במידה שהתנאים הבאים מתקיימים:
Answer was 'at question ' [G00Q12] (האם מועבר על ידך כיום או שהועבר על ידך בעבר קורס לסטודנטים לתואר ראשון?)

אנא כתוב את תשובתך כאן:

כלים ותמיכה לשילוב מיומנויות וכישורי ליבה

בחייתם לקורס שענית עבורו בחלקים הקודמים: עד כמה יש לך עניין לקבל מן המוסד האקדמי כל אחד מן הכלים הבאים לצורך הקניית מיומנויות וכישורי ליבה?

*

ענה על שאלה זו רק במידה שהתנאים הבאים מתקיימים:
Answer was 'at question ' [G00Q12] (האם מועבר על ידך כיום או שהועבר על ידך בעבר קורס לסטודנטים לתואר ראשון?)

אנא בחר/י את התגובה המתאימה לכל פריט:

כלל אין עניין	עניין מועט	עניין בינוני	עניין רב	עניין רב מאוד	
☐	☐	☐	☐	☐	סדנאות לשילוב מיומנויות וכישורי ליבה
☐	☐	☐	☐	☐	מערכי שיעור מוכנים להקניית מיומנויות תעסוקתיות
☐	☐	☐	☐	☐	ליווי אישי בתכנון ויישום של פעילויות להקניית מיומנויות וכישורי ליבה
☐	☐	☐	☐	☐	כלי הערכה ומדידה של הצלחת הקניית מיומנויות וכישורי ליבה
☐	☐	☐	☐	☐	תוספת של עוזרי הוראה
☐	☐	☐	☐	☐	התחשבות בהקניית מיומנויות וכישורי ליבה לצורך קידום אקדמי
☐	☐	☐	☐	☐	התחשבות בהקניית מיומנויות וכישורי ליבה לצורך העלאת שכר

האם יש כלים נוספים שיש לך עניין לקבל מן המוסד האקדמי לצורך הקניית מיומנויות וכישורי ליבה?

ענה על שאלה זו רק במידה שהתנאים הבאים מתקיימים:
Answer was 'at question ' [G00Q12] (האם מועבר על ידך כיום או שהועבר על ידך בעבר קורס לסטודנטים לתואר ראשון?)

אנא כתוב את תשובתך כאן:

עמדה כלפי שילוב מיומנויות וכישורי ליבה בקורסים אקדמיים

מה פידת ההסכמה או אי ההסכמה שלך עם כל אחת מהטענות הבאות *

אנא בחר/י את התגובה המתאימה לכל פריט:

חוסר הסכמה מוחלט	הסכמה מועטה	הסכמה במידה בינונית	הסכמה ניכרת	הסכמה מלאה	
☐	☐	☐	☐	☐	שילוב מיומנויות וכישורי ליבה בקורסים האקדמיים הוא חלק מתפקידי כמרצה
☐	☐	☐	☐	☐	הכנה לעולם התעסוקה צריכה להתבצע במסגרות נפרדות מהקורסים האקדמיים
☐	☐	☐	☐	☐	הקניית מיומנויות וכישורי ליבה פוגעת ברמה האקדמית של הקורס
☐	☐	☐	☐	☐	שילוב מיומנויות וכישורי ליבה בקורס מגביר את המוטיבציה של הסטודנטים ללמידה
☐	☐	☐	☐	☐	הוראה אקדמית איכותית מספיקה כדי להכין סטודנטים בצורה מלאה לעולם התעסוקה
☐	☐	☐	☐	☐	המוסד האקדמי שלי רואה חשיבות בהטמעת מיומנויות וכישורי ליבה בקורסים האקדמיים.
☐	☐	☐	☐	☐	יש לי עניין להשתלב בקהילה מקצועית של מוסדות אקדמיים לתמיכה בפיתוח מיומנויות תעסוקתיות



neaman.org.il