
למידה תוך שירות: מה אפשר ללמוד מהמרצים?



למידה תוך שירות: מה אפשר ללמוד מהמרצים?

ד"ר סיגל תפארת וד"ר אלי תימן

דוח המחקר נכתב בתמיכה ובמימון של המועצה להשכלה גבוהה.
הצעת המחקר: "קורסים של למידה תוך שירות: המלצות מרצים
לתכנון, ניהול והערכה", אושרה בפברואר 2019.
© כל הזכויות שמורות למרכז האקדמי רופין ולמועצה להשכלה
גבוהה
הרוצה לצטט רשאי לעשות זאת, בתנאי שיציין את המקור

דוח המחקר מוקדש למרצות ולמרצים ברופין הפועלים למען
הסטודנטים והקהילה, והשואפים כל הזמן לשפר את ההוראה
והלמידה.

תודה לשרון נסיס על ליווי תהליך העבודה, לעלויות מרקם על
עריכת הראיונות ולטובי בן-הרצל על הסיוע בעריכת גרפית.

**תודה מקרב לב לכל המרצות והמרצים אשר שיתפו אותנו
בחווייתיהם בהעברת קורסים של למידה תוך שירות.**

המרכז האקדמי רופין
היחידה לקידום ההוראה
עמק חפר 4025000 ישראל

Ruppin Academic Center
Emek Hefer 4025000 Israel

עמק חפר, 2020

תוכן עניינים

4	תקציר מנהלים
7	מבוא
9	מתודולוגיה
10	ממצאים
11	פרק 1: הקורס
12	מבנה
13	מאפיינים
15	מיון ושיבוץ
18	תיאוריה ופרקטיקה
19	עבודה מול הסטודנטים
24	תוצרים
26	הערכה
29	פרק 2: מקבלי השירות
30	בחירת הארגונים
32	עבודה מול הארגון
34	פרק 3: גופים מסייעים
35	עוזרי הוראה
36	מדריכים
37	עמותות וגופים ממשלתיים
39	פרק 4: המוסד האקדמי
43	פרק 5: המרצה
44	מאפייני המרצה
46	מוטיבציה
50	עומס
53	תגמול
56	פרק 6: תפוקות
57	עבור הסטודנטים
59	שירות לקהילה
61	דיון
62	אחרית דבר
63	מקורות ביבליוגרפיים
64	נספח מס' 1: שאלון כמותי
67	נספח מס' 2: ראיון חצי מובנה

תקציר מנהלים

מעורבות חברתית היא אחת המטרות החשובות בהשכלה הגבוהה. דרך אחת להשגת מטרה זו היא בהוראה המשלבת למידה אקדמית עם שירות לקהילה: "למידה תוך שירות". בתחום של למידה תוך שירות, חסר מידע יישומי בנושאי תכנון, הפעלה והערכה. לשם כך, נבחנו הקורסים של למידה תוך שירות המתקיימים במרכז האקדמי רופין. ארבעים ואחד מרצים ומרצות המלמדים קורסים של למידה תוך שירות ענו על שאלונים, ו-25 מהם השתתפו בראיונות חצי מובנים. ממצאי המחקר מספקים תובנות לגבי המוטיבציות, הקשיים ודרכי ההתמודדות של מרצים המיישמים למידה תוך שירות.

מתוך השאלונים והראיונות ניתן היה לזהות שני דפוסי קורסים מרכזיים של למידה תוך שירות. הדפוס הראשון (השכיח במיוחד בפקולטה למדעי החברה והקהילה) דומה ללמידה תוך שירות קלאסית, המשלבת למידה ושירות באופן שיויוני. הדפוס השני (השכיח במיוחד בפקולטה להנדסה) דומה יותר להתמחות. באופן כללי, הלמידה בקורסים אופיינה בכך שהיא פרקטית ויישומית, מדגישה רכישת מיומנויות לעבודה בשדה ונשענת על ידע שנרכש בקורסים קודמים. כמעט כל הקורסים במחקר היו קורסי חובה. מכיוון שקורסים של למידה תוך שירות תובעניים יותר מהרגיל, נראה היה שקשה לנהל אותם כקורסי בחירה. המרצים במחקר דיווחו על לחץ מתמיד להגדיל את הקבוצות, צעד הפוגע בלמידה של הסטודנטים ומעמיס על המרצה.

בקורסים שנבדקו, היה איזון בין מספר השעות שהסטודנטים השקיעו בשירות לקהילה ובלמידה אקדמית. אחד המאפיינים הבולטים שעלה בקורסים הוא הנחיית הסטודנטים, היוצרת יחסים אישיים קרובים יותר בין המרצה לסטודנטים. כאשר מתקיימת הנחיה קבוצתית, היא נוטה להיות בדפוס יחסית קבוע. הסטודנטים יושבים במעגל ומשתפים בחוויות שעוברות עליהם בשדה. סטודנטים אחרים מגיבים לחוויות האלה וכך גם המרצה, שיכולה להוסיף גם הקשרים תיאורטיים. מטרת המפגשים הללו היא לתמוך רגשית בסטודנטים ולסייע להם לקשר את הידע התיאורטי עם הידע הפרקטי. שאלה מרכזית שעלתה אצל המרצים היתה עד כמה לדחוף את הסטודנטים. האם לתת להם את כל האחריות לביצוע התהליך, או לדחוף אותם באופן יזום שלב אחר שלב?

לפי ממצאי השאלונים, במרבית הקורסים הסטודנטים נדרשו לכתוב עבודה בשילוב מקורות אקדמיים (73%), להשתתף באופן פעיל בשיעורים (71%), ולהציג בכתה (66%). מרכיבים פחות שכיחים היו כתיבת יומן (29%) ומבחן (15%). ההערכה על העבודה בשדה נעשתה במידה דומה על-ידי המרצה (61%) והממונה בשדה (58%). המרצים דיווחו על קושי אידאולוגי ופרקטי לכמת את הפעילות בשדה לכדי ציון.

הקהילות להם הסטודנטים סיפקו שירות כללי אוכלוסיות נזקקות (מהגרים, קשישים, נוער בסיכון; 46%), חברות עסקיות ועסקים קטנים (29%), עמותות וארגונים ללא כוונת רווח (10%) ואוכלוסיות אחרות (15%). חלק גדול מהמרוויגנים טען שעדיף שהסטודנטים יאתרו בעצמם את המקום בו יפעלו, כדי שתחושת האחריות שלהם תגבר. מספר מרצים דיווחו על קושי לאתר ארגונים מתאימים לצורכי הקורס. המרצים המליצו לפנות לארגונים קטנים וללא כוונת רווח. בראיונות דווח על כך שחלק מהארגונים לא משתפים פעולה עם הסטודנטים, לא מנחים אותם, נותנים להם תפקידים לא מלמדים, ולפעמים אפילו קוטעים את הקשר באמצע הקורס.

מרצים רבים ציינו את הצורך בעוזרי הוראה. לפי השאלונים, רק ל-22% מהמרצים היה עוזר הוראה בקורס. אלה שזכו לכך דיווחו על הקלה בעומס. המרצים ציינו גם צורך ברכז שיאתר את הארגונים עבור הסטודנטים בקורס. מדריכים מקצועיים בשדה נתפסו על-ידי המרצים כשלוחה של האקדמיה, כצלע חשובה במשולש מורה-מדריך-סטודנט, במיוחד במקצועות הטיפולים. מעורבות של גופים נוספים התקבלה ברגשות מעורבים. מחד, יש להם פוטנציאל לספק תמיכה ומשאבים, אך מאידך הם יכולים לפגוע בחופש האקדמי ובמרחב הפעולה. נראה היה כי קיימת תמיכה רבה בתוך סגלי הפקולטות, אך היו גם דיווחים על מקרים של חוסר גיבוי, כשההנהלה התייחסה לסטודנטים כאל לקוחות. הועלו המלצות לסייע למרצים ללמוד איך לנהל קורסים מסוג זה, וכן לסייע להם בגיוס כספים.

המרצים הם הציר המרכזי בקורסים של למידה תוך שירות. הם מחברים בין התיאוריה לפרקטיקה, בין הסטודנטים לבין הקהילה. הם מתכננים את הקורס, בוחרים את הארגונים, בונים את המטלות, מנהלים את תהליך העבודה ומעריכים את התוצרים. לאור זאת, המרוויגנים העלו רשימה ארוכה של מאפיינים רצויים למרצים בקורסים כאלה שכללו נסיון וידע, כישורים קוגניטיביים, כישורים רגשיים ואהבת התחום והקורס. כשהמרצים נשאלו מה התרומה העיקרית של הקורס עבורם, 29% ציינו את הסיפוק מליווי הסטודנטים בתהליך, 24% ציינו את החשיבות של יישום הידע המקצועי, 16% התייחסו לכך שהקורס נותן להם נגישות לשדה המקצועי, 16% נוספים התייחסו למשמעות שיש במתן שירות לקהילה, 11% ציינו את רמת הענין הגבוהה שלהם ואת הלימוד המתמיד שהקורס מאפשר להם, ו-5% ציינו שהקורס תורם להם מבחינה מחקרית.

לצד המוטיבציות המניעות את המרצים והמרצות ללמד בקורסים המשלבים למידה תוך שירות, ישנן גם התלבטויות. חלק מהמרוויגנים התייחסו לכך שהם היו מעדיפים ללמד קורס רגיל, ושהם מלמדים את הקורס הזה רק משום שהם חייבים לעשות זאת. חלק אחר דיווח על תחושה אמביוולנטית, כאשר מצד אחד קיים הרצון ללמד למידה משמעותית וערכית, אך מהצד השני קיים עומס גבוה. עשרים וששה אחוזים חשבו שהם משקיעים בקורס המשלב שירות לקהילה משך זמן דומה לזה או פחות מזה שהם משקיעים בקורסים אחרים. 36% דיווחו שהם משקיעים יותר זמן ו-38% דיווחו שהם משקיעים הרבה יותר זמן.

התחומים שדרשו הכי הרבה השקעה הם הערכה ובדיקת עבודות, פגישות עם צוותים, הכנה והעברה של השיעורים, טיפול בבעיות בשדה, קשר עם האחראיים בשדה, טיפול בבעיות בשדה ואיתור ארגונים מתאימים. מעבר לעומס המשימות, המרואיינים דיווחו גם על עומס רגשי שנוצר בשל שחיקה ובשל תחושת האחריות כלפי הסטודנטים והקהילה. במקביל לדיווחים על העומס המוגבר, היו גם דיווחים על תגמול לא מספק. בתגמול התייחסו המרצות והמרצים לשעות הוראה, תקציב לפעילויות ייחודיות, הכרה לשם קידום והערכה.

לפי תוצאות השאלון, המרצים והמרצות חשבו שהתרומות העיקריות עבור הסטודנטים היו יישום של ידע קודם (51%), רכישת ידע ומיומנויות חדשים (44%), ונתינה או חשיפה לאוכלוסיות נזקקות (5%). התרומות העיקריות של הסטודנטים לקהילה היו תמיכה (27%), פיתוח מוצר (32%), מתן ידע (24%) או תרומה אחרת (17%). כשהמרצים נשאלו מי נתרם יותר, הסטודנט או הקהילה, אף אחד מהם לא חשב שהקהילה נתרמת יותר. מחציתם חשבו שהסטודנט נתרם יותר במידה כזו או אחרת, ומחציתם חשבו שהסטודנט והקהילה נתרמים באותה המידה.

הנקודה המרכזית שעולה מהמחקר היא שקורסים של למידה תוך שירות נוטים להגיע לחוסר איזון בין העומס לבין התגמול. לכן, אם חשוב למוסדות אקדמיים להעלות את המוטיבציה של מרצות ומרצים ללמד קורסים כאלה, צריך לפעול להשבת האיזון. ראשית, יש להקטין את העומס או להגדיל את התגמול, על מנת שתיווצר תחושה של הוגנות. שנית, יש לשמור על העצמאות והחופש האקדמי של המרצים, כדי לאפשר להם ללמד באופן יצירתי ולהגביר את גורמי המוטיבציה הפנימיים. ללא צעדים כאלה, מרצים עלולים להישחק, להפסיק ללמד קורסים של למידה תוך שירות ולעבור ללמד קורסים סטנדרטיים. שמירה על האיזון תגביר את המוטיבציה והמעורבות של מרצים קיימים ותגביר את היכולת לגייס מרצים נוספים להוראת קורסים של למידה תוך שירות.

מבוא

רקע תיאורטי

למערכת האקדמית ישנם שלושה תפקידים מרכזיים: מחקר, הוראה ומעורבות חברתית. לאחרונה, גוברת ההכרה בחשיבותה של המעורבות החברתית בהשכלה הגבוהה (המועצה להשכלה גבוהה, 2013; Schuetze, 2012). אחת הדרכים לעודד מעורבות חברתית, היא ללמד קורסים המשלבים שירות בקהילה. קורסים כאלה מעודדים למידה חווייתית, פרקטית ומועילה. התועלת אינה רק עבור הסטודנטים, אלא גם עבור החברה. למידה המשלבת שירות בקהילה יכולה להתקיים במגוון רחב של תחומים (גולן, רוזנפלד ואור, 2017), אך היא נפוצה במיוחד בתחומי החינוך ומדעי החברה, בהם לומדים רבים מהסטודנטים לתואר ראשון (המועצה להשכלה גבוהה, 2017).

למידה תוך שירות (service learning) היא סוג של למידה חווייתית (experiential learning) שמשלבת למידה אקדמית עם שירות התנדבותי בקהילה. זוהי למידה הדדית ממנה יוצאים נשכרים גם מספקי השירות וגם מקבליהם (Sigmon, 1979). רוב ההגדרות של המושג 'למידה תוך שירות' דורשות קיום של שני מרכיבים: (1) למידה אקדמית, (2) שירות לקהילה.

ישנם כמה סוגים שונים של למידה תוך שירות (ציור מס' 1). ניתן לסדר אותם על רצף בו מצד ימין נמצאות הפעילויות המדגישות את הקהילה ומצד שמאל אלה המדגישות את הלמידה (Furco, 1996; Sigmon, 1994). בקצה הימני נמצאת התנדבות (volunteerism), פעילות המדגישה את התרומה לקהילה, והנהנה העיקרי ממנה הוא מקבל השירות בקהילה. בשירות לקהילה (community service) הדגש הוא עדיין ברובו על הקהילה, אך הסטודנטים מרוויחים מכך שהם לומדים איך השירות משפיע על חייהם של אחרים. למידה תוך שירות (service learning), בצורתה הקלאסית, מדגישה במידה שווה את הסטודנט והלמידה מחד, ואת מקבל השירות והתרומה הקהילתית מאידך. למידה בשדה (field education) מטרתה לקדם את השכלתו של הסטודנט בפעילות מחוץ לקמפוס הקשורה לתחום הלימוד שלו. בכך היא מדגישה את הסטודנט והלמידה יותר מאשר את מקבל השירות ואת התרומה לקהילה. התמחות (internship) היא הדוגמא הקיצונית ביותר בה הסטודנט פועל בקהילה מחוץ לקמפוס ותורם לה, אך עיקר הדגש הוא על הכשרתו (Furco, 1996; Sigmon, 1994).

תרומה לסטודנטים

תרומה לקהילה

התנדבות	שירות לקהילה	למידה תוך שירות	למידה בשדה	התמחות
פעילות המדגישה את התרומה לקהילה. הנהנה העיקרי ממנה הוא מקבל השירות בקהילה	פעילות המדגישה בעיקר את התרומה לקהילה, אך הסטודנט מרוויח מכך שהוא לומד איך השירות משפיע על חייהם של אחרים	פעילות המדגישה במידה שווה את הסטודנט והלמידה מחד, ואת מקבל השירות והתרומה הקהילתית מאידך	פעילות המדגישה בעיקר את הלמידה. מטרתה לקדם את השכלתו של הסטודנט בפעילות מחוץ לקמפוס הקשורה לתחום הלימוד שלו	פעילות המדגישה את הלמידה. הסטודנט פועל בקהילה מחוץ לקמפוס ותורם לה, אך עיקר הדגש הוא על הכשרתו

ציור מס' 1: סוגי למידה תוך שירות

כפי שניתן להבין, החלוקה לקטגוריות אלה אינה חד משמעית, וכך גם ההגדרה הכללית של למידה תוך שירות. מסיבה זו, ומתוך רצון לבחון את התופעה בכללותה, בחרנו להשתמש במחקר זה בהגדרה הרחבה: "מגוון פדגוגיות המקשרות שירות לקהילה עם למידה אקדמית תוך שהן מחזקות זו את זו" (Ehrlich, 1996, p. xi). בהתאם להגדרה זו, חקרנו כל פעילות המזכה את הסטודנט בקרייט אקדמי תוך שילוב שירות בקהילה, כלומר, את כל חמשת הסוגים של למידה תוך שירות.

ישנם חמישה גופים המעורבים בדרך-כלל בלמידה תוך שירות: הסטודנטים, המרצים, הנהלת המוסד האקדמי, הצוות במקום השירות ומקבלי השירות (Clayton, Bringle, & Morrison, 2010). רוב המחקרים בתחום נעשו על סטודנטים ובדקו איך השפיעה עליהם ההשתתפות בקורס. מחקרים אלה מצאו שהסטודנטים אכן משיגים תפוקות למידה כגון מחויבות חברתית, התפתחות אישית, הערכה כלפי גיוון תרבותי, אמפתיה ופתרון בעיות (Eylar, 1999; Felten & Clayton, 2011; Levesque-Bristol, Knapp, & Fisher, 2011; Lundy, 2007).

בישראל נערכו מחקרים על סטודנטים וכן נותחו תיאורי מקרה של קורסים משלבי עשייה (גולן ורזנפלד, 2005, 2015; גולן, רזנפלד ואור, 2017). מחקרים אלה כללו בדרך-כלל רק קורסי בחירה (גולן, רזנפלד ואור, 2017), ולא קורסי חובה המהווים מרכיב מהותי בהכשרה במסלולים כמו עבודה סוציאלית, סיעוד ופסיכולוגיה. ממחקרים אלה עלה, בין השאר, כי מרצים רבים חווים קשיים בקיום קורסים משלבי עשייה לאורך זמן. ליווי הסטודנטים דורש מהם זמן רב מזה הנדרש בקורסים סטנדרטיים, ופעילותם החברתית אינה מוערכת ולא תורמת לקידומם (גולן, רזנפלד ואור, 2017). עולה השאלה, אם כן, מה ניתן לעשות ברמת הקורס והמוסד כדי לעודד את המרצים להמשיך ולקיים פעילויות כאלה, ואף להרחיבן.

המחקר הנוכחי בחן מספר שאלות מחקר על סמך נסיונם של המרצים במרכז האקדמי רופין, מוסד בעל מסורת מגוונת וארוכה של למידה תוך שירות. השאלות העיקריות הן:

1. מהן המוטיבציות של המרצים, ואיך ניתן לחזק אותן?
2. מהן ההמלצות של המרצים לתכנון וניהול הקורסים?
3. באילו קשיים ייחודיים נתקלים המרצים בלמידה תוך שירות?
4. מהן דרכי ההתמודדות של המרצים עם הקשיים הללו?

רציונל

למידה תוך שירות משלבת שלושה יעדים חשובים של ההשכלה הגבוהה (Jacoby, 2009). ראשית, למידה זו מעודדת את הסטודנט ללמוד באופן אקטיבי ברמת מעורבות גבוהה. שנית, סגנון למידה זה מאפשר השגת תפוקות למידה יישומיות ומורכבות. שלישית, למידה זו מעודדת מעורבות ותרומה חברתית. מטרת המחקר הנוכחי למפות את הדרכים המיטיביות לתכנון וביצוע למידה תוך שירות באקדמיה בישראל. יש בכך צורך מכיוון שללמידה תוך שירות יכולות להיות גם השלכות שליליות ברמת הסטודנט (Deeley, 2010), הקהילה (Eby, 1998) והמרצים (Abes, Jackson, & Jones, 2002). יש, לכן, מקום ללמוד מנסיונם של מרצים שהתמודדו בעבר עם קשיים שכאלה.

חוסר ידע הוא אחת הסיבות המרכזיות לכך שמרצים נמנעים מלמידה תוך שירות (Abes et al., 2002). בניגוד לספרות הענפה המתמקדת בסטודנטים הלומדים תוך שירות, קיים מחסור במחקרים יישומיים היכולים לסייע למרצה לתכנן ולנהל טוב יותר קורסים כאלה (Willems & Gonzalez-DeHass, 2012). מטרת המחקר הנוכחי לספק למרצים בקורסים המשלבים למידה תוך שירות, ידע מעשי המותאם לאקדמיה ולקהילה בישראל.

למחקר הנוכחי יש מספר תרומות ייחודיות. ראשית, הוא אינו מבוסס על ניתוח מקרה (קורס) בודד, אלא על עשרות קורסים מדיסציפלינות שונות. שנית, הדגש במחקר הוא פדגוגי, ומכוון לסייע למרצים ומוסדות המעוניינים לבנות ולהפעיל קורסים של למידה תוך שירות. שלישית, הדגש במחקר הוא על המרצים ועל תהליך ההוראה הייחודי בקורסים שכאלה. זאת בניגוד לרוב המחקרים בתחום החוקרים את הסטודנטים. רביעית, המחקר בודק את כלל המרצים במכללה ישראלית אחת העושים שימוש בלמידה תוך שירות בקהילה. בזאת הוא מאפשר בחינה של יחסי גומלין בין המרצים לבין עצמם וכן בין המרצים לבין המוסד, כל זאת בהקשר הישראלי.

מתודולוגיה

משתתפים

במחקר השתתפו מרצים מהמרכז האקדמי רופין אשר קיימו קורס המזכה את הסטודנט בקרדיט אקדמי תוך שירות בקהילה, בשלוש השנים האחרונות. ברופין לומדים מעל ל-4,500 סטודנטים ב-19 תכניות לתוארי בוגר ומוסמך. המרצים המתאימים נבחרו על סמך שיחות עם ראשי המחלקות וראש התכנית למעורבות חברתית וכן בתגובה להזמנה להשתתף במחקר שנשלחה לכל חברי הסגל. נערכה פנייה אישית אל 73 מרצים ומרצות שמלמדים 50 קורסים העונים על ההגדרה של למידה תוך שירות. מתוך ה-41,73 (56%) ענו על שאלון המחקר, 71% מתוכם היו נשים. רוב העונים, עשרים ושלושה מרצים ומרצות, היו מהפקולטה למדעי החברה והקהילה (9) מהמחלקה למדעי ההתנהגות, 6 מהמחלקה לעבודה סוציאלית, 2 מהמחלקה לסייעות ו-6 מתכניות מתקדמות). תשעה מרצים ומרצות היו מהפקולטה לכלכלה ומנהל-עסקים (פרט לאחד, כולם מהמחלקה למנהל עסקים). תשעה נוספים היו מהפקולטה להנדסה (4 מהנדסת חשמל, 4 מהנדסת תעשייה וניהול ואחד מהנדסת מחשבים). לא נמצאו קורסים המשלבים שירות לקהילה בפקולטה למדעי הים ולכן לא נעשתה פנייה אל המרצים מהפקולטה הזו.

מהלך וכלים

המרצים מילאו שאלון סגור (ראו נספח מס' 1) שמטרתו איסוף מידע תיאורי על הקורס. המידע כלל את שם המרצה, שם הקורס, פקולטה, מחלקה, מספר הסטודנטים בקורס, קיומה של עוזרת הוראה, האוכלוסיה הנתרמת מהפעילות והתרומה המרכזית לאוכלוסיה זו, לסטודנטים ולמרצים עצמם.

האיזון בין הלמידה האקדמית לבין התרומה לקהילה נמדד בשלוש שאלות. (א) "מי לדעתך נתרם יותר מהפעילות/קורס? הסטודנט או הקהילה?" 1 = הסטודנט הרבה יותר, 2 = הסטודנט יותר, 3 = הסטודנט מעט יותר, 4 = הסטודנט והקהילה באותה המידה, 5 = הקהילה מעט יותר, 6 = הקהילה יותר, 7 = הקהילה הרבה יותר. (ב) "אם היית צריכה להפריד בין שתי התפוקות הבאות (תרומה לקהילה ולמידה אקדמית), כמה שעות להערכתך משקיע הסטודנט בכל תפוקה במהלך שבוע (בלמידה בקמפוס ומחוצה לו)? (ג) "מה התיאור המתאים ביותר לקורס?" 1 = התנדבות, 2 = שירות לקהילה, 3 = volunteerism, 4 = service-learning, 5 = field education, 6 = internship.

כדי להבין את אופי הקורסים, כל מרצה העריכה את המידה בה מתקיימים תהליכים של רפלקציה, אינטגרציה פעילה בין התיאוריה

לשדה, חשיבה יישומית וקריאה אקדמית במהלך השיעורים ובעבודה הסופית (0 = לא יודעת, 1 = כלל לא, 2 = במידה מעטה ביותר, 3 = במידה מעטה, 4 = במידה רבה, 5 = במידה רבה מאוד). המרצה סימנה גם את כל המרכיבים הקיימים בקורס (מבחן, עבודה ללא שילוב מקורות, עבודה בשילוב מקורות אקדמיים, עבודה בשילוב מקורות מקצועיים, השתתפות פעילה בשיעורים, הצגה בכתה, יומן, רפלקציה, הערכה של הממונה בשדה, הערכה של המרצה לעבודה בשדה, אחר).

לבסוף, המרצה העריכה את מידת ההשקעה שלה במשימות שונות, לדוגמא: איתור מקומות לפעילות, קשר עם האחראיים בשדה, ניהול השיעורים, ובדיקת עבודות (0 = לא יודעת, 1 = כלל לא, 2 = במידה מעטה ביותר, 3 = במידה מעטה, 4 = במידה רבה, 5 = במידה רבה מאוד). המרצה נתבקשה גם להשוות את כמות הזמן שהיא משקיעה בקורס של למידה תוך שירות עם הזמן שהיא משקיעה בקורס אחר עם אותן נקודות זכות (1 = הרבה פחות, 2 = פחות, 3 = אותו הדבר, 4 = יותר, 5 = הרבה יותר).

בסיום השאלון, המרצה נשאלה אם תהיה מוכנה להתראיין להמשך המחקר. מתוך 41 המרצים והמרצות שענו על השאלון, 34 הסכימו להתראיין, מתוכם רואיינו 25 איש ואשה. מהפקולטה למדעי החברה והקהילה רואיינו 12 מרצים, מהפקולטה לכלכלה ומנהל עסקים שבעה מרצים ומהמחלקה להנדסה ששה. הראיונות התקיימו בפורמט חצי-מובנה (ראו נספח מס' 2). לאחר הסבר וחתומה על טופס הסכמה, המרצים נשאלו כ-10 שאלות פתוחות. והתבקשו להרחיב ולתת דוגמאות. שאלת הפתיחה היתה: "ספרי לנו על הקורס שלך, תוך דגש על המרכיבים הייחודיים של למידה תוך שירות". מכאן, הראיון התפתח לפי אופי התשובות שהתקבלו. שאלות שנשאלו תדיר היו: "מתוך נסיוןך בקורס, מהם הקשיים שעלו בעבר? איך את מתמודדת עם כל אחד מהם?", "מהן המוטיבציות שלך לקיים את הקורס הזה?", "מה עוזר לך לנהל את הקורס?", "בעולם אידאלי, מה היית משנה?", "אם היית רוצה לעשות קורס דומה לזה, מה היית ממליצה לי?". משך הראיון היה כ-40 דקות.

הראיונות תומללו באופן מלא וקודדו לפי גישת התאוריה המעוגנת בשדה (Grounded theory; Glaser & Strauss, 1967). תחילה, כל ראיון נקרא והתמוות בתוכו קודדו. לאחר מכן נערכה רשימה של מתא-תמוות החוזרות על עצמן כמו 'גודל הקבוצה', או 'עומס רגשי'. לבסוף, זוהו היחסים בין תמוות ספציפיות ליצירת מתא-קטגוריות.

ממצאים

וגופים ממשלתיים. את הפרק הרביעי נקדיש לתפקיד **המוסד האקדמי** בקורסים של למידה תוך שירות. הפרק החמישי יתמקד **במרצים**: מה המוטיבציות שלהם, מהם גורמי העומס איתם הם מתמודדים, מה מקורות התגמול החשובים עבורם. הפרק השישי והאחרון יוקדש **לתפוקות** של הקורס, גם עבור הסטודנטים וגם עבור הקהילה.

בחלק זה נציג במשולב את הממצאים של שאלון המחקר ושל הראיונות. בפרק הראשון, והארוך ביותר, נדון **בקורס** עצמו: מבנה הקורס, מאפייניו, העבודה מול הסטודנטים, שילוב תיאוריה ופרקטיקה, תוצרי הקורס ודרכי ההערכה. בפרק השני נדון **במקבלי השירותים**: בחירת הארגונים והעבודה מול מקבלי השירותים. הפרק השלישי יעסוק **בגופים ואנשים המסייעים** למרצה ולקורס כמו עוזרי הוראה, מדריכים חיצוניים, עמותות



פרק 1:

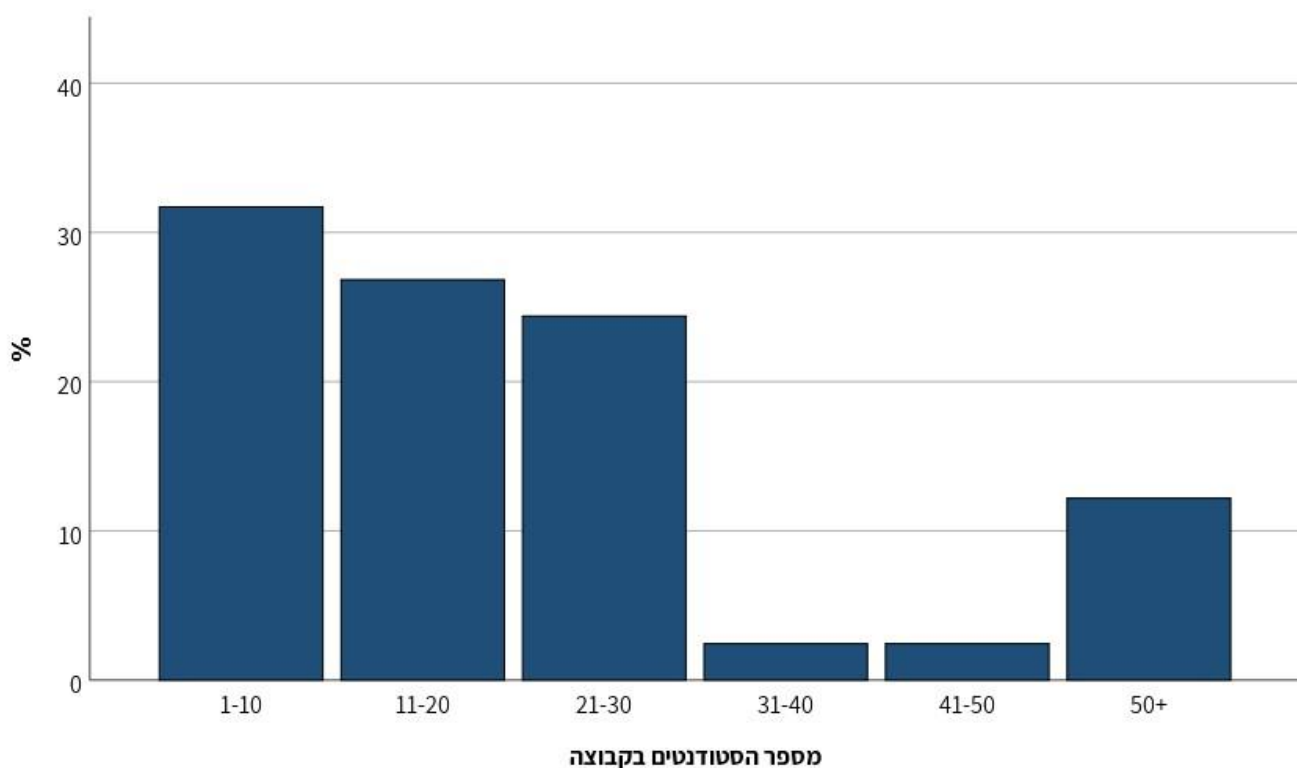
הקורס



מבנה

מרבית הקורסים אליהם התייחסו המרצים (61%) היו קורסים מסכמים מסוג פרקטיקום או פרוייקט גמר. בפקולטה להנדסה, כל הקורסים המשלבים למידה תוך שירות היו פרוייקטי גמר. רוב הקורסים היו מיועדים לקבוצות קטנות (ראו גרף מס' 1). מספר

הסטודנטים החציוני היה 11-20 סטודנטים. יש לציין שריבוי התשובות של 1-10 נבע מכך שמרצים שמנחים צוותים קטנים של פרקטיקום או פרוייקט גמר התייחסו לצוות כאל יחידת המדידה. מעניין לשים לב גם לכך שהיו חמישה מרצים ומרצות (12%) ששילבו שירות לקהילה בקורס של 50 סטודנטים ומעלה.



גרף מס' 1: מספר הסטודנטים בקבוצה

לא זוכרת בדיוק בסמסטר הראשון, תוך כדי זה הם צריכים לקרוא מאמרים רלוונטיים ולהציג מאמרים בכיתה שיחזקו את הידע שלהם. גם עם דוגמאות מכל מיני פרויקטים ומכל מיני מודלים. זאת אומרת באמת שתשב אצלם תשתית ידע טובה איך לעשות את זה. ובהמשך אין יותר באותו סמסטר, או כמעט ואין מפגשים כיתתיים. יש מפגשים של הנחייה איתי. ולקראת סוף הסמסטר הסטודנטים בקבוצות צריכים להציג הצעה לפרויקט אחרי שהם יושבים איתי ומתלבטים ואני צריכה לאשר את הפרויקט וכן הלאה.

הם מציגים את ההצעה בפני הכיתה, שומעים משוב מהכיתה לגבי הרעיונות שלהם, מקבלים הרבה מאד רעיונות נוספים ומקבלים גם ביקורת. ובעצם בהמשך הם צריכים לצאת לדרך כדי ליישם את הפרויקט.

והסמסטר השני ממשיך בדרך כלל באמת במפגשים הנחייתיים, אחת לשבועיים או אחת לשלושה עם כל קבוצה, לראות איך היא

מתוך השאלונים והראיונות ניתן היה לזהות שני דפוסים מרכזיים של למידה תוך שירות. הדפוס הראשון דומה ללמידה תוך שירות קלאסי, לפי החלוקה של פורקו (Furco, 1996). הדפוס השני דומה יותר להתמחות, ולפעמים אף קיצוני יותר ממנו. בדפוס הראשון, של למידה תוך שירות קלאסי, הקורסים כללו הדרכה קבוצתית ואישית. הסטודנטים שירתו את הקהילה דרך עבודה טיפולית או חברתית. בקורסים כאלה היה קשר מתמשך לאורך סמסטר או שניים עם הקהילה והסטודנטים פעלו בשדה למשך מרבית הקורס. קורסים כאלה היו שכיחים במיוחד בפקולטה למדעי החברה והקהילה.

הקורס בנוי ממספר שיעורים בסמסטר הראשון שאני נותנת להם תשתיות ידע. ידע כללי ורחב בתחום. מודלים שונים, תפיסות וכל הדברים האלה. ואז אני חושבת שזה חמישה או שישה מפגשים, אני

בעבודה זו ננסה להציג את האלמנטים המשותפים מעבר לפקולטות השונות. יחד עם זאת, לעיתים נדגיש אספקטים הייחודיים לאחת הפקולטות או המחלקות.

מאפיינים

מתוך הראיונות והשאלונים, עלו כמה מאפיינים משותפים לקורסים המשלבים למידה תוך שירות. מבחינת מטרות הלמידה, הלמידה היא יותר פרקטית ויישומית מאשר בקורסים סטנדרטיים. זו למידה שמדגישה רכישת מיומנויות לעבודה בשדה ונשענת על ידע שנרכש בקורסים קודמים.

כי אני חושבת במיוחד בבית ספר למנהל עסקים, זה העסקים, הם עושים עסקים, ואני חושבת, והסטודנטים שלנו גם אומרים את זה, שפתאום הם לקחו כל מה שהם למדו בכל מיני קורסים. כאילו גם אם זה בניית מודל עסקי ובניין כוח רווח והפסד, והם עושים את הכל על אמת, ועל הצורך כדי למצוא איך לייצר ואיפה לייצר וקשר עם המפעלים, ולעמוד ולמכור, שיווק ופרסום. כאילו כל אחד מהקורסים באיזשהו מקום בא לידי ביטוי בעשייה הזאת.

מטרה שניה היא לייצר תנאים המאפשרים גם לסטודנטים וגם לקהילה להיתרם מהקשר והתהליך.

אז בעיני יש כאן באמת את המוטיבים המרכזיים שככה אני יודעת שהכוונה בפרויקטים שבעשייה חברתית יבואו לידי ביטוי, שזה החיבור, שזה התרומה, תרומה הדדית, אני בכוונה לא אומרת רק לבעל העסק, אני חושבת שהם נתרמים לא פחות הסטודנטים.

הקורסים מאופיינים גם על-ידי דרך הלמידה, שגם היא אינה סטנדרטית. בקורסים הללו הלמידה היא פחות פרונטלית, והסטודנטים לומדים מתוך עשייה.

יש את החלק האקדמי. השיעורים בנויים על זה שיש בהם חלק פרונטלי וחלק של עבודה צוותית. הם לומדים מודלים ולומדים תאוריות ובעצם אנחנו מראים להם את הזיקה בין החלק התאורטי לחלק המעשי. זאת אומרת שבעצם אנחנו לומדים מודל ואומרים להם איך הוא יכול לבוא לידי ביטוי... דברים מהסוג הזה. אין ספק שיש פה הרבה "learning by doing", כי לפעמים הם מתקדמים לפני שאני מלמדת מודל.

דרך הלמידה היא שונה גם בכך שהסטודנטים נדרשים לקחת על עצמם אחריות רבה יותר. עם מעבר האחריות לסטודנט, תפקיד המרצה הוא להנחות את הסטודנט בתוך התהליך.

ההבדל המרכזי בין פרויקט ובין קורס רגיל, זה שבפרויקט אנחנו מנסים, וזה גם המסר שאנחנו מנסים להעביר להם, אנחנו הופכים

מתקדמת. לקראת הסוף הם מקבלים איזושהי תשתית נוספת איך לשווק פרויקט או איך להציג פרויקט בצורה אפקטיבית. ובשיעור האחרון הם מציגים את הפרויקטים בפני תלמידים של שנה א', ובפני הסגל. ובסוף גם מגישים עבודה שמסכמת בעצם את הפרויקט ואת התהליך שהם עברו, וגם רפלקציה על התובנות שלהם מכל העניין. כמובן תוך הסתמכות על מקורות ספרותיים וכן הלאה. זאת אומרת כדי לתת לזה איזשהו עוגן שהוא אקדמי. אבל זה בעצם הקורס העיקרי אם לא היחיד שהם פשוט יוצאים לשדה.

למשל אחת הסטודנטיות היא גננת, והיא זיהתה צורך שפתאום יש ילדים שהם מבקשי מקלט בגני הילדים, ולגננות אין שום מושג איך לטפל בהם. אז היא יזמה איזושהי התערבות בקרב הגננות כדי לעזור להם להיות קצת יותר מוכשרות לטפל בילדי הגנים. לסטודנט אחר יש איזו חברה למשלחות דיאלוג של סטודנטים בחוץ לארץ, והוא רצה לפתח קורס לדיאלוג רב תרבותי בתוך הקבוצות שנוסעות לחוץ לארץ, כי יצאו סטודנטים מכל מיני אוניברסיטאות ולא היה קשר ביניהם, מרקעים שונים, אז הוא יצר איזשהו פורמט וניסה אותו, עשה פיילוט על הסיפור הזה.

הדפוס השני הוא של קורסים דמויי התמחות. לעיתים הקורסים האלה הם אף קיצוניים יותר מקורסים מסוג התמחות, מכיוון שהתרומה של הסטודנטים לקהילה יכולה להיעשות תוך קשר פיזי מינימלי עם השדה. הסטודנטים בקורסים האלה מבצעים פרויקט עסקי כלשהו בשדה בדומה לסטאז'. קורסים כאלה שכיחים יותר בפקולטה להנדסה.

בפרויקט מול חברה קיימת את מגיעה לעמותה או לארגון או לחברה, לומדת אותם, מנסה להבין את הבעיות או האתגרים שיש שם. דברים שפועלים מתחת לאיזה אופטימום שהגדירו לעצמם. לרוב משתמשים בתוך החברה מנסים לכוון את הסטודנטים לכיוון ששם הם חושבים שתהיה התרומה הכי גדולה של הסטודנטים.

עמותת "כפר סבא רעננה אוהבת חיות", הייתה שם קבוצה של סטודנטים שהקימה מערכת מידע פלוס אפליקציה, ואפילו זה עלה לחדשות והיה על זה כתבה וראיינו אותם ברדיו, כי הם היו בין הראשונים שחשבו על הרעיון שאני נגיד הולכת ברחוב ואני רואה כלב פצוע, אני יכולה לצלם אותו ודרך האפליקציה לעשות upload לאחד הארגונים האלה של תנו לחיות לחיות, ואז הם כאילו באים והם יכולים לקחת את הכלב הזה אליהם.

בניגוד לקורסים הקלאסיים של למידה תוך שירות, בקורסים האלה מסוג התמחות, הקשר עם השדה יכול להיות מצומצם, ולפעמים גם ללא יציאה פיזית לשדה.

עכשיו, את הפרויקטים בדרך כלל עושים או מהבית, מיעוטם צריכים לגשת לחברה כדי לעבוד, היום אתה לא צריך להיות פיזית בחברה כדי להריץ את הפרויקט.

היו מקרים בהם קורס המשלב שירות לקהילה הוצע כקורס בחירה ונסגר.

ואני חושב שהסיבה שהפסיקו עם זה זה מיעוט נרשמים. וזה נראה לי משהו שהוא בעיקר שיווקי, או... אידאלי יתכן לנו מספיק מקומות כאלה שנוכל להכריח סטודנטים לעשות את זה. כי הרי הסטודנט הוא רוצה לעשות את זה אבל הוא לא מצליח להביא את עצמו לעשות את זה, כי זה יותר קשה מלעשות קורס בחירה. אבל הוא ישמח אם יכריחו אותו לעשות את זה. אבל אי אפשר להכריח חלק וחלק לא, אז מה עושים? אז לא מכריחים אף אחד ואז אין נרשמים.

מועד ומשך

רוב הקורסים הם קורסים הנמשכים לאורך השנה כולה. יחד עם זאת, יש שהרגישו שדווקא בקורס הנמשך סמסטר אחד, האינטנסיביות יכולה לתרום לחוויה, למרות העומס שזה מפעיל על הסטודנטים ועל המרצה לסיים פרויקט בתוך סמסטר אחד.

הקושי העיקרי שגם הם מדווחים עליו, זו החוויה שאין מספיק זמן. אין מספיק זמן לעבוד ואין מספיק זמן לפרויקט. ומצד שני אני אומרת שכרגע זה אילוץ כי זה קורס סמסטריאלי, אפשר היה לחשוב לעשות אותו שנתי, אבל בגלל שבאמצע יש תקופת מבחנים אני ממש חוששת שזה היה מתמסמס. זאת אומרת אם הם היו במשך איזה חודשיים או שלושה מתנתקים ואז לחזור זה... לא יודעת, זה כבר היה מאבד את ה... אז אני לא לוחצת, למרות שטכנית זה אפשרי, כי זה קורס של ארבע נקודות זכות והיינו יכולים לחלק את זה לשתיים ושתיים ולעשות את זה קורס שנתי. אבל אני מרגישה שיש משהו באינטנסיביות ובלהט הזה שכן... אבל אני לא סגורה על זה. אבל זה קושי, הקושי הוא עומס מאד גדול עליהם ועלי בפרק זמן קצר יחסית.

התייחסויות אחרות למועד הקורס והמטלות שבו עסקו בתזמון מול חופשת פסח או סוף השנה העסקית.

ואפרופו עוד טיפ קטן, זה מתוזמן לי טוב על החיים כי זה יוצא לפני הפסח... אז אני בודק שהם עושים את הפסח כזה וחוזרים להגביר. אז אני נותן להם שבוע לפני ושבוע אחרי ויש להם את הפסח, ויש להם חודש ממש לעשות את זה. אז כן להקדיש ולתת לזה את הזמן.

המרצים חייבים גם לקחת בחשבון את תזמון החלק המעשי עם לוח הזמנים של הארגון.

אם יש עיכוב בפרויקט הגמר, הכי נוח להם לראיין בתקופה שבין הסמסטרים, כי אין להם הרבה בחינות. לפעמים זה נופל בממשק בין סוף שנה ותחילת שנה. זה ספירת מלאי, סגירת דוחות שנתיים. ארגונים בטרפת ולא תמיד מתאים להם שיבואו לראיין להם עובדים בשלב הזה.

את המשוואה. אם בקורס רגיל עומד המרצה ומספר להם את הסיפורים שצריך לספר להם, התרגילים, ומתחיל לשאול אותם שאלות והם עונים ובזה מסיימים את הפרשה. בפרויקט התרגיל הפוך. בפרויקט זה התפקיד שלכם לבוא עם השאלות. כלומר אנחנו סימנו לכם מטרה, סימנו לכם שאנחנו מבקשים שתיבנו פרויקט של בית חכם. היום כלנו אוהבים להתעסק עם הבית החכם. יופי, והמטרה שלו זה לשלוט על איזשהו משהו שמה. מה הדבר הזה אומר? מה השאלות שאתם צריכים לשאול? מה האתגרים? אני מצפה מכם שתבואו אלי עם שאלון, דבר ראשון. ... הרעיון הוא שהאחריות מרגע זה והלאה איך יראה הפרויקט ואיך הוא יתנהל, ההצלחה שלו, היא עברה אליכם. אני כאן כדי לנסות לעזור לכם להסיר מכשולים. אוקיי?

עכשיו... לעיתים קרובות שהם באים עם שאלות טכניות אני לא מסוגל להיכנס לתחומים שהם נמצאים בהם, ומה שאני יכול לעזור להם זה בואו נראה ביחד איך אנחנו מוצאים את התשובה. בואו נראה איך אנחנו מוצאים את התשובות ובואו נראה איך אנחנו מתמודדים עם הבעיות. אבל אין לי את התשובות להגיד לכם. ובהתחלה זה קצת מפתיע אותם, כי הם היו רגילים והיו מבינים, הולכים למרצים והמרצה עונה, ולמרצה יש את התשובה. עכשיו לא רק שאין לי את התשובות אלא גם את השאלות אני מצפה מכם. והקטע הזה של יוזמה של אתם צריכים לנהל את העסק בדחיפה, זה קטע מאד מהותי שככה מתנהל פרויקט. וככה הוא מתנהל גם בתעשייה. אז זה אחד המסרים המרכזיים שאנחנו מעבירים להם.

בחירה או חובה

ברופין, כמעט כל הקורסים המשלבים למידה תוך שירות הם קורסי חובה. הקורסים הם קורסים תובעניים, ולמרות שהם מעניקים כלים מקצועיים לסטודנטים, נראה שהם לא היו בוחרים בהם, אם זה היה תלוי בהם. את הרווח מהקורס הם מבינים לעיתים רק בסיום הקורס.

הם לא בוחרים בזה. ואם הייתי נותנת להם שיבחרו בזה, אף אחד לא היה בוחר בזה. הסטודנטים לא רוצים להתנדב ולא רוצים לעבוד עם קשישים. הם מבינים רק בסוף את החשיבות של מה שהם עשו. אני יכולה לתת לך דוגמא של סטודנטית שממש לא התחברה לקורס כל השנה. עכשיו היא בסמינר שלי, ושבוע שעבר היא אומרת לי "את יודעת שרק אתמול נפל לי האסימון מה הקורס הזה עשה בשבילי", היא אומרת לי, "כי פגשתי במקרה את הבן של המתועדת שלנו והוא סיפר לי מה זה עשה עבור אמא שלו, ואמא שלי עשיתי משהו טוב בחיים". שנה אחרי. את מבינה? ואז הסטודנטית שעשתה איתה את התייעוד הזה היא אומרת לי, "כן, אני רוצה להראות לך, זה מה שכתבתי בפייסבוק", ואני לא ידעתי את זה. היא כתבה בפייסבוק שהיא כל יום נוסעת באוטובוס, כנראה בכפר יונה, כנראה שהאוטובוס מסתובב כזה, ואיכשהו האוטובוס חולף על פני הבית של המתועדת משנה שעברה, וכנראה שהמתועדת יושבת על המרפסת, אז היא אומרת "אני רואה אותה כל יום ואני מבינה מה עשיתי". ואז היא שמה את זה בפייסבוק לחברים שלה ולמשפחה. ואני לא ידעתי, אז אני רואה שהסטודנטים נופל להם האסימון.

מעייף. אני בשלב מסוים גם בשנה אני מרגישה נחנקת. שזה לא פשוט, בעיקר בשלבים שבהם יש הרבה בעיות בשדה אצל סטודנטים ולפעמים זה בעיות גדולות ולפעמים זה בעיות קטנות, אבל זה בעיות שמחייבות אותי להתייחס.

זה מצוי, לפעמים זה מעייף, לפעמים גם בא לי להגיד "אוקיי", בואי נעצור וקצת ננשום", ואז בדיוק מגיע חופש פסח ואז אני בדיוק... כאילו עושה את האוורור הזה. כי באמת להמשיך באותה אינטנסיביות עם גודל כזה של סטודנטים, אני חוששת שכן, עם הזמן זה עלול לגרום לשחיקה. אני לא שם, אני עדיין לא שם, אבל אני חוששת שעוד שנה או עוד שנתיים אני אהיה שם ואז אין דרך חזרה. להגיע למצב כזה הוא לא בריא.

נראה שרוב המרצים מתייחסים לגודל הכתה כאל דבר נתון. אבל מרצים אחרים טוענים שבגלל העומס הגדול, על המרצה להיות אסרטיבית, לעמוד בפרץ ולמנוע מצב בו הקבוצות גדולות מדי.

קודם כל הדבר הראשון, לכל מרצה שירצה לעשות דבר כזה, צריך להיערך לזה שמדובר בקורס שדורש פי ארבע שעות מקורס רגיל. ולכן אני למדתי להיות אסרטיבית. במקום שיהיה לי קורס של חמישים איש כמו שבדרך כלל, או שיהיה לי קורס של שבעים או אפילו של שלושים, אני דורשת שיהיו לי קבוצות קטנות, כי אני לא יכולה בעצם לעקוב אחרי הסטודנטים בשדה אם זה לא קבוצות קטנות. אני צריכה בשיעור לעשות סבב ולשמוע מהם וגם לעשות פגישות אישיות איתם. אז הדבר הראשון שהייתי אומרת למרצים שרוצים לעשות קורס כזה וגם למוסד, שקורסים כאלה צריכים להיות קטנים... ואם מנסים לדחוף לי יותר סטודנטים לקבוצה אני לא מוכנה, פשוט לא מסוגלת לנהל קורס כזה עם עשרים סטודנטים בקבוצה. אני... כאילו מרצה צריך לשים גבול.

המראויינים דיברו על הצורך לשים גבול אקטיבי מול ניסיונות מערכתיים להגדיל את גודל הקבוצות.

עכשיו שאלת על מה עוזר ומה יכול לעזור ומה יכול לקדם. אני באמת באמת חושבת שצריך... הקורסים האלה צריכים לקבל איזושהי משבצת אחרת, איזה שהם הגדרות אחרות. זה נורא מתסכל שבסוף אתה נכנס לאיזשהו סד של... למשל פתאום הפעילו עלי נורא לחץ להגדיל את מספר המשתתפות. ואני בחוצפתי אמרתי "או שאתם משאירים את זה ככה או שתסגרו את הקורס". אני לא אלמד את הקורס הזה עם שישים איש. זה לא יעזור, זה לא יהיה מה שזה.

מיון ושיבוץ

מכיוון שרוב הקורסים הם קורסי חובה, הם לא כוללים בדרך-כלל תהליך מיון. אבל ישנם גם כמה קורסי בחירה בהם קיים תהליך מיון או קורסי חובה בהם הסטודנט צריך להשתבץ לאחד המסלולים. בקורסים האלה יש לפעמים תהליך מיון המבוסס על קריטריונים



גודל קבוצה

אחד הקשיים הבולטים שעלו בקורסים קבוצתיים, הוא גודל הקבוצה. המרצים חשים שקיים לחץ מתמיד להגדיל את הקבוצות עוד ועוד. בגלל האופי המיוחד של הקורס, הקבוצה הגדולה פוגעת בלמידה של הסטודנטים וגם מעמיסה מאוד על המרצה.

נראה לי שמה שאנחנו הכי מתמודדות איתו זה אילוץ שהקבוצה היא קצת גדולה מדי. הקבוצה היא עשרים ושלושה סטודנטים, ואני חושבת שזה לא מספר אידאלי. היא לא צריכה להיות קטנה מדי, אבל חמש עשרה זה נראה לי יותר טוב, כי בגלל שיש כל כך הרבה קשר אישי ובגלל שמביאים דילמות מהשטח. זה לא שאני עומדת... לפעמים אני גם עומדת ומרצה, אבל יש הרבה דברים שהם מתוך ההתנסויות שלהם והזמנה שלהם לחבר את מה שדיברנו עכשיו למה שקרה אצלם. אז אלה שיותר ביישנים, או אלה שאין להם שפת אם עברית, אז יותר הם נבלעים. אז אנחנו נפגשים פעמיים בשבוע, ואני מאד במאמץ לראות את כולם ולפנות מקום לכולם, אבל אני חושבת שאם זה היה קטן יותר אז יש סיכוי ש... בעיקר אלה שיותר ביישנים או מתקשים בשפה היו יותר מרוויחים מזה.

מרצים התייחסו למחיר של הקבוצות הגדולות על העייפות והשחיקה שלהם.

אני דווקא אגיד משהו שהוא מהווה מכשול מבחינתי, וגם הזכרתי את זה בתחילת הדברים שלי. יכול להיות שבגלל שאנחנו שנתיים עם הקבוצות הגדולות, אפילו שלוש שנים, אני דווקא מרגישה וזה משהו שהוא לא רק שלי, אני גם שומעת אותו. העייפות, יש בזה גם ממד של עייפות. יש הבדל בין ללוות מספר יותר קטן של סטודנטים ושל מדריכים. כשאני רואה למשל בשנה ג' וא' יש להם בכל קבוצה חמשה עשר או ששה עשר סטודנטים, ושבעה שמונה מדריכים, ואנחנו כפול. ואנחנו בפער אחד וחצי במספר סטודנטים אבל כפול במספר המדריכים, זה עומס נוסף שהוא לא... הרבה פעמים הוא לא מדובר. וזה נתון שככה החליטו, ככה החליטו ברופין, זאת החלטה מסויימת.

וזה עניינים של תקציב, כאילו זה עניינים תקציביים פרפור, והדרישה שלנו כל פעם מחדש: "בואו תפצלו אותנו לשלוש קבוצות ולא לרק שתי קבוצות", אבל זה מכשול, וזה מכשול שהוא הרבה פעמים

כמו מוטיבציה, אחריות, רצינות והתאמה של הסטודנט למקום ההתנסות הספציפי.

מיון

מה שאנחנו בודקים בראיון זו מוטיבציה. עד כמה סטודנטים רוצים את זה. כי כבר היו לנו אירועים לא נעימים של סטודנטים שהברזו בדקה התשעים מלהתחיל את התוכנית וגם של סטודנטים שלא תפקדו לאורך השנה, וצריך לזכור שהם גם הפנים של רופין.

עוד דבר שעשינו הוא שאם יש אנשים שזה לא מתאים להם באופן מובהק, אז אנשים שעובדים עם הסטודנטים בשנה ב' בתוך המסלול שלנו מדווחים על כך, ואז אנחנו מצמצמים את האפשרות לשלוח מישהו שהוא לא מתאים, שזה לא מתאים לו.

מיון סטודנטים נעשה לעיתים גם על-ידי מרצה המנחה צוותים בודדים. במקרים כאלה, יש מחלקות בהם המרצה יכול לבחור עם איזה צוות הוא יעבוד.

ובלי קשר הכרתי את שלושתם, שהם תלמידים מאד מאד טובים. אחרת באמת לא הייתי לוקח את זה. אני מאד מוגבל עם השעות שלי בגלל המחקר שלי, אז הסכמתי רק בתנאי שזה הם ורק בגלל שזה... בתנאי שזה לפריקט שאני אנווט אותם לזה.

אפשר להבין את הרצון למיין את הסטודנטים שיצאו לעבודה בשדה. בין השאר, משום שהסטודנטים שיתנהגו באופן בעייתי בשדה עלולים לפגוע בקשר ארוך הטווח עם הארגון.

הנושא הזה של לייצר מאגר של פרויקטים, שלושים או ארבעים פרויקטים כל שנה באינטראקציה עם התעשייה הוא מאד מורכב. והסיבה לזה היא שהתעשייה רוצה לראות הישגים ויש לנו מגוון גדול של סטודנטים פחות טובים. ואם תשלב בחברה סטודנטים שהם פחות טובים והפרויקט לא יצליח, אז למעשה שרפת את אותה החברה בפני אחרים. ואתה למעשה כל שנה צריך למצוא מקורות חדשים, כי חלק מאותם אינטראקציות הן חד פעמיות.

הייתה לי סטודנטית בהתמחות, למזלי היא הייתה אצל בוגר שלנו ולפחות זה לא שרף את הארגון. היה שלב בתקופת הבחינות שבלי להודיע היא נעלמה להם. עברה דירה ופשוט לא הופיעה. התפקוד שלה היה מאד בעייתי, ואז היא הגיעה למצב שפשוט לפני שהיא סיימה את מכסת השעות, האחראי הודיע לה שהיא סיימה והיא לא מגיעה יותר. אני עשיתי איתה שיחות, את האחראי לא הצלחתי לתפוס, אבל ראיתי מה הוא אמר לה ועשיתי איתה שיחות, והצלחתי להבין מהשיחה איתה שיש סיטואציה שהיא לא מבינה את המצב. והיה לי חשוב לנסות לשקף לה אותו. הצעתי לה איך כדאי לה לסיים בכל זאת יפה עם האחראי, אבל השורה התחתונה הייתה שאני מקווה מאד שהיא למדה מזה. היא הייתה יכולה ללמוד הרבה מאד ממה

שקרה מהתהליך הזה. במקרה הזה, דרך אגב, אני מאד הבנתי את הצד שלו ולמה הוא החליט שהוא לא רוצה שהיא תבוא יותר. והיא לא סיימה את המכסת שעות שלה.

יחד עם זאת, יש גם מרצה אחת בקורס בחירה שבאופן אידאולוגי נמנעת ממיון ומעדיפה לבחור את הסטודנטים בעזרת הגרלה.

עכשיו כחלק מהאידאולוגיה של הקורס אין מיונים, לעשות מיונים זה בעצם אמירה של לבוא ולהגיד "יש מישהי שמתאימה ויש מישהי שלא מתאימה". אני נגד האמירות האלה. אני חושבת שכולן מתאימות וכל אחת יכולה ללמוד בדרכה ובכיוון שלה. זו אידאולוגיה גם פמיניסטית כזאת, אולי אפשר לשים את זה שם.

שיבוץ

לאחר רישום הסטודנטים לקורס, צריך לשבץ אותם לארגונים בהם הם יפעלו. ישנם מקרים בהם המרצה מאתר את הארגונים, לפעמים בעזרת איש קשר שזה תפקידו. במקרים מסוימים צוות מרצים אחראי על מלאכת השיבוץ תוך התחשבות בבקשת הסטודנט ובהתאמה למקום ההתנסות.

אנחנו מתחילים קודם כל פגישות אישיות עם הסטודנטים לפני שהם מכירים אותנו כמרצות הקורס. זאת אומרת אנחנו מתחילים להכיר אותם ולהכיר את הציפיות שלהם, קצת מאפיינים. אנחנו גם מקבלים כרטיס מעבר שנה ממורות הקורס של שנה א'. ובהתבסס על כל המידע הזה אנחנו מתחילים להחליט לאן לשבץ אותם ואיך לשבץ אותם. כמובן הם שותפים איתנו הסטודנטים בתהליך הזה כי אנחנו גם מעבירים להם רשימה של כל השירותים והם אמורים לדרג את השירותים ואז גם זה שיקול שנקלח בחשבון. אני לא יכולה לשבץ מישהו למשל בבית חולים כשהוא מדרג לי בית חולים במקום שבע או עשר או תשע, וזה כי הוא נרתע מבית חולים.

זה איזה מין פאזל בין כל בתי הספר שהם פתוחים, איפה שגרים הסטודנטים ובאיזה ימים הם יכולים להגיע. כי אנחנו לא בוחרים בשביל בית הספר לא את היום ולא את השעה. אז אנחנו צריכים למצוא סטודנט שהוא יכול להגיע לבית ספר מסוים, בשעה מסוימת, וזה לא פשוט.

לפעמים מדובר בעבודה רבה של המרצה המנסה לשבץ את הסטודנטים בשדה עוד בקיץ, לפני פתיחת השנה האקדמית.

אז אני מדברת עם המדריכים והפרנטים. אני מסכמת ואני רואה עם מי זה עבד ועם מי לא. למשל עכשיו יש לי תמונה פחות או יותר שמתגבשת עם מי כדאי לי להמשיך שנה הבאה ועם מי לא. יש אנשים שהם נהדרים, הם אנשי מקצוע נהדרים אבל הם לא מדריכים טובים. יש לי מישהו כזה למשל באחד התחומים, שאמרתי לו "אני באמת

אוהבת את מה שאתה עושה, אתה מדהים וזה, אבל הסטודנט צריך לרוץ אחריו ולהדביק קצב, זה לא עובד". אז הוא קיבל על הראש.

אני מפרסמת בקיץ את הרשימה המעודכנת. בין שנה ב' לג' בקיץ אנחנו מפרסמים לסטודנטים מכתב מאד מפורט. יש להם בעצם באתר גם את פרטי אנשי הקשר, יש להם גם פרטים של סטודנטים שעשו שם...וגם קישורים או תיאורים של ההתנסות עצמה. ואז הוא מסתכל והוא קורא, הוא נכנס, והוא מרים טלפון, הוא שואל והוא עושה קצת חקר אישי. בתחילת השנה לפעמים אני מביאה סטודנטים מהשנה הקודמת לספר על המקומות. למרות שחלק גדול מהסטודנטים כבר עושים את החיבורים בקיץ, ואני רק עוזרת לאחרוני האחרונים לעלות ולמצוא את מקומם ועונה על שאלות. כי הרעיון הוא בעצם להציב אותם כמה שיותר מוקדם ומהר במקום - אחרת מתבזבז לו חודש ראשון. ואז בעצם הסטודנטים עושים את הבדיקה האישית, כל הקיץ מדברים איתי ומתלבטים.

אם יש להם בקשות מיוחדות לדברים שלא יצרתי קשרים אני מקשיבה. זה טירוף כי אני באמת אומרת שזה שנה ג' ונורא חשוב שהם יתנסו, ואם הוא נורא רוצה פרסום ולא היה לי, אז צריך עכשיו למצוא ולראות איך זה עובד, כי אין להם רקע בתחום הזה. אז אני מקשיבה גם לדברים החריגים. אני בדרך כלל מבקשת גם בקיץ שאם מישהו יש לו איזה חלום גדול שישתף אותי לפני כדי שאני אוכל לראות איך עושים את זה.

בעוד שבדוגמא לעיל המרצים משבצים את הסטודנטים, חלק גדול מהמוראיינים טען שעדיף שהסטודנטים יאתרו את המקום בו יפעלו. הם מציגים לכך מספר סיבות. כשהסטודנטים בוחרים את המקום בעצמם יש להם אחריות גבוהה יותר, הם בוחרים מקום שיש להם אליו זיקה אישית. אם המרצה היא זו שבחרת, יש לה אחריות כלפי איכות העבודה של הסטודנטים. במקרים כאלה, תפקיד המרצה הוא לוודא שהארגון הנבחר הוא אכן מתאים.

המהלך הקלאסי זה שאת רוב העסקים הסטודנטים מביאים.

מודל אחד שהוא פרקטיקום ואז יש לי יותר שליטה בו מכיוון שאני בוחר את הארגונים אז אני גם בעצם ניפגש איתם לפני כן, אני לא פעם... אנחנו קובעים בערך מה הסטודנטים יעשו בארגונים האלה. המודל השני של פרקטיקום שלדעתי הוא הרבה יותר נפוץ והרבה יותר נכון כי הוא מדמה באמת את העבודה של יועצים ארגוניים בשטח, זה מודל שבו הסטודנטים בוחרים ארגון ומוצאים לעצמם ארגון באופן עצמאי, ואז הם מציעים לארגון לא לבצע איזושהי מטלה, אלא לבצע תהליך אבחון לאורך השנה. מבקשים מהארגון להגדיר להם צורך ולהגדיר להם בעיה והם מתחילים לראיין ולצפות ולקבל נתונים אחרים ולהציע אבחנות ולהציע גם דרכי התערבות. ואז יש לי השפעה הרבה יותר מעטה, יש לי השפעה פחות ישירה על בחירת הארגונים, יש לי השפעה יותר עקיפה, אני יכול להגיד להם נגיד גבולות גזרה פחות או יותר, או אני יכול לומר להם שזה ארגון שהוא לא מתאים או ארגון שהוא כן מתאים.

בעיקרון הם בהתחלה ישר שואלים "ורופין דואג לנו ... אתם דואגים לנו לעסקים?", ואני אומרת להם לא. א' אנחנו לא דואגים לזה כי אין לנו משאבים לזה ולי אין את הכלים לדאוג להם לעסקים. אבל הניסיון המצטבר שלי כבר אומר שזה מאד לא נכון שאני אדאג להם לעסקים כי... במקרים הבוודיים שאני כן דאגתי לעסקים אז קרה שאני זאת שהייתי כל כך לחוצה שזה יהיה בסדר. ויצא שאני זאת שעבדה שעות נוספות כדי להשלים בלילות ובימים, שבסופו של דבר העסק שאני מרגישה אחריות אליו יקבל עבודה כמו שצריך. ולכן אני דואגת שהם יביאו את העסקים.

סטודנטים עושים בחירה טובה, עושים באמת בחירה שהרבה פעמים הם מביאים עסק של קרוב משפחה, או עסק של חבר, או דברים מהסוג הזה, ואז באמת אכפת להם והם רוצים. כשמישהו מביא עסק של הדודה שלו שהיא אישה דתייה שפחחה עסק לבגדי נשים והיא רוצה לקדם את זה ברשתות החברתיות, אבל אין לה ניסיון עם זה, והוא בונה לה דף עסקי וזה נורא חשוב לו. הוא יושב איתה והוא לאט לאט מעביר את כל הלקוחות שלה מהוואטסאפ לפייסבוק בעזרת כל מיני מבצעים קטנים שהוא עושה. או כשמישהו עושה בשביל אמה שלו שהיא קוסמטיקאית את הרשתות החברתיות, או כשמישהו בודק את איכות השירות, גם כן לספר שהוא קרוב משפחה או חבר או משהו כזה, ועושים קבוצות מיקוד, שהם גם למדו מחקרי שוק איך לעשות, הם עושים קבוצות מיקוד כדי לשמוע מלקוחות את ה... ומזה להוציא. זאת אומרת אז כשהם עושים דברים כאלה הם באמת מרגישים שהם עושים משהו והם באמת רוצים לעשות, והם יכולים להתפתח והם עובדים מולי.

ויש סטודנטים שיותר קשה להם אז לפעמים אנחנו מציעים פרויקטים. זה צריך אבל להתחבר, עדיף תמיד שהפרויקטים יבואו מהסטודנטים עצמם, זה עם יותר מוטיבציה.

כאשר המרצים הם אלה שבחרים את הארגונים, עולה השאלה של עד כמה כדאי להגדיל את מגוון הארגונים המוצעים. נראה כי מגוון רחב הוא אטרקטיבי עבור הסטודנטים, אך קשה יותר לניהול על-ידי המרצה.

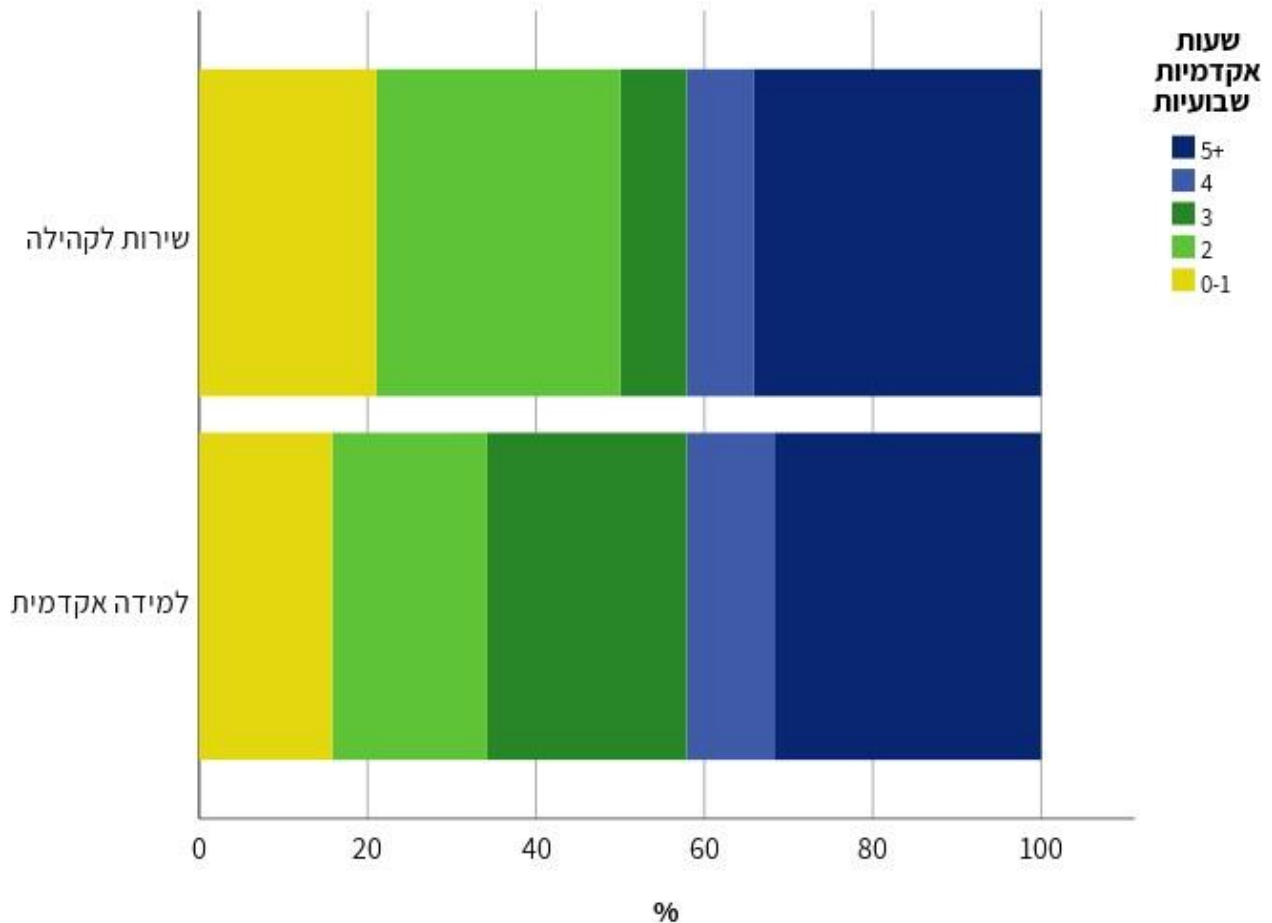
הפרקטיקום בעצם מאפשר להם להשתלב בהנחייה או בעבודה חונכותית בתחום שהם רוצים. אני סוג של מממשת חלומות. זאת אומרת אם מישהו אומר לי "אני נורא רוצה לעבוד עם ילדים על הספקטרום ולא יודע", עכשיו הם לא מטפלים, הם לא יודעים, אז הרעיון הוא לשלב אותם במקומות שבהם יש נגישות לאוכלוסייה הזאת, מתאפשרת להם תרומה משמעותית והתנסות משמעותית. יש הרבה קשיים.

תראי, זה אחד הקורסים היותר מאתגרים וקשים משני טעמים. אחד אני אשמה במגוון שאני מאפשרת, חלק גדול הפרקטיקומים אומרים לסטודנט "יש לך שלושה מקומות לבחור, אחד, שתיים, שלוש, תבחר". אני מקשה על עצמי ומכבידה על עצמי ומייצרת גם ציפייה שאני בדרך כלל עומדת בה, של... תאתגרו אותי. אבל יש קשיים, קודם כל בגלל שאני פותחת בהמון מקומות אז אני בעצם מסתכלת

בכל מקום חדש. ועד שמבססים מקום חדש ותהליך עבודה לוקח שנתיים שלוש, עד שמבינים ועד שכל צד מבין מה צריך. זה קשר עם המון מדריכים במקביל, כי כשיש רק שלושה מקומות או יש עשרה מקומות זה הבדל גדול. הכל, כל שלב וכל תהליך, כל בדיקה היא הרבה יותר מורכבת, כי זה מול הרבה גורמים.

תיאוריה ופרקטיקה

בקורסים של למידה תוך שירות, האיזון בין התיאוריה לפרקטיקה שונה מזה הקיים בשאר הקורסים. בגרף מס' 2 ניתן לראות את מספר השעות האקדמיות (45 ד') השבועיות שהסטודנטים השקיעו בשירות לקהילה ובלמידה אקדמית. בבדיקה של היחס בין השניים בתוך כל קורס, נמצא שהיחס החציוני הוא של 1, כלומר שהסטודנטים בקורס משקיעים זמן שווה בשירות לקהילה ובלמידה אקדמית. מספר השעות החציוני של ההשקעה הכוללת היה 6 שעות אקדמיות שבועיות.



גרף מס' 2: השקעת זמן בשירות לקהילה ובלמידה אקדמית

ומה זה הקשבה, ופתאום סטודנטים שהם בטוחים שהם כבר עשרים שנה יודעים להקשיב, מגלים שהם לא יודעים להקשיב. אז יש מה ללמוד, ואני לא אומרת שלא. אבל לצד הידע הזה יש עולם שלם של ידע, מה שמכונה בספרות ידע מהחיים שהוא לא נגיש אלינו כמעט, שאנחנו לא נוגעים בו או שאנחנו נוגעים בו לפעמים, אבל לא נוגעים בו ממש. ומאד רציתי להכניס אותו לפה, שהוא יכנס ושהוא גם יהיה... יקבל גם מעמד ראוי. ולא בסוף הקורס הלכת וראיינת מישהו חצי שעה וזהו ועכשיו אני אנתח את זה. לא, הקורס... כל המטוטלת היא...

חלק ניכר מהמרצים רואה בקורסים של למידה תוך שירות חיבור נכון של התיאוריה לפרקטיקה.

באקדמיה מאד ברור איפה הידע, הידע במאמרים, הידע בספרים, הידע אצל המרצה או המרצה. וחלק מזה זה נכון. ואני מאד מקווה שאנשים שלומדים פה הנדסה ילמדו כמו שצריך איך לבנות גשר וכל הדברים האלה, ולא אחד מהשני. וגם אני מלמדת מה זה אמפטיה

אני חושבת ששינתי את הכובד, הידע העיקרי עיקרי שהם לומדים בקורס הוא של הנערות ושלחן עצמן ואז אנחנו מחברים את זה לידע בחוץ.

ישנם תחומים בהם הקשר בין התיאוריה לפרקטיקה חזק באופן מהותי.

בסיעוד קשה לעשות הפרדה, הכל נוגע בהכל וקל וחומר כשמדובר בבריאות הציבור והקהילה או בקידום בריאות. כי בשטח כשאתה נמצא בתוך קהילה, אם זה בקופת חולים או אם זה בטיפת חלב, אז אתה בעצם נתקל בדברים האלה ביום יום. אם זה חיסונים ואם זה בדיקות ברמות מנע. בן אדם בן ארבעים נכנס, עד עכשיו ראינו שלא מדדנו לך לא משקל ולא גובה ולא לחץ דם, בוא נעשה לך ובוא נבדוק ותשב, בוא נמדוד אותך. ברמה כזאת. אז הם נתקלים בזה בהתנסות הקלינית ואז באמת יודעים לעשות קצת את החיבור בין התיאוריה לקליניקה. זאת אומרת בין העיוני למעשי. ובעצם הם לא יכולים גם לגשת לקורס הזה של ההתנסות הקלינית, הם לא יכולים עד שהם לא עברו את הקורס התאורטי.

ישנם תחומים בהם צריך להראות לסטודנטים את הקשר הזה באופן מפורש.

ואני צריכה בשיעורים כל הזמן ללוות אותם במקביל לשיטות מחקר איכותניות שזה קורס תאורטי ולהסביר להם. כשמסבירים שם על הקשיים בכניסה לשדה האנתרופולוגי אני מסבירה להם, בואו תספרו לי על הקשיים שחוויתם ומסבירה להם שזה מה שהם חוו. כשהם מדברים שם על בעיות אתיות שעולות במחקר אתנוגרפי, אני אבקש מהם בואו נחשוב מה עולה פה, וכולם נתקלו בבעיות אתיות. כל מיני דברים בשדה. בואו נדבר על מאפיינים של תת תרבות, של קבוצה ושל מה שהם מדברים שם. בואו נתח קצת ותספרו ממה קורה בשדה, ובוא נתח ונבין למשל היררכיה של יחסי כוח במועדון שאת עובדת, אולי יש פה היררכיה ממש בין אנשים בקבוצה, אולי את מרגישה שיש פה היררכיה בין החולים יותר לבין הבריאים יותר. אולי יש קבוצות עדתיות, הרוסים יושבים פה והתימנים יושבים פה. הכל דוגמאות מתוך מה שבאמת קורה שמה. אז הרעיון הוא בשבילי הוא קצת להחיות את האנתרופולוגיה.

הלמידה התיאורטית מגיעה לעיתים בשלב מוקדם יותר מההתנסות הפרקטית. פעמים רבות בקורסי קדם של שנות הלימוד הראשונות.

אני חושבת שחובה ללמוד את התיאוריה לפני שאתה בכלל ניגש לעשות משהו עם זה בפועל.

אנחנו מוודאים שבאמת יש להם את הכלים. אנחנו גם מגדירים מה הדרישות קדם לפרקטיקום בצורה כזאת שנדע שיש להם את כל הקורסים הרלוונטיים באמת. אז הדבר הזה הוא מאד חשוב. העניין שהלימודים יהיו שם באמת בשביל הפרקטיקום.

למרות השאיפה ללמוד את התיאוריה לפני המפגש עם השדה, לעיתים הם נלמדים במקביל.

אין ספק שיש פה הרבה "learning by doing", כי לפעמים הם מתקדמים לפני שאני מלמדת מודל. הם מתנסים ואז כשאני מלמדת משהו אז לפעמים אני מדברת על מה שהם כבר עשו. זאת אומרת לא תמיד זה מקביל, כי הפרויקט הזה צריך להסתיים בסוף הסמסטר ואני לא יכולה ללמד את הכל בשני השיעורים הראשונים. אנחנו מודעים לזה וזה לא תמיד מיטבי במובן הזה, כי היו דברים שהייתי רוצה ללמד לפני. אבל יש הרבה יתרונות בשילוב הזה.

יתרה מכך, ישנם מרצים שהדגישו שבקורסים המשלבים למידה תוך שירות, התיאוריה היא לא העיקר, ולפעמים החלק התיאורטי הוא שטחי.

הקורס הזה... זה חשוב דווקא, כי הקורס הזה מצד אחד אמור ליישם, אמור לסכם את כל החומר הלימודי שהם רכשו... מצד שני הוא אמור להיות קורס פרקטי מאד. כלומר אנחנו לא רוצים שם ציטוטים ממאמרים... אני לא רוצה, אלא אם כן יש כלי מסוים שהוא באמת נלמד מאיזה מאמר פרקטי, יש לפעמים דברים כאלה, אבל בעיקרון זה לא העניין. אנחנו לא רוצים את התאוריות כמעט, אנחנו רוצים את הכלים הפרקטיים שהם ילמדו.

אתה לא מצפה מהם שהם יעשו עבודה מאד מושקעת, כי זה לא סמינר, זה בסך הכל...

עבודה מול הסטודנטים

הנחיה

אחד המאפיינים הבולטים של קורסים המשלבים למידה תוך שירות הוא הקשר הישיר עם הסטודנטים באמצעות תהליך מתמשך של הנחיה. בהשוואה לקורס רגיל, ההנחיה יוצרת יחסים אישיים קרובים יותר בין המרצה לסטודנטים, תמיכה רבה יותר והפעלת משמעת נמוכה יותר.

יש פה יחסים מתמשכים... זה משהו שאתה מפתח אותו ואתה מגדל אותו ואתה מטפח אותו. וגם אם הם בהתחלה מאד נוקשים ומאד תוקפניים והרבה פעמים לא זה, אז הרבה פעמים הם מסיימים את השנה הזאת עם הרבה חיבוקים... כי איך שהוא נוצרים איזה שהם

יחסים וענישה זה לא חלק ממערכת יחסים כזאת. אבל... מצד שני, יש כאלה שאין להם גבולות ואין ברירה לפעמים.

ההנחיה יכולה להיעשות באופן קבוצתי, צוותי, אישי, או כל שילוב ביניהם. בקורסים של הפקולטה להנדסה פחות נהוג לקיים הנחיה קבוצתית. בקורסים של הפקולטה לחברה זהו הכלל, ואילו במחלקה למנהל-עסקים אופי ההנחיה מגוון. כאשר מתקיימת הנחיה קבוצתית, היא נוטה להיות בדפוס יחסית קבוע. הסטודנטים יושבים במעגל ומשתפים בחוויות שעוברות עליהם בשדה. סטודנטים אחרים מגיבים לחוויות האלה וכך גם המרצה, שיכולה להוסיף גם הקשרים תיאורטיים. מטרת המפגשים היא לתמוך רגשית בסטודנטים ולסייע להם לקשר את הידע התיאורטי עם הפרקטי.

המפגשים שלי איתם בנויים באופן הבא. אנשים מביאים את המסלול שלהם, ומתוך זה אנשים מגיבים, גם מתוך התייחסות לאירועים דומים שהם חווים ואני מביא את הצדדים התאורטיים. ואז הם רואים שמדובר בתחום שיש לו שפה מקצועית נכון להיום, והשפה המקצועית הזאת מאגדת אותם למעבר ל... נגיד קוד בין אנשי המקצוע. והם לעיתים משתתפים נגיד בשיבות הצוות של המקומות.

הם לומדים את השלבים האלה לאורך כל השנה, אנחנו עוברים שלב אחרי שלב, הסטודנטים מיישמים אותו בשדה, הם חוזרים עם דילמות אלינו לכיתה ואנחנו כל הזמן בדיונים בכיתות סביב הדילמות שהם מביאים מהשדה. וגם במקביל אנחנו מלמדים אותם גם להציב דילמות מקצועיות. זאת אומרת, זה לא רק לבוא עם שאלות ספונטניות לכיתה, אלא זה להביא דילמות מקצועיות שהתמודדו איתם בשדה, להכין חלק תאורטי ולבוא עם השאלה הזאת לכיתה. להציג את הדילמה בפני הכיתה ולהציג את הפונה כדי שיתמודדו עם הדילמה המקצועית. ואז ביחד אנחנו דנים ואנחנו תוך כדי הדיון גם עוברים, הסטודנטים גם מתחילים לשתף איך הם מתמודדים או נחשפו או התקשו סביב הדילמה הזאת, ואז יש לי מידע אמיתי. ולכן אני חושבת שזה היופי בקורס, שזה לא רק להביא את התאוריה וללמוד את התאוריה.

הלמידה צומחת מהשדה, אפילו ברמה ויזואלית, אם אני אומן אותך לכיתה אז את תראי שאנחנו יושבים כל השנה בצורה של מעגל. ואני אומרת לסטודנטים שהסטינג הזה של מעגל בתוך הקורסים האלה זה כדי באמת לאפשר למידה אחד מהשני. אנחנו מסתכלים אחד על השני ואנחנו לומדים אחד מהשני. אני גם לומדת מהם, הם לומדים ממני והם לומדים אחד מהשני. אז זה לא פרונטלי, וזה כל הזמן דיונים וכולי.

בגלל האופי השיתופי בהנחיה הקבוצתית, הסטודנטים יכולים לקחת חלק פעיל מהרגיל בלמידה. הם נותנים משוב זה לזה וגם למרצה ונהיים שותפים פעילים בהפקת הידע המועבר בקורס.

הסטודנטים הם שותפים גם. הסטודנטים מבחינתי הם לא סוג של פונים שלי ואני מעבירה, אני רואה בהם גם שותפים גם בחלק הזה ואחד הדברים שגם עוזרים לי שאני פותרת בעיות באופן מיידי עד הסוף. זאת אומרת אם מתעוררת בעיה מסויימת, גם בקבוצה וגם מול הסטודנטים, אני לא מתעלמת ואני לא מטשטשת, אני פותחת את הכל, אני מדברת ואני מביאה את השיח לתוך הקבוצה ואני גם אומרת "אני רוצה לשמוע את כל הקולות גם אם זה קול...", כאילו המרחב הזה של לאפשר לסטודנטים להרגיש בטוח, ואני גם ארגיש בטוח מולם בקבוצה, אני חושבת שזה גם עוזר לי.

קרה שקורס התחיל ללא מרכיב קבוצתי, אבל המרצים החליטו להוסיף אותו מאוחר יותר, כדי לאפשר תמיכה חברתית.

אני חושבת שבאיזשהו מקום אנחנו לאט לאט לומדים שאנחנו צריכים לעשות יותר מפגשים של הסטודנטים שלנו, שהם יכולים להחליף את החוויות שלהם, שהם ירגישו פחות בודדים. שאם פעם חשבנו שאנחנו לא רוצים להטריד אותם והם עובדים כל כך קשה ... כרגע אנחנו מרגישים שהם מרגישים קצת עזובים בשטח, אז אנחנו חושבים משנה הבאה אנחנו נכריח אותם לכמה מפגשים של הקבוצה של המנחים ואני חושבת שזה יספר את המצב.

מעבר להנחיה הקבוצתית, לעיתים קרובות מתקיימת הנחיה של צוותים או של בודדים. אופי ההנחיה משתנה לפי תכנית הלימודים ואופי הסטודנטים.

ההבדל בין מנע"ס למדעי ההתנהגות, במנע"ס מעודדים יותר לעצמאות ובמדעי ההתנהגות יותר מלווים אותם. במנע"ס בשנה ג' אני כמעט לא פוגשת אותם, כי הם יודעים שהם צריכים מספר של מינימום שתי פגישות הנחיה ליזום אותם בכל סמסטר וזהו. בשאר הזמן העבודה באופן עצמאי. הם יכולים לקבוע איתי כמה פגישות הנחיה שהם צריכים, אבל הם בדרך כלל מסתדרים לבד. הממשק איתם הוא הרבה פחות צמוד כי זה חלק מהתרבות הארגונית של המחלקה. גם בסמינרים למשל אתה דורש מהם להגיע למינימום פגישות הנחיה ואם הם מסתדרים בעצמם אחרי, הם לא צריכים.

ההנחיה הצוותית יכולה לסייע לסטודנטים להתמודד עם קשיים. תפקיד נוסף שלה הוא לאפשר למרצה לעקוב אחר התקדמות הסטודנטים ולוודא שהם אכן מבצעים את העבודה כפי שנדרש. ישנם מרצים שדיווחו על כך שסטודנטים לא הגיעו לפגישות הנחיה כשלא היו מחוייבים לכך. לכן, ישנם מרצים שמקפידים יותר על קיום פגישות הנחיה ומטילים סנקציות על מי שלא מגיע אליהן.

אבל כמובן שהם חייבים להיפגש איתי, יש גם הגדרה של כמה פגישות הנחיה שהם חייבים להיפגש איתי כדי שבכלל יהיו זכאים. הם יכולים להיפגש יותר, אבל לא פחות מזה, כדי שיהיו זכאים בכלל

דחיפה מול אחריות

שאלה מרכזית שעלתה אצל המרצים היתה עד כמה לדחוף את הסטודנטים. האם לשים עליהם את כל האחריות לביצוע התהליך, או לדחוף אותם שלב אחר שלב?

אני פשוט מבקשת מהם שיבואו לדווח ולהתלבט איתי ואני מכוונת אותם. זה תמיד המתח בין... לא להגיד להם מה לעשות, לתת להם את העצמאות הזאת, אבל לשמור על הגבולות.

אני מאד מאד מקפידה... כן להחזיק את הדברים קצר למרות שאני משתדלת עד שלב מסוים, עד אחרי סמסטר א' אני מנסה לשחק את המשחק של אני לא מתערבת, אני מנסה. מהרגע שעובר סמסטר א' אני מפסיקה את המשחק הזה כי אי אפשר. אני עוד פעם אומרת, אני מאד ממליצה להחזיק את המושכות קצר. כי אחרת הם... הם לא... יש להם תחושה של... נורא לחוץ בקורס הזה ובקורס הזה, ויש מבחן פה ויש עבודה פה, את הפרקטיקום אפשר לדחות אותו. הם לא מבינים את העניין של מה זה לעבוד. הם אומרים בהצהרה "הכי חשוב לנו זה כלים פרקטיים מעולם העבודה" בפועל זה מעניין את סבתא שלהם.

מרצים שנותנים לסטודנטים עצמאות מדווחים על בעיה עם דחינות של הפרויקט מצד הסטודנט עד שלב מאוחר מדי בקורס. לכן חלק מהמראיינים מוצאים את עצמם נעים בין מתן עצמאות לסטודנטים לצורך את ההדרכה המוצעת לבין רדיפה אחרי סטודנטים שאינם פונים כלל לקבל הדרכה. מרצים תיארו מוכנות להתגמש ולהתאים את שעות ההדרכה אל הלו"ז של הסטודנטים, אך גם תסכול כשהסטודנטים אינם פוגשים אותם בחצי הדרך.

אני מסבירה להם בתחילת השנה שאני לא אקרא להם, אני לא אלחץ עליהם, אני מתחילה את השנה בפגישה של כל אלה שאני מנחה... והם אמורים להיות מסוגלים לצרוך את ההנחייה שלי, ואני מבהירה להם את זה שוב ושוב ושוב, ושוב ושוב ושוב ושוב... אני אגיד את זה עוד אלפיים פעם וזה גם לא יעזור.

ולמרות שאני כל שנה מחדש מתחייבת לעצמי שאני לא אלחץ עליהם, אני מבינה שאם אני לא אתחיל ללחוץ באיזשהו שלב אז אני אסיים את השנה עם הרבה פרויקטים שלא נגמרו, שלא סיימו, שכשלו. ולכן באיזשהו שלב אני מתחילה לתזכר אותם. וזה תסכול מאד גדול. החברה לא מבינים, לא מבינים.

יש בודדים, זאת אומרת בכל סמסטר כזה, נגיד מה שיש לי עכשיו, יש צוות אחד שהוא מדהים ושהוא כבר בסוף סמסטר א' היה לקראת סוף העבודה ובאמת עדיין המשיך להיפגש איתי ועדיין המשיך זה, כדי לשפר בפינוי ולעשות את העבודה כמו שצריך. יש שניים או שלושה צוותים שהם באמת לא צריכים יותר מדי דחיפה, הם עושים את הדברים והם יודעים מדי פעם זה "מה שלומכם חברה?" ובסדר. וכל יתר הצוותים הם לגמרי לא איתנו. למרות שהם בחרו ארגון ויש שם ארגון, ויש שם מנהל, ויש שם מיישור שצריך אותם, יש להם את

להגיש את העבודה. זה מבחינתי מכריח אותם לעמוד בזה של הלקבל הנחייה ולא סתם לתת לי משהו שאלוהים יודע מאיפה הוא הגיע. אני רואה את העבודה נולדת ונבנית מולי. ויש דבר אחד נוסף שזה... אני לא עשיתי ואני הוספתי רק השנה ואני חושבת שזה מאד חשוב, וזה נוגד את הערכים שלי לגמרי אבל לא היתה הברירה. חלק מהתסכול של זה. סטודנטים הרשו לעצמם להירשם לפגישות ולא להגיע. "אה, שכחתי". ואז בהתייעצות עם ראש ההתמחות פשוט הוספתי בסילבוס שאי הגעה לפגישה בלי אישור שלי מראש, בלי להודיע לי ואישור שלי מראש בכתב שראיתי את זה, אני מורידה שלושה אחוז מהציון הסופי על כל דבר כזה. לשמחתי עד עכשיו הגענו למצב שהייתי צריכה רק לשני סטודנטים להוריד לכל אחד פעם אחת. אז כנראה שזה עובד. אז זה גם כן חלק מהציון.

תיאום ציפיות

לקורסים המשלבים למידה תוך שירות יש אופי מורכב יותר ודרישות מורכבות יותר כלפי הסטודנטים. מסיבה זו, מרצים משקיעים מחשבה רבה בדרך הנכונה לבניית תהליך הלמידה ובקשר הלימודי מול הסטודנט. לפעמים, הסטודנטים מתקשים להבין מה הרציונל של הקורס ומה נדרש מהם.

עכשיו לוקח להם מלא זמן לקלוט מה אני רוצה מהם. הם לא מסתדרים... הם נורא כועסים עלי כל הסמסטר הראשון. הסמסטר הראשון להסביר את הרציונל של הקורס הזה נורא קשה, יש המון התנגדות וזה דורש מהם סוג של התנדבות, וקשה להם להבין למה שולחים אותם לסוג של התנדבות כשהם אמורים ללמוד. קשה להם להבין את זה.

חלק מהמרצים ציינו את הצורך בתיאום ציפיות כבר בשלבים הראשונים בקורס.

אוקיי. דבר ראשון זה סיפור של התאמת ציפיות. זה מאד מאד חשוב, כי זה מאד מאד שונה מקורס רגיל. בקורס רגיל אם אני אשים את זה בצורה הכי פשוטה, הציפיות שלי בסוף הקורס שאני בא עם בחינה, כתב בחינה ותענה על השאלות.

תיאום ציפיות לכך שיהיו תסכולים בעבודה מול הלקוח. יכול להיות לו רעיון נהדר, אבל בעל העסק לא מעוניין בו.

מול הסטודנטים חשוב מאוד הנושא של תיאום ציפיות. מה שלמדתי לאורך השנים זה למשל כשהצגנו להם את זה עשינו את זה מאד שיווקי, הצגנו להם את זה כהזדמנות לכניסה לשוק העבודה, וזאת באמת הזדמנות להכניס רגל לשוק העבודה. אבל אז הם התפלאו שנדרשת מהם הרבה עבודה בהיקף נורא גדול.

כל סדרי העדיפויות האחרים שבעולם, הם בכלל לא מעניין אותם. הם נמצאים ביום הסטודנט והם נמצאים... יש להם את העבודה שלהם ויש להם... "אה, עכשיו אנחנו היינו עסוקים ויש לנו קורסים אחרים, אז אנחנו את העבודה בקורס אחר כי זה לא דחוף, כי את זה אפשר לעשות בסוף השנה". וזה שזה פרויקט מסכם של חמש נקודות שלוקח שנה שלמה לעשות אותו, לא רלוונטי.

ואני קובעת איתם יעדים, דדליינים מסוימים, והם באים אלי ואומרים "תשמעי, קבענו אז באנו, אבל בעצם עוד לא עשינו כלום, ובעצם נסענו לחוץ לארץ, בעצם חזרנו מחוץ לארץ". זה פשוט לא יאומן, וזה קשה נורא מהבחינה הזאת. ואני ממשיכה לתזכר אותם ואני ממשיכה לכתוב להם.

באיזשהו שלב אני עוקבת אחרי זה ובודקת כל שבועיים שלושה לראות מה קורה ועוד פעם חוזרת לצוותים שלא שמעתי מהם. ואני נתקלת בכל מיני "אני לא יכול לבוא, אני עסוק, אני לא זה..." עוד פעם ואני מזכירה שיש לי זמן במערכת שאני התעקשתי שיהיה. למרות שאני נגיד ביום רביעי יש לי שיעורים שכתובות במערכת, אבל אני פותחת להם מתשע וחצי בבוקר ועד ארבע חמש אחר הצהריים, והם יכולים להירשם מתי שהם רוצים. אני לרשותם כדי שלא יגידו שלא יכלו להיפגש. אני גם יש לי ביום שני הנחיות לקורס אחר, אני אומרת להם "יום ראשון תיצרו איתי קשר". אם ישארו מקומות פנויים אז גם ביום שני אני מוכנה להיפגש איתם. אבל הם לא יזיזו את התחת כי יום שני זה... זה לא יום שהם באים לרופין, אז למה שיתאמצו.

חלק מהמרצים עושים צעדים אקטיביים כדי להבנות את תהליך העבודה בעזרת הנחיות כתובות, מיילים אישיים, ודיווחים שבועיים.

אני חושב שהדבר העיקרי זה להכניס את הסטודנטים למסגרת עבודה מסודרת, כי כמו שסטודנטים בדרך כלל דוחים את המטלות עד לסוף... עד למקום שבו יש... חרב מונחת על צווארם ואז פתאום יש הרבה פעילות. אני חושב ש... הפעילות מהשלב הראשון ועד השלב הסופי צריכה להיות מה שנקרא מאד מוסדרת. פגישה פעם בשבוע, לראות ולהגדיר מטרות בין פגישה לפגישה. העסק הזה של ההבנייה הוא... עוזר בדבר הזה.

אז עד כמה אנחנו נפגשים איתם? אנחנו היינו נפגשים איתם פעם בשבוע, אולי פעם בשבועיים, משתדלים לא למצוא פערים ולא לאבד איתם קשר עין. והדרישות זה שהם מדווחים איפה הם התקדמו, מוציאים דוח שבועי, איפה הם התקדמו ומה הם עשו, ומה התוכניות לעוד שבועיים.

מיילים אישיים שכתובים בצורה חיובית, ואז אין להם אפשרות לפענח את זה כ"העלבתי אותם". זאת אומרת לא להשתמש במילים "לא", ניסוחים כאלה שכל הזמן אומרים איך אני יכולה לעזור לכם. אני מציעה שתיפגשו איתי יותר מוקדם, אל תחכו לרגע האחרון. המיילים גורמים להם לתחושה של "תודה רבה שאת כותבת לנו".

אני מנסה לחשוב, כי אנחנו בדיוק עובדים על שינוי של התפיסה של שנה הבאה, אני חושבת ש... אנחנו צריכים להיות יותר... אנחנו נותנים להם חוברת שלמה שמסבירה מה לעשות כל שבוע, אבל יש חלק שבכלל לא מסתכלים על החוברת ועושים מה שבראש שלהם, ויש כאלה שנצמדים לחוברת כל כך הדוק, וכשדברים לא מתקדמים באותה מהירות שהחוברת מתקדמת, אז הם מקבלים בעיקרון... אנחנו חושבים להתחיל לשלוח איזה מין דיווח שבועי כולל... השבוע הייתם אמורים לעשות X Y Z. להיות יותר תקשורתיים.

אנחנו בתקשורת פרטנית ולנסות לעבור לאיזה מין משהו יותר קבוצתי. שיהיה איזה מין דרך לדבר עם כל המנחים ולשתף אותם בחוויות. כי הם פשוט מרגישים מנותקים והרבה דברים שהם עוברים הם מרגישים שזה רק הם, אבל זה לא הם, זה דברים שקורים לכולם. וזהו. כאילו להיות קצת יותר תקשורתיים, לא יודעת איך להסביר את זה. אם חשבנו שאנחנו יכולים לתת להם כבוגרים והם יכולים לעשות לבד, אז אנחנו קצת מרגישים שהגזמנו בציפייה שלנו שהם יכולים להתמודד לבד.

מידת הדחיפה שהמרצה צריך להפעיל תלויה בחוזק של חברי הצוות:

בדרך כלל יש קבוצות שהן יותר חזקות והן רצות לבד והן צריכות אותי פחות, ויש קבוצות שצריך ממש לעשות הולדינג כל הזמן, אז זה יותר מורכב. יש גם בתוך הכיתה שונות ברמות, אז זה לא קל.

מידת הצורך ב"החזקת" הסטודנטים יכולה להשתנות גם לאורך השנה.

היו איזה חודשיים שהסטודנטים נעלמו, נעלמו. זה התחיל מהחופשת סמסטר, מבחינים, ואחר כך עד שהם התאפסו על עצמם. כאילו בסמסטר הראשון הם היו בכל המרץ, ממש. הם עשו עבודה מעולה ובכל ההתמחות שלהם לדעתי הם קיבלו אצלי את הציון הכי גבוה של השופטים. באמת היו... עבודה מדהימה שאני הייתי... אם אני מרוצה אז זה היה טוב. ואז פתאום משהו כמו חודשיים נעלמו עקבותיהם, וכל הסמסטר האחרון הרגשנו, וזה לא רק אני, זה גם משוחות עם מנחים אחרים וחברים אחרים, עם קולגות אחרות שגם עושים, כולם כאילו בסמסטר האחרון מרגישים שיש התרופפות. והרבה פעמים צריך ללחוץ עליהם "נו, מתי נפגשים?"... אני לא אוהבת שאני רודפת, זה נראה לי הגיוני שהם צריכים לבוא וזה יהיה מהם ושזה יבוא מהם. ובסמסטר הזה זה ממש לא היה ככה.

העברת האחריות לסטודנטים תלמד אותם להיות עצמאיים ולהתנהל נכון. יחד עם זאת, אם הם לא יקחו על עצמם את האחריות הזו, יתכן והם לא יסיימו את המשימות בקורס וייכשלו בו. נקודה זו מעלה את השאלה עד כמה המרצה מקבל גיבוי לתת ציון נכשל לסטודנט שלא לקח על עצמו את האחריות. שאלה זו תקפה



תראי, יש כמה קשיים, קושי אחד זה הנושא של חלוקה לקבוצות עבודה. אני תמיד בדילמה אם אני צריכה לחלק אותם או לתת להם להתחלק בעצמם. ותמיד יש כאלה שמוצאים את עצמם מחוץ לקבוצה. השיטה שאני עושה זה אני אומרת להם שאני נותנת להם ממש מעט מאד זמן לנסות להתחלק בעצמם, ואם הם לא מצליחים אז אני.

יש גם הרבה בעיות בעבודות צוות, כלומר צריך להגיד שזה גם לא תמיד עובד העבודות צוות הזאת. ולא מעט אני מקבלת פניות מסטודנטים שהם עושים את מרבית העבודה והם מרגישים ככה אי נוחות שהם זה... כי הפיתוי ל-free riding הוא פיתוי גדול. ולצד זה אני חושבת שעשרים או שלושים אחוז מהסטודנטים במובן כזה או אחר מנצלים את המוטיבציה של החברים שלהם ולא באמת תורמים באופן שווה בצוות. אז אני כן רוצה רכיב יחידי בציון. בשנה הבאה אני מנסה לחלק איזושהי מטלה בתוך המטלה של הצוות, שיהיה רכיב ממנה שכל אחד עושה לבד, ועל כך הוא יקבל ציון בנפרד.

ברוב הקורסים של למידה תוך שירות, גודל הצוות נקבע מראש והוא יציב לאורך השנים. לעומת זאת, ישנם קורסים חריגים בהם הפעילות בקהילה אינה המרכיב העיקרי בקורס, אלא תוספת למבחן. בקורסים כאלה המרצה יכולה להחליט אם לקיים את הפעילות ואם כן, מה יהיה גודל הצוות.

וצריך להגיד שיש לנו בעצם עוד אילוץ אקדמי, וזה מי בודק את המטלות האלה. כי אז אנחנו נכנסים לקורס של שבעים סטודנטים עם מטלה... אפילו אם זה יהיה דף אחד שהם יגישו לבד, מישהו יצטרך לבדוק את שבעים העמודים האלה. ואנחנו תמיד מוגבלים בשעות שנותנים לבדוק. אני חושבת שאלות שאנחנו לא אוהבים לדבר עליהם ולא אוהבים לומר אותם בקול, ככה. אלה הם לפעמים השיקולים שלנו. יכול להיות שעדיף שהסטודנטים היו מבצעים את העבודה הזאת בזוגות. אבל אז במקום עשרים פרויקטים יהיו לנו ארבעים פרויקטים. ומי יבדוק ארבעים פרויקטים? ואיך אני אתגמל בודק שיצטרך לבדוק ארבעים פרויקטים?

בכל קורס, אך היא קשה יותר בקורסים של למידה תוך שירות, מכיוון שהדרישות מורכבות יותר והתהליך פחות מדיד, בהשוואה למבחן. לכן, מידת האחריות אותה המרצה מעביר לסטודנטים קשורה גם למידת הסמכות שהוא מרגיש שהוא מקבל מהנהלה. אם הוא מרגיש שיש לו גיבוי וחופש אקדמי, הוא יכול להיות בטוח יותר בהעברת האחריות לתהליך הלמידה לסטודנט. כשהוא מרגיש שאין לו גיבוי, הוא צריך לדאוג גם לתיעוד כמו-משפטי של התהליך.

מעבר לזה שאני שולחת מייל לכולם, שהוא נמצא גם באתר אחרי זה ואף אחד לא יכול להגיד לי שהוא לא היה, אבל בזה אני מרגישה שאני כיסיתי את עצמי משפטית, אז אני פשוט ישבתי שעה וחצי וכתבתי לכל זוג בנפרד מייל שהתאמת אותי, בדקתי מתי נפגשתי איתם פעם אחרונה והזכרתי את השעה... אין ברירה, זה סיוט גדול אבל להחזיק את המושכות בידיים כל הזמן, כלומר להגדיר לסטודנטים שהם יועצים אבל להיות עם היד על הדופק כל הזמן.

זאת אומרת ממש... כל פגישה שהם עושים הצוותים, אני פשוט עוקבת אחרי הדברים, יש לי רישום מלא, עם כל אחד מתי נפגשתי בדיוק. יש לי גם תיקיית מיילים שאני יכולה בשנייה אחת לשלוף את כל המיילים שהיו לי מתחילת השנה איתם ולראות בדיוק מה היה. זאת אומרת מעבר לזה אני יודעת בדיוק מתי ומה היה בדיוק ומה אמרתי להם ומה ביקשתי מהם, וזה, ויש לי גם תיקייה עם כל השאלונים שהם עשו ואת כל הגרסאות, אני יכולה לראות תמיד, כי הם פתאום עושים משהו ואז אני יכולה להגיד להם "רגע, מה אתם עושים? אני כבר הערתי לכם על זה ואתם לא תיקנתם".

אני לא חושבת שמישהו צריך להעניש אותי בעבודה שלי ואני לא חושבת שאני צריכה להעניש מישהו אחר בעבודה אחרת. כי יש דרכים... אני רוצה לסמוך עליהם, בעיקר שאנחנו משדרים להם שהם יועצים, וזה בעצם כאילו בעיה שלהם אם הם לא באו. הבעיה היא שבאיזשהו שלב הם מאבדים את זה לגמרי והם לא מבינים מה זה, והם חושבים שהאחריות שלהם זה שהם יכולים לא לבוא ולא לעשות כלום ויהיה בסדר. ובסוף זה שום דבר לא בסדר, אז אין לי ברירה אלא לקחת.

זאת אומרת אני בעצם משדרת להם משהו נורא רע. ברגע שאני אומרת שאני אעניש אני בעצם אומרת שהאחריות היא אצלי בידיים ולא אצלכם. אתם יכולים להמשיך להיות ילדים קטנים וזה דבר רע. אבל מצד שני... המערכת שמשחקת אותה כאילו שיש לי פה את החופש האקדמי, מכיוון שהיא לא לגמרי נותנת לי את החופש האקדמי אין לי ברירה אלא... להשתמש בכלים שאני לא אוהבת אותם.

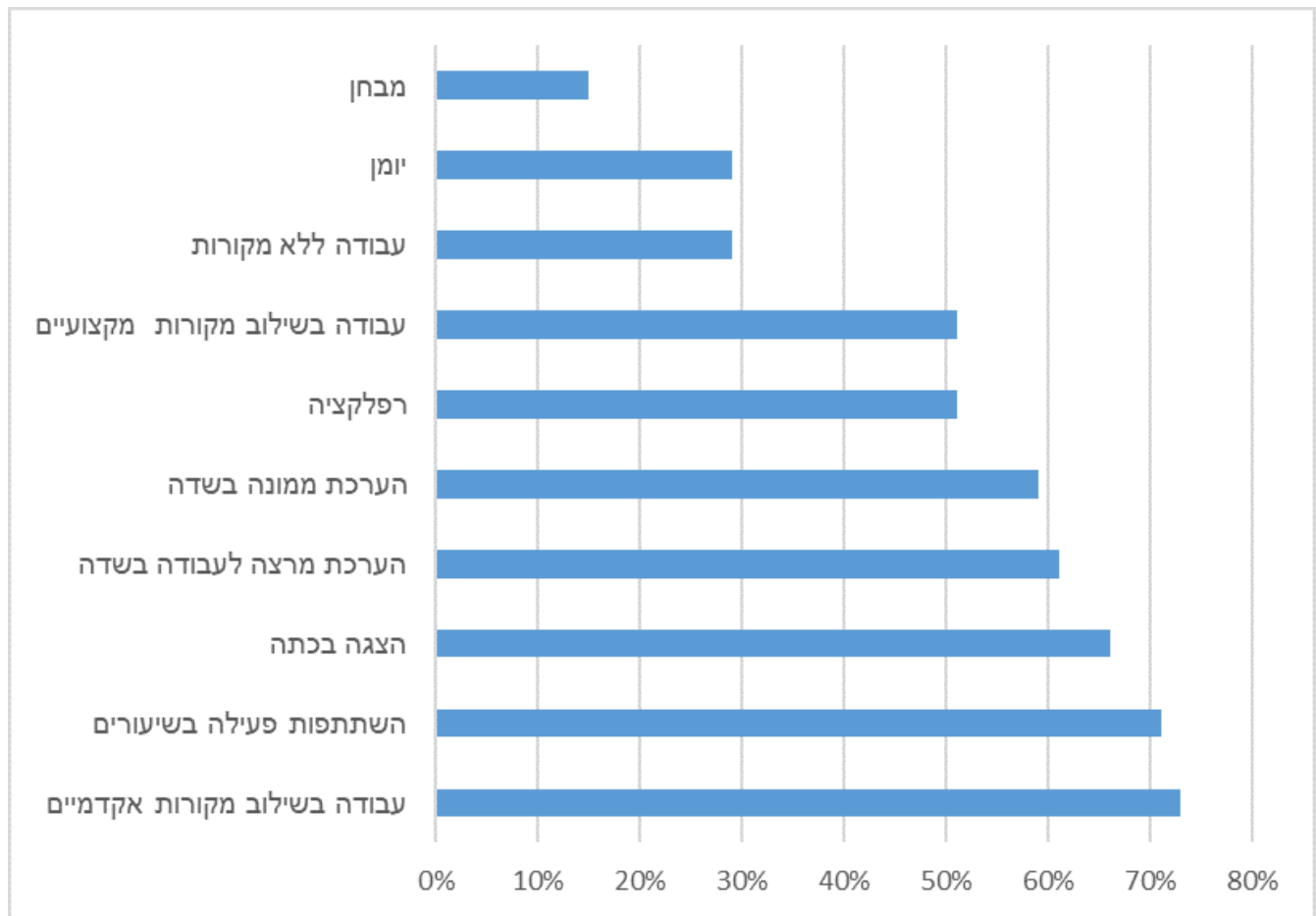
עבודה בצוות

בדרך-כלל, הפעילות של הסטודנטים בשדה נעשית בזוגות או בצוותים אחרים. המרצים העלו כמה קשיים הקשורים לעבודה בצוותים: בחירת החברים בצוות, חלוקת העבודה בתוך הצוות וההחלטה על גודל הצוות.

כלומר, זה פחות מטריד אותי, אבל אני כן חושבת שזה עוד שיקול בבחירה שלנו, ואני לא בטוחה שתמיד השיקול הוא... כלומר, אנחנו לא תמיד מגיעים לתמהיל האידאלי בגלל כל האילוצים האלה שתיארת.

תוצרים

לפי ממצאי השאלונים, במרבית קורסי הלמידה תוך שירות הסטודנטים נדרשו לכתוב עבודה בשילוב מקורות אקדמיים (73%), להשתתף באופן פעיל בשיעורים (71%), ולהציג בכתה (66%) (ראו גרף מס' 3). מרכיבים פחות שכיחים היו כתיבת יומן (29%) ומבחן (15%). ההערכה על העבודה בשדה נעשתה במידה דומה על-ידי המרצה (61%) והממונה בשדה (58%).



גרף מס' 3: מטלות בקורסים

קיים טווח רחב של עבודות. הן משתנות בהתאם לרמת הרפלקציה והאינטגרציה התיאורטית הנדרשות בהן.

העבודה המסכמת מתארת את התהליך ומתרכזים בסוגיה תאורטית אחת או שתיים שיכולה... שהיא מרכזית בתהליך של החונכות.

בעבודה הסופית הם צריכים לתמצת את המאמר ולהסביר את המאמר. אחר כך הם צריכים לקחת דוגמאות מהשטח ולראות איך

זה כן משתלב או לא משתלב עם המאמר, ואם זה מתנגד למאמר הם צריכים להסביר למה הם חושבים שזה מתנגד למאמר, ואם זה משקף את המאמר הם צריכים לבוא ולראות דוגמאות איפה שזה... דוגמאות אמיתיות. אז זה ממש מה שאני אומרת להם. זה ללמוד איך לוקחים מציאות ומשייכים את זה לאקדמיה, כאילו יש לכם מאמר אקדמי ומה עושים איתו בתוך העשייה של העבודה הזאת.

וחמישים אחוז זה עבודה מסכמת שהם כותבים, כתובה ומאד מעמיקה, יש לה חלק תאורטי, חלק אקדמי, מאמרים, מושגים,

מודלים, תהליך וחלק רפלקציה, חלק מה עברתי ומה עבד ומה לא עבד.

אחת השאלות שעלתה בראיונות היא היקף העבודה.

לדעת מה ההיקף היה חסר לי. אני הייתי צריכה להתייעץ עם מנחה אחר שיעזור לי להגיד האם אני באמת מגזימה בהיקף שדרשתי מהם. או שלתת להם לזרום לבד רק עם נושא אחד ולהעמיק בו. האם זה מספיק. אבל זה משהו שאני לא ידעתי ויכול להיות שעם הזמן אני כבר אדע יותר מה צריך להיות ההיקף.



התוצר השני השכיח בקורסים של למידה תוך שירות הוא הצגה בכתה, כנס או טקס.

חלק עשו ראיונות וחלק עשו סקר כמותי, לנתח אותו, להסיק מסקנות, להמליץ המלצות יישומיות ויש להם מצגת כיתה בסוף השנה.

יש כנס שמציגים את הפרויקטים שהם עושים אז הם צריכים גם את זה להציג באיזשהו אופן, בפוסטרים או בהצגות חיות.

הם מקבלים ציון גם ממני אבל גם משופטים חיצוניים, הם מגישים גם מצגות, זה לא אני, יש שופטים, לפוסטרים יש שופטים.

בחלק מהמקרים הסטודנטים מקבלים הדרכה ייעודית המכינה אותם להצגת התוצרים.

יש בו מרכיב סדנאי כדי לאפשר להם לעשות גם את הסרטונים ואת הגרפיקה, אז אנחנו משלבים בקורס גם סדנא. סדנא מתמשכת ולא חד פעמית.

מתוך הראיונות עם המרצים עלו כמה יתרונות להצגת הפרויקטים בפני קהל. ראשית, הסטודנטים רוכשים מיומנויות של עמידה מול קהל. שנית, ההצגה מפרסמת את הפעילות של המרצה בקרב חברי הסגל ובכך מעניקה לו הערכה ותמיכה. שלישית, הסטודנטים משתמשים ברמות חשיבה גבוהות כדי לייצר תוצר המסכם את עבודתם. רביעית, השימוש בתוצר יצירתי מאפשר גם לסטודנטים חלשים להתבטא ולהצטיין. חמישית, ההצגה מלמדת את שאר הסטודנטים. שישי, במקרים מסוימים התוצר מוצג בפני הקהילה הרחבה באירוע סיום המהדק את הקשר בין המכללה לקהילה.

בשנים האחרונות הנהגתי מצב שבו כל הסטודנטים שעושים פרקטיקום מסוים, מפיקים איזשהו קליפ משותף שהוא בעצם מסכם את הפעילות שלהם. זאת אומרת זה גם מאפשר להם עושים מזווית אחרת ויצירתית מאד. ואז אנחנו גם עושים תחרות בין הקליפים ואני מזמין את חברי הסגל האחרים שלא חשופים לפעילות הזאת. בדרך כלל זה כיף גדול. גם להם וגם למי שצופה. ואני נותן להם את החופש לעשות מה שהם רוצים, אבל יש מגבלה של זמן. ועל זה הם גם מקבלים איזה חמישה עשר אחוז מהציון הסופי והקליפ המנצח אנחנו מציגים אותו כמייצג את הפרקטיקום ביום האקדמי. זה כיף גדול... כן, אבל זה ממש כיף. וגם ראוי כי לא כולם מצליחים להביע את עצמם מבחינה אקדמית.

שימוש ביומן היה גם כלי נפוץ. היו מרצים שעברו על היומן מדי שבוע וכאלה שבדקו אותו בסוף הקורס. היומן אפשר גם מעקב אחר ההתקדמות וגם כלי לרפלקציה של הסטודנטים על התהליך שהם עוברים בשדה.

היומן מאד מאד אפקטיבי כי באמת זה נותן חלון למה שקורה בשטח שאחרת הייתי צריכה להתקשר אליהם כל שבוע. הם נמצאים בבתי ספר כל שבוע וזה עשרים וארבעה סטודנטים שנמצאים בעשרים וארבעה בתי ספר. לא הייתי מסוגלת לעשות את התקשורת הזאת. ובעיני זה ממש נותן אפשרות.

בחלק קטן מהקורסים היה גם מבחן. בדרך-כלל, במקרים כאלה, הפעילות בשדה לא היתה מהות הקורס, אלא מרכיב נוסף בתוכו.

ההערכה זה באמת... כלומר זאת שאלת השאלות אני חושבת. ואני משנה, כמעט כל שנה אני מנסה להגיע למפתח הנכון שיענה על הדרישות האקדמיות של המוסד, ומצד שני ישים דגש עבור הסטודנטים על הדברים החשובים בקורס. אני אתן דוגמא ככה ממש ממשית. שנים יש מבחן בקורס, למה מבחן? חייבים מבחן? זה

הערכה

כשמדובר בתהליך פעיל של סטודנטים בו הם משקיעים זמן ומאמץ בשדה, קיים לפעמים קושי לכמת את הפעילות הזו לכדי ציון. הקושי נובע גם ממניעים אידאולוגיים: זה לא נכון לתת ציון כמותי לעבודה בשדה, וגם ממניעים מעשיים: איך מכמתים את העבודה בשדה לציון.

והן צריכות להגיש עבודה בסוף. בעצם זו עבודה שיש בה הרבה חלקים רפלקטיביים של להתבונן על התהליך ועל המפגש שהיה להן משמעותי, וגם שמחברת את זה עם ה... יש בסילבוס בכל זאת מאמרים וחומרים תאורטיים שקשורים לכל אחד מהנושאים שאנחנו לומדים אותם, והן צריכות בעצם ככה לעשות איזושהי אינטגרציה. אז הן בעצם מגישות עבודה ומקבלות ציון ואני זוכרת שממש... כשהחזרתי להן את העבודות אז החזרתי במיילים ואני ממש זוכרת שעשיתי הקדמה כזאת לפני ששלחתי לכולן שהציון הוא לא על ההשתתפות בקורס, כי אם הוא היה הולך על השתתפות אז כולן היו מקבלות מאה, אבל אם היינו מגישים למזכירות גיליון שכולן מקבלות מאה אז זה לא היה מתקבל, ולכן אנחנו צריכים לתת ציונים וצריכים לתת אך ורק על סמך העבודה האקדמית ועל פי קריטריונים ואני מחזירה את ה... אז זה באמת קטע שהייתי מוכנה לוותר עליו... אבל... [גיחוך] קיים.

אני חושבת שגם הן בסופו של דבר כן מרוויחות עוד משהו מלקרוא פתאום את החומרים ולחבר את זה אליהן, כי עד שלא היתה עבודה אני חושבת שהן כמעט ולא קראו נגיד חומרים תאורטיים. זאת אומרת המחשבה היא באמת שהידע בא מהנערות וזה אחר לגמרי, כאילו לא צריך... זה הסילבוס, אבל יש גם סילבוס אמיתי כאילו, בכל זאת אקדמיה.

חלק מהמרצים בוחר לבסס את הציון בקורס על סמך התוצרים המדידים, כמה שניתן.

יתר הציון אני נותנת להם על הדו"ח הסופי, אני לא נותנת ציון על הדרך, כי אני חושבת שזה נורא פתוח לפרשנות ונורא פתוח... אני אתן על הדרך ואז יגידו לי... "רגע, אבל את אמרת ככה ואת אמרת ככה... למה את אומרת? זה לא נכון. אני כן הייתי... אני עשיתי ככה ואני עשיתי ככה". זאת אומרת כל עוד אין דברים מדידים אני חושבת שיש בעיה עם לתת ציון.

חלק אחר בוחר לבסס את הציון לא רק על סמך התוצר בקורס, אלא גם על סמך תהליך העבודה. אחת ההנמקות לכך היא שהפרייקט עצמו יכול לפעמים להיכשל מסיבות שאינן קשורות לסטודנטים. במקרה כזה, לא הוגן לפגוע בציון שלהם. הנמקה שניה היא שהמטרה בקורס היא לעבור תהליך למידה מוצלח, ולא דווקא לייצר תוצר מוצלח. הנמקה שלישית היא שהציון צריך לשקף מדדים של התהליך כמו התנהלות אתית, אחראית, ומוטיבציה לתרום שאינם בהכרח משתקפים בעבודה הסופית.

אקדמיה. צריך דרך להעריך כל סטודנט לבד. אז הנה ההתלבטות של ההערכה.

חייבים מטלה יחידנית בקורס, צריך להיות מרכיב בציון שהם מרוויחים אותו לבד ולא בזכות או בעזרת החברים שלהם בצוות. לאורך השנים יש מבחן בקורס. זאת התלבטות מאד גדולה שלי, אני לא... אני לא במאה אחוז שלמה עם מבחן בקורס ואני חושבת שזה באמת... גם הסטודנטים שואלים על זה, זה נראה מעט אפילו קצת מוזר בקורס כזה שהם כל הזמן בשטח. וכמובן שאני עושה את המבחן מותאם והמבחן הוא על הנושאים שעלו בשיעורים, אני משלבת אותו והם צריכים לקרוא חומר למבחן... ואני צריכה להעריך אותם גם איכשהו לדעת מה היא התרומה של כל אחד. ואני מודה שאני חושבת שעדיין לא הגעתי למפתח האידאלי. אני כל שנה משנה קצת את ההערכה ויש לי כבר תוכנית לשנה הבאה, כלומר בשנה הבאה ההערכה תיראה אחרת. שוב.

מעבר לשאלה אילו תוצרים כדאי לבקש מהסטודנטים להכין, עולה גם השאלה איזה משקל לתת לכל אחד מהם, ועד כמה המשקל הזה מייצג את מטרות הקורס.

אז ההערכה אני חושבת שזה לא טריוויאלי בקורסים כאלה, אני רוצה... אני רוצה לתמרץ אותם להשקיע בדברים הבאמת חשובים, ואני לא יודעת אם לצער, אבל אני רואה קשר ישיר בין מבנה הציון לבין המאמץ שלהם. אי אפשר לבטל את הקשר הזה. מבנה הציון הוא מוסר להם מסר מאד מאד ברור. זה מאד מדבר אליהם במה להשקיע. כשהמצגות בקורס היו עשרה אחוז מהציון, הם נראו ככה, וכשהם היו עשרים אחוז מהציון הם נראו באמת פי שתיים יותר טוב. אז אני חושבת ששאלת ההערכה היא שאלה מאד חשובה, שאנחנו אולי... אני לא מרגישה שיש לי מספיק כלים כדי לתת לזה מענה.



זאת אומרת הבדיקת מטלות הזאת היא בסוף נעשית על ידי המדריכים בשטח כשאני מפקחת. זאת אומרת המדריכים יודעים מה המטלה ומה ההנחיות ועל מה לתת את הדגשים. לפעמים הם מתייעצים איתי, אבל הם נותנים את הציון בסוף.

אבל אנחנו בהחלט בחלק הזה מסתמכים על ההערכה של המדריכים. המדריכים הם העיניים שלנו בשדה והם העיניים המקצועיות בעצם. הם הרבה פעמים גם מכירים צדדים בסטודנט שאנחנו רואים אותם פה בהקשר קבוצתי. ובדיוק אתמול הייתה לי שיחה עם אחת המדריכות, סביב סטודנטית אחת ודאגות וסביב ההתקדמות של הסטודנטית הזאת. ומעניין לראות איך אני דיברתי בדיוק את מה שהיא אומרת והיא אומרת את מה שאני חושבת, בדיוק באופן מקביל. היא רואה את הקשיים של הסטודנטים איך הם באים לידי ביטוי מול הפונה, הפונים, ומול השירות עצמו, ואני רואה את אותם הקשיים באים לידי ביטוי פה בקבוצה.

הפרקטיקום מוערך בחציו הערכה משותפת של המדריך המקומי ושלי. המדריך המקומי מעביר לי את הרשמים לאורך כל השנה ולא רק בסוף השנה. אנחנו עוברים ורואים חוזקות וחולשות ותהליך אישי. יש אפילו משוב שהם ממלאים המדריכים של הפרקטיקום. פחות או יותר עכשיו אני שולחת להם ואז בחודש הקרוב הם שולחים לי בחזרה, התרשמות על כל חניך, על כל סטודנט.

למרות היתרונות בכך שאדם מהשדה יתן ציון לעבודה של הסטודנטים, יש בכך גם קשיים. ישנה חוסר אחידות בין אנשי הקשר, לפעמים אין להם ניסיון והבנה מספקים והדגשים שלהם אינם בהכרח אלה המעניינים את המרצה. מעבר לכל אלה, קיימים גם קשיים לוגיסטיים ואישיים.

אפרופו עוד אתגר - הכנסנו להם מרכיב של 10 אחוז שזה הערכת ביצוע. דרך אגב, חלקם אמרו, "למה רק 10 אחוז, היה צריך להכניס יותר?" ואני על פניו מסכימה איתם אבל יש מעסיקים שלא מעבירים לנו הערכות וקרו מצבים שנאלצתי לקחת את ה-10 אחוז ולחלק אותם בין המצגת לעבודה כי לא הייתה לי הערכת ביצוע. זה עוד אתגר שקשור לעבודה מול המעסיקים.

... שנה קודם בסיטואציה אחרת ששם הייתה חברה מאוד בעייתית, חברת השמה סלאש אפליקציה משהו כזה לא מוגדר. ארגון מאוד קטן וזאת שהייתה אחראית על הסטודנטיות פשוט עזבה את החברה באמצע השנה והיא מילאה הערכות משוב והיא כיסחה לאחת הסטודנטיות את הצורה בהערכה. הסטודנטית ערערה ואמרה זה לא הוגן ושהמעריכה לא הייתה בכלל חצי שנה. קיבלתי את הערעור וחילקתי את ה-10 אחוז בין המצגת לעבודה.

אני אומרת כל אירוע לגופו קצת פה. כי זה תלוי למה הוא קשור. אם הייתי יכולה להיות בטוחה שכל הממונים היו מעבירים הערכות ביצוע הייתי מגדילה את החלק של הערכת ביצוע של הארגון בתוך הציון הסופי כי הסטודנטים מתלוננים, ובמידה מסוימת בצדק, שרוב

יש פרמטרים שונים של הערכה. הם מקבלים ציון על העבודה הסופית, אבל העבודה הסופית הציון מחולק לפי כל מיני פרמטרים... אז בגדול זה גם ביצוע לפי תנאי הדרך וגם שהעבודה כתובה כמו שצריך. זה לא דווקא הצלחת הפרויקט, זה יותר עבודה בצורה מסודרת. ולפעמים קורה שפרויקטים לא מצליחים לא בגלל שהסטודנטים לא עשו עבודה טובה, אלא בגלל שהיו תנאים מסביב שלא אפשרו את זה. ואני שמה דגש על הרפלקציה שלהם מהתהליך. אז אנחנו יותר מתבוננים על התהליכים שהם עברו בפיתוח של הפרויקט ובניסיון ליישם אותו ופחות אם השתתפו שלושים אנשים או חמישים אנשים או כאילו פחות לסמן וי הישגי מבחינה כמותית. כן, אבל באמת, הם עשו כל מה שנחוץ, הם פעלו לפי המודל הלוגי מה שנקרא, אז זה מגביר את הסיכויים שהפרויקט יצליח.

אבל פה יש הרבה מקום באמת להערכה רכה. שאחד הדברים החשובים זה באמת היוזמה שלהם והנחישות שלהם וההתמודדות עם כישלונות, התמודדות עם בעיות.

הצד הלא פורמאלי, אפשר לתת על אותה עבודה 80 או 95. באמת עם אותם כללים. יש פה ציונים. אני חושב שזה באמת כמה הם מנסים להבין באמת את הבעיה. זאת אומרת כמה משקיעים בלהבין, לחדד לחדד לחדד את הצורך האמיתי במה בדיוק האפליקציה יכולה לעזור. וגם אם זה משהו שנראה מאוד טריוויאלי אבל זה בדיוק זה, אז אני מאוד. כי זה מה שעושים בתעשייה. להבין בדיוק בדיוק, לקלף את כל הקליפות ולהגיע לאיזשהו דבר שאם אני ממלא אותו אז יש את האפליקציה.

קושי נוסף הוא להעריך את העבודה שנעשית בשדה מעבר למה שהסטודנטים מציגים.

אני מדברת פשוט על איזשהו קושי שלי איך להעריך את הפרויקט. כי את יודעת, יכולים לבוא אנשים שמדברים נורא יפה ולא עושים כלום. אני אומרת בקיצוניות אחת, ויכולים לבוא אנשים שלא כל כך יודעים לתאר ולהציג ולעשות זה, אז אתה צריך להיות גם בעל חושים וגם להיות הוגן כלפי האנשים. זה... זה בהחלט אתגר אצלי, זה בהחלט אתגר.

דרך אחת לעשות זאת היא בעזרת הערכה של ממונה, מדריך או איש קשר בשדה. השימוש בהערכה כזו הוא די שכיח.

בעבר בזמנו את המטלות הם היו מגישים אלי ואני הייתי בודקת אותם, אז זה היה כשהיו לנו מעט סטודנטים. ארבעים סטודנטים. אבל היום זה כבר שבעים ושישה סטודנטים ושנה הבאה זה כבר יגדל לתשעים סטודנטים.

תחרותיות תמיד... לא יודע אם תמיד, אבל הרבה פעמים נותנת רוח גבית, את יודעת יש את העניין הזה. אבל בגדול פה אני חושב... אתה רואה את התחרותיות ודבר ראשון הרבה פעמים הם מסתירים אחד מהשני מה הם עשו, אבל אחר כך הם מפרגנים אז אתה רואה... יש כאלה ש... לפעמים זה לא קל אבל יש כאלה שבאמת עובדים מאד מאד קשה. וגם אחרים עשו עבודה מאד יפה ולקחו אותם ולפעמים זה סתם כי בעל האתר נורא נדלק עליו ומישהו עשה אתר וורוד ונורא אהב את הוורוד. אז יש פה הרבה מאד העדפה ויזואלית כזאת שבאמת אין לה איזה עומק.

השעות שלהם היו שם ובסוף רוב הציון הולך על המטלה הכתובה שברוב הפעמים מנותקת ממה שקורה שם, כי כן הוגדרה על ידי הארגון אבל ברוב הפעמים היא לא קשורה לעבודה השוטפת שהם עושים שם. ... המעסיקים מידת הזמינות שלהם מוגבלת. המוכנות שלהם להתחיל לספק לך הערכות בצרכים אקדמיים, מוגבלת. הם מבחינתם גם ככה מפנים זמן עבודה של עובד לחנוך את הסטודנטים, אז הם לא רוצים שיוסיפו להם כאב ראש.

לעיתים ההערכה של אנשים חיצוניים (אנשי קשר או שופטים מהתעשייה) נעשית בדרך של תחרות. גם כאן עולה קושי לגבי הקריטריונים בהם משתמשים המעריכים.



פרק 2:

מקבלי השירות



בכל הקורסים הסטודנטים יצרו קשר עם גורמים שונים בקהילה וסיפקו להם שירות כלשהו. הקהילות כללו אוכלוסיות נזקקות (מהגרים, קשישים, נוער בסיכון; 46%), חברות עסקיות ועסקים קטנים (29%), עמותות וארגונים ללא כוונת רווח (10%) ואוכלוסיות אחרות (15%).

בחירת הארגונים

בחירת הארגונים איתם עובדים היא החלטה בעלת השלכות רבות על תהליך הלמידה של הסטודנטים ועל העבודה של המרצה. מספר מרצים דיווחו על קושי לאתר ארגונים מתאימים לצורכי הקורס, שמוכנים לקחת על עצמם להנחות את הסטודנטים.

הקושי היחידי זה למצוא עמותות שמוכנות לשתף פעולה ובאמת רוצות את זה.

יש חברות שזה אתה... היחסים הם ארוכי טווח ויש כאלה שאחרי שנה הדבר הזה נגמר. וזה מהלך לא פשוט למצוא את אותם הגורמים כל הזמן מחדש לטובת הפרויקטים שאנחנו מעוניינים לספק לסטודנטים להתנסות בעולם החיצוני מעבר למסגרת האקדמית.

בחלק מהמקרים הסטודנטים מאתרים לבד את הארגון בו יעבדו. כאשר המרצים עושים זאת, הם נעזרים לא מעט בקשרים אישיים.

או שאני מכיר או שאני... אני יודע מה אני רוצה ואז אני יוצר איתם קשר. ואז יותר קשה כמובן להביא אותם אבל... נניח דבר שנכשל שנאלצתי להביא ארגוני ספורט ואני ראייתי שברגע שהם לא מכירים אותך ושאלו לך אנשי קשר אז מאד מאד קשה לחדור אליהם, וזה לא משנה מה הוא סוג הארגון. ברגע שאני מכיר אנשים אז יותר קל.

אני כל השנים עם קריירה מאד גדולה ומאד נרחבת בחוץ. זאת אומרת כוחות הביטחון ויש לי המון קשרים, המון המון קשרים. אני ממנפת את הקשרים האלה לחיבור לקהילה, זה מתאפשר, ויש לי כמעט בכל אחד מהנישות האלה והתחומים ואנשים שבחפץ לב יקבלו סטודנטים, כולל מקומות שבהם באופן הדוק לא מאפשרים לסטודנטים לתואר ראשון, אלא רק תואר שני, והם מוכנים. והאמת שהסטודנטים מוכיחים שזאת החלטה נכונה. אבל כן, זה דורש המון חיבור לקהילה וכל הזמן רתימה ועידוד של קשרים ויצירת קשרים חדים. זה המון עבודה.

יש לנו רכז פרויקטים שזה תפקידו. הוא אדם בדרך כלל שבא מהתעשייה, אחרי לא מעט שנים, הוא מפעיל את הקשרים שלו והוא מפעיל את החברים שלו, והוא מגיע כל שנה עם רשימה לא קטנה של

פרויקטים ואז הסטודנטים צריכים להחליט איזה פרויקט מתאים להם ואיזה פרויקט לא מתאים להם, ופרויקט... הם יכולים לעבוד או עם פרויקט פנימי שזה אומר שמרצים מתוך המכללה יש להם כל מיני מחשבות ורעיונות ואז הם מציעים פרויקטים לסטודנטים. זה נקרא פרויקט פנימי.

היה מרצה אחד שגם האמין שתפקידו ליצור קשרים ארוכי טווח שישמשו את המחלקה גם לאחר שהוא יסיים את תפקידו בקורס.

אני בונה את זה ככה שזה ימשך גם אחריי. שזה לא תלוי רק בי.

אחת ההמלצות החוזרות של המרצים היתה לפנות לארגונים קטנים. ארגונים כאלה זקוקים יותר לסטודנטים ולכן הם מוכנים להשקיע בהם יותר. כשהארגון הוא קטן, יש גם סיכוי גבוה יותר שהסטודנטים יקבלו תפקיד משמעותי יותר ובכך ילמדו יותר. ארגונים גדולים לעיתים מתייחסים לעבודה מול הסטודנטים כתרומת הארגון לקהילה, ולא מוצאים זמן לחנוך את הסטודנטים.

ואני ממליצה להם לעבוד עם עסקים קטנים יחסית, כי אני אומרת להם שבשטראוס או בבנק הפועלים הם לא יעשו הבדל. הם צריכים למצוא עסקים שהם יכולים לעשות בהם הבדל, שהם יכולים להיות משמעותיים. שהידע שלהם בתוספת ההנחיה שלי יכול לעזור לעסק באמת במשהו.

חברות סטארטאפ שיכולות להיות לפעמים מאד קטנות, כשאני אומר מאד קטנות זה מספר חד ספרתי של עובדים שצריכים לממש משהו או ליישם משהו ואז הם נעזרים בסטודנטים. במקרה כזה אז באמת אפשר להגיד שאנחנו תורמים לחברה ולפעמים לא פחות ממה שהסטודנטים נתרמים, כי הם מביאים כוח עבודה שיוזע את מה שהוא עושה, בדרך כלל.

אה עוד תובנה, אם יש ארגון שברור שזה לא זה, לא להמשיך איתו. לי היה ארגון שמשכתי את זה שנה אחת יותר מדי. לא להמשיך איתו. אנחנו לפעמים רואים שגם הארגונים לא מבינים עד הסוף מה נדרש מהם בסיפור הזה. דרך אגב לפעמים דווקא החברות הגדולות, יותר קשה להן עם ההתחייבות לסטודנטים, ומהניסיון שלנו בחברות קטנות שיתופי הפעולה יותר מוצלחים... הייתה לנו שנה שהייתה סטודנטית בחברת הייטק גדולה, וכיוון שהם בעומס עבודה, לא היה מי שיתפנה לחנוך את הסטודנטית. ארגון שבאמת זקוק לסטודנטים כי הם באמת מביאים לו מעבר לכוח עבודה זול, הם מביאים לו ערך כי יש עוד מישהו שעושה עבודה משמעותית, הוא יותר יפנה את המשאבים שלו לחנוך אותם כמו שצריך. חברה גדולה תופסת את זה כתרומה לקהילה. צריך לזכור שזה נופל על... תרומה לקהילה ככה זה מרגיש ונראה. [מראיינת: במקרה הזה הקהילה היא הסטודנטים,

זה מתהפך. אנחנו הקהילה, כן. חברה עושה לך את הג'סטה. חברות גדולות לא צריכות את הסטודנטים האלה, ואז, "ביקשו מאיתנו בקשה ואנחנו רוצים לתרום לקהילה אז נקלוט אותם".

המלצה רווחת נוספת היתה לפנות לארגונים ללא מטרות רווח. פנייה לארגונים כאלה מחזקת את תחושת התרומה של המרצה והסטודנטים. היא גם מפגישה את הסטודנטים עם האפשרות להתנדב בהמשך חייהם.

שאם אנחנו כבר יוצאים החוצה, אז כבר נצא עם ראייה חברתית ועם ראייה שבאמת גם לחשוף את הסטודנטים למגזר השלישי. וגם אם כבר שנתרום אז נתרום לארגונים האלה.

לא ולא מעניין אותי, כי לא שם השירות לקהילה. מה? אני צריך לעזור לאיזה חברת הייטק מפוצצת בכסף? זה נקרא שירות לקהילה? קשקוש. הוא יסתדר איתי ובלעדיי.

יש גם כמה עמותות שאנחנו עובדים איתם בשיתוף ומפתחים להם כל מיני פתרונות. עמותת "צער בעלי חיים" פיתחו להם פתרון איך אפשר למצוא כלבים שהלכו לאיבוד.

עכשיו לגבי העמותות אז הם פחות picky. העמותות אז אין להם הרבה אפשרויות ליצור... לפתור בעיות הנדסיות באופן עצמאי, הן יותר סבלניות גם בכישלונות, הן מוכנות לספק ולהמשיך עדיין את ה... כי בסופו של דבר כשאתה עושה פרויקט בתעשייה או בכל דבר אז זה מצריך את המשאבים שלהם להשקיע בפרויקט, ללמד את הסטודנטים, להסביר כל מיני דברים וכן הלאה. והעסק הזה של השקעת מאמץ בלי להפיק פרי הוא לפעמים בעייתי.

שאם אנחנו עושים כבר ככה פרויקטים בארגונים, והארגונים שבעצם זקוקים לעזרה שלהם זה בדרך כלל ארגונים קטנים ועניים, קרי עמותות, אז למה שלא באמת נעשה כבר win-win ונעשה פרויקטים באמת במסגרת של עמותות. ואז גם הסטודנטים עושים את כל מה שהם צריכים והם עומדים בדרישות האקדמיות שלהם, ומצד שני אנחנו בעצם עוזרים לקהילה... ואז גם הסטודנטים באמת עומדים בכל מה שהם צריכים לעשות ומצד שני הם גם נחשפים לעבודה בעמותה שמרבית האנשים שעובדים שם הם אנשים מתנדבים, אז הם נחשפים לפן הזה של איך אני מתנדב, ואיך אני תורם, איך אני מהמקום שאני יכול נתן למישהו שלא יכול. ובעיני זה היה שילוב מנצח ובאמת התחלנו לעשות את זה, ובמהלך השנים לרופין יצא שם שהיא עושה פרויקטים בעמותות.

מתוך הראיונות עלה שכאשר הארגון זקוק לעזרת הסטודנטים (כפי שקורה יותר בארגונים קטנים ושאינם למטרות רווח), הסטודנטים מקבלים ליווי והכשרה טובים יותר בארגון. מתוך הראיונות עלה כי הסטודנטים למדעי החברה והקהילה מבוקשים יותר ומקבלים יחס טוב יותר במקומות בהם הם פועלים.

סטודנטים שלנו מבוקשים במקומות השונים... וזה כוח עזר רציני, אז כל מקום מתחייב גם לדאוג לחניכים וגם לדאוג להדרכה ולאיש מקצוע.

אחת הבעיות המהותיות שהועלו היתה שחלק מהארגונים לא באמת זקוקים לעזרת הסטודנטים, ולכן הם לא מספקים הכשרה איכותית.

חלק מהפרויקטים נעשים בשיתוף חברות היי-טק וגורמי תעשייה. מה שקורה היום אנחנו רואים... אני מסתכל על הפרויקטים שעושים ואני רואה דפוס כזה שאפשר לחלק אותו לשניים. אחד זה שהחברה אומרת: טוב, אתם רציתם ואתם נחמדים אז בואו נעשה לכם טובה ונזרוק לכם איזה רעיון של משהו שאנחנו לא באמת צריכים, אבל זה רעיון נחמד, אז יהיה לסטודנטים במה לשחק. זאת אומרת מוציאים מהארון איזה צעצוע לתת לילד שישתוק. זה סוג אחד.

וסוג שני כן נותנים משהו, אבל ברמה מאד עלובה. משהו שלפעמים... והייתה חברה שאנחנו לא מוכנים שהיא תבוא לפה יותר, מה זה? זה פרויקטים להנדסאים ולא למהנדסים. אז זהו, זה המצב. אז עדיין אחוז גדול מהסטודנטים, שלישי, חצי, עושים פרויקטים בחברות הנדסיות. קשה לי להגיד "אוקיי, וואו, איזה יופי, הוא עשה משהו שהחברה באמת הייתה צריכה והשתמשה, וגם הוא נתן וגם החברה התעשייתית נתרמה". בדרך כלל זה ההפך.

מה שקרה, בשנים האחרונות חלה התדרדרות והסטודנטים הטובים מעדיפים לעשות פרויקט שהוא אינו בתעשייה, פרויקט פנימי שהציע להם אחד מאנשי הסגל שרוצה לקדם מחקר של נושא אקדמי מסוים. כי הם יודעים שאיש הסגל שהציע את הפרויקט, באמת יתמוך בהם, לאורך כל השנה. הדבר הכי טוב שהיה יכול להיות זה בעצם אם הפרויקטים היו באמת מגיעים ממישהו שנותן באמת דרישה אמיתית, "אני צריך לפתור פה משהו וחסר לי מהנדס פה בצוות, אם היה לי עוד מהנדס זה מה שהייתי עושה, ואין לי עוד מהנדס. אז בואו תיקחו את אחד הסטודנטים הטובים שלכם ותעשו את זה".

בעיה נוספת היתה שהסטודנטים מקבלים תפקידים זוטרים בארגון או מרגישים שהם עושים עבודה שחורה, ולא מרגישים שהם לומדים.

בדרך כלל בתפקידים כל כך זוטרים, הם באים פעם בשבוע הם הרבה פעמים מתוסכלים שהם התחילו תהליך ולא יכולים ללוות אותו בצורה מלאה.

"לא, כי בעבודה אני לא יודעת מה יהיה, אולי אני לא אעבוד שם יותר, אולי אני כן אעבוד שם ולא יהיה בעבודה מי שיפתור. אולי אם אני אעשה פרויקט שם אז הם יהיו שם ואז להם לא יהיה אכפת, ופה אף אחד לא יוכל לתמוך. ככה אני מפרידה בין הבעיות. זה העבודה ופה אני עושה פרויקט נחמד שיש לי מנחה נחמד ומסור מבית זהו". מנחה מסור מבית יש בערך שניים או שלושה מועמדים. זהו.

עבודה מול הארגון

מרגע שנוצר קשר עם ארגון, קהילה או לקוח, הקשר הלימודי הופך מזוגי למשולש. הסטודנט צריך לספק גם את הרצונות בארגון וגם את הרצונות של המרצה.

אם יש מאצ' אז זה נהדר, אם לא - בסדר. אז התחום של מה עושים כשהלקוח רוצה להשתמש בכוח עבודה זול ואנחנו בתור מנחי הפרויקט לא חושבים שיש שם מסה מספיק קריטית להתגבש בפרויקט, לפעמים זה מתפוצץ ולפעמים זה לא מתפוצץ. יותר בתיאום ציפיות ובכובע של הסטודנט, שמצד אחד אמור לרצות אותנו המרצים והמרכז האקדמי רופין בעבודה טובה, מצד שני בדיקת אותה עבודה צריכה להתאים לצרכים ולרצונות של המשתמש בארגון ולפעמים זה אקדמי מדי, זה גדול מדי, זה סדר עדיפויות מספר ארבע ולא אחד.

אחד מתפקידי המרצה הוא לשמור על הסטודנטים ועל זכויותיהם מול הארגונים והלקוחות. צריך לוודא שהפרויקט ריאלי, לעזור להם לזהות ארגונים בעייתיים ובכך להגדיל את הסיכוי שהם יעמדו במשימה בהצלחה.

כן, יש לי המלצות מתוך ההתנסות שלנו. קודם כל הנושא החוזי. בגלל שאני נכנסתי לזה ככה בצורה לא מוסדרת, מישו הושיט לי יד ולקחתי אותה, אז כשהתחלתי את הפרויקט בתוך ההתמחות זה היה מאוד לא מוגדר ולא מוסדר ואז נוצרו מצבים שבהם היה קצת ניצול לרעה של סטודנטים ככוח עבודה זול והיו כל מיני פערים. באיזשהו שלב עוד לפני שהתחברנו לעמותה החיצונית, אני לקחתי את הפורמט של החוזה שלהם ויצרתי חוזה. חשוב מאוד חוזה גם מול הסטודנטים שהם ידעו שהם מתחייבים למקום עבודה...גם המעסיקים מאוד חשוב שהם יחתמו על חוזה, לא שמישהו הולך להפעיל את זה משפטית, אבל ששני הצדדים ידעו שיש מחויבות שהיא מעבר להסכם שבעל פה.

אני חושבת שגם צריך להיות מאד hands on למה שקורה עם הסטודנטים. לא לאפשר להם לזלוג נגיד או ... להחזיק אותם... קודם כל לאשר פרויקטים שהם נראים סבירים ובני היתכנות, ולעמוד על המשמר הזה ולא כל מיני ציפורים בראש. כי גם זה היה... כאילו הגיעו כל מיני רעיונות ואמרתי שזה לא. זאת אומרת או שזה לא מספיק או שזה לא ריאלי בכלל. ואני חושבת שגם צריך להיות מאד עם hands on על כל התהליכים שקורים. כי אנשים שהם לא מנוסים הם הרבה פעמים יכולים... יכולים להגיע לשטח, וכל עובד קהילתי או

ואני מקבל אנשים שאומרים "תשמע, אני מגיע למקום מסוים ואני עושה דברים שהם שטותיים ולאף אחד לא אכפת, מתעלמים ממני". עכשיו... כואב לי הלב, באמת כואב לי הלב אבל אני אומר "תקשיב", הוא אומר לי "אני לא מקבל הדרכה ומספיק תשומת לב מהאנשים", אני אומר לו "תקשיב אתה... א' אני אדבר איתם ואני... אני אנסה לנחם אותו ויהיה בסדר, ייקח זמן, תשמע, באיזשהו מקום זה מה שנקרא סטאז'ר, סטאז'ר זה אף אחד לוקח אותך ומדריך אותך, זה לא שאתה... הם לוקחים אותך ממניעים מאד... לפעמים תועלתניים. הם נותנים לך... אתה עושה עבודה שחורה כי הם סומכים עליך רק לעבודות שחורות ועבודות שחורות אתה לא תקבל הדרכה, אז תעשה כאילו איזון. תחבק את העבודה השחורה הזאת, תנסה ללמוד לבד מהעבודה השחורה הזאת". יש סטודנטים שעושים את זה ואז הם מרגישים סיפוק, אבל הרבה מאד סטודנטים פתאום נתקלים בכמה הם דגים קטנים במערכת שם לעומת כמה יש להם משמעות פה.

הקשיים בעבודה מול ארגון או לקוח ספציפי, גרמה לחלק מהמרצים לכוון את הסטודנטים ליזום פרויקט לטובת צורך ציבורי, ובכך לחשוב על טובת הציבור ולא על טובתו של ארגון, לקוח או קהילה ספציפיים.

החלק הארגוני לשמחתי אני קיבלתי החלטה די מושכלת שאני עוזב את זה לאחרים. אני מתעסק רק עם החלק היזמי, רק עם הדברים שאין מישו שמכתיב לי מה לעשות אלא אני קורא את המפה ומבין מה לעשות. ...אני מתרחק מהתחום הארגוני... כי הלקוח יצור מאוד חמקמק. ... היום מחליט ככה, מחר ככה, מחרתיים ככה, לחצים. לפעמים סטודנטים שם נגנבים מזה. חלק מהפרויקטים לא מתממשים, פתאום נעלם הלקוח, יש לו דברים יותר חשובים, הוא עושה את זה בחצי התנדבות. ביזמי - תמיד יש את השוק שמחכה. אין פה מישו שמנהל. הסטודנטים צריכים לדחוף. מאוד ברור להם. פה [בארגון] יש איזה צד שאפשר להאשים אותו או לחלוק איתו את האשמה.

פתרון אפשרי לבעיות באיתור ארגונים היא להציע לסטודנטים לקיים את העבודה בשדה במקום בו הם עובדים. זאת אפשרות שרוב המרצים לא משתמשים בה, אך נראה שגם כשכן מציעים אפשרות זו אז הסטודנטים חוששים ממנה. מתוך הראיונות עלה שכאשר מאפשרים לסטודנטים לבחור בפרויקט פנימי ברופין, שלא קשור ללקוח חיצוני, הם יעדיפו זאת.

היו עוד שני סטודנטים שעובדים בחברה. אמרתי להם "תקשיבו, אתם לא נורמליים, למה לא הבאתם מהחברה שאתם עובדים בה משהו שאתם עובדים עליו שזה יהיה הפרויקט גמר?". אז הם אמרו "לא... וזה... והסתבכנו ולא ידענו...", בקיצור אנחנו רוצים לעשות משהו פנימי פה ולא לערבב שמחה בשמחה. בא מישו אחר ואמר לי "כן, הייתי עושה את זה אבל אני הבטחתי לשותפה שלי שלמדה איתי את כל השלוש ארבע שנים שגם את הפרויקט אני אעשה איתה והיא לא עובדת שם אז...". וכל מיני סיפורים, המון סיפורים כאלה...



ישנם מספר קשיים בעבודה מול ארגונים. חלק מהארגונים לא משתפים פעולה עם הסטודנטים, ולפעמים אפילו קוטעים את הקשר באמצע הקורס. חלק מהסיבות הן אי הרצון לחשוף מידע, חוסר עניין ומחסור בזמן.

היה לנו בעיות בעבר שיצאנו לדרך ובא מישהו והוא כן, אני רוצה אתר זה, ואחר כך כשהסטודנטים, אוקיי, "עכשיו איפה הטקסטים שלך ואיפה התמונות שלך?", פתאום מושיה נעלם והם ניתקו באמצע העבודה, אחרי שבחרו בו היו צריכים להחליף וכל הבלאגן הזה.

הרבה פעמים אנחנו רוצים לתת הרבה יותר ממה שהם רוצים לקבל.

אנחנו מנחים אותם שזה צריך להיות אנחנו לא פועלים פה בסתר ומאחורי הקלעים ואוספים מידע ללא ידיעת הארגון, זה חייב להיעשות בשקיפות מלאה עם הארגון... תראו בפרויקט כל שנה זה קורה, מברז ארגון. עכשיו זה, גם פה הארגונים עושים לנו טובה לצורך העניין, ואז הארגון מגלה שאולי לא בא לו לעשות את הטובה הזאת, כי זה חושף מידע שהוא לא רוצה לחשוף. פשוט הארגון נכנס לעומס והסטודנטים נתפסים כמטרד, הם מתחילים לנפנף, תלך תבוא ובאיזשהו שלב התמסמס פה ארגון. זה דבר שאני לא זוכרת שנה שזה לא קרה לנו. כמעט כל שנה קורה. אני זוכרת שאני גם אומרת לסטודנטים בשיעור פתיחה של הפרויקט גמר שידעו שלפעמים ארגונים מברזים.

מישהו יכול להעיף אותם לצרכים שלו ואנחנו צריכים לשמור על ה... בעצם על המסגרת שלנו.

... אני פשוט מבקשת מהם שיבואו לדווח ולהתלבט איתי ואני מכוונת אותם. זה תמיד המתח בין... לא להגיד להם מה לעשות, לתת להם את העצמאות הזאת, אבל לשמור על הגבולות. תכננתם את זה, זה הצליח וזה לא הצליח. לא הצליח? בוא נראה למה ומה אפשר לעשות, לנסות עוד פעם. נגיד הייתה איזה קבוצה שחזרה, אני לא זוכרת כבר אחרי איזה דמות במועצה מקומית או משהו, ולא נענו ולא נענו, ואז בשלב מסוים אמרתי "חבר'ה מספיק, צריך ללכת, או לפרויקט אחר או למישהו אחר, ולהתקדם". בזה צריך לשמור עליהם ועל מסגרת. כן. הם צריכים להתנסות בדברים האלה, זאת אומרת הם צריכים להתנסות בעולם האמיתי של איך אפשר לתכנן פרויקט נהדר, אבל כשבאים לשטח אז זה לא עונה וההוא לא עונה וזה מושך את הזמן. אז מה אתה עושה? אלה הם החיים האמיתיים. אבל גם צריך לשמור עליהם כדי שהם יוכלו לסייע.

המרצים חשבו גם שיש צורך לשמור על הסטודנטים מפני פעולות שעלולות לפגוע בהם.

אני מנסה כן לשמור עליהם לא להסתבך ולא להיכנס למקומות שהם באמת בעייתיים עם הקהילה ולא להיחשף לפעילויות בלתי חוקיות או למעשים שהם חוקיים אבל הם לא באמת מעשים ראויים בעיני, אז פה אני... מה אני מנסה להישמר, ופה התפיסה שלי היא מאד שמרנית דווקא. יש אנשי אקדמיה שהחלום שלהם זה שהסטודנטים שלהם יכנסו למקומות הכי רדיקלים ויצטרפו למאבקים הכי רדיקלים שיש. ויש אנשי אקדמיה שרוצים שילכו למקומות שנחשבים הכי שוליים בחברה. אני כל הזמן פוחד שיהיה איזשהו נזק שאף אחד לא חשב עליו, אז אני פה מאד מאד שמרן.

בשלב הראשון, הסטודנטים מכירים את הארגונים או הלקוחות בשדה ומנסים לזהות מה הצרכים שלהם, ואיך הם יכולים לסייע להם במילוי הצרכים האלה.

זה מאוד חשוב לתכנן בדיוק מה רוצים לעשות, לאיזה אוכלוסייה צריך לפנות, לברר מאוד טוב את הצרכים המאוד מדויקים שלה ואת הכאבים המאוד מדויקים שלה ואיזה פתרונות אפשר לתת לה.

דרך אגב עוד משהו שאני יכולה לתת טיפים למרצים ולא לסטודנטים. לפני שהם בכלל הולכים להתערב בקהילה, צריך לזהות את צרכיה. אם אני באה עכשיו ומתחילה ללמד אותם ובעצם הם יודעים יותר טוב ממני. צריך לזהות את הצרכים של הקהילה, זה מה שאני רוצה לומר. לזהות, ובהתאם להתערב. זה נכון לכל דבר ולא רק לקידום בריאות, ולא רק לעניין של בריאות הציבור. זה נכון לכל תוכנית שאני מתכוונת לעשות בתוך קהילה. זה בראייה שלי.

פרק 3:

גופים מסייעים



מעבר לקשר עם הארגונים, הלקוחות או הקהילות איתם הסטודנטים עובדים, המרצה עובדת לעיתים קרובות גם מול אנשי קשר מטעם הארגונים או מטעם רופין. סידור זה שונה בכל מחלקה וקורס. בדרך-כלל המרצים התייחסו לנוכחות של איש קשר כאל משאב המסייע להם להתמודד עם עומס המטלות בקורס.

יש מרכז אזורי שאת השיבוצים הוא עושה ואת הקשר הממש הדוק עם הבית ספר הוא עושה. אני מקשרת בינו ובין הסטודנטים שלנו ועוזרת לו בתיאום של הדברים.

אשת הקשר [מרופין] אחראית יותר על הקשר מול המעסיקים. לי אין יותר קשר עם המעסיקים ואני אחראית יותר על הקשר עם הסטודנטים. ואם נגיד סטודנטים מתלוננים על כל מיני דברים אני מעדכנת אותה כדי שתטפל בזה מול המעסיקים.

יש לנו משהו שנקרא "אחראי פרויקטים". אחראי פרויקטים התפקיד העיקרי שלו זה ליצור קשר ומסגרות חיצוניות, ואחרי יצירות הקשר עם אותן מסגרות חיצוניות לנסות ולשאוב מהם פרויקטים לטובת הסטודנטים שלנו.

כל בית חולים יש לו מתאמת כזאת. והיא עובדת מולנו בעצם, אבל היא לא עובדת רק מולנו, היא עובדת מול עוד הרבה מוסדות שמכשירים ומחנכים לסיעוד בארץ. מצפון ועד דרום. והיא צריכה לדעת לנווט באיקס הזמן שיש לה, בשנה קלנדרית, את מי אני מכניסה איפה.

חלק מהמרצים שלא עומדת לרשותם פונקציה כזו, ציינו את הצורך בה.

אני רוצה שיהיה בן אדם שיהיה אחראי על הקשר עם התעשייה, כמו שיש בהנדסה... אם היה איש קשר כזה שהוא היה עובר בארגונים והוא היה מקבל מהם את המשוב, והוא היה מקבל משוב על הרצינות של הסטודנטים ועד כמה זה תרם לארגון, לא ממה שהסטודנטים מדווחים, אלא ממה שהארגון טוען. גם אם זה היה קצת... א' זה היה נותן תחושה לארגון שיש פה באמת מוסד אקדמי מאחורי זה. ולנו זה היה נותן משוב מאד חשוב על מה הסטודנטים באמת מסוגלים ויכולים מעבר למה שנראה לנו. זה דבר שנראה לי שהיה תורם המון. גם ליכולת תפקוד שלי כמנחה וגם לאיכות ולרמה של הקורס מבחינת מה שזה היה אמור לעשות. להכין אותם לחיים האמיתיים.

עוזרי הוראה

למרות שהם בדרך-כלל מועילים ומקלים על עבודת המרצה, יכולים לעלות גם קשיים מול אנשי הקשר. לפעמים נוח יותר להיעזר באדם שהמרצה בחר בו, כמו עוזר הוראה.

אני צריכה בסמסטר א' בדרך כלל לפתור בעיות שלהם בשדה. מה זה בעיות בשדה? לפעמים העובדת הסוציאלית... עכשיו במקומות ההתנסות הרבה עובדות סוציאליות מתחלפות כל שנה ואז לפעמים העובדת הסוציאלית לא נחמדה לסטודנטית, לפעמים הסטודנטית מתחצפת לעובדת הסוציאלית. אני צריכה לפתור בעיות בשדה.

יש לי שעות של מתרגלת שנותנים לי עכשיו. אני בגרנט הזה ביקשתי שעות של בודקת מטלות. לבדוק את המטלות עצמן היא לא יכולה לבדוק, אבל מה היא יכולה לעזור? להוריד ממני קצת את הכאב ראש של הדברים האלה. אז נגיד זוג אומר שעובדת סוציאלית אומרת להן לנקות את הרצפה, לא יודעת מה, אני מתקשרת למתרגלת ואני אומרת לה "תדברי עם העובדת הסוציאלית מהמקום הזה ותסבירי לה את הקורס ותיישרי קו". העובדת הסוציאלית כועסת על משהו "תדברי עם העובדת הסוציאלית ותסבירי לה". כאילו היא מנסה לעזור לי עם התיווך הזה. ואני חושבת שכל מי שילמד קורס כזה יהיה לו דבר כזה שכשעובדים עם הסטודנטים בשדה את חייבת שמישהו יהיה אחראי על הסטודנטים בשדה. וזה עוזר שיש מי שמגשר בינך לבין העובדות הסוציאליות שאחראיות על הסטודנטים בשדה.

מרצים רבים ציינו את הצורך בעוזרי הוראה. לפי השאלונים, רק ל-22% מהמרצים היה עוזר הוראה בקורס. אלה שזכו לכך דיווחו על הקלה בעומס.

עכשיו עוד דבר שקורה בפועל ואנחנו מאד... ומאד תורם, זה זה שיש לנו עוזרת הוראה שזה עוד איזו המלצה. יש לזה כל מיני מודלים אבל שזה מאד מקל. והדבר אולי שהכי משמעותי מבחינת... [מראיית: מה היא עושה?] היא בעיקר בודקת את העבודות ואת המבחנים, זה מאד מקל, כי יש הרבה כמו שהבנת, כל מיני מטלות.

לשמחתי גם, מי שנושא ברוב העבודה זו המתרגלת שלי... התפקיד המרכזי שלי זה למצוא מתרגלים טובים ומחוייבים וזה מה שאני רוצה לעשות. זה מאתגר לפעמים כי... אין לנו תואר שני, אז אני מחזיק כאלה בוגרים מצטיינים.

אלה שלא זכו בכך, הציעו זאת כדרך להפחתת העומס והשחיקה של המרצה, ולו חלקית.

אנחנו ביקשנו לפחות שתהיה איתנו עוזרת הוראה שממש תיכנס חזק איתנו, ככה שקצת תוריד חלק מהמשימות איתנו, שזה באמת השנה מורגש. כי באמת יש לנו עוזרת הוראה שהיא מאד מכניסה

לעניינים, אבל עדיין הנטל המרכזי זה אנחנו, העוזרת הוראה יש לה תפקיד שמסתיים, מתחיל בנקודה ומסתיים בנקודה מסוימת. זה היה מין תמיכה מסוימת אלינו בכל המערך הזה.

אני חושבת שאם רוצים לעודד מרצים לעשות אז צריך לתמוך בהם הרבה יותר מבחינת ה... התהליכים. מרצה שמרים פרויקט כזה צריך לקבל עזרה ממנהל למשל או משהו שיכול... לא כל כך תרגול אבל איזשהו עוזר הוראה או משהו שיכול לעזור למשל בקשר עם המקומות, אחד לחודש... זה הרבה יותר קשה למרצה לעשות לבד.

מדריכים

פונקציה נוספת איתה נמצאים בקשר חלק מהמרצים אלה מדריכים מקצועיים מהשדה או מנטורים עסקיים.

אם מדובר בפרויקט פנימי אז יש להם מנחה אחד שזה המנחה הפנימי ובה מסתיימת החגיגה. אם מדובר בפרויקט חיצוני בתעשייה אז יש להם את המנחה הפנימי ויש להם את המנחה איש הקשר בתעשייה. את המנחה מהחברה.

המדריכים האלה נתפסים על-ידי חלק מהמרצים כשלוחה של האקדמיה, כי הם מעניקים לסטודנטים חלק מההכשרה.

קשרים. בלי קשרים אי אפשר. צריך למצוא מקומות מעניינים, צריך לבדוק כל מקום. יש אמות מידה וקריטריונים מה זה מקום טוב. אז אני חושבת שמקום טוב זה מקום שבעצמו רוצה לשלב סטודנטים ושממין בלימוד סטודנטים, תהליך למידה, לא משום שהוא מחפש כוח אדם זול. את זה צריך לבדוק, כי כל מקום רוצה סטודנטים אבל חלקם רוצים כי זה לא עולה להם. ויש מקום אחד שלמשל אני לא אאפשר קליטה של סטודנטים, משום שזה מין הייתה דרך זולה והם לא נתנו את המתווה ואת התמיכה. זאת הייתה דרך זולה לאישי את השורות של כמו מדריכים, לא הולך, בחלק מהמקומות הסטודנטים מרגישים שם בייביסיטר והמקומות לא מספיק נרתמים לאסוף את המשתתפים שיהיה להם חשוב. הם שחוקים הצוותים במקומות האלה, אז זה בעייתי. זה חייב להיות צוות לא שחוק, מכון מטר, מכון ללקוחות, שבאמת נהנה ללמד.

במובן הזה הצוותים במקום הם extension של האקדמיה. אני צריכה פרטנרים טובים ללמד את הסטודנטים במקום דרך עבודת רגילים. ואם אין לי את זה אז זה בעיה וזה לא מקום שיכול... כן, זה דורש כל הזמן להיות עם יד על הדופק והרבה פעמים להעמיד במקום. יש לי הרבה שיחות שאומרות, "איפה אתם? תסתכלו יש פה פער, הסטודנט מדווח ככה וככה". לפעמים מספיק הטלפון שלי שמחייג והוא אומר "כן, אני יודע, עשיתי ככה ולא עשיתי ככה" וזה מאפס אותם. בסדר.

המדריכים המקצועיים יכולים להפוך לצלע אחת בתוך משולש הלימוד מורה-מדריך-סטודנט. למדריך יש תפקידים דומים לאלה של המרצה: תמיכה אישית והדרכה מקצועית. במקצועות הטיפולים נראה שהקשר המשולש הזה חזק ומתוחזק.

המשולש הזה שנקרא מורה, מדריך בשדה וסטודנט, מקיימים כל הזמן קשר פיקוחי, תמיכתי, שקוף. גם בינינו לבין המדריכים. וכל הזמן יש קשר שמתנהל בין שלושתנו. אני בקשר עם הסטודנטים וגם בקשר עם המדריכים והכל עובר דרך מורה הקורס.

לפעמים יש קושי להיחשף לשדות הקשים. עבודה סוציאלית זה תחום לא פשוט, כניסה לכל מיני שירותים, אם זה בתי חולים ואם זה לשכות רווחה וכולי, והחשיפה לסוגי בעיות קשות זה לא פשוט. יש סיפורים מאד קשים, והסטודנטים הרבה פעמים חסרי אונים ומתקשים, וכאן נכנס התפקיד של המדריך. הם מקבלים הדרכה שבועית של שעה וחצי פרטנית. אז כאן התפקיד של המדריך. אבל עדיין לפעמים עם כל התחזוקה ועם כל הליווי וכולי... יש סטודנטים שקשה להם, עדיין קשה להם, ואז אנחנו... כאן באמת נכנס התפקיד שלנו ואנחנו נכנסים לתמונה באופן חזק.

אני עושה כל הזמן תיאומים מול המדריך ומול הסטודנט, שיחות עם הסטודנט ושיחות עם המדריך. אם זה דורש ממני להגיע לשירות, אז אני מגיעה ועושה פגישה משולשת. לא מעט פעמים עשינו גם פגישות משולשות גם פה, כאילו אני, המדריך והסטודנט, אנחנו ממש עוטפים את הסטודנטים בחלקים האלה. עכשיו לרוב זה עובד, העטיפה הזאת ולפעמים גם הסמכות שלנו גם עובדות, ולפעמים זה לא. לפעמים סטודנטים עדיין עם כל זה מתקשים וקשה להם.

המהות של עבודה סוציאלית זה עבודה שהיא מערכתית, שאתה עובד לא בקליניקה אלא באמת חושב רחב. ובעיני זה מודל, כי אנחנו מלמדים אותם שהם לומדים פה ויש גם מדריכה שמחזיקה משהו. ואני בקשר עם המדריכה, כמו שהם עובדים עם פונה והם בקשר עם המדריך ועם היועצת.

בדומה לאנשי הקשר, גם בקרב המדריכים, יש כאלה שעובדים מול המרצה מספר שנים.

יש מדריכים שהם למשל כבר עובדים איתי חמש שנים, יש מדריכים... קרה לי שבשנה אחת אנחנו העזבנו מדריך אחד, לאור זה שהוא ממש לא תפקד ולא נתן הדרכה, כי יש חובות גם למדריכים. יש מדריכים שהם עוברים לפעמים משנה א' לב', שהם הדריכו סטודנטים בשנה א' ואז עוברים לב'. יש מדריכים שאחרי שלוש שנים מבקשים הפסקה של שנה ואז חוזרים. האמת שכל שנה קרה לי שאחוז מסוים מהמדריכים הוא מתחדש, ויש קבוצה כמעט קבועה ויש כאלה שבאופן לגיטימי או שהם יוצאים ללמוד ולהמשיך תואר שני אז הם מבקשים הפסקה ואז הם ... זה תלוי, אז המדריכים יש חלק קבוע, הרוב קבוע, ויש חלק שמתחלף מכל מיני נסיבות.

בראיונות עלה נושא התגמול עבור המדריכים הללו. חלקם מקבלים שכר על עבודתם, חלקם עושים זאת כחלק מתפקידם במקום העבודה. אך ישנם כאלה שעושים זאת בהתנדבות וללא קשר למקום עבודתם.

אבל המנטורים אני תמיד תוהה לגבי המוטיבציות שלהם. זה אנשים עובדים, הם כולם עובדים במשרה מלאה. זה אנשים שהם מפנים חצי יום עבודה ובאים לכאן בהתנדבות לשבת עם סטודנטים לתואר ראשון שלא תמיד הכי נמרצים וחזורי מוטיבציה לעשות את הדבר הזה. והם עושים את זה בכזאת שמחה. יש לי מנטורים שכבר חזרו פעם אחר פעם, ביקשו להשתתף שנה הבאה. כלומר אני רואה שגם בשבילם זה מאפשר להם לעשות איזשהו מובן של תרומה לקהילה או תרומה לדורות הבאים. הממד הזה של לתת מעצמך זה כנראה פונקציה מאד חשובה. הם חוזרים שנה אחרי שנה. הם באמת מבטלים חצי יום עבודה בשביל לפגוש את הסטודנטים שלנו וזה מדהים, אני חושבת. אני חושבת שזה מדהים אבל אני יודעת שיוצא להם מזה משהו, זה חשוב להם.

דרך אגב הם ארבעה מתוך חמישה בוגרי רופין, אז יש גם איזשהו מעגל שנסגר עבורם... אני חושבת שנוצרים מעגלים מאד יפים בקורסים האלה. התורם והנתרם. וזה כל הזמן המעגל הזה הוא כל הזמן מסתובב. אתה תורם אבל אתה נתרם, אבל אתה תורם... זה כל הזמן.



מכיוון שישנה הכרה בתפקידם החשוב של המדריכים והמנטורים, בחלק מהמחלקות ישנו נסיון לתגמל את המדריכים הללו מעבר לתגמול הפורמלי, בהזמנתם לאירועי העשרה. בהכשרות הקליניות המנחים כן מקבלים תגמול כספי מסוים על הנחיית הסטודנטים הקליניים.

יש כאן את היחידה להכשרה בשדה, הם מאד טורחים על זה, אבל אני לא יודעת איך זה קורה במקומות אחרים, שהשטח גם ירגיש מתוגמל. אז ראש היחידה להכשרה בשדה עושה כנסים וימי עיון. אני חושבת שגם זה משמעותי, כלומר החיזוק של הקשר עם השטח אז הוא מאד תורם לזה שזה יהיה טוב.

עמותות וגופים ממשלתיים

קורס של למידה תוך שירות יכול לערב גורמים רבים: מרצה, סטודנטית, אשת קשר בשדה, לקוחה, עוזרת הוראה ומדריכה מקצועית. במקרים מסויימים, מעורבים גם גופים גדולים יותר בתכנון הקורס ובהפעלתו. גופים כאלה יכולים לסייע במשאבים כספיים, ייעוץ, והפחתת עומס.

"יזמים צעירים" זה ארגון שקיים בכל רחבי העולם.

אז קודם כל אנחנו בלי קשר כפופים למנהל הסיעוד שזה גוף שיושב בתוך משרד הבריאות שהתוכנית שלנו כפופה לא רק למל"ג, אלא גם אליו. בנוסף יש פורום קהילה שאני חברה בו, פורום קהילה ארצי אז ככה שאנחנו... כל עניין חדש שצריך לדון בו... בנוסף לבייסיק שאנחנו נדרשים אליו, אז אנחנו מעלים את הנושאים הרלוונטיים, נושאים נחוצים בפורום שקשורים לבריאות הציבור. יש סוג של עבודה שהיא הפרייה הדדית בפורום הזה, אנחנו נפגשות פעמיים בשנה בערך. תחילת שנה או סוף שנה.

אז גם פה יש שיתוף פעולה, עשינו שיתוף פעולה עם מט", זה המרכז לטיפול יזמויות בנתניה, מט"י נתניה. ואגב, יש כאן סיפור נחמד. אחד השופטים בתחרות זה המנכ"ל של מט"י נתניה, והייתה סטודנטית שלנו בצוות שזכה בתחרות הזאת, ואז הוא לקח אותה להיות מנהלת השיווק שלו, והיום היא זאת שמוצאת את העסקים עבור הסטודנטים.

יחד עם זאת, כל גוף נוסף שמעורב בתהליך עלול לפגוע בחופש האקדמי של המרצה ולצמצם את מרחב הפעולה שלו.

דרך אגב, גם מעורבת בזה עמותה חיצונית ויחידה פנימית ויש לזה שמונים אלף ידיים בוחשות מסביב. עכשיו גם המל"ג נכנס פנימה. ואני אמור להיות המנחה האקדמי שלהם בתהליך הזה. הם צריכים בסוף לכתוב עבודה שמקבילה פחות או יותר לעבודת פרקטיקום, עבודה של עשרה עמודים.... מודל שני לגבי הסטאז' מצטיינים, אני חוזה שזה מודל שבמידה רבה עכשיו לא אנחנו בחרנו אותו. במידה רבה עכשיו הוא מוכתב על ידי היחידה הפנימית, ועל ידי עמותה חיצונית. ועכשיו המל"ג... ואני מרגיש ש... אני כמנחה אקדמי מצטמצם למקום כזה בתוכנית.

יש מקרים שבהם הסטודנטים שלי עובדים מאה עשרים שעות בארגון. אוקיי? ובסוף שהם רוצים לכתוב עבודה ולראיין מישהו אז אומרים להם "לא". וכאשר אני מפעיל את היחידה הפנימית ומבקש לומר להם "תקשיבו, זה חלק מהעסקה שלכם וקיבלתם אנשים למאה עשרים שעות, אנא תעזרו להם" הם מקבלים ריאיון של שני עמודים, רק עם בן אדם אחד, כאילו שהם... כאילו שהם עכשיו נמצאים בשב"כ ואסור להם לומר שום דבר.

ואני מרגיש שאני אומר משהו ואף אחד באמת לא מבין מה הבעיה. אני חושב שהמקום שלנו של אנשי האקדמיה בקורסים הקהילתיים מצטמצם וזה לא טוב. אני חושב שמתישו מבחינתי אם זה ימשיך להצטמצם ככה לי אין שום מוטיבציה להיות חלק מזה. אני חושב שמבחינתי זה יהיה... סליחה אם אני בוטה קצת, זה יהיה שווה ערך לפעולה בצופים. שאנשים יכולים להתנדב בזמנם החופשי, אין לזה ערך אקדמי.

ואני חושב שצריך להחזיר את השליטה בתהליך הזה לאקדמיה ולא למסביב, לא למנהלים ולא ליחידות ולקשרי חוץ, לימודי חוץ, קידום הוראה, קידום ערכים. לא לתת דריסת רגל לעמותות מבחוץ, ולא משנה כמה כסף זה מכניס פנימה. אנחנו לא רואים שקל מהדבר הזה. הסטודנטים לא רואים שום benefit מכסף שנכנס, אין לי מושג אם נכנס או לו. אבל פתאום כולם בוחשים בדבר הזה, ושוכחים

שהסטודנטים לא מרוצים כי משעמם להם וכי הם לא מבינים מה רוצים מהחיים שלהם, ושוכחים שאני לא יכול לכוון תהליכים אקדמיים. אז אני חושב שזה צריך להיות בשליטה שלנו, כמעט טוטאלית. כמובן בפיקוח של ההנהלה ופיקוח אקדמי ופיקוח מל"גי כמובן, אבל שלא יהיו לזה שמונים ידיים ורגליים וארבעה אבות. השליטה של אנשי האקדמיה, מודלים כמו הסטאז' שאין בהם קבוצה כהדרכה אישית, לא עובדים. הדבר היחיד הטוב שהסטאז' מביא זה ארגונים טובים. ברגע שנכנסו עמותות ידועות כאלה אז קיבלנו ארגונים שהם לא ארגונים פח, אלא ארגונים באמת גדולים יחסית. אבל חוץ מזה לפרק את כל התהליך.

פרק 4:

המוסד האקדמי



בגלל אופיו ההוליסטי של הקורס, מעורבים בו לא רק אנשים מחוץ למוסד, אלא גם לא מעט אנשים בתוך המוסד. מתוך הראיונות עלה כי לתמיכה של קולגות, סגל מנהלי, ראשי מחלקות, דיקנים והנהלה יש משקל בלתי מבוטל.

המזכירות שלנו פה, למשל ביום קידום הבריאות הם יד ימיני בעניין, כל דבר שאני צריכה. ברמה לוגיסטית וברמה אדמיניסטרטיבית הן עוזרות לי.

זהו, אבל מבחינת המכללה ושיתוף הפעולה הוא נפלא. המזכירות תמיד מתגייסות, יש לנו מחלקה נפלאה. וגם קולגות ו... תמיד ככה... באמת באים ומשתתפים באירוע ואפשר להתייעץ. אני מרגישה שאני בסביבה מאד מאד מפרה. באמת, ממש... כיף גדול.

שיתוף הפעולה הנרחב בלט במיוחד במחלקות הטיפוליות של סיעוד ועבודה סוציאלית. שם נראה היה שהעבודה המערכתית היא חלק מהותי מהגדרת הדיסציפלינה ושישנה הגדרת תפקידים ברורה שמאפשרת שיתוף פעולה יעיל ומועיל.

דבר נוסף שהוא מאד יפה אצלנו במחלקה בהקשר של קורסי שיטות, שמורות שיטות של כל שנתון הן עובדות ביחד... אז בשנתון של שנה א' יש שלוש מורות שיטות, בשנה ב' יש שלוש ובשנה ג' יש ארבע. אז עצם זה שיש לי קבוצת שייכות שהיא מורות שיטות איתי באותו שנתון, אנחנו מדברים כל הזמן באותה השפה, ואנחנו עוברים את אותם התהליכים מול הסטודנטים, וזה קבוצה של ונטילציה ושל תמיכה אחת בשנייה וגם של התייעצויות, זה ממש קבוצת ההתייעצות שלי ברמה הכי ראשונית.

זה כמו אימפריה כזאת שכל אחד יודע איפה התפקיד שלו, איפה הגבול שלו מתחיל ומסתיים, ומצד שני איך לעזור לשני. שזה ממש... אני חושבת שזה... בזכות הכבוד שיש לנו אחד לשני פה, אני באמת בכנות אומרת את זה, אני לא מרגישה את עצמי היום שאני צריכה להיות במקום ראש יחידת השדה ולהתערב בהחלטות שלה כלפי מדריכים. כנ"ל היא, זאת אומרת ראש יחידת השדה לא תרשה לעצמה לקיים שיחות עם סטודנטים שלי סביב השדה שלהם. אנחנו בדיוק יודעים את הגבולות שלנו, וככל שעובר הזמן אנחנו אפילו יותר ויותר מסונכרנים, ואני חושבת שזה היופי פה. זה לעבוד בשיתוף פעולה עם שמירה על הגבולות והסמכויות של כל אחד. זאת אומרת זה מה שאני אוהבת בעבודה שלנו.

בבית הספר להנדסה לשיתוף הפעולה ישנם פנים אחרים. ראשית, ישנה ועדת פרוייקטים שמשבצת את הסטודנטים ומתאימה אותם לפרוייקט המתאים. שנית, אנשי הצוות השונים זמינים לייעוץ עבור הסטודנטים, לפי תחומי התמחותם.

הם עושים הכל בעצמם, זה לא משהו שמונחת עליהם. יש שם רק את הפריימינג. יש מרצה אחת שהיא מומחית לעיצוב מסכים נגיד, ויש להם מרצה אחרת לשאלונים, יש איזה מחלקה ואת שואלת מישהו ונותן לך טיפים, מישהו שמלווה אותם בכל התהליך, זה כל כך נכון, ככה צריך לעבוד פרויקט.

יש לציין שבקרב כלל המרואיינים, היו מקרים בהם מרואיינים חשו לבד, לפעמים למרות שהם דיווחו על קבלת סיוע.

אף אחד לא עוזר לי, לא, אף אחד. אין לי מישהו שעוזר לי עם זה. כל ההתלבטויות וכל זה... לא.

לא כל כך עוזרים לי, זאת אומרת יש לי עמיתות כאן שאני משתפת אותן מדי פעם, אבל אין לי עזרה.

מקור תמיכה נוסף בתוך המוסד אלה ראשי התכניות, ראשי המחלקות והדיקנים. לפעמים התמיכה הנדרשת היא תמיכה רגשית ועצות, ולפעמים התמיכה הנדרשת היא גיבוי ומתן מרחב פעולה למרצה.

אני צריכה להגיד שראש התחום שלי מאד בעד ומאד תומכת בקורס הזה שאני מלמדת, אז אני גם מקבלת הרבה תמיכה רגשית מראש התחום שלי. כלומר הרבה התייעצויות, התלבטויות איך לעשות ואיזה מסגרת ציון לקחת, ובאמת אני מקבלת משם גם תמיכה מקצועית וגם תמיכה רגשית לכל דבר. ויש לי הרבה מזל שראש התחום שלי חושבת שזה חשוב, וככה רוצה לתמוך בי בעשייה הזאת. זה באמת מקור לתמיכה מאד גדולה.

ראש המחלקה היא מבחינתי משאב מאד מאד מרכזי. הרבה שיחות טלפון והרבה התייעצויות, אנחנו קובעים והיא זמינה ונגישה מבחינתי ו... ואני חושבת שגם הראייה שלה מאד מחזקת וזה שהיא מאמינה בנו, זה שהיא גם רואה ונותנת לנו חופש אקדמי גדול, יש לנו מרחב אקדמי גדול כי היא מכירה אותנו והיא מכירה טוב טוב את הניסיון שלי ושל המרצות האחרות, אני חושבת שזה בעצמו ערך שהוא לא מובן מאליו. אז לקבל גם ערך כזה בתוך העבודה כשאני יודעת שבמקומות אחרים זה לא תמיד ניתן בקלות, אז זה משהו שהוא מאד חשוב לשמר אותו. ואני חושבת שזה גם מחזיק אותנו גם שם, החופש האקדמי, ההערכה של העבודה והעשייה שלנו, מספיק שאני יודעת אם יש לי בעיה אני...אפילו להיכנס אליה לחמש דקות ולפתור את זה. מבחינתי זה... זה משהו שהוא חשוב.

מתוך הראיונות עלה שלחוסר גיבוי יש השלכות קשות יותר מאשר לחוסר תמיכה. לא היו מראיינים שהתלוננו על כך שראש המחלקה או הדיקן לא מתעניין בהם או לא מסייע להם כשהם זקוקים ליעוץ. אבל כן היו תלונות על התערבויות שליליות של ראשי מחלקה או דיקנים. התערבויות כאלה פגעו בחופש האקדמי של המרצים או נתנו להם להרגיש שאין להם גיבוי. במקרים האלה, המרצים העלו ביקורת מערכתית על ההתייחסות אל הסטודנט כלקוח.

הסטודנטים היום רואים את עצמם כלקוחות, הסטודנטים היום מרגישים בצורה לא מודעת שתמיד יהיה מישהו שישמע להם בסוף. תמיד תהיה איזושהי פונקציה שתשמע את התלונות שלהם. הם תמיד יוכלו להאשים אותך בחוסר הכוונה ו... וקשה להם מאד להיות חלק מתהליך, הם רוצים להיות ממוקמים כל הזמן. וכמה שאני מנסה לשדר להם את זה שחוסר מודעות וללכת לאיבוד וגם מדי פעם להיכשל, מתנת חלקם של הטובים ביותר וזה עניין גם של... זה חלק מהמקצוע, חלק מלהיות עצמאי, זה חלק מהכלים המעשיים שאחר כך הוא אמור להעניק להם. הם לא מוכנים לשמוע על זה ואין לי שום ציפייה שהם יקבלו את זה באהבה. אף אחד לא מקבל קושי באהבה. אבל איכשהו הם לא הולכים איתך, הם לא הולכים איתך אלא אם כן סחפת אותם, אלא אם כן זה סטודנט מאד טוב ויש לך קשר מאד טוב איתם, אבל זה לא מצב נורמלי.

במצב נורמלי אתה לא אמור להיות outstanding בשביל להצליח. אתה אמור להיות... כאילו כל אחד אמור להצליח כי יש לו איזה שהם... לנו יש כלים ויש סטודנטים שמוכנים לעבוד איתנו, מראש. אתה לא אמור לשכנע אותם לבוא איתך, ובעיני זה כישלון של המערכת.

בעיני אין שום משמעות, אני אגדיר את זה בצורה בוטה, אין שום משמעות לכל הערכים היפים האלה, תרומה לקהילה ומצוינות, אין שום משמעות אם הסטודנט לא מבין שהוא אדם בוגר, ויש לו תפקיד במערכת. תפקיד עצמאי במערכת. שהוא אדם שאמור לספוג את חלק מהעלויות על עצמו, לא רק עבודה קשה, אלא על חוויות של תסכול ועלויות של סטודנט צריך להבין שאנחנו כאן כדי לעזור לו אבל הוא לבד איתנו. כאילו אין איזו שהיא מערכת שמגינה עליו מלמעלה יותר מדי. וצריך לעבור תהליך, הוא צריך... זה בסדר שיכאב לו קצת.

... אני חושב שצריך לטפח לחזק תרבות ארגונית ש... היא... תרבות לא של מצוינות ולא של שירות, תרבות של עבודה קשה, תרבות של התבגרות אפילו. ולתת תחושה למרצים שזה תהליך שהם מובילים באמת. עכשיו אני לא רוצה שהמראה יהיה כאן איזושהי שריף, והוא יעשה רע לאנשים וינצל אנשים ויגרום להם לעבוד קשה מדי. ממש לא הכוונה. הכוונה היא שהסטודנטים יבינו שהם בעצם בתהליך מול המרצה, ובתהליך קשה והם ילכו לאיבוד וגם כנראה יצליחו, ויש גם סיכוי קטנטן שמשוה לא ילך. אני רוצה שהם יבינו את זה. צריך לייצר תרבות ארגונית שמייצרת את זה. אלה ההמלצות שלי.

אחרי זה כשהם לא מסיימים את פרויקט הגמר בזמן ותמיד יש איזה אחד כזה, אז הם בשוק והם זה, והם הולכים לדיקן להתלונן. והבעיה בכל הסיפור הזה שהדיקן אומר "מה? שנה ג'? אנחנו לא יכולים

לפגוע בהם". והוא מכריח פה לתת להם איזה שהם אפשרויות לגמור את הסיפור. וככה המסר עובר שזה לא נורא. ואני מודה שזה מתסכל נורא העניין הזה.

וחוסר הגיבוי של המערכת לקשיים האלה, שזה החלק הקשה. המערכת פה מדברת בשני קולות. ברמה הפורמלית מגדירים שאנחנו רוצים דברים כאלה, וברמה הלא פורמלית אני אומרת שוב, אם אני מקפידה נורא על דברים ולוחצת שהם יעשו את זה, ועוד פעם ועוד פעם, ושולחת לו זה ומבקשת שהמזכירות יעזרו לי וכולם וכולם וזה וזה וזה... בסופו של דבר הוא לא עומד בתנאים ואני מתייעצת עוד לפני שאני מכשילה אותו, אפילו עם ראש ההתמחות ועם ראש המחלקה וזה וזה וזה... ובסוף אני מכשילה אותו ואז הדיקן לא ייתן לי גיבוי.

אז את מבינה? אז דברים כאלה - כאילו אין לי מילה, זה מתסכל - כאילו האמירה היא בעצם, "עזבו, בואו לא נקפיד על כלום, בואו נשחק את המשחק הזה", וזה מתסכל מאד, והתחושה הזאת חוזרת על עצמה הרבה פעמים. כלומר אחת הסיבות שאני כל כך מתאמצת הרבה, שכשכן זה, כי אני יודעת שאין לי באמת שיניים, שאם הם לא יסיימו אז אני עאלק אכשיל אותם, אז מישהו פה יבוא וידרוש שזה... וזה מאד מתסכל. מאד...

בעולם אידאלי הייתי מצפה לקבל גיבוי מהמערכת שכשאני... זאת אומרת שמספיק יסמכו עלי, ומי שמכיר אותי יודע אני משקיעה המון המון בלפתח את הסטודנטים. כלומר שאם אני אומרת שמישהו נכשל, אז שיבינו שכנראה נעשה הרבה מעל ומעבר כדי שהוא לא ייכשל, ויש שלבים שצריך לעצור. כי אחרת המסר הוא איום ונורא לכולם.

גם בעלי תפקידים אחרים במוסד יכולים לסייע למרצה לנהל את הקורס בצורה טובה יותר ולהרגיש שעשייתם מקבלת גיבוי מערכתי. בעלי תפקידים שהוזכרו בהקשר הזה הם היחידה למעורבות חברתית, יחידה נוספת והנשיאה.

אז תראי, קודם כל יש הרבה תמיכה ונקרא לזה... in spirit, גם מראשת המחלקה שלי וגם מהיחידה למעורבות חברתית, שתמיד אוהבים ותומכים בקורס ו... גם... אפילו הנשיאה שבעצם כשהיא נכנסה לתפקיד שלה, ברוב חוצפתי, שלחתי לה הזמנה לבוא למפגש. יש לנו בסוף הקורס מפגש מסכם חגיגי, שכל אחת מציגה משהו אחד שהיה לה משמעותי בתהליך. ואז הן או מקריאות... יש נגיד "מכתב לעצמי", הן מקריאות מכתב שהן כתבו לעצמן בקורס, או שהן מקריאות את הסרטונים או את המצגת. כל אחת עולה ובקיצור ברוב חוצפתי הזמנתי את הנשיאה לבוא והיא באה, והיא ממש נכנסה לתפקיד כמה חודשים לפני. היא נכנסה בתחילת השנה והטקס הוא בינואר, והיא מאד מאד התרגשה

... ומאז אני מזמינה אותה קבוע להגיע והיא הרבה פעמים מזמינה אותי ואם יש כל מיני משלחות שמגיעות. היתה משלחת מסין ומשלחת מארצות הברית, היא הרבה פעמים מבקשת שאני אבוא להציג את הקורס. אז נותנים את ההרגשה שזה דבר משמעותי פה, שרואים את זה, שמעריכים את זה, שמאמינים בזה, וזה סוג של דלק.

המרצים העלו גם כמה הצעות לשיפור מצד המוסד האקדמי. הצעה אחת היתה לקיים תהליכי למידה ארגוניים וללמוד מנסיונם של אחרים.

גם כשאני מחליטה שאני רוצה הערכה יחידנית, עבודה שתתן לי הערכה יחידנית, אין לי איזה מטלה בשלוף, ואני צריכה לחשוב עליה לבד והייתי שמחה לשמוע מניסיון של מרצים אחרים מה הם עושים. אני חושבת שמעניין לחשוב על זה אולי כמחלקה או כעל מוסד.

הצעה שנייה היתה לסייע למרצים ביחסי ציבור וגיוס כספים.

תראי, אני אתן לך דוגמא, אני מהשנה הראשונה התחלפו פה כל מיני בעלי תפקידים אבל אני הייתי פה בקשר קצת עם האנשים שאחראים פה על יח"צ וגיוס משאבים ויש אנשים שזה תפקידם ברופין. ואני חושבת שנגיד סתם, הקורס הזה לא קשה לגייס לו כסף. אם בן אדם שם את זה כמטרה, זה קורס שמאד קל ליחצן אותו לדעתי, ולדעת אחרות שדיברתי איתן. את אומרת לתורמים כאילו כסף ונערות סטודנטיות שלומדות, נערות בסיכון שלומדות בקמפוס. אפשר ליחצן את זה, זה לא איזה משהו. וזה לא קורה. עד היום לא קיבלתי שקל מתרומות ומכספים שמגיעים.

או ניסיון להרים איזה ערב ולהגיד "בואו נגייס תרומות לדבר הזה", כי כל שנה, גם שנה הבאה אני לא יודעת אם יהיה כסף, זה תלוי במל"ג, זה קורסים של מעורבות חברתית כאלה שהמל"ג נותן. ונגיד על שנה הבאה עוד אין תשובה, אז אני בכלל לא יודעת אם יהיה. אז מאד חסרה התחושה הזאת שזה... איך אנחנו כולנו מתגייסים בשביל שיהיה את הדבר הזה, שהוא לא ייפול ושיהיה לו משאבים. זה חסר, זה חסר.

בסוף השנה הראשונה כשהיו לי ספרים כבר מוכנים, שאני עם הסטודנטים אני ערכתי סופית את הספרים ואני עשיתי את הגרפיקה והכנתי אותם לדפוס הכל. לקח לי לדעתי לפחות שתיים עשרה שעות לכל ספר והיו לי בשנה הראשונה עשרים ושישה ספרים. באתי לנשיאה הקודמת, ובאתי למזכירה שלה, לקחתי ספר והדפסתי אותו מהמחשב, של ניצולת שואה שאף פעם לא סיפרה את הסיפור שלה.

הדפסתי אותו ושמתי אותו על השולחן ורשמתי מכתב לנשיאה, "תקשיבי, את עם כל הקטע של ההגירה והעליה פה וציונות פה וזה, אין דבר יותר ציוני מזה, אין דבר יותר קשור למורשת של המדינה. את בעד מעורבות חברתית ואין פה דבר יותר חשוב מלתרום לאוכלוסייה של הגיל השלישי. וזה פרויקט עבור העמק, ואת צריכה לממן לי טקס עם אוכל, כיבוד, צלם. אני רוצה צלם וידאו, אני רוצה שזה יהיה באולם, אני רוצה שתממני לי הדפסה של ספרים", אני כתבתי לה "אני רוצה..." אני לא זוכרת כמה ביקשתי, אבל לא ביקשתי סכום עתק, אולי ששת אלפים שקל אפילו, זהו, אוקיי? ותוך שנייה הנשיאה כנראה לקחה את הספר וקראה אותו והבינה כנראה. היא הבינה שיש פה קטע. היא ישר אמרה "יש לך טקס". וזאת השנה היחידה שהיה באמת מימון של רופין לפרויקט הזה. היה הטקס הראשון ויש לנו וידאו של זה והכל.

אחר כך ההוא מהמעורבות שהיה בטקס, הוא פתאום מבין מה קורה פה, בטקס מגיעים אנשים בני שמונים ותשעים שאף אחד לא תיעד אף פעם את הסיפור שלהם, מגיעים הילדים שלהם, מגיעים הנכדים שלהם, מגיעים הנינים שלהם, הצלם מצלם תמונה שאת רואה אולם מלא של... מאה ומשהו איש שהיו שם וכל האנשים עם הספרים שלהם והסטודנטים ואת רואה את הקשר בין הסטודנטים לבין הקשישים, ואת רואה מה נעשה פה. פתאום הוא הבין את החשיבות של להקציב לזה תקציבים מתוך המעורבות החברתית והחל לגייס תקציב עבור זה מהמל"ג.



פרק 5:

המרצה



המרצים הם הציר המרכזי בקורסים של למידה תוך שירות. הם מחברים בין התיאוריה לפרקטיקה, בין הסטודנטים לבין הקהילה. הם מתכננים את הקורס, בוחרים את הארגונים, בונים את המטלות, מנהלים את תהליך העבודה ומעריכים את התוצרים.

מאפייני המרצה

במהלך הראיונות העלו המרצים רשימה ארוכה של תכונות המאפיינות את המרצה האידיאלי בקורסים של למידה תוך שירות. התכונות כללו ניסיון וידע, כישורים קוגניטיביים וכישורים רגשיים.

מספר מרצים ציינו שצריך לאהוב את התחום ואת אופי הקורס כדי ללמד אותו.

לאהוב את זה. יש המון השקעה, המון רגישות לסטודנטים. צריכה להנחות אותם, לצלול כמוהם לקונטקסט הספציפי... זה מאוד פשוט אם אוהבים את זה. אם לא אוהבים את זה וזה נכפה עלייך זה נראה לי טרגי.

צריך להיות קרוב לליבנו.

אחרים ציינו שצריך להיות גם מוכנים להשקיע הרבה משאבים מתוך אחריות על התהליך.

מרצה צריך להיות גם באמת מחוייב, אמרתי מסור, הוא צריך להיות עם פניות לעניין, ועם... עם ראייה מערכתית כוללת. כי זה באמת להתחיל את העניין של להביא את התמונה הכוללת, פרקטיקה ותיאוריה בפני הסטודנטים, לגייס את המחויבות שלהם, של הסטודנטים, כי צריך גם את המחויבות של הסטודנטים ללימוד באופן כזה. לשנות תפיסה של מרצה, לא רק מלמדים או לומדים פה בקמפוס, גם לומדים בחוץ, בשטח.

... צריך גם לעשות סגירה של העניין, זאת אומרת, לאחר שהסתיים השיעור, לא סגרנו עדיין את היום, יש צורך לעבד את התהליך שהתקיים בשיעור, וגם לסגור את העניין, במכתב, בטלפון, במשוב. זאת אומרת לסגור ולסכם את שיעור השדה בכל הזוויות, סטודנטים, לקוחות ואנשי מקצוע שהשתתפו בו. מה צריך מרצה? הוא צריך להיות case manager, מנהל מקרה. אלו התכונות. בעיני זו מחויבות ויכולת לנהל דברים ולא רק ללמד, אלא גם יכולת לנהל קורס באופן כזה.

אז זה נחמד אבל זה לא פשוט, זה לא פשוט, כי אני צריכה להיות בקיאה גם בצרכים של ה... של התוכנית עצמה, גם בצרכים של הילדים, גם בצרכים של הסטודנטים. זו אחריות כי אי אפשר שסטודנט לא יגיע לשם, כאילו אם הם לא מגיעים אז יש ילדים

שפשוט נמצאים ללא מסגרת, אז זה אסור. אז יש לי מנחה אזורי שדואג ומתמך איתם ומגיע במקומם או אני מגיעה במקומם. אבל זו אחריות מסויימת, כי זה ארבע מאות, חמש מאות ילדים השנה, שבאיזשהו מקום אנחנו אחראים עליהם. אז יש לזה איזה מין הרגשה של אחריות.

המרצים ציינו שהם נדרשים גם להיות רגישים כלפי הסטודנטים ולהכיל אותם. דבר זה מוציא את המרצה מתפקידה המסורתי, ולפעמים היא חשה אי נוחות עם התפקיד הזה.

הקשר הוא... הוא קשה, הוא קשה. וכמה שאנחנו מנסים, זה קשה. וזה דברים שהם לא תלויים בנו לפעמים ואז אני הופכת להיות פסיכולוגית ופחות מורה.

צריך בשביל הסטודנטים להכיל אותם, להכיל. להחזיק. כי הם עוברים טלטלות בשדה. עכשיו אם זה פסיכולוג קליני ששולח אותם לשדה, אני מניחה שהפסיכולוג הקליני יש לו את הכישורים גם לפתור סוגיות שלי אין את הכישורים האלה. אני אנתרופולוגית ולא פסיכולוגית, אבל הקורסים האלה דורשים מהמרצה להיות קצת פסיכולוג. וזה לא פשוט, כי למשל אצלי יש אנשים שיכולים למות, זה דבר שקורה, ואני צריכה ללוות את הסטודנטים במקרה כזה וזה לא פשוט. יש אנשים נורא בודדים ואז איך נפרדים מהם בסוף שנה, זה לא פשוט. אז הייתי אומרת למרצים שהסטודנטים שלהם עובדים עם אנשים, צריך לדעת שהם צריכים מאד מאד להכיל את הסטודנט.

מעבר לאהבה ורגישות, אחת הדרישות הבולטות שהוזכרה היא ידע פרקטי של המרצה, וניסיון מעשי בשדה מעבר לידע התיאורטי.

אני חושבת שדבר ראשון... מי שמומחה בתחום ילמד את אותו החום. זאת המלצה אחת.

הוא צריך להכיר טוב גם את התאוריה וגם את השטח. אוקיי? ... תראי, מרצים באקדמיה הם חוקרים, אבל כדי לעשות קורס כזה אתה צריך גם להכיר את הפוליטיקה של השירותים בשדה ושל הלקוחות ושל אנשים שאתה צריך את עזרתם בעניין, אז הוא צריך להיות גם מעורה בתחום. בתחום שבו הוא המרצה מומחה. אוקיי?

דבר נוסף זה להיות מספיק עם ניסיון לראות את הכשלים שיכולים להיווצר בהמשך הדרך בלהפנות את תשומת לב הסטודנטים לאותם כשלים... לשים אצבע על הנקודות הקושי שיכולות להתעורר, כל מיני ציוד שלא הגיע בזמן, ציוד שמקולקל שהגיע אליך ורצית שהוא יהיה ופתאום זה מעכב לך את כל הפרויקט. אז הדברים האלה הם דברים

מאד חשובים לעזור בהם לסטודנט לראות אותם ואם בשלבים ראשונים ולהפנות את תשומת ליבם כי אין להם את הנסיון לדבר.

התחושה שלי שמישהו שאין לו ניסיון מהשטח ושולח אנשים לייעץ לחברות... זאת אומרת יש דברים אחרים שאפשר לעשות בלי ניסיון בשטח, אבל לא ייתכן שמנחה שמנחה עבודות שמטרתן לתת ייעוץ לעסקים יהיה אדם בלי ניסיון מהשטח.

היה אצלנו מרצה שהוא הגדיר שפרקטיקום בתחום שהוא לימד חייב להיות לפחות מאה עמודים, אחרת זה לא רציני. ואת אומרת רגע מה זאת ההגדרה הזאת? כל מי שעבד עם מנהלים יודע שאם זה יותר מככה, מכמה דפים בודדים או משהו דק, אז המנהל מקסימום ישתמש בזה כמחסום לדלת. המנהלים צריכים דוחות שיהיה בהם את כל מה שצריך, אבל שיהיה מאד ענייני ומאד תמציתי ומאד straightforward. הם לא רוצים סקירת ספרות, זה לא מעניין אותם ואין להם זמן לזה, הם לא רוצים ניתוחים סטטיסטיים מורכבים, הם לא רוצים את הדברים האלה. ולכן... והוא היה מישהו שלא בא מהשטח. ואני רואה דרישות של מנהלים שכן באו מהשטח וזה נראה אחרת לגמרי. והם מבינים מצוין מה עובר בראש. וזה מאד חשוב, אז לא חשוב איזה תחום ידע, זה דבר אחד שאני מוצאת.

כאשר למרצה יש גם ניסיון מעשי וגם ידע תיאורטי, היא יכולה לחבר בין שני העולמות האלה. לעבור מהאחד לשני כמו ריקוד.

קודם כל אני חושבת שמי שמנחה צריך להיות גם איש שדה ולא רק עם רקע אקדמי, כי התיווך הזה הוא חיוני. בעיני חייב להיות מישהו שאו שבא בעברו מהשדה או שעדיין נמצא בשדה, אבל שהוא לא רק אדם שיושב במגדל השן האקדמי. זה תחומי מיומנויות וידע שונים שצריך להפעיל. ואני חושבת שכל הזמן צריך לעשות גם את התיווך העצמי של המנחה, בין הרגל האקדמית לרגל היישומית הזאת. וזה מין ריקוד כל הזמן. זה גם דיאלוג פנימי אבל זה גם משהו מאד יישומי, זאת אומרת זה לא להיתקע בתאוריות או במודלים המלומדים שאנחנו מלמדים וחושבים שהם הכי טובים בעולם, אלא להתאים אותם לשטח, לשדה ולראות באיזה מידה השדה באמת הולם את אותם מודלים, ולהיות מסוגל להיות גמיש לפי זה.

אני חושבת שההנחייה כאן מצד אחד דורשת עמידה על עקרונות אקדמיים. מצד שני צריך לגלות מספיק גמישות כדי להגיב למה שקורה בשדה ולא להינעל על איזושהי מטרה או פרויקט כשבעצם השטח מראה שבסופו של דבר אין לו היתכנות. אז זה איזושהי תובנה שיש לי. אני חושבת שצריך להיות מישהו שהוא מנוסה יחסית, מי שמנחה.

מאפיין נוסף שהוזכר על-ידי מרואיינים רבים הוא היכולת והשאפייה ללמידה מתמשכת.

אני חושבת שאנחנו כל הזמן בתהליך למידה, אני כל הזמן בתהליך ללמידה. אני גם כל הזמן פוגשת מאפיינים נוספים של סטודנטים וזה

מחייב אותי להיות גם במקום הזה. אני יכולה לתת דוגמא ממה שאני עברתי פה בשנים האלה ברופון. אני באתי לשנה ב', ללמד שנה ב' עם תפיסה מסויימת, והלכתי עם התפיסה הזאת, שאני באה עם משהו בנוי ואני רוצה להעביר את החלק הבנוי אצלי ואת ה... הכנתי מערך שיעור ואני רוצה ללכת ולסיים את החלק התאורטי וככה להתקדם, מבחינתי גם לסיים וי שהעברתי נושאים.

ו... הייתה לי שנה לפני שנתיים, אחד השנתונים, היה שיח כאילו בינינו, ביני לבניהם, זה היה דיאלוג ביני לבין הסטודנטים. והם בדרך מסויימת גם שיקפו לי שאוקיי, כאילו גם אם את מעבירה ואנחנו שמחים שאת מעבירה את מה שאת מעבירה, אבל בואי תני יותר מקום לשדה, בואי תני יותר מקום לצרכים שלנו, ואני חושבת שזאת אחת מנקודות המפנה שהייתה לי לאורך שנות ההוראה שלי, שהם באמת באו ושיקפו לי את הצורך שלהם להביא יותר את השדה לזה.

וזה דרש ממני לעצור, באמצע השנה, כאילו ביני לבין עצמי ולא מולם, לעצור ולהגיד אוקיי, בואי תעשי עכשיו חושבים איך את מתאימה את הקורס הזה עם כל המבנה ועם כל עכשיו מה שסיפרתי לך, לצרכים שלהם, לצרכים האמיתיים שלהם. וזה לא היה פשוט, כי זה היה הרבה הרבה מחשבה גם, וגם דיונים מול השותפה שלי, ועד שהרגשתי שאני מגיעה לנקודת איזון, וגם באתי לסטודנטים עם זה, אמרתי להם... הרי לפני כמה דקות אמרתי לך שקיפות. אז זה חלק מתהליך השקיפות שאני גם עושה מול הסטודנטים. אז אני זוכרת שהקדשתי את אחד המפגשים לשיחת שקיפות כזאת. ובאתי ואמרתי להם "אני שמעתי ושומעת את מה שאתם צריכים, ואני עושה עם עצמי תהליך חשיבה, אני לקחתי את זה לשיעורי בית שלי ואני עושה עם זה תהליך חשיבה ובתהליך החשיבה אני הגעתי לאחד שתיים שלוש", ומאד באמת הפנים של הקורס הזה, לצורה שאני מעבירה את הקורס באמת השתנתה.

אז אמרתי אוקיי, לא נורא, אז אנחנו נדבר את התאוריה דרך הדיונים. ובאמת אני אפשרתי יותר דיונים, וזה הפך להיות עשיר, ואני גם היום מרגישה שלמה הרבה יותר עם התהליך הזה, כי מה זה יעזור שאני אביא להם דוגמא חיצונית כשהם בעצמם מתמודדים עם קשיים ואנחנו לא נוגעים בקשיים?

ואני מודה שאני חושבת שעדיין לא הגעתי למפתח האידאלי. אני כל שנה משנה קצת את ההערכה ויש לי כבר תוכנית לשנה הבאה, כלומר בשנה הבאה ההערכה תראה אחרת. שוב.

צריך כל פעם לחקור את העולם מחדש. וזה קשה ויש לך חמישה שישה שבעה פרויקטים כאלה, כל אחד איזה עולם. צריכה ללמוד כל הזמן. להיות כל הזמן צעד אחד קדימה כדי לתת עצות.... קושי אחד זה לצלול לכל תחום כזה ולהבין אותו עד הסוף ולא לחפף. כי לפעמים כשאת מנטורית או מנחה של פרויקט, הם מאמינים לך. הם לא בודקים אותך הם מאמינים לך כי את יודעת. עצם זה שמישהו מאמין לך לפעמים יוצר מצב שאתה לא צריך לבדוק את עצמך כי מאמינים לך ואתה יכול להגיד דברים כי אתה זוכר בערך או כי אתה חושב ככה, אבל זה מחשבה מאוד גדולה ואסור שזה יקרה. אז לא רק לבדוק אלא באמת להיות השומר של עצמך, כלומר כמו הקיסר

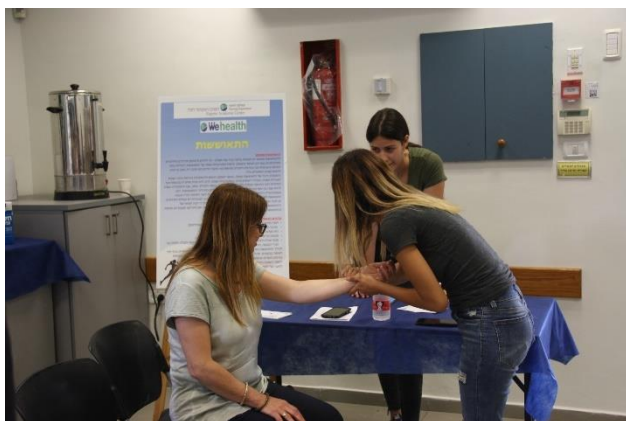
אחד המניעים הבסיסיים שהוזכרו היה אהבה לסוג הזה של קורסים והנאה מהדרכת הסטודנטים.

אני מאד נהנית מהקורס הזה.

זה גזילת זמן מטורפת. אני מאד אוהבת את זה, וזה הבייבי שלי ולכן אני הולכת עם זה.

אני מהמרצים שמאד אוהבים את ההוראה, את ה... את ההדרכת סטודנטים, לא כל המרצים אוהבים את זה. לחלק לא מבוטל זה תפקיד עודף והם היו מעדיפים רק לעסוק במחקר. אני חושבת שזאת הסיבה הראשונה שאנחנו כאן. קצת שכחנו את זה בשנים האחרונות.

מניע אחר שהופיע אצל לא מעט מרצות ומרצים היה המניע האידאולוגי.



שאני יכולה לתרום את חלקי בחינוך של הסטודנטים לסיעוד כדי שהשטח ייראה טוב יותר באני מאמין שלי ובפילוסופיה שלי, בהשקפת עולמי. יש לי מה לתת לסטודנטים אז אני חושבת ש... זה נותן לי סיפוק, עצם זה שאני יכולה לתת. במיוחד בתחומים שלי שאני יודעת הכי טוב מה... זאת אומרת ואני גם דואגת להתעדכן דרך אגב, אז אני מביאה את זה לסטודנטים ו... ופה אני תורמת את חלקי.

את יודעת, בסוף אני עובדת סוציאלית, אנחנו זן של אנשים שלא ממש עושים דברים בשביל הכסף [גיחוך]. ... מאד בקלות הייתי יכולה ללמד קורס אחר, זה היה הרבה יותר קל ופחות שואב, אבל גם פחות מספק.

היה לו עבד אחד שהיה אומר לו "אתה אפס אתה אפס" כדי שלא יעלה לו האגו. אנחנו צריכים לבדוק את עצמנו כל הזמן, וזהו. חוץ מזה באמת כל השאר לא קשה. הסטודנטים מתחברים לדבר הזה אז פשוט התפקיד שלי זה פשוט להוציא להם את האבנים מהדרך. הם סוללים את הדרך לעצמם, שלא יעשו טעויות זה הכל, באמת.

מעבר לתהליך הלמידה המתמשך, המרצה בקורסים האלה נדרשת לפעמים לגמישות מחשבתית, וליצירתיות בפתרון בעיות.

נתנו פיתרון כי נוצרו נסיבות. זאת אומרת קורסים מהסוג הזה מייצרים יותר חריגים. כי אתה לא שולט בקהילה, אתה יכול לשלוט במידה רבה בסטודנטים שלך וגם זה לא תמיד, אבל בקהילה אתה לא שולט. נדרשת פה חשיבה יצירתית למה קורה עם חריגים בעיקר שזה שנה אחרונה של הלימודים שלהם ואתה לא יכול להגיד להם לעשות קורס חוזר שנה הבאה.

יצירתיות, פתרון בעיות. צריך גם גמישות, כי פתאום זאת לא באה והיא לא באה וצריך קודם כל להאמין שלאנשים יש ידע ולא רק לך, זה הדבר הכי הכי חשוב בגדול במודל, בלי זה חבל על הזמן.

אנשים שמוכנים קצת לחשוב מחוץ לקופסא בעניין הזה, להעז, ראש גדול, ראש גדול. כי יש קורס ויש לך... את יודעת, יש את הקורס ואפשר ללמד אותו, בהמון דרכים, באמת יש למרצים חופש אקדמי.

מוטיבציה

אחת השאלות שהעסיקה אותנו לפני תחילת המחקר היא מדוע מרצות ומרצים לוקחים על עצמם ללמד קורסים מורכבים שכאלה. כשהמרצים נשאלו בשאלון מה התרומה העיקרית של הקורס עבורם, התשובות היו מגוונות. 29% ציינו את הסיפוק מליווי הסטודנטים בתהליך, 24% ציינו את החשיבות של יישום הידע המקצועי, 16% התייחסו לכך שהקורס נותן להם נגישות לשדה המקצועי, 16% נוספים התייחסו למשמעות שיש במתן שירות לקהילה, 11% ציינו את רמת העניין הגבוהה שלהם ואת הלימוד המתמיד שהקורס מאפשר להם, 5% ציינו שהקורס תורם להם מבחינה מחקרית.

מתוך התשובות בראיונות, עלה שהמוטיבציה העיקרית היא מוטיבציה פנימית של עניין, אידיאולוגיה ואהבה. המוטיבציה החיצונית של שעות הוראה הוזכרה רק על-ידי בודדים. מוטיבציה נוספת שהוזכרה לא מעט היא הרצון ללמד קורסים משמעותיים ופרקטיים. היו גם מרצים שדיווחו על מוטיבציה נמוכה ועל התלבטויות אם להמשיך בקורס.

הבסיסית יש פה משהו שהוא יותר מעניין, שהוא לא חוזר על עצמו, שהוא לא רוטיני.

תראי, כמרצה אני חושבת שקריטי שתאהבי את זה, שזה יעניין אותך, אי אפשר לעשות את זה אם לא מחוברים לצורך. להפיל את זה על מישור שיעשה אם הוא לא מחובר לזה שבאמת זה לא ילך.

אז לא יודעת, אני חושבת שהמוטיבציה שלי, שאני אוהבת משהו ברנדומליות של מה שקורה בקורס הזה, אני אף פעם לא יודעת לצפות מה יקרה. זה מה שאני אוהבת. אני אוהבת לראות זה כמו לשים מטבע בתוך מים ולראות מה יקרה. זה לא כמו קורס שאני מתכננת מצגות ואני יודעת מה אני מלמדת ומה במבחן.

המרצות והמרצים דיווחו גם על תועלות שהם מקבלים מהוראת הקורס. תועלת אחת היא שמירה על קשר עם השטח.

קודם כל נתחיל מזה שאני אוהבת לעשות את זה. זה מחבר אותי לשדה.

אבל אני עושה את זה באמת באהבה ובכיף, כי אני אוהבת את זה, ולפחות אם אני לא בשטח, אני סוג של חיה את השטח עם הסטודנטים.

תועלת שנייה היא תרומה של הקורס למחקר של המרצה. נראה שזה יכול להיות מניע חזק עבור המרצה, אבל הוא הוזכר פעמים ספורות בלבד. לכן, לא נראה שרוב המרצים מקשרים בין ההתנסויות והתוצרים של הקורס לבין המחקר שלהם. יתכן שאם היו עושים זאת יותר, זה היה משפר את היחס בין ההשקעה המרובה לבין התגמול הנמוך.

חלק מהפרויקטים הם פרויקטים שאני מציע בלי קשר, זה חלק מהמחקר האישי שלי. ואז אני מציע פרויקט והסטודנטים עושים פרויקט וזה עוזר לי במחקר שלי להתקדם או להבין או להתקדם בצורה כזאת או אחרת.

הסכמתי רק בתנאי שזה הם ורק בגלל שזה... בתנאי שזה לפרויקט שאני אנווט אותם לזה... אם הם [מרצים ששוקלים ללמד קורס כזה] רוצים שזה יתרום גם להם אז שהם ינווטו כמו שאני עשיתי, ינווטו לכיוון המקום והסוג מחקר שמעניין אותם. בלי קשר אפשר להנחות, כאילו אנחנו יכולים להנחות כל אחד וגם אני יכולתי להנחות גם מישור שילך סתם לאיזה מקום ויעשה שם משהו, אבל אז המוטיבציה

לי אישית חשוב הרעיון הזה של לתת לאנשים לספר את הסיפור שלהם. למשהו שיש לי אותו אולי שלושים שנה שאני בעצמי כל הזמן תיעדתי נגיד כל מיני אנשים מבוגרים שחשבתי שכדאי לרשום את הסיפור.

המוטיבציה שלי נובעת מאידאולוגיה שאומרת שאנחנו ברוך השם יש לנו את היכולת מה שנקרא, אנחנו יכולים לתת ולתרום, אז למה לא? למה לא? וגם ועל הדרך גם שהסטודנטים יחשפו לזה. סטודנטים שמסיימים תעשייה וניהול/מערכות מידע, הם סטודנטים שבאו נאמר שרוב הסיכויים זה שהחיים שלהם יהיו... קלים יחסית מבחינת כסף ומבחינת את יודעת, מהבחינה הכלכלית, ואני לא יודעת עד כמה הם נחשפים ל"בוא אני רוצה לתת מעצמי לטובת הקהילה".

בהמשך למניע האידאולוגי, המרצות והמרצים דיווחו על תחושת סיפוק מההשפעה על הקהילה.

מה המוטיבציה להמשיך עם זה? למרות שזה קורס נורא קשה ואני כל הזמן מיואשת ממנו. זה רק שאני כל הזמן שומעת על גלים של הדים מהדבר הזה. אני כל הזמן שומעת. אני אפילו אתמול שמעתי שאחד מהמתועדים מויתקין שהוא בן תשעים וארבע, הבנתי שהבת שלו פנתה לסטודנטיות לספר איזה דבר זה עשה במשפחה שלהם שהם כתבו את הסיפור. ועוד מתועד דווקא מויתקין בן גם תשעים ושתים נראה לי, הוא התקשר בדיוק בתקופת הבחינות לסטודנטית שתיעדה אותו, כמעט שנה אחרי, ואמר לה שהוא מתגעגע וזה והיא באה לבקר אותו, ואז היא אמרה לו שהיא קיבלה מאה במבחן בחברה ישראלית כי הוא סיפר לה את כל ההיסטוריה כל כך טוב על החיים שלו שהיא כבר זכרה הכל! [גיחוך]

תחושת סיפוק הועלתה גם בהקשר לתחושת מיומנות mastery שהמרצה מצליחה לבטא בקורס.

אני מאד אוהבת גם את מה שאני עושה כי אני יודעת טוב מה אני עושה, אני גם יודעת לשלב בין התאוריה לבין המיומנויות ואני מרגישה גם את איך שהסטודנטים מתלהבים כי הדיונים שלנו מאד עשירים בכיתות וזה לא ברמה שטחית, אנחנו מקיימים דיונים מאד מאד עמוקים.

מניע נוסף הוא ענין וסקרנות.

תראי, ללמד קורס רגיל, פשוט ללמד קורס, איפשהו זה משעמם אותי. ... בסופו של דבר כן יש פה משהו שהוא יותר מעניין, משהו שהוא יותר דינמי, משהו שיש כל פעם נושא שונה ואנשים שונים שמתחלפים ועבודה מול אנשים באופן צמוד. זאת אומרת ברמה

שלי הייתה פחות... פחות ברורה. הייתי עושה את זה כי זה חלק מהתפקיד. אבל... אני ממליץ לאחרים להיות מעורבים. אם זה מקום שמעניין אותם ספציפית או סוג המחקר שמעניין אותם ספציפית או שאלה שאותם מעניינת אז לנווט את הסטודנטים בצורה כזאת.

קבוצה נוספת של מניעים הם מניעים פדגוגיים. בחלק לא קטן מהראיונות, כאשר שאלנו את המרצות והמרצים מה המוטיבציה שלהם ללמד את הקורס, הם לא התייחסו ליתרונות עבור עצמם, אלא ליתרונות עבור הסטודנטים. במיוחד הם התייחסו לכך שהלמידה משמעותית ופרקטית.

המוטיבציה שלי היא שאני רוצה שיהיה להם משהו משמעותי לסטודנטים. אני חושבת שעם השנים, ככל שאני יותר מלמדת, אני רואה ש... אני רוצה שהזמן הזה יהיה להם משמעותי. אני חושבת ש... הם לא יודעים את זה וחלקם מעדיפים לשבת בקורס ולסכם מהלוח כי זה בסוף לזה הם רגילים וזה. אבל אני רוצה לאפשר להם לעשות משהו משמעותי עם הזמן שלהם פה.

אני יודעת חד משמעית שלפחות בנושא של הדרכה, הלמידה באופן שהיא מתרחשת עכשיו בקורס, לאתר ארגון ולנהל רעיון ולבנות, זאת למידה הרבה יותר משמעותית מאשר הרצאות פרונטליות שאני אתן. ואני באמת רוצה לתת להם משהו שגם ישמש אותם בהמשך, גם יאמן אותם במובן מסוים. אני מסבירה להם, כשהם הולכים לראיין את הדמות הזאת זה ריאיון, הם לומדים לבצע ריאיון. אז גם אם הוא יהיה גרוע כי זה הריאיון הראשון שהם מבצעים אז עדיף שהריאיון הזה יהיה גרוע ולא הראשון שהם מבצעים במסגרת עבודה אמיתית. שיש להם... אני רואה את זה כאימון, אימון בשבילם.

המרצים דיווחו על סיפוק מכך שהסטודנטים הולכים בעקבות התשוקה שלהם, ולומדים מתוך מעורבות גבוהה.

במילה אחת, כמובן, מילת הקסם: engagement. אין מה לעשות.

ואלה הפרויקטים הכי יפים, שהסטודנטים באים עם רעיונות שלהם. כי כשאתה רואה מישהו שיש לו passion לנושא זה הדבר הכי יפה לראות.

ישנה תחושת משמעות מעיצוב הסטודנט כאיש מקצוע:

כעובדת סוציאלית בעצמי אז אני יודעת שזה קורס שהוא ממש... איך להגדיר את זה? הוא מתחיל לעצב את הזהות שלך כעובדת סוציאלית, אז זה נותן לי תחושה של משמעות. יש איזושהי יכולת באמת להשפיע ולהעביר חלקים שאני רואה לנכון איך שעבודה סוציאלית צריכה להיראות.

זה למשוך אנשים, לאפשר לאנשים שרוצים להיות פסיכולוגים קליניים להתמסר לזה, וגם להטמיע ערכים בתוך כך.

וסיפוק מההשפעה על הסטודנט:

כשהעבודות מצליחות אז זה מאד משמח. תשמעי, יש לי סטודנטים שקיבלו עבודה בארגונים בזכות זה שהם עשו עבודה כל כך טובה שם. למשל סטודנט שמצא איזושהו ארגון, ארגון משהו סטארטאפ שעוסק בצילומי וידאו לספורטאים כדי שיוכלו לנתח את המהלכים שלהם. והוא בא כדי לקדם להם שם את כל העניין של הרשתות החברתיות. ונורא מצא חן בעיניו העניין כי הוא גם ספורטאי וגם למד שיווק והוא על כל הנושא הזה של הרשתות החברתיות. אז הוא בא עם כל כך הרבה מוטיבציה והתלהבות וזה קנה אותם לגמרי. שהם כבר בשלב שהוא עשה את הפרויקט שם, הם הציעו לו לעבוד שם בתחום הזה, ונתנו לו להיות איש מכירות שאחראי על הרשתות החברתיות אצלם. וזה לא המקרה היחיד, היו עוד מקרים כאלה של סטודנטים ש... ודברים כאלה אני מודה, זה דברים שכן בסך הכל, לראות את זה ולראות מקרים כאלה שהם מסיימים עבודות יפות, שהם עושים לארגון עבודה יפה, שהם כן מרגישים שהם למדו משהו. אז דברים שהם כן מחזקים.

ישנה תחושת סיפוק מכך שהלמידה מתרחשת בשטח, בעולם היישומי:

זו התפיסה שלי, אני... תשמעי, א' אני באה מעולם יישומי לגמרי, זה אנשי שדה, וב' בתחום של הגירה ושילוב חברתי אנחנו מזינים את השדה אבל השדה מזין אותנו ואנחנו לא יוצרים וישויות שיכולות להתקיים בלי אחד עם השני, אז אני... אני ממש לא רואה מסלול MA בהגירה ושילוב חברתי לשבת וללמוד מספרים או ממאמרים.

אז אני בהחלט חושבת שסטודנטים צריכים לגעת בשטח ולהתמודד עם השטח. גם בחוויה האישית שלהם, אבל גם בפיתוח המקצועי שלהם. זאת אומרת זה לא רק... נגיד לראיין עובד זר, פתאום הם ירצו לראיין עובדים בקורס אחד, ופעם ראשונה דיברו עם העובדים של ההורים שלהם, עם הסבא והסבתא, אבל לא ראו אותם כבני אדם. אבל אני חושבת שגם צריך להתנסות בידיים באיזושהו פיתוח ובמשהו ולא רק בחוויה של להיות מהגר, אלא גם בחוויה של פיתוח. אדם עם תואר שני צריך לעשות משהו שהוא יותר גדול. אז זאת התפיסה שלי. אז זהו, אז משם זה נובע.

מעבר למניעים שהוזכרו, בחלק מהמקרים הסיבה שהמרצה מלמדת את הקורס היא משום שזו דרישה של המערכת.

זה חלק ממה ש... המטלות עלי בתור איש סגל, זה נדרש, אנחנו צריכים איקס מנחים לכך וכך סטודנטים.

בעיה וזה לא מצא מקום. ותמיד אמא שלי צוחקת ואני תמיד צוחקת
איך שזה בו זמנית. אולי זה הקטע המעגלי של עוד שנה, אבל זה
תמיד בו זמני.

המרכז האקדמי רופין - תחרות קמפיינים - קידום עסקים של עולים חדשים

Blue Box
Bring Israel home,
every month

מקבלים חבילה חודשית המכילה הפתעות
מתוצרת כחול לבן
ותומכים בעסקים הקטנים בישראל



אמילי ברג
Shopbluebox@gmail.com | Blueboxisrael.com
053-8287321

המשימה: לשווק ולקדם את העסק של אמילי ברג על ידי הרחבת מאגר הלקוחות וכניסה לשוק
הקהילות המתאימות בחו"ל. 'בלו בוקס' שולח חבילות הפתעה תוצרת כחול לבן בכל רחבי העולם.
הסטודנטים: תומר המלי | שלי גבאי | יונתן חפץ | נעה הלר

זה סוג של תיק שהונחת עלי.

מה המוטיבציה שלי? [טון דיבור מתפלל]. להשלים משרה.

לצד המוטיבציות המניעות את המרצות והמרצים ללמד בקורסים
המשלבים למידה תוך שירות, ישנן גם התלבטויות. חלק
מהמוראיינים התייחסו לכך שהם היו מעדיפים ללמד קורס רגיל,
ושהם מלמדים את הקורס הזה רק משום שהם חייבים לעשות זאת.
חלק אחר דיווח על תחושה אמביוולנטית כאשר מצד אחד עומד
הרצון ללמד למידה משמעותית וערכית, אך מהצד השני עומד
עומס גבוה.

מה שעוזר לי זה האמונה שלי שככה זה צריך להיעשות, וגם ברגעים,
ואני מתלבטת כל סמסטר, כל פעם, אני שואלת את עצמי אם לעשות
את זה עוד פעם שנה הבאה... וכל פעם עולה ההתלבטות "למה לא
לחזור לקורס פרונטלי? יאללה נו, תלמדי שלוש שעות בכיתה,
תפסיקי עם כל המיילים האלה וההתייעצויות האלה". והסטודנטים
קובעים איתי מחוץ לשעות העבודה כי הם רוצים שאני אראה את
המצגת שלהם ואני רוצה לראות את המצגת שלהם, ואני רוצה לעזור
להם בעבודה, אז אני... עכשיו כל שנה אני מאחלת לעצמי "וואי, שנה
הבאה לחזור לקורס פרונטלי, שלוש שעות הוראה בכיתה, נסגור את
זה עם איזה תרגיל כיתה וזהו". אבל אני לא עושה את זה, כי באמת
התגמול הגדול ביותר זה הידיעה שהם עושים משהו משמעותי.

כולנו, גם אני רוצה לעשות משהו משמעותי, כלומר גם אני פה בשביל
לעשות משהו משמעותי. אז כל שנה זאת התשובה מחדש. אני לא
באמת אוכל לחיות עם עצמי עם ללמד... אני אוכל לחיות עם עצמי,
לא צריך להגדים, אבל אני לא באמת חושבת שזאת הדרך הנכונה
ללמד את הנושא הזה, ואני שומרת על הפורמט. ואני כן מנסה לחשוב
על דרכים להקל על עצמי, להתייעל, להאציל סמכויות, להעביר יותר
סמכויות. עם השנים העברתי יותר סמכויות לסטודנטים, רישום אצלי
זה רק גוגל פורמס או גוגל דוקס, אני כבר לא... כלומר לעשות גם
דברים שיתופיים שהם עושים וזה, אבל כן, כל סמסטר עולה השאלה
למה בעצם לעשות את זה עוד פעם?

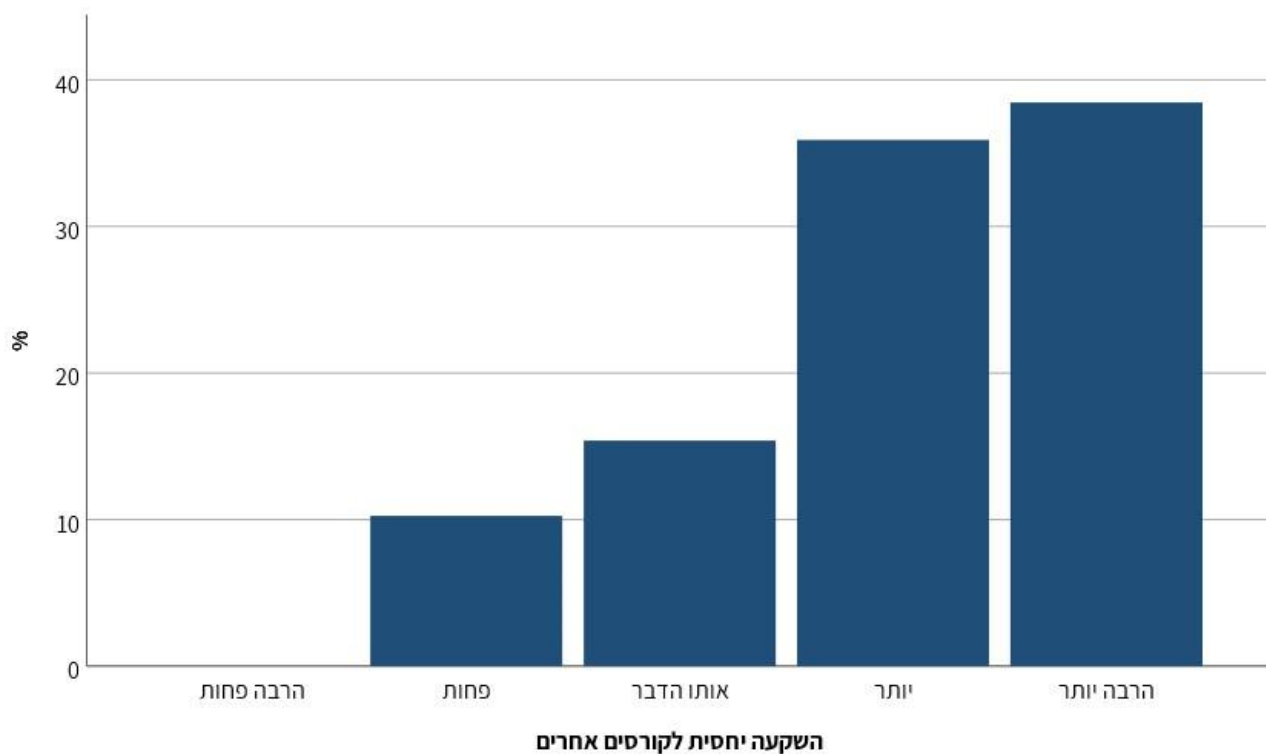
זה סיפוק שלי, כן, אבל כאילו כל הזמן הסיפוק בקורסים האלה, אני
חושבת ואני לא בטוחה אם זה ככה אצל כולם, אבל נראה לי, אולי
אני פשוט לקחתי על עצמי קורס כזה שהוא מאד מאד אינטנסיבי,
אבל אני חושבת שהסיפוק בא בו זמנית עם הרבה כאב ראש. ואז אני
אפילו תמיד צוחקת עם אמא שלי. זה תמיד השבוע הראשון של
הלימודים, שאני פותחת את הקורס וסוגרת את הטקס. הטקס כזה
נחמד ושמן והכל טוב ואת רואה כאילו וואו, את רואה את
הסטודנטים עם המתועדים איזה קשר חם ונורא חזק, ואז אני בדרך
למסעדה אחרי זה תמיד יש טלפונים מהמתרגלת ומהעובדת
הסוציאלית, כולם מתלוננים, הסטודנטים לא הגיעו, וזה בעיה וזה

עומס

השקעת זמן ומשאבים

הקושי המרכזי שעלה בקרב המרצים של קורסי למידה תוך שירות הוא העומס. רמת ההשקעה של המרצים בקורסים היתה גבוהה.

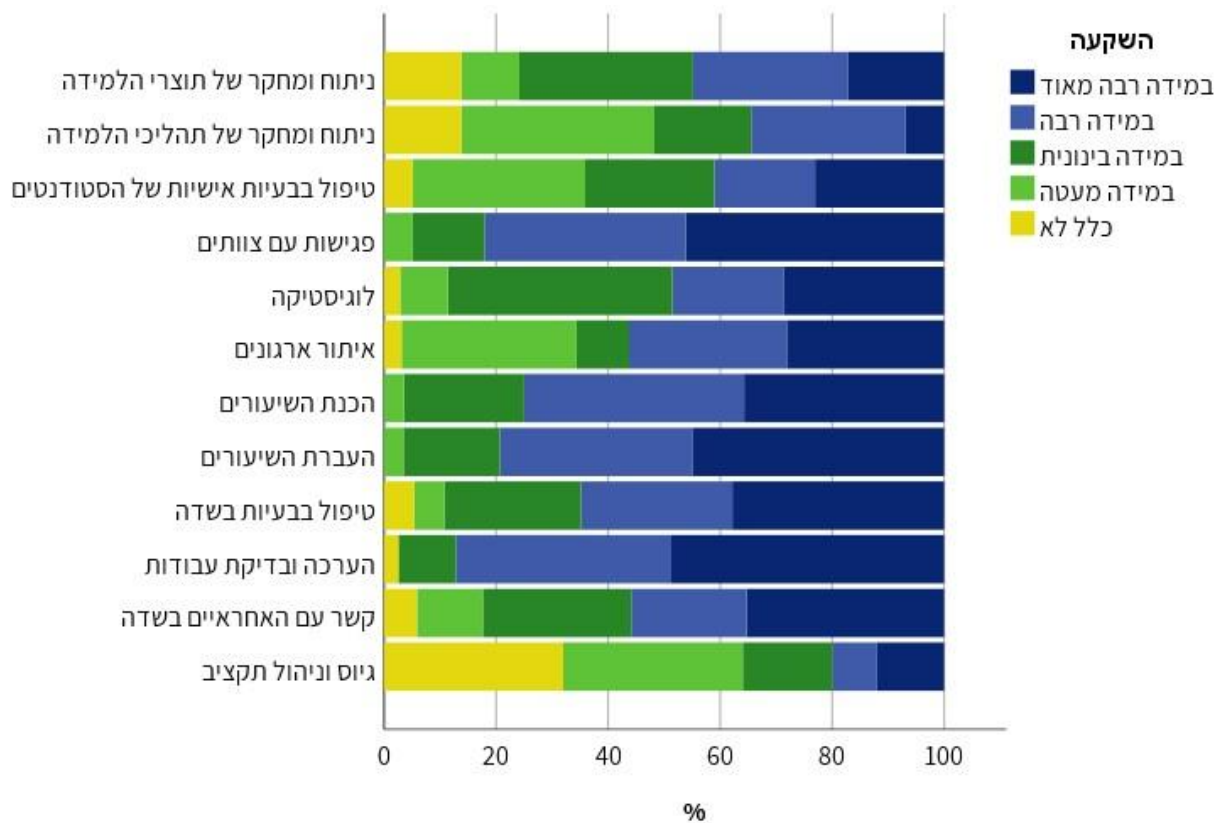
26% חשבו שהם משקיעים בקורס המשלב שירות לקהילה משך זמן דומה לזה או פחות מזה שהם משקיעים בקורסים אחרים. 36% דיווחו שהם משקיעים יותר זמן ו-38% דיווחו שהם משקיעים הרבה יותר זמן (ראו גרף מס' 4).



גרף מס' 4: השקעה יחסית בקורס מצד המרצה

תחומי ההשקעה היו מגוונים (ראו גרף מס' 5). התחומים שדרשו הכי הרבה השקעה (שהכי הרבה מרצים דרגו אותם כדורשים השקעה במידה רבה או במידה רבה מאוד) הם הערכה ובדיקת עבודות (83%), פגישות עם צוותים (78%) והכנה (51%) והעברת השיעורים. גם הקשר עם השדה דרש השקעה מרובה. מתוך

כלל המרצים, 58% דיווחו על השקעה במידה רבה או במידה רבה מאוד בטיפול בבעיות בשדה, 46% בקשר עם האחראיים בשדה ו-44% באיתור ארגונים מתאימים.



גרף מס' 5: תחומי השקעת הזמן של המרצה

זה לוקח ממני הרבה וזה לוקח ממני... אני ניסיתי ככה לאמוד את זה, אני חושבת שאני משקיעה בקורס הזה פי שלושה מקורס אחר, מקורס פרונטלי. הזמן והמאמץ הולכים באמת על פגישות עם הסטודנטים, הפגישות הנחיות עם עשרים צוותים זה פשוט הרבה יותר קשה מללמד קורס של שעה וחצי.

זה... התשומת לב לסטודנטים ולעקוב אחרי הפרויקטים שלהם, לתת לכל אחד משוב אישי. זה כמויות זמן על דברים שאנחנו לא יודעים איך לכמת אותם. ליצור את קובץ האקסל שמשבץ אותם באותו יום לפגישת הנחייה איתי, לפגישת הנחייה עם המנטור החיצוני. אני חושבת שזה לוקח לי שעה כל פעם שאני צריכה ליצור כזה קובץ. יש לי עשרים קבוצות, זה כמו טרירס, אני צריכה לשים את

זאת פה ואת זאת פה. בשעות שהם פנויים, בשעות שהמנטור פנוי. בשעות שאני פנויה. אז אני חושבת שבקורסים מהסוג הזה הזמן של המרצה הוא באמת מתפרס על הרבה מאד מטלות. אם אני מדברת על המכשולים אז הזמן שזה דורש הוא באמת לא ניתן לתאר.

כשאני חשבת ללכת לכיוון הזה לא תיארתי לעצמי שזה ידרוש ממני כזה מאמץ, ועוד איזשהו אילוץ טכני שאנחנו כן עוסקים בהרבה דברים טכניים. אני התבדחתי עם המזכירות בדיחה. את יודעת, עם משמעות, שאני צריכה מזכירה לקורס הזה. כי חלק ניכר מהזמן שלי הולך באמת על שיבוצים, מענה למיילים טכניים. לא ענייני תוכן שצריך את המרצה. לשבץ את הזה, הוא לא יכול בשעה הזאת והוא רוצה לעבור לשעה הזאת. המנטור פתאום מבטל וצריך לקבוע לו שעה אחרת, וצריך לתאם עם המזכירות שעה שהסטודנטים פנויים.

אחד הקשיים שעלו מספר פעמים הוא הקושי הלוגיסטי.

תראי אני מלמדת קורס אחר, פרונטלי. זאת השקעה אחרת לגמרי, זה דורש הרבה השקעה. זה דורש הרבה השקעה גם חשיבתית וגם הנחייתית וגם לפעמים לוגיסטית, זאת אומרת צריך ליצור קשרים וצריך לתאם. אין לכולם... זאת אומרת המעבר מהקורס האקדמי לפעילות בשדה הוא לא לכולם קל.

יש לי קולגה שניסתה להציע למכללה אחרת לעשות קורס דומה והיא ככה... אני מלווה אותה הרבה שנים וכשהיא התחילה לשאול אותי מה זה אומר, אמרתי לה "תשמעי, זה מדהים אבל זה קריעת תחת. תחשבי אם את רוצה את הדבר הזה כיוון שהתגמול הכספי הוא לא... הוא לא בדיוק שווה את זה. את צריכה לחשוב טוב טוב, קשר עם השדות, קשר עם העובדות הסוציאליות, קשר עם נערות, את צריכה... זה אופרציה שלמה בשביל שבסוף השיעור יעמוד בארבע וחצי". תביני ש... זה מטורף, אבל בשביל שיהיו פה את השמונה נערות המסכנות האלה, אני אומרת מסכנות מבחינת מספר ולא חלילה, הן כאילו את השמונה... להביא את השמונה... שלוש מוניות! שלוש מוניות, אחת יוצאת ממכמורת ואחת מתלפיות ואחת יוצאת מחדרה, טלפונים, סמסים, וואטסאפים, כאילו מערך שלם. כי אין מה לעשות, זה לא תיכון, זה לא לימודים בתיכון, זה לא תנועת נוער וזה לא זה... זה כאילו משהו אחר, זה לא טיפול, זה משהו מאד מאד אחר וצריך המון עבודה כדי לבנות את זה.

עומס רגשי

מעבר לעומס המשימות, קיים גם עומס רגשי בהוראת הקורסים המשלבים למידה תוך שירות. חלק מהעומס נוצר בגלל תחושת האחריות כלפי הסטודנטים והקהילה.

האינטנסיביות היא לא בגלל הקורסים, האינטנסיביות היא בגלל האחריות לשדה ולכלפי השדה. וכאן נכנס מימד נוסף של מי הסטודנטים שאנחנו שולחים לשדה. ... זה לא פשוט, זה גם מסוג הקורסים שהוא עמוס. יותר קל לי, אני אגיד בפירוש, כאילו יותר קל לי ואני גם מלמדת קורסים פרונטליים במחלקה, אני מרגישה שם שאין עומס רגשי, העומס הרגשי מתנקז לפה. כל העומס של ליווי ואסור לפספס שום דבר, יש פה אחריות שלי כלפי כל המערך הזה, גם כלפי סטודנטים ומדריכים והפונים של הסטודנטים. כאילו יש פה אחריות מקצועית מאד גדולה, וזה לא פשוט, זה ממש לא פשוט. וזה הרבה ככה דורש לא להישאר לבד גם במרחב הזה, זאת אומרת זה ממש להתבונן פנימה ולבדוק במי אתה יכול להיעזר? מי יכול באמת לעזור לך.

אז אני מתבדחת איתם שאני צריכה מזכירה אבל זה באמת, אני חושבת שעזרה מנהלית ועזרה באמת ברמה של מנהלות הייתה מסייעת לי מאד בעצם בחלוקת העומס בקורס הזה.

... אני מרגישה שהקורס הוא סוג של "catch 22" עבורי - אני יודעת שהוא חשוב ותורם לסטודנטים, גם אם לא כל הסטודנטים מבינים זאת בעצמם. אבל לימוד הקורס באופן בו הוא מתבצע בשילוב כל הגורמים המשתלבים בקורס יוצרים לי כמויות משמעותיות מאוד של עבודה והשקעת זמן. אין ספק שקל יותר ללמד קורס סטנדרטי, פרונטלי, ללא הדרישות הנוספות שאני מכניסה לקורס. אני לא בוחרת ללמד את הקורס כך מכיוון שאני יודעת את התרומה לסטודנטים בביצוע המטלות היישומיות. אך ביום שהשקעת הזמן שלי והמאמץ אותו אני משקיעה בקורס יעלה לראש סדר העדיפויות ייתכן ואצטרך לבחור אחרת. אין ספק שקיימת אצלי תחושה שהמאמץ עולה על התגמול באופן משמעותי, ונעשה כעת מתוך תחושה של "שליחות" מסויימת.

ההשקעה בקורס המשלב למידה תוך שירות שונה מההשקעה בקורס רגיל. מגוון המשימות שעומדות בפני המרצות והמרצים גדול מאוד.

זה השקעה אחרת, זה השקעה אחרת, כי זה ימים של ירידים, וזה ימים של ללכת לחדרה, וזה ימים של... אני אהיה פה חצי יום ביום ראשון וחצי יום ביום שני, אני שופטת. זה כל הסטודנטים שמגיעים אלי ובוכים לי ושיחות טלפון. אז זה השקעה אחרת, אבל אני לא מודדת אותה, כי זה השקעה בעיני סופר חשובה ואני לא... שיבואו כל יום, שישלחו לי יומנים של עשרות עמודים, כאילו אין לי בעיה.

אחת הסיבות לעומס הגבוה הוא הפרסונליזציה. צריך להנחות הרבה צוותים נפרדים ולבדוק הרבה תוצרים בעלי אופי שונה.

אמנם במערכת מוגדרת לנו פגישה שבועית של חצי שעה אבל אנחנו ממש לא. אנחנו עם הטלפון וואטסאפ מיילים זה כל הזמן.

אבל יש הרבה השקעה סביב... וזה לא פשוט, זה לא פשוט. כל... השבוע שלי מתחיל בשיחות עם מדריכים ומסתיים בשיחות עם מדריכים וגם עם סטודנטים.

וזה לא שכולם עשו את אותה השגיאה בתרגיל ואני יודע שם בשורה שלוש עשרה. זה שלושים עבודות שונות לגמרי, כל אחת עם הבעיה שלה, וכל אחד ישתמש בטכנולוגיה אחרת, הוא הוריד את זה מפה, וזה הוריד את זה מפה. יש המון עבודת ליווי תוך כדי.

הקורס הזה דורש ממני יותר זמן ויותר מאמץ. השקעתי המון בפרויקט המסכם. לא רק, בקליניקה זה און ליין כל הזמן להיות במעקב עם הסטודנטים ומה שאמרתי לך. לעקוב אחריהם ולהיות בקשר עם המדריכים הקליניים. זה המון עבודה והמון אחריות גם הכתפיים, זאת אומרת אנחנו לא רוצים שהם יטעו. אנחנו מנסים להכין אותם.

בחלק מהראיונות ניתן היה לשמוע עייפות וגם סימנים של שחיקה.

אני דווקא אגיד משהו שהוא מהווה מכשול אני חושבת מבחינתי וגם הזכרתי את זה בתחילת הדברים שלי. יכול להיות שבגלל שאנחנו שנתיים עם הקבוצות הגדולות, אפילו שלוש שנים, אני דווקא מרגישה וזה משהו שהוא לא רק שלי, אני גם שומעת אותו. העייפות גם בזה, יש בזה גם ממד של עייפות. זה מציף, לפעמים זה מעייף, לפעמים גם בא לי להגיד אוקיי, בוא נעצור וקצת ננשום, ואז בדיוק מגיע חופש פסח ואז אני בדיוק... כאילו עושה את האוורור הזה. כי באמת להמשיך באותה אינטנסיביות עם גודל כזה של סטודנטים, אני חוששת שכן, עם הזמן זה עלול לגרום לשחיקה, אני לא שם, אני עדיין לא שם, אבל אני חוששת שעוד שנה או עוד שנתיים אני אהיה שם ואז אין דרך חזרה. להגיע למצב כזה הוא לא בריא והוא... בגלל... והרי אני יודעת כמה.

והחוסר תשומת לב "אה, כן, נסעתי, אה, כן, אל תדאגי יהיה בסדר, אל תדאגי יהיה בסדר". שבועיים לפני הגשת העבודה עוד אין להם... זאת אומרת את נתקלת בהמון בעיות כאלה, שזאת אומרת החלק שהכי שוחק בעבודה הזאת והוא שוחק בטירוף זה ה... ה"לאסוף את העדר" כל הזמן.

תגמול

מול העומס אותו חווים המרצות והמרצים, עומד התגמול שהם מקבלים. במקביל לדיווחים על עומס מוגבר בקורסים של למידה תוך שירות, היו גם דיווחים על תגמול לא מספק. בתגמול התייחסו המרצות והמרצים לשעות הוראה, תקציב לפעילויות ייחודיות, הכרה לשם קידום והערכה.

אין כאן מודעות, אפרופו הכרה בעבודה שלנו כמרצים בעשייה הזאת. יש מודעות מאד קטנה. אני חושבת שרופין מתגמלת מאד מאד בקטן על החיבורים האלה ואני חושבת שחבל, אני חושבת שלשם צריך ללכת.

עכשיו זה תהליך קשה, זה תהליך קשה. הוא לא מתוגמל, אף פעם לא פניתי לתגמול אותו.

עכשיו אני מבינה שבשביל רופין זה אולי... זה משאבים, בסוף זה משאבים וזה כסף, אבל... אתם רוצים קורסים ייחודיים? אתם רוצים דברים מיוחדים? זה עולה כסף, זה לא יכול להיות כמו קורס רגיל של לתת שתי נ"ז וזהו. ומאד חסר, מאד, אני אומרת טוב, פה באמת אפשר להגיד הכל אז אני מרגישה בנוח שלפעמים יש לי את הכעס, שאני אומרת כשיש ארועים מיוחדים אז הקורס מוזכר, אבל איפה אתם שאר השנה? כאילו מה... מה... כנראה ש... עדיין התגמול והסיפוק עולים על התסכול והזה כיוון שאני עדיין בזה. אבל כן, זה בסוף צריך... בסוף נראה לי גם במקרה שלי וגם ברוב האנשים בטח שאת מראיית, זה אם לא יהיה את המשוגע על הדבר זה לא יהיה. וזה קצת חבל, ובגלל זה אני חושבת שהמערכת זה התגמולים או העזרה או זה צריכה להיות אחרת, לא יכול להיות באותו סרגל.

אני חושבת שמי שעושה את זה הוא לא עושה את זה בשביל התגמול. חד משמעית המרצים שעושים את הקורסים שהם כרוכים בתרומה לקהילה, אני מאמינה בכל ליבי שהעשייה הזאת היא לא בשביל התגמול שאתה מקבל לקורס. אבל היה נחמד אם היו עוזרים קצת... שלא נשלם מחיר כל כך גבוה על ביצוע קורס כזה.

עלתה גם בקשה לעזרה של המוסד לנצל תקציבים קיימים.

יש איזשהו תקציב חיצוני לקורסים של עשייה שמאד קשה לי לנצל אותו, כי אני יכולה לנצל אותו קצת לפרויקטים עצמם, אני יודעת מה... אם צריך להפיק עלונים או כל מיני דברים כאלה, אבל זה דברים שהם קטנים.

ברוב הקורסים של למידה תוך שירות, המרצה מקבלת הקצאת שעות עבור כל כיתה אותה היא מלמדת. בהנחיית פרויקטים אישיים במחלקה למנהל-עסקים ובפקולטה להנדסה, הקצאת השעות היא עבור כל צוות המקבל הנחיה.

אבל הרבה דם יזע ודמעות נשפכים בדרך, זה הרבה יותר קשה מקורס רגיל. אי אפשר להשוות את זה בשום קנה מידה. שלא לדבר על התגמול המגוון שהמנחים מקבלים על זה. זה שליש נקודה... סמסטריאלי, זוג אני מנחה שנה. זה כלום. זו עבודה מאד קשה ו... עוד פעם, זה לא העניין שאני רוצה יותר תגמול. אלא שזה דורש ממני להנחות המון צוותים כדי שיהיה פה איזשהו תגמול שהוא סביר.

כולנו פה לא מלווים יותר מפרויקט או שניים, כי התגמול שאנחנו מקבלים מזה זה כמו על חצי שעת הוראה או משהו כזה. אז זה בגדר התנדבות, ומצד שני זה צורך המון המון שעות, כי הסטודנט כן יושב ואתה כן משרטט לו על הלוח, וחושבים ביחד. אתה לא יכול לשבת עם עשרה זוגות סטודנטים שאת כל אחד אתה מנחה, כל אחד כמה שעות בשבוע. זה... מה?

היו גם מקרים בהם מרצים הנחו צוותים ולא קיבלו על כך כל תגמול.

[מרצה אחד] עשה איזה שניים ואני ארבעה או חמישה. וזה בעצם זאת התנדבות, אנחנו לא מתוגמלים על זה. אז אני התנדבתי.

היו שדיווחו על כך שהמערכת ממהרת להפחית שעות, אך לא להוסיף אותן.

אבל אפילו דבר כמו שיעור, שיעור במערכת והוא שלוש שעות. במקרה אצלי זה מפוצל לשתי קבוצות, זה שלוש שעות ועוד שלוש שעות. אבל ברגע שאני רוצה להזיז או להתגמש או שלמשל יש לי שבוע שזה הנחיות, אז זה לא שיעור. המערכת היא לא תמיד יודעת להגיב או לעכל. אם אני רק אומרת שאני מבטלת שיעורים אז זה מיד יורד לי מהשעות. עכשיו אני אומנם אולי מוותרת שיעור פרונטלי אבל אני בשבוע הזה עושה עוד עשרים שעות עם הסטודנטים על משהו אחר. אז זה לא תמיד משקף.

או יוצא ששואלים אותי, אני מביאה מרצה, או שאני מביאה מרצה אורחת, או מנחה אורחת לקורס שמלמדת את הסטודנטים על איך להציג פרזנטציות ויזואליות. אני מקדישה לה שני שיעורים במעבדת מחשבים. הסטודנטים מתלהבים וזה נותן להם כלים ליצור את המצגות שלהם בסוף סמסטר. זה שילוב מדהים. אבל אני כמרצה נשאלת כל שנה האם אני נוכחת בשיעורים האלה, האם בעצם יש איזשהו... אני לא אגיד ניסיון או לא, אבל יש איזושהי שאלה על האם אני צריכה לקבל שעות על ה... אז עכשיו אני כמובן נוכחת, אני נמצאת שם ואני מלווה את הסטודנטים איתה. זה workshop, אנחנו עושים עבודה על הפרזנטציות שלהם במהלך השיעורים האלה. אז אני עוברת בין הצוותים, אני עוזרת להם עם המצגות. אבל אלה מסוג הדברים שאני חושבת שהמערכת לא תמיד יודעת לגמרי איך לעכל ואיך להתייחס אליהם. ואנחנו המרצים גם נדרשים בעצם לתת... להתחשב בנסיבות האלה. אני עושה את כל מה שאני עושה במסגרת הקורס האקדמי שניתן לי, כלומר השעות, כי זה השעות שהן שמורות לסטודנטים במערכת.

במקרים בהם היקף הקורס גדל עם הזמן, המערכת לא בהכרח הגדילה את התגמול.

בקיזור אז וואג'רס מטרף. אבל אני מאד אוהבת את זה, אז לכן אני עושה את זה [גיחוך]. אגב, אני מקבלת על זה כאלו שתי נקודות זכות שזה גם קצת מצחיק, כי זה ארבע, בלי השאר. תראי, זה התחיל מ... אני אגיד לך ממה זה התחיל. כשבנינו את הפורמט היה לזה רציונל שמר מאוד נעלם... ואני יודעת שאין תקציב. כאילו אם אני אעמוד על זה אז הקורס יתבטל, אז חבל לי, אני יכולה אבל זה...

כשבניתי את המודל הראשוני, המחשבה הייתה כזאת, המחשבה אנחנו ניפגש שעתיים בכיתה לשיעור רגיל, אנחנו... אני אחלק אותם לזוגות והם ישארו עוד שעה וחצי לעבוד בזוגות, ובשבוע לאחר מכן

אנחנו ניפגש בכיתה ונשמע מה הם עשו. עכשיו... ואז היה לי היגיון שאני אעבוד, אני אלמד שעתיים ואלך והם ישארו. ובשנה הראשונה של הקורס עשיתי מפגש חשיפה, ראיתי את הנערות בעיניים שהגיעו להתעניין וידעתי שזה לא יעבוד. ... אז במקום אני שיניתי את כל המודל ואמרתי אוקיי אוקיי, אני צריכה להיות שם בסוף, אני צריכה לאסוף את כל מה שהם עשו, כל מפגש צריך לעמוד בפני עצמו כי אני באה מהנערות ואני יודעת מה זה. אין מה לעשות, עם כל החיזור וכל האהבה וכל זה, עדיין יהיו הגעה... כל מפגש חייב להיות בפני עצמו כיחידה שלמה ואי אפשר לבנות על ה... ואז זה נהיה ארבע שעות אבל התקציב נשאר שעתיים [גיחוך].

חלק מהמרוויינים היו רוצים שההשקעה הכספית תורחב מעבר לקורס לקבוצות נוספות או להמשך הקשר עם הקהילה עם סיום הקורס.

תמיד יש לי מחשבות גם להרחיב את זה, שיהיה סמסטר שני ושיהיה יותר... שהם ילכו ויעשו עוד קבוצות כאלה, אבל צריך כסף ועוד לא מצאנו את הכסף. ועוד קבוצה, לא רק קבוצה אחת, שיהיה עוד קבוצה. בקיצור יש לי הרבה מחשבות על להרחיב וכולי.

אז זהו, אז רצינו שרופין תשים על זה כסף או לחלופין תגייס תורמים או תגייס לא יודעת מה, ושנקים איזשהו מרכז שאנחנו בעצם ממשיכים לעשות תמיכה בעמותות. ואת המרכז הזה להחזיק עם הסטודנטים ושהם ימשיכו לעשות תחזוקה, או לאו דווקא, עם מישהו אחר, ומתוך כל הפרויקטים לבחור נגיד איזה אחד או שניים ולהמשיך ולתת לו תחזוקה. וזה היה כאילו חלק מכל הקונספט של רופין שאנחנו תומכים בקהילה. ורופין לא הסכימה לשים על זה כסף. אז זה חבל.

מעבר לתגמול של שעות הוראה, לחלק מהמרוויינים הפריע שהפעילות הקהילתית לא מקבלת הכרה, ולא מהווה פקטור בהחלטות של קידום.

מצופה ממרצים יותר לחקור ויותר לכתוב. אנחנו באקדמיה. אוקיי? ואני חושבת שלא מספיק ניתן לזה קרדיט, לא מספיק ניתן לזה קרדיט. זאת אומרת הקורס נשאר קורס של שעת הוראה או שתי שעות הוראה, או בעניין של קרדיט לקידום, קרדיטים אחרים שמקובלים באקדמיה. אני חושבת שצריך יותר, אם רוצים לפתח מתודות כאלה של למידה. כי במקום לכתוב בערב מאמר, אנחנו עסוקים בתיאום, בלוגיסטיקה. שהיא חלק מהעניין של התשתית לקורס הזה, אבל זה או תיאום או כתיבה. או לדוגמא, הוראה כזו מחייבת פגישות עם צוות כדי להכין כזה שיעור. לפעמים יותר קל לעבוד לבד ולא קבוצתית. כדי להכין שיעורים מהסוג הזה זה דורש תיאום וזה דורש הדרכה עבודה עם צוות, זה דורש הכנה של הסטודנטים. אז הקרדיט שניתן לא מספיק...

לפעמים שלושה חודשים הם נתקעים רק על זה כי הם לא הצליחו לאסוף מספיק נבדקים. ואם היה איזשהו תקציב שהיה אפשר לעזור להם באיזושהי רמה גם לאסוף חלק מהנתונים בכלים כאלה, שזה הכלים היום. זה מה שעושים היום, ולא רק מבקשים מחברים טובה כי זה גם לא סקר רציני ככה. אז הם גם היו לומדים להכיר כלים כאלה, וגם היו מתקדמים יותר ומשקיעים בדברים שדורשים חשיבה ויצירתיות וזה, ולא איך אני אשיג.

לא מחזירים לסטודנטים נסיעות וזה בעייתי. כי חלק מהסטודנטים נוסעים רחוק. כאילו באמת רחוק ולא נותנים להם שום דבר. בעיני זה היה נכון לתת להם החזר, לפחות החזר נסיעות.

יש פה שאלות גם של סטודנטים של תקצוב קורסים כאלה. למשל סטודנט שצריך לנסוע למקומות מרוחקים, אין להם תקציב של נסיעות. סטודנטים ממעטים להתלונן על זה, השנה למשל אין לי בכלל תלונות, אבל יש פעמים ש... ואני גם אומרת להם "אתם לוקחים מקום בתל אביב ואתה גר באזור עמק חפר? המשמעות היא זמן וכסף, אין לי לממן את הדבר הזה". אנחנו צריכים גם להיות מודעים לזה, לפעמים המקומות מוכנים לממן את זה, לפעמים הסטודנט לוקח על עצמו את זה, יש פה הרבה סוגיות. אני הייתי שמחה שבצד התקציב לקורס נניח במונחים של עזרה או עוזר הוראה היה גם תקציב לאותם סטודנטים שצריכים את הקצת נוסף על הנסיעות וכולי.



לצערי לא תמיד הוא קריטריון בכל מיני דברים מל"גים כאלה. אני חושבת שהתרומה לקהילה נקרא לזה, או האי הסתגרות במגדל השן, או זה שהאקדמיה פותחת את שעריה לאוכלוסיות שהן לא דווקא יכולות להשתלב בקלות ביום יום. זה דבר כל כך חשוב ועקרוני מבחינתי שזה חלק מהעניין, זה חלק מהעניין, כי אני עובדת סוציאלית, אני באתי לעשות שינוי חברתי ובשביל זה הלכתי ללמוד את הלימודים.

המכללה הולכת לכיוון שאני פחות אוהבת, אני מבינה שמחקר הוא גם חשוב אבל אנחנו נאבד את הצביון, גם רופין תאבד אותו, אם נשכח שהסטודנטים באים לכאן כדי לפגוש אותנו ולעבור תהליך משמעותי. הם לא יודעים על המחקר, אני גם לא חושבת שהם נהנים מהפירות של המחקר באופן מאד משמעותי. זה לא דווקא הופך את המרצה לאיכותי יותר או טוב יותר. צריכים לעמוד מולם חברה שבאמת באים בחדווה ללמוד אותם ולהתחבר. לפעמים זה לא ככה.

גם הכרה ציבורית בפעילות של המרצה נחשבת לסוג של תגמול. במיוחד כאשר הפעילות הקהילתית נעשית מעבר לנדרש.

את יודעת, אני יכולה לחשוב על דרכים. יש לנו טקסים פעמיים בשנה וניתן היה לציין מרצה שהוא לא מצטיין בהוראה והוא לא מצטיין במחקר, אבל יש לו... הוא עושה איזה משהו מעניין בהקשר הזה. וכל פעם להחליף וכל פעם לציין מרצה אחר. כלומר יש דרכים שבהם ארגונים אומרים לעובדים שלהם מה חשוב להם. כרגע הארגון אומר לנו שזה חשוב ואנחנו במפגשים כאלה או אחרים מבינים שרופין רוצה לחזק את הקשר עם הקהילה. אבל אני באמת לא מרגישה איזשהו תגמול על כך... אז אני חושבת שאנחנו צריכים, אולי אם המוסד מעוניין לעודד קורסים שתורמים לקהילה צריך לחשוב ככה... וזה לא צריך להיות בומבסטי ולא צריך ללכת לכיוון של טקס והוקרה ואחד מצטיין ודברים כאלה. אבל... אני חושבת ש... אפילו פידבקים קטנים בין חברי המחלקה או באיזשהו מפגש מחלקתי, וזה לא תמיד צריך להיות גדול ברמת המוסד עם תעודות הצטיינות. זה תמיד אחד ל... וכל מי שלא מקבל תמיד מרגיש מקופח. זה יכול להיות מסרים אחרים אבל צריך לחשוב על זה. זה כרגע לדעתי לא מתוגמל באמת.

כששאלנו את המרואיינות והמרואיינים איך ניתן היה לשפר את הקורס, חלקם הציעו קודם כל לתקצב פעילויות של הסטודנטים, ובמיוחד לתת להם החזר נסיעות.

[מראיינת: בעולם אידאלי, מה היית משנה בקורס? כאילו אפס מגבלות.] מראיין: למשל הייתי נותן לסטודנטים סיוע להגיע למקומות פרקטיים. כי הרבה פעמים זה על חשבונם. בסדר?

פרק 6:

תפוקות



עבור הסטודנטים

לפי תוצאות השאלון, המרצים והמרצות חשבו שהתרומות העיקריות עבור הסטודנטים היו יישום של ידע קודם (51%), רכישת ידע ומיומנויות חדשים (44%), ונתינה או חשיפה לאוכלוסיות נזקקות (5%). למרות שהמחקר עסק יותר במרצות ובמרצים, ופחות בתפוקות עבור הסטודנט, מראיינים רבים התייחסו לכך כשהם תיארו את הקורס. בעיניהם הקורס הופך את הסטודנטים לבוגרים, מומחים, ומוכנים יותר לעבודה.

זה נותן להם כוח, החקירה, זה מעצים אותם. הם מרגישים שהם לא איזה פילונים שעושים כן עם הראש, הם בני שיח. זה נותן להם המון. זה גם ממציא אותם בתור, בתחום הזה הם המוכרים. בכל מחזור הם היחידים שיודעים. הם עכשיו מומחים כל אחד מומחה בתחום. זה נותן להם כוח. זה הרגשה של עוצמה. אני מאוד מאוד אוהב.

אני גם מבינה את הקושי שלהם בתחילת השנה ולפעמים... הרי אני מבינה שהם נכנסים לשנה, אני גם אומרת להם את זה, כשאתם נכנסים לשנה ב', אתם מקבלים שדה, ואתם אמורים לטפל ואין לכם את הכלים! אתם מגיעים עם כלים ראשונים משנה א', אז אתם אמורים לעשות טיפול ועדיין אין לכם כלים.

מצד שני, אני אומרת להם ש"אתם נכנסים להכשרה ואתם פוגשים משפחות, פונים, חולים, נערים, ילדים, וכל הלקוחות האלה. וכל הפונים האלה כבר מכירים בכם כעובדים סוציאליים לפני שאתם מכירים בעצמכם כעובדים סוציאליים. אתם מבחינת הפונה אתם עובד סוציאלי לכל דבר, אבל בעיני עצמכם אתם עדיין סטודנטים בתחילת שנה ב'. אין לכם כלים ולא יודעים להשחיל מילה בשיחה טיפולית ומתקשים ומגיעים עם הקושי הזה לפונים. אבל מבחינת הפונה אתם כבר עובדים סוציאליים. גם אם תגידו לו 'אני סטודנט לעבודה סוציאלית' אתם בעיני מטפלים". והפער הזה הוא לא פשוט. להביא אותם בדיוק לעמדה הזאת שהם גם יקבלו את עצמם ויכירו בעצמם כמטפלים, זה תהליך מאוד ארוך אבל מעניין. מעניין והוא קשה בשנה ב', הוא ממש קשה. זאת השנה הכי קשה מבחינת השדה, בדיוק בגלל הפער הזה, בגלל הראשוניות הזאת.

הסטודנטים בקורסים עוברים תהליך של התבגרות והתגברות על קשיים. התהליך הזה, יחד עם התרומה לקהילה, יוצר אצלם תחושת סיפוק.

הסיפוק המיידי הזה שאתה עשית משהו וזה פתאום אתר שאתה עשית, זה באמת פנטסטי. ... זה... זה יושב בול על ה... זה בדיוק מהחיים, זה קצר, זה אמיתי, זה עסק אמיתי ולקוחות. זה לא סתם תרגיל כזה "תיצרו לעסק דמיוני". זה יוצר איזה וויב ממש טוב.

וחלק מתחושת הסיפוק שיש להם בסוף זה בגלל שהיה להם כזה קושי בהתחלה. כלומר הם מסתכלים מנקודת המוצא לנקודת הסיום על כבדת הדרך שהם עברו, והם פתאום אומרים "וואו, באמת היה כאן משהו משמעותי. כי יצאנו ממקום שאנחנו לא יודעים מה לעשות ופתאום הרמנו כזה פרוייקט!".

נקודה מעניינת היא שקורסים המשלבים למידה תוך שירות מאפשרים ביטוי גם לסטודנטים חלשים מבחינה אקדמית.

ואני חושבת שזה גם סטודנט שהוא חלש והוא בדרך כלל לא מקבל פידבק טוב ופה הוא מרגיש שהוא תורם ונותן. בעיני זה שזה חלק מהלימודים שלו והוא מקבל על זה גם נקודות וגם פרגון וגם הרגשה שהוא ממש תרם לקהילה.

היה סטודנט שבחר במאמר על leadership על מנהיגות והוא מספר כמה סיפורים על הילדים ואחר כך הוא שואל אותי "אבל איך אני מכניס לזה את העניין הזה שאני מחנך אותם?", אז הוא נתן לי כמה דוגמאות איפה שהוא הרגיש שהוא יצא והוא ממש חייך אותם. אז אמרתי שזה leadership מצדך, אז קח את זה וקח את המאמר ותגיד איך אני נמצא בתור leader ותשתמש בזה כדוגמא. ואז הוא פתאום "אני מנהיג!". אז זה היה כזה איזה מין הרגשה שהוא אפילו לא ראה את עצמו בתור מנהיג, אז הוא הרגיש ככה... "אני יכול לדבר גם על עצמי?" אז אמרתי "כן כן, אתה יכול". אז זה היה חמוד.

אז רואים שהם עוברים איזה מין תהליך, כי אני חושבת שהילד הוא... הוא גבר, גבר צעיר, אני חושבת שהוא עבר איזה מין תהליך, והוא בעצמו מרגיש שהוא עבר מין תהליך. כי הוא אמר שבחיים שלו הוא לא ראה איך עובדת חברה מא' עד ת', אז הוא אומר "עכשיו אני מרגיש שזה ממש יעזור לי להקים חברה בעצמי ואני מרגיש שזה תרם לי המון". כן. הרגשה טובה.

הכנה לשוק העבודה

אחת התפוקות המרכזיות עבור הסטודנט שהוזכרה בראיונות היא ההכנה לשוק העבודה. בגלל האופי המעשי של הקורסים, הסטודנטים לומדים מה קורה בשדה, הם שואלים את עצמם אם השדה באמת מתאים להם ולומדים מה הם צריכים לעשות כדי להשתלב בו.

כל הגישה של ההתמחות היישומית, היא הגישה שאומרת "אנחנו צריכים להסתכל שני צעדים קדימה". גם לעזור לסטודנטים להבין לאן הם רוצים להתפתח מקצועית, מבחינת העבודה הטבעית וגם לימודית לאיזה תחום ללכת. אנחנו לא מספיק שם. וגם העולם הרבה יותר מחובר היום לעבודה, לשוק העבודה, אנחנו צריכים ללכת לשם. כי השאיפה שלי לא שהוא יסיים תואר רק בהצלחה, אלא שאחר כך יהיה לו מה לעשות עם זה, ושזה יזין את עצמו.

שלב המעבר הזה מהאקדמיה לשוק העבודה קיבל כמה מטאפורות מהמרוויינים: גבול לא מובהק של ביצה, יציאה מהחממה ומעבר מהפנטזיה למציאות.

זה כמו ביצה, בביצה קלאסית אין לך גבול מובהק בין הביצה, בין הבוץ ליבשה. השאלה הזאת של שנה ג' פה וד' בהנדסה, בין האקדמיה לתעשייה. הקטע הזה שהם לוקחים פרויקט ומקבלים ציון, אבל עושים דברים לבד ומתייעצים לבד ונעזרים באנשים מהתעשייה, כל מיני מומחים, פייד אאוט של אקדמיה פייד אין של תעשייה. נראה לי ברכה גדולה.

עכשיו... לדעתי אני אומר את זה כל הזמן, מה שיישר אותם זה שוק העבודה, שוק העבודה היום הוא כל כך אכזרי והוא כל כך מפיל את כל הסיכונים עליך, בתור עובד ש... אני חושב שאם אנחנו... אחד הדברים שאנחנו לא מכינים אותם זה באמת לעמוד באכזבות ובקשיים האלה. הם נמצאים כאן בסוג של חממה בלי שהתכוונו והם לא קולטים ש... הם לא קולטים דרך אגב שהכלי הכי גדול שהם יכולים לקבל כאן זה בעצם לעבוד קשה ולהיות אנשים בוגרים, ו... דרך אגב, באופן פרדוקסלי, לפעמים... הפרקטיקום אני חושב ממחיש בצורה יפה, אם את שואלת את התרומה לסטודנטים והמגע עם הקהילה, הפרקטיקום לפעמים זורק אותם למקומות שהם לא ציפו להם.

מבחינתי זה שהסטודנטים נחשפים לשוק העבודה, מאוד מחדד להם את המעבר מהפנטזיה למציאות. יש סטודנטים שדרך אגב זה עזר להם להבין שזה לא התחום שלהם וזה לא פחות חשוב בעיני. אם סטודנט מבין אחרי שנה שזה לא זה, אז זה גם מאוד מאוד חשוב... אני חושבת שהמטרה של הקורסים האלה זה להבהיר לסטודנטים שבמציאות אתה לא שולט בכל המרכיבים, בלוחות זמנים. מישוה מכתוב לך, אתה מתחיל להבין מה זה להיות תלוי במישוה אחר. לא הכל בשליטתך.

גם אם הסטודנט מבין מתוך ההתנסות שהתחום לא מתאים לו, זוהי גם תפוקה חשובה.

הסטודנטים חוזרים עם חוויה של התנסו. מבחינתי זו הצלחה שסטודנט יבין שזה לא בשבילו הכיוון שהוא בחר, זאת אומרת זו גם למידה חשובה.

קבלה לעבודה

בעוד שתהליך הלמידה מספק לסטודנטים מומחיות, התבגרות והכנה לשוק העבודה. התוצר בקורס, או ההמלצות של המרצה, יכולים לסייע להם להתקבל לעבודה.

הפרויקט הזה הוא כרטיס הביקור שלו. כשהוא אחר כך הולך לעבודה אז לעיתים קרובות הם אומרים לו "תספר לנו על פרויקט הגמר שלך, ספר לנו מה עשית".

זה גם חלון הראווה של הסטודנטים כשהם יוצאים החוצה. הם מראים למעסיק הנה הפרויקט שעשיתי.

זהו, אז זה מהלך מוצלח וגם בעלי עסקים יוצאים נשכרים, גם הסטודנטים, ובאמצע הקורס הראשון שהם עושים בתוך ההתמחות כבר יש להם אתר שלהם באוויר, שהם תמיד כותבים "פותח על ידי". ויש להם כבר סוג של תיק עבודות. זה זה, ויש גם את הפרויקטי גמר שגם הם... תלוי בשנים אבל בוא נגיד בין חמישים לשבעים אחוז מול לקוח אמיתי.

בנוסף להערכה הפורמלית עליה דיברתי, אני גם מקבל הערכה לא פורמלית על הסטודנט שהיא לא מספרית ושם אני יכול לקבל הרבה מידע וזה עוזר לי, כי הרבה סטודנטים גם מבקשים המלצות בהמשך, אז זה גם עוזר לי לתת המלצה שהיא יותר מבוססת, לא רק על מה שאני רואה.

כי מעבר לזה שאני בונה כאן מערכת, יש לי פה פרויקט שאני צריכה לנהל אותו מההתחלה ועד הסוף, עם גאנט, עם משאבים, עם אילוצים שעל הדרך הסטודנטים גם נדרשים בעצם לנהל פרויקט וזה נותן להם איזושהי התנסות אמיתית במה זה לנהל פרויקט... אנחנו מכוונים אותם בדיוק למקומות, להתנסות בדיוק במקומות שאחרי זה הם הולכים לעבוד. הם עובדים... הבוגרים שלנו עובדים בניהול פרויקטים והם עובדים בתחום של מערכות מידע, בפיתוח אפליקציות, במנתחי מערכת, במהנדסי מערכת. אז במהלך הפרויקט הם קצת מתנסים בכל דבר. וזה בעצם הניסיון היחידי שהם מביאים איתם לריאיון עבודה.

למעשה, במספר מקרים דיווחו המרצות והמרצים על כך שסטודנטים שעברו התנסות בשדה כחלק מהקורס, המשיכו אחר-כך לעבוד באותו המקום בשכר.

חלקם הגדול ממשיכים אחר כך בלימודים רלוונטיים, חלקם ממשיכים בעבודה במקומות שבהם הם התנסו, בתפקידי הדרכה. אז זה באמת פנטסטי.

היו שציינו את הקושי בהגבלת השירות לשנה ואת הרצון לייצר המשכיות לתהליך.

אחד האתגרים שיעשו איזושהו פרויקט שיהיה לו המשכיות, שיתחילו משהו ושתהיה לזה המשכיות וזה לא יהיה חד פעמי. כי השנה נגמרת מאד מהר, ולהעלות ציפיות בשטח זאת לא חוכמה גדולה. אז זה אחד האתגרים בקורס הזה. לפעמים אנחנו מצליחים להעביר את הפרויקטים שלא מסתיימים לשנה הבאה. וזאת אחת המטרות שאנחנו מציגים אותם בסוף השנה בפני הסטודנטים שעולים כיתה. ... כן, אז יש למשל את הפצת העלוניו בקרב ההורים, להשתמש בשפת האם, אז אותה עובדת שיזמה את זה אז היא ממשיכה לעבוד באותו מקום, אותה הסטודנטית, אז אני יודעת שזה ימשיך לחיות, כן. אבל יש כאלה שלא.

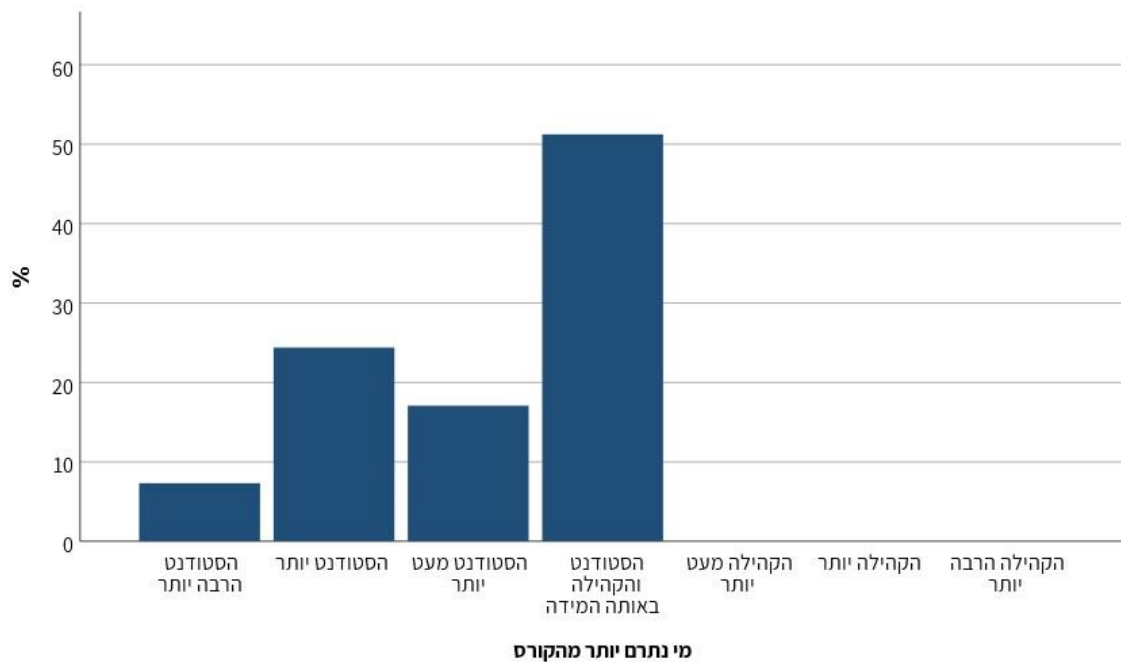
במהלך הראיונות רוב המרצים לא הדגישו את התרומה עבור הקהילה. אך חשוב לציין שזה לא היה המוקד של המחקר ולכן הם לא נשאלו שאלות ישירות על כך. המראיינים כן התייחסו למידת התרומה לקהילה, כאשר חלקם חשב שהסטודנטים נתרמים יותר וחלקם דיווח על תרומה הדדית. התשובות בראיונות היו דומים לתשובות בשאלונים. כשהמרצים בשאלונים נשאלו מי נתרם יותר, הסטודנט או הקהילה, אף אחד מהם לא חשב שהקהילה נתרמת יותר. מחציתם חשבו שהסטודנט נתרם יותר במידה כזו או אחרת, ומחציתם חשבו שהסטודנט והקהילה נתרמים באותה המידה (ראו גרף מס' 6).

יש לנו עכשיו סטודנטית בחברה בינלאומית, זאת שנה שנייה שאנחנו עובדים איתם והיא נקלטת שם עכשיו כעובדת. ברגע שהם מסיימים את ה-120 שעות לי אין בעיה שהם יקלטו בשכר. ובכל שנה, אין שנה שאין לנו לפחות סטודנט אחד שמקבל הצעת עבודה או נקלט בתוך המקום שעשה את ההתמחות.

שירות לקהילה

לפי התשובות של המרצים והמרצות לשאלונים, התרומות העיקריות של הסטודנטים לקהילה היו תמיכה (27%), פיתוח מוצר (32%), מתן ידע (24%) או תרומה אחרת (17%).

סטודנטים זה חומר נהדר. בחלק גדול מהמקומות הם עם מוטיבציית על, הם מגיעים עם מלא אנרגיות ולפעמים אני צריכה אפילו לבלום אותם: "זה התפקיד שלכם, לא להציל ולא זה. בוא, אתה עושה את זה ואתה צריך לזכור שאתה נכנס לשנה, ויוצא אחר כך ברוב המצבים". אבל הם בדרך כלל נהדרים והמקומות יודעים את זה. הם מדביקים את הצוות במוטיבציה הזאת ובצעירות הזאת ובאנרגיה של התחדשות, חלקם מבקשים להישאר וחלקם מתגייסים, אם זה לכוחות הביטחון במקומות שהם התנסו.



גרף מס' 6: תרומת הקורס לסטודנטים ולקהילה

חלק מהמרצים חש שהדגש בקורסים האלה לא צריך להיות על התרומה לקהילה, אלא על תהליך הלמידה.

לתרומה לקהילה. אני שמח שאני תורם לקהילה, אבל זאת לא המטרה הראשונית שלי. בעיני הכתובת הראשונית היא הסטודנטים, זה המוטב העיקרי. אני כן חושב שכל קורס שיש בו התנסות בשטח בהכרח פוגש את הקהילה, ואם הוא פוגש את הקהילה אז ברור שהמטרה היא לעשות טוב, לעשות טוב לקהילה ולעשות טוב לסטודנטים עם המגע עם הקהילה, וגם למנוע נזקים, למנוע מצב של פגיעה בקהילה או שהקהילה תפגע בסטודנטים. אני חושב ש... אני מייצג אולי כאן גישה שהיא כאילו גישה יותר קרה גם בגלל זה שבניגוד נניח לפסיכולוגיה או בניגוד לפרקטיקום בעבודה סוציאלית או אולי בסייעוד, הייעוץ הארגוני במשאבי אנוש זה לא תחום טיפולי. לכן זה לא שכל פעם שאני בא במגע עם ארגון אני מרגיש שליחות למען הנזקקים. זה יותר תפיסה של... זה יותר תפיסה של אפילו הדדיות, כלומר... אם עכשיו אני יוצא החוצה לארגון והארגון מועיל בטובו לקבל אותי, אז אני רוצה גם שהארגון יקבל משהו. עכשיו אני חושב שמדובר בעסקה יותר טובה, כלומר אני לא אוהב... המילה עזרה והמילה מעשים טובים וכל זה... הקונטציה של זה לא פעם זה... זה משהו מאד פטרוני. אני אהיה הרבה יותר שמח להרגיש שכמו ש... שאני לא נותן אלא שאני... שאני מחליף משהו. זה לא בא ממקום קר אני חושב, זה בא ממקום של... לא יודע, יותר להישאר עם רגליים על הקרקע.

אחרים אף סירבו לקבל את השיוך של הקורס שלהם לכותרת של "למידה תוך שירות". במיוחד באותם קורסים בהנדסה שבהם יש קשר מינימלי עם הקהילה.

זה לא קשור, וזה לא שירות לקהילה. זה לא שירות לקהילה. יותר אולי זה יהיה בכיוון השני שהקהילה אולי תשרת אותנו, אנחנו לא צריכים לרתום אותה. ... לקחת את הקורס פרויקט גמר שלנו ולהגיד שזה שירות לקהילה זה... לאנוס את ה... את הכותרת. ממש.

במקביל למרצים שהרגישו שהסטודנטים נתרמים יותר מהקהילה, חלק ניכר מהמרצות והמרצים חש שהתרומה היא הדדית.

אז בעיני יש כאן באמת את המוטיבים המרכזיים שככה אני יודעת שהכוונה בפרויקטים שבעשייה חברתית יבואו לידי ביטוי, שזה החיבור, שזה התרומה, תרומה הדדית. אני בכוונה לא אומרת רק לבעל העסק, אני חושבת שהם נתרמים לא פחות הסטודנטים.

אני אומרת שוב פעם, זה קורסים שבדרך כלל דורשים מהסטודנטים יותר עבודה והם מתלוננים על ההתנסות בשדה, למה שולחים אותנו לזה. אבל אני חושבת שכן הם כן נותנים ערך מוסף, לא תמיד הם מבינים את זה תוך כדי אז אחד הפתרונות יכול להיות לא למשב את הקורסים האלה במכללה. אבל אני חושבת שבאמת יש להם בהחלט ערך. יש קורסים שזה באמת התנדבות. תרומה של הסטודנטים לקהילה. בקורס שלי, הקהילה תורמת לסטודנטים. יש לזה חשיבות וכשהם יוצאים לשוק העבודה ההזדמנויות שלהם לעשות את זה הולכות ופוחות. לא נורא אם אנחנו נוביל אג'נדה שהיא חברתית חינוכית ולא רק מה יצא להם מזה.

הנערה הראשונה הכינה לי תמונה ומתנת פרידה. זה ההסבר שהיא נתנה, אני אקריא כי זה היה מקסים:

"אלו מראות וזאת ילדה שעומדת, היא הייתה על הקצה, זה היה בצוק, ואז נתנו לה מתנות לאישיות, בלונים, ואז היא מסתובבת, מתרחקת מהצוק וזה נראה שהיא מקבלת, אבל היא גם נותנת. כשמסתכלים במראות מבינים מי נותן ומי מקבל את המתנות".



הסטודנטים לעשייה? או האם לבסס את הציון בקורס על התוצר או על התהליך?

הקושי המרכזי שעלה מתוך השאלונים והראיונות היה הפער בין ההשקעה לבין התגמול. בקרב חלק מהמרצים עלה הקושי ללמד בקבוצות גדולות, כאשר המערכת דוחפת עוד ועוד להגדלת הקבוצות. נראה היה שמרגע שנתקבעה נורמה (בנושאים כמו גודל הקבוצה, מספר הנ"ז, עוזרת הוראה), קשה היה להקל בה, אך קל היה להחמירה. מתוך הדברים עלה שהמרצה, ראש המחלקה והדיקן צריכים לשמור ולהיאבק על תנאי עבודה נוחים. המוטביציה ללמד את קורסי הלמידה תוך שירות היתה בעיקרה מוטיבציה פנימית. יחד עם זאת, עלתה תחושה שיש צורך בהגברת התגמול החיצוני כדי לאזן את ההשקעה הרבה בקורסים, לשפר את תחושת ההוגנות ולמנוע שחיקה. חלק מהמראיינים דיברו על פער הקיים בין המסר הארגוני על חשיבותה של למידה תוך שירות, לעומת התגמול בשעות ההוראה, תנאי ההוראה, הקידום וההכרה הארגונית.

לאוניברסיטאות ומכללות המעוניינות לקדם למידה תוך שירות, מומלץ לוודא שנשמר איזון בין העומס לתגמול. ללא איזון שכזה, מרצים עלולים להישחק, להפסיק ללמד קורסים של למידה תוך שירות ולעבור ללמד קורסים סטנדרטיים. שמירה על האיזון תגביר את המוטיבציה והמעורבות של מרצים קיימים ותגביר את היכולת לגייס מרצים נוספים להוראת קורסים של למידה תוך שירות.

אחת הסיבות המרכזיות לכך שמרצים נמנעים מלמידה תוך שירות היא חוסר ידע (Abes, Jackson, & Jones, 2002). נושא זה עלה גם בראיונות, כאשר חלק מהמרצים חש צורך במידע נוסף והדרכה. למרות שקיימים מחקרים על למידה תוך שירות מזווית הסטודנטים, אין מספיק מחקרים על למידה תוך שירות מזווית המרצים (Willems & Gonzalez-DeHass, 2012). מחקר זה נועד לצמצם במעט את הפער בהשגת ידע פרקטי שיסייע למרצים ולמרצות לתכנן ולנהל קורסים של למידה תוך שירות.

במחקר הנוכחי ענו על שאלון 41 מרצות ומרצים לקורסי למידה תוך שירות במרכז האקדמי רופין. מתוכם, רואיינו 25 איש ואשה. לפי החלוקה לסוגים של למידה תוך שירות (Furco, 1996; Sigmon, 1994) זוהו שני סוגי קורסים שכיחים. בפקולטה למדעי החברה והקהילה שלטה למידה תוך שירות קלאסית ואילו בפקולטה להנדסה שלטה ההתמחות. במחקר קודם בישראל נחקרו רק קורסי בחירה של למידה תוך שירות (גולן, רוזנפלד ואור, 2017). במחקר הנוכחי כמעט כל הקורסים היו קורסי חובה, ולעיתים קרובות קורסים המסכמים את הלמידה במהלך התואר כולו. מתוך דברי המראיינים עלה שבשל הדרישות הגבוהות בקורסים הללו, סטודנטים לא היו בוחרים בהם אילו היתה בידם האפשרות. קורסי הלמידה תוך שירות אופיינו בלמידה פרקטית ויישומית המבוססת על עשייה. לסטודנטים בקורסים הללו היתה אחריות רבה יותר ולמרצים תפקיד של מנחים.

המרצים והמרצות בקורסים של למידה תוך שירות מתמודדים עם שאלות רבות כמו עד כמה להיות פעילים כמנחים ולדחוף את

אחרית דבר

את ממצאי המחקר הנוכחי אנו מגישות בעיצומה של מגפת הקורונה אשר בעקבותיה הועברו כל הלימודים במוסד האקדמי רופין ללימודים מקוונים. המרצים שמלמדים קורסי למידה תוך שירות בסמסטר הנוכחי נדרשו לשנות את אופי הקורסים המעשיים תוך לחץ זמן עם סגירת המכללה ומקומות ההתנסות. בפני המרצים עמד הרצון לשמר את הקשר של הסטודנטים עם מקומות ההתנסות כשחלק גדול מהמקומות נסגרו. מדיווחיהם של מספר מרצים עולה שהם הצליחו להסב את המפגש הפיזי למפגשים וירטואליים. הסטודנטים השתמשו בחלופות כמו שיחות טלפון, שיחות וידאו ב-Whatsapp ומפגשים ב-Zoom. בחלק מהמקרים, הסטודנטים גם הדריכו את האנשים עמם נפגשו איך להפעיל את כלי התקשורת הללו. לעיתים, גם תוכן השירות הוסב. לדוגמא, במקום אבחון ארגוני רגיל - אבחון תהליכים בארגון בתקופות חירום. בחלק מהארגונים הסטודנטים מצאו כי אנשי מפתח זמינים יותר לשיתוף פעולה עם הסטודנטים עקב היותם בבית ולא במקום העבודה.

יחד עם זאת, מרצים אחרים מדווחים על קושי גדול ליצור המשכיות בקורסים בהם הסטודנטים התנסו בבתי ספר, בבתי חולים ובמוסדות סגורים, ובמקרים אלה לרוב נפסק הקשר בין הסטודנטים לבין הארגונים למעט מוסדות אשר איפשרו לסטודנטים להנחות קבוצות מקוונות עם אנשים מהמוסד. לדוגמא, באחת העמותות שינו את תכלית הקבוצה מגינון טיפולי לדין מקוון בפרשת השבוע, וכך הסטודנטים יכלו להמשיך להדריך את הקבוצה שליוו מתחילת השנה. הגמישות שניתנה לאופן הוראת הקורסים איפשרה להשיג את יעדי הקורסים בצורה מיטבית. יש מקום להמשיך ולחקור את השינויים שחלו בקורסי הלמידה תוך שירות במהלך תקופת המגפה.

מקורות ביבליוגרפיים

- גולן, ד' ורוזנפלד, י' (2015). למידה מהצלחות של קורסים משלבי עשייה באקדמיה בישראל. *גילוי דעת*, 7, 13-36.
- גולן, ד' ורוזנפלד, י' (2005). *פעילות סטודנטים לשינוי חברתי: מיפוי הקיים למען העתיד*. ירושלים: האקדמיה הלאומית למדעים.
- גולן, ד', רוזנפלד, י' ואור, צ. (2017). *גשרים של ידע: שותפויות אקדמיה-קהילה בישראל*. תל אביב: מופ"ת.
- המועצה להשכלה גבוהה (2013). *מעורבות חברתית תפקידה השלישי של האקדמיה*. אוחר מתוך: http://che.org.il/wp-content/uploads/2012/11/che_hoveret.pdf
- המועצה להשכלה גבוהה (2017). *לקט נתונים לקראת פתיחת שנת הלימודים האקדמית תשע"ח*. אוחר מתוך: <http://che.org.il/wp-content/uploads/2017>
- Abes, E. S., Jackson, G., & Jones, S. R. (2002). Factors that motivate and deter faculty use of service-learning. *Michigan Journal of Community Service Learning*, 9(1), 5-17.
- Clayton, P. H., Bringle, R. G., & Morrison, M. (2010). Differentiating and assessing relationships in service-learning and civic engagement: Exploitative, transactional, or transformational. *Michigan Journal of Community Service Learning, Spring*, 5-22.
- Deeley, S. J. (2010). Service-learning: Thinking outside the box. *Active Learning in Higher Education*, 11(1), 43-53. <http://doi.org/10.1177/1469787409355870>
- Eby, J. W. (1998). Why service-learning is bad. Retrieved from <http://digitalcommons.unomaha.edu/slceslgen/27>
- Ehrlich, T. (1996). Foreword. In B. Jacoby (Ed.), *Service-learning in higher education: Concepts and practices* (pp. xi-xv). San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Eyler, J. (1999). *Where's the learning in service-learning?* San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Felten, P., & Clayton, P. H. (2011). Service-learning. In William Buskist & J. E. Groccia (Eds.), *Evidence-based teaching: New directions for teaching and learning* (pp. 75-84). San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Furco, A. (1996). *Service-learning: A balanced approach to experiential education. Expanding boundaries: Serving and learning*. Washington DC.
- Glaser, B. G., & Strauss, A. L. (1967). *The discovery of Grounded Theory: Strategies for qualitative research*. Chicago, MI: Aldine.
- Jacoby, B. (2009). Facing the unsettled questions about service-learning. In J. Strait & M. Lima (Eds.), *The future of service-learning: New solutions for sustaining and improving practice* (pp. 90-105). Sterling, VA: Stylus.
- Levesque-Bristol, C., Knapp, T. D., & Fisher, B. J. (2011). The effectiveness of service-learning: It's not always what you think. *Journal of Experiential Education*, 33(3), 208-224. <http://doi.org/10.1177/105382590113300302>
- Lundy, B. L. (2007). Service learning in life-span developmental psychology: Higher exam scores and increased empathy. *Teaching of Psychology*, 34(1), 23-27. <http://doi.org/10.1080/00986280709336644>
- Schuetze, H. G. (2012). Universities and their communities: Engagement and service as primary mission. In L. McIlrath, A. Lyons, & R. Munck (Eds.), *Higher education and civic engagement: Comparative perspectives* (pp. 61-80). New York, NY: Palgrave Macmillan.
- Sigmon, R. L. (1979). Service-learning: Three principles. *Synergist*, 8(1), 9-11.
- Sigmon, R. L. (1994). *Linking service with learning in liberal arts education*. Washington, DC.
- Willems, P. P., & Gonzalez-DeHass, A. R. (2012). School-community partnerships: Using authentic contexts to academically motivate students. *School Community Journal*, 22(2), 9-30.

נספח מס' 1: שאלון כמותי

שלום ותודה על הסכמתך להשתתף במחקר על הוראה המשלבת שירות בקהילה ועבודה בשדה. המחקר נעשה בתמיכת המל"ג והנהלת רופין. מטרת המחקר לסכם את הידע הפרקטי שהצטבר בקרב המרצות והמרצים ברופין, ולהפיק ממנו המלצות למרצים ולמוסדות המעוניינים לפתח יוזמות דומות. השאלות מנוסחות בגוף נקבה אך מתייחסות לשני המינים. השאלונים ינותחו על-ידי ד"ר אלי תימן וד"ר סיגל תפארת והמגמות המרכזיות יפורסמו. נודה לך אם תוכלי למלא את השאלון במלואו, אך הרגישי חופשיה לענות רק על שאלות שאת חשה איתן בנוח. בעת מילוי השאלון התייחסי בבקשה לקורס ששמו נכתב במייל שקיבלת. במידה וישנן שאלות לא רלוונטיות - אל תעני עליהן.

שם:

שם הקורס אליו התבקשת להתייחס:

פקולטה:

תכנית/מחלקה:

מה מספר הסטודנטים בקורס (אם יש כמה קבוצות, התייחסי רק לקבוצה אחת):

מי לדעתך נתרם יותר מהקורס, הסטודנט או הקהילה?

1	2	3	4	5	6	7
הסטודנט הרבה יותר	הסטודנט יותר	הסטודנט מעט יותר	הסטודנט והקהילה באותה המידה	הקהילה מעט יותר	הקהילה יותר	הקהילה הרבה יותר

בממוצע, כמה שעות אקדמיות (45 ד') משקיע הסטודנט בשבוע בתרומה לקהילה?

0-1	2	3	4	+5
-----	---	---	---	----

בממוצע, כמה שעות אקדמיות (45 ד') משקיע הסטודנט בשבוע בלמידה אקדמית?

0-1	2	3	4	+5
-----	---	---	---	----

מיהי האוכלוסיה בקהילה הנתרמת מהפעילות? (לדוגמא, עולים חדשים, בעלי עסקים) _____

מה התרומה המרכזית של הסטודנטים לקהילה? _____

מה התרומה המרכזית של הקורס לסטודנטים? _____

מה התרומה המרכזית של הקורס לך כמרצה? _____

באיזו מידה מתקיימים התהליכים הבאים במסגרת הקורס?

במהלך השיעורים:	לא יודעת / לא רלבנטי	כלל לא	במידה מעטה ביותר	במידה מעטה	במידה רבה	במידה רבה מאוד
תהליכי רפלקציה	0	1	2	3	4	5
אינטגרציה פעילה בין התיאוריה לשדה	0	1	2	3	4	5
קריאה אקדמית	0	1	2	3	4	5
בעבודה / תוצר סופי:						
תהליכי רפלקציה	0	1	2	3	4	5
אינטגרציה פעילה בין התיאוריה לשדה	0	1	2	3	4	5
קריאה אקדמית	0	1	2	3	4	5

אילו מרכיבים קיימים בקורס? סמני את כל התשובות הנכונות

תוצרים להערכה
• מבחן • עבודה ללא שילוב מקורות • עבודה בשילוב מקורות אקדמיים • עבודה בשילוב מקורות מקצועיים • השתתפות פעילה בכיתה • הצגה בכיתה • יומן • רפלקציה • הערכה של הממונה בשדה • הערכת המרצה לעבודה בשדה • אחר _____

עד כמה את משקיעה בכל אחד מהמרכיבים הבאים?

במידה רבה מאוד	במידה רבה	במידה מעטה	במידה מעטה ביותר	כלל לא	לא יודעת / לא רלבנטי	
5	4	3	2	1	0	איתור מקומות לפעילות בשדה
5	4	3	2	1	0	קשר עם האחראיים בשדה
5	4	3	2	1	0	הכנת השיעורים בכיתה
5	4	3	2	1	0	העברת השיעורים בכיתה
5	4	3	2	1	0	פגישות אישיות / צוותיות
5	4	3	2	1	0	פתרון בעיות הצצות בשדה
5	4	3	2	1	0	טיפול בבעיות אישיות של סטודנטים
5	4	3	2	1	0	הערכה (בדיקת עבודות)
5	4	3	2	1	0	לוגיסטיקה
5	4	3	2	1	0	גיוס וניהול תקציב
5	4	3	2	1	0	ניתוח ומחקר של תהליכי הלמידה
5	4	3	2	1	0	היתוח ומחקר של תוצרי הלמידה

בהשוואה לקורסים אחרים שאת מלמדת עם אותה כמות נ"ז, כמה זמן את משקיעה בקורס הזה?

הרבה פחות / פחות / אותו הדבר / יותר / הרבה יותר

האם יש לך עוזרת הוראה? כן / לא

האם את מעוניינת לקבל את מסקנות המחקר?

האם תסכימי להתראיין להמשך המחקר? כן / לא / אולי

האם יש לך הערות או מחשבות נוספות?

תודה רבה על השתתפותך במחקר.

טופס הסכמה

אני מצהיר/ה בזה כי אני מסכימ/ה להשתתף במחקר "קורסים של למידה תוך שירות: המלצות מרצים לתכנון, ניהול והערכה". אני מצהיר/ה שנמסר לי המידע המפורט הבא על המחקר ע"י ד"ר סיגל תפארת וד"ר אלי תימן. החוקרות ד"ר תפארת וד"ר תימן קיבלו מועדת האתיקה של המרכז האקדמי רופין אישור לביצוע המחקר. מטרת המחקר היא לסכם את הידע הפרקטי שהצטבר בקרב המרצים והמרצות ברופין, ולהפיק ממנו המלצות למרצים ולמוסדות המעוניינים לפתח יוזמות דומות. השתתפותי במחקר היא על בסיס התנדבותי. זוהי בחירה

שלי אם להשתתף במחקר זה. אם אבחר להשתתף באפשרותי להפסיק בכל עת. משך הזמן שיידרש ממני הוא כ- 10 דקות. כל המידע בשאלון זה יישמר באופן חסוי, ובמידה ותוצאותיו יפורסמו, הפרסום יעשה באופן שאיננו חושף מידע אישי או מזהה. המחקר כולל שאלות על האופן בו שילבתי למידה תוך שירות לקהילה. המחקר כולל שאלות על תחושות אישיות. אם אמלא את המחקר אוכל לקבל את תוצאותיו בהמשך. בכל בעיה/שאלה/דאגה או תלונה הקשורה למחקר, אוכל לפנות לחוקרת ד"ר סיגל תפארת להתייעצות נוספת tifferet@ruppin.ac.il.

הנני מצהיר/ה בזה כי נתתי את הסכמתי מרצוני החופשי וכי הבינתי את כל האמור לעיל.
רשמי/י בבקשה את שמך לשם ההסכמה:

נספח מס' 2: ראיון חצי מובנה

הסבר וטופס הסכמה (מודפס בשני עותקים)

לקריאה לפני הראיון:

שלום ותודה על הסכמתך להשתתף במחקר הרופיני על הוראה המשלבת שירות בקהילה. מטרת המחקר לסכם את הידע הפרקטי שהצטבר בקרב המרצות ברופין, ולהפיק ממנו המלצות למרצים ולמוסדות המעוניינים לפתח יוזמות דומות. המחקר הוא מחקר תיאורי המבוסס על למידת עמיתים, ולכן תרומתך חשובה ביותר. תוצאות המחקר יפורסמו ברופין ובקהילה האקדמית, במטרה לקדם את ההוראה תוך שירות לקהילה.

הראיונות מוקלטים ומתומללים ולאחר מכן ינותחו על-ידי ד"ר אלי תימן וד"ר סיגל תפארת. נודה לך אם תוכלי לענות על כל השאלות, אך הרגישי חופשיה לענות רק על שאלות שאת חשה איתן בנוח.

עני בבקשה על כל אחת מהשאלות בהרחבה. השתדלי לענות כך שמרצים אחרים יוכלו ליישם את הידע הזה בקורסים חדשים. נשמח לשמוע ממך על דוגמאות קונקרטיות.

למילוי לאחר הראיון:

תודה רבה על השתתפותך במחקר. תשובותיך יכולות לסייע רבות למרצים וארגונים נוספים המעוניינים לקדם למידה המשלבת שירות בקהילה. נשלח אליך בדוא"ל את הקטעים אותם אנו רוצות לצטט, לפני מועד הפרסום. במידה ותרצי בכך, תוכלי לפסול את חלק או את כל הקטעים.

=====

1. ספרי לנו על הקורס שלך, תוך דגש על המרכיבים הייחודיים של למידה תוך שירות.
2. איך נעשית ההערכה בקורס?
3. באיזה אופן נוצרת האינטגרציה בין תיאוריה לבין השדה?
4. מה הקורס הזה דורש ממך, בהשוואה לקורסים אחרים?
5. מתוך נסיוןך בקורס, מהם הקשיים שעלו בעבר? איך את מתמודדת עם כל אחד מהם?
6. אילו המלצות היית נותנת למרצים המעוניינים ליישם למידה תוך שירות?
7. אם הייתי רוצה לעשות קורס דומה לזה, מה היית ממליצה לי?
8. מהן המוטיבציות שלך לקיים את הקורס הזה?
9. מה עוזר לך לנהל את הקורס?
10. בעולם אידאלי, מה היית משנה?