



## מודלים וגישות להפצת ידע בקרב קהילות

### חינוך והכשרת מורים

סקירת מידע ומקורות מידע

איסוף ועריכה : יעל שרצר , מידענית מחקר , מכון מופ"ת



### תוכן עניינים

1	מודלים וגישות להפצת ידע בקרב קהילות חינוך והכשרת מורים
3	הארגון הלומד
4	עקרונות ארגון לומד על פי סנג'י
5	מה יכולים בתי ספר לעשות כדי להפוך עצמם לארגונים לומדים?
6	"ניהול ידע" במערכת החינוך, מחייב שינוי בתרבות הארגון
6	שיתוף בידע במערכת החינוך
7	ניהול ידע מנקודת מבט פדגוגית
9	גורמים המאיצים למידה ארגונית
10	כלים להפצה ושיתוף ידע של מורים
10	פורטל – כלי חכם למחנכים העסוקים
11	ויקיפדיה לטובת חינוך
13	קהילות מעשה בחינוך
15	קהילות וירטואליות (מקוונות)
15	הרכב הקהילה הווירטואלית
15	המרחב החברתי וירטואלי
16	קהילת למידה מקצועית
16	סיבות להנהגת קהילה מקצועית לומדת:
17	הפיכת "צוות" לקהילה מקצועית לומדת
18	רשתות חברתיות בחינוך
18	שלובים- הרשת החברתית של מכון מופ"ת
19	קבוצות בפייסבוק
21	רשתות למידה מקצועיות (Personal Learning Networks PLN)
22	גוגל פלוס
23	פורומים מקוונים
24	Newsletter - עלון מקוון



בשנים האחרונות מידע רב נאסף מידי יום אצל צוותי הלימוד וההוראה, כך שככל שהמורים מפתחים יותר ידע, כחלק מתפקידם, כך הם נדרשים לבסיס רחב יותר של ידע ומידע ואפשרות לקיים קשרים עם עמיתים. האמרה "אם אתה לא שם אתה לא אתה לא קיים", אינה רק אמרה עממית אלא המלצה לצאת ולפרסם חומרי הוראה רלוונטיים בצורה שאנשי חינוך אחרים יוכלו להפיק תועלת רבה. בנוסף לידע המצטבר אצל המורים, אם מניסיונם האישי או מהשלמויות מקצועיות, קיים מגוון עצום של מקורות מידע וחומרי למידה באינטרנט. יצירת מאגר מידע מקצועי מתעדכן יאפשר לקבוצות מורים התפתחות מקצועית. שיתוף חברי הקבוצה במידע חדש שנרכש על ידי כל אחד מחברי הקבוצה יביא לשדרוג מקצועי ויפתח למורים דרך שיתופית נוחה לייעול עבודתם.

החלק הראשון של הסקירה מתמקד במתודולוגיות של ניהול ידע בחינוך ובשינוי ארגוני לטובת הפיכה לארגון לומד, שהיכולת לשקף ידע ותובנות רק מעצים ומשביח את הסיכוי להצלחה עתידית.

החלק השני סוקר כלים להפצה ושיתוף ידע של מורים, מפורטלים ארגוניים המציגים לצרכנים תמונה שלמה יותר של מידע ומהווים תפיסה שיטתית של סינון, זיקוק והאחדה של מקורות המידע, דרך שימוש בויקיפדיה ורשתות חברתיות אחרות ככלי פורמלי של למידה וקיום של פורומים מקצועיים המהווים סביבה אידיאלית לטיפוח דו שיח בין מורים, מנהלי בתי ספר, מפקחים ופקידי המשרד.

### הארגון הלומד

"תורת הארגונים מלמדת כי ארגון שאינו מתפתח, משתנה וצומח נידון לתפקוד כושל ולנסיגה. מערכת החינוך היא מן הארגונים הגדולים והמורכבים בעולם. הסיבה למורכבותה היא שמצד אחד, החינוך עוסק במכלול הידע האנושי, מכלול הניתן לשינוי ולצמיחה מתמדת, ומצד שני - בבני אדם צעירים שאף הם מתפתחים תוך כדי למידה. כתוצאה מורכבותה וגודלה, נחשבת מערכת החינוך לארגון שמרני שרעיונות המאה העשרים לא שינוי מהותי". למונח ארגון לומד מספר הגדרות

- "ארגון בעל יכולת ליצור, לרכוש ולהעביר ידע, ארגון המסוגל להתאים את התנהגותו באופן שישקף את הידע ואת התובנה החדשים שנרכשו ונצברו" (Garvin, 1993).
- "ארגון שבו מתקיים שיפור מתמשך באמצעות יצירה והשבחה מהירה של היכולת שנדרשת להצלחה עתידית" (Wick & Leon, 1995).
- "ארגון בו קיימת אוירה של למידה, אוירה של יכולת הסתכלות עצמית, הסקת מסקנות, הפקת לקחים ויישומם. תרבות הלמידה הינה חלק אינטגרלי מהתנהגות הארגון שבו מתרחש תהליך מתמיד של שיפור" (משולם, 1997).
- "הארגון הלומד מסייע ללמידה של כל חבריו ובהתאם לכך משנה את עצמו באופן מתמיד" (Pedler & Burgoyne & Boydell, 1989).
- "ארגון שבו כל אחד מעורב בזיהוי ובפתרון בעיות. הליך זה מאפשר לארגון להתנסות התנסות מתמשכת, לשפר ולהגביר את היכולת שלו" (Daft, 1999).

מקור וקרדיט [בית - הספר כ"ארגון לומד"](#), פרופ' דוד חן



### עקרונות ארגון לומד על פי סג'י

פיטר סג'י, מומחה נודע בתחום הניהול, טוען כי בעידן הנוכחי הצלחתו של ארגון לשרוד לאורך זמן מותנית בהיותו "ארגון לומד". ארגון כזה, לדבריו, הוא "מקום שבו אנשים מגלים ללא הרף כיצד הם יכולים ליצור את המציאות שלהם, וכיצד יש בידם לשנותה". סג'י מונה חמישה תחומים (דיסציפלינות) של למידה בארגון, אשר לדבריו, כל אחד מהם חיוני ותרומתו להצלחת האחר מכרעת, ולכן קיומם המשותף הוא שמאפשר למידה משמעותית של הארגון. חמשת התחומים הם:

**חשיבה מערכתית** - עסקים ופעילויות אנוש עובדים כמערכת, הם קשורים זה בזה במרקם של קשרי גומלין שלעיתים נדרש זמן כדי שההשלכות שלהן זו על זו יישאו פרי. חשיבה מערכתית היא מסגרת מושגית, מצבור של ידע וכלים שפותח במטרה להבהיר את הדפוסים השלמים ולסייע לדעת כיצד לשנות אותם בתכליתיות. סג'י רואה בחשיבה מערכתית את התחום החשוב ביותר בלמידה הארגונית.

**מיומנות אישית** - תחום של הבהרת החזון האישי והעמקתו ללא הרף, של מיקוד האנרגיות, פיתוח סבלנות וראיית המציאות באובייקטיביות. המיומנות היא אבן פינה חיונית של הארגון הלומד - המסד הרוחני. על האנשים בארגון להיות בעלי ידע עצמי מפותח, כדי להשיג את מטרותם, רצון אישי ללמוד ולהתפתח הוא הבסיס ללמידה ארגונית.

**מודלים מנטליים** - הנחות, הכללות ודימויים המשפיעים על הצורה שבה אנו מבינים את העולם וכיצד אנו פועלים. הסתגלות וצמיחה בסביבה עסקית משתנה מותנית רבות בלמידה ממוסדת ובתהליך שבו צוותי ההנהלה משנים את המודלים המנטליים המשותפים של הארגון.

**יצירת חזון משותף** - היכולת לראות במשותף את העתיד. החזון המשותף כרוך בכושר לחשוף "תמונות משותפות של העתיד", היוצרות מחויבות של אמת והתגייסות למשימה ולא רק צייתנות. מנהלים הרוכשים מיומנות בתחום זה לומדים לדעת עד כמה חסר תועלת הוא הניסיון להכתיב חזון, יהיה מעומק הלב ככל שיהיה.

**למידה של קבוצה** - היכולת של חברי קבוצה להניח הצדה את ההנחות שלהם ולפתוח בתהליך של חשיבה משותפת אמתית. דו-שיח מאפשר זרימה חופשית של משמעויות בקבוצה במטרה להגיע לתובנות שיחיד אינו יכול להגיע לאליהן. למידה של קבוצה הוא צעד חיוני, מפני שקבוצה, ולא יחיד, היא יחידת הלימוד הבסיסית בארגונים מודרניים. אם קבוצה אינה מסוגלת ללמוד, הארגון לא ילמד.

(מתוך הספר "הארגון הלומד" מאת פיטר סג'י)

ממד נוסף שעדיין לא הוגדר על ידי סג'י הוא ממד ניהול הידע המורכב מפעולות הקשורות באופן הדדי: זיהוי ושמירת הידע, ניצול מעשי של הידע ומיצויו, תקשורת, פיתוח והעמקת הידע. תהליכי למידה ארגוניים ניזונים גם מידע הנרכש מחוץ לארגון ולא רק מידע פנימי.



### מה יכולים בתי ספר לעשות כדי להפוך עצמם לארגונים לומדים?

מהמחקר של Leithwood, et al (1998) ניתן ללמוד על תכונות נוספות המעצבות את בית הספר כארגון לומד:

#### חזון ביה"ס ושליחותו

- החזון ברור ונטוע בלב כולם
- החזון משמעותי לכל המורים
- החזון של ביה"ס משכנע ומשפיע בתהליכי קבלת החלטות בביה"ס ומחוצה לו

#### תרבות ביה"ס

- תרבות ביה"ס היא שיתופית
- קיימת אמונה משותפת לגבי חשיבות ההתפתחות המקצועית
- מתקיימות נורמות של תמיכה הדדית
- קיימת אמונה במתן משוב אמתי לעמיתים
- שיתוף ברעיונות, מידע ובתכנים
- ניתן כבוד לרעיונות של עמיתים
- תמיכה בלקיחת סיכונים
- עידוד לדיון פתוח וכן לדיון פתוח בקשיים
- חולקים לא רק בידע אלא גם בהצלחה
- מחויבות לסייע לתלמידים בכל עת

#### ביה"ס ומבנה

- תהליך קבלת החלטות הוא פתוח
- האצלת סמכויות לקבלת החלטות לצוותים בביה"ס
- ההחלטות מתקבלות בהסכמה
- התארגנות להוראה בצוותים
- מתקיימות ישיבות תדרוך שבועיות
- מתקיימות ישיבות לפתרון בעיות על ידי צוותי משנה
- נערכות סדנאות הכנה למורים שצריכים לעבוד ביחד

#### אסטרטגיות בית-ספריות

- מתקיימות אסטרטגיות שיטתיות לקביעת יעדים בהם נוטלים חלק תלמידים, הורים ומורים.
- מתגבשות תכניות פיתוח בית-ספריות



- מופעלות תכניות פיתוח יחידניות למורים
- מוגדרות בבירור סדרי עדיפויות לפעולה
- נבחנים באופן תקופתי סדרי העדיפויות והיעדים
- מתגבשים תהליכים ברורים ליישום יוזמות בית-ספריות שונות

#### מדיניות ומשאבים

- מגויסים משאבים נאותים לתמיכה בהתפתחות מקצועית
- קיימת ספרייה מיוחדת או מרכז משאבים מקצועי ומופצים חומרי קריאה לעדכון הצוות והמורים
- קיימת זמינות של עמדות מחשב מופעלת מערכת תמיכה טכנית ליישום התנסויות חדשות וחדשניות.

מקור וקרדיט: [הפיכת בתי הספר לארגונים לומדים](#)

#### "ניהול ידע" במערכת החינוך, מחייב שינוי בתרבות הארגון

שינוי זה מחייב הבנה שלמרות שידע הוא נכס אסטרטגי, אי אפשר לנהל אותו בשיטות שמנהלים בהן נכסים אחרים. בעצם לא ניתן "לנהל" אותו, אפשר רק לעצב סביבה ארגונית שמאפשרת לידע להתפתח. במקום שבו אנשים אינם מאוימים, במקום שבו הידע הוא כוח למי שנותן אותו ולא למי ששומר, במקום שבו "עובדי הידע" מקבלים אוטונומיה לעצב את השינוי בעצמם, שבו צוות היגוי מרכזי קיים כדי לתמוך בעובדי הידע ולא כדי לפקח עליהם, שבו ניתנת הזדמנות להצטרף לפרויקט חדש ואין הכרח - **שם יש סיכוי לפתח "ניהול ידע" במהדורה המתקדמת.**

מקור וקרדיט: [ניהול ידע במערכת החינוך/ ד"ר עדנה פשר](#)

#### שיתוף בידע במערכת החינוך

במחקר על מערכת החינוך היפנית מ-1999 מייחסים הכותבים את הצלחת מערכת החינוך תלויה, בין השאר, גם לאינטראקציה הקולגיאליטת בין המורים. על פי נתוני המחקר, מורים יפנים משחקים תפקיד חשוב בשאיפה לשפר את עצמם באמצעות למידת עמיתים ואינטראקציה תכופה. מורים נוהגים לשבת בכתה של מורה עמית כדי ללמוד מתוך התבוננות; למידה חשובה במיוחד למורים חדשים הלומדים מתוך ניסיונם ומומחיותם של עמיתיהם. החלטות פורמאליות מתקבלות בפורומים רחבים שכוללים מורים, אנשי אדמיניסטרציה ותלמידים. לטענת החוקרים היפנים, תרבות ארגונית זו מכריחה את המורים להיות שותפים לניהול תורם ויעיל של ביה"ס (The Japanese Education System: 1999).

#### שיתוף בידע, הנו תנאי בסיסי חשוב ליצירת תרבות ארגונית של ניהול הידע.

"אחת התופעות האופייניות לתהליכי שיתוף הוא החשש מפני חשיפת כישלונות או קשיים. קל יותר למורה, לדוגמה, לשתף את עמיתיו לעבודה בהתנסויות מוצלחות בכיתתו. נוח יותר למנהל המוסד החינוכי להצביע על הישגי תלמידיו בפני מנהלים אחרים או בפני צבור הורים. שיתוף כזה, סבורים המורה או המנהל, יעמידו אותם באור חיובי ויצברו עבורם "נקודות זכות". מן הראוי להדגיש, בהקשר זה, שגם התנסויות חיוביות והצלחות נשמרות לעיתים "בסוד". הסיבה לכך היא שהעובדים תופשים הצלחות כ"ידע



אישי" בעל עצמה יחסית על אחרים. כך למשל, מורים המצליחים להביא את תלמידיהם להישגים גבוהים במקצוע אותו הם מלמדים, עלולים לראות בשיטותיהם "יתרון יחסי על מורים אחרים, כשמהצד השני, לא ברור מה יהיה הרווח שלהם משיתוף אחרים בידע. במצב שכזה זה, ברור שהמוטיבציה שלהם לשתף אחרים בידע עלולה להיות נמוכה."

למידה צריכה להתבצע גם מתוך **התנסויות בעייתיות**. לעיתים דווקא חשיפת הכישלונות תעזור לעובד היחיד ולמוסד כולו ללמוד מתוך הניסיון, להתייעץ ולהעזר לנסות. אלא שלכל בר דעת ברור שחשיפת כישלונות איננה ניתנת לביצוע מתוך הוראה או הנחייה מחייבת. אי אפשר לתת פקודה לשתף בידע. "חשיפת כישלונות או קשיים אינה קלה והיא מותנית בתרבות ארגונית שתבטיח לחושף תמיכה אמיתית, חשיבה שיתופית ומעל לכל הערכה. רק במקום שבו שיתוף בקשיים נתפש ככלי עבודה ולמידה צוותית, יחוש העובדים בנוח לעשות כך. בנושא זה יש בהחלט מה ללמוד מתרבות התחקירים הנהוגה בצה"ל. התחקיר נועד לבדוק ביצוע של פעילות למול **המטרות שהוצבו ולמול התוצאות**, זאת לשם הפקת לקחים והסקת מסקנות. תחקירים מתבצעים כחלק משגרת הפעילות הקבועה, והלקחים נלמדים ומוטמעים. על מנת לגרום לשיתוף בהצלחות, כמו גם בכישלונות, יש מחד גיסא, לשמור על "זכויות היוצרים" להצלחות בקפדנות, ומאידך גיסא **לטעת בעובדים תחושה וידיעה ששיתוף בכישלונות יוערף**."

מקור וקרדיט: [ניהול ידע במוסדות חינוך](#) - אורנה אבני

[ספר ניהול ידע בחינוך](#) עמוד 47

### **ניהול ידע מנקודת מבט פדגוגית**

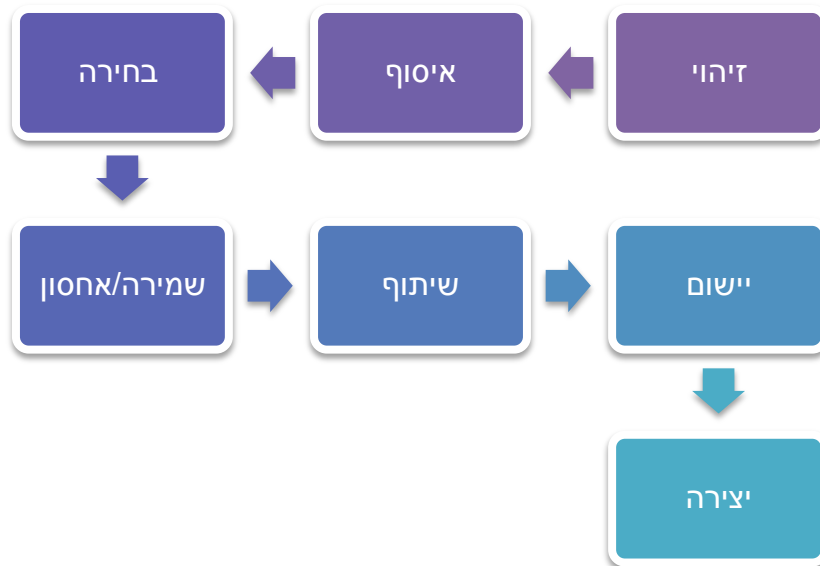
ידע במערכת החינוך, מחולק לשניים:

- **ידע תיאורטי** הוא הידע העובר בכיתה, כאשר כמות גדולה של ידע נמצאת מחוץ לכיתה.
- **ידע פרקטי** החיוני להבנת תהליכים במערכת.

לכידת הידע הוא רכיב משמעותי במערכות ניהול ידע והוא רלוונטי הן לידע פרקטי והן לידע התיאורטי. מערכות ניהול ידע טובות יהיו מסוגלות לגשר בין שני סוגי הידע המוצאים.



תהליך בניית הידע מכיל את השלבים הבאים:



**זיהוי** החומרים החשובים לפיתוח אקדמי תוך כדי הענות לצרכים הפדגוגיים הנדרשים מחברי הארגון, השירותים והאדמיניסטרציה.

**איסוף** הידע, המיומנויות החינוכיות, התיאוריות היסודיות והצרכים האנושיים על מנת ליצור תחומי ידע.

**בחירת הידע** הפורמלי והערכתי, במסגרת אחת אשר תבחר כבסיס עבור ידע ארגוני וסיווגו (classify) ותשמש כבנק ידע.

**אחסון** הידע הארגוני בשלוש תצורות: בראשי האנשים, על נייר ובפורמט דיגיטלי. הידע ישמר כזיכרון ארגוני ויתוספו אליו סיווגים ומילות מפתח על המחלקות הרצויות.

**שיתוף** הידע על ידי אחזורו מתוך הזיכרון הארגוני המחלקתי.

**יישום** הידע במשימות, פתירת בעיות, קבלת החלטות, רעיונות מחקר ולמידה.

**יצירה** ידע חדש באפיקים חדשים כגון, תצפית על תלמידים, משובים וניתוח מקרים, מחקרים, ניסויים, חשיבה יצירתית וכריית מידע.

Rao, Abhijit. "Process of knowledge building in educational departments." *Bulletin of the American Society for Information Science and Technology* 28.6 (2002): 16-17.





### גורמים המאיצים למידה ארגונית

כיום בבתי הספר מצטבר מדי שנה מידע רב בנושאים חינוכיים ומנהליים. המידע מגיע מגורמים חיצוניים כמו, משרד החינוך, רשויות מקומיות והוצאה לאור ומגורמים פנימיים הנוצרים בתוך בתי הספר. המידע המצטבר כולל פרסומים רבים, נהלים, תכניות עבודה, הנחיות ועוד. השאלה המתבקשת היא, האם קיים בבתי ספר תהליך למידה ארגונית שבמסגרתו נאסף מידע למטרות הפקת לקחים והתאמת בתי הספר למציאות משתנה?

ללמידה ארגונית הגדרות ומודלים שונים, אך ניתן להצביע על כמה שלבי למידה הכלולים ברוב המודלים:

- איסוף מידע חדש
- קידוד המידע ושמירתו בזיכרון הארגוני
- הפצת המידע בין הגורמים הרלוונטיים ושימוש חוזר בו בשעת הצורך.

איסוף מידע ואחסונו במאגר, מאפשר לעובדים לעיין בכל עת בנושאים עדכניים ולשפר באמצעותם את פעילותם. עקב כך מצטמצמת התלות בעובדים אשר שומרים לעצמם את הידע ונמנעים זעזועים מיותרים כאשר בעלי ידע מקצועיים מתחלפים. כאשר למידה ארגונית מוטמעת בקרב צוות העובדים היא הופכת לחלק בלתי נפרד מהתרבות הארגונית המשותפת.

תנאי הכרחי להצלחת הלמידה הארגונית הוא איסוף שיטתי של מידע הנתפס כתורם למטרות הארגון ושיפור דרכי מימושו.

בעקבות מחקר שערך יוסף קליין, על למידה ארגונית בבתי ספר, נמצא כי בתי ספר מקדישים תשומת לב רבה לקידום הכישורים המקצועיים של הצוות החינוכי והארגוני אך **מיחסים חשיבות פחותה לדינאים מערכתיים על שינויים החלים בסביבה הלימודית**. בבתי הספר לא ניכרת חשיבה משותפת של חברי הצוות על עתיד בית הספר, הפעילות השוטפת היא רוטינית וכל צוות מקצועי ממוקד בתחום התמחותו.

הטיפול במידע המגיע אל בתי הספר ובוזה שנוצר בתוכם ניכר בהיקפו המוגבל. העדר מדיניות טיפול במידע משפיע על הליך איסוף וקטלוג המידע, כתוצאה מכך נוצר חוסר אחידות הגורם לקשיים באיתור הפריטים ולתלות של העובדים בגורם המאחסן את המידע.

לירידה ההדרגתית בהיקף הלמידה הארגונית מספר הסברים:

- מודעות נמוכה ליתרונות בשימור מידע לצורך בשימוש עתידי. בעקבות כך, נשמר חלק מצומצם מהמידע ואילו חלקו האחר מושלך, אם מסיבות של חוסר מודעות ואם מאילוצים טכניים הקשורים למסחור בכוח אדם.
- אובדן מידע עקב חוסר שיוך לגורם קונקרטי.

במרבית בתי הספר ניכר עיבוד מועט של מידע מצטבר ולא מבוצעות פעילויות של כריית מידע. כרייה שיטתית של מידע בבתי הספר תאפשר לזהות אתרי לימוד עדכניים ברשת ולצרפם למאגר אמצעי הלמידה- לתועלת המורים והתלמידים.



קליין, י. (2000) "גורמים המאיצים למידה ארגונית והפקת לקחים בבתי-ספר". עיונים במנהל ובארגון החינוך, 24, 57-72

### כלים להפצה ושיתוף ידע של מורים

- [פורטל ארגוני](#)
- [וויקיפדיה לטובת החינוך](#)
- [קהילות מעשה בחינוך](#)
- [קהילות וירטואליות](#)
- [קהילות למידה מקצועיות](#)
- [רשתות חברתיות בחינוך](#)
- [פורומים מקוונים](#)
- [עלונים מקוונים](#)

### פורטל – כלי חכם למחנכים העסוקים

בשנים האחרונות בהן הטכנולוגיות מתפתחות באופן מואץ, מספר אתרי האינטרנט מכפילים את עצמם כל מספר חודשים, גם המורים המיומנים ביותר בחיפוש באינטרנט, מוצפים במידע מהרשת. כתוצאה מכך, רבים המורים אשר מגבילים את מקורות המידע למספר מצומצם של אתרים אותם הם מכירים היטב. למרבה המזל, ניתן להשתמש בטקטיקה של פורטל מקוון אשר מסייע לנהל את המידע.

כתוצאה מעומס המידע, אנו עדים להתפתחות של מרכזי מידע באינטרנט אשר נועדו להציג לצרכנים תמונה יותר שלמה של המידע. מרכזי מידע אלו הידועים בשם פורטלים, נקראים לעתים, פורטל ורטיקלי ולעתים פורטל תוכן. הפורטל אינו רק פתרון טכנולוגי לבעיית פיזור ופיצול המידע, אלא גם תפיסה שיטתית של סינון, זיקוק והאחדה של מקורות המידע.

**מבחינה טכנולוגית**, מורכב הפורטל מכמה שכבות מידע שונות המחוברות בניהן באמצעות ממשק תצוגה משותף. **מבחינה מידענית**, מדובר על מערכת הבוררת ומנתבת באופן סלקטיבי את פריטי המידע מתוך שכבות המידע השונות, מזקקת ומציגה אותם בצורה מתומצתת וידידותית ביריעה אחת.

מערכות החינוך הן בחו"ל והן בישראל, גילו את הפוטנציאל של הפורטלים הורטיקלים, המשמשים נקודת כניסה לנישה ספציפית בתעשייה או בשוק. הפורטל הורטיקלי המוביל בתחום החינוך הוא [פורטל מסייע](#) אשר מהווה הפורטל הראשון בחינוך בישראל.

### הפצת המידע בפורטלים

באפשרותם של משתמשי פורטלים לקבל סיכומים שבועיים או חודשיים של תוצאות העדכונים עבור תוכן הכלול בקטגוריות של הפורטל. היכולות החדשות כוללות התראות לגבי אנשים, חדשות, רשימות, פריטי רשימות ומדריכי אתרים. ההפצה הממוחשבת מבוססת על יכולות מעודכנות עבור קטגוריות, שאילתות חיפוש, מסמכים וספריות מסמכים תואמות לנושאי ההפצה.



כמו כן, דואגים צוותי הפורטלים לערוך ולהפיץ לקט מידע תקופתי מודפס אשר ידווח על פריטי מידע חדשים ומגמות שדווחו בפורטל.

מקור וקרדיט: [פורטל מסע](#)

**דוגמאות לפורטלים חינוכיים:**

[פורטל מס"ע](#)

[פורטל המספק למורים גישה ללא עלות למשאבים המוקדשים לשיפור החינוך והלמידה: פורטל בו מורים יכולים לשתף את דפי העבודה שלהם](#), מערכי שיעור ופעילויות אחרות עם עמיתיהם במטרה להפוך את העולם למקום טוב יותר.

אתר מכללת קיי באר שבע – המרכז לתכנון לימודים [http://kaye7.school.org.il/moshe\\_rabenu.htm](http://kaye7.school.org.il/moshe_rabenu.htm)

[מקום שבו מורים יכולים לאסוף ולחלוק רעיונות. הפורטל כמשאב מקוון בו המחנכים יכולים לבקר בכל](#)

[יום כדי למצוא מערכי שיעור באיכות גבוהה. רשימת פורטל מומלצים](#)

[מדריך לבחירת פורטל לבית הספר](#)

[פלטפורמה לפיתוח פורטל בבתי ספר פורטל מורים עוזרים למורים](#)

[פורטלים חינוכיים גמישים בבתי הספר](#)

## ויקיפדיה לטובת חינוך

ה-Wiki הוא אוסף חופשי של דפי אינטרנט המקושרים בעזרת מערכת היפרטקסט ומיועדים לאחסון ועריכת מידע, כל דף ב-Wiki, ניתן לעריכה בקלות על ידי כל משתמש. ניתן לדמיין את ה-Wiki כשילוב של אתר אינטרנט ומסמך Word. את ה-Wiki ניתן לקרא בדיוק כמו כל אתר אינטרנט והוא לא מצריך הרשאות. הכוח האמתי של ה-Wiki טמון בעובדה כי קבוצות משתמשים יכולים לעבוד בשיתוף פעולה על תוכן האתר באמצעות דפדפן האינטרנט הסטנדרטי. ה-Wiki התחיל לצבור תאוצה בחינוך ככלי אידיאלי לעבודה שיתופית.

להלן רשימה של מספר תכונות חשובות ההופכות את ה-Wiki לכלי למידה רב עוצמה בחינוך המאה 21:

- רוב פלטפורמות האירוח חופשיות לשימוש
- קל ליצור ואינו דורש כלים מיוחדים להפעלה ותחזוקה.
- בעלי ממשק מאוד ידידותי למשתמש
- ניתן לגשת מכל מקום בעל חיבור לאינטרנט
- כל אחד יכול לערוך
- כלי מידי, כך שאין צורך לחכות למו"ל כדי ליצור מהדורה חדשה או לעדכן את המידע



- גבולות גיאוגרפיים נמחקים ומשתמשים מכל רחבי העולם יכולים לשתף פעולה ולעבוד על אותו המסמך
- תוכנת ויקי עוקבת אחר כל שינוי ועריכה ולכן פשוט לחזור לגרסה הקודמת על ערך או מאמר
- מרחיב את הגישה לכוחו של פרסום באינטרנט עבור משתמשים שאינם טכניים
- גמיש ואינו בעל מבנה שנקבע מראש, כלומר ניתן להשתמש במגוון רחב של יישומים

מקור וקרדיט: [Theacher guide on use of wikis in education](#)

לויקיפדיה מספר חסרונות שיש לתן עליהן את הדעת, כגון חוסר דיוק, שינויים עם הזמן, היעדר ערכים, נוסח לא אחיד ולא אקדמי ועוד.

[Wiki כאמצעי להפקת מידע בחינוך](#)

[דוגמאות לויקיפדיה בחינוך](#)

[למידה מבוססת פרויקט בינתחומי: התנסות בוויקי מקוון בהכשרת מורים](#)

ממסקנות המחקר של פויס, אשר בחן הוראה נעזרת ויקי, ניתן ללמוד כי הלומדים (קבוצות מורים) מצאו את המסגרת האינטראקטיבית של סביבת ה-Wiki מעניינת, מועילה, מאתגרת ומלהיבה. תחושותיהם החיוביות מלמדות על כמה מיתרונותיה של הסביבה הזו: הלומד אינו לבד למרות עצמאותו הרבה. בכל רגע הוא יכול לבחון את עצמו בהשוואה לעמיתיו, והוא זוכה למושבים רציפים של המרצה.

מקור וקרדיט: [הלוך ושוב, מן הקריאה אל הכתיבה ובחזרה: מורים מנוסים לומדים בסביבת ויקי](#)



## קהילות מעשה בחינוך

"קבוצת אנשים, בעלי עניין משותף, המאמינים זה בזה ומשתפים זה את זה בסוגיות מעשיות מן העבודה היומיומית, ומשתמשים בשיתוף זה ליצירת ידע ארגוני. מטרתה העיקרית של הקהילה: החלפת רעיונות ושיתוף בידע, יצירת ידע חדש, מתן ביטוי לידע שנוצר והועבר בקהילה במסגרת העבודה השוטפת ויצירת קבוצת תמיכה מקצועית."

מאת: נתנאל כ"ץ – מכון מנהיגות

<http://www.leadersnet.co.il/scripts/glossary/index.asp?commid=1&cols=2&catid=39>

המונח "קהילת מעשה" (Communities of Practice) הוגדר לראשונה בשנת 1991 כמערכת פעילה הכוללת יחידים המאוחדים לשם פעולה ומונעים מהמשמעות שיש לפעולה זו בתרומה לעצמם ולקולקטיב. קהילות מעשה הינן ישויות בלתי פורמליות, הקיימות בתודעה של חבריהן ומחוברות יחדיו באמצעות קשרים הנוצרים בין החברים ובאמצעות השיתוף בידע ובתחומי העניין הספציפיים לחברי הקהילה (Lave and Wenger, 1991).

"מערכות שבהן ההתקבצות הקהילתית נעשית סביב התחום המעניין את חבריהן וחשוב להם, החברים מפתחים ומעשירים את הפרקטיקה של המקצוע על ידי דיון בתגובות אישיות להשפעות חיצוניות. חשיבותן של קהילות מעשה גדולה במיוחד בארגונים שבהם ניהול הידע הפורמלי אינו מספק. הסיכוי לשיתוף וזרימה של ידע ומידע עולה אם יש לקהילות תמיכה; החדשנות הארגונית נוצרת באינטראקציה בין קהילות מעשה לבין עצמן ובקווי הגבול בין לבין סביבתן. ההיווצרות המיטבית של קהילות אלו היא היווצרות ספונטנית, אך אפשר גם לזהות אקלים ותנאים ארגוניים המעודדים אותן. קהילות מעשה הן בעצם בריתות של שותפים למקצוע, לתפקיד או לדרך, המתכנסים יחד כדי לברר סוגיות הקשורות בעבודתם וכדי ליצור אופק להתחדשות."

קהילות מעשה עוברות במהלך חייהן דרך חמישה שלבי התפתחות:

- גיבוש הקהילתיות על ידי הכרה בזהות הבעיות העומדות לפני חברי הארגון והכרה ביתרונות הטמונים בפרקטיקה משותפת מבחינת חברי הקהילה;
- התכנסות והגדרת שיטות העבודה וטווחי הפעולה;
- בנייה ופיתוח המעשה על ידי חברי הקהילה;
- חברי הקהילה מהווים כוח מניע ביצירת הידע אך לא בצורה אינטנסיבית;
- סגירת הקהילה, אך חבריה עדיין רואים בה חלק חשוב מזהותם המקצועית.

מקור וקרדיט "הקמת רשת קהילות מנהלי בתי ספר" (עמוד 6)



## חשיבות הקהילות

כיום, ארגונים, קבוצות עבודה, וצוותים, חייבים לעבוד יחד בדרכים חדשות. שיתוף הפעולה בין ארגוני הוא חשוב וקהילות מעשה מספקות מודל חדש לחיבור בין אנשים ברוח של למידה, שיתוף ידע ושיתוף פעולה ברמה האישית, הקבוצתית והארגונית. כיום בזכות טכנולוגיות מתקדמות, קהילות יכולות להיות וירטואליות ולהיפגש במרחב הסייבר בלבד. להלן מספר יתרונות לקיום קהילות מעשה בחינוך:

- חיבור אנשים שלא יכולה להיות להם הזדמנות אחרת להיפגש
- לספק את הקשר המשותף בין האנשים על מנת לתקשר ולשתף מידע, לספר סיפורים וחוויות אישיות בצורה שבונה הבנה ותובנה.
- לאפשר דיאלוג בין האנשים שבאים יחד כדי לחקור אפשרויות חדשות, לפתור בעיות מאתגרות, וליצור הזדמנויות חדשות המועילות לשני צדדים.
- לעורר למידה על ידי מתן כלי לתקשורת אותנטית, בהדרכה, באימון, ובהתבוננות עצמית.
- לכיזה ופיזור הידע הקיים כדי לעזור לאנשים לשפר את הפרקטיקה שלהם, על ידי מתן במה לזהות פתרונות לבעיות נפוצות ותהליך לאסוף והערכת שיטות העבודה הטובות ביותר.
- הכנסת תהליכים שיתופיים לקבוצות וארגונים, כדי לעודד הזרימה החופשית של רעיונות והחלפת מידע.
- יצירת ידע חדש כדי לעזור לאנשים לשנות את הפרקטיקה שלהם כדי להתאים לשינויים בצרכים וטכנולוגיות.

למידע נרחב נוסף: [Community of Practice Design Guide](#)

“יצירת הידע בקהילות מעשה מתרחשת כאשר אנשים משתתפים בפתרון בעיות וחולקים בידע הנדרש לפתרון. לקהילה שכזו חוברים מומחים ובעלי משאבים ממקורות שונים, שהתאחדו בגלל חשיפתם לנושא ספציפי. ההתקהלות מאפשרת להתמודד במשותף ובאפקטיביות עם חיפוש פתרונות בדרך חדשה ובאמצעים טובים יותר.

קהילות-מעשה הינן קהילות עצמאיות (Self-Organizing) אשר מונעות מכוח הפעילות של חבריהן ללא חוקים וכללים ברורים. הן מתקיימות מכוח האינרציה של השותפים בהן (Sponsored). לקהילות אלו יש דינמיקה משלהן ההולכת ומתפתחת בהתאם לפעילות של חברי הקהילה והמוטיבציה שלהם. קהילות מעשה מתמקדות כמעט בכל תחומי העניין של העובדים ההנהלה או הארגון. קהילות המעשה תורמות לארגונים ולחברה בכך שהן עוזרות להתמודד עם תופעות חדשות ובכך שהן מחדשות דרכים חדשות לפתרון בעיות חברתיות וארגוניות. ”

מקור וקרדיט: [קהילות מעשה: דגמים ודוגמאות](#)

מידע נוסף על קהילות מעשה:

[”סינגפור: למידת מורים בקהילת מעשה המבוססת על טכנולוגיה מבוססת וידאו?”](#)

[”קהילות ידע שיתופיות באינטרנט של מורים משתמשי מחשבים ניידים בבתי ספר”](#)



### קהילות וירטואליות (מקוונות)

קהילה וירטואלית היא קבוצת אנשים, היוצרת מארג קשרים, ואשר במקום להיפגש פנים אל פנים נפגשת באופן וירטואלי בזירות כמו אתרי אינטרנט, פורומים או מקום קיברנטי אחר דרך רשת האינטרנט. קהילות וירטואליות הן מההתפתחויות המעניינות והמבטיחות בעידן האינטרנט בולטות התופעה ניכרת הן במרחב הציבורי הן במרחב העבודה. לחברים בקהילה גורם משפיע על הצלחת הקהילה ועל מידת היעילות שלה. גורמים נוספים המשפיעים על הצלחתה מיוחסים לסביבה, ובהם תמיכה טכנולוגית, עיצוב הסביבה ומספר המשתתפים. יש הרואים בקהילות וירטואליות תוצאה של הטכנולוגיה הזמינה וצורה חדשה של תופעה ותיקה אחרים טוענים שבקהילות אלו חסרים הממדים הרגשיים, ההזדהות הקבוצתית, האמון ושיתוף הפעולה.

### הרכב הקהילה הווירטואלית

במרבית הקבוצות החברתיות, ובייחוד בקהילות מקוונות, מתקיים עקרון ה-90-1, לפי עיקרון זה, 90% מחברי הקהילה מהווים קהל הצופה בפעילות החברתית, 9% עורכים תכנים אך לא מייצרים תוכן חדש ו-1% הם היוצרים- המניעים העיקריים ביצירת תכנים בקהילה (ה"משוגעים" לדבר).

### המרחב החברתי וירטואלי

המרחב החברתי בקהילה וירטואלית מורכב משלושה גורמים:

**זהות** החבר ברשת מורכבת מהפרופיל, מהנוכחות ומהמוניטין שלו. (בתכנון של קהילה גדולה ובעלת משך חיים ארוך יש לבנות נקודות אחיזה לחבר הקבוצה, נקודות אחיזה אלו הן הפרופיל האישי שלו הכולל תמונה או סמל גרפי שמייצג אותו, קורות חיים ורשימות אוספים חברים, סימניות, ספרים וכד').

**הפעולות** של חבר קהילה המורכבות משיתוף (sharing), שיתוף פעולה (collaboration) ותקשור (communication).

**היחסים** של חבר קהילה מורכבים מהאנשים שאתם הוא נתון בקשר, מהקבוצות שהוא חבר בהן ומהסוגיות שהוא מעניק להן תשומת לב.

מקור וקרדיט: [דו"ח הוועדה המקצועית לגיבוש מדיניות בנושא מנהלי בתי ספר הקמת רשת קהילות-](#)

[אבני ראשה](#)

מקורות מידע נוספים: [רשתות מורים באינטרנט – הפייסבוק הפרטי של המורים](#)

[קהילות מקוונות של מורים כמנוף להתפתחות מקצועית](#)



### קהילת למידה מקצועית

קהילת למידה מקצועית היא קבוצה של אנשי מקצוע הבוחנים באופן משותף את הידע והפרקטיקות שלהם ודנים בהם במטרה להשתפר מבחינה מקצועית. המורים בקהילה מקצועית לומדת נפגשים בקביעות, חוקרים את הקשר בין הפרקטיקה לבין תוצרי הלמידה של תלמידיהם, מנתחים את תהליכי ההוראה והלמידה, מסיקים מסקנות ומבצעים שינויים במטרה לשפר את ההוראה שלהם ואת הלמידה של תלמידיהם.

קהילה מקצועית לומדת, במובן הרחב של המושג, יכולה להתקיים בהרכבים שונים ומגוונים, למשל: קהילת מורי מדעים המתכנסים בקביעות ללמידה מקצועית משותפת; קהילת מנהלי בתי ספר הלומדים יחד סוגיות ניהוליות; קהילה המורכבת ממפקחים ומנהלים וכדומה.

לקהילה מקצועית לומדת יכולים להיות מוקדים שונים ומגוונים: הוראה ולמידה; תכנית הלימודים; סוגיות חברתיות; מעורבות התלמידים בקהילה; ועוד. הרכב הקהילה הלומדת יהיה תלוי בנושא העומד במוקד העבודה שלה.

### סיבות להנהגת קהילה מקצועית לומדת:

- קהילה לומדת שבה המורים מעורבים בצורה פעילה בתהליך ההוראה היומיומי, בתוך ההקשר הספציפי שבו הם פועלים, נחשבת היום לדרך ההתפתחות המקצועית האפקטיבית ביותר מבחינת השפעתה על המורים ועל למידת התלמידים כאחת.
- תורמת לשיפור מתמיד בידע ובמיומנויות המקצועיות של המורים ולתחושת המסוגלות שלהם להביא את תלמידיהם.
- הישגיהם של תלמידים הלומדים בבתי ספר שבהם קהילה מקצועית לומדת עולים במידה ניכרת על הישגיהם של תלמידים בבתי ספר שבהם המורים עובדים בבידוד.
- מורים המעורבים בתהליכי התפתחות מקצועית אפקטיביים נושאים באחריות רבה יותר ללמידת התלמידים ונוטים פחות לייחס קשיי למידה של תלמידים לבית או לסביבה. כתוצאה מהתהליך, יישום הפרקטיקות ותחושת השפעה על התלמידים – הם חשים אפקטיביים יותר כמורים ותחושת המסוגלות שלהם עולה.
- נוסף על פיתוח הידע והמיומנויות המקצועיות, לקהילות מקצועיות השפעה חיובית בהיבטים האלה:

○ שיפור עבודת הצוות;

○ חיזוק תחושת השייכות למקצוע;

○ פתיחות להתנסויות חדשות וגמישות לשינויים;

○ שיפור עבודת המורה בכיתה;





- לקיומה של קהילה מקצועית לומדת פוטנציאל גבוה להשפיע על איכות הלמידה של התלמידים ועל הישגיהם למידה כתהליך המתרחש בהקשרים חברתיים-תרבותיים

### הפיכת "צוות" לקהילה מקצועית לומדת

לא כל צוות בבית הספר הוא קהילה מקצועית לומדת. הפיכת צוות לקהילה מקצועית לומדת היא תהליך הדרגתי שדורש זמן. להלן מספר תנאים לקיום קהילה מקצועית לומדת:

- פגישות בתדירות קבועה ולאורך זמן, בתוך בית הספר ועבודה בשיתוף.
- קיום מטרות משותפות הנתפשות על ידי חברי הצוות כבעלות ערך.
- בחינת דרכי ההוראה והשפעתן על למידת התלמידים. חתירה להשגת מטרות והערכת מידת השגתן כדרך קבע.
- שיתוף על הנעשה בכיתות, קיום תצפיות בכיתות ורפלקציה עליהן, תכנון משותף של שיעורים, משימות ומבחנים, שיתוף בדרכים להתמודד עם קשיים בהוראה.
- התפתחות תרבות של אחריות קולקטיבית
- שיתוף בין המורים, פעילות הכרוכה בחשיפה, בפתוחות, ובהפיכת פרקטיקת ההוראה של המורה לפומבית. העבודה בשיתוף דורשת ויתור מסוים על עצמאות המורה ועל התפיסה המושרשת של ההוראה כעבודה אינדיבידואליסטית.
- קבלת מחלוקות ודעות שונות ומגוונות, מתוך הכרה בתרומה שלהן ללמידה המאתגרת את הקיים.
- המחויבות של חברי הקהילה הלומדת ללמוד ולבחון את הפרקטיקה שלהם במטרה לשפר אותה.

קיום של קהילה מקצועית לומדת חיונית מאוד למערכת החינוך אך היא דורשת שינויים ארגוניים ותפיסות עבודה כפי שקיימות כיום. קיום קהילה מסוג זה, מהווה האתגר ויש לנוע בעדינות ובתבונה בין השיתוף לבין שמירת העושר שבמגוון נקודות המבט של היחידים; בין הצוותיות לבין השמירה על מרחבים אוטונומיים של מורים, מרחבים המאפשרים יצירתיות. חשוב לעשות זאת בד בבד עם הדגשה, לאורך כל הדרך, של ההבדל בין שפה משותפת המקדמת למידה משמעותית ויצירתיות בצוות לשפה אחידה החוסמת למידה כזאת.

לעיון מעמיק במסמך "[קהילה מקצועית לומדת בבית הספר](#)"



מקורות מידע נוספים:

קהיליית למידה מקצועית כפעילות חתרנית: אתגור תרבות הלימוד הבית-ספרית המסורתית:

<http://portal.macam.ac.il/ArticlePage.aspx?id=4613>

קהילות מורים לומדות (PLC) - סקירת ספרות:

<http://education.academy.ac.il/Uploads/BackgroundMaterials/Hebrew/plc%20review%20final%20report%20300511.pdf>

### רשתות חברתיות בחינוך

"בתחום החינוך קיימת חשיבות רבה ביותר למסגרות לשיתוף ידע וניסיון, להתעדכנות ולתמיכה, כמו גם לשיתוף לשם תמיכה רגשית ומוראלית. מסגרות לשיתוף בתחום החינוך קיימות זה זמן רב כדוגמת השתלמויות, כנסים, ימי עיון ועוד. עם זאת, מסגרות אלה לסוגיהן סובלות ממגבלות שונות, ששתיים מן החשובות שבהן הן מגבלות המקום הפיזי ומגבלות הזמן."

מקור: ללמוד, לעבוד ולהתעדכן בשלובים – הרשת החברתית של מופ"ת

### שלובים - הרשת החברתית של מכון מופ"ת



שלובים היא רשת חברתית-מקצועית שנתפרה במיוחד עבור ציבור העוסקים בהוראה. היא נועדה להוות מקום מפגש לכל העוסקים בהוראה – מורים, מדריכים פדגוגיים ומרצים שעיסוקם הכשרת מורים לגוניה, אנשים שתפקידיהם ועיסוקיהם נוגעים לחינוך ולהכשרת מורים. מטרתה של מסגרת זו היא התמקצעות, התעדכנות ותמיכה הדדית של העוסקים בחינוך, הן בהיבט בכללי-דידקטי, פדגוגי ואחר, והן בהיבט של תחומי הדעת הספציפיים. שלובים נועדה גם לתמיכה הדדית ברמה המוראלית והרגשית.

לרשת שלובים מספר מאפיינים מרכזיים:

**דף הבית:** בו מוצגת הזרימה הכללית של המידע, לפי סיווגים מרכזיים שונים; קישור לבלוגים, לוח אירועים, סקרים, נושאים חדשים ועוד.

**פרופיל אישי:** בדף הפרופיל האישי מוצגים פרטיו האישיים של כל חבר ברשת אותם הוא בוחר להציג. פרטי הפרופיל האישי נועדו להקל את הקשר בין חברי הרשת, בין השאר לצורך איתור חברי רשת אחרים בעלי תחומי עניין זהים או דומים.

**הקיר:** לכל חבר רשת ולכל קבוצה יש קיר המאפשר לחבר לכתוב בו הודעות קצרות.



**קטגוריות:** קטגוריות הינן רכיב קבוע המכיל מידע בתחום רחב. הן נועדו לאפשר חיפוש בתחומים רחבים ולהקל על המשתמש את החיפוש אחר פריטי מידע.

**קישורים:** כל חבר רשת יכול להעלות קישורים, לתארם ולתייגם בתגים (מילות מפתח). חברי רשת יכולים להגיב על הקישורים.

**בלוגים:** כל חבר רשת יכול לכתוב מאמר קצר בבלוג אישי, שהוא מקבלו אוטומטית עם הירשמו לשלובים, לתייג את המאמרים ולשלב בהם רכיבים גרפיים כגון תמונות. חברי רשת יכולים להגיב על המאמר.

**הבלוג המרכזי:** זהו בלוג שבו מעלה מנהל שלובים פרטים שונים המיועדים לכלל חברי הרשת ועשויים לעניין אותם.

לקריאה מעמיקה על רשת שלובים: [ללמוד, לעבוד ולהתעדכן בשלובים – הרשת החברתית של מופ"ת](#)

### קבוצות בפייסבוק

פיתוח של רשתות חברתיות היא אחת התופעות המשפיעות ביותר במרחב הדיגיטאלי בשנים האחרונות. על פי סקרים שנערכו בשנת 2011 עלה כי שני שלישים מן המבוגרים משתמשים ברשתות חברתיות כפייסבוק, טוויטר ולינקדאין, 60% משתמשים ברשתות בעזרת טלפון חכם. מכל הרשתות החברתיות פייסבוק היא הפופולארית ביותר עם כ- 900 מיליון משתמשים.

בתחום החינוך, ההתמקדות הייתה על שימוש חינוכי של תלמידים ברשתות חברתיות או שימוש של מורים בהקשר של תכניות לימודיות וככלי פורמלי של למידה. עם זאת, שימוש בפייסבוק מסיבות מקצועיות היא תופעה חדשה, השימוש בפייסבוק משנה צורה משימוש לשעות הפנאי לשימוש מקצועי.

במונח "למידה לאורך כל החיים" (Life Long Learning) כוונה שכל פעילות הלמידה מחויבת לאורך כל חיים, במטרה לשפר את הידע, הכישורים והמיומנויות ברמה האישית, האזרחית, החברתית או כל נקודת מבט הקשורה לתעסוקה. הנחת יסוד היא שלמידה לאורך חיים היא שאנשים צריכים לעדכן את הידע והמיומנויות כדי להתמודד עם האתגרים של חיי היומיום שלהם.

קיום של "קהילות ידע" Communities of practice כבסיס לקבוצות עבודה בפייסבוק. לפי ווגנר "קהילות ידע" הן קבוצות של אנשים שחולקים עניין או תשוקה על נושא ומתקשרים האחד עם השני כדי להחליף את הידע והמומחיות שלהם. ישנם שלושה מאפיינים לקבוצות הידע:

- קבוצה בעלת זהות שהוגדרה על ידי תחום משותף של עניין
- חברי הקבוצה עוסקים בפעילויות משותפות (דיון, עזרה הדדית, שיתוף במידע) הקושרות אותם יחד לכדי קבוצה חברתית
- קבוצה המפתחת משאבים משותפים כגון חוויות, סיפורים, כלים, דרכים לטיפול בבעיות חוזרות ונשנות

אלמנטים מבניים אלה של "קהילות ידע" עשויים לעזור לזהות את גורמים רלוונטיים להבנת הדינמיקה של קבוצות מקצועיות בפייסבוק.



"Why (and how) do teachers engage in social networks? An exploratory study of professional use of Facebook and its implications for lifelong learning")

ממחקר אחר אשר נערך באיטליה בקרב מורים נמצאו לפייסבוק מספר חוזקות:

- מהירות וקלות לדרך בה אפשר לגשת ולשתף מידע ולהיות מקושר, גם במחשב וגם ביישומים אחרים (טלפון חכם).
- רלוונטיות חברתית, פייסבוק הוא אחד מהרשתות החברתיות הגדולות בעולם, נתון זה מאפשר למשתמשים להרחיב את מעגל העמיתים ולבנות "מחסן ידע" מבוסס אנשים.
- בממד רגשי, ניתן לקרוא את התגובות של עמיתים, דבר המאפשר גישה לאנשים בעלי דעות ורעיונות משותפים ולתמוך זה בזה.
- נראות אישית, הפייסבוק מאפשר באמצעות פרסום רשימות בלוגים אישיים, קריאה של מסמכים מקצועיים של אנשים אינדיבידואלים.
- הכול כלול, הפייסבוק מאפשר צפייה ברשת האישית וברשת החברתית/ מקצועית בפלטפורמה משותפת מבלי להחליף מרחב וירטואלי.

נקודת התורפה היחידה שהוצגה במהלך המחקר היא נושא פיזור המידע. כאשר המידע עובר במהירות ופייסבוק מציג את ההודעות החדשות בראש הרשימה, מצב זה מגדיל את הסיכון באובדן הודעות ישנות יותר (ורלוונטיות לא פחות). מענה לצורך זה הוא שימוש ב"קובץ" בקבוצה כדי לארגן שמידע רלוונטי יהיה תמיד נגיש.

מקור וקרדיט: [Teachers in Facebook](#)

לינק לקבוצה [/https://www.facebook.com/groups/28001100480](https://www.facebook.com/groups/28001100480)

קבוצות לדוגמא:

- [Educators using Facebook](#)
- [Educators Network](#)
- [Facebook in Education](#)
- [Teaching Resources](#)
- [למידה ארגונית](#)
- [הוראת היסטוריה עתירת חשיבה](#)
- [דף המורים לתכנית התאמת מערכת החינוך למאה ה-21](#)



### רשתות למידה מקצועיות (Personal Learning Networks PLN)

התפתחות המושג רשת הלמידה המקצועית (PLN) מציינת שלב התפתחות משמעותי בלקסיקון החינוך. הרשת השיתופית המהווה קהילת מורים מקצועית מתעדת ומשקפת את ההתפתחות האישית של קהילת הלומדים – בעיקר באופן מקוון באמצעות מגוון פלטפורמות ורשתות חברתיות – שבה המחנכים חולקים משאבים, מספקים תמיכה, מציגים רעיונות ודנים בהם וחוגגים את הלמידה.

רשתות מעין אלה הפכו למשפחה מקצועית מורחבת עבור מחנכים רבים – מעיין בלתי נדלה של למידה ורעיונות חדשים, כמו גם למקום לפתח רשת של קשרים עם מחנכים אחרים.

לתקציר המאמר באנגלית . ["What size is your digital footprint?" Kurits Hewson](#)

קהילה מקצועית לומדת של מורים ברשת חברתית מאפשרת:

- קשר שוטף בין קובעי המדיניות לבין מנהלים ומורים בשדה המאפשר שותפות בעיצוב חזון המקצוע והצעת דרכים להגשמתו
- במת שיתוף להפצת רעיונות ולדיון בהם
- יצירת מאגר של חומרי למידה, כגון מצגות, תמונות, סרטים, כתבות, קישורים ועוד, הקשורים לנושא לימודי או לסוגיה נדונה
- היכרות עם קשת רחבה של מורים עמיתים למקצוע המעצימה את הקהילה ומפתחת גאוות יחידה.

מתוך חוזר מנכ"ל : [דליה פניג, משרד החינוך](#)

### דוגמאות לרשתות למידה מקצועיות:

[רשת למידה מקצועית פעילה בפייסבוק : ניהול תוכן טכנולוגי](#)

[רשת למידה מקצועית של מורים להיסטוריה בישראל](#)

[רשת חברתית מקצועית של מורים מובילי תקשוב במחוז חיפה](#)

[קהילת המורים לקולנוע ותקשורת בפייסבוק](#)

[קהילת מורים לגאוגרפיה בחטיבות הביניים \( רשת גוגל פלוס\)](#)

[מורים חושבים על הוראת גיאוגרפיה](#)



### גוגל פלוס

Google+, היא רשת חברתית המופעלת על ידי Google, אשר הושקה בשנת 2011. אלמנט מרכזי בגוגל פלוס הם המעגלים. המעגלים הם קבוצות מצומצמות של אנשים שניתן לחלוק איתם מידע, ניתן לשייך מעגלים לחברים, בני משפחה, חברים לכיתה, עמיתים לעבודה ועוד.

יותר ויותר מורים בעולם עוברים בשנה האחרונה לשימוש בקהילות המתקשבות של רשת גוגל פלוס. הסיבה העיקרית לשימוש במנגנון הקהילות (communities) של גוגל פלוס הוא קלות השימוש בהן כמרחבי הוראה ולמידה נפרדים שאינם חשופים לכיווני תנועה ולזרימת המידע שמצויים בפייסבוק. סיבה נוספת היא קלות השימוש במנגנון הקהילות של גוגל פלוס ללמידה מתקשבת.

מנגנון הקהילות בגוגל פלוס מאפשר למורים ליצור קבוצות למידה פתוחות או סגורות אליהן ניתן להעלות חומרי למידה, להציב אירועי למידה, להציג רשימות קישורים עפ"י נושאים ועוד.

### מקור וקרדיט: למידה מקוונת ומנגנון הקהילות של גוגל פלוס

לגוגל פלוס מספר יתרונות על "פייסבוק":

- האפשרות ליצור בתוך הקבוצה חדרים נפרדים (קטגוריות) בהם יוכלו החברים להתדיין סביב נושאים ספציפיים, לשתף בחומרים ועוד.
- האפשרות לשימוש ביתר קלות בכלי Google השונים כגון אירועי יומן, שיתוף בתכנים מה-DRIVE, כגון שאלונים, מסמכים ומצגות.
- חשוב לשים לב, כי כללי ההתקשרות של מורה-תלמיד ברשת חברתית זו זהים לאלו של Facebook וכל רשת חברתית אחרת, כפי שמופיעים בחוזר שהתפרסם בנושא. בהתאם לזה, הרשת מאפשרת למורה לפתוח דף מקצועי (מתוך הפרופיל האישי) ומתוך אותו הדף ליצור קבוצה.
- שקט – נכון לעכשיו, רשת זו היא פעילה הרבה פחות מרשת ה-Facebook מה שהופך את הפעילות בה למופרעת פחות מרעשי רקע.
- שיעור סינכרוני פרטני – ניתן להשתמש בסביבה זו לצורך יצירת מפגש וידאו אינטימי/ציבורי עם קבוצת תלמידים.

מקור וקרדיט: "מדריך +google רשמים מהתנסות אישית" - אפרת מעטוף

קבוצה "כלים קטנים גדולים"



### יתרונות נוספים מתוך הסקירה של עמי סלנט

- ממשק משתמש (UI) חווייתי - לגוגל חשוב מאוד שתיהנו מהמוצרים שלהם ולכן המעגלים משתפרים את חווית המשתמש.
- פשטות - גוגל+ הוא פשוט לשימוש, אינטואיטיבי וכלל אינו צריך הדרכה מסודרת.
- תמיכה מלאה - בעוד Facebook הגיעה לממדים שלה על ידי ניסוי ותעייה, הוספת פיצ'רים ופונקציות במשך הזמן ותוך כדי המהלך, הנה גוגל+ מגיעה מוכנה עם תמיכה מלאה. בעברית. והחל מהיום הראשון.
- אחד המאפיינים הבולטים ביותר ברשת החדשה הוא האינטימיות שהיא מציעה. עד כמה שזה יישמע אירוני גוגל יצרו עבורנו רשת חברתית שתהיה אינטימית, ואולי בכך הצליחו למצוא את הנקודה הרגישה ביותר במודל של פייסבוק.
- פרטיות ברשת, "מעקב" אחר האנשים שמעניינים אותנו, לצד האפשרות לאנשים אחרים "לעקוב" אחרינו.
- ניתן לשתף תכנים מהרשת באמצעות העלאת קישור לדף המצורף מהאתר בו הוא נמצא.

מקור וקרדיט: " [הרשת החברתית "גוגל פלוס" בחינוך: הערכה בשנית](#) "

### פורומים מקוונים

ההתפתחויות האחרונות בטכנולוגיות מידע ותקשורת הקלו מאוד על המורים בתקשורת האחד עם השני. המורים כבר אינם מחויבים להיפגש פנים אל פנים על מנת לדון בנושאים חינוכיים ובעיות או לשתף ברעיונות וחוויות. כל זאת ניתן לעשות באמצעות רשימות תפוצה, דואר אלקטרוני, קבוצות דיון, צ'אטים מקוונים, הודעות טקסט, שיחות ועידה בווידאו ובפורומים באינטרנט. קהילות למידה סינכרוניים ואסינכרוניים, נמצאות בשימוש נרחב בכל מקצוע, כולל בתחום החינוך.

בשנים האחרונות, נערכו מספר מחקרים אשר חקרו את השפעת יעילות ההשתתפות בפורומים על הביצועים והגישות של המורים. לדוגמא, קארבוני (1999) חקר את השימוש בפורומים המקוונים והשפעתם על תמיכה והתפתחות מקצועית של מורים בתחום המתימטיקה. הפורום היה בנוי סביב השיתוף של מורים, דיונים ומחשבות על הוראת המתימטיקה. מחקר זה הראה כי הפורומים עזרו למורים בהוראת המתימטיקה תוך שיתוף האחד עם השני ותמיכה כקהילה לומדת. מחקרים אחרים מצאו כי יש לגשר על פער טכנולוגי על מנת ליצור סביבה שתהיה נוחה לעבודה עבור המורים לשיתוף ודיון.

הצלחת פורומים, הדנים בהתפתחות המקצועית של מורים, תלויים במספר גורמים:

- הגדרת המטרה
- תוכן הפורום
- המשימות
- התוצאות
- פרופיל הקבוצה
- מערכות תמיכה וזמינות



▪ השתתפות של מורים ותיקים לצד מורים צעירים

ממסקנות מחקר על פורומים המערכת החינוך בערב הסעודית (2006) ניתן ללמוד כי הפורומים המקוונים פופולאריים בקרב המורים שם. הפורומים מהווים סביבה אידיאלית לטיפול דו שיח בין מורים, מנהלי בתי ספר, מפקחים ופקידי המשד. הפורומים מקדמים למידה אסינכרונית עצמאית, תמיכה בעמיתים ומעורבות גדולה יותר בנושאי לימוד, הוראה, תלמידים ומורים. בנוסף הם מספקים הזדמנות עבור נוכחות קוגניטיבית, חברתית ולימודית אשר כל כך חיונית לפיתוח קהילות למידה מקוונות מוצלחות.

מקור וקרדיט [TEACHERS' ONLINE DISCUSSION FORUMS IN SAUDI ARABIA](#)

סוגים של פורומים

קישורים לפורומים פעילים בישראל:

[פורום הגדול למורים וגננות](#)

[פורום הסתדרות המורים](#)

[פורום מורים להיסטוריה](#)

[פורום סגור למורי מחשבים](#)

[פורטל למורה המשתלם](#)

**Newsletter - עלון מקוון**

בעידן האינטרנט אסטרטגיה מועילה להפצת ידע יכולה להתבטא בעלון מקוון. כלומר, ניתן להפיק את החוזר השבועי כעלון מקוון משותף שבועי להנהלה ולצוות המורים. העלון המקוון יכול להופיע באינטרנט בתור בלוג שיתופי של מורי ביה"ס וההנהלה. ההנהלה קובעת את מדיניות המערכת, אך כל מורה יכול להוסיף פוסטים (הגיגים או מאמרים קצרים משלו). היתרון של בלוג שיתופי להנהלה ולצוות מורים הוא שהמורים יכולים גם להגיב לפוסטים השונים וניתן ליצור קישורים פעילים ו"חמים" באינטרנט לחומרי למידה או מחקרי חינוך מעניינים. מדי פעם אפשר למנות מורה כעורך לחודש הקרוב והוא יראה בכך משהו מרענן והזדמנות לגוון את תפקידיו בביה"ס.

מקור וקרדיט: [חוזר שבועי או עלון מקוון כאמצעי לגיבוש צוות ההוראה](#)

מטרות הוצאה של עלון מקוון:

**לידע**- העלון המקוונים הוא מדיום נהדר לשיתוף במידע בתחום החינוך. לא רק כדרך אפקטיבית להעברת מידע אלא הם מקדם אירועים ותוכניות עתידיות. על תוכן העלון להעביר תוכן מסוים לאורך זמן מוגדר, לדוגמא, אירועים או תכניות לחודש הקרוב.

**ללמד**- העלון מהווה הזדמנות להעביר ציפייה לביצועים או הצגת מתודולוגיות. העלונים הם דרך נוספת לשתף במידע בין החברים.





**לעודד**- העלוניים מהווים הזדמנות מצוינת לעודד את המורים ללמוד תחומים מגוונים.

לכתיבת עלון מקוון מספר עקרונות אשר יעזרו להגביר את האפקטיביות שלו:

**קצר**- על עורך העלון להחליט על החומר המדווח, ולומר זאת במספר מילים מצומצם. יש להעריך כי הקורא לא יקרא את כל הטקסט ועל העורך להבהיר את הנקודה במהירות האפשרית. בנוסף, בדרך זו יוכל הקורא להתמקד ברעיון המרכזי בקלות.

**מגוון**- המידע אשר מועבר בעלון צריך להיות מוצג בצורה מגוונת.

עבור קבוצות מקצועיות.

הפצת לקטים לדוגמא- לקט של פורטל מסע או לקט המאמרים הנבחרים של מרכז המידע של מכון מופ"ת המתמקד בנושאים חדשים

דוגמא לארכיון עלונים מקוונים : <http://www.fldoe.org/JustForTeachers/Newsletters>