



מיטל
IUCEL

כנס מיט"ל ה-22
24 ביולי 2024

הזמנה לקורס בקמפוס IL : פיתוח סרטונים להוראה אקדמית – תיאוריה ופרקטיקה

מיכל שודל

היחידה להוראה ולמידה

האוניברסיטה העברית בירושלים

Schodlmichal@gmail.com

איך להפיק סרטוני למידה בהפקה עצמית



<https://schodl.participoll.com/>

מי מכם

A. מלמד/ת במוסד להשכלה גבוהה

B. מלמד/ת במסגרת שאיננה שייכת להשכלה הגבוהה

C. לא מלמד/ת



מי מכם

- A. עובד/ת במרכז לשיפור הוראה של מוסד אקדמי
- B. עובד בחברה שנותנת שירותים או מציעה מוצרים שקשורים בהוראה [דיגיטלית]
- C. עובד בארגון ציבורי שאיננו מוסד להשכלה גבוהה
- D. אחר



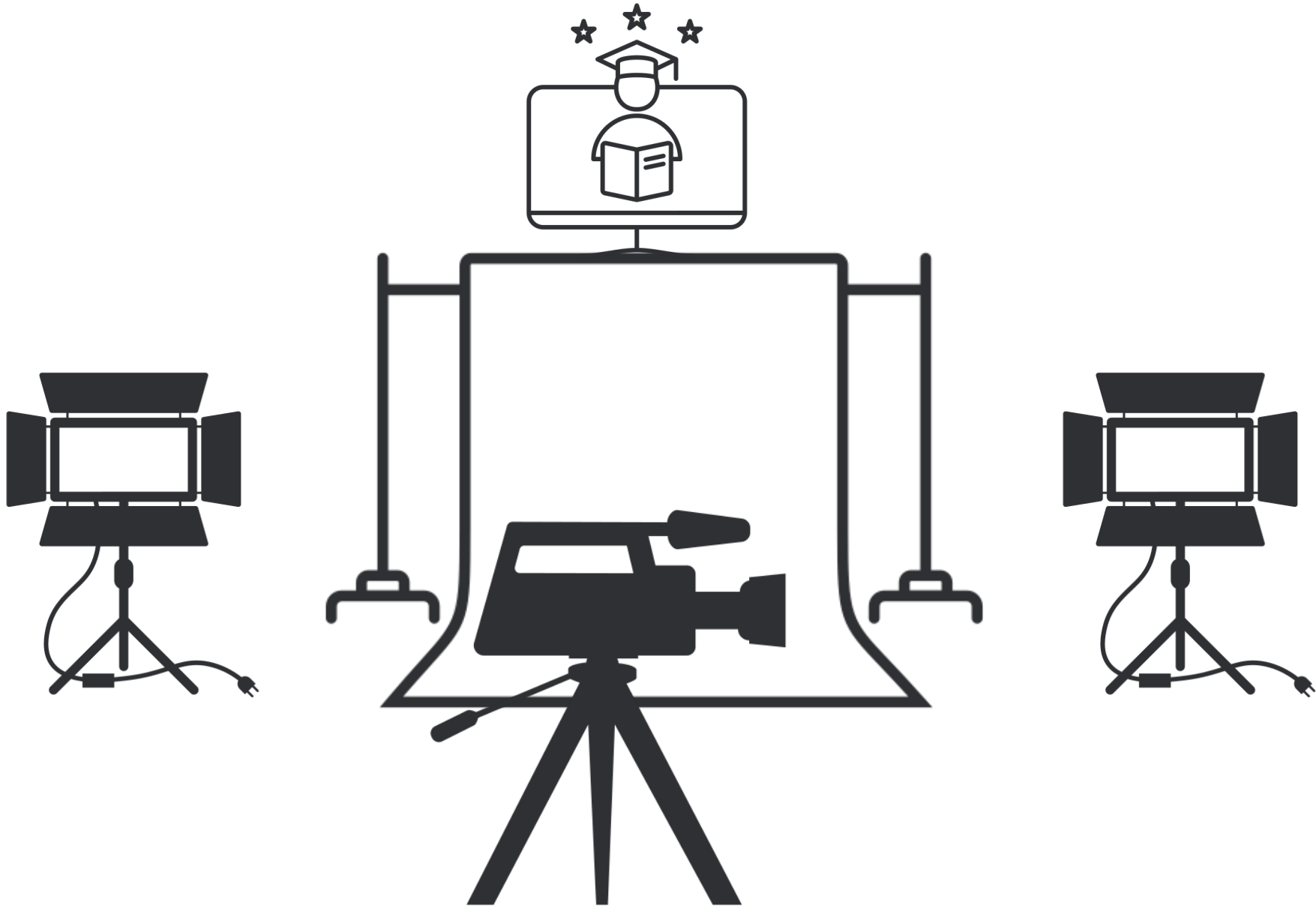
מבנה המצגת

- רקע
- הצגת הקורס ומה נלמד בו + דוגמאות
- המעבר ממצגת לסרטון
- חששות של מרצים ובכל זאת למה כדאי?
- פורמטים אפשריים ללמידת הקורס במוסדות
- קישורים שימושיים

רקע: במה הקורס עוסק ולמי הוא מיועד?

מאמצי פיתוח הוראה אסינכרונית

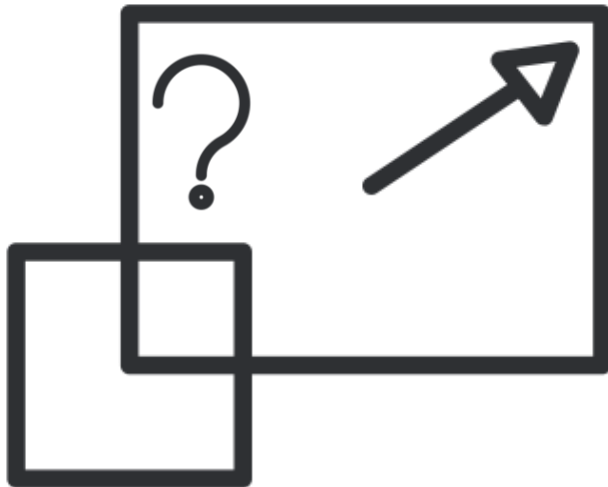






מגבלות ההפקה המקצועית

- עלות
- צורך בעדכון התכנים
- התיישנות המראה
- דרכי עבודה שמאתגרות את התרבות הארגונית
- זמן פיתוח ארוך



הרצאת קמפוס שהוקלטה

האם זה פתרון מספק?



Job

עשרים התנהגויות המאפיינות
 "נקיטת יחמה"
 מחולקות לארבע קבוצות

עצמאי
 לעשות מה שצריך לעשות, ללא פיקוח.
 לעבוד במהירות ולפתור בעיות.
 לעבוד במחשבה עצמאית ולפתור בעיות.
 לעבוד במחשבה עצמאית ולפתור בעיות.

Low-Through

עבודה
 לעשות משהו שכבר עשו וייתכן שיש דרך טובה יותר.
 לעבוד על פרויקטים טכניים שיש להם פתרון.
 לעבוד על פרויקטים שיש להם פתרון.
 לעבוד על פרויקטים שיש להם פתרון.

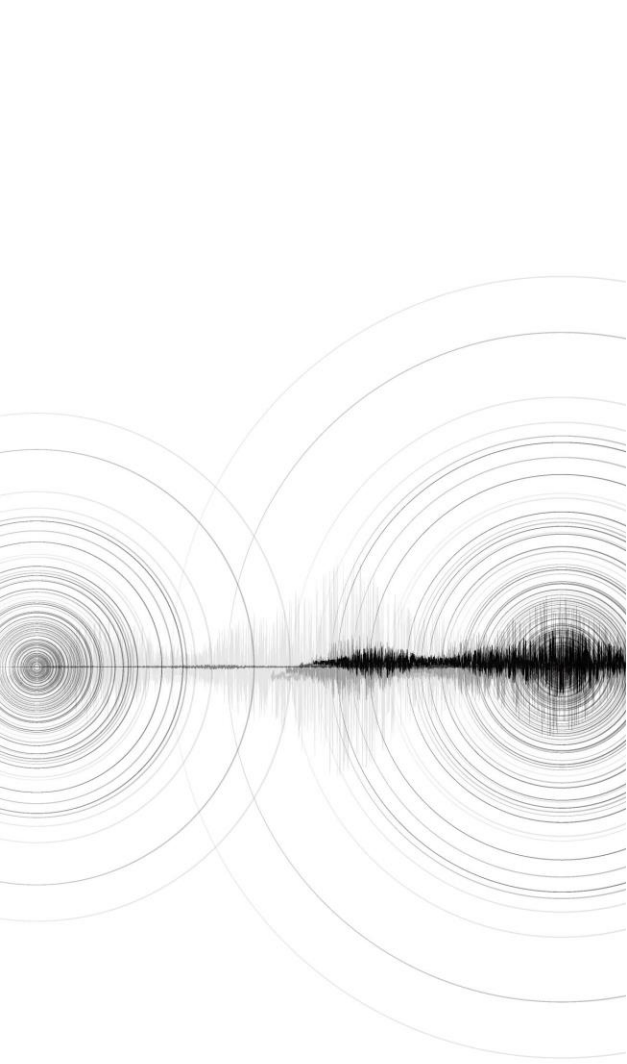
Work with Criticism

עבודה
 לעבוד על פרויקטים שיש להם פתרון.
 לעבוד על פרויקטים שיש להם פתרון.
 לעבוד על פרויקטים שיש להם פתרון.

Future

עבודה
 לעבוד על פרויקטים שיש להם פתרון.
 לעבוד על פרויקטים שיש להם פתרון.
 לעבוד על פרויקטים שיש להם פתרון.

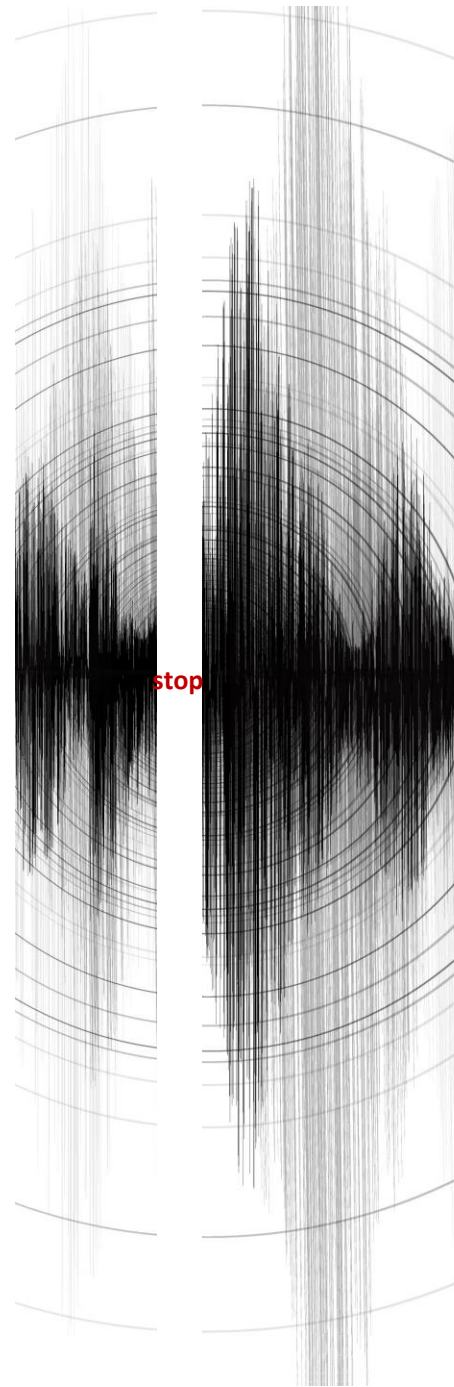




stop



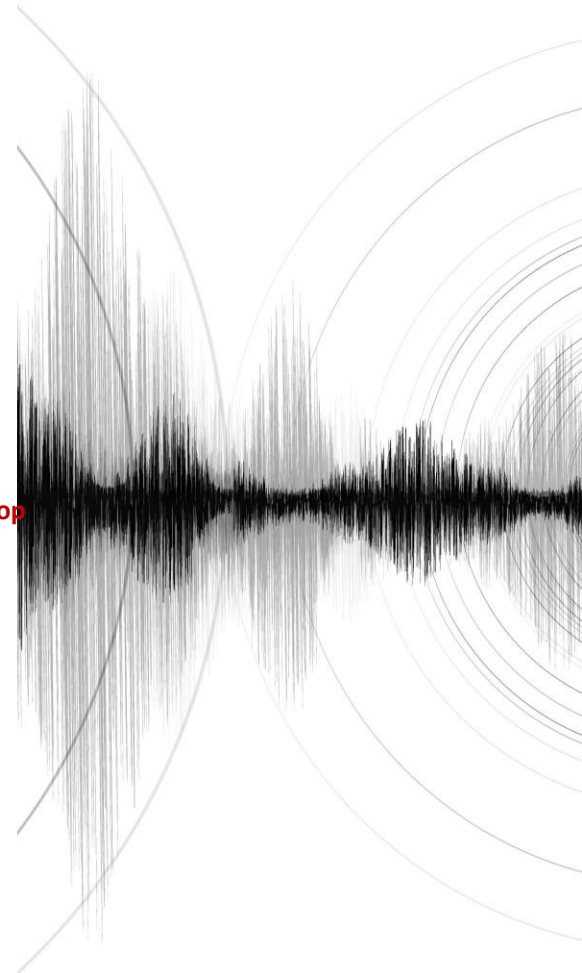
stop



stop

stop

stop



שימוש בהקלטות שיעור פרונטלי איננו אידאלי



00:44



02:06



מטרות, קהל יעד ושיטות:

איך אפשר לפשט, להוזיל ולקצר את תהליך ההפקה וליצור חווית למידה טובה

קהל היעד: מרצים ומורים שרוצים לפתח הוראה אסינכרונית

בעקבות הקורס תוכלו..

- לפתח סרטוני למידה אפקטיביים בהפקה עצמית
- להסביר מה עושה סרטון לאפקטיבי ומדוע
- לדעת כיצד לשפר סרטונים קיימים

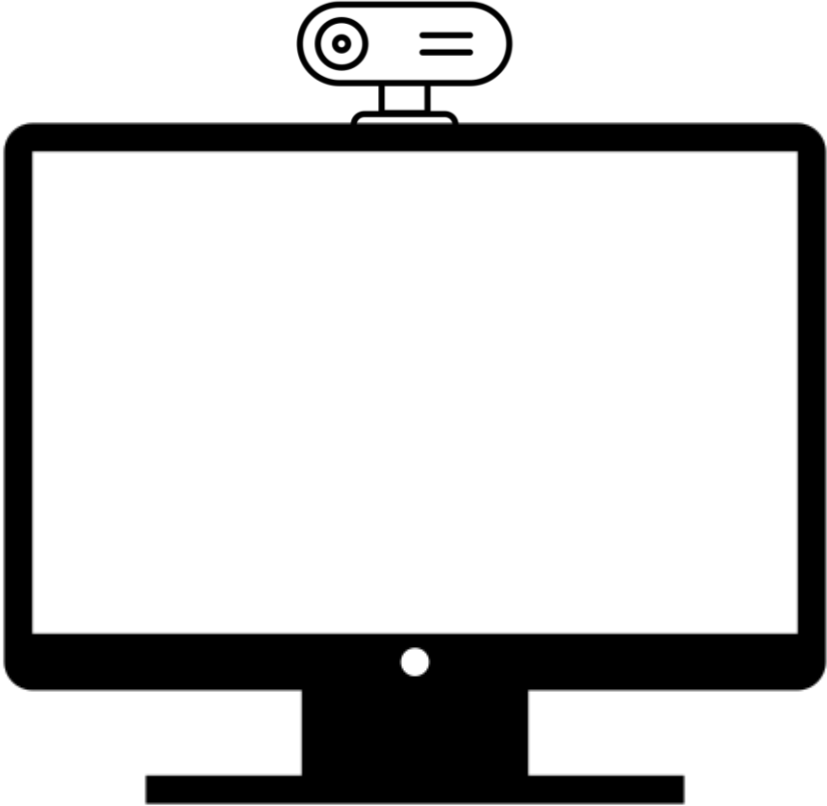
שם הקורס: פיתוח סרטונים להוראה אקדמית – תיאוריה ופרקטיקה

אמצעים פשוטים וזמינים



A laptop is open on a desk, displaying the Moodle logo on its screen. The logo consists of a black graduation cap icon positioned to the left of the word "moodle" in a bold, orange, lowercase sans-serif font. The laptop is dark-colored, and the background is a blurred indoor setting with warm lighting.

moodle





1	2	3	4	5	6
7	8	9	10	11	12
13	14	15	16	17	18
19	20	21	22	23	24

6	7	8	9	10
11	12	13	14	15
16	17	18	19	20
21	22	23	24	25

1	2	3	4	5
6	7	8	9	10
11	12	13	14	15
16	17	18	19	20

1	2	3	4	5	6
7	8	9	10	11	12
13	14	15	16	17	18
19	20	21	22	23	24

AutoSave Off












Presentation1 - PowerPoint

Search

File Home Insert Draw Design **Transitions** Animations Slide Show Record Review View Add-ins Help ParticiPoll



Preview

 None	 Morph	 Fade	 Push	 Wipe	 Split	 Reveal	 Cut	 Random Bars	 Shape	 Uncover
---	--	---	---	---	--	---	--	--	--	--

AutoSave Off



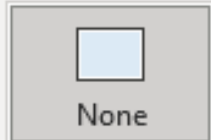
Presentation1 - PowerPoint

Search

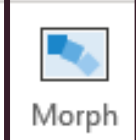
File Home Insert Draw Design Transitions Animations Slide Show Record Review View Add-ins Help ParticiPoll



Preview



None



Morph



Fade



Push



Wipe



Split



Reveal



Cut



Random Bars



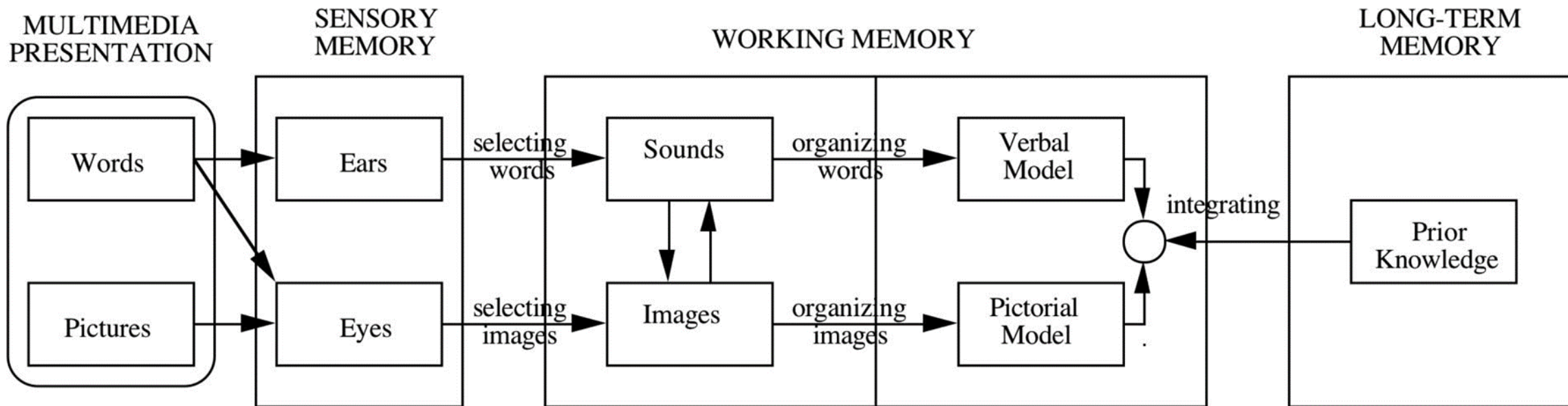
Shape



Uncover







Mayer, R. E. (2021). Evidence-Based Principles for How to Design Effective Instructional Videos. *Journal of Applied Research in Memory and Cognition*. – Figure 2

איך זה נראה בסוף ? מספר דוגמאות
מקורסים אקדמיים

תחילת הסבר איך לחשב רווח סמך מבוא לסטטיסטיקה

רווח סמך לתוחלת, שונות ידועה ברמת סמך $1-\alpha$

שכר מלצרים לערב (המבוסס על טיפים אישיים) במסעדה מתפלג נורמלית עם שונות של 10^2 . כדי לאמוד את תוחלת שכר המלצרים נלקח מדגם של 16 מלצרים. השכר הממוצע שלהם לערב היה 480 ₪, חשב רווח סמך לתוחלת שכר המלצרים ברמת סמך $1-\alpha = 95\%$

$$\bar{X} - Z_{\frac{\alpha}{2}} \frac{\sigma}{\sqrt{n}} \leq \mu \leq \bar{X} + Z_{\frac{\alpha}{2}} \frac{\sigma}{\sqrt{n}}$$

קישור בין טבלה לנוסחאות בהסתברות מבוא לסטטיסטיקה

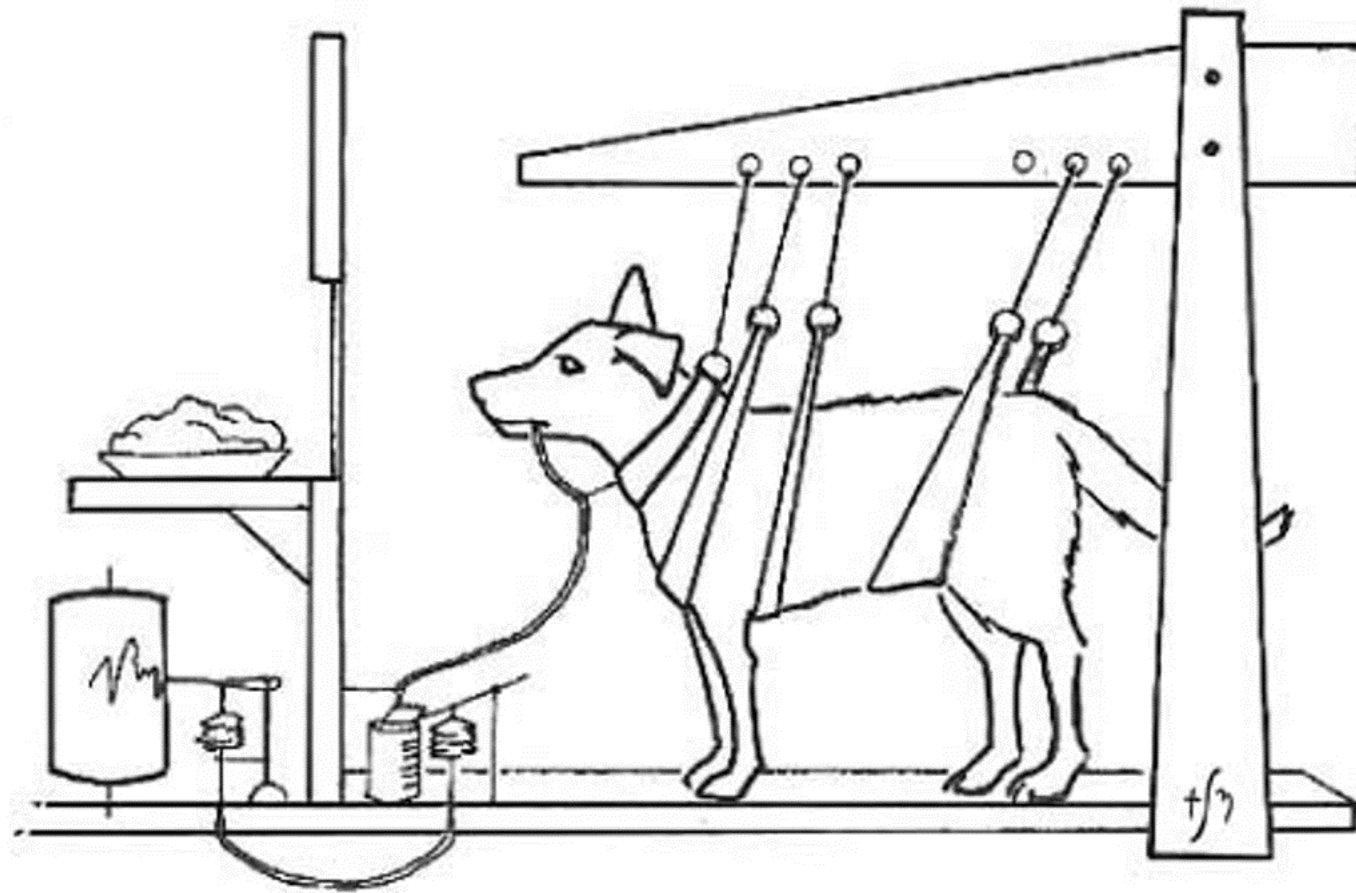
$$P(A) = P(A \cap B) + P(A \cap B^c)$$

$$P(B) = P(B \cap A) + P(B \cap A^c)$$

	A	A^c	
B	$P(A \cap B)$	$P(A^c \cap B)$	$P(B)$
B^c	$P(A \cap B^c)$	$P(A^c \cap B^c)$	$P(B^c)$
	$P(A)$	$P(A^c)$	

הסבר מלווה בתרשים על התניה קלאסית התנהגות ארגונית מיקרו

ניסוי פאבלוב Pavlov's experiment



הסבר מלווה בתמונות על התניה קלאסית בפרסום התנהגות ארגונית מיקרו



מעבר ממצגת לסרטון

- שימוש מרובה בתמונות ובתרשימים
- שימוש בהנפשות ובמעברים ובפונקציית הצייר
- הפחתת טקסט כתוב שמלווה טקסט דבור
- סימון ללומדים היכן להסתכל (מסגרות, חיצים)
- שילוב נכון של צילומי "פנים מדברות"
- שימוש בשפה דבורה מתאימה
- חלוקה נכונה לסרטונים

ועוד..

קונפליקטים תפקידיים

katz & Kahn, 1978

inter-role conflict

ציפות ממגודות, של לפחות שני משגרי ציפיות, משני מערכי תפקיד שונים, כלפי האדם המוקד (השייך לשני מערכי התפקיד).

- תג דוגמה נוספת לכך...

19

קונפליקטים תפקידיים

katz & Kahn, 1978

intra-sender conflict

קונפליקט פנימי בתוך המשגר.

'שחלים מה שהוא רוצה...אי אפשר גם וגם'

- דוגמה: בוסית שמצפה מהעובד שלה שגם יעשה דברים במהירות וגם יקפיד על רמת איכות גבוהה.
- תג דוגמאות נוספות...

20

עמימות תפקידית

katz & Kahn, 1978

Role ambiguity

מצב שבו הציפיות אינן ברורות.

לאדם המוקד לא ברור כיצד הוא מצפה לפעול, כיצד הוא מוערך, מה טווח האחריות ושיקול הדעות, מול מי הוא עובד, מתי דורשות ממנו.

- שאלה: מה מלחץ יותר? עמימות תפקידית או קונפליקט תפקיד.

21

תיאורית לחצי תפקיד

katz & Kahn, 1978

התיאוריה מאפשרת לנו להבין מדוע סטואיות רבות הן מלחיצות.

מדוע תפקיד מאד דל הוא מלחץ? (תפקיד דל : שאין אפשרות לעסוק בו להביא ליד ביטוי את כשרונותיו ויכולותיו)

מדוע תפקיד גבול הוא מלחץ? (תפקיד גבול: תפקיד שבו האדם עומד בצמת' ומקשר בין גורמים רבים).

22

2. היעדר תמיכה חברתית



23

גורמים ללחץ שמקורם בעבודה

2. היעדר תמיכה חברתית מגורמים בארגון.

1) אינסטרומנטלית – מתן משאבים, סיוע פרקטי, עצה, מידע, הדרכה, תקיבה, פתרון בעיה וכו'.

2) תמיכה רגשית – עידוד, הקשבה, הפגנת הערכה והתפעלות.

24

3. מרחב קבלת החלטות בתפקיד



25

גורמים ללחץ שמקורם בעבודה

3. מרחב קבלת החלטות בתפקיד.

תפקיד מלחץ הוא תפקיד שבו קיים פער בין עומס העבודה והאחריות מצד אחד, לבין אפשרות השליטה בדרכי הביצוע לדוגמה: אחיות.

26

4. אירועים קריטיים בעיסוק



27

גורמים ללחץ שמקורם בעבודה

4. אירועים קריטיים בעיסוק.

אירוע קריטי

התרחשות לשהי בארגון, המשנה באופן דרסטי את מציאות העבודה, ודורשת מאביז התארגנות ניכרים.

דוגמאות: ממנה חדש, מיזוג עם חברה אחרת, מעבר לאתר אחר, פיטורי עובדים, שינוי ארגוני נרחב.

28

גורמים ללחץ שמקורם בעבודה

5. מצב הקריזה.

- במצב שבו עובד מעריך כי קצב הקידום וההתפתחות שלו בקריירה, איננו בהתאם לצפוי, או שמעמדו ומידת התחרותות שלו נשחקת, מצר לחץ.
- עומס ייתר.
- קיימים שני סוגים של עומס ייתר: 'כמותי' ואיכותי.

29

גורמים מחוץ לעבודה (המשפיעים על לחץ בעבודה)



30

1. אירועים במעגל החיים (מקורם מוקדמים, הולמס ורה')

- טרדות היום-יום.
- היעדר תמיכה חברתית.

31

אירועים במעגל החיים – הולמס ורה'

- החוקרים לקחו רשימה של שינויים בחיים.
- קבעו שרירותית שרמת הלחץ ודרישות ההסתגלות של 'גישאן' היא 50.
- ביקשו מאנשים עבור כל אחד מן השינויים, לקבוע האם הוא יותר או פחות מלחץ ומסווגו הסתגלות מגישאן נכונה.
- על בסיס זה, יצרו רשימה של אירועים שבה כל אירוע מקבל 'נקוד' בהתאם למידת הלחץ שהוא יוצר.
- להלן רשימה חלקית.

32

גורמים מחוץ לעבודה (שמשפיעים על לחץ בעבודה)

1. אירועים במעגל החיים – הולמס ורה'

100	התחתית
90	בדיקת גורמים
80	התחתית
70	התחתית
60	התחתית
50	התחתית
40	התחתית
30	התחתית
20	התחתית
10	התחתית
0	התחתית

33

אירועים במעגל החיים – הולמס ורה'

ככל שאדם צובר יותר נקודות בשנה, כך עולים סיכויי לחלות בשנתיים שלאחר מכן.

למשל: מבין אלה שצברו 300 נקודות או יותר, 80% פיתחו מחלות שונות בשנתיים שאחר כך.

מסקנה: ככל שהאדם צובר שינויים רבים יותר בתקופה קצרה, כך...

34

גורמים שמחוץ לעבודה

- טרדות היום-יום.
- דלונגיס ושול' (1982) טענו כי צבירה של טרדות קטנות, מנבאת טוב יותר את הבריאות הנפשית והפיזית מאשר שינויים דרסטיים בחיים.
- טרדות היום-יום "הדברים הקטנים והמעצבנים"
- דוגמאות לטרדות: מריבות, דאגות פרנסה, הפרעות מרובות, עומס ייתר, חוסר זמן למשפחה, א' מציאת דברים, שיבושים וקלקולים, עמידה ממושכת בפקק.

35

גורמים שמחוץ לעבודה

3. היעדר תמיכה חברתית

ארוז תמיכה (אינסטרומנטלית + רגשית) אנשים מקבלים ממשפחה ומחברים:

- אהבה, תמיכה, קבלה, עידוד.
- שיתוף במשימות ומסלות שמחוץ לעבודה (פינוי זמן).
- עצה, הכוונה, מתן משאבים.
- חלוקה בבטל ובסיכון.

36

גורמים ללחץ - סיכום

- מגו גורמים ללחץ שמקורם בעבודה, בעבודה, ומחוץ לעבודה.
- הנחת יסוד: קיים מרכיב אובייקטיבי של מחסור במשאבים (לדוגמה: היעדר תמיכה)
- אירוע ספציפי יכול לחזק יתרון לטוב גורמי לחץ.
- גישאן: גורם (לאיזה גורם ניתן לשייך?).
- גישאן: גישאן (ריצ'רד לורנס) מדגישת את חשיבות התפיסה cognitive appraisal

37

תפיסה ולחץ

המידה שבה אירוע נתפס כמלחץ תלויה ב:

- מידת השליטה - כאשר הלחץ נחוזה, עד כמה נטל להפסיק אותו? לספל בו? לעשות משהו לגביו?
- יכולת הניבוי - הידיעה כי נקבל התראה מראש, כי אירוע מלחץ עומד להתרחש. (לקבל התראה לפני שקורה)

38

תפיסה ולחץ

המידה שבה אירוע נתפס כמלחץ תלויה ב:

- מידת השליטה - שתי קבוצות ראו סרט שבו אנשים נפגעים ואף מתים חוות אלים. נמדדה רמת החרדה שלהם.



39

תפיסה ולחץ

- יכולת ניבוי.
- הידיעה מתי משהו רע עומד להתרחש.
- דוגמאות: אדעקת, הזמנה לשימון.

מדוע הידיעה מראש מפחיתה לחץ?

- מאפשרת התמודדות.
- תקופת הדריכות מאודרת ומצמצמת.

40

תגובות לחץ "התופעות השליליות"

- תגובות פסיכולוגיות.
- תגובות רגשיות, והפרעות פסיכולוגיות.
- תגובות קוגניטיביות.
- תגובות התנהגותיות.

41

תגובות לחץ "התופעות השליליות"

- תגובות פסיכולוגיות.

הנס ס'לה (Hans Selye; General Adaptation Syndrome (GAS))



42

1	2	3	4	5	6
7	8	9	10	11	12
13	14	15	16	17	18
19	20	21	22	23	24

6	7	8	9	10
11	12	13	14	15
16	17	18	19	20
21	22	23	24	25

1	2	3	4	5
6	7	8	9	10
11	12	13	14	15
16	17	18	19	20

1	2	3	4	5	6
7	8	9	10	11	12
13	14	15	16	17	18
19	20	21	22	23	24

חששות מרכזיים של מרצים

חששות מרכזיים:

- השפעה על נוכחות בכתה
- למידה לא אפקטיבית או בתנאים לא מתאימים
- זמן הפיתוח בכל זאת ניכר

תוצאות מרכזיות :

- השפעה על נוכחות בכתה תורמות מאד לתלמידים שכן באים ושכן לומדים ברצינות
- למידה לא אפקטיבית או בתנאים לא מתאימים אפשר ללמד
- זמן הפיתוח בכל זאת ניכר צריך לחשוב האם שווה את המאמץ
- האוירה בכתה מושפעת לטובה
- שביעות הרצון של הסטודנטים עולה
- קלות בתיאום עם עוזרי הוראה
- תרומה מרובה לסטודנטים שנעדרים מסיבות מוצדקות
- תרומה מרובה למי ששפת האם שלו איננה עברית
- עזרה בהתמודדות עם הטרזוגניות
- שמירה על רצף למידה

הקורס יכול להתאים לחלק מהמרצים אצלנו מה לעשות ?

שימוש בקורס במוסדות להשכלה גבוהה

להיכנס לקישור וללמוד – חינמי

להפיץ למרצים במוסד את הקישור ולעודד אותם ללמוד בעצמם

שימוש בקורס במוסדות להשכלה גבוהה

להיכנס לקישור וללמוד – חינמי
להפיץ למרצים במוסד ולעודד אותם ללמוד בעצמם
לתת מסגרת וליווי

3



מפגש זום להצגת תוצרים וניתוח

2



מפגש זום להתנעה

1



קישורים ומידע

Campus.gov.il

שם הקורס: פיתוח סרטונים להוראה אקדמית – תיאוריה ופרקטיקה

פרטי קשר שלי:

מיכל שודל

היחידה להוראה ולמידה

האוניברסיטה העברית בירושלים

Schodlmichal@gmail.com

054-4960158

תודה רבה!