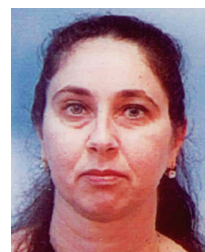


# איך לקדם הוראה המשלבת טכנולוגיה: מה (עוד) צריך לעשות?

שמחה אבוגוס<sup>a</sup> ורוני לידור<sup>b</sup>, המכללה לחינוך גופני ולספורט ע"ש זינמן במכון וינגייט

**ע**בור רבים מחברי הסגל האקדמי הטמעה של עבודה במרחב הדיגיטלי היא חידוש שדורש שינוי. מרצים משלבים טכנולוגיות בקורסים שהם מלמדים במידה שאינה מספקת או שהם אינם מדביקים את קצב השינויים מבחינת האמצעים הטכנולוגיים הזמינים להוראה. במאמר זה נדון בדרכים להכשרת אנשי הסגל האקדמי לבצע את השינויים הנדרשים בהוראתם לשם שילוב טכנולוגיה בהוראה. נתאר סביבת למידה ייחודית בתכנית המצטיינים בהוראה במכללה האקדמית בוינגייט כדוגמה ליישום של הוראה משולבת טכנולוגיה. נתבסס על מודל קיים לפיתוח סגל ההוראה במוסדות להשכלה גבוהה ונציע כמה צעדים מעשיים שעשויים לקדם שינוי בכיוון זה.



שמחה אבוגוס



רוני לידור

## החשיבות של שילוב טכנולוגיות בהוראה באקדמיה

אחת המשימות החשובות של מרצים היא להכשיר את הסטודנטים להפעיל שיקול דעת בשימוש ובשילוב של טכנולוגיה בכל תחום מקצועי שבו יעסקו בעתיד. דרך יעילה לכך היא לחשוף אותם כבר בתקופת לימודיהם לאמצעים הטכנולוגיים ולשימוש שניתן לעשות בהם, ולהקנות להם מיומנות בהפעלת האמצעים האלה. לשילוב של טכנולוגיות בהוראה יש חשיבות גם בפוטנציאל שהן נושאות לשיפור של חוויית ההוראה במסגרת האקדמית וכן בפוטנציאל לשיפור כמותי ואיכותי בלמידה. הביטוי לכך יכול להיות עלייה ברמת העניין בסטודנטים מגלים בקורס ובמידת שביעות הרצון וההנאה שלהם מהלמידה, עלייה ברמת ההבנה והזכירה של החומר, העלאת רמת החשיבה של הלומדים, ניצול יעיל יותר של זמן מרצה-סטודנט, וכמובן השבחת הישגיהם של הסטודנטים בקורס. מאמר זה דן בתנאים שצריכים להתקיים כדי להצליח בשילוב של טכנולוגיות בנות-זמננו בהוראה. נדון בשאלה מה צריך לעשות - יותר

מכפי שאנו עושים כיום - כדי שחברי הסגל יהיו מעוניינים לשנות את שיטות ההוראה שלהם ולשלב במסגרת השינוי טכנולוגיות של שיתוף, ממשקים ומערכות מקוונות לניהול ההוראה והלמידה. הנחת המוצא שלנו היא שמוסדות אקדמיים במאה ה-21 צריכים לשאוף להכשרה של בוגר שהוא לומד עצמאי בסביבה מבוססת טכנולוגיה, ושהוראה המיישמת היטב שימוש באמצעים טכנולוגיים, תתרום להשגת מטרה זו. להלן נתאר סביבת למידה ייחודית בתכנית המצטיינים בהוראה במכללה האקדמית בוינגייט - תכנית ראש גדול בהוראה (רג"ב) - כדוגמה להטמעת שינוי בהוראה המשלבת טכנולוגיה. תכנית רג"ב היא ייחודית מבחינת השימוש במרחב הדיגיטלי באקדמיה, ונשאלת השאלה "מה צריך לעשות כדי ששיטות ההוראה המודגמות בתכנית רג"ב תהיינה נחלת הכלל ולא היוצא מן הכלל בקורסים שאנחנו מלמדים". אנו נטען כי בנוסף לשינוי הנדרש להוראה משלבת טכנולוגיה, נדרש שינוי גם בתפישות ובאמצעים ברמת הפרט (המורה/התלמיד) וברמה המערכתית (של המוסד ובין מוסדות עמיתים).

a ד"ר שמחה אבוגוס, ראשת המרכז לקידום ההוראה, [avugos@gmail.com](mailto:avugos@gmail.com)

b פרופ' רוני לידור, נשיא, [lidor@wincol.ac.il](mailto:lidor@wincol.ac.il)

מתקדמים); והסטודנטים מעבירים את הידע מהכיתה במכללה לשטח, קרי לבתי הספר, מכיוון שדור הסטודנטים של היום הוא דור המחר של המורים שילמדו בבתי הספר. לסיכום, התכנית מהווה סביבה אופטימלית למרצה ולסטודנט ומדגימה כיצד להביא את חברי הסגל לשלב טכנולוגיה בהוראתם בצורה מושכלת ומצליחה.

## גורמים המפריעים לשילוב של טכנולוגיות בהוראה

עבור רבים מחברי הסגל האקדמי הטמעה של עבודה במרחב הדיגיטלי היא חידוש שדורש שינוי מהותי בהוראה - בין השאר מעבר משיטת ההרצאה לשיטות שמשותפות יותר את התלמידים. באופן טבעי, אנשים נמנעים משינויים ומעדיפים לדבוק במצב הקיים. הפרה של הסטטוס-קוו דורשת במקרים רבים השקעה של מאמץ ומשאבים (חומריים ולא-חומריים), והיא כרוכה בסיכון ואי-ודאות באשר להשלכות של השינוי. לפיכך אין פלא שרבים מבין חברי הסגל האקדמי מתנגדים לבצע שינוי בהוראתם או שאינם מעוניינים להשקיע זמן ומאמץ בביצוע השינויים הללו. דבר זה נכון במיוחד במוסדות אקדמיים מבוססי מחקר, שבהם חבר הסגל נמדד בעיקר על פי תפוקות המחקר שלו, והשקעת זמן בשינוי ההוראה עשויה להיות על חשבון זמן המחקר והזמן המוקדש לכתיבת מאמרים. אנשי סגל המעוניינים להכניס שינויים בהוראתם עלולים גם הם להיתקל בחסמים מכמה מקורות. מקבלי החלטות במוסדות אקדמיים עלולים לטרפד יוזמות לשינויים כאלה מסיבות בירוקרטיות, הסטודנטים עלולים להעדיף את ההוראה במתכונת המסורתית של הרצאה שבה הם שותפים פסיביים למדי<sup>2</sup>, והמרצים עצמם עלולים לחשוש שאם השינוי אינו אהוד, הם ידורגו נמוך בסקרי ההוראה. עקב חסמים כגון אלה, אין פלא שמרצים משלבים טכנולוגיות בקורסים שלהם רק במידה מוגבלת, ובעיקר נמנעים מלשלב טכנולוגיות חדשניות<sup>3</sup>. נוסף לכל אלו, גם כאשר מרצים אחדים בכל זאת משלבים טכנולוגיות מתאימות בהוראה, איננו בטוחים שהם עושים זאת באופן נכון ויעיל<sup>4</sup>, ולכן ויש להכשירם לשילוב מצליח.

## איך להכשיר את אנשי הסגל האקדמי לבצע את השינויים הנדרשים בהוראתם לשם שילוב טכנולוגיה?

השינוי העיקרי והמהותי ביותר בהוראה בשילוב טכנולוגיה הוא המעבר משיטת הוראה ממוקדת מורה לשיטת הוראה ממוקדת תלמיד. הוראה ממוקדת מורה משקפת סגנון הוראה שבו ההוראה, על כל הקשור בה, מתוכננת ומבוצעת על ידי המורה. המורים הם השולטים, המנהיגים, היוצרים ומקבלי החלטות, ואילו התלמידים הם המופעלים ההולכים בתלם, "המשתמשים"<sup>5</sup>. השיטות הנהוגות בהוראה ממוקדת מורה באקדמיה הן הוראה פרונטלית, בעיקר הרצאה - שבה המורה מגדיר את מטרות הלמידה ומעצב את התהליכים ואת דרכי הפעולה. לעומת זאת, מטרותיה של הוראה ממוקדת תלמיד הן להתאים את ההוראה לתלמיד, לאפשר ללומד לקחת אחריות על למידתו, לגרום לתלמיד לנצל את מלוא הפוטנציאל של כישוריו ולהפוך לאדם מכוון למטרה, אחראי ואוטונומי<sup>6</sup>. בקטגוריה זו

## תכנית רג"ב: הטמעת שינוי לשם שילוב טכנולוגיה בהוראה

תכנית רג"ב מכשירה סטודנטים להוראת חינוך גופני וחינוך בבתי ספר יסודיים ותיכונים. התכנית מיועדת לקבוצה של כ-15 סטודנטים בלבד (פחות מ-2% מכלל הסטודנטים הלומדים במכללה), אשר נבחרים לתכנית לאחר שעמדו במבחנים קפדניים. למימוש תכנית הלימודים הקימה המכללה מעבדה המשמשת בעיקר את הסטודנטים הלומדים בתכנית. המעבדה מאובזרת באמצעים טכנולוגיים מתקדמים, כגון: מחשבים נישאים, מערכת המאפשרת להציג כמה מצגות בו-זמנית על מסך גדול, אפשרויות חיבור לטלפונים ניידים ותוכנות מחשב המנתחות תנועה. המעבדה מהווה גם מסגרת המקיימת למידה פעילה ומאפשרת לסטודנטים להתכנס כמה פעמים בשבוע, לבדם או עם מרצים המלמדים בתכנית, כדי לדון בסוגיות "על סדר היום" שעולות במהלך הקורסים שהם לומדים בתכנית או במהלך התנסותם המעשית בבתי הספר. במעבדה הסטודנטים מכירים את ההיבטים הטכניים של הטכנולוגיה העומדת לרשותם, בהקשרים שונים של תכנית הלימודים ושל ההתנסות המעשית. זאת ועוד, הסטודנטים לומדים כיצד להשתמש בטכנולוגיה בתבונה ולהפיק ממנה תועלת בלמידת החומר העיוני בתכנית הלימודים וביישום של החומר הנלמד בשטח. בנוסף לפעילות במעבדה, הסטודנטים המשתתפים בתכנית יוצאים לשטח עם טלפונים חכמים, המצוידים באפליקציות שיכולות לעזור להם לנהל את השיעורים בבתי הספר בהיבט התיאורטי, לאחסן מידע, לספק משובים לתלמידים שלהם ועוד. שיטות ההוראה המיושמות בשיעורים של תכנית רג"ב הן הוראה בקבוצות קטנות והוראה מבוססת דיאלוג עם הסטודנטים תוך ניצול סביבות עתירות טכנולוגיה.

באמצעים אלו התכנית מספקת סביבה יעילה להעברת מידע בין הסטודנטים לבין עצמם ובין המרצה לסטודנטים. התכנית מאפשרת גם יצירה משותפת של תכנים חדשים על ידי הלומדים. לדוגמה, הסטודנטים משתלבים בקורסים בפורום בין-מכללתי, למשל בקורס שנקרא "לומדים לשחק" ובו מפתחים בשיתוף עם סטודנטים ממכללות אחרות משחקים באמצעות טכנולוגיה. בד בבד, מושקע מאמץ משמעותי בתהליכי ההכשרה והפיתוח המקצועי של סגל המרצים והמדריכים הפדגוגיים המלמדים בתכנית, בכל הקשור לנושא של שילוב טכנולוגיות בהוראה. המורים המלמדים בתכנית מוכוונים להשתתף בהשתלמויות ובסדנאות החושפות אותם לשימוש מושכל של טכנולוגיות בחינוך וליצירת חיבור יעיל בין טכנולוגיה ופדגוגיה. הם מגובים באיש טכנולוגיה/מחשבים שעובד במכללה ומסייע להם בפתרון בעיות העולות בעת יישום הטכנולוגיות בשיעורים ובמפגשים עם הסטודנטים. כמו כן, המורים מקיימים מפגשים מקצועיים עם ראשת בית הספר לחינוך במכללה ועם מרצים נוספים כדי לבחון את היעילות של סביבות הלמידה בתכנית רג"ב.

במהלך הפעלת התכנית נוצר מעגל שמזין את עצמו: דור המרצים המלמד בתכנית רג"ב מקבל העשרה טכנולוגית ומשכלל את שיטות ההוראה שלו (פיתוח סגל המרצים); הוא מעביר זאת בתהליכי ההכשרה לסטודנטים (קידום למידה שיתופית מוכוונת טכנולוגיה של דור ה-Y, זהו הדור במערב שגדל לתוך ההאצה בפיתוחים הטכנולוגיים בתחום המחשבים, האינטרנט והסלולר, והוא בעל נגישות לכלים ולאמצעי תקשורת

המוסדות האקדמיים ואנשי המנהל הבכירים, לרבות נכונות להקצאת משאבים ותמיכה תפעולית הכרוכה בכך. רצוי שהטמעת השינוי תיעשה בשיתוף פעולה בין מוסדות אקדמיים, וזאת הן משיקולים פדגוגיים-אקדמיים והן משיקולים כלכליים. אמנם יש יתרונות בפיתוח ובהוראה של קורסים מקוונים ברמת המוסד הבודד, אך כדי להשיג התקדמות רבה יותר יש לפעול לשיתופי פעולה בין-מוסדיים בפיתוח קורסים מקוונים, לרבות ליווי אקדמי בהפעלת הקורסים. בעיקר יש לייצר פלטפורמה (או להשתמש במסגרות קיימות כאלה ולהרחיבן) לחילופי ידע סביב שילוב טכנולוגיה בתהליכי ההכשרה של הבוגרים, קורסים מתוקשבים/קורסי מוקס, קורסים אחרים מבוססי למידה מרחוק ושיטות הוראה חדשניות מבוססות טכנולוגיה. רצוי להשתמש בטכנולוגיה גם בהיבטים אחרים של תהליך הלמידה ולא רק בהוראה, למשל לערוך מבחנים אלקטרוניים או להשתמש בספריות דיגיטליות. התנסויות במרחב הדיגיטלי צריכות להיות חלק אינטגרלי מתכנית הלימודים של הסטודנט, ויש להשיג זאת בצורה מתוכננת ושיטתית במאמץ משולב בין-מוסדי.

#### ד. בקרה על תוצרי השינוי

הטמעה של שיטות הוראה ודרכי הוראה חדשות דורשת מעקב ובקרה כדי לאמוד את ההשפעה של השינוי ואת מידת יעילותו. בתהליך ההערכה יש לבצע מיופי של המצב טרם השינוי ולהשוותו לאחר מכן עם תוצרי ההוראה/למידה לאחר הכנסתו של השינוי. צריך לעצב מראש מדדים שעשויים לשקף את התוצרים ולהעריך את העלויות הכרוכות בניהול השינוי ובתחזוקתו לאורך זמן. בצד ההיבטים הפדגוגיים והכלכליים שכרוכים בביצוע השינוי, חשוב לתת את הדעת לסוגיות אתיות שנגזרות משילוב של טכנולוגיה בהוראה, כמו הגנה על קניין רוחני ואבטחת המרחב המקוון, אשר בוודאי דורשות גם התייחסות מתאימה.

### העברת מרכז הכובד מהוראה ללמידה

היתרונות הגלומים בשילוב של טכנולוגיות בהוראה באקדמיה הם רבים. סביבת הוראה-למידה שעושה שימוש מושכל בטכנולוגיה עשויה לקדם הוראה ממוקדת תלמיד: אימוץ טכנולוגיות המידע להגברת הלמידה, פיתוח כישורי לומד עצמאי, פיתוח מיומנויות לעבודת צוות ועידוד חשיבה ביקורתית אצל הסטודנט. מקומם של המורים בהנעת תהליכים כאלה הוא חשוב ומשמעותי ביותר. הדחף לשלב טכנולוגיה בהוראה יגיע כפי הנראה מהצרכים בשטח, הן של המרצה והן של הלומד, אולם המעבר לעבודה במרחב הדיגיטלי חייב יהיה להתבצע בתמיכה של הנהלת המוסדות האקדמיים וסגל הניהול הבכיר שלהם. לסיכום, עבודה בסביבה עתירת טכנולוגיה מחייבת שינוי רדיקלי של תפישות ושל אמצעים. לשם כך יש להבטיח את קיום התנאים החיוניים לקידום הוראה משולבת טכנולוגיה כפי שהצגנו במאמר זה: יצירת מודעות בקרב חברי הסגל לצורך בשינוי, תמיכה של מקבלי ההחלטות ואנשי המנהל במוסדות האקדמיים עצמם בקידום חידושים בהוראה, מתן תמריצים שיעודדו מרצים לבצע שינוי בשיטות ההוראה שלהם, יצירת הזדמנויות כדוגמת תכנית רג"ב להרחבת הידע והתנסות של מרצים בהוראה בסביבה מתוקשבת, הקמת מנגנון פדגוגי לפיתוח קורסים מקוונים וליווי

נכללות, למשל, ההוראה הדיאלוגית, למידה יחידנית, למידה שיתופית ולמידת חקר - שבהן מתקיים דיאלוג עם התלמידים ובין התלמידים. הוראה ברצף שבין הוראה ממוקדת מורה להוראה ממוקדת תלמיד משלבת שיטות הוראה כגון דיון, למידה בקבוצות קטנות וקהילות למידה.

מעבר בין שתי גישות שונות כל כך להוראה הוא קשה לאנשי הסגל, גם ללא הצורך ללמוד להשתמש בטכנולוגיות חדשות. השאלה היא כיצד אפשר לקדם את המעבר?

כדי להשיב על שאלה זו אנו מציעים להתבסס על המודל שהציע וואגר<sup>7</sup> לפיתוח סגל ההוראה במוסדות להשכלה גבוהה. המודל מציע למקבלי ההחלטות באקדמיה ולאלו האמונים על השבחת ההוראה במוסדותיהם, להתייחס לארבעה פרמטרים לקידום הטמעת שינויים בהוראה של חברי הסגל: א. קידום המוטיבציה לביצוע שינוי; ב. יצירת הזדמנות לשינוי; ג. הקצאת משאבים ותגמול הולם למבצעי השינוי; ד. בקרה על תוצרי השינוי. להלן דיון בכל אחד מהפרמטרים האלה.

#### א. קידום המוטיבציה לביצוע שינוי

צעד ראשון לקידום המוטיבציה הוא יצירת מודעות לצורך בשינוי. כאשר חברי הסגל יהיו מודעים לכך שהמצב הקיים אינו משיביע רצון, תעלה המודעות לצורך בשינוי. ניתן לעשות זאת באמצעות דיונים החושפים את חוסר שביעות הרצון של חברי הסגל מהמצב הקיים. עדויות לכך יכולות להיות למשל תחושת קושי מתמשכת של מרצים בניהול כיתה, חוסר נחת ממידת המעורבות של הסטודנטים בשיעורים או הבעת חוסר שביעות רצון מצד הסטודנטים משיטות ההוראה הקיימות הממוקדות במורה.

צעד שני הוא יצירת ההכרה בחשיבות השינוי ובתועלת העשויה לצמוח מכך. חברי סגל יסכימו לשנות את הוראתם רק כאשר הם יאמינו כי השינוי חשוב ובעל ערך, ושיהיה לכך ביטוי מעשי בתמיכה שהם מקבלים במוסדותיהם (לאו דווקא במישור הכספי). לפיכך הנהלת המוסדות האקדמיים צריכה לשדר מסר ברור לחברי הסגל על החשיבות שהיא רואה בהטמעת שינויים בהוראה, על כל המשתמע מכך. קברניטי האוניברסיטאות צריכים להיות אחראים לכך שמרצים ירצו להיות מרצים טובים יותר ולהעביר להם את המסר כי השינוי יועיל גם להם.

#### ב. יצירת הזדמנות לשינוי

להלן הצעה לצעדים אחדים שיכולים לקדם אווירה שתוביל לשינוי ושתאפשר את השינוי. כדי לעודד את המרצים לשנות את שיטת ההוראה, ניתן להציע להם תמריצים להשתתפות בסדנאות להיכרות עם סביבת עבודה חדשה. כמו כן יש לוודא שהאמצעים הטכנולוגיים, לרבות הליווי הטכני הקשור בהם, יהיו זמינים לחברי הסגל. זאת במקרים שבהם יתעורר צורך בהדרכה אינטראקטיבית למשתמש כיצד להשתמש בטכנולוגיות עצמן או אם תידרש לשם כך טכנולוגיה מתאימה אחרת (ולשם כך נכון יהיה לפתח או לרכוש את הטכנולוגיה המתאימה). מה הטעם להציע את מיטב העזרים הטכנולוגיים אם כיתות הלימוד אינן מצוידות בהם ואם חברי הסגל אינם מסוגלים לרכוש אותם או להפעיל אותם ביעילות?

#### ג. הקצאת משאבים ותגמול הולם למבצעי השינוי

הנכונות לבצע שינוי חייבת להיות מעוגנת בסדר היום של ראשי

4. Avidov-Unger, O., & Eshet-Alkalai, Y. (2011). Teachers in a world of change: Teachers' knowledge and attitudes towards the implementation of innovative technologies in schools. *Interdisciplinary Journal of E-Learning and Learning Objects*, 7(1), 291-303.
5. חטיבה, נ' (2003). תהליכי הוראה בכיתה (מהדורה שנייה). ההוצאה האקדמית לפיתוח סגל הוראה. חולון: רכגולד.
6. חטיבה, נ' (2006). טיפים להוראה טובה באוניברסיטה ובמכללה (מהדורה שנייה). ההוצאה האקדמית לפיתוח סגל הוראה. תל אביב: מנדלי מוכר ספרים ברשת <http://goo.gl/nkuExO>. בפורמט של eBook: <http://goo.gl/44GqAz>
7. Wager, W. (2006). *More: A model for faculty development*. Unpublished report.

אקדמי בהפעלת הקורסים, הקמת תשתית טכנולוגית מתאימה (שטח פיזי, ציוד קצה ותוכן דיגיטלי, ליווי טכני) ובניית מערכת בקרה לניטור של איכות התוצרים הנובעים מהשינוי.

1. Anderson, C. J. (2003). The psychology of doing nothing: Forms of decision avoidance result from reason and emotion. *Psychological Bulletin*, 129(1), 139-167.
2. Hativa, N., & Birenbaum, M. (2000). Who prefers what? Disciplinary differences in students' approaches to teaching and learning styles. *Research in Higher Education*, 41(2), 209-236.
3. Peeraer, J., & Petegem, P. V. (2012). The limits of programmed professional development on integration of information and communication technology in education. *Australian Journal of Educational Technology*, 28(6), 1039-1056.

## איך לשלב בהוראה אמצעים של "מדיה החדשה"

Mike Truong<sup>a</sup>, Azusa Pacific University



השילוב של אמצעי מדיה חדשה בקוריקולום ובמטלות של קורס שמושתת באופן מסורתי על שימוש כמעט מוחלט בטקסט, דורש מרבים מהמרצים מאמצים יוצאי דופן. כיצד מתחילים? באילו כלים להשתמש? כיצד לנהל את מטלות הקורס? האם הסטודנטים ילמדו מה שהם אמורים ללמוד?

אני מציע חמישה עקרונות מנחים כצעדים ראשונים לשילוב של אמצעי מדיה חדשה בהוראה.

1. **התחילו בסוף:** התחילו עם ניסוח של תוצאות הלמידה המצופות ועבדו אחורה. מה תרצו שהסטודנטים ילמדו מהמטלה שאתם מתכננים עבורם? אילו מושגים, כישורים או התנהגויות הם אמורים לרכוש? לדוגמה, אם ברצונכם שהסטודנטים יפתחו אורינט חזותית, אתם יכולים לעצב את המטלה כפרויקט מצולם בתמונות או בסרטון.
2. **אמצו:** במקום לשנות את כל תכנית הלימודים של הקורס, זהו את החלקים שבהם הסטודנטים יכולים להפיק תועלת משימוש במדיה החדשה. האם יש רכיב של ההוראה, תכנית הלימודים או מטלה שיכולים להשתפר משימוש בתמונות, סרטי וידיאו והקלטות? ניתוח של צילומים, רפלקציה על קובץ קולי ומאמרים שמוקלטים בווידיאו הם דוגמאות למטלות המבוססות על המדיה החדשה.
3. **בחרו כלים פשוטים:** מגוון כלי המדיה החדשה הוא רב (ראו למטה לינקים לאלה הפופולריים ביותר). האסטרטגיה הטובה ביותר היא לבחור את אלו שדורשים אמצעים וכישורים טכניים בסיסיים לשם הפעלתם. לדוגמה, Animoto ו-Stupeflix הם כלים ליצירת וידיאו מבוסס רשת שלא דורשים מהמשתמש שום ידע טכנולוגי ולמרות זאת - התוצאות הן נפלאות.
4. **ערכו שינויים באופן קבוע:** כמו בכל גישה להוראה, המפתח לשיפור היא לאסוף משובים, לערוך התאמות ולהפעיל מחדש. דרך פשוטה לכך היא לבקש מהסטודנטים לתת משוב על כלל התהליך של ביצוע המטלה ולהשתמש במשובים הללו כדי לערוך שינויים והתאמות לשיפור המטלה הבאה.
5. **טפחו, אבל אל תשלטו:** הוראה באמצעות המדיה החדשה דורשת מהמרצים לצמצם חלק משליטתם בהליך הלמידה. לסטודנטים ה"דיגיטליים" יש לרוב מומחיות, תחכום וידע רב יותר משל המורים בעיסוק במדיה החדשה. זהו בעצם המפתח לתיעול האנרגיה שלהם ללמידה. לדוגמה, במקום להגביל את הסטודנטים באופן הגישה למטלה (זוהי הפגנת שליטת המרצה בהליך הלמידה), התמקדו בסיוע להשגת מטרות הלמידה של אותה מטלה.

- Centre for Learning and Performance Technologies (2012, October 1). Top 100 Tools for Learning 2012. Retrieved from <http://c4lpt.co.uk/top100tools/> on July 5, 2013.
- Wesch, M. (2009, January 7). From Knowledgable to Knowledge-able: Learning in New Media Environments. *Academic Commons*. Retrieved from <http://www.academiccommons.org/2014/09/09/from-knowledgable-to-knowledge-able-learning-in-new-media-environments/> on July 5, 2013

<sup>a</sup> Mike Truong, Executive Director, Office of Innovative Teaching and Technology, part of the Center for Teaching, Learning, and Assessment, [mtruong@apu.edu](mailto:mtruong@apu.edu)