

האקדמיה הלאומית הישראלית למדעים
יוזמה – מרכז לידע ולמחקר בחינוך

קבוצת עבודה בנושא
קידום מהלכי שותפות בין מחקר לפרקטיקה (RPP)

חומר רקע למפגש שני של קבוצת העבודה :
סוגיות מרכזיות ביצירת שותפויות וחשיבה על פתרונות וכלי פעולה
מרכזת הפעילות ועורכת חומרי הרקע : ד"ר נירית טופול

י"ב-י"ג בתמוז תשפ"ב, 11-12.7.2022

האקדמיה הלאומית הישראלית למדעים נוסדה בשנת 1959. חברים בה כמאה מדענים ומלומדים מן השורה הראשונה של ההשכלה והדעת במדינת ישראל. חוק האקדמיה הלאומית הישראלית למדעים, התשכ"א-1961, קובע כי מטרותיה ומשימותיה העיקריות הן לטפח ולקדם פעילות מדעית, לייצג לממשלה בענייני מחקר ותכנון מדעי בעלי חשיבות לאומית, לקיים התקשרויות עם גופים מקבילים בחוץ לארץ, לייצג את המדע הישראלי בגופים ובאירועים מדעיים בינלאומיים ולהוציא לאור כתבים שיש בהם כדי לקדם את המדע.

היוזמה – מרכז לידע ולמחקר בחינוך מקדמת שימוש שיטתי בידע מחקרי עדכני ומבוקר בתהליכי קבלת החלטות בחינוך. ידע מחקרי נגיש וזמין למקבלי החלטות ולציבור הרחב חיוני לגיבוש מושכל של מדיניות ולתכנון מיטבי של התערבויות – לשיפור הישגי החינוך בישראל.

היוזמה עוסקת בנושאים הנמצאים על סדר יומם של מקבלי החלטות בחינוך באמצעות שלושה ערוצי פעילות מרכזיים, שבהם משתתפים חוקרים, אנשי שדה ומקבלי החלטות:

1. **ועדות מומחים** עוסקות בסוגיות מהותיות המעסיקות את מערכת החינוך דרך קבע. אלו סוגיות אשר מעורבים בהן גורמים רבים הפועלים לעיתים בכיוונים מנוגדים. הוועדה מורכבת מכעשרה חוקרים ממגוון דיסציפלינות ותפקידים, העוסקים בהיבטים שונים של הנושא הנבחן. לאחר כשלושים חודשי עבודה הוועדות מגישות דוח המציג תמונת מצב מורכבת ועדכנית של הנושא, מסקנות והמלצות יישומיות.

2. **קבוצות עבודה** מוקמות לשם גיבוש תוצר קונקרטי הנדרש לקביעת מדיניות או למימושה, למשל מדד, כלי הערכה או יום עיון. קבוצות אלו משלבות אנשי מטה ושטח במשרד החינוך עם חוקרים המתמחים בנושא. בתהליך הנמשך 8-15 חודשים, החוקרים מציגים נקודת מבט תיאורטית וביסוס מחקרי התורמים לפיתוח התוצר המבוקש, ואנשי המטה והשטח מציגים את נקודת המבט היישומית ומציפים את האילוצים הקיימים. מתוך תהליך הלמידה המשותף נבנה תוצר יישומי.

3. **מידע תומך תכנון (מת"ת)** – ערוץ פעילות זה נועד לתת מענה לשאלות ממוקדות בסוגיות אקטואליות של מתווי מדיניות במשרד החינוך. המחקר נערך בידי חוקר מטעם היוזמה ואורך כשלושה חודשים. התהליך מלווה בוועדה אקדמית מייעצת ובמומחה מהתחום. התוצר המתקבל מאפשר למקבלי ההחלטות תכנון מבוסס מחקר וידע.

היוזמה מפרסמת את כלל תוצרי עבודתה ומנגישה אותם לקהלים מגוונים.

תולדות היוזמה: היוזמה החלה את דרכה ב-2003 כמיזם משותף של האקדמיה הלאומית הישראלית למדעים, משרד החינוך ויד הנדיב. בקיץ תשי"ע (2010) הוסיפה הכנסת תיקון לחוק האקדמיה הלאומית הישראלית למדעים, והסדירה את אופן ההתקשרות בין משרדי ממשלה המבקשים ייעוץ – לבין האקדמיה. מאז פועלת היוזמה כיחידה של האקדמיה הלאומית הישראלית למדעים, ומנהלת את פעולות הייעוץ שהאקדמיה נותנת בתחום החינוך לממשלה ולרשויות שונות.

רקע להקמת קבוצת העבודה

העיסוק בקשר שבין המחקר לנעשה בשטח אינו חדש, ועבר גלגולים שונים תחת מסגרות מושגיות ומחקריות שונות, מתחומי ה-*design research*, *implementation science*, *improvement science* ועוד. המחקר התמקד בשיפור התהליכים החינוכיים בשדה, ובפיתוח מנגנונים להעברת ממצאי המחקר לאנשי הפרקטיקה. הדבר נעשה באמצעות תקצירים הסוקרים פרקטיקות אפקטיביות, ניסיונות לייצר מרשמים להוראה אפקטיבית או היועצויות עם חוקרים.

יחד עם זאת, הניסיונות לתרגם את ממצאי המחקר להוראה בכיתות נשאו פירות באופן מוגבל. עם השנים התפתח מערך מורכב יותר של יחסי גומלין והשפעות, מתוך הבנה כי קיים פער בין הידע המחקרי לבין הידע שבו משתמשים המורים בתהליכי ההוראה.¹

בשנים האחרונות רווח המושג שותפות בין מחקר לפרקטיקה (*RPP – Research practice partnership*). שותפויות אלה הן לרוב ארוכות טווח, ממוקדות בבעיות הפרקטיקה ומבוססות על הדדיות.² לא מדובר רק ביעוץ לאנשי השדה, אלא במערכת יחסים הדדית, ששני הצדדים שותפים לה ומפיקים תועלת ממנה.

שותפויות אלה יכולות לסייע להטמיע ידע מדעי ומחקרי בתהליכי קביעת המדיניות ובתהליכים החינוכיים המתרחשים בשדה, לקדם מחקר בנושאים מאתגרים לצוותים החינוכיים בעבודתם היומיומית, ולייצר בסיס ידע ומאגר נתונים אשר יכולים לשמש את כל השותפים. בפועל התפתחו בעולם כמה דגמים מרכזיים לשיתופי פעולה מסוג זה, והם נבדלים זה מזה במטרות, בדרכי העבודה המשותפת ובתוצרים.³ אף על פי כן וחרף ההתפתחויות האמורות והעיסוק בנושא, שותפויות מסוג זה הן עדיין נדירות בארץ.

לבקשת משרד החינוך ויד הנדיב, הקימה היוזמה קבוצת עבודה שמטרתה ללמוד על מהלכי שותפות בין מחקר לפרקטיקה (*RPP*) בישראל ולקדם אותם.⁴ בקבוצת העבודה שותפים אנשי ונשות מחקר, מדיניות ושדה, ולהם נקודות מבט שונות. במסגרת המהלך נקיים שיח רחב בין בעלי העניין בשותפויות מסוג זה, על מנת לאגם את הידע הקיים בתחום בארץ, למפות את האתגרים ביצירת שותפויות במערכת החינוך בישראל, ולהצביע על כיוונים אפשריים להתמודדות עם האתגרים. כל זאת, במטרה לגבש קווים מנחים למדיניות שתתמוך במהלכי שותפות בין מחקר לפרקטיקה.

¹ Hiebert, J., Gallimore, R., & Stigler, J. W. (2002). A knowledge base for the teaching profession: what would it look like and how can we get one? *Educational Researcher*, 31(5), 3-15.

² Coburn C. E., Penuel W. R. (2016). Research–practice partnerships in education: Outcomes, dynamics, and open questions. *Educational Researcher*, 45(1), 48-54.

³ בלכר, נ' (2021). **דוח מת"ת: שותפות בין צוותי אקדמיה, מטה ושדה במחקרי חינוך**. ירושלים: יוזמה – מרכז לידע ולמחקר בחינוך.

⁴ הקבוצה משלימה מהלכים אחרים שיזמה לשכת המדען במשרד החינוך ב-2021, דוגמת קבוצת העבודה בנושא [הטמעת מחקר במדיניות](#) ודוח מת"ת שעסק בסקירת סוגי שותפויות בין מחקר לפרקטיקה בעולם.

חברי קבוצת העבודה (לפי סדר האלף-בית של שם המשפחה):

- פרופ' יעל קלי, אוניברסיטת חיפה, יו"ר קבוצת העבודה;
- פרופ' אודרי אדירקת, אוניברסיטת תל אביב;
- ד"ר עאמר בדארנה, סגן מנהל בית הספר אלבשאאר למדעים בסחינן;
- ד"ר הדר בהרב, המרכז לחקר הפדגוגיה – שותפויות אקדמיה-שדה;
- גב' תמר דוד, מנהלת בית ספר ארגמן, נס ציונה;
- גב' חנה הררי, אגף פיתוח מקצועי, משרד החינוך;
- גב' אריאלה וולה לניאדו, קרן ליאון;
- גב' מירב זרביב, אגף מו"פ, משרד החינוך;
- ד"ר איריס טבק, אוניברסיטת בן-גוריון;
- פרופ' אדם לפסטיין, אוניברסיטת בן-גוריון;
- גב' תרצה מרגולין, קרן רש"י;
- ד"ר דוד נמרוד, מנח"י;
- ד"ר אודט סלע, לשכת המדענית, משרד החינוך;
- מר גל פישר, יד הנדיב;
- פרופ' בוריס קויצ'ו, מכון ויצמן;
- פרופ' תמי קציר, אוניברסיטת חיפה;
- פרופ' מיכל ראזר, מכללת אורנים;

מרכזת הקבוצה: ד"ר נירית טופול, nirit.education@academy.ac.il

תוכנית למפגש הארוך, אולם מאיץ החלקיקים במכון ויצמן, 11-12.7.22

היום הראשון – מיפוי אתגרים ביצירת שותפויות – 11.7.22

מטרת היום הראשון של המפגש היא למפות את הסוגיות הקשורות ביצירת שותפויות מועילות ובנות קיימא בעולם בכלל ובהקשר הישראלי בפרט. בתוך כך נדון במורכבויות ארגוניות ומבניות, וכן באתגרים הנובעים מהפערים בין דרכי העשייה והתפיסות השונות.

התכנסות וכיבוד קל	9: 30-9: 00
פרופ' יעל קלי, יו"ר צוות המומחים פתיחה: משחק היכרות, מטרות המפגש וסיכום המפגש הקודם	10: 00-9: 30
מושב 1 – מיפוי האתגרים מנקודות מבט שונות	12: 30-10: 00
פרופ' אודרי אדי-רקח, אוני' ת"א – תובנות משותפות ברמה המערכתית	10: 15-10: 00
ד"ר דוד נמרוד, מנח"י – מורכבויות בשותפויות, מבט עירוני	10: 30-10: 15
<u>עבודה בקבוצות</u> מומחיות (חלוקה ל-3 קבוצות – מחקר, שדה ומדיניות וקרנות) והתייחסות לשאלות – מהם האתגרים? אלו סוגי מטרות עשויות להוביל לשותפויות מוצלחות?	11: 30-10: 30
הפסקה	11: 45-11: 30
הצגת העבודה בקבוצות בפני המליאה (כל קבוצה 10 דקות)	12: 20-11: 45
ארוחת צוהריים בקפה מדע	13: 50-12: 30
מושב 2 – Doing things better⁵, מנגנונים שעשויים לשפר את השותפויות	16: 30-14: 00
פרופ' ג'וש גלייזר, אוני' ג'ורג' וושינגטון, מנגנונים שעשויים לשפר את השותפויות	14: 15-14: 00
דיון	14: 30-14: 15
<u>עבודה בקבוצות</u> רב-מומחיות (מעורבות) והתייחסות לשאלות – אילו תנאים נדרשים כדי שהשותפות תעבוד? מיהם האנשים שצריכים להיות מעורבים בשותפות? ואילו משאבים צריכים לעמוד לרשותם?	15: 30-14: 30
הפסקה	15: 45-15: 30
הצגת העבודה בקבוצות בפני המליאה	16: 30-15: 45
פרופ' יעל קלי, אוני' חיפה: סיכום היום ומבט ליום השני	17: 00-16: 30

⁵ הכותרות באנגלית לקוחות מתוך הרצאתו של פרופ' ברי פישמן [במפגש הראשון](#) של הקבוצה, 23.5.22.

היום השני – פתרונות וכלי פעולה אפשריים – 12.7.22

מטרת היום השני היא לדון בפתרונות אפשריים ובחינת כלים לצמצום הפער בין אנשי המחקר והפרקטיקה.

התכנסות וכיבוד קל.	10:00-9:30
מושב 3 – Doing better things – דוגמאות מהשדה	12:30-10:00
פרופ' סוזן מק'ני, אוני' טוונטה, RPPs – מאפיינים, ציפיות ובניית תשתית	10:15-10:00
דיון	10:30-10:15
גב' תמר דוד, מנהלת ביי"ס, התייחסות לזירה הישראלית מהזווית הבית ספרית	10:45-10:30
עבודה בקבוצות רב-מומחיות - ניתוח הייחודיות בזירה הישראלית על בסיס התנסויות החברים בשותפויות RPP	11:30-10:45
הפסקה	11:45-11:30
הצגת העבודה בקבוצות בפני המליאה	12:15-11:45
ארוחת צוהריים באולם	13:15-12:15
סיור בבית ויצמן	14:30-13:30
מושב 4 – Grand challenges , עיצוב מדיניות תומכת	17:00-14:45
פרופ' בת שבע אלון, מכון ויצמן – דוגמה ל RPP בהקשר של בניית קהילות מקצועיות – שיחה	15:00-14:45
דיון	15:15-15:00
<u>עבודה בקבוצות על פי בחירה – ניסוח פתרונות וכלי פעולה מסייעים. כל קבוצה תעבוד על נושא שונה:</u> <ul style="list-style-type: none"> • קולות קוראים: ניסוח קריטריונים לקולות קוראים למחקרים בנושא שותפות בין מחקר לפרקטיקה (פירוט התנאים לקיום שותפות משמעותית) • גוף מגשר: ניסוח עקרונות פעולה לגוף מגשר בין מחקר ופרקטיקה • תמריצים ותגמולים (חומריים ורוחניים): כיצד ניתן לתגמל את אנשי ונשות הפרקטיקה והמחקר לשם עידוד השותפות (השתלמות והכשרה מקצועית, הכרה במחקר לקידום מקצועי ועוד) 	16:15-15:15
הפסקה	16:30-16:15
הצגת העבודה בקבוצות בפני המליאה	17:00-16:30
פרופ' יעל קלי, אוני' חיפה – סיכום המפגש ומבט קדימה להמשך פעילות הקבוצה	17:30-17:00

תקצירי קורות חיים של המשתתפים במפגש

פרופ' אודרי אדירקח

חברת סגל בחוג למדיניות ומינהל בחינוך באוניברסיטת תל אביב וסגנית דיקאנית לענייני הוראה וסטודנטים בפקולטה למדעי הרוח.

תחומי המחקר שלה כוללים אי-שוויון חברתי וסוציולוגיה של ההוראה והמינהל החינוכי. עבודתה מתמקדת בחקר פערים חברתיים במערכת החינוך, חקר יחסי הגומלין שבין חינוך והורים ובשיפור בתי ספר בישראל. בעלת תואר שלישי בסוציולוגיה מאוניברסיטת תל אביב, 1997.

שלומי אירים

מפקח על החנ"ג במחוז מרכז, רפרנט יזמות וחדשנות ויועץ אסטרטגי. לפני כן, עבד כמנהל בית ספר לחינוך מיוחד ומרצה במכללת וינגייט. במסגרת תפקידו הוא מוביל קולות קוראים ומעודד יזמות וחדשנות ברחבי המחוז ואחראי על קרוב לאלף מורים לחנ"ג מארבע מאות בתי ספר. במקביל, מרצה על יזמות וחדשנות בפני מנהלי בת ספר, מנהיגות ביניים, מורות וגננות.

ד"ר מאיה בנישו

פסיכולוגית חברתית-ארגונית וחוקרת חינוך במרכז למדע אזרחי בבית הספר, מרכז TCSS של אוניברסיטת חיפה והטכניון. מחקר הדוקטורט של מאיה עסק בשלב ההתהוות של שותפויות אקדמיה-שדה מרובות בעלי עניין (בהשתתפות צוותי חינוך, מדענים וחוקרות חינוך) שפעלו להכנסת מדע אזרחי בשלושה בתי ספר. מעבר לעשייתה האקדמית, מאיה מתמחה בפיתוח והנחייה של תהליכי יזמות חינוכית בבתי ספר ובמערכות חינוך. עבדה בארגון 'מפרש' והייתה שותפה לכתבת הספר "יזמות וחדשנות בחינוך: האומץ לשנות".

בעלת תואר שלישי מאוניברסיטת חיפה.

פרופ' בת שבע אלון

פרופסור במכון ויצמן למדע (אמריטה). פרופ' אלון עמדה בראש המחלקה להוראת המדעים ובראש קבוצת הפיזיקה וקבוצת מדע וטכנולוגיה בחטיבת הביניים במחלקה, ושמשה יועצת אקדמית למרכזי המורים הארציים בתחומים אלו. פרופ' אלון הייתה המנהלת הפדגוגית של תכנית רוטשילד-ויצמן לתואר שני למורים מצטיינים בחטיבה העליונה למדעים ומתמטיקה במכון ויצמן ועמיתת הארגון האמריקאי לקידום המדע (AAAS) תחומי המחקר העיקריים שלה הם למידת פיזיקה והוראתה בכיתות ז'-י"ב והתפתחות מקצועית מתמשכת של מורים ומורי מורים לפיזיקה ולמדעים.

בעלת תואר שלישי בחינוך מדעי מאוניברסיטת ברקלי.

ד"ר עאמר בדארנה

סגן מנהל בית הספר אלבשאאר למדעים בסחינין. לפני כן מילא שורת תפקידים במערכת החינוך: מנחה מועצת תלמידים, רכז מתמטיקה, מחנך כיתה, רכז שכבה, רכז מערכת, רכז בגרות ורכז פדגוגי. נוסף על כך שימש מרצה במכללת סחינין, יועץ אקדמי במכון ויצמן ויועץ אקדמי בברנקו וייס. בשנת 2019 הקים בית ספר וירטואלי בניהול וארגון תלמידי בית ספר אלבשאאר.

מתמחה בקידום איכות ההוראה במוסדות להשכלה הגבוהה, הוראת המתמטיקה ופתרון בעיות מתמטיות, הובלת שינויים חינוכיים, מנהיגות ויזמות, שיטות מחקר, כריית נתונים ולמידת מכונה.

בעל תואר ראשון בכלכלה ומנהל עסקים באוניברסיטת בן גוריון, תואר שני בניהול וארגון מערכות חינוך ממכללת סכנין וכן בוגר קורס הכשרת מנהלי בתי ספר במכללת אורנים. כיום הוא סטודנט לתואר שלישי באוניברסיטת תל אביב.

ד"ר הזר בהרב

מנכ"לית המרכז לחקר הפדגוגיה – שותפויות אקדמיה-שדה. לפני כן עבדה בבית הספר לחינוך באוניברסיטת סטנפורד שבקליפורניה במרכז למחקר יישומי-שיטתני. כחלק מתפקידה ניהלה פרויקטים מחקריים במסגרת שותפויות עם ארגונים חינוכיים וחברתיים לשם שיפור מדיניות, תהליכים, ועשייה עבור ילדים ומתבגרים, וכן ליוותה ארגונים ושותפויות אזוריות בפיתוח מיומנויות חקר ולמידה ארגונית.

בעלת תואר ראשון בחינוך ובפסיכולוגיה, תואר שני בפסיכולוגיה חברתית-ארגונית ודוקטורט בחינוך עם התמחות בשיטות מחקר כמותיות, מאוניברסיטת קליפורניה שבסנטה ברברה (UCSB).

ד"ר שחף גל

מוביל יוזמות חדשניות בתחום החינוך והעסקים מזה 25 שנים. כיום מלווה מתודולוגי ומוביל יוזמות במסגרת אגף מו"פ. ד"ר גל תכנן, פיתח וניהל מוצרים חינוכיים עבור מוסדות חינוך, רשויות, קרנות, ומדיניות חינוך לאומית בארה"ב, קולומביה, ישראל, הודו וצרפת - החל בפדגוגיה, טכנולוגיה, הכשרה, מתודולוגיה ומדיניות. פיתח וחקר קהילות חינוך וסביבות למידה מתוקשבות, יזם ותכנן מוצרים עתירי-מידע וידע לתאגידים, מקומות עבודה וחינוך, כולל הקמה והובלה של שלוש חברות סטארט-אפ בתחומי ניהול ידע והכשרה ולפיתוח כישורים. כמו כן, ניהל במשך 4 שנים את היחידה למחשבים בחינוך במט"ח.

בעל תואר שלישי מבית הספר לחינוך באוניברסיטת הרווארד.

פרופ' ג'ושוע ל. גלזר

פרופסור בבית הספר לחינוך של אוניברסיטת ג'ורג' וושינגטון. עבודת המחקר וההוראה של פרופסור גלזר בוחנת שלל גישות לשיפור בתי ספר בעלי ביצועים נמוכים שנמצאים בסביבות עירוניות עניות מאוד. כמו כן, פרופ' גלזר מכהן כחוקר הראשי במחקר השייך לשותפויות של מחקר ופרקטיקה בשתי ערים מרכזיות. בעבר נהל שני מחקרים רב-שנתיים הנוגעים לתפניות בבתי ספר. המחקר הראשון בוחן מחוז בטנסי שבו הוציאה המדינה בתי ספר בעלי ביצועים נמוכים מידי השלטון המקומי והעבירה אותם לבתי ספר בזיכיון כדי לשפר אותם. המחקר השני בוחן את המאמצים של מחוז בטנסי לתכנן ולנהל את תוכניתו לשיפור בתי ספר בעלי ביצועים נמוכים באמצעות משאבים מחוזיים. כמו כן נוסף על כך הוא עורך שותף לספר הבוחן את מערכת היחסים בין בתי ספר בזיכיון, הפרדה, והישגי תלמידים. לפני שהצטרף לאוניברסיטת ג'ורג' וושינגטון עבד פרופסור גלזר במשך חמש שנים בקרן יד הנדיב בישראל, שם שימש תחילה אחראי תוכניות ואחר כך מנהל של חטיבת החינוך בקרן.

בעל תואר ראשון בהיסטוריה של אירופה מאוניברסיטת ברנדייס, ותואר שלישי מאוניברסיטת מישיגן.

ד"ר רבקה גרוסמן

מנהלת מסלול המעבדות באגף מו"פ, במשרד החינוך: מסלול פיתוח פתרונות חינוכיים עבור מטה משרד החינוך. הפתרונות מבוססים על תפיסה ערכית, ומתפתחים בשילוב של המטה, השדה והאקדמיה. דוגמאות למעבדות: התמדה, פסיכו-פדגוגיה, מחוננים, מיומנויות, אוטונומיה, הוגנות. שימשה כמורה, מנהלת בית ספר יסודי, מנהלת חטי"ב ופנימייה תיכונית לנוער בסיכון.

בעלת תואר שלישי בהיסטוריה של החינוך.

גב' תמר דוד

מנהלת בית ספר ארגמן בנס ציונה. לפני כן שימשה בתפקידים שונים במערכת החינוך, ובהם מנהלת בית הספר השמונה שנתי (א-ח) "בית אור" במועצה האזורית ברנר. בוגרת תוכנית הכשרת מנהלים של מכון אבני ראשה.

בעלת תואר ראשון בחינוך וספרות עברית ותואר שני בניהול מערכות חינוך מאוניברסיטת בן גוריון בנגב

גב' חנה הררי

ממונה התפתחות מקצועית של מבצעים פדגוגיים באגף פיתוח מקצועי במינהל עובדי הוראה במשרד החינוך. במסגרת תפקידה אחראית על הפיתוח המקצועי של המבצעים הפדגוגיים ומורי המורים, מרכזת את תהליכי הפיתוח המקצועי במרכזי הסימולציה, משמשת נציגת הפיתוח המקצועי בלשכת המדענית הראשית ומובילה את נושא סגנונות בתי הספר. לפני כן שימשה מנחה מחוזית בתל אביב ומנהלת מרכז פסג"ה בת ים.

בעלת תואר שני במנהל מערכות חינוך.

פרופ' ענת ירדן

פרופסור במכון ויצמן למדע. פרופ' ירדן היא ראש המחלקה להוראת המדעים וראש קבוצת מדעי החיים במחלקה. כמו כן, היא היועצת האקדמית של המרכז הארצי למורי ביולוגיה ושל המרכז הארצי למורי מדע וטכנולוגיה בחטיבת הביניים. עבודתה המחקרית מתמקדת בדרכים לעיבוד והתאמה של פרקטיקות מדעיות אותנטיות (כגון קריאה וכתובה של טקסטים מדעיים, ניתוח נתוני-עתק) ללמידת והוראת ביולוגיה בבתי הספר ולהתפתחות מקצועית של מורים לביולוגיה.

בעלת תואר שלישי בביולוגיה ממכון ויצמן למדע.

גב' אריאלה וולה לניאדו

מנהלת תחום הידע והדיגיטל בקרן משפחת ליאון – קרן פילנתרופית המקדמת שוויון הזדמנויות באמצעות ביסוס תפקיד מחנכות הכיתה. לפני כן עבדה במוזיאון בית התפוצות, שימשה רכזת פרויקטים בכירה במחלקה הבין-לאומית של המשרד לשיתוף פעולה אזורי, ממונה על תחום ליווי עולים בסוכנות היהודית וניהלה את תחום קליטת העלייה בקרן לידודות. נוסף על אלו ניהלה את תוכנית "מנהל עסקים בחדשנות בבריאות" במרכז הבינתחומי הרצליה, בשיתוף תל השומר.

בעלת תואר ראשון בתקשורת וניהול ותואר שני במנהל עסקים.

גב' מירב זרביב

מנהלת אגף מחקר ופיתוח בבתי ספר ניסויים ויוזמות חינוכיות במשרד החינוך. בעבר ניהלה את התוכנית לפתיחת אזורי רישום ב-35 רשויות ברחבי הארץ, והובילה תהליכי פיתוח של מרחבי חינוך וייחודיות בית ספרית ברשויות המקומיות. כמו כן שימשה בתפקידי הוראה והדרכה במערכת החינוך בכל שכבות הגיל – מבית הספר היסודי ועד החטיבה העליונה. נוסף על אלו כיהנה בכמה תפקידים במכללת חמדת הדרום: מדריכה פדגוגית ומרצה במחלקה להוראת האנגלית, מנהלת במחלקה להערכת איכות אקדמית, במחלקת מחקר ופיתוח ובניסויי PDS.

בהכשרתה מירב היא גם כלכלנית, יועצת ארגונית, מגשרת ומנחת קבוצות.

בעלת תואר בוגר בכלכלה מאוניברסיטת בר אילן, 2000, ותואר מוסמך במנהיגות בית ספרית ממכללת אחווה, 2009.

ד"ר איריס טבק

מרצה בכירה במחלקה לחינוך באוניברסיטת בן גוריון בנגב. כמו כן היא עמיתת האגודה הבינלאומית למדעי הלמידה (ISLS) מאז 2017, וגם שימשה נשיאת האגודה. לפני כן כיהנה כעורכת ראשית (עם ג'וש רדינסקי) של כתב העת Journal of the Learning Sciences.

מחקריה עוסקים בידע מושגי, מיומנויות חשיבה וזהות מקצועית. בעבודתה היא בונה מודלים של ראייה מקצועית (professional vision), ועל בסיסם מפתחת גישות הוראה וטכנולוגיות למידה. במסגרת זו פיתחה ד"ר טבק את גישת המורה כשותף (teacher as partner), ואת המושג פיגומים סינרגטיים (synergistic scaffolding). במטרה להנגיש את המדע היא בוחנת כיצד ניתן לקדם אוריינות נתונים ולהשביח את השימוש במידע מקוון. מחקרים אלה מתקיימים במסגרת מתודולוגית רחבה של מחקר עיצוב (design-based research), מחקרי שדה ומחקרי מעבדה.

בעלת תואר שלישי במדעי הלמידה מאוניברסיטת נורת'וסטרן (ארצות הברית), 1999.

פרופ' אדם לפסטיין

פרופסור במחלקה לחינוך באוניברסיטת בן גוריון בנגב ויו"ר [המרכז לחקר הפדגוגיה - שותפויות אקדמיה-שדה](#). לפני כן שימש מורה ומנחה מורים במכון ברנקרווייס לטיפוח החשיבה.

מחקריו מתמקדים בפדגוגיה, שיח ויחסי גומלין בכיתות לימוד, הוראה דיאלוגית, למידה של מורים ותהליכי שינוי חינוכי. כמו כן עוסק בממשקים שבין מחקר ועשייה פרופסיונאלית, וכיצד לערוך מחקרים משמעותיים וקפדניים מבחינה מדעית שגם תורמים לאנשי חינוך מבחינה מעשית.

בעל תואר שלישי בחינוך מקינג' קולג' לונדון, 2005.

ד"ר דוד נמרוד

מפקח על החינוך העליסודי הממלכתי בירושלים. לפני כן שימש מנהל קריית חינוך בראשון לציון, מרצה מן החוץ באוניברסיטה העברית ומכון שכטר בתחומים היסטוריה ויהדות בת זמננו ומורה בגימנסיה העברית.

בוגר מכון מנדל למנהיגות, בוגר תוכנית ייעוץ ארגוני ובעל תואר שלישי ביהדות זמננו מהאוניברסיטה העברית. עבודת המחקר שלו עסקה בילדי ארצות האסלאם במוסדות עלית הנוער.

ד"ר אודט סלע

המדענית הראשית בלשכת המדען הראשי במשרד החינוך. במסגרת תפקיד זה היא אמונה על גיבוש האסטרטגיה של לשכת המדען הראשי והוצאתה אל הפועל. נוסף על כך היא משמשת יועצת מדעית למנכ"לית ולמשרד; אחראית על ייזום, בקרה ותפעול הפעילות המחקרית המלווה את פעילות המשרד; וכן אחראית על הנגשה של הידע המחקרי ולשילובו בתוך תהליכים אסטרטגיים במשרד.

לפני כן כיהנה בלשכת המדען הראשי כמנהלת תחום ייעוץ מדעי והייתה אמונה על יצירת פלטפורמות שונות, ארוכות טווח וקצרות טווח, לקיום דיאלוג בין חוקרים לקובעי מדיניות. במסגרת זו יזמה מחקרים במימון הלשכה ואירועי שיח אקדמיה-משרד החינוך בנושאים העומדים על סדר יומם של אנשי המקצוע וחיברה בין מומחים מהאקדמיה לאנשי המקצוע במשרד לשם ייעוץ מדעי.

לפני עבודתה בלשכת המדען ניהלה אודט את תחום הערכה ביחידת הבוגרים של קרן מנדל ושימשה יועצת לבוגרי מנדל בהבניה ובהטמעה של תהליכי הערכה בארגוניהם.

בעלת תואר ראשון בלימודי מזרח אסיה ובחינוך ותואר שני בחינוך מיוחד – שניהם מהאוניברסיטה העברית. כמו כן בעלת תואר שלישי בעבודה סוציאלית מאוניברסיטת תל אביב. עבודת המחקר שלה עסקה בהערכת שרידותן של תוכניות במגזר השלישי.

פרופ' בוריס קויצ'ו

פרופסור חבר במחלקה להוראת המדעים במכון ויצמן למדע וראש קבוצת המתמטיקה של המחלקה. נוסף על כך הוא יזם ומוביל פרויקט מש"ל – מורים שותפים למחקר. לפרויקט ארבעה יעדים עיקריים: (א) יצירת מאגר מתפתח של משאבי מחקר חינוכי המותאמים לצורכיהם של המורים; (ב) הכשרה מקצועית של מורים באמצעות השתתפות פעילה במחקר חינוכי; (ג) יצירת קהילת מורים וחוקרים העוסקת בטיפוח ובהטמעה של גישות פדגוגיות מבוססות מחקר; (ד) עריכת מחקרים חינוכיים רחבי היקף בהובלה משותפת של חוקרים ומורים. נוסף על פרויקט מש"ל, פרופ' קויצ'ו משתתף בכמה פרויקטים בינלאומיים בנושא יישום ויישומיות של מחקר חינוכי במעשה חינוכי. מחקריו עוסקים במודלים לשיתוף פעולה בין מורים לחוקרים, כדי למצוא דרכים יעילות לשילוב פעילות של חיבור ופתרון בעיות מתמטיות מאתגרות בהוראה.

פרופ' יעל קלי

פרופסור מן המניין בפקולטה לחינוך באוניברסיטת חיפה. נוסף על כך היא ראש מרכזי המצוינות המחקרית LINKS I-CORE בנושא חינוך וחברת המידע החדשה, וראש המרכז לקידום מדע אזרחי בבית הספר TCSS. לפני כן שימשה עורכת משנה בכתב העת Instructional Science, חוקרת אורחת ב Centre for Research on Computer Supported Learning & Cognition CoCo באוניברסיטה של סידי באוסטרליה, ובבית הספר לחינוך והמכון למדעים קוגניטיביים של אוניברסיטת קולורדו, בולדר. נוסף על כך היא עמדה בראש צוות המחקר והפיתוח של המאגר לעקרונות עיצוב פדגוגיים לסביבות למידה ממוחשבות (DPD).

פרופ' תמי קציר

פרופסור מן המניין בפקולטה לחינוך באוניברסיטת חיפה וראשת מרכז אדמונד י. ספרא לחקר המוח בלקויות למידה. לפני כן שימשה מרצה בבית ספר לחינוך באוניברסיטת הארוורד ומרצה אורחת בבית הספר לרפואה באוניברסיטת UCLA בקליפורניה.

מחקריה עוסקים בהבנת הנקרא, קוגניציה ורגש, תהליכים מטא־קוגניטיביים בקריאה, תהליכי תגובה להתערבות, תצוגה ויזואלית וקריאה. קציר משלבת במחקריה מדע בסיסי והטמעה של התערבות בשדה החינוכי הרחב.

נעמי רייבשטיין

מורה לביולוגיה ומדריכה ארצית בתחום הביוחקר. מלמדת ביולוגיה בתיכון האקדמיה למוסיקה ולמחול. בנוסף חלק מצוות הפיתוח של פטל במכון ויצמן.

בעלת תואר שני בביולוגיה.

חנה שמילוביץ'

מורה למדעים בחטיבת הביניים מזה 35 שנים. בוגרת קורס מורים מובילים למדעים. מדריכת מורי מורים מעל 14 שנים ובתפקיד ממונה על הוראת המדעים בחטיבת הביניים מחוז חיפה.

בעלת תואר ראשון בהוראת המדעים ותואר שני בהנחיית מורים.

מרצה אורחת – פרופ' סוזן מק'ני

פרופ' לתהליכי התמקצעות של מורים, שיפור בית ספרי וחינוך טכנולוגי. ראש היחידה להתפתחות מקצועית של מורים וראש המחלקה ללמידה, ניתוח מידע וטכנולוגיה באוניברסיטת טוונטה (Twente) בהולנד. המחקר שלה מתמקד בהבנה ותמיכה בדיאלוג שבין פיתוח תכניות לימודים והתמקצעות מורים ולרוב מדגיש את התפקיד התומך של הטכנולוגיה בתהליך הזה. בתוך כך, היא חוקרת ממשקים סינרגטיים בין מחקר ופרקטיקה מהזווית של מחקר עיצוב יישום (DBIR), ועוסקת רבות בקידום סוג זה של מחקר. יחד עם טום ריבס כתבה את הספר "[ביצוע מחקר עיצוב חינוכי](#)".

צוות היוזמה

ד"ר נירית טופול

מרכזת אקדמית של קבוצת העבודה לשותפות בין מחקר לפרקטיקה (RPP). כמו כן, מלווה את סיום ועדת המומחים לנושא חינוך לערכים – קווים מנחים למדידה והערכה שפועלת ביוזמה מאז מיוני 2019 ושימשה כרכזת אקדמית שלה. במסגרת עבודתה ביוזמה, הובילה את סדרת "קול קורא לנדוד" אשר הפגישה בין אנשי מחקר, מדיניות ומעשה ללמידה ולשיח משותף. קודם לכן לימדה במכללה האקדמית הדסה בחוג לפוליטיקה ותקשורת למן הקמתו, שימשה יועצת הוועדה הפרלמנטרית למאבק בסחר בנשים, ריכזה את המחקר בעמותת "תחבורה היום ומחר" ושימשה עורכת משנה בכרך "העברית: שפה, תרבות וחינוך" של כתבי ז'בוטינסקי.

בעלת תואר ראשון (2003) ושני (2005) במדע המדינה מהאוניברסיטה העברית, ותואר שלישי במדע המדינה מאוניברסיטת בר אילן (2009).

רננה פרזנצ'בסקי אמיר

מנהלת היוזמה. קודם לכן שימשה מרכזת אקדמית של הוועדה לניהול מיטבי של הפיתוח המקצועי וההדרכה במערכת החינוך. בעבר עבדה כמשפטנית בכמה תפקידים במשרד המשפטים, בין היתר כעוזרת ליועץ המשפטי לממשלה בתחומי המשפט המנהלי והאזרחי וכפרקליטה בפרקליטות מחוז ירושלים.

בעלת תואר ראשון במשפטים ובפסיכולוגיה (2005) ותואר שני במשפט ציבורי ובין-לאומי (2009) – שניהם מהאוניברסיטה העברית בירושלים. כמו כן בעלת תואר שני במדיניות ציבורית מאוניברסיטת רטגרס בארצות הברית (2016).

גופים מוסדות וקרנות המקדמים קשרי מחקר - פרקטיקה בעולם – טיוטה ראשונה

יוזמה – מרכז לידע ולמחקר בחינוך

ד"ר עדו ליטמנוביץ'

1. ארגון ראשון: קרן וויליאם פ. גרנט

1.1 מהי המטרה המוצהרת של הארגון? מדוע הוקם או פותח?

קרן אמריקאית ותיקה שנוסדה בשנת 1938. ייעודה המרכזי הוא לתרגם ידע מחקרי לצורכי היומיום והוא עושה זאת באמצעות עידוד מחקר והפצת תוצאותיו. הארגון משנה מעת לעת את הנושאים העומדים על סדר יומו. משנת 2009 שני יעדיו המרכזיים הם: (1) צמצום פערים בהישגיהם של צעירים ו-; (2) בחינת האופן בו גורמי מתוויו מדיניות וגורמים הפועלים בשטח משיגים מידע מחקרי, מפרשים אותו ומשתמשים בו.

1.1.2. תיאור הארגון: פירוט לגבי אופי הארגון וסוגי הפרויקטים המתקיימים בו. האם הארגון מתווך בין השותפים או שייך לצד מסוים של השותפות (מחקר או מדיניות)? מי קהל היעד? מהו מודל המימון המאפשר קיימות לאורך זמן? האם הארגון משתף מעבר לאנשי השדה והחוקרים גם גופים נוספים כמו המגזר השלישי? מהן הטכניקות או המתודולוגיות לקידום השותפות ולתיאום בין השותפים השונים בו?

הקרן תומכת, באמצעות מענקים, במחקרים שנועדו לזהות אסטרטגיות שימוש בתוצאות מחקרים, לסיוע לצעירים (בגיל 5-25); במחקרים שנועדו לעצב אסטרטגיות כאלו; ובמחקרי הערכה הבוחנים את יעילותם של אסטרטגיות כאלו. כלומר, הקרן מעודדת ניצול של הפוטנציאל היישומי הגלום במחקרים קיימים, בידי גורמים מתוויו מדיניות; עיצוב מחקרים עתידיים באופן שיקל על גורמים מתוויו מדיניות לערוך בהם שימוש מיטיב; ובבחינה באילו תנאים השימוש של גורמים מתוויו מדיניות במחקר אכן מיטיב עם צעירים.

הקרן מציבה, בתור תנאי מקדים להגשת הצעת מחקר, הקשר ארגוני קונקרטי בו מבקשים הפונים לקדם את השימוש בתוצאות מחקרים. תנאי נוסף, הוא שמערך המחקר המוצע צריך להיות ניסויי ולהתבסס על תצפיות שבוחנות אם קיים שימוש בתובנות המופקות במחקרים ואם כן – מהו אותו שימוש. כלומר, קרן לא מעודדת מחקרים המסתפקים בדיווח עצמי של גורמים מקבלי החלטות או של הגורמים הפועלים בשטח. מכל אלו עולה, שעל אף שהארגון הוא ארגון מממן מטבעו, ועל אף שנטען באתר הארגון שהוא אינו מגיע עם תפיסת עולם

⁶ עדו ליטמנוביץ' מלמד במכון מופ"ת משנת 2020. הוא משתף פעולה כפרילנסר עם לשכת המדענית הראשית במשרד החינוך, עם המועצה לקידום נשים במדע ובטכנולוגיה במשרד החדשנות, המדע והטכנולוגיה, ועם ארגוני חברה שלישית. לפני כן עבד בתור חוקר ביוזמה, ובתור מנהל תוכניות, עורך משנה של כתב העת JLS, וכן בתור עורך מדעי במכון ון ליר בירושלים. לעדו תואר שלישי בפילוסופיה, תואר שני באנתרופולוגיה ותואר ראשון בפילוסופיה ויחב"ל, כולם מהאוניברסיטה העברית; נוסף על כך, יש לו תואר שני בתיאוריה ומדיניות של אומנות מבצלאל - אקדמיה לאומנות ועיצוב.

מוצקה אלא עם שאלות, אפשר לראות בו ארגון המשתתף במחקר. זאת משום שהוא מנחה באופן מובהק, ועל סמך אמות מידה ברורות ולא גמישות, את סוג המחקר הרפלקטיבי שהוא מעוניין בו.

טעם נוסף לראות בארגון הזה, גם ארגון חוקר (או לפחות מתווה מחקר) ולא רק ארגון המממן מחקר, הוא שהקרן מתמרצת את המחקר הרפלקטיבי שהיא מעוניינת בו בסכומים נדיבים מאוד: הצעות המחקר העוסקות בתחומים אלו נבחרות בהליך תחרותי וזכות למענקים שנעים בין 25 עד 50 אלף דולר לפרויקט מקומי ל-100 אלף עד מיליון דולר לפרויקט רחב הקף. הדבר נעשה במכוון, כדי לרתום את טובי החוקרות והחוקרים בכל תחומי הדעת שרלוונטיים לסוג המחקר, וכך לעצב את סדר היום המחקרי שלהם ואת סדר היום של שדה המחקר.

נוסף על כך, הארגון חבר לאחרונה לקרן המדע הלאומית (NSF), באמצעות קול קורא למענקי מחקר לעידוד השימוש היעיל במחקר. מבחינה זו, אפשר לקבוע, שהקרן נמצאת בבירור בצד המחקר של השותפות.

מצד שני, הקרן איננה מתייחסת למכון מחקר מסוים או לתחום דעת מסוים. אדרבה, הקרן רואה בעצמה ארגון המתווך מידע בין הגורמים מתווי המדיניות לבין חוקרות וחוקרים. קהל היעד של הקרן מורכב הן מחוקרות ומחוקרים, שיש להם עניין ביישום מחקריהם לתועלת הציבור, הן מגורמים מתווי המדיניות שיש להם עניין להשתמש במחקר באופן יישומי. אולם התיווך שהקרן שואפת אליו הוא תיווך פסיבי. היא אינה מחברת בין שחקנים אלא מתמרץ חוקרות וחוקרים וכן מוסדות להשכלה גבוהה, לתור אחר גורמים מתווי מדיניות. מבחינה זו מהווה המענק שמציעה הקרן סוג של כרטיס כניסה לחוקרות וחוקרים לשטח – לבתי ספר – וכן לגורמים מתווי המדיניות כגון מטות של מחוזות חינוך.

כיוון שמדובר בקרן בעלת משאבים רבים, מודל המימון מתבסס על הכנסות הקרן.

בנוסף, הקרן תומכת בפרויקטים של RPP בין מוסדות מחקר לשטח, באמצעות [מענק תלת-שנתי](#) וכן [מציעה מענקים לתניכה](#) (mentorship) של עד לחמש שנים ב-RPP.

1.3 באיזה אופן מחבר הארגון בין השותפים בתהליך וכיצד הוא יוצר המשכיות וצמיחה?

כאמור הקרן מצפה שלפחות חלק מעבודת הציבור תתבצע באופן על ידי החוקרים, הגורמים מתווי המחקר והשטח בעצמם, תוך שימוש במוניטין שיצא לקרן בתור גושפנקא לשיתוף פעולה. עם זאת, הקרן גם מייצרת הזדמנויות למפגשים בין השחקנים וכן הזדמנויות להמשכיות וצמיחה: הקרן מתחזקת [אתר ייעודי](#) המתאר כיצד ניתן לחבר בין השותפות והשותפים השונים ב-RPP. היא גם מארגנת ובינרים על תוצאות מחקרים ומפרסמת אותם. באתר הקרן גם יש דוגמא לפרוסם היכרות בין שותפות ושותפים אפשריים ל-RPP. בנוסף לכך, הקרן מפרסם דוחות העוסקים ב-RPP וכן עלונים (digest) שעוסקים בין השאר ב-RPP. ולבסוף, ראשי הקרן משתתפים ביוזמות נוספות שעוסקות ב-RPP כגון כנסים חשובים בחינוך וועדות העוסקות בנושאי מדיניות

חינוכית. זאת במטרה להציף שאלות של RPP ולחזק את המוניטין של הקרן כמקום מפגש לשחקנים מכל השדות הרלוונטיים.⁷

1.4 האם הארגון עוסק גם בהכשרות של אנשי ונשות מחקר ושדה לעסוק בקשרי מחקר-פרקטיקה? אם כן, אנה פרטו מהם מאפייני ההכשרות.

לא נמצאה עדות לכך שהקרן עוסקת בהכשרות של מורות ומורים או של חוקרות וחוקרים. הקרן מגייסת מומחיות ומומחים, כולל חוקרות וחוקרים בשלבים התחלתיים של הקריירה, באמצעות מענקים. חלק מהמענקים כוללים דרישה לחניכה (mentoring), כך שניתן לראות בהם הכשרות עקיפות.

1.5 מה התגמול למשתתפים בתהליך? האם יש התייחסות למוטיבציות פנימיות (למשל, צמיחה אישית ומקצועית, צמיחה ארגונית) או לתמריצים חיצוניים לשותפים שמשקיעים מזמנם ביישום הפרויקט והערכתו (למשל, בנושאים של בירוקרטיה וכניסה לבתי הספר או תמריץ כספי או שווה כסף כגון שעות עבודה)?

התגמול המרכזי שמציעה הקרן הוא תגמול כספי. הקרן מספקת מענקים כאמור נדיבים מאוד לחוקרות ולחוקרים בכירים וכן מענקים גדולים באופן יחסי לחוקרות וחוקרים בתחילת הקריירה. מטרת המענקים בשני המקרים היא לכוון את המחקר לשני הכיוונים שהקרן עוסקת בהם, שאחד מהם הוא כאמור RPP.

מעבר לכך, כיוון שהקרן פועלת בצורה ממוקדת, חוקרות וחוקרים שפונים אליה, ועל אחת כמה וכמה חוקרות וחוקרים שזוכים במענקים שלה, יכולים לחוש הזדהות עם הערכים שמקדמת הקרן ועם התרבות המחקרית והחינוכית שהיא מבקשת להפיץ.

שלישית, משני הטעמים שצוינו לעיל – ההליך התחרותי של קבלת המענקים והמיתוג החזק של הקרן בתור ארגון המבקש לפצח את נושא ה-RPP, הזכייה במענק של הקרן נחשבת לחשובה עבור חוקרות וחוקרים גם מבחינת המוניטין שלהם.

1.6 האם הארגון עוסק בהערכה של הפרויקטים, פיתוח מודלים, ומחקר תיאורטי בנושא קשרי מחקר-פרקטיקה? אם כן, אנה פרטו כיצד.

הארגון עוסק בהערכה של הפרויקטים, שכן הוא מעניק מענקי מחקר על בסיס תחרותי. הערכת המחקרים נעשית בשלב ההתחלתי – שלב בקשת המענקים, וכן בשלב דוחות הביניים המציגים את התקדמות הפרויקטים. בנוסף, כיוון שהארגון מוציא דוחות העוסקים ביישום ובאפקטיביות של RPP, וכיוון שדוחות אלו נכתבים בידי מומחיות ומומחים, ניתן לטעון שהוא עוסק גם במחקר תיאורטי בנושא RPP, אם כי זה אינו עיקר פעולתו.

⁷ ראו לדוגמה [השתתפותו של אדם גמורן – נשיא הקרן – בכנס AERA האחרון](#), וכן היותו יו"ר ועדה של האקדמיות הלאומיות למדעים, הנדסה ורפואה, [שעסקה בקידום RPP](#).

דוגמא לעיסוק תיאורטי ב-RPP הוא [מאמר](#) שכתבה ויויאן צנג (Tseng) – סמנכ"לית בכירה בקרן – הפורס את הדרכים בהן קרנות מחקר יכולות לסייע ל-RPP. מדובר במאמר רפלקסיבי על עבודתה של קרן ויליאם גראנט, אולם מתוך רפלקציה זו עולים דגמי פעולה.

מעבר לכך הקרן תומכת כאמור במחקרים שמבצעים הערכה של פרויקטים קיימים. היא תומכת גם בפיתוח מודלים בתנאי האמור שהם ייבחנו באופן ניסויי ולא יוותרו בשלב התאורטי.

1.7 כיצד הארגונים תורמים להפצה, הטמעה ושיפור של הפרויקטים בתחום קשרי מחקר-פרקטיקה בסיום עבודת המחקר או ההתערבות?

לא נמצאו עדויות להפצה של תוצאות מחקר שמומן על ידי הקרן, לא כל שכן עדויות להטמעה ולשיפור שלהם. הקרן אמנם מתחזקת חשבונות בטוויטר, פייסבוק ואינסטגרם, אולם היא אינה מדווחת בהם על תוצאות מחקרים שמומנו על ידה. המחבר לא מצא באתר מחקרים פתוחים שהקרן מממנת (כלומר לא נמצאה עדות לכך שהקרן מממנת את מודל המדע הפתוח של מחקרים). כמו כן, באתר הקרן שפתוח לשימוש הציבור לא נמצאה רשימה של מחקרי עבר. עם זאת, ייתכן שיש באתר התייחסות למסמכי עבר ולמסמכים בהווה, שפתוחה רק לבעלי הרשאה.

1.8 האם הארגון מתייחס לשיתופי אקדמיה-שדה [בשלב ההכשרה](#) של המורים והמורות (Professional Development Schools).

שאלה הזו היא תלויה פרויקט מחקר. כעיקרון, אמות המידה שהקרן מציגה למחקרים שמוגשים אליה עשויים לכלול שיתופים של אקדמיה-שדה בשלה ההכשרה. אולם הן אינן מציינות זאת במפורש.

2. [המכון האוניברסיטאי לחקר בתי ספר בשיקאגו](#) – המכון עורך מחקרים בבתי הספר בשיקגו ועל בסיסם מפתח ומטמיע מודלים חינוכיים חדשניים וכן מעניק ליווי לצוות החינוכי וייעוץ לנציגות במטה.

2.1 מטרת הארגון: מהי המטרה המוצהרת של הארגון? מדוע הוקם או פותח?

תאגיד המחקר של בתי הספר בשיקאגו (Consortium on Chicago School Research ובראשי תיבות – CCSR) נוסד באוניברסיטת שיקגו בשנת 1990. זאת כמענה לרפורמת ביזור שהעבירה סמכויות רבות למחוזות החינוך שבשיקאגו. החל משנת 2001 מתרכז CCSR ברפורמות הנוגעות לפיתוח ההוראה והלמידה. כיום מטרת התאגיד היא לבחון מדיניות ושיטות פעולה בבתי הספר בשיקגו, ולהעריך אותן. בנוסף, התאגיד מעודד RPP הכוללים חוקרות וחוקרים, גורמים מתווי מדיניות, צוותי הוראה, הורים וקהילות. התאגיד איננו מצדד במדיניות מסוימת או בשיטות פעולה ספציפיות ולא מציג הנחיות עבודה (blueprints) לבתי ספר; במקום זאת, הוא מגדיר מה נחשב יעילות של הוראה ולמידה ומה נחשב בית ספר יעיל, ואז תר אחרי אסטרטגיות הפעולה שתועלתן ללמידה ולתלמידים, לפי הגדות אלו, מוכחת.

2.2 תיאור הארגון

תאגיד, כנגזר משמו וממיקומו באוניברסיטה של שיקאגו, הוא ארגון מחקר. אולם הוא מבסס את עבודת החוקרות והחוקרים על שלושה עקרונות: ראשית, על המחקר לעסוק בנושאי הליבה המעסיקים את הגורמים מתווי המדינות ואת אנשי צוות ונשות צוות ההוראה בשיקאגו; שנית, על החוקרות והחוקרים לעצב את המחקר כך שהגורמים בעלי העניין בשדה יחושו הלכה למעשה, שהוא רלוונטי עבורם. זאת, באמצעות מסגור המחקר והצגתו לגורמים מתווי המדינות, על פי השפה ועולם הערכים שלהם; אמצעי נוסף לכך הוא שמירה על דיאלוג פתוח עם הגורמים מתווי המדינות. העקרון השלישי עליו מושתתים מחקרי CCSR הוא עירוב של החוקרות והחוקרים בשדה, על מנת שיוכלו לחוש מה דרוש לגורמים מתווי המדינות ולכוח ההוראה.

פרויקט מתמשך אחד הוא בניית מאגר מידע של תלמידים ושל נשות צוות ואנשי צוות ההוראה ותחזוקה של מאגר זה. מאגר המידע מתבסס על נתונים שנאספים בבתי הספר ובמחוזות החינוך ומועברים ל-CCSR, על מידע שנאסף באופן שנתי או דו שנתי באמצעות סקרים של חוקרות וחורים של CCSR וכן על מידע שנאסף במחקרים שמקדם הארגון. לטענת הארגון בתי הספר ומחוזות החינוך משתפים פעולה בבניית מאגר מידע זה, שכן הם חשים שתוצאות המחקרים שמבוססים על מאגר המידע מועילות לעבודתם.

לארגון וועדת היגוי בה חברים גורמים בעלי עניין מעולם המחקר, מהרשויות ומבתי הספר. הוועדה נפגשת שבע פעמים בשנה ומכוונת את אסטרטגיית המחקר של הארגון, מאשרת את פרויקטי המחקר המוצעים, מגיבה על תוצאות ביניים ותוצאות סופיות מחקרים ומסייעת בהפצתם. מעבר למעורבות בכל תהליכי המחקר של CCSR, ועדת ההיגוי משמשת כבמה לרב-שיח על אודות הרפורמות החינוכיות שנחקרות. כמו כן, הוועדה מזמנת גורמים בכירים המתווים את המדיניות החינוכית במחוזות החינוך של שיקאגו על מנת שישמעו ראשונים את התוצאות הסופיות של מחקרים, בטרם יפורסמו.

הארגון מסתמך בעיקר על חוקרות וחוקרים שלו, אולם משתף פעולה גם עם חוקרות וחוקרים אחרים באוניברסיטת שיקגו. לעתים, כאשר מדובר בבחינה של תוכניות התערבות של אוניברסיטת שיקגו עצמה, נעזר CCSR בחוקרות וחוקרים חיצוניים.

התאגיד מקדם שיתוף פעולה באמצעות קיום שותפות ארוכת שנים עם איגוד מחוזות החינוך של שיקאגו. שותפות זו באה לידי ביטוי ביומיום של הפעילות המחקרית, בצוות ההיגוי שבו חברים גורמים מתווי מדינות וגורמים מבתי הספר, ובשיתוף המידע על המחקרים עם קהלים שונים של מחוזות החינוך של שיקאגו.

CCSR ממומן על ידי קשת שלמה של קרנות שתורמות לאוניברסיטת שיקאגו. אלו כוללות, בין היתר, את קרן אננברג, קרן ביל ומלינה גייטס, ואת קרן וויליאם פ. גראנט, שנסקרה לעיל.

2.3 באיזה אופן מחבר הארגון בין השותפים בתהליך וכיצד הוא יוצר המשכיות וצמיחה?

החוקרות והחוקרים של התאגיד מערבים את הגורמים מתווי המדיניות במהלך המחקר, ומאפשרים להם להגיב עליו ולהוסיף את תובנותיהם. כמו כן תוצאות המחקרים מוצגות לגורמים מתווי המדיניות ורק אז מפורסמות.

שלישית, כל תוצאות המחקרים מפורסמות, כך שלא ניתן לערוך בהם שימוש סלקטיבי לצורכי מדיניות. שלוש התנאים הללו נועדו לבניית אמון בין השחקנים.⁸

בכדי לייצר המשכיות, בונה התאגיד את פרוייקטי המחקר לפי חלוקה נושאית. בכל אחד מהנושאים פרויקט מחקר נוכחי בא להשיב על שאלה שנתרה לא פתורה בפרויקט הקודם, ומעלה שאלה שבה יעסוק הפרויקט הבא. באופן כזה, מיצר המחקר המשכיות מבלי לשכפל את עצמו (אבל במקביל, מנציח את ההזדקקות לארגון). תוצאות המחקר על אודות הנושא מתחדדות ומועמקות עם כל פרויקט מחקר שמסתיים. נוסף לעקרון זה של עקביות (coherence) מחקרית, מקיימים החוקרות והחוקרים של CCSR סקרים תקופתיים בתוך בתי הספר, המשקפים להנהלות בתי הספר ואף לנשות צוות ואנשי צוות אינדיבידואלים בהם, את תוצאות עבודתם לאור תובנות המחקרים. באופן כזה, מבינים צוותי ההוראה בשטח את ההיגיון שבהתערבויות וברפורמות הפדגוגיות שנבחנות בפרוייקטי המחקר הספציפיים, לאור נושאי המחקר המתמשכים.

מתוך ההבנה שאנשי צוות ונשות צוות חינוכי לא יכולים בדרך כלל להשתמש במסקנות של מחקר כפי שהן, החוקרות והחוקרים נמצאים בקשר מתמיד איתם ומציגים להם את תוצאות המחקר שוב ושוב, באופנים שונים. כמו כן, דוחות המחקר והמחקרים עצמם, לא מציגים פתרון לבעיה, אלא מכלול של רעיונות מתחרים זה עם זה ומידע שנאסף המאשש או מפריך אותם. תוצאות המחקרים מוצגות כאמור למנהלות ומנהלים המוזמנים לוועדות ההיגוי, וכן בדוחות המחקר, ובנוסף – גם בערבי עיון, בהצהרות לעיתונות, במסמכים קצרים (briefs) ובהרצאות לקהל ייעודי כגון מטות של מחוזות חינוך וקהילות של מנהלות ומנהלים ושל מורות ומורים.

2.4 האם הארגון עוסק גם בהכשרות של אנשי ונשות מחקר ושדה לעסוק בקשרי מחקר-פרקטיקה? אם כן, אנה פרטו מהם מאפייני ההכשרות.

לא נמצא אישור לכך שהארגון נוקט בגישה זאת. למעשה הוא מפריד באופן קונספטואלי בין חוקרות וחוקרים (שאותם הוא מעודד להתערב בשטח) ובין נשות צוות ואנשי צוות חינוך, אותם הוא רואה בתור קהל המשתמשים של התובנות המופקות במחקרים. הארגון כן מכוון את החוקרות והחוקרים שלו לפעולה משותפת עם מורות ומורים ועם מנהלות ומנהלים. אולם פעולה זו אינה נושאת אופי של שיתוף בהליך המחקר, אלא של שיתוף פעולה באיסוף מידע, ושל שיתוף תוצאות המחקר עם השטח בשלב הסופי. ניתן לומר ששיתופי הפעולה נבנים על האמון שנוצר בין אנשי השדה ונשות השדה מצד אחד לבין החוקרות והחוקרים מצד שני, לאורך 30 שנות פעילות משותפת. וכן, הם נבנים על המאמצים של CCSR לתמוך באוטונומיה פדגוגית של מורות ומורים מול הגורמים מתווי המדיניות של מחוזות החינוך של שיקאגו.

2.5 מה התגמול למשתתפים בתהליך? האם יש התייחסות למוטיבציות פנימיות (למשל, צמיחה אישית ומקצועית, צמיחה ארגונית) או לתמריצים חיצוניים לשותפים שמשקיעים מזמנם ביישום הפרויקט

⁸ לתיאור מפורט של התנאים שהתאגיד הציב לצורך יצירת שיתופי פעולה ומניעת ניגודי אינטרסים ראו את מסמך המדיניות המפורט [את העצמאות האינטלקטואלית והשקיפות](#) שלו.

והערכתו (למשל, בנושאים של בירוקרטיה וכניסה לבתי הספר או תמריץ כספי או שווה כסף כגון שעות עבודה)?

החוקרות והחוקרים הם עובדי CCSR ומקבלים תגמול כספי והכרה בפרסומים. הגורמים מתווי המדיניות מעורבים בתהליך התוויית המחקר ומקבלים תוצרים שרלוונטיים מבחינתם לנושאי הליבה שמעסיקים אותם. בתי הספר מקבלים שני סוגים של תוצרים – מצד אחד הם מקבלים דוחות תקופתיים על התקדמות שלהם במדדים של הוראה ולמידה, בהתבסס על שימוש ברפורמות הפדגוגיות שהם מאמצים. מצד שני הם מקבלים מידע מחקרי מונגש בנושאים שמעסיקים אותם. הדבר מעלה את ההון המקצועי של נשות הצוות ואנשי הצוות החינוכי, ואלו יכולים לעבד את המידע לכדי פעולות יישומיות בכיתות או בבתי הספר. בהקשר הארגוני הכללי יותר של בתי ספר, CCSR מאפשר לצוותי הניהול לקבל החלטות המבוססות על מידע שנאסף בבית הספר שלהם, מבלי שיהיה עליהם להשקיע משאבים בניתוח המידע.

2.6 האם הארגון עוסק בהערכה של הפרויקטים, פיתוח מודלים, ומחקר תיאורטי בנושא קשרי מחקר-פרקטיקה? אם כן, אנא פרטו כיצד.

הארגון תומך בפיתוח של דגמים ובהערכתם. בהקשר לפיתוח מודלים, בוחן CCSR מה משפיע על הישגים של תלמידים ועל תפוקות שבתי ספר נדרשים להציג. כך הוא ממסגר את הבעיות בהן נתקלים מורות ומורים בעבודתם היומיומית, באופן שמערב תיאוריה ועקיבות (coherence) עם אסטרטגיות פעולה. במקביל לכך, הארגון גם בוחן את השפעתן של רפורמות, של יוזמות ושל התערבויות קיימות. הבחינה נעשית באמצעות איסוף מידע רב, כמותני ואיכותני, ועריכת השוואות למציאת מתאמים בין פעילויות אלו לבין אותן השפעות שנחשבות חיוביות בעיני הגורמים מתווי המדיניות (דהיינו שיפור בהישגי תלמידים ובתי ספר).

נוסף על כך, הארגון יצר מדד חדש שבוחן את פוטנציאל השיפור של בית ספר ואת ההתקדמת בהשגתו משנה לשנה. הוא עשה זאת מתוך היענות לבקשת מנהלות ומנהלים של בתי ספר ליצור כלי שלא מתמקד רק בהערכה מסכמת, אלא משקף מגמות בבתי הספר.

2.7 כיצד הארגונים תורמים להפצה, הטמעה ושיפור של הפרויקטים בתחום קשרי מחקר-פרקטיקה בסיוע עבודת המחקר או ההתערבות?

בכל האמור להפצה, כפי שכבר הוזכר הדבר נעשה על ידי וועדת ההיגוי המסייעת בהפצה, ועל ידי שורה של תוצרי מחקר ובהם: דוחות, דוחות קצרים (briefs), ערבי עיון לקהל רחב וסמינרים והרצאות לקהלים ייחודיים מקרב מחוזות החינוך של שיקאגו, והודעות לעיתונות. הדוחות גם זמינים לקהל הרחב [באתר CCSR](#).

בכל האמור להטמעה, העמדה של CCSR איננה שהטמעה של מחקר פירושה שינוי במדיניות בעקבות מחקר. הארגון מאמין באיסוף מידע, ומציאת מתאמים בין נושאי ליבה שגורמים בשדה וגורמים מתווי מדיניות עוסקים בהם; בהסברה שמציגה באופן פשוט ומבוסס את המתאמים הללו, ובהעברת המנדט למציאת פתרונות לבתי הספר. יתרה מזאת, CCSR מתמקדים ביצירת התנאים שיעודדו גורמים בשדה לחפש פתרונות לאתגרים ועף

לתמרץ אותם לעשות זאת. זאת על ידי השפעה על הגורמים מתווי המדיניות לאפשר תנאים כאלו ולייצר תמרצים.

לגבי "שיפור פרויקטים" מדובר כאמור בהערכה של רפורמות, של יוזמות ושל התערבויות, באמצעות איסוף מידע כמותני ואיכותני ומציאת מתאמים עם השפעות קטנות וגדולות של פעולות אלו. זאת במטרה לא רק להכריז על הצלחה או כישלון של צורות פעילות אלו, אלא להבין באילו תנאים נמצאו השפעות חיוביות ובאילו תנאים לא נמצאו השפעות כאלו. לכן לא מדובר רק ב"שיפור", אלא במחקרי המשך.

2.8 האם הארגון מתייחס לשיתופי אקדמיה-שדה [בשלב ההכשרה](#) של המורים והמורות (Professional Development Schools).

לא נמצא אישור לכך ש-CCSR פועל בשלב ההכשרה של פרחי הוראה. למעשה נראה שהוא משקיע את מלוא מאמציו בבתי הספר, ושתפיסתו ממוקדת בתלמידות ובתלמידים ולא במורות ובמורים.

3 [ארגון WestEd](#) – מלכ"ר אשר נמצא בתווך בין השדה והאקדמיה. מטרתו לקשר בין הגורמים הפועלים במסגרת קשרי מחקר-פרקטיקה.

3.1. מטרת הארגון: מהי המטרה המוצהרת של הארגון? מדוע הוקם או פותח?

WestEd הוא ארגון ללא כוונת רווח, שלו 800 עובדים, 13 סניפים והכנסות שנתיות העולות על 150 מיליון דולר. ראשיתו של הארגון בשנת 1966 בזמן שהקונגרס האמריקאי מימן מעבדות חינוך ברחבי ארצות הברית למעבדות חינוך. כמה ממעבדות אלו התמזגו בשנת 1995 ויסדו את WestEd. תחום עיסוקו המרכזי של הארגון אינו RPP במובנו הרגיל, שכן הוא מציע קשת שלמה של שירותי מחקר, ייעוץ והערכה תמורת תשלום. אולם שיטת העבודה שלו מערבת שותפויות עם אנשי צוות ונשות צוות חינוכי. לבד מזאת, יש לארגון זרוע תוכנית, שמוקדשת לשותפויות מחקר ויישום.

כיום יש לארגון יותר מ-500 לקוחות ותורמים. מטרתו לסייע לקהילות חינוכיות לקדם הוגנות (equity) מגוון והכלה בכל שלבי החינוך. כפועל יוצא, הפרויקטים של הארגון עוסקים בכל הגילים, החל מיצירת חינוך לגיל הרך בטוח, בריא ומספק לכלל הילדות והילדים וכלה בהרחבת האפשרות של כל תלמידה ותלמיד לסיים בהצלחה את לימודיהם בבית הספר, ולהצטיין בלימודים גבוהים ובקריירה.

3.2. תיאור הארגון

WestEd הוא ארגון הערכה ומחקר. הוא אינו מתווך בין שותפים אלא מהווה קבלן עבור גורמים מתווי מדיניות. אחד הלקוחות הגדולים והקבועים של WestEd הוא משרד החינוך הפדרלי שהארגון מפעיל עבורו את מעבדות

החינוך האזוריות (Regional Educational Laboratories או בראשי תיבות REL). כאמור, מעבדות אלו היו ראשיתו של הארגון, והוא מפעיל חלק מהן באופן רציף, בתור ספק או בתור ספק משנה, משנת 1966 ואילך. REL הוא אתר ה-RPP המרכזי של WestEd, שכן מטרת מעבדות אלו היא חיבור של חוקרות וחוקרים עם נשות צוות ואנשי צוות חינוך. זאת במטרה למצוא פתרונות לצרכים מקומיים של צוותים חינוכיים ולעודד שימוש במחקר ובנתונים בהתוויית החלטות חינוכיות [בזמן כתיבת הטקסט אין גישה לאתר REL]. פרט ללקוחות ממסדיים, פועל הארגון מול שורה של לקוחות מקומיים ובשיתוף קרנות. סוגי הפרויקטים שלו כוללים ייעוץ והערכת רפורמות; סיוע טכני; פיתוח מקצועי וכן מחקר ופרסום מידע תומך החלטות. מודל המימון של הארגון הוא חוזים מול המדינה ומול מחוזות חינוך וכן פניית לקרנות העוסקות בחינוך, בדגש על קידום שוויון הזדמנויות. במסגרת זו הארגון פונה גם למענקים של ארגונים מגזר שלישי.

3.3. באיזה אופן מחבר הארגון בין השותפים בתהליך וכיצד הוא יוצר המשכיות וצמיחה?

ראשית ניכר שרבים מהפרויקטים הם רב שנתיים ומתמשכים. כלומר השותפות עצמה בין WestEd לבין לקוחותיו מתמשכת. שנית, הארגון מפרסם דוחות שמטרתם סילום (scaling up) של הצלחות בהן היה מעורב. הוא עושה זאת, כך נראה, הן כחלק מהאסטרטגיה שלו לבניית מוניטין, הן בכדי לקדם הצלחות בחינוך בכל דרך. שלישית, רבות מפעולותיו של הארגון מעוצבות כך שיש להן המשכיות: למשל הארגון יכול ללוות תוכנית ולהעריך אותה או לבנות דגם פעולה ואז לבחון יישום שלו.

3.4. האם הארגון עוסק גם בהכשרות של אנשי ונשות מחקר ושדה לעסוק בקשרי מחקר-פרקטיקה? אם כן, אנה פרטו מהם מאפייני ההכשרות.

לא נמצא אישור לכך ש-WestEd מכשיר נשות צוות ואנשי צוות הוראה לעסוק במחקר. בכל 45 ההכשרות שהוא מציע למורות ולמורים אין הכשרה שזו מטרתה. נוסף על כך, לא נראה שקהל היעד של הארגון כולל חוקרות וחוקרים, ולכן לא ניתן לטעון שהוא מסייע לקהל בשדה. עם זאת, ל-WestEd יותר מ-1000 עובדות ועובדים וניתן להניח שהוא מקיים הכשרות פנימיות עבורם.

3.5. מה התגמול למשתתפים בתהליך? האם יש התייחסות למוטיבציות פנימיות (למשל, צמיחה אישית ומקצועית, צמיחה ארגונית) או לתמריצים חיצוניים לשותפים שמשקיעים מזמנם ביישום הפרויקט והערכתו (למשל, בנושאים של בירוקרטיה וכניסה לבתי הספר או תמריץ כספי או שווה כסף כגון שעות עבודה)?

הארגון אינו ארגון למטרת רווח אך הוא פועל בחוזים מול רשויות המדינה, קרנות ומחוזות חינוך. החוקרות והחוקרים שעובדים בארגון שותפים לערכים של הוגנות, גיוון והכלה ש-WestEd מקדם, ושמערכת הגיוס שלו פועלת לפיהם. המורות והמורים שפונים להכשרות מקצועיות של הארגון עושים זאת מתוך רצון לצמיחה מקצועית. בתי הספר שפועלים עם הארגון במסגרת הפרויקטים השונים שהא מפעיל עבור גורמים מתווי מדיניות עושים זאת משום שהדבר מצופה מהם וכן משום ששיתוף הפעולה משרת אותם.

3.6. האם הארגון עוסק בהערכה של הפרויקטים, פיתוח מודלים, ומחקר תיאורטי בנושא קשרי מחקר-פרקטיקה? אם כן, אנא פרטו כיצד.

WestEd עוסק בהערכה של פרויקטים חינוכיים נרחבים, וכן בייעוץ ובמחקר ופיתוח. פעולות אלו אינן מתבצעות באופן יזום על ידי הארגון, אלא על פי חוזים עם לקוחות. עם זאת, WestEd מעסיק חוקרות וחוקרים שתחום המומחיות שלהם הוא אחת בשיטות פעולה אלו או יותר.

3.7. כיצד הארגונים תורמים להפצה, הטמעה ושיפור של הפרויקטים בתחום קשרי מחקר-פרקטיקה בסיוע עבודת המחקר או ההתערבות?

כלל הפרסומים של WestEd מופיעים באתר הארגון. הם כוללים דוחות מחקר ונגזרות שלהם – כתבות אינטרנט וכתבות בלוג קצרות יותר, דוחות קצרים (briefs) והסכתיים. הארגון מפרסם חומרים אלו גם ברשתות חברתיות (יוטיוב, פייסבוק, לינקדין, וטוויטר). נוסף על כך, הארגון משתמש בידע שנצבר לצורך תוכניות התפתחות מקצועית שהוא מעביר לצוותי הוראה.

3.8. האם הארגון מתייחס לשיתופי אקדמיה-שדה בשלב ההכשרה של המורים והמורות (Professional Development Schools).

הארגון מציע 45 תוכניות התפתחות מקצועית למורות ולמורים, בבית הספר או באופן מקוון. נוסף על כך, הארגון מסייע למוסדות להשכלה גבוהה המכשירים פרחי הוראה. כך למשל, ערך WestEd מחקר הערכה על רפורמה בתוכנית ההכשרה לפרחי הוראה של אוניברסיטת קליפורניה וקרן בטצ'יל (The S. D. Bechtel, Jr. Foundation). מחקר הערכה זה הוביל לסדרת דוחות כגון דוח על מחונני קבלה מדויקים לתוכנית הכשרה למורים, דוח נוסף המציג יצירת משוב מועיל לפרחי הוראה.

4. פרויקט אירופאי FP7 CoReflect – עוסק בשותפויות בין חוקרים ומורים בסוגיות חברתיות-מדעיות. *תודה לד"ר איריס טבק ולד"ר איולי ניקולאידו על זמנן ועל התובנות שחלקו.

4.1. מטרת הארגון: מהי המטרה המוצהרת של הארגון? מדוע הוקם או פותח?

FP7 CoReflect היה פרויקט בינלאומי של שיתוף פעולה בין חוקרות וחוקרים למורות ומורים, שזכה למימון הנציבות האירופית (במסגרת Horizon 2020) בשנים 2008-2011. שמו המלא הוא "תמיכה דיגיטלית בחקר, דיונים חברתיים-מדעיים, בשיתוף פעולה לגביהם, וברפלקציה על אודותיהם". הפרויקט עסק בשאלה מדוע תלמידות ותלמידים מאבדים עניין במקצועות מדעיים. כמו כן, הפרויקט הציע שיטות הוראה שמטרתן לגרום לתלמידות ולתלמידים להתעניין בתחום המדעים.

ארבע המטרות שהוגדרו לפרויקט (לפי סדר החשיבות שהציגו מסמכי הפרויקט) היו: 1. יצירת ספריית משאבים רב-לשונית לעבודות חקר במקצועות המדעיים. 2. עידוד תלמידות ותלמידים לחקור אתגרים חברתיים שקשורים למדעים, ולהרחיב את ידיעותיהם בנושאים אלו. 3. סילום (scaling up) שיטות הוראה מקוונות, שנמצאו מועילות לעידוד תלמידים לחקור אתגרים חברתיים שקשורים למדע, למערכות חינוך שונות. ו-4. יצירת רשת של קבוצות עבודה מקומיות שבהן חוקרות וחוקרים, מורות ומורים וכן נציגות ונציגים של רשויות חינוך, לצורך השתתפות בסוללת מחקרים על אודות שימוש בהוראה מקוונת לעידוד חקר של אתגרים חברתיים הקשורים למדע.

4.2. תיאור הארגון: פירוט לגבי אופי הארגון וסוגי הפרויקטים המתקיימים בו. האם הארגון מתווך בין השותפים או שייך לצד מסוים של השותפות (מחקר או מדיניות)? מי קהל היעד? מהו מודל המימון המאפשר קיימות לאורך זמן? האם הארגון משתף מעבר לאנשי השדה והחוקרים גם גופים נוספים כמו המגזר השלישי? מהן הטכניקות או המתודולוגיות לקידום השותפות ולתיאום בין השותפים השונים בו?

הארגון התבסס על שמונה קבוצות עבודה מקומיות משבע מדינות: בריטניה, גרמניה, הולנד, יון, ישראל, קפריסין ושבדיה.⁹ בכל קבוצה כזו היו חוקרות וחוקרים, שגייסו, כל אחת ואחד בארצו, מורות ומורים. הקבוצות פעלו בנפרד זו מזו, אך בתיאום. הן ניהלו תכתובת סדירה ומפגשים מקוונים (שבתקופת הפרויקט היו עדיין תקשורת לא רווחת). כל קבוצה ניהלה מפגשים פיזיים או מקוונים בינה לבין עצמה. מטרת כל קבוצה הייתה לפתח דגם של סביבת לימוד מקוונת (כלומר לומדה) ולהעריך אותה באמצעות מחקר. כל סביבת למידה שפותחה עברה שלושה סבבי הערכה. שניים מהם היו במדינה בהם היא פותחה, הן על ידי חברות וחברי הצוות, הן בשיתוף של תלמידות ותלמידים. סבב הפיתוח השלישי, והמאתגר ביותר היה במדינה נוספת, ששיתפה פעולה בפרויקט.

קהל היעד של פרויקט המחקר והיישום היה מורות ומורים למקצועות מדעים. קהל יעד נוסף, שנקבע מראש אבל שנערכו פחות מאמצים לכוון אליו, היו אגפים של תחומי דעת מדעיים במערכות החינוך באירופה. הארגון מומן בשנים 2008-2011 על ידי הנציבות האירופית, במסגרת תוכנית למימון מחקר ופיתוח FP7. המשאבים היו זמינים בפלטפורמה ייעודית שנים ספורות לאחר תום הפרויקט. כיום אינם זמינים.

הטכניקות לקידום השותפות היו כאמור תקשורת רציפה וניהול של משא ומתן על יעדי הפרויקט והדרכים להשגתם. כמו כן הפרויקט אפשר לכל אחד מהצדדים להרוויח מהשותפות. החוקרות והחוקרים בכל מדינה יכלו לחקור בתוך בתי ספר דגמים שפיתוחו על סמך ידע תיאורטי, ואף לזכות במענק עבור המחקר. בנוסף, היו להם הזדמנויות להציג את תוצאות המחקר בכנסים ולפרסמן. המורות והמורים זכו בפיתוח מקצועי. שיתוף הפעולה גם התאים לאתוס של מורות ומורים למדעים (שמבוסס על הוראה ומדע וחקר). בחלק מהמדינות הצליחו החוקרות והחוקרים גם להשיג גמול השתלמות או סטיפנדיה קטנה עבור המורות והמורים. כמו כן, שני

⁹ בקפריסין נוצרו שתי קבוצות בשל קשר קודם של חוקרים משתי אוניברסיטאות שונות.

הצדדים קיבלו מצלמות מחשב איכותיות לצורך המפגשים המקוונים והשתתפו במפגש בינלאומי שנערך בקפריסין.

4.3. באיזה אופן מחבר הארגון בין השותפים בתהליך וכיצד הוא יוצר המשכיות וצמיחה?

השותפות הראשונית נוצרה בין החוקרות והחוקרים שהגישו יחד את הבקשה למענק המחקר. לאחר קבלת המענק יצרו חוקרות וחוקרים בכל מדינה שותפות עם מורות ומורים. אלו גויסו במגוון דרכים: באמצעות שליחת הצעות לרשימות תפוצה של בתי ספר או של מורות ומורים; בקשת סיוע מחוקרות וחוקרים עמיתים שיש להם קשרים עם מורות ומורים או עם בתי ספר; בגיוס סטודנטיות וסטודנטים לתארים מתקדמים שהם גם עובדי הוראה; בפנייה של החוקרות וחוקרים למורות ומורים שיש עימם קשרים מקצועיים (למשך שיתופי פעולה קודמים, או היכרות ממרכזי פיתוח והכשרה למורים, שהחוקרת מלמדת בהם).

קבוצות העבודה המקומיות עמדו בקשרים זו עם זו, הן למטרות קבלת המענק ועמידה בתנאיו, הן למטרות שיתופיות המחקר. כל קבוצה מקומית יצרה סביבה לימוד מקוונת, מבוססת מחקר ובחנה אותה בכיתות. ארבע מסביבות הלימוד תורגמו והעברו לקבוצה מקומית במדינה אחרת. כך ניתן היה לבחון את היכולת לסלם (scale up) את סביבות הלימוד. במקביל, הועמק כך הקשר בין הקבוצות המקומיות.

הדינאמיקה של שיתופי הפעולה בתוך כל קבוצה ובין הקבוצות התאפיינה, כמו עבודות צוותים על פרויקטים, בגלים של עבודה אינטנסיבית, למשל בתחילת העבודה המשותפת וסביב ניסויים, שביניהם זמנים של שיתוף פעולה מועט יותר. המורות והמורים שפנו או שגויסו היו בעלי מוטיבציה גבוהה להשתתף. בחלק מהמקרים לפחות היה צורך לערב גם את משרד החינוך כדי לקבל את הסכמתו, את הסכמת בתי הספר, ההורים והתלמידים להשתתף בניסוי. ההסכמה הושגה בין היתר, בשל הגושפנקא שהעניק האיחוד האירופי לפרויקט. עם זאת, המורות והמורים היו צריכים להתמודד עם מתח עבודה גבוה שכלל משימות מחקריות ומשימות הוראתיות ייעודיות, שנוספו לעבודתם השוטפת.

4.4. האם הארגון עוסק גם בהכשרות של אנשי ונשות מחקר ושדה לעסוק בקשרי מחקר-פרקטיקה? אם כן, אנא פרטו מהם מאפייני ההכשרות.

הפרויקט לא כלל הכשרות רשמיות, אולם למעשה הכשיר את כלל המשתתפות והמשתתפים בו לעסוק בקשרי מחקר-פרקטיקה. המורות והמורים למדו על אודות מחקר ושימוש בו בכיתה, וכן קיבלו הכשרה בנוגע לפיתוח חומרי הוראה דיגיטליים. חלק מהם השתמשו אחר כך בידע זה בפיתוח של פלטפורמות מקוונות להוראה או בשימוש בהן. החוקרות והחוקרים למדו לתת יותר מקום למורות ולמורים בעיצוב המחקר, ללמוד את הצרכים המקומיים בכל בית ספר ובכל כיתה, ולהתחשב בהם. בד בבד, הם גם למדו על עומס העבודה של מורות ומורים ועל רמת הציפיות הריאלית שניתן לצפות מהם, בתור חוקרים שכבר יש להם משרה מלאה בהוראה. החוקרות והחוקרים למדו גם על ההבדלים בין מערכות החינוך השונות, על האילוצים שהם יצרו על מערך המחקר, על השותפות והשותפים ועל הדרכים להתמודד עם אילוצים אלו. לדוגמא, שיתוף המורות והמורים במחקר (הפיכתם לחוקרים) יצר קושי בבחינת הלומדות בכיתה בה לימדו. זאת בשל הסדרה שמונעת ממורות ומורים

לערוך מחקרים שיש עליהם תגמול בכיתה בה הם מלמדים. הן המורות והמורים, הן החוקרות והחוקרים למדו על אילוצים נוספים שנמצאים בשדה כמו קבלת הסכמה לניסוי ממושרד החינוך בכל מדינה. דוגמא נוספת היא שיתוף הפעולה של המנהלות והמנהלים שהיו צריכים לאשר למורה להשתמש בתוכן נשיוני שאינו נמצא בקוריקולום, בזמן שיעור).

כל קבוצה מקומית כללה מורות ומורים שהשתמשו בסביבת הלימוד המקוונת בכיתה כדי להעריך אותה. במהלך פעולה זו מדו המורות והמורים על אודות שיטות מחקר. במקביל לכך, ההתנסות של החוקרות והחוקרים בכל קבוצה מקומית היוותה עבורם שיעור בקשרים עם השדה.

4.5. מה התגמול למשתתפים בתהליך? האם יש התייחסות למוטיבציות פנימיות (למשל, צמיחה אישית ומקצועית, צמיחה ארגונית) או לתמריצים חיצוניים לשותפים שמשקיעים מזמנם ביישום הפרויקט והערכתו (למשל, בנושאים של בירוקרטיה וכניסה לבתי הספר או תמריץ כספי או שווה כסף כגון שעות עבודה)?

הפרויקט התבסס על בקשת מענק בהליך תחרותי. המוטיבציה של החוקרים הייתה לייצר מחקר מוצלח ולפרסמו, לתועלת הציבור, ולפי הגדרות הגורם המממן. מוטיבציה נוספת הייתה להשיג מידע משמעותי שניתן לפרסמו מעל במות מחקריות.

המוטיבציה של המורות והמורים הייתה צמיחה אישית ומקצועית: השתתפות בפרויקט הייתה מקבילה לפיתוח מקצועי לא רשמי בהקשר לשימוש בשיטות הוראה של עבודות חקר, בהקשר לשימוש בטכנולוגיות חינוכיות, ובהקשר לעיצוב משאבי למידה. לפחות חלק מהמורות והמורים שהשתתפו היו בעלי אוריינטציה מחקרית מראש (למשל סטודנטים לתארים מתקדמים בחינוך). מימון המחקר לא כלל תשלום למורות ולמורים (לא תשלום כספי ולא חלף הוראה). בחלק מהמדינות קיבלו המורות והמורים מצלמות וידאו משוכללות לשימוש האישי (לצורך המפגשים המקוונים). כמו כן השתתפו המורות והמורים בשני מפגשים בינלאומיים של הקבוצות שמומנו על ידי הפרויקט.

4.6. האם הארגון עוסק בהערכה של הפרויקטים, פיתוח מודלים, ומחקר תיאורטי בנושא קשרי מחקר-פרקטיקה? אם כן, אגף פרטו כיצד.

הפרויקט יצר סביבות למידת חקר מקוונות והעריך את יעילותן. פיתוח הסביבות התבסס על מחקר תיאורטי. לפיכך ניתן לקבוע שהפרויקט עסק בכל שלושת סוגי המחקר ברצף, משלב בחינת הגורמים שמושכים תלמידים ללימודי מדעים, דרך בניית סביבות הלמידה המקוונות שעניינה פיתוח מודלים, ועד לשלב הערכת הסביבות השונות (בשלושה סבבי הערכה שונים) ופיתוח של אלו שנמצא שהן היעילות ביותר מבחינה פדגוגית. נוסף על כך, לפי מובילי הפרויקט גם שיתוף הפעולה המקומי בין חוקרות וחוקרים, מורות ומורים וגורמים מתווי מדיניות, וגם שיתוף הפעולה הבינלאומי בין שלוש קבוצות העבודה המקומיות משלוש מדינות, יצר דגמי פעולה שניתן להשתמש בהם גם לפרויקטים אחרים של RPP.

4.7. כיצד הארגונים תורמים להפצה, הטמעה ושיפור של הפרויקטים בתחום קשרי מחקר-פרקטיקה בסיום עבודת המחקר או ההתערבות?

במסגרת חוזה המימון של המחקר, נכתבו דוחות ביניים ודוח סופי, המתארים את מהלך המחקר. כמו כן, המידע הועבר בחלק מהמדינות לצוותי ניהול של בתי ספר ולגורמים מתווי מדיניות. עם זאת, החוקרות וחוקרים לא יכלו להציע סיוע ותמיכה למורות ולמורים שבחרו להשתמש בכלי. במדינות אחרות לא נערכו מאמצים כאלו כלל.

שלישית, הפרויקט תחזק אתר שבו הוצגו המשאבים שיצר. האתר היה זמין כמה שנים ולאחר מכן החברה שתחזקה אותו הפסיקה לתמוך בו והוא ירד מהאוויר. המשאבים שנוצרו במסגרת הפרויקט הוצגו גם באתר ארגון stochasmos שגם הוא אינו נגיש נכון לזמן כתיבת הדוח. ולבסוף, מידע על אודות הפרויקט הוצג בכנסים בינלאומיים ובעשרות פרסומים מדעיים של החוקרות והחוקרים שנטלו בו חלק. חלק מהחוקרות והחוקרים גם למדו על אודות הפרויקט בקורסים לפרחי הוראה שהוקדשו לפיתוח שיטות הוראה.

בהקשר זה סיפרה אחת החוקרות שהשתתפו בפרויקט שהיא בחרה שלא לעבוד יותר בשיתופי פעולה מסוג זה לאחר תום הפרויקט. זאת משום שהבינה שהפערים בין שדה המחקר לבין המורות והמורים רחבים ושנדרשת מוטיבציה יוצאת דופן ממורות ומורים כדי להשתתף בהם לאורך זמן וכן – מימון חיצוני. חוקרת אחרת סיפרה שהיא מוסיפה ליזום שיתופי פעולה כאלו, אולם פיתחה בעקבות ההתנסות בשותפות תפיסה ריאליסטית יותר של צורכי המורות והמורים, וכן מוכנות רבה יותר לשתפם בתהליכי עיצוב המחקר.

4.8. האם הארגון מתייחס לשיתופי אקדמיה-שדה בשלב ההכשרה של המורים והמורות (Professional Development Schools).

באופן עקרוני הפרויקט מתמקד בתלמידות ובתלמידים. אולם נראה שלפחות באחת הקבוצות נערך גם פיתוח של פרחי הוראה. נוסף על כך, חלק מהחוקרות וחוקרים לימדו פרחי הוראה על אודות הפרויקט ותוצאותיו בדיעבד, לאחר שהוא הסתיים.

5. NNERPP - רשת חוקרים העוסקים בתחום.

5.1. מטרת הארגון: מהי המטרה המוצהרת של הארגון? מדוע הוקם או פותח?

הרשת הלאומית של שותפויות מחקר-שדה בחינוך (NNERPP) היא ארגון שמטרתו לתווך בין גופים חינוכיים (educational agencies) ומוסדות מחקר, לתמוך בשיתופי פעולה אלו ולפתח אותם. הרשת הוקמה בשנת 2016 על ידי מכון קינדר (Kinder) באוניברסיטת רייס, בטקסס (Rice University in Houston, Texas). במקור מנתה 16 ארגונים שותפים וכיום משתייכים אליה כ-50 ארגונים (כולל ארגונים שנסקרים בדוח זה, כגון מרכז גרדנר). חלק מהארגונים הם ארגונים מחקריים שבסיסם במכון מחקר או באוניברסיטה והאחרים הם מחוזות חינוך.

יעדיה המרכזיים של הרשת הם לפתח שיטות פעולה לשותפות ולהפיץ אותן; לנתח מידע ולהבנות ידע; לייצר מחקר השוואתי ולאפשר שותפויות; ולקדם רפורמות ושינויי מדיניות. ולעשות כל זאת באופן שמונגש לכלל ארגוני המחקר והשדה בארצות הברית, על מנת לחסוך משאבים וכדי לייעל את קידום השותפויות ולהרחיבן.

5.2. תיאור הארגון: פירוט לגבי אופי הארגון וסוגי הפרויקטים המתקיימים בו. האם הארגון מתווך בין השותפים או שייך לצד מסוים של השותפות (מחקר או מדיניות)? מי קהל היעד? מהו מודל המימון המאפשר קיימות לאורך זמן? האם הארגון משתף מעבר לאנשי השדה והחוקרים גם גופים נוספים כמו המגזר השלישי? מהן הטכניקות או המתודולוגיות לקידום השותפות ולתיאום בין השותפים השונים בו?

הרשת היא ארגון שנועד לייצר הזדמנויות לשותפויות מחקר-שדה ולהעניק להן כלים להצלחה. סביב מטרה זו מאורגנות פעילויות הרשת שמהותן יצירת מפגשים בין שותפים אפשריים והנגשת מידע לשותפים ולשותפים אפשריים. הזדמנויות למפגש נוצרות בפורום שנתי, בסדנאות, במפגשים של קבוצות המקדישות עצמן לנושאים ספציפיים שעולים בשותפויות מחקר שדה, ובאופן עקיף, גם בפרסום של הזדמנויות תעסוקה.

המידע מונגש במגוון של טקסטים, מחוברת הדרכה, דרך מאמרים בכתב העת [EXTRA](#), מאמרים של ארגונים אחרים שהרשת מנגישה במרכז איגום ידע, והודעות קצרות יותר, גם הן של ארגונים אחרים, שהרשת מעביר בעלון הדו-שבועי שלה. כמובן שהסדנאות והקבוצות המקצועיות משמשות אף הן להעברת מידע הנוגע ליצירת שותפויות וקידומן.

הפורום השנתי הוא במת המפגש המרכזי של הרשת. הפורום מזמן יחד את נציגי הארגונים החברים ברשת וכן ארגונים מממנים, לדיון בקידום של שיתופי פעולה ובהצגת מקרי בוחן ושיטות פעולה. כל ארגון שמתתף במפגש זה נדרש לשלוח נציגה או נציג אחד משדה המחקר ונציגה או נציג אחד מחינוך או התוויית מדיניות חינוך (practitioner).

מרכז איגום ידע (Knowledge Clearinghouse) שמציג מידע שנאסף מהמרשתת, בנושאים הקשורים לשיתופי פעולה בין מחקר, הוראה והתוויית מדיניות חינוך. המידע מסודר לפי תמות, ובכל תמה יש מבוא הסביר את מהותה וקישורים למאמרים מחקריים ופופולאריים שעוסקים באותה תמה.

כתב העת [EXTRA](#) מפרסם מאמרים מקוריים על אודות השותפויות, ובהם מאמרים הדנים באופן ספציפי **במנגנוני הפעלה, הצמיחה והשימור של השותפויות**.

קבוצות המפגש הפועלות בנושאים ייחודיים, בתור **רשתות-משנה** ומפגשים בלתי פורמליים נועדו להוות חממה לקשרים, אנשים ורעיונות.

הארגון נועד מתחילתו לתווך בין שותפים והטכניקות לתיאום בין הארגונים החברים מתבססים על תקנון, על שיתופיות בקבלת החלטות, ועל שקיפות מלאה בפעילות. הוא מקבל מימון מחמש קרנות: קרן ט. גראנט (Grant) עליה הרחבנו לעיל, קרן ספנסר (Spencer), קרן לאורה וגיון ארנלוד (Arnold), קרן ואלאס (Wallace) וקרן אני קייסי (Casey).

5.3. באיזה אופן מחבר הארגון בין השותפים בתהליך וכיצד הוא יוצר המשכיות וצמיחה?

הרשת מהווה פלטפורמה לחיבור בין שותפים במפגשים שנועדו למטרה זו וכן במפגשי למידה. התפיסה העצמית של הצוות המנהל את הרשת הוא של תיווך (brokering) בשותפויות מחר ושדה, ואתר הרשת אף מציע [חוברת הדנה בנושא התיווך](#).

עם זאת הרשת אינה אחראית להמשכיות ולצמיחה של השותפויות. היא מנגישה מגוון של כלים לשותפויות, אולם איננה מלווה אותן, מייעצת להן או מסייעת באופנים אחרים לצמיחתן והתחדשותן.

5.4. האם הארגון עוסק גם בהכשרות של אנשי ונשות מחקר ושדה לעסוק בקשרי מחקר-פרקטיקה? אם כן, אנא פרטו מהם מאפייני ההכשרות.

הכשרת חוקרות וחוקרים וכן נשות מחקר ואנשי מחקר לעבוד בשיתופי פעולה היא אחת המטרות המרכזיות של הרשת. היא עושה זאת במגוון דרכים: ראשית היא מציעה מידע רחב בנושא, [במרכז איגום הידע שלה](#). מידע זה כולל מאמרים על אודות שיתופי פעולה, המחולקים לפי נושאים כגון: הגדרות, ייזום של שיתופי פעולה, הימנעות ממאבקי כוח, מציאת מימון, יצירת מעורבות וכדומה.

שנית הרשת מציעה [מפגשי למידה מקוונים](#) בנושאים ספציפיים שנקבעים מראש על פי דרישת הקהל. המפגשים פתוחים לנשות ואנשי צוות של ארגונים המשתתפים ב-RPP או מעוניינים לעשות זאת. בכל זמן נתון יש לפחות קבוצת למידה אחת שעוסקת בנושא חינוכי כלשהו, קבוצה המתייחדת לנושאות ונושאי תפקידים מסוג כלשהו, וקבוצה העוסקת בהיבט רצוי כלשהו של שיתופי הפעולה. הרשת גם מציעה [מפגשי למידה מקוונים](#) באווירה "בלתי רשמית" (brown bags meetings). עוד בהקשר זה – הרשת מספר פעמים בשנה סדנאות הפונות לכל קהל המשתתפים האפשריים בשותפויות, ועוסקות בהכשרה לנושאים ספציפיים. הסדנאות הקרובות, נכון לזמן כתיבת דוח זה, יעסקו בפניית לקרן מחקר של ה-NSF. הסדנאות מקוונות ומוצעות בשתי גרסאות (ארבע מפגשים שבועיים או ארבעה מפגשים דו-שבועיים), בכדי להקל את ההשתתפות בהם.

5.5. מה התגמול למשתתפים בתהליך? האם יש התייחסות למוטיבציות פנימיות (למשל, צמיחה אישית ומקצועית, צמיחה ארגונית) או לתמריצים חיצוניים לשותפים שמשקיעים מזמנם ביישום הפרויקט והערכתו (למשל, בנושאים של בירוקרטיה וכניסה לבתי הספר או תמריץ כספי או שווה כסף כגון שעות עבודה)?

כאמור, מטרת הרשת היא ליצור שותפויות, לקדם אותן ולפתח אותן. כלל הארגונים החברים ברשת וכלל נשות ואנשי הצוות של ארגונים אלו מתעניינים ב-RPP ואף מחויבים אליו. הרשת מאפשרת להם להשתתף במגוון של פעילויות למידה ושיתוף בחינם. מבחינת המשתתפות והמשתתפים זוהי במה לבניית יכולות של הארגון שלהם, וכן להכשרה ולקידום של עצמם.

5.6. האם הארגון עוסק בהערכה של הפרויקטים, פיתוח מודלים, ומחקר תיאורטי בנושא קשרי מחקר-פרקטיקה? אם כן, אנא פרטו כיצד.

עיקר פעולתה של הרשת נסובה סביב בחינת תיאורטית ובחינה מעשית של קשרי מחקר-פרקטיקה. הרשת מציעה כלים לבניית שותפויות כאלו, וכלים להערכתן; היא מנגישה מחקרים על מדדים להצלחת שותפויות ומאפשרת לעוסקות ולעוסקים בתחום לחלוק רשמים והתנסויות, במפגשים ייעודיים.

5.7. כיצד הארגונים תורמים להפצה, הטמעה ושיפור של הפרויקטים בתחום קשרי מחקר-פרקטיקה בסיוע עבודת המחקר או ההתערבות?

כאמור הפצה של ידע היא אחת המטרות המרכזיות של הרשת והיא עושה זאת בחוברת הדרכה, במאמרים בכתב עת היוצא ארבע פעמים בשנה, בעלון המופץ פעם בשבועיים ובחומרים מהרשת שהיא אוצרת לפי נושאים. לרשת גם דף טוויטר.

[The John Gardner Center for Youth and Their Communities at Stanford University](#) .6

*תודה לד"ר הדר בהרב על זמנה ועל התובנות שחלקה.

6.1. מטרת הארגון: מהי המטרה המוצהרת של הארגון? מדוע הוקם או פותח?

מרכז גרדנר לצעירים וקהילותיהם, באוניברסיטת סטנפורד, הוקם בשנת 2000. מטרתו היא לשפר ולחזק את שלומותם של צעירים בכל היבטי החיים, ובכללם חינוך. מטרה בלתי נפרדת מהראשונה היא לעודד גישה של הוגנות בארגונים (ובהם מערכות חינוך) המשרתים צעירים. המרכז משתף פעולה עם קהילות, חוקרות וחוקרים, ועם גורמים מתווי מדיניות.

6.2. תיאור הארגון: פירוט לגבי אופי הארגון וסוגי הפרויקטים המתקיימים בו. האם הארגון מתווך בין השותפים או שייך לצד מסוים של השותפות (מחקר או מדיניות)? מי קהל היעד? מהו מודל המימון המאפשר קיימות לאורך זמן? האם הארגון משתף מעבר לאנשי השדה והחוקרים גם גופים נוספים כמו המגזר השלישי? מהן הטכניקות או המתודולוגיות לקידום השותפות ולתיאום בין השותפים השונים בו?

מרכז גרדנר הוא ארגון מחקרי שבו חוקרות וחוקרים קבועים, ותלמידות ותלמידי מחקר מאוניברסיטת סטנפורד במשרות התלמידות. כמו כן הוא מקבל ייעוץ קבוע מחוקרות וחוקרי חינוך מאוניברסיטת סטנפורד. המרכז מקיים שיתופי פעולה ארוכי טווח עם מחוזות חינוך, בדגש על מחוזות ששואפים למיצוי פוטנציאל של תלמידים מרקע מוחלש. שיתופי הפעולה כוללים איסוף נתונים, טיוב של מאגרי המידע, ניתוח הנתונים וזיהוי דפוסים, סיוע בתיעודף מטרות, ובניית אסטרטגיית פעולה בהתבסס על הנתונים ובחינה שלה בשטח. שיתופי פעולה אלו מתבססים על שותפות עם מתווי מדיניות ועם מנהלות ומנהלים של בתי ספר. תמיכה של קרנות כגון קרן ביל ומלינדה גייטס (Gates), קרן לומינה (Lumina), קרן היולט (Hewlett) וקרן סטוארט (Stuart) מאפשרת אותם.

במקביל לפנייה לקרנות למימון פרויקטים לכך, משתף המרכז פעולה גם עם מחוזות אדמיניסטרטיביים (counties) או עם ערים. קשה לדעת עם דגם מימון זה אכן מאפשר קיימות לאורך זמן. נראה שהפעולות המחקריות שמרכז גרדנר מעורב בהם בשנים האחרונות (או לפחות – הפעולות שהוא מדווח עליהם) פחות ביחס לשנים קודמות.

נוסף על כך, יוצא מרכז גרדנר גם לפרויקטים קצרי טווח או חד פעמיים, בדרך כלל בהתבסס על מימון חיצוני של קרנות. דוגמא לכך היא בחינה של מתאם בין חוסר ביטחון במגורים לבין הישגי תלמידים במחוז בקליפורניה. פרויקט זה היה יוזמה של קרן צ'אן צוקרברג ומומן על ידה. פרויקטים אלו יכולים להיות גם יוזמה של עמותה מקומית כמו Sanger Family Resource Center (בפרויקט שבחן את מחוז החינוך סאנגר).

בשני סוגי הפרויקטים הארגון נמצא באופן מובהק בצד המחקר. הוא זה שמביא עמו לשולחן את היכולות המחקריות, את הייעוץ ואת ההדרכה.

הקהל של מרכז גרדנר הם בעיקר מתווי מדיניות של מחוות חינוך וכן צוותי הנהלה של בתי ספר. הוא מצווה אותם ומקדם את האגינדה שלהם, מתוך תפיסה של קידום הוגנות ויצירת הזדמנויות לאוכלוסיות מוחלשות. עמדתו האפשר לקהל היעד לערוך שימוש בעדויות מחקריות ובשיטות פעולה שנתפסות יעילות, תוך התאמה לצרכים ספציפיים של מוסד הלימודים או המחוז. לעתים, בהתאם לטיב המחקר, המרכז פונה גם לצוותי הוראה ולהורים. במקרים אלו הוא מתווך להם כלים שהוכחו מחקרית, בקווים כלליים.¹⁰

שתי הטכניקות המרכזיות ליצירת שיתופי פעולה ארוכי טווח, בהן משתמש מרכז גרדנר, הן מפגשים סדירים ותכופים עם השותפות והשותפים, והתמקדות בהם ובצרכים שלהם. זאת באמצעות הנגשת הנתונים של השותפות והשותפים, הנגשת ניתוח שלהם, ומתן ייעוץ שוטף, בהתייחס לנתונים אלו ולשימוש האפשרי בהם.

6.3. באיזה אופן מחבר הארגון בין השותפים בתהליך וכיצד הוא יוצר המשכיות וצמיחה?

בפרויקטים ארוכי הטווח מתחיל שיתוף הפעולה מעניין של שני הצדדים: מחוז החינוך פונה למרכז גרדנר בזכות המוניטין שלו והמרכז מעוניין בפנייה הן לצורכי מחקר והרחבת אימפקט, הן בכדי לדווח לאוניברסיטה ולקרנות הממנות אותו על פעילות. העניין ההדי חשוב ליצירת אמון כבר בנקודת הפתיחה.

יצירת האמון מצידה היא תנאי להעברת נתונים אדמיניסטרטיביים שקיימים במחוזות החינוך לחוקרות ולחוקרים של מרכז גרדנר. אלו מטייבים אותם ומנתחים אותם ומציגים את הממצאים למתווי המדיניות. השלב הזה נתפס כשלב של גילוי עבור אנשי ונשות השטח ומחזק את האמון.¹¹

בשלב השלישי אנשי השדה ונשות השדה חושפים את הצרכים ואת הרצונות שלהם לחוקרות ולחוקרים, כדי לקבל ייעוץ כיצד להגיע אליהם. כמו כן, נחשפים החוקרות והחוקרים לעבודה השוטפת בשדה ולאתגרים שבה.

¹⁰ לא בטוח שניתן לומר שכלים אלו ניתנים ליישום ללא הדרכה נוספת. אולם ייתכן שהחומרים שמפרסם המרכז מצביעים רק על חלק מפעילותו בתחומים אלו.

¹¹ כך לפחות הדבר מוצג בסיפורי ההצלחה של המרכז. אפשר להניח שבפועל לא תמיד מתקבלים הממצאים כמאירי עיניים ולא תמיד הדבר מחזק את האמון.

בשלב זה הופכים החוקרות והחוקרים ליועצים לפרויקט של שיפור. הם מביאים עימם את התיאוריה המפרשת את הנתונים ואת ההצעות לכיווני פעולה אפשריים. בשלב זה, קיימת כבר היכרות מוקדמת ושיתוף פעולה ושני הצדדים עובדים יחד כצוות.

באתר המרכז נטען שחוקרות וחוקרים יוצרים קשרים ארוכי טווח עם נשות ואנשי שדה. כמו כן נטען שאנשי השדה מאפשר לחוקרות וחוקרים טייב את מאגרי הנתונים שלהם לטובת שני הצדדים. ההמשכיות והצמיחה נוצרת מתוך ההיכרות המשותפת של הצרכים של השדה והתמקדות בהם. הם משמשים בעצם כסוג של יועצים ארגוניים. מצד שני החוקרות והחוקרים בוחנים את theory of action בפועל.

6.4. האם הארגון עוסק גם בהכשרות של אנשי ונשות מחקר ושדה לעסוק בקשרי מחקר-פרקטיקה? אם כן, אנא פרטו מהם מאפייני ההכשרות.

לפי אתר הארגון, השותפות והשותפים שלו לומדים, כחלק משיתוף הפעולה, להשתמש בנתונים ובעדויות מחקריות לצורך טיוב עבודתם. עם זאת, לא ברור כיצד מתרחש תהליך זה. מצד המחקר, שיתוף תלמידים לתארים מתקדמים מסטנפורד בתוכניות המחקר של המרכז, והעסקת חוקרות וחוקרים במרכז, מצמיח אותם מקצועית ומלמד אותם לעבוד עם השטח. במידה מסוימת, ההתנסות גם מלמדת אותם אם תפיסתם הכללית (mindset) מתאימה לעבודה בשותפות.

6.5. מה התגמול למשתתפים בתהליך? האם יש התייחסות למוטיבציות פנימיות (למשל, צמיחה אישית ומקצועית, צמיחה ארגונית) או לתמריצים חיצוניים לשותפים שמשקיעים מזמנם ביישום הפרויקט והערכתו (למשל, בנושאים של בירוקרטיה וכניסה לבתי הספר או תמריץ כספי או שווה כסף כגון שעות עבודה)?

התגמול לעובדות ועובדי הוראה ולמתווי המדיניות במחזות חינוך הוא צמיחה אישית, יצירת כשירויות (building capacities) לארגון – לאיסוף נתונים, לתיעודף מטרות, ולבניית אסטרטגיות. החוקרות והחוקרים במרכז גרדנר עובדים בשכר והאוריינטציה שלהם היא של מחקר יישומי שמטייב את המערכת.

6.6. האם הארגון עוסק בהערכה של הפרויקטים, פיתוח מודלים, ומחקר תיאורטי בנושא קשרי מחקר-פרקטיקה? אם כן, אנא פרטו כיצד.

בשיתופי הפעולה ארוכי הטווח עוסק מרכז גרדנר בפיתוח מודלים והערכתם. בשיתופי הפעולה לזמן קצוב מדובר ככל הנראה בעיקר בהערכת פרויקטים. בפעולות קצרות הטווח מדובר בעיקר בהערכת פרויקטים והמלצות לפעולות מיטיבות (best practice). פעולות אלו נראות כפעולות מחקר או תחקיר סטנדרטיות, ואין בהן מרכיב ממשי של שותפות. הן גם מעוצבות בניגוד להיגיון המנחה את ה-RPP של מרכז גרדנר, לפיו רק השדה מבין לחלוטין את צרכיו ולכן המחקר לא יכול להעניק לו כלים יעילים ללא דיון משמעותי. לא נמצא מחקר שמתמקד בתיאוריה, על אף שיתכן שיש שימוש במחקר תיאורטי בשיתופי הפעולה ארוכי הטווח. הערכת מודלים והערכת תוכניות וכן פיתוח כלים.

דוגמא לשיתוף פעולה משמעותי וארוך הוא עם מחוז חינוך אוקלנד (Oakland Unified School District) שנמשך החל משנת 2014 (וכנראה עד לשנת 2020). שיתוף פעולה זה כלל בחינה של הצרכים של מחוז החינוך, הערכה של תוכניות שפועלות בו והצעת כלים שעונים על הצרכים ומטייבים את התוכניות. בתוכניות ארוכות טווח הארגון מעריך תוכניות ואז מסייע לשפרן.

6.7. כיצד הארגונים תורמים להפצה, הטמעה ושיפור של הפרויקטים בתחום קשרי מחקר-פרקטיקה בסיום עבודת המחקר או ההתערבות?

באתר של מרכז גרדנר מופיעים פרסומים, בעיקר קצרים. הפרסומים נושאים אופי מוגש מאוד. לעתים רחוקות מוצגים דוחות ארוכים וגרסאות קצרות שלהם. לעתים גרסאות ארוכות אינן נכתבות ולעתים הן אינן מפורסמות אלא מוגשות לשותפים. לארגון גם **עלוו** שפורסם בעבר כמה פעמים בשנה והציג מחקרים וכן חוקרות וחוקרים של המרכז. כמו כן יש למרכז דף פייסבוק ודף טוויטר (שאינם פעילים במיוחד) והוא מפרסם מידי פעם באתר החדשות של אוניברסיטת סטנפורד, תיאור של מחקרים וכן ראיונות.

לא נמצא מידע כיצד תורם המרכז להטמעה של פרויקט או לשיפור שלו, לאחר שהסתיים שיתוף הפעולה. במידה ומדובר בפרויקט ארוך טווח, הממצאים אליהם מגיעים במחקר אחד משמשים לביסוס המחקר הבא אחריו. בפעולות קצרות ומתוחמות בזמן, המרכז מגיש את מסקנותיו לגורם המזמין בצירוף המלצות.

6.8. האם הארגון מתייחס לשיתופי אקדמיה-שדה **בשלב ההכשרה** של המורים והמורות (Professional Development Schools).

כעיקרון, פועל הארגון עם מחוזות חינוך ולכן יכול באופן עקרוני לפעול גם על שיתופי פעולה ביחס לשלב ההכשרה של פרחי הוראה. עם זאת לא נמצאו עדויות לכך.

7. [The CORE-PACE research partnership](#) - ניתוח מדיניות למערכת החינוך של קליפורניה

7.1. מטרת הארגון: מהי המטרה המוצהרת של הארגון? מדוע הוקם או פותח?

PACE (ראשי תיבות של Policy Analysis for California Education – ניתוח מדיניות למערכת החינוך של קליפורניה) הוא ארגון עצמאי, ששותפים בו חוקרות וחוקרים מפקולטות לחינוך בחמש אוניברסיטאות מרכזיות בקליפורניה. הארגון הוקם בשנת 1983 במטרה לחבר בין מחקר, מדיניות ושדה.

CORE Districts הוא ארגון המאגד שמונה מחוזות חינוך בקליפורניה, בהם לומדים יחד יותר ממיליון תלמידים. הארגון נוסד בשנת 2010 והיה אחראי לפיתוח מקצועי של מורות ומורים. הארגון זכה למימון מקרנות כגון קרן ביל ולינדה גייטס, וקרן סטיוארט. העדכון האחרון באתר הארגון הוא משנת 2018.

בשנת 2015 חברו שני הארגונים ל**שותפות** מחקר. מטרתם הייתה להשתמש במאגר המידע של CORE Districts שכלל נתוני תלמידים, לצורך מחקרים מעמיקים שיסייעו לבתי הספר של שמונת המחוזות ושל שאר קליפורניה. שיתוף הפעולה המשיך לפעול גם במהלך הקורונה והעניק כלים למורות ולמורים להוראה מרחוק.

הייחודיות של שיתוף הפעולה מתבטאת בחפיפה החלקית של פעולותיהם של שני הארגונים. כלומר, PACE קיבל מידע מ-CORE Districts שהיה עשוי להיות זמין לו ממקורות אחרים, ואילו שמונת המחוזות כבר השתמשו בעצמם בנתונים שאספו לצורך מחקר. למרות זאת, השותפות של שני הארגונים הועילה לשניהם.

7.7. תיאור הארגון: פירוט לגבי אופי הארגון וסוגי הפרויקטים המתקיימים בו. האם הארגון מתווך בין השותפים או שייך לצד מסוים של השותפות (מחקר או מדיניות)? מי קהל היעד? מהו מודל המימון המאפשר קיימות לאורך זמן? האם הארגון משתף מעבר לאנשי השדה והחוקרים גם גופים נוספים כמו המגזר השלישי? מהן הטכניקות או המתודולוגיות לקידום השותפות ולתיאום בין השותפים השונים בו?

שיתוף הפעולה אינו ארגון של ממש. כל אחד מהארגונים שמר על אוטונומיה ושיתוף הפעולה התבטא בעניין ובמשאבים שהפנה PACE, במימון קרנות כמו קרן ביל ומלינדה גייטס, לארגון CORE Districts. שיתוף הפעולה בא לידי ביטוי במפגשים של צוותים משני הארגונים, בהם נקבעו שאלות המחקר, בגישה שניתנה לצוות PACE לאירועים של CORE Districts, לנתונים ולמסמכים פנימיים,

קהל היעד המרכזי הוא הגורמים מתווי המדיניות ב-CORE Districts והמחקרים מעוצבים בהתאם לצורכיהם הספציפיים. במידה מסוימת אמורים המחקרים לשרת גם את כלל הגורמים מתווי המדיניות בחינוך בקליפורניה, וכן "מעבר לה".

שיתוף הפעולה נסמך על מימון קרנות פילנתרופיות כגון קרן ביל ומלינדה גייטס וקרן בטצ'ל (Bechtel).

שיתוף הפעולה נסמך על מפגשים שוטפים בין צוותים, של שני הארגונים ועל עדכון שוטף של ראשי הארגונים. העמדה ממנה יוצא שיתוף הפעולה היא של מומחים הרוותמים עצמם לצרכים של הקליינטים, והקליינטים מצידם מתמסרים לסיוע של המומחים.

7.3. באיזה אופן מחבר הארגון בין השותפים בתהליך וכיצד הוא יוצר המשכיות וצמיחה?

ההמשכיות והצמיחה נוצרת כתוצאה של שיתוף הפעולה שנסוב סביב הצרכים של CORE Districts. המחויבות של צוות PACE יוצרת אמון בקרב צוותי CORE Districts. ואמון זה מאפשר לחוקרות ולחוקרים של PACE גישה למידע של CORE Districts וחשוב מזה – את שיתוף הפעולה של צוותי ההוראה בבחינת מודלים של PACE. עם זאת, צוות PACE מעיד על הקושי להיפגש עם מורות ומורים ממחוזות החינוך ולשתף איתם פעולה. מכאן נראה שהחלטה על שיתוף הפעולה ברמת ההנהגה של CORE Districts דורשת יצירת תנאים שיאפשרו לצוותי ההוראה לקיים את שיתוף הפעולה באופן מיטבי.

בנוסף, מעיון בפרסומי PACE עולה שהמחקרים הראשונים עסקו בניתוח נתונים אדמיניסטרטיביים (למשל ציוני תלמידי או היעדרויות שלהם) שארגון CORE Districts העביר להם. בהמשך החלו המחקרים לעסוק יותר בליווי ארוך תווך של תהליכים, שכלל גם השתתפות באירועים, תצפיות וראיונות. אפשר להסיק מכך שתהליך בניית האמון החל כש-PACE סיפקו מחקרים כמותניים ו-CORE Districts נוכחו לדעת שיש להם צורך גם בניתוח איכותני, כדי לקבל תובנות מפורטות יותר.

7.4. האם הארגון עוסק גם בהכשרות של אנשי ונשות מחקר ושדה לעסוק בקשרי מחקר-פרקטיקה? אם כן, אנא פרטו מהם מאפייני ההכשרות.

הארגון משתף פעולה עם מורות ומורים ומשתדל לעשות זאת באופן שמורות ומורים יוכלו להשתתף הלכה למעשה. לפיכך, אפשר להצביע על היבטים של התנסות של חוקרות וחוקרים בשיתוף פעולה. יחד עם זאת, לא נמצאו עדויות על הכשרות רשמיות של צוותי מחקר או של צוותי חינוך.

7.5. מה התגמול למשתתפים בתהליך? האם יש התייחסות למוטיבציות פנימיות (למשל, צמיחה אישית ומקצועית, צמיחה ארגונית) או לתמריצים חיצוניים לשותפים שמשקיעים מזמנם ביישום הפרויקט והערכתו (למשל, בנושאים של בירוקרטיה וכניסה לבתי הספר או תמריץ כספי או שווה כסף כגון שעות עבודה)?

לא נמצא מידע על תגמול למורות ומורים המשתתפים פעולה, ולמעשה, יש עדויות לכך שיש אילוצים מבניים המקשים עליהם לעשות זאת. התמריץ של מתווי המדיניות היה לקבל ייעוץ חינוכי לפתרון אתגרים שהעסיקו אותם. התגמול לחוקרות ולחוקרים יהיה תגמול כספי והוספה למוניטין שלהם.

7.6. האם הארגון עוסק בהערכה של הפרויקטים, פיתוח מודלים, ומחקר תיאורטי בנושא קשרי מחקר-פרקטיקה? אם כן, אנא פרטו כיצד.

שיתוף הפעולה נסוב בעיקר סביב פיתוח של מודלים, יישומם וההערכתם. צוות המחקר של PACE בוחר שאלת מחקר תיאורטית יחד עם גורמים מצוות הניהול של CORE Districts, ואז מנתח מסמכים פנימיים ומאגרי נתונים, עורך תצפיות על אירועים של CORE Districts ובתי ספר שלו, ועורך ראיונות מובנים למחצה עם שורה של בעלות ובעלי תפקידים, מהנהלת CORE Districts ועד לצוותי הוראה. מטרת הליכים מחקריים אלו היא להעריך באיזה אופן העמדה התיאורטית ממנה יצא (בשיתוף נציגות ונציגי CORE Districts) הולמת את הממצאים. בשלב הבא, מציע צוות המחקר לערוך שינוי מדיניות ואז מעריך את השפעתו, וחוזר חלילה, ממחקר אחד לבא אחריו. במחקרים מודגש שמטרת המחקרים היא לסייע ל-CORE Districts, באמצעות יידוע (inform) שלהם לגבי הנושאים שחשוב במיוחד בעיני החוקרות והחוקרים, לבחון אותם לעומק, במטרה להוביל לשיפור מתמשך של בתי הספר ושל הישגי התלמידים במחוזות.

שיתוף הפעולה CORE-PACE לא מרבה לעסוק בשאלות רפלקטיביות על אודות קשרי-מחקר פרקטיקה, אולם הוא כן פרסם [תקציר על אודות שיתופי פעולה](#), שניתן לראות בו פעולה רפלקטיבית של שני הצדדים על אודות הקשר ביניהם. [מחקר רפלקטיבי נוסף](#) עסק במידת המהימנות של נתונים הנאספים בסקרי תלמידים.

7.7. כיצד הארגונים תורמים להפצה, הטמעה ושיפור של הפרויקטים בתחום קשרי מחקר-פרקטיקה בסיוע עבודת המחקר או ההתערבות?

ארגון PACE פרסם [באתר שלו](#) שורה של מחקרים שהיוו את פירות השותפות. המחקרים פורסמו גם אתרים אחרים כגון eric. קיימים שני סוגי פרסומים – פרסומים קצרים מאוד (עד עשרה עמודים) שמנגישים בעיקר תוצאות ומסקנות של מהלך מחקרי מסוים, בדרך כלל סביב חקר מקרה (case study); ופרסומים באורך בינוני (כשלושים עמודים) שפורשים מהלך מחקרי שלם, תוך הדגשת התוצאות והמסקנות. שני סוגי הפרסומים מונגשים ופונים לקהל של עובדי ועובדות הוראה, וכן של גורמים מתווי מדיניות בחינוך. בחלק מהמקרים מייצרים גם מסמך מדיניות רחב יותר וכמה חקרי מקרה קצרים יותר. במקרה כזה, הפרסומים הקצרים מבהירים את הפרסום הרחב יותר ומדגימים את הטענות שעולות בו, אך גם עומדים בזכות עצמם.