

סיכום מפגש הלמידה השני של קבוצת העבודה לנושא קידום מהלכי שותפות בין מחקר לפרקטיקה (RPP), 11-12/7/2022

משתתפים ומשתתפות (לפי האלף-בית של שמות המשפחה):

- פרופ' אודרי אדירקח, אוניברסיטת תל אביב;
- מר שלומי אירים, מפקח במשרד החינוך;
- פרופ' בת שבע אלון, מכון ויצמן למדע (אמריטה);
- ד"ר עאמר בדארנה, בית הספר אלבשאאר למדעים בסחינין;
- ד"ר הדר בהרב, המרכז לחקר הפדגוגיה – שותפויות אקדמיה-שדה;
- ד"ר מאיה בנישו, אוני' חיפה והטכניון;
- ד"ר שחף גל, אגף מו"פ, משרד החינוך;
- פרופ' גיזש גליזר, אוני' ג'ורג' וושינגטון;
- ד"ר רבקה גרוסמן, אגף מו"פ, משרד החינוך;
- גב' תמר דוד, בית ספר ארגמן, נס ציונה;
- גב' חנה הררי, אגף פיתוח מקצועי, משרד החינוך;
- גב' אריאלה וולה לניאדו, קרן ליאון;
- ד"ר איריס טבק, אוניברסיטת בן-גוריון;
- ד"ר הילה טל, לשכת המדענית;
- פרופ' ענת ירדן, מכון ויצמן;
- פרופ' אדם לפסטיין, אוניברסיטת בן-גוריון;
- ד"ר אודט סלע, המדענית הראשית, משרד החינוך;
- פרופ' בוריס קויצ'ו, מכון ויצמן;
- פרופ' יעל קלי, אוניברסיטת חיפה, יו"ר קבוצת העבודה;
- פרופ' תמי קציר, אוניברסיטת חיפה;
- נעמי רייבשטיין, מדריכה ארצית;
- ד"ר נירית טופול, מרכזת הקבוצה;
- גב' רננה פרזנצ'בסקי אמיר, מנהלת היוזמה;
- פרופ' סוזן מק'ני, אוניברסיטת טוונטה, דוברת אורחת.

היום הראשון במפגש הדו יומי עסק ב **בקשיים ביצירת שותפויות** – ומטרתו הייתה למפות את הסוגיות הקשורות ביצירת שותפויות מועילות ובנות קיימא בעולם בכלל ובהקשר הישראלי בפרט. בתוך כך דנו במורכבויות ארגוניות ומבניות, וכן באתגרים הנובעים מהפערים בין דרכי העשייה והתפיסות השונות. מטרת היום השני הייתה לדון ב**פתרונות אפשריים למורכבויות שהוצגו** ובחינת כלים לצמצום הפער בין אנשי המחקר והשטח.

ביום הראשון התקיימו הרצאות של פרופ' אודרי אדי-רקח מאוני' ת"א ופרופ' ג'וש גלייזר מאוני' ג'ורג' וושינגטון. וביום השני התקיימו הרצאות של פרופ' סוזן מק'ני מאוני' טוונטה, תמר דוד, מנהלת בית ספר ארגמן בנס ציונה ופרופ' בת שבע אלון, ממכון ויצמן (אמריטה).

לאחר כל הרצאה משתתפי ומשתתפות המפגש התחלקו לקבוצות עבודה ודנו בשאלות ממוקדות הנובעות מנושאי ההרצאה. כל אחת מהקבוצות הציגה בסיום העבודה את התובנות שעלו בפני שאר הקבוצות והתקיים דיון בנושא. בסיכום זה נביא את תקצירי ההרצאות וכן את עיקרי התובנות שעלו בקבוצות העבודה בסבב הדיונים שעסק בניסוח פתרונות וכלי פעולה מסייעים.

עיקרי היום הראשון:

פרופ' אודרי אדי-רקח, תובנות משותפות ברמה המערכתית

"הרעיון להפוך את השדה ולהפוך את המחקר רלוונטי לשדה, זו לא מטרה שאני קמה אתה בבוקר. זה תהליך שלוקח זמן וזו מחויבות פנימית שלוקחת זמן". אודרי תיארה את תחושתיה כחוקרת שרוצה שיהיה למחקר אימפקט על השדה. המחויבות שלה כחוקרת במוסד אוניברסיטאי ציבורי היא לחקור, אבל גם להביא לכך שהמחקר יתרום לערך רחב יותר והשפעה על מערכת החינוך ועיצוב מדיניות חינוך.

אודרי הציגה דוגמא לשותפות מחקר-שדה שהיא מקיימת במחלקה לחינוך באוני' תל אביב: הם התמקדו בחקר הנושא של אי השוויון החברתי בישראל ובמקביל היו בקשר עם מוסדות בחו"ל שמקיימים שותפויות מחקר-פרקטיקה כדי ללמוד מהם על דרכי הפעולה המגוונות הקיימות. בהמשך לכך, גובש חזון לפעילות למען צמצום פערים חברתיים, קידום מוביליות חברתיות ומתן הזדמנויות חינוכיות. דרך הפעולה מבוססת על עבודה עם נתונים, ונבנה הצוות ואתר ייעודי שהוא חיוני גם לתורמים של המרכז.

מאחר שאודרי מגיעה מהתחום של מדיניות וסוציולוגיה של החינוך התפשיה שלה מערכתית. במסגרת התהליך נבנה מודל לשותפות עם ארבעה מרכיבים, שמבוסס על [המודל של אוני' וונדרבילט](#) המניח שלא חייבים לבצע את כל המרכיבים במודל, אפשר את חלקם, כאשר הדבר תלוי במאפיינים ובצרכים של השדה החינוכי שפועלים בו.

ארבעת המרכיבים של המודל הם:

רכיב 1 – הכרת ולמידת השדה, כולל מחקר מקדים במידת הצורך.

רכיב 2 - איתור בעיות וגיבוש חוזה הנוגע לפעילות החינוכית.

רכיב 3 – רישום ובחינה של תהליכים חינוכיים או תוצאות בדרכים מגוונות, למשל ביצוע מערכי מחקר ניסויים.

רכיב 4 – סילום (SCALING UP).

הנחת המוצא בשותפות בין האוניברסיטה לשדה היא, שלא ניגשים לשדה מבלי להכיר אותו. קודם אוספים נתונים בשדה וכך מגיעים לעבודה עם השותפים. באמצעות איסוף הנתונים ניתן להכיר את הבעיות, לזהות את הצרכים של השדה, ועל בסיס זאת, לחשוב יחד עם השותפים על מגוון של פתרונות אפשריים. לאחר שלב היישום ישנו שלב הבדיקה והחשיבה על סילום (Scaling up), שבין השאר מתייחס לכך שהשיח שנוצר בין האוניברסיטה לשדה יהיה משותף לכל הקהילה.

שני עקרונות שהנחו את העבודה עם השדה היו: 1. הצורך בלגלות גמישות ונכונות להתאמה לקיים בשדה. למשל, ביישוב מסוים שעבדו בו הם התבקשו שלא לאסוף נתונים מהשדה, כוון שהיו כבר נתונים מקדמיים. 2. חשוב לא להגיע מתוך גישה מתנשאת לשדה, אלא מתוך תפישה של שמצויים בעלי עניין רבים שלכל אחד יש את הידע, והמומחיות שלהם, שביחד יכולים לספק תמונה מדויקת ומקיפה של האתגרים במקום, ואפשרויות להתמודד עמם.

בעבודתם הם נתקלו באתגרים פנימיים וחיצוניים:

אתגרים פנימיים:

1. רכישת מיומנויות הקשורות בהתנהלות עם השדה - דרושה השקעה רבה ביצירת קשרים וביסוס אמון עם השותפים בשדה.
2. התמודדות עם תהליך ארוך מתמשך ותובעני מבחינת זמן. אתגר זה משמעותי למי שעובד באקדמיה.
3. גיוס צוות מומחה. הצוות צריך להיות מקצועי ומנוסה. אולם, לעיתים נדרשת הכשרה מתאימה לפעילות עם השדה.
4. חשיפה ושיווק – חשוב שהשטח יכיר את החוקרים.
5. ללמוד להנגיש ידע מחקרי בצורה פשוטה ולקהלים רחבים.

אתגרים חיצוניים:

1. יצירת קשר עם השותפים ופנייה אליהם.
2. קבלת לגיטימציה באקדמיה לערך העבודה עם השדה.
3. התמודדות עם תפישות 'מסורתיות' כלפי האקדמיה - ישנה תפישה בשדה שהאקדמיה מתנשאת, ושהחוקרים באים לפרק זמן קצר ולא ילוו את הצוות החינוכי לטווח הארוך.
4. רתיעה והעדר נכונות בשדה לאסוף ולעבוד עם נתונים.
5. התמודדות עם השדה כזירה פוליטית, עם ריבוי בעלי אינטרסים שצריך להכיר ולהיערך מראש לכך.
6. פערים תרבותיים-ארגוניים - הקצב ודרך ההתנהלות והפעילות של השדה שונה משל האקדמיה.

אודרי שיתפה בתחושה כי החוקרים ואנשי השדה לא מתוגמלים בצורה הולמת, כי ההשקעה בשיתופי הפעולה היא עצומה מבחינת משאבי זמן אך גם משאבים נפשיים וחברתיים. ולכן מצד אחד יש לעתים רגעי משבר. אבל מצד שני, ישנה הכרה בחשיבות השותפות וביכולת ליצור שינוי בשדה, שמהווה גורם מניע להמשך.

מה נדרש מנקודת המבט של החוקר:

1. שינוי בתפישת היחסים בין האקדמיה והשדה. נדרשים ערכים של הדדיות והכרה בסוגי המומחיות השונים (מחקרית לצד ידע שמצוי בשדה).
2. פיתוח אפיקים לשותפות והשקעה בפנייה ובשיווק של הפרויקט המחקרי.
3. הכרה ותמיכה מצד המוסדות להשכלה גבוהה. זוהי עשייה מחקרית שמכוונת להשפעה ישירה בשדה.
4. גיבוש צוות בעל מומחיות מתודולוגית ותאורטית. כולל מומחיות ייחודית לעבוד בשותפות.
5. צורך בגיוס משאבים כלכליים למחקר ולעבודת הצוות. מצריך שת"פ של הקרנות.
6. יכולת הסתגלות וגמישות – כל מקרה בשדה מצריך התאמה ממוקדת.
7. רגישות חברתית ותרבותית כלפי השדה שאליו נכנסים לצד הצורך.
8. עבודה מורכבת עם בעלי עניין שונים, מתוך הערכה הדדית.
9. מיומנויות פוליטיות. הבנת התרבות הארגונית בבתי הספר, באגף החינוך ברשות המקומית, במחוז ובמטה.
10. מיומנויות תקשורת והעברת מידע – קיים צורך לתרגם את הידע המחקרי למסמכים שניתנים להבנה לציבור רחב.
11. הרבה סבלנות והשקעה של עבודה. אלו תהליכים ארוכים שנדרשת בהם גמישות.

לסיכום, אודרי שיתפה כי אינה באה לשדה עם תוצר מוכן או תוכנית מגובשת, אלא שואפת ליצור יחד עם השדה את תוכנית ההתערבות והמחקר, בהתאם לצרכי השדה. לפעמים הצוות שלה שואל – את חושבת שמישהו הבין אותך? זה לא פשוט לייצר הבנה הדדית ולגשר בין שני העולמות הללו של מחקר ופרקטיקה.

פרופ' ג'וש גלייזר, מנגנונים שעשויים לשפר את השותפויות

בהרצאתו הציג תובנות המבוססות על מחקר שעורך בארבע השנים האחרונות על שתי שותפויות בארה"ב כדי לבחון מה נדרש ליצירת שותפות אפקטיבית, ובאלו נסיבות שותפות עשויה לחולל שינוי. מעניין לציין שבעיקר בתחום החינוך מתקיימות הרבה שותפויות ביחס לתחומי דעת אחרים באקדמיה שבהן כמעט ולא קיימות שותפויות.

הנושא של אמון ותקשורת הוא נושא מדובר בספרות המחקרית על שותפויות. הפער התרבותי מאד אמיתי ונוכח בתהליך השותפות. גם בעניין לוחות הזמנים קיימים פערים משמעותיים: מצד אחד, אנשי שדה שפונים ושואלים האם אני אוכל להכין מצגת עד הצהריים, ומן הצד השני –

הקצב האיטי של חיי המחקר - רק כעת בסוף 2022 מתפרסמים המאמרים פרי המחקר שהתחיל ב-2016.

האוניברסיטה היא לא מוסד שמיועד לנהל שותפויות - רוב האקדמאים בארה"ב שהחליטו שהם רוצים להיכנס לתחום השותפויות עזבו בסופו של דבר את האוניי. שותפות מחקר-פרקטיקה צריכה להיות תחת ארגון נפרד מהמסגרת האקדמית של האוניי, עם הנהלה ותפקידים פורמליים.

לפי מה מודדים השפעה של שותפויות? גיוש שיתף כי בהתחלה חשבו ששותפויות קיימות כדי לחולל שינוי מערכתי כמו פרקטיקות חדשות, מדיניות חדשה או כדי להביא להישגים לימודיים- חברתיים. במהלך המחקר הבינו שמטרות אלה אינן ריאליות ואף יומרניות. הסיבה לכך היא שיש המון משתנים שהם לא בשליטה של השותפות, והשותפות אינה יכולה לקחת אחריות לשיפור דברים שאינם בשליטתה.

אז מה כן אפשרי? **המשתנה החשוב הוא למידה.** למשל - האם אלו שמשתתפים בשותפות ומעורבים בה רוכשים ידע מקצועי שקשור לעבודה שלהם? וברמה היותר שאפתנית - האם יש למידה מערכתית? האתגר הוא לאפשר ולתמוך בלמידה החדשה של חוקרים ואנשי שדה שמאפשרת להתגבר על הגבולות האמתיים שבין מחקר ופרקטיקה.

האופי של הידע בתחום החינוך - הידע שלנו בתחום החינוך הוא חלקי ובעייתי כי התחום מורכב ומסובך מדי מכדי שיהיה למישהו או מישהי את כל התשובות. זה חלק מהותי מהאופי של תחום החינוך וצריך להכיר בכך.

מה היא למידה? למידה היא התמודדות וגישור על הפער בין הנחות היסוד שלנו לבין המציאות במערכת החינוך. הפוטנציאל ללמידה נעוץ בצורך להתמודד עם הפער שבין הידע והמציאות.

איך מחקר חינוך יכול לתרום ולתמוך בלמידה כזו? אופי המחקר שמאפשר ויוצר את הפוטנציאל ללמידה מצריך:

- א. קידוד הנחות היסוד של אנשי ונשות השדה - לאנשי השדה יש הנחות יסוד שמובילות את העבודה שלהם, שלרוב יכולות להיות סמויות. זהו הידע היומיומי שצריך לחלץ ולהמשיג.
- ב. עיצוב מחקר שמעמת את הנחות היסוד אל מול הנתונים - הכוונה היא לגלות ולהציף את הפערים בין הנחות היסוד למציאות, שהיא תמיד מורכבת יותר.
- ג. רוב מחקרי החינוך לא מתאימים לתחום השותפויות ועוסקים בנושאים אחרים.
- ד. דיון מתמשך להתמודדות משותפת עם הסוגיות - זוהי מהות העבודה של השותפות. חוקרים ואנשי שדה שביחד מפרשים את הפערים: הבנת הפערים היא התוצר של השותפות.
- ה. תיקון מתמשך - הערך המרכזי של השותפות טמון ביכולת להתגבר על הגבולות שמפרידים בין מחקר ופרקטיקה וליצור משהו משותף ייחודי. הדוח המסכם של השותפות אמור להציג את תהליך הלמידה והנחות היסוד שלנו אשר התפתחו והתקדמו במהלך החיים של השותפות.

פרופ' יעל קלי, אוני' חיפה: הערה לסיכום היום

מה היא מהות השותפות של מחקר-פרקטיקה? לחוקרים, למנהלים ולקובעי מדיניות יש בעיות שונות שהם היו רוצים להתמודד איתן. חשוב לזכור כי הבעיות הדחופות הן לא הבעיות שייצרו שותפויות. הבסיס ליצירת השותפות היא יצירת חזון משותף לטווח הארוך, וחשיבה משותפת לנדרש כדי להגשים את החזון.

בניית השותפות היא תהליך מתמשך שמצריך אורך רוח, ולכן צריך שותפים מתאימים שמוכנים לעשות כבדת דרך שלא תמיד יודעים מה יהיה בסופה. המנגנונים שיווצרו בשותפות צריכים לאפשר למטרות השותפות להיות דינמיות ומתפתחות, כך שכל צד יוכל להפיק ממנה את הדרוש לו.

*במהלך היום הראשון התקיימו שני סבבים של עבודה בקבוצות, בסבב הראשון דנו במיפוי האתגרים והחסמים ביצירת שותפויות ובסבב השני דנו במנגנונים שעשויים לשפר את השותפויות. להלן קישור למצגת השיתופית עם הנקודות שעלו בקבוצות.

עיקרי היום השני:

פרופ' סוזן מק'ני, יצירת שותפויות ארוכות טווח - דוגמאות מפרויקטים באירופה¹

[בהרצאה](#) דנה סוזן במאפיינים של שותפויות מחקר-פרקטיקה בהתייחס לשאלות – מה הופך אותם למיוחדים? מה תפקיד החוקר בשותפויות ומה תפקיד הפרקטיקן בהן? האם החוקר הוא יועץ או אמור לספק תמיכה? והאם הפרקטיקן רק חושב על המחקר אך נשאר בתפקידו?

כשמדברים על RPP מדברים על שתופי פעולה ארוכי טווח ששני הצדדים נהנים מהם. שתי הסיבות העיקריות לכך קשורות לשימוש בידע: האחת – הפצה ויישום ממצאי מחקר קיימים, והשנייה – הפקת ידע חדש, שבסופו של דבר מופץ גם הוא הלאה ונעשה בו שימוש.

יחסי הגומלין בין מחקר לפרקטיקה באים לידי ביטוי במגוון דרכים ורמות של שיתוף פעולה. אם רוצים להבין ולתמוך בשותפויות צריך להכיר את השונות בין המודלים השונים. חשוב לזכור כי רמות החשיפה והמעורבות בשותפויות מחקר פרקטיקה הן מגוונות וכולן לגיטימיות ותלויות בציפיות ובצרכים ההדדיים של השותפים. לכן לא צריך לעשות סילום של דגם שהצליח בתנאים מסוימים אלא לאפשר ריבוי של דגמים.

1 פרופ' מק'ני מפנה [לפרק שכתבה](#) "Researcher-Practitioner Collaboration in Educational Design" בספר "Reflections on the Learning Research: Processes, Roles, Values, and Expectations" (2016) Sciences בעריכת Evans, M, Packer, M & Sawyer, K עמ' 155-188.

הפרויקטים והמטרות של השותפויות משתנים לאורך הדרך וחשוב לשמור על גמישות. בתחילת התהליך חשוב לבחון באלו בעיות נתמקד, ולהיעזר בשאלון העדפות. בשאלון זה נרצה לבחון איפה כל אחד מהשותפים נמצאים כיום ולאן היו רוצים להגיע בסוף התהליך. לפעמים תהליך יצירת ההבנה ההדדית בין השותפים נמשך אף כמה שנים. ככל שנדע ונכיר יותר את הצרכים והשאיפות של השותפים והשותפות לדרך כך השותפות תהיה אפקטיבית יותר.

סוון הציגה ארבעה מודלים של שותפויות - שלושה מהם תלויי מקום וקשורים בעבודה בין-אישית על בסיס קבוע והסוג הרביעי אינו מחייב מקום.

4 סוגים שונים של שותפות מחקר-פרקטיקה²:

שותפות/ברית מחקרית (Research alliance) – מחקר ישיר שמבוצע ומדווח על ידי החוקר. החוקר ואיש השדה שומרים על תפקידיהם המקוריים. זו הרמה המינימלית של שותפות. החוקר ואיש השדה נפגשים כדי להתמודד עם בעיה משותפת. זה דומה לעבודה מול קבלן/ספק.

שותפות קלינית (Clinical partnership) – מחקר מתמשך, מבוסס על שיתוף פעולה, המחקר מעוצב ומדווח על ידי החוקרים והפרקטיקנים ביחד. החוקר גם משתף פעולה ומשמש בכובע היועץ ואיש השטח יכול להעלות רעיונות ותובנות מחקריות. הם עדיין נשארים בעיקר בתפקידם המקורי.

הסכם למידה משותפת (Co-learning agreement) – מחקר מתמשך, רפלקטיבי, מבוסס על תקשורת מתמשכת בין החוקרים לפרקטיקנים. בסוג השותפות הזה שני הצדדים יכולים להתחיל להתנסות בחילופי תפקידים. החוקר מתחיל להיות מעורב ולתמוך באנשי השדה בבחינת פרקטיקות הלמידה וההוראה שלהם.

קהילות שיפור (Improvement communities) – תהליך מתמשך של שיפור ושינוי מתמיד של המחקר והפעילות בשדה על בסיס השיתופיות ההדוקה המתקיימת. עירוב בין תפקידי החוקר והפרקטיקן. זו הרמה המקסימלית של שותפות. למשל חוקרים שמתנסים בהוראה והפעלה של סביבת הלמידה בכיתה, ומורים שמתנסים בפרקטיקות מחקריות כמו ניתוח נתונים.

זו השותפות היחידה שאינה מבוססת מקום מאחר והיא מערבת מספר רב של שותפים שכל אחד מהם מתמקד בפרויקט אחר מתוך מטרות משותפות. השותפים בקהילת השיפור עובדים על נושאים דומים בבתי ספר שונים וחולקים את הממצאים שלהם באמצעות מעגלי תכנון, ביצוע, בדיקה ופעולה.

השותפות קיימת כל הזמן ויש לה מופעים שונים כאשר בכל תקופת זמן אנשים תורמים באופן אחר לשותפות ולכן גם התמיכה באנשים שלוקחים חלק בשותפות צריכה להיות גמישה לפי הצרכים השונים שמתעוררים. למשל, בשלבים הראשונים של השותפות יש מחשבה על התכנון והמרכיבים שכדאי לקחת בחשבון בכניסה לשותפות.

יש לחוקרים ולאנשי השדה גם תפקיד של 'בלשים' – בניסיון להתחקות ולהבין מה קורה לאורך תהליך השותפות. יש כאלו שיעזרו בארגון השותפות ויש כאלו שיעזרו ביישום ובהטמעה של בבתי

² החלוקה בהרצאתה מבוססת על מגוון מחקרים מובילים בתחום כגון McKenney, 2016; Coburn, Penuel & Geil, 2013; Wagner, 1997.

הספר או בקרב עובדי ועובדות המטה במשרד החינוך או ביעוץ לאנשי ונשות השדה. אנשים שונים תורמים דברים שונים בתקופות שונות כאשר המניע העיקרי המשותף כמעט לכולם בכניסה לשותפות הוא 'לעשות טוב' ולשרת את התלמידים והתלמידות טוב יותר. שני מניעים נוספים הם: הרצון להתפתח מקצועית ועניין אישי וסקרנות.

בהמשך לכך - עקרונות לשיפור השותפויות הם:

1. להסתגל למגוון – ישנו מגוון של אינטרסים אישיים ומטרות ארגוניות שמשפיעות על הבחירה בסוגי השותפויות. לכן כדאי לשמור על גמישות מתוך הבנה שיש הרבה מודלים שיכולים להיות רלוונטיים בשותפויות.
2. לחגוג ניצחונות – להכיר בערך של שינוי ושיפור מקומי והדרגתי כדי להתמיד בתהליך השותפות. הזרקור על ההצלחות מאפשר להתמקד במה שעבד טוב וכדאי לשמר.
3. לעודד קשרים ארוכי טווח – לשדה חשוב לדעת כי השותפות היא ארוכת טווח. למשל בבתי ספר שמלווים על ידי חוקרים מזה עשרות שנים יש אפשרות לשנות את המחקר בהתאם להתפתחות שעובר בית הספר, אלו מערכות יחסים שיכולות להחזיק שנים רבות.
4. תגמול – המטרה ארוכת הטווח והרחבה היא לעזור לאחרים, אבל בטווח הקצר והיום יומי אנשים רוצים לקבל תגמול מידי על עשייתם. צריך לחשוב על התגמול המידי באופן שבו אנחנו מעצבים את האינטראקציות המחקריות שלנו למשל בשיפור ההוראה בכיתה ומתן כלים למורות שיוכלו ליישם בטווח הקצר.
5. סינרגיה – לחבר את העשייה למטרות הליבה ולערכי הליבה שלנו. לגרום לאנשים לעבוד על הדברים שהם צריכים לעשות מלכתחילה וכך השותפות לא תיהפך לעול.

עצות מרכזיות לתמיכה בשותפויות מחקר-פרקטיקה:

האחת, להתאים את עצמנו לשינויים לאורך תהליך השותפות ולשמור על גמישות. השנייה, אנשים שונים מונעים ממניעים שונים, כל אחד רוצה לתרום ולהרוויח משהו שונה. השלישית, ישנם סוגים שונים של שותפויות וצריך להכיר את המאפיינים שלהם. קבוצת העבודה שלכם יכולה לספק תמיכה תהליכית לתכנון, פיתוח, יישום והערכה לשותפויות וגם לספק תמיכה טכנית בחשיבה על היבטים של למידה משולבת שנחשבים למאתגרים ועל דרכי הטיפול באתגרים האלו.

לסיכום, נושאים שחשוב להתייחס אליהם:

שגרות – הקצאת זמן וסדירויות להתקשרות. בחינת דרכים שיטתיות לעבודה יחד.

מדיניות – תגמולים, תמריצים, הכרה בחוקרים ובפרקטיקנים ובערך עבודתם, כדי שהם ירגישו שהשותפות היא חלק מהותי מהעבודה השוטפת שלהם ולא משהו שמכביד עליהם בנוסף לעבודה.

נורמות – תרבות שמכירה בשותפויות ובמעורבות ומאפשרת חיזוקים חיוביים לאורך הדרך. צריך לבסס נורמות של תרבות לא שיפוטית שמאפשרת לעבוד ביחד ולשמור על ערכים של פתיחות וכנות. מדובר בתהליך של יצירת אקלים מיטבי לצמיחת שותפויות ולקוח זמן לפתח את זה.

גב' תמר דוד, התייחסות לזירה הישראלית מהזווית הבית ספרית

"אני אוריד אתכם לקרקע: פעם כולם קפצו על חמור, והיה ברור שכולם קפצו על חמור. עם הזמן לקחו את החמור והכניסו אותו למחסן. ופשוט העלימו אותו מהשטח. נשאלת השאלה למה? החמור מאתגר, מסוכן, חושף את החולשות והחוזקות שלנו. הוא חשוף לעיני כל. אפשר להזיז את החמור הזה ולהכניס אותו לתוך המחסן ולהגיד, בסדר תנו לשדה לחיות את השדה והחוקרים יחיו את המחקר ואז לא יהיה לנו את החמור / הקושי הזה. אפשר גם להגיד - בואו נתמודד אתו ויכול להיות שנצטרך מישהו שיעזור לנו".

בהרצאה הקודמת דיברו על תרבות של שותפות, ועלתה השאלה מי יוצר את ההיררכיה הזו בין מחקר לשדה. אם אנחנו רוצים להפוך את הסדר - אולי גם השדה צריך לפנות אל החוקרים. השותפות יכולה להתחיל באופנים שונים וצריך לעשות התאמות של דרכי הפעולה של השותפויות לזירה הישראלית, שמתאפיינת במגזרים ובתרבויות שונות.

צד אחד של המטבע – אתגרים וחסימים ביצירת שותפויות

- קושי בהבהרת הרלוונטיות של המחקר לאנשי החינוך – צריך לתווך לאנשי ונשות השדה את החשיבות של המחקר ואת היכולת של המחקר לסייע להם.
- ראייה של אנשי המחקר כתלושים מהשדה - אנשי ונשות המחקר לא תמיד מבינים את העומס וריבוי המשימות שמוטל על המנהלות והמנהלים.
- משבר אמון של השותפים במערכת שנובע משינוי מרובה של תוכניות ויציאה למהלכים שאינם שורדים בסופו של דבר לאורך זמן. לעיתים ישנה תפישה של אנשי המחקר כגורם שתורם ומקדם יציאה למהלכים אלו.
- השפעה אפשרית של אנשי ונשות המחקר על תכניות ואגינדות - כל שינוי מהווה איום מסוים על הצוות החינוכי ומעורר שאלות כגון - למה לי לשנות משהו שאני כבר מכירה ויודעת? למה אני צריכה שוב להתמודד עם תכנית חדשה?
- מחסור בזמן ובכוח אדם – מאד נוכח בזירה הישראלית. גם החוקרים דיברו על הקושי בהשקעת זמן ומשאבים מצדם.

הצד השני של המטבע – הצד החיובי, למה אני פה?

- העלאת רמת השיח בקרב הצוות החינוכי - אני רוצה לעשות את החיבור בין המחקר לצוות, על מנת שחדר המורים 'ידבר' אחרת, יקבל השראה מידע מחקרי ויוכל גם לשמור על פתיחות ולצאת ממסלול ההליכה היומיומי.

- העצמת הצוות והתלמידים - כשביה"ס שותף לפעילות מחקרית הוא מעצים את הצוות החינוכי, דבר שעשוי לתרום ולהשפיע מעבר לתחום המחקר
- יצירת מציאות שמאפשרת לשדה להתמודד ולהציף קשיים – חשוב לא לברוח מהמציאות ומהמכשולים, וניתן לעשות זאת באמצעות שמירה על עקרון הכנות. כדאי שהחוקרים יגידו לשדה מראש - מה הם צריכים מאתנו - אנשי ונשות השדה?
- חשיבה משותפת – על איך מתמודדים ומשנים והופכים את הזירה הישראלית למקום טוב יותר וערכי.
- עצירה להתבוננות פנימית משותפת – ביום יום אין לנו את הפניות לעשות זאת. אבל ברגע שמתקיימת פעילות משותפת עם חוקרים וחוקרות זה מחייב את השדה לקיים רגע עצירה להתבוננות פנימית יחד עם האקדמיה.
- שימוש בתוצאות המחקר לקידום תהליכים המשותפים למספר בתי ספר – אני רוצה לקדם תהליכים לא רק ברמת בית הספר הפרטי אלא ברמת העל של מוסדות החינוך בארץ ולהכיר בתי ספר אחרים. זה חלק מהותי בערך המוסף של השותפות עם השדה.

לסיכום, מה נדרש על מנת שהשותפות תצליח?

- שותפויות ארוכות טווח עם מחויבות לתהליך – זה המרכיב הכי חשוב.
- מיני חוקרים וחוקרות בתוך בתי הספר – חשוב שתהיה אשת קשר מתוך בית הספר שתאסוף את הנתונים וגם תפיג חששות מהתהליך המחקרי.
- זמן וסדירויות של מפגשים שיהיו חלק מהשגרות של בית הספר.
- מנהל כריזמטי שיוכל 'לשווק' באופן מותאם את הפרויקט המחקרי לצוות.
- העצמת המורות המובילות כמנהיגות קהילה וככאלו שלוקחות חלק בשינוי הבית ספרי.
- מתן הזדמנות לחוקרים/ות להתנסות בשטח – ללמוד ולחוות את בית הספר דרך הרגליים ואפילו להיכנס וללמד בשיעורים כדי להיכנס לנעלי המורות.

פרופ' בת שבע אלון, דוגמה ל RPP בהקשר של בניית קהילות מקצועיות

פעילות הקהילות המקצועיות הלומדות החלה ב- 2012 בקרב מורי הפיזיקה בחטי"ע במסגרת שיתוף פעולה בין המחלקה להוראת המדעים במכון ויצמן לבין הפיקוח על הוראת הפיזיקה במשרד החינוך. מטרת הקהילות לקדם התפתחות מקצועית של מורי הפיזיקה ולפתח שיקולי דעת ממוקדי לומד ולמידה בתכנון ההוראה ואסטרטגיות ליישום בפרקטיקה, וכן לתת מענה לצרכי המורים. הקהילות פועלות במודל של "מניפה", שבו צוות מקבוצת הפיזיקה במחלקה להוראת המדעים מנחה קהילה של 25 מורים מובילים שמנחים 11 קהילות אזוריות ברחבי הארץ ובהן כ-250 מורים. צוות זה כולל אנשי אקדמיה ומורים מנוסים שקידום שותפויות של מחקר ופרקטיקה הוא מרכיב מרכזי בתפישת עולמם. מפגשי הקהילות מתקיימים אחת לשבועיים לאורך שנת הלימודים, בשעות אחה"צ (מפגשי קהילת המורים המובילים מתקיימים לסירוגין עם מפגשי הקהילות האזוריות).

תהליך הלמידה בקהילות – בהתחלה בוחנים נושא מסוים וישנה התנסות של המורים המובילים כלומדים במפגש הקהילה ולאחר מכן הפעלה בכיתותיהם בגישה מבוססת נתונים. הם חוזרים לקהילה עם "ממצאים" (evidence-based) ומבצעים רפלקציה שיתופית, ולאחר מכן מובילים את מורי הקהילות האזוריות בתהליך למידה דומה. המשוב מההתנסויות בכיתות נדון במפגשי הקהילות ומשפיע באופן שוטף על דרכי ההפעלה של הקהילות. מודל ההפעלה מאפשר זרימת מידע הדדית ודו-כיוונית בין השותפים (top down and bottom up). הפעילות מלווה במחקר עיצוב (Design Based Research) שמטרתו לבחון באופן שוטף מה עובד ומדוע ולקדם את השותפות בין המחקר והפרקטיקה.

המנגנונים שתומכים בבניית ובהפעלת השותפות וביישום המטרות המרכזיות

המערך של קהילות מורי הפיזיקה שתואר למעלה משמש כבסיס התומך בפעילות מתמשכת לאורך זמן (sustainability) ובעל השפעה בקנה מידה רחב (scalability). להלן כמה אסטרטגיות שהמחקר המלווה מצביע על תרומתן להצמחת והשפעת השותפות במהלך השנים:

1. בניית אמון בקרב המשתתפים על ידי **אווירה תומכת ולא שיפוטית**.
2. הזדמנויות לשיח **לא פורמלי** בין המשתתפים: לדוגמא, מפגשי הקהילות תמיד מתחילים בכיבוד שמכינים חברי הקהילה וסביבו הם חולקים חוויות מההתנסויות היומיומיות המעסיקות אותם מקצועית ואישית.
3. **מתן מענה לצרכים** שמעלים המורים: למשל מתן מענה לבקשתם לקבל ידע מעמיק ורחב בתחום הדעת והוראתו, קבלת רעיונות מעוררי השראה לשיעורי הפיזיקה באופן מידי - "רעיונות למחר בבוקר" ושיח על צרכים מערכתיים כגון שינויים בבחינת הברות.
4. **התנסות באסטרטגיות הוראה חדשות ומבוססות מחקר** באמצעות תהליכי למידה/הוראה מובנים ושיטתיים, הכוללים הפעלה בכיתות ורפלקציה אישית ושיתופית, ומקדמים מטרות מרכזיות של הקהילה כגון קידום המודעות לתהליכי הלמידה של התלמידים ומענים אפשריים.
5. **פעילויות שיתופיות לתכנון ההוראה** הרלוונטיות לעבודה היומיומית של המורים.
6. **יישום עקרונות של מסגרות תיאורטיות העוסקות בתהליכי שינוי בהוראה ולמידה**, כמו לדוגמא ה "מסגרת לאינטגרציה של ידע", ושוליות (חניכות) קוגניטיבית וקישור העקרונות לתכנית הקהילות ולסוגיות המעסיקות את המורים.
7. **בנייה ושימוש ב"שפה" המקשרת בין רעיונות תיאורטיים ופרקטיים ופותחת שער לאינטראקציה אפקטיבית**. השפה מכוונת לעודד שיח דיאלוגי שמתייחס הן לידע הפדגוגי התוכני של המורים והן לתפיסות, ידע ועניין של הלומדים. לדוגמא, במשימות תכנון שיתופי של הוראה, מורים דנים בשאלות כגון: **מה יהיו מרכיבי השיעור? איך הם יתבצעו? למה בצורה הזו (שיקול דעת)?** המטרה לפתח שיקולי דעת ודרכים לביטויים הפרקטי בתכנון ההוראה. הנטייה הראשונית של מורים רבים להתמקד בתיאור דרכי ההוראה ולא בשיקולי הדעת לבחירה בהם. שילוב שאלות אלה מכוון לשנות נטייה זו.
8. **רישות ארצי** המאפשר הרחבת ההזדמנויות לשיתופי פעולה בין מורים לפיזיקה בקהילות שונות ומחוצה להן (למשל במסגרת כנסי מורים). השתתפות של הצוות המוביל במפגשים עם עמיתים בתחומי דעת שונים, במחלקה ומחוצה לה, תורמת לזיהוי מאפיינים משותפים וייחודיים בפעילות הקהילתית של מורי הפיזיקה.

9. **יחסי הגומלין** בין תהליכי ההתפתחות המקצועית של המורים כלומדים, כמורים, וכמשתתפים בקהילה התורמים להתפתחותה.

האתגרים וההזדמנויות שעולים בהפעלת הקהילות:

1. **מענה להטרוגניות:** אתגר מרכזי בתכנית הקהילות הוא הצורך לתת מענה למגוון משתתפים, למשל מורים ותיקים וחדשים. אך זו גם הזדמנות לשותפות משמעותית וללמידה הדדית בין המורים.
2. **מורכבות תהליכי השינוי הנדרשים לקידום המטרות:** קידום מודעות של מורים לתהליכי למידה של תלמידים אינו מתרחש באופן ספונטני, מחייב תהליך שינוי הדרגתי וארוך טווח ומציב אתגר הן למובילי התכנית והן למשתתפים.
3. **בניית נורמות:** במערך הקהילות נוצרים מפגשים בין קבוצות מרקע שונה ונורמות שונות. העבודה המשותפת מחייבת היכרות עם הנורמות השונות ופיתוח אסטרטגיות לגישור ושינויים הדדיים.
4. **אתגרים והזדמנויות מערכתיים באינטראקציה עם גורמים העוסקים בקידום הוראת הפיזיקה במשרד החינוך ובשטח:** כיצד למנף את האינטראקציה עם גורמים כגון המפמ"רים, וועדת המקצוע, המרכז הארצי של מורי הפיזיקה ועוד, לקידום המטרות המרכזיות של הקהילות ושל כלל מורי הפיזיקה תוך התייחסות לצרכים של הגורמים השונים.
5. **המתח בין הבנייה וגמישות:** בתכנון המפגשים דרוש שילוב מושכל ורגיש בין תהליכי הלמידה השיטתיים והמובנים לבין גמישות ומתן במה לנושאים המעסיקים את חברי הקהילה.
6. **אתגרים פרקטיים בגיוס ובשימור של המורים מובילים:** לאור המחסור במורי פיזיקה וצרכים של מנהלי בתי"ס מחד, וההשקעה הרבה הנדרשת בהובלת קהילות אל מול התגמול הסמלי, יש אתגר רב בגיוס ובשימור של המורים.

לסיכום, להלן עקרונות עיצוב (שיקולי דעת/קריטריונים) לבנייה ובחינה של מנגנונים לשיפור השותפויות:

1. **WIN-WIN:** האם כל השותפים עשויים להפיק "תועלת" מהשותפות? האם ישנן דרכים לזיהוי אפקטיבי של מתחים במסגרת שיתופי הפעולה ודרכים לטפל בהם?
2. **נורמות, תפיסות וידע של השותפים:** האם נבחנות/מפותחות אסטרטגיות לגישור (כגון חציית גבולות)?
3. **טווחי זמן:** האם דרכי הפעולה מכוונות לטווחים שונים? האם יש התייחסות לקשר בין הפעולות בטווחים השונים?
4. **קיימות:** מה הכלים שיאפשרו המשך פעילות של השותפות בתנאים של אי-ודאות ושינויים (במערכת החינוך, שינויים פוליטיים)?
5. **UPSCALING:** מה המסגרות שתאפשרנה הרחבה של מטרות, קהלי יעד ופעולות?
6. **שימור הידע** איך ניתן להימנע מכך שהידע והפרקטיקות שמפתחים בשיתופי הפעולה לא ילכו לאיבוד ויוכלו לשמש גם בהקשרים אחרים?
7. **קוהרנטיות בין מטרות, מתודולוגיות מחקר ומתודולוגיות פרקטיקה.**

קבוצות העבודה בנושא מנגנונים ודרכי פעולה לקידום שותפויות – עיקרי הדברים

בחלק זה נתייחס לשתי קבוצות הדיון שפעלו בסבב הדיונים במפגש, שהתמקד בחשיבה משותפת על מנגנונים ודרכי פעולה לקידום ותמיכה בשותפויות מחקר-שדה. קבוצה אחת בחרה לעסוק בפיתוח מודל לשותפויות מחקר-פרקטיקה הכולל תמריצים ותגמולים וקבוצה שנייה בחרה לעסוק בפיתוח עקרונות ודרכי פעולה של גוף (אגודה) שימשם פלטפורמה לחיבור בין העוסקים בתחום ויציע כלים שונים לסיוע ביצירת השותפויות ותמיכה בפעילותן³.

קבוצה 1: פיתוח מודל שותפויות מחקר-פרקטיקה הכולל תמריצים ותגמולים

המטרה: הרחבה והעמקה של הממשקים והשותפויות בין אנשי המחקר ואנשי השדה לאורך זמן.

עקרונות המודל:

1. תיאום ציפיות ודיאלוג בין השותפים.
2. הזמנה רחבה של כל אנשי השדה והמחקר להתנסות בשותפויות.
3. יצירת תמריצים ותגמולים שתואמים לכל מעגל השתתפות.

הנחות מוצא:

1. רק חוקרים ואנשי שדה מעטים יוכלו להקדיש את המשאבים הנדרשים לפעילות בליבת העשייה של השותפויות.
2. במקום מינוף וסילום (scaling up) של גישה מצליחה אחת, יש לייצר ריבוי של גישות המותאמות למקרים שונים.
3. שותפויות בין מחקר לפרקטיקה מצריכות שינוי תרבותי ותפיסתי, ולכן יש ליצור הרגלים מתאימים ולבנות שגרות שבהן אנשי שדה ומחקר נעזרים זה בזה ונתרמים זה מזה. לכן, גם "טעימות מן המחקר" מוגדרות כסוג של שותפות.

יש צורך בתגמולים ותמריצים אך גם בתמיכה. יש צורך להפריד בין תמריץ ערכי לתמריץ חומרי. התמריצים צריכים לאפשר יותר זמינות לצוות החינוכי להשקיע מזמנם בשותפות.

לפעמים שותפות מתחילה כהתייעצות עם חוקר בלי אג'נדה מחקרית ומתוך הדיאלוג והשיח עם עולם האקדמיה נוצר דיאלוג חדש שמוביל לתהליך מחקרי. לכן חשובה ההדרגתיות וחשוב לאפשר גם 'טעימות' מהעולם המחקרי ללא התחייבות ומעורבות עמוקה. לפעמים אנשי האקדמיה משמשים בתפקיד החוקרים ולפעמים הם יועצים ומלווים. הם יכולים לדוגמא, להפנות את אנשי השדה שנתקלים בבעיה מחוץ לתחום מומחיותם לחוקרים מומחים אחרים בתחומים שונים, או אף להפנותם למחקר רלוונטי שיכול לסייע.

למשל ליצור מאגר מומחים/ות מהאקדמיה שאנשי ונשות השדה יוכלו לפנות אליהם על פי הנושא הרלוונטי עבורם שיכול לסייע ולקדם את עבודתם בבתי הספר. וכך אנשי ונשות השדה יוכלו להגיע למומחים/ות עם שאלה ספציפית ולקבל הפניות למחקר רלוונטי ועדכני שייתן להם מענה.

³ העיבוד של תוצרי שתי קבוצות העבודה יוצג למשתתפיות הכנס מחברים בין עשייה ומחקר בחינוך, באוני' בן-גוריון, 20.10.22 כהזמנה לדיון ומשוב.

שיתוף הפעולה צריך להתפתח באופן הדרגתי – למשל למנות רכזת אחראית על המחקר והשותפות מתוך צוות בית הספר. בהמשך, מורות שמעוניינות בכך יוכלו להתפתח ולפנות ללימודים לתארים מתקדמים.

תמריצים אפשריים :

- מימון ללימודים מתקדמים.
- אפשר גם לחשוב לשלב זאת כחלק משנת השבתון – שנת הכנה לבניית קהילת RPP עם גמול השתלמות על כך. חשוב לציין, כי גמול השתלמות אינו תמריץ מספק לפעמים כי הוא לא מאפשר את ההנעה המתאימה והפיכת המורים לשותפים פעילים במחקר.
- תמריץ של רישות – היכרות ומפגש בין מנהלי בתי ספר ששותפים לקהילת מחקר-פרקטיקה.
- תחושת חשיבות, גאווה וערך עצמי – כדאי לייצר במה שבה המורה יציג את הפרויקטים המשותפים ובכך להעצים אותן. מורה שמשותף בפעילות יוכל לתרום גם להרחבת הפרויקט בבחינת 'להעביר את זה הלאה', ויהיה גאה בכך שיראו את העשייה של הצוות החינוכי.

ההתחלה של שיתוף פעולה עם האקדמיה יכולה לכלול – 'טעימות' מהעולם המחקרי, חשיפה למאמרים וסקירות מחקר והיכרות אישית עם חוקרים.

פירמידה של תמריצים ותגמולים - בקצה הפירמידה ישנם הכי מעט אנשים ובתחתית הרבה אנשים שנחשפים לרעיונות. מי שזה מתאים לו יכול להתקדם במעלה הפירמידה לקראת מעורבות רבה יותר בתהליך המחקרי עבור אנשי השדה ובתמיכה וליווי השטח עבור אנשי האקדמיה. הרעיון המרכזי הוא שניתן ניתן להגיע ל RPP במסלולים שונים, ודרושה חשיפה הדרגתית לאקדמיה ושינוי תפישתי בשני הצדדים באקדמיה ובשדה.

קבוצה 2: אגודה לקידום שותפויות מחקר-פרקטיקה

הנחת מוצא:

נדרש לייצר גוף מתווך, בעל מנגנונים לגישור בין עולם המחקר והפרקטיקה. גוף זה צריך להיות בדרגת ביניים, קרי – לא בשדה ולא באקדמיה, על מנת שיאפשר גם עבודה "מלמטה למעלה" ליצירת עקרונות וכלי פעולה שמותאמים לצרכים המקומיים וגם עבודה "מלמעלה למטה" וגיוס המשאבים הנדרשים לשינוי פרקטי.

מטרות האגודה:

1. חיבור בין גורמים שונים העוסקים בשותפויות בין מחקר ופרקטיקה ויצירת ההתאמות הרלוונטיות בין הגורמים.
2. למידה הדדית ואיגום ידע מחקרי וידע פרקטי, לרבות ידע לגבי המשאבים וההזדמנויות בתחום דוגמת קולות קוראים ומרכזי RPP רלוונטיים.
3. סיוע שוטף ביצירה ותמיכה של שותפויות.

4. העצמת אנשי השדה והחוקרים השותפים.

פעולות אפשריות של האגודה:

הקמת פלטפורמה לשיתוף בסיפורים

יצירת מאגר דוגמאות להצלחות וכישלונות בשותפויות. שיתוף בסיפורים שיסייעו בבניית מאגר ידע מתעדכן ובגיבוש מדיניות תומכת. פעילות חשובה של המרכז היא בניית פלטפורמה עם סיפורים על מורים שהתחילו להפעיל את הנושא. לא מדובר רק בסיפורי הצלחה, אלא גם בקשיים שהמורים נתקלו בהם. הסיפורים עוסקים בנקודת המבט שלהם ובתובנות של קידום בית הספר באמצעות מדע אזרחי. מתוך הסיפורים נולד גם כנס לשיתוף בסיפורי ההפעלה ויחד נבחן מה מחבר בין כל הסיפורים. השיתוף בסיפורי הפעלה בשותפויות נועד גם להעצים את הקהילה וגם להביא לכך שמנהלים יקראו את הסיפורים וירצו להיות חלק מהעשייה הזו.

יצירת שפה משותפת

סיוע לחוקרים בפנייה אל בתי הספר. הצגת המחקר לאנשי השדה באופן מושך והבהרת הצורך בו. המנהל או הרשות המקומית צריכים לשקף את כדאיות שיתוף הפעולה לצוות החינוכי כי אחרת זה לא יעניין אותם. למשל 'מרכז מדע אזרחי' הוקם כדי לפתוח את המדע בפני הציבור ולאפשר לבתי ספר לקחת חלק במחקר אמיתי. הנחת היסוד היא של קהילה רבת מומחיות – כולם באים מתוך מטרת על משותפת של שילוב מדע אזרחי בבי"ס.

פיתוח הכשרות, כלים ומיומנויות

ליווי החוקרים בתהליך שבו הם מתפקדים גם כיועצים לאנשי השדה, וליווי אנשי השדה בשימוש בידע מבוסס מחקרית.

יצירת התאמות בין חוקרים לפרקטיקנים

חוקרים ואנשי שדה יוכלו לכתוב לאגודה באיזה שיתוף פעולה הם מעוניינים והאגודה תתאם בין הגורמים ותיצור "שוק הזדמנויות" וחיבורים בין חוקרים לפרקטיקנים, המותאמת לזירה הישראלית באקדמיה ובמערכת החינוך. האגודה תייצר מפגש בין צרכים ליכולות, ובין בעיות לבין חוקרים שיכולים לסייע בחשיבה עליהן.

עקרונות כלליים:

כדאי שההשתייכות לקהילה תהיה פתוחה בפני כל מי שמעורב בשותפויות חינוכיות, גם באופן לא פורמלי, כלומר להיות כמה שיותר מכילים (Inclusive). יש מנעד רחב של שותפויות, החל משיתוף פעולה מזדמן כמו התייעצות עם חוקר וקבלת מידע רלוונטי בנושא שמעסיק את השדה, ועד שיתופיות מתמשכת. חוקר שממציא מודל ולא חובר לפרקטיקנים או פרקטיקנים שעושים משהו חדשני ללא התבססות על ידע מחקרי זה לא RPP, אבל שיתופי פעולה מגוונים אחרים, המבוצעים ע"י גורמים בעלי ענין לגשר בין עולמות המחקר והפרקטיקה, יכולים להיכנס תחת ההגדרה הזו.

המנעד הרחב של סוגי השותפויות מחייב תיאום ציפיות באשר לרצונות הצדדים. לגיטימי ואף חשוב כי השותפים יערכו דיון מקדים באשר לרצונותיהם וכוונותיהם - כך לדוגמא, לגיטימי שאנשי ונשות השדה יאמרו מראש שהם מוכנים 'לתת' את הזירה שלהם למחקר תמורת קבלת כלים פדגוגיים והשתלמויות ללא תשלום בסוג של שותפות שהוא מעין סחר חליפין. כל עוד הצדדים בשותפות מגיעים להסכמה על התנאים לכניסה ולניהול התהליך המשותף אז מתקיימת שותפות ברמה מסוימת. יש להכיר בכך שקיימים סוגים שונים של שותפויות וחשוב לערוך מראש את ההתאמות למאפיינים הייחודיים של הזירה.

בהרצאה של סוזן מק'ני ניתנו שתי עצות חשובות בהקשר הזה: האחת עניינה בצורך לשמור על גמישות ביחס למודלים של RPP, והשנייה, להתחיל ממה שעובד טוב, ולהאיר בזרקור את ההצלחות. פרופ' מק'ני הגדירה RPP כמושג שכולל מגוון של מודלים ורמות של מעורבות. בהקשר הזה ישנה גם "סכנה של פטפוט" כלומר חשוב להגדיר באופן מדויק את דרכי הפעולה של כל מודל של RPP והיכן עובר הגבול בין מה שהוא RPP למה שאינו RPP.

בדיון עלו גם חסרונות אפשריים בהקמתו של גוף ממין זה – אחד מהם הוא שהגוף יכול להיתפש כארגון פורמלי, "כבד" ואנכרוניסטי. כמו כן, יש צורך לחדד את התרומה של האגודה ביחס לארגונים אחרים (מטעם האקדמיה/משרד החינוך) שקיימים כיום ועוסקים בתיווך בין חוקרים לבתי ספר, ובפרט היותה גוף ביניים.