

מוטיבציה ותמיכה ביישום השינוי, מול שחיקה, חוסר יציבות וחוסר המשכיות של הסגל.

דילמה מס' 11 בהובלת טל לוי, ראשת המחלקה ללימודי אנגלית

השתתפו בדיון: פרופ' דב צביאלי, ד"ר אביטל קאי צדוק, ד"ר יונת שכנוביץ, מיכל גולדרייט, אריאלה דיזנהאוז-לוי (בוגרת MBA, מנהלת מרקום ו-AI בקב' נגה), איילת קיי עזר

הדילמה: החששות האישיים שלנו לגבי הרלוונטיות של הקורס, יחד עם שחיקה אישית, בגלל המצב בארץ והשינויים הרבים בשנים האחרונות. האם אלה יהיו מחסום לשינוי, או דווקא להפך?

החששות, התסכולים והאתגרים :

כמעט כל הדוברים הסכימו שאנחנו בתקופת מעבר. אנחנו משקיעים הרבה זמן ברכישת כלים חדשים, ואנחנו שחוקים. עברנו קורונה, מלחמות למידה א-סינכרונית, ועכשיו סוכני AI. כל שלב כזה הצריך הסתגלות, למידה של כלים וצורות הוראה חדשות. לא פעם השקעה של שעות מרובות נראית כאילו היא עלולה לרדת לטמיון בשל ההתפתחויות הטכנולוגיות. לדוגמה, פתחנו מבדקים א-סינכרוניים במודל, כחלק מהעידוד למעבר להוראה היברידית, מה שהצריך הרבה חשיבה והשקעה. כלים אלו כיום "פרוצים" לשימוש בבינה מלאכותית ואינם משקפים יכולות של סטודנטים.

חשש גדול מבוסס על השונות הרבה הן בין האופי והצרכים של הפקולטות והמחלקות השונות, והן במאפייני חברי הסגל שאינם מקשה אחת. לא מעטים חברי הסגל שחשים מאוימים מהשינויים המהירים הללו. גם היכולת לאמץ שינויים ולהטמיע איננה זהה בקרב הגורמים הנ"ל.

נעלם גדול הנו הנושא התקציבי...עד כמה המוסד ערוך לתמוך תקציבית בשינויים כאלה? מה הוקצב ויוקצב לטובת השינויים? ישנה תחושה שכל מה שנדרשים לעשות הנו על חשבון זמנו של העובד, הן האקדמי והן המנהלי וללא תמורה...ובנוסף, השקעה בכלים חינוכיים כבר הוכיחה את עצמה בעבר כמסוכנת...פתאום יישומים נסגרים, משתנים, נעלמים.

להוציא כסף מהכיס הפרטי לטובת כלים יעילים גם כן מקומם.

ישנה ציפייה שהארגון יאמר: "יש לי דמות מובילה בתחום ה-AI ברמת סגן נשיא.ה/מנכ"ל לטובת הנושא ומלווים אנושיים. נפלאות ככל שיהיו נשות היחידה לקידום ההוראה, והן נפלאות, זה too little too late.

החשש הגדול ביותר שעלה מכיוונים שונים הנו נושא ההערכה. זה הוצג בגישות השונות ע"י פרופסור סיגל תפארת. אין לנו מושג מה עוד לפנינו: משקפיים חכמים, עטים שקוראים ומשדרים ומי יודע מה עוד.

עבודות היום כבר אין טעם לתת. אנחנו צריכים להצטייד בידע ומיומנות לשלב את הבינה המלאכותית בהערכה מחד, ולפתח כלים חלופיים בעלפה ובכתב מאידך.

האתגרים, ההזדמנויות והרווחים:

הגישה צריכה להיות שחשוב לא לפחד משינויים, ולראות בהם הזדמנות לייעל ולהתקדם. אז מה אם "הזינו לנו את הגבינה" בואו נזוז ונשתפר, כלים מתקדמים כמו סוכני AI יכולים לייעל את העבודה, ואפילו את החיים.

איך עושים את זה נכון? צריך לתת לסגל כלים שיאפשרו לו להתפתח, ולא להישחק. והכי חשוב, אנחנו לא רוצים לכפות על הסגל להשתמש ב-AI, אלא לעודד ולתמוך. חשוב למנות גורם אחראי במיוחד בשלבים הראשונים, שיספק מידע, וייתן ליווי אנושי שמפחית חששות ומצמצם פערים.

העידן המסעיר הזה מספק גם אין ספור אפשרויות חדשות לכל אחד הן מקצועית והן אישית. פתאום בכף היד אנחנו הופכים ליוצרי תוכן, מעצבים, מקדמי אג'נדות ובנוסף יש לנו עוזר אישי או הוראה צמוד שאף פעם לא מתעייף. יש כאן באמת הזדמנות לפרוץ גבולות ולהשפיע, אולי באופן עמוק ורחב יותר. סוכני AI יכולים לייעל את העבודה והחיים. ידע לגביהם והתנסות הם כוח.

באפשרותו של המוסד לתעל את החששות להבנה שמדובר כאן בהזדמנות אדירה. הוא יכול לייעל, לעזור לסגל להתקדם ולדחוף לשינוי מיטיב ומיטבי.

קיימת תמימות דעים כי הכלי העוצמתי ביותר להוביל שינויים כאלה הנו התנסות hands on. זה מפיג חששות ומאפשר ואף מדרבן לעשייה.