

## "למדתי בקורס מקוון בלמידה עצמית. האם תקבל אותי לעבודה?" (פוסטר)

חגית מישר-טל

מכון טכנולוגי חולון

[hagitmt@hit.ac.il](mailto:hagitmt@hit.ac.il)

פולינה בלינסקי

מכון טכנולוגי חולון

[polinabsky@gmail.com](mailto:polinabsky@gmail.com)

גיא דביר

מכון טכנולוגי חולון

[mr.guydvir@gmail.com](mailto:mr.guydvir@gmail.com)

## "I took a self-regulated online course. Would you hire me?" (Poster)

Guy Dvir

HIT – Holon Institute of  
Technology

Polina Belinsky

HIT – Holon Institute of  
Technology

Hagit Meishar-Tal

HIT – Holon Institute of  
Technology

### Abstract

The goal of this research was to examine the attitude of high-tech employment recruiters towards self-regulated online learning (SOL) – What affects it and what effect it has on implementation of SOL and on decisions regarding employment of job applicants with SOL training. The theoretical framework for this research was based on TAM. A self-declarative survey was used to collect data from 33 high-tech employment recruiters. A correlation was found between the attitude towards SOL and its implementation in employees training and in personal use. However, no correlation was found between the attitude and usage of SOL as a qualifying employment criterion, and no correlation was found between the attitude and SOL's perceivable effectiveness. These findings point to an incongruence in the adoption process of SOL by high-tech employment recruiters, and also suggests possible causes for this incongruence, which could be further researched.

**Keywords:** self-regulated online learning, MOOC, technology adoption, TAM, employment recruitment, traditional training, high-tech recruiting.

### תקציר

בשנים האחרונות מספר הולך וגובר של לומדים בוחרים לרכוש ידע בצורה מקוונת, והמיומנות ללמידה ורכישת ידע עצמאית משתכללת והופכת ליתרון מגוון של מקצועות שאת הידע והמיומנויות הדרושים על מנת לעסוק בהם ניתן לרכוש ברשת, בין עם מדובר במקצועות "מסורתיים" ובין אם במקצועות טכנולוגיים (Allen & Seaman, 2013; Nilsson & Rubenson, 2014). נראה כי עם העלייה בכמות הפונים ללימודים והכשרה בצורה מקוונת, העמדה כלפי הכשרה שכזו הולכת ומשתפרת, אך לצד זאת עדיין העסקה של מועמדים אשר הוכשרו בצורה מסורתית רווחת בהרבה מאשר מועמדים שהוכשרו באמצעות למידה עצמית מקוונת (Astani & Ready, 2010). נתונים אלו העלו בפנינו את השאלה לגבי סיכויי העסקה בחברות הייטק של מועמדים שרכשו ידע מקצועי באמצעות למידה עצמית מקוונת (לעמ"ק), ובחינת תהליך האימוץ של סוג הכשרה זו כקריטריון להעסקה. מטרת מחקר זה הייתה לבחון את העמדה של אחראיים על העסקה בתחום ההייטק כלפי לעמ"ק, והקשר שלה לשימוש שהם עושים בה בפועל והחלטתם להעסיק מועמדים לעבודה שהוכשרו בצורה זו. המסגרת התיאורטית של המחקר התבססה על מודל TAM (קבלה של טכנולוגיה) וכללה

שאלון דיווח עצמי עליו השיבו 33 אחראיים על העסקה בחברות הייטק. מהשאלון עולה כי כל המשיבים מדווחים על עמדה חיובית כלפי לעמ"ק (ממוצע 4.7, מתוך 5 בסולם ליקרט), בנוסף עולה כי 82% מהמשיבים הם בעלי היכרות קודמת עם לפחות פלטפורמה לעמ"ק אחת, כאשר 63% מתוכם התנסו בעצמם בלמידה באמצעות פלטפורמה אחת לפחות. על פי הדיווח של המשיבים, 76% מעידים כי לא נתקלו כלל בסיטואציה בה נאלצו לשקול קבלה של מועמד שהוכשר באמצעות לעמ"ק בלבד; מתוך המשיבים שאכן נתקלו בסיטואציה זו עולה כי כמות המועמדים הממוצעת שהוכשרו בלעמ"ק והתקבלו לעבודה עומדת על 2.17, בעוד כמות המועמדים הממוצעת שהוכשרו בלעמ"ק ונדחו עומדת על 18.5 (יחס קבלה של 6/50). במסגרת המחקר, נמצא כי קיים קשר בין העמדה כלפי לעמ"ק לבין שימוש בה להכשרה עצמית והכשרת עובדים המועסקים בחברות, אך לא נמצא קשר בין העמדה לבין שימוש בסוג הכשרה זו כקריטריון להעסקת מועמדים לעבודה. בנוסף נמצא כי קיים קשר בין גורמים חיצוניים של התנסות או היכרות אישית קודמת לבין העמדה כלפי סוג למידה זה, בעוד שנמצא חוסר קשר בין עמדה לבין היעילות הנתפסת כלפי סוג למידה זה. ממצאי המחקר תורמים להבנה כי קיים חוסר עקביות בין תהליך האימוץ של הכשרה עצמית מקוונת אצל אחראיים להעסקה בחברות הייטק, לבין העסקה בפועל של מועמדים שהוכשרו בצורה זו, ומעלים גורמים אפשריים למקור חוסר עקביות זו, אשר ניתן לחקור בעתיד.

**מילות מפתח:** למידה עצמית מקוונת, MOOC, אימוץ טכנולוגיה, TAM, גיוס כ"א, הכשרה מסורתית, העסקה בהייטק.

## מקורות

- Allen, I. E., & Seaman, J. (2013). *Changing Course: Ten Years of Tracking Online Education in the United States*. Sloan Consortium. PO Box 1238, Newburyport, MA 01950.
- Astani, M., Ready, K. (2010). Employer's perceptions of online vs. traditional face-to face learning. *The Business Review*, 16(2), 91-96.
- Kirtman, L. (2009). Online versus in-class courses: An examination of differences in learning outcomes. *Issues in Teacher Education*, 18(2), 103-104
- Means, B., Toyama, Y., Murphy, R., Bakia, M., & Jones, K. (2009). *Evaluation of evidence-based practices in online learning: A meta-analysis and review of online learning studies*. US Department of Education.
- Nilsson, S., & Rubenson, K. (2014). On the determinants of employment-related organised education and informal learning. *Studies in Continuing Education*, 36(3), 304-321.