



שירי דיטש  
פיתוח פתרונות למידה

24

שאלות ותשובות על  
מיקרו-למידה

## 24 שאלות ותשובות על מיקרו-למידה

# לאן הגעתי?

האם מתאים ליישם מיקרו-למידה בארגון שלי ואיך מתחילים? האם אפשר לפתח מיקרו-למידה כשהמשאבים מוגבלים? איך מפיצים יחידות מיקרו-למידה לעובדים? איך מעריכים אפקטיביות של מיקרו-למידה? או! הגעת למקום הנכון.

### מה אפשר למצוא פה?

תשובות קצרות, מקצועיות ות'כלסיות ל-24 שאלות על מיקרו-למידה שמעניינות אנשי למידה - שאלות שחוזרות על עצמן ברשתות חברתיות ושאלות שקיבלתי במהלך עבודתי עם אנשי למידה בארגונים. בתשובות שילבתי גם הפניות למקורות מידע ולכלים פרקטיים נוספים שיכולים לשמש אותך בבנייה וביישום של פתרונות מיקרו-למידה. השאלות מאורגנות לפי קטגוריות, כדי לאפשר לך למצוא מהר את מה שמעניין אותך.

### ואם יש לי שאלה שלא מופיעה ב-eBook?

[אפשר לשלוח לי](#), מבטיחה לענות.

### מותר לשתף?

ברור! המידע ניתן חינם ובאהבה, רק מבקשת דבר אחד - לתת קרדיט על ידי הפנייה לבלוג שלי - ["זיקוקי למידה"](#), לעמוד הפייסבוק של הבלוג או אליי - [שירי דייטש](#).

### איך מקבלים תכנים נוספים על למידה?

מנויי הניוזלטר שלי מקבלים ראשונים עדכון על פוסטים חדשים בבלוג ותכנים איכותיים נוספים שנשלחים רק אליהם - [נרשמים כאן](#). כדאי גם לבקר באתר הבלוג [ובעמוד הפייסבוק](#).

בהצלחה!  
שירי



## 24 שאלות ותשובות על מיקרו-למידה

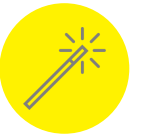
# מה מעניין אותך?

### מתחילים



- 1 - מה זה בכלל "מיקרו-למידה"?
- 2 - האם הכוונה ב"מיקרו למידה" ליחידת לימוד שנמשכת זמן קצר מאוד?
- 3 - האם עוזר עבודה (job aid) הוא מיקרו-למידה?
- 4 - האם מיקרו-למידה היא למידה פורמלית או א-פורמלית?
- 5 - מה הביסוס המחקרי למיקרו-למידה?
- 6 - למה כדאי לארגון שלי ליישם מיקרו-למידה?
- 7 - העובדים אצלנו לא מאוד "טכנולוגיים". האם מיקרו-למידה תתאים?
- 8 - הארגון שלי דל תקציב. האם עדיין אוכל ליישם מיקרו-למידה?
- 9 - בארגון שלי עדיין לא מיישמים מיקרו-למידה. מאיפה מתחילים?
- 10 - איך אפשר לרתום את המנהלים ליישום של מיקרו-למידה?

### מפתחים



- 11 - באילו דרכים אפשר להשתמש במיקרו-למידה?
- 12 - האם יש נושאים שלא מתאימים למיקרו-למידה?
- 13 - מה האתגר הכי משמעותי כשמפתחים מיקרו-למידה?
- 14 - יש כל כך הרבה מידע בנושא, איך אוכל לצמצם אותו למיקרו-למידה?
- 15 - מהו תהליך הפיתוח הרצוי של יחידת מיקרו-למידה?
- 16 - איך ממירים קורס פרונטלי למיקרו-למידה?
- 17 - האם פיתוח של יחידת מיקרו-למידה הוא מהיר יחסית?
- 18 - אילו פורמטים או סוגי תוצרים מתאימים למיקרו-למידה?
- 19 - באילו כלים אפשר להשתמש ליצירת יחידות מיקרו-למידה?
- 20 - מהם הטיפים הכי טובים שלך לפיתוח יחידת מיקרו-למידה?

### מפיצים ומודדים



- 21 - איך העובדים יכולים לצרוך את יחידות המיקרו-למידה?
- 22 - איפה כדאי לאחסן יחידות מיקרו-למידה?
- 23 - הפצתי יחידות מיקרו-למידה, אבל העובדים לא נכנסים!
- 24 - איך מעריכים את האפקטיביות של יחידות מיקרו-למידה?



פרק ראשון

מתחילים

## 1

## מה זה בכלל "מיקרו-למידה"?

מיקרו-למידה היא שיטת למידה שבה התוכן מועבר ביחידות לימוד קצרות וממוקדות, שמשתלבות באופן טבעי במהלך העבודה (ה-workflow) של העובד.

יחידת מיקרו למידה:

1. **ממוקדת** בהשגת תוצאה ספציפית (ביצוע/ מיומנות/ התנהגות מסוימים), שבסופו של דבר משפיעה על מטרה עסקית;
2. **עומדת בפני עצמה**- כלומר כוללת התחלה, אמצע וסוף, ומכילה את כל התכנים הדרושים להשגת התוצאה הרצויה;
3. **זמינה ונגישה** לעובד ב-point of need, כלומר ברגע שבו הוא זקוק לה.

## 2

## האם הכוונה ב"מיקרו למידה" ליחידת לימוד שנמשכת זמן קצר מאוד?

לא, למעשה זה אחד המיתוסים הנפוצים לגבי מיקרו-למידה ([כאן אפשר לקרוא על מיתוסים נוספים](#)).

המילה "מיקרו" ב"מיקרו-למידה" לא מתייחסת למשך הזמן של יחידת הלימוד, אלא לתוכן שהיא מכילה.

עצם המיקוד בתוצאה ספציפית שנרצה להשיג באמצעות יחידה המיקרו-למידה, ממקד את התוכן ובעקיפין גם מקצר את משך הזמן של היחידה.

יחידת מיקרו-למידה יכולה להימשך דקה-שתיים, ויכולה להימשך

גם 15 דקות, ומשך הזמן הזה תלוי בתוכן שמועבר ובזמן שיש לעובד לצרוך אותו בפועל.

## 3

## האם עזר עבודה (job aid) הוא מיקרו-למידה?

מיקרו-למידה מיועדת להעביר תוכן ספציפי בזמן הנכון, כדי שהלומד יצליח לעשות משהו מסוים טוב יותר/מהר יותר. עזר עבודה עונה על ההגדרה הזו, והוא אכן אחד הפורמטים האפשריים למיקרו-למידה, אבל הוא לא הפורמט היחיד. מיקרו-למידה יכולה לבוא בפורמטים נוספים, כמו סרטון וידאו, אינפוגרפיקה, משחקון, מבחן, מיני-לומדה, ועוד.

## 4

## האם מיקרו-למידה היא למידה פורמלית או א-פורמלית?

אפשר להשתמש במיקרו-למידה ללמידה פורמלית וא-פורמלית, בהתאם למטרה ולצורך. כשאנחנו מפיצים סדרה של יחידות מיקרו-למידה לעובדים ברצף מסוים אחת לתקופה, אנחנו בעצם מייצרים תהליך למידה פורמלי. כשאנחנו מאפשרים לעובד לצרוך יחידת מיקרו-למידה אחת או יותר בזמן שלו, כשהוא זקוק להן, ולכוון את הלמידה שלו באופן עצמאי- זהו תהליך למידה א-פורמלי.

## מה הביסוס המחקרי למיקרו-למידה?

1. **טווח הקשב המתקצר** - כתוצאה מהעומס הקוגניטיבי שאנו חווים בעידן הטכנולוגי, היכולת שלנו להתרכז לאורך זמן (בעיקר כשמדובר בתוכן מקצועי/אינפורמטיבי) יורדת. בניגוד לדעה הרווחת, הנתון הזה חוצה-גילאים וחוצה-דורות. כשהלמידה מפוצלת למנות קטנות וחוייתיות, קל יותר לצרוך אותה.  
שימו לב [לראיון המרתק הזה בפודקאסט "טפאס" עם יעל מן שחר](#) שחוקרת את תחום הפסיכולוגיה של הטכנולוגיה.
2. **למידה במרווחים** - מחקרים הוכיחו שלמידה קצרה שמתרחשת אחת לתקופה אפקטיבית יותר מלמידה "מסיבית" חד פעמית.
3. **טכניקות לשליפה מהזיכרון** - כשהלומד נדרש לשלוף פריטי מידע מהזיכרון, למשל באמצעות ביצוע מבחן אחת לתקופה, המידע נשמר בזיכרון לאורך זמן רב יותר.  
בספר ["Make It Stick: The Science of Successful Learning"](#) תמצאו מידע נוסף על שני הסעיפים האחרונים.

## 6

## למה כדאי לארגון שלי ליישם מיקרו-למידה?

מיקרו-למידה היא שיטת למידה אחת מתוך שיטות רבות וטובות, והיא יכולה להיות אפקטיבית באותה מידה כמו שיטות אחרות. עם זאת, כדאי לדעת שבשנים האחרונות יותר ויותר ארגונים מאמצים אותה, והמגמה הזו תימשך גם בשנים הבאות: לפי תחזית שפורסמה באתר [MarketsAndMarkets](https://www.marketsandmarkets.com), שוק המיקרו-למידה העולמי צפוי לגדול פי 2 עד לשנת 2024. וזה לא קורה סתם. זה קורה כי השינויים בעולם התעסוקה וקצב החיים הדינאמי מצריכים פתרונות למידה אחרים, כאלו שמשתלבים במהלך העבודה ומאפשרים רכישת מיומנויות ושיפור ביצועים באופן איכותי ומהיר.

## 7

## העובדים אצלנו לא מאוד "טכנולוגיים"... האם מיקרו-למידה תתאים?

ככלל, מיקרו-למידה מתאימה במיוחד כשמדובר בקהל יעד עם אוריינטציה טכנולוגית, כי ברוב המקרים יחידות הלימוד שנייצר יהיו דיגיטליות - כלומר מיועדות לצריכה באמצעות הנייד, המחשב או האיפד. אבל, מניסיוני, גם קהל יעד לא טכנולוגי יכול ליהנות מהיתרונות של מיקרו-למידה, כשהיא מגיעה בפורמט לא דיגיטלי. למשל, עזר-עבודה מודפס שתלוי על הקיר ליד עמדת העבודה, הוא לגמרי מיקרו-למידה, כל עוד הוא עומד בפני עצמו, משיג את התוצאה הרצויה, וזמין ב-point of need של העובד.



## 8

## הארגון שלי דל תקציב. האם עדיין אוכל ליישם מיקרו-למידה?

ברווור! מה ז'תומרת? כמו בכל שיטת למידה, גם במיקרו-למידה תמיד אפשר למצוא פתרונות, אם מתמקדים להתמקד במטרה ופחות במה ש"מגניב". החל משימוש בכלי פיתוח חינוכיים או "לואו קוסט", ועד שימוש בתוצרים קיימים ברשת (ביוטיוב יש המון סרטונים בנושאים גנריים שיש בכל ארגון, כמו הדרכות חובה) ושימוש בעובדים ליצירת התכנים בעצמם.

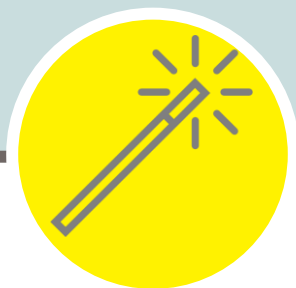
## 9

## בארגון שלי עדיין לא מיישמים מיקרו-למידה. מאיפה מתחילים?

כמו כל שינוי ארגוני, גם במקרה של הכנסת שיטת למידה חדשה בארגון כדאי להתחיל בקטן. כדאי לבחון הדרכות שכבר "רצות" בארגון, ולברר: איפה המקומות שבהם ההדרכה לא עובדת מספיק טוב כפי שהיא כיום? איפה אפשר לזהות קשיים בביצועים של העובדים? אלו המקומות ששווה להתחיל. בנוסף, הייתי ממליצה להתחיל לשלב מיקרו-למידה כפתרון **משלים** להדרכה קיימת. למשל, לפתח כמה יחידות מיקרו-למידה שישלחו ללומדים לפני הקורס, בין מפגש למפגש או אחרי הקורס. לא לשכוח **למדוד** את אפקטיביות היחידות ולתקשר את ההצלחה לעובדים ולמנהלים בארגון.

## איך אפשר לרתום את המנהלים ליישום של מיקרו-למידה?

ההמלצה הכי חשובה בעיניי היא לדבר בשפה של הביזנס: יעדים עסקיים, שיפור ביצועים, פתרון בעיות. כשאנחנו מדברים על רעיון שיכול להביא, למשל, לעלייה באחוזי המכירות, לצמצום זמן שיחה של נציגי שירות או לירידה בשיעור תחלופת עובדים בארגון - יש יותר סיכוי שיקשיבו לנו. אפשר גם להביא סטטיסטיקות ודוגמאות מארגונים דומים שכבר מיישמים בהצלחה מיקרו-למידה, ולהראות את התועלות הרבות לעובדים ולארגון.



פרק שני

מפתחים

## באילו דרכים אפשר להשתמש במיקרו-למידה?

פתרון מיקרו-למידה יכול לשמש כפתרון משלים או תומך ללמידה פורמלית, כמו קורס, ויכול גם לשמש כפתרון שעומד בפני עצמו.

- **למידה שעומדת בפני עצמה:** לדוגמא, במקום לשלוח לעובדים אחת לשנה לומדת בטיחות של חצי שעה או 40 דקות, אפשר לשלוח להם סדרה של כמה יחידות מיקרו-למידה (כמו סרטוני וידאו קצרצרים) אחת לשבוע במשך חודש.
- **עזר עבודה:** מיקרו-למידה יכול לשמש כעזר עבודה שזמין לעובד בדיוק כשהוא צריך אותו. למשל- תרשים זרימה או צ'ק ליסט לביצוע פעולה מסוימת.
- **לפני הדרכה:** אפשר למשל לשלוח יחידה או שתיים לקראת המפגש הראשון, כדי להעלות את המוטיבציה לקראת הקורס או כדי להעביר מידע תשתיתי ו"ליישר קו" עוד לפני הקורס.
- **במהלך הדרכה:** אפשר להפיץ יחידות מיקרו-למידה בין מפגש למפגש (בהנחה שיש לפחות שבוע ביניהם), כדי לתזכר ולהעמיק את הלמידה. למשל על ידי עזרי עבודה, משחקונים וחידונים.
- **אחרי הדרכה:** אפשר להפיץ יחידות מיקרו-למידה כדי להעמיק את הלמידה ולהרחיב אותה, ולעודד את הלומד ליישם בעבודה את מה שלמד. למשל על ידי סימולציה ממוחשבת, מבחן ועוד.

## 12

## האם יש נושאים שלא מתאימים למיקרו-למידה?

בעיקרון, כל נושא יכול להתאים. הבחירה בפתרון של מיקרו-למידה ובאופן היישום שלו תלויה בשיקולים שונים כמו: עד כמה עולם-התוכן רחב או מורכב, אילו משאבים ותשתיות עומדים לרשותנו ועוד. יש נושאים יחסית פשוטים וצרים שיהיה אפשר להשתמש בהם במיקרו-למידה כפתרון המרכזי. בנושאים אחרים (כמו איך להטיס מטוס, איך לבצע טיפולי שיניים או איך לפתח למידה...) יהיה צורך בתמהיל רחב יותר של פתרונות כמו חניכה, הדרכה פרונטלית, למידה חברתית וכד'.

## 13

## מה האתגר הכי משמעותי כשמפתחים מיקרו-למידה?

מיקוד! אחת המיומנויות החשובות ביותר של מפתח למידה מקצוען היא זיקוק, מיקוד והבחנה בין עיקר לתפל. במיקרו-למידה זה חשוב עוד יותר, כי אין לנו יותר מדי אפשרות "להתברבר". תחשבו על ההבדל בין סיפור ושיר - בשיר, כל מילה וכל "פסיק" יש להם חשיבות, אחרת הם לא היו שם, נכון? אותו הדבר במיקרו-למידה.

## 14

## יש כל כך הרבה מידע בנושא, איך אוכל לצמצם אותו למיקרו-למידה?

נקודת המוצא שלנו היא התוצאה הרצויה (או הביצוע הרצוי) שאנחנו רוצים להשיג בעזרת יחידת המיקרו-למידה. הרעיון הוא לסנן עוד ועוד תכנים פחות קריטיים (כל ה-"nice to know"), ולהשאיר רק את אלו שממש (אבל ממש!) חיוניים להשגת התוצאה הרצויה. אם המידע לא קריטי להצלחה בביצוע - הוא לא צריך להיות שם. את המידע שהוא "nice to know" אפשר להעביר, במידת הצורך, בדרכים אחרות, כמו הפנייה למקורות מידע נוספים. במאמר מוסגר חשוב לציין, שאם הנושא מאוד רחב, סביר להניח שיהיה צורך בעשרות יחידות-למידה כדי "לכסות" אותו, ולא תמיד זה יהיה הדבר הנכון לעשות. במקרה כזה, מיקרו-למידה יכול לתמוך ולחזק תכנים שנלמדו, למשל, בדרכים אחרות כמו חניכה או הדרכה פרונטלית.

## 15

## מהו תהליך הפיתוח הרצוי של יחידת מיקרו-למידה?

קיימות גישות שונות לנושא. התהליך שפיתחתי מתוך ניסיון בפרויקטים רבים כולל 5 שלבים מרכזיים:

1. הגדרת קהל יעד ספציפי
2. זיהוי הבעיה המרכזית בביצוע שאיתה הם מתמודדים
3. הגדרת התוצאה הספציפית הרצויה בביצוע (מה הם צריכים לעשות?)
4. זיקוק התכנים שנדרשים להשגת התוצאה הזו (מה הם צריכים לדעת?)
5. בחירת הפורמט המתאים להעברת התכנים הללו (סרטון, אניפוגרפיקה, עזר-עבודה וכד')

## 16

## איך ממירים קורס פרונטלי למיקרו-למידה?

מממ... לא ממירים. מיקרו-למידה מצריך יותר מאשר לפרק קורס שלם ליחידות קטנות. כשמפתחים מיקרו-למידה, חשוב להתייחס לפיתוח כהליך בפני עצמו, להגדיר מהי הבעיה המרכזית של קהל היעד ומהי התוצאה הרצויה, ולייצר את התוצר האפקטיבי ביותר להשגתה.

## 17

## האם פיתוח של יחידת מיקרו-למידה הוא מהיר יחסית?

לא בהכרח. משך הפיתוח משתנה בהתאם לפורמט, ויכול להימשך בין כמה שעות לפיתוח של מבחן או עזר-עבודה פשוט, ועד לכמה שבועות לפיתוח סרטון וידאו מצולם או מיני-לומדה. ועדיין, אפשר לומר כעיקרון שלעומת פתרונות למידה אחרים, הבחירה במיקרו-למידה יכולה לחסוך בזמן פיתוח, מעצם העובדה שמדובר בתוכן מאוד ממוקד. מאותה הסיבה, במקרים רבים גם תהליך העדכון של יחידת מיקרו-למידה הוא יחסית קצר ופשוט.

18

## אילו פורמטים או סוגי תוצרים מתאימים למיקרו-למידה?

יחידות מיקרו-למידה יכולות לבוא בפורמטים מגוונים: סרטוני וידאו מסוגים שונים, משחקונים, אינפוגרפיקות ואפילו פרק בפודקאסט. רוצה עוד רעיונות לפורמטים? [כנסו לקישור הזה](#).

19

## באילו כלים אפשר להשתמש ליצירת יחידות מיקרו-למידה?

יש היום המון כלים (מערכות, אתרים, אפליקציות, תוספים וכו') לפיתוח מיקרו-למידה, אבל הרבה פעמים קשה למצוא כלים איכותיים שהם חינמיים או לא קורעים את הכיס. אז [בקישור הזה](#) מחכה לך מאגר של כלים חינמיים/לואו-קוסט" לפיתוח מיקרו-למידה פורמטים שונים כמו סרטוני וידאו, אינפוגרפיקות ועוד.



## מהם הטיפים הכי טובים שלך לפיתוח יחידת מיקרו-למידה?

יש המון טיפים, אבל אנסה לתת טיפ אחד לכל חלק של יחידת הלימוד (התחלה, גוף וסיום):

- **טיפ ראשון - השניות הראשונות הן קריטיות.** הלומד שנכנס ליחידת המיקרו-למידה, מחליט תוך כמה שניות האם להישאר או לצאת. חשוב שהוא יבין "על ההתחלה" איזו בעיה יחידת הלימוד הזו פותרת לו ומה הוא יקבל.
  - **טיפ שני - מיקוד בתוצאה הרצויה.** לסנן החוצה תכנים לא הכרחיים ולהתמקד בתוכן שחיוני להשגת התוצאה הרצויה של אותה יחידת לימוד.
  - **טיפ שלישי - הנעה לפעולה.** לחשוב מה צריך להיות הצעד הבא? להיכנס לאתר מסוים? לעבור לסרטון הבא? לבצע משימה? ולכוון לשם את הלומד על ידי משפט קצר ומסקרן.
- מעבר לזה, תוצר של מיקרו-למידה "זכאי" לפיתוח מדויק כמו כל תוצר למידה אחר, וזה אומר ליישם את **עקרונות הלמידה** שאנחנו מכירים, כמו: חופש בחירה, מוטיבציה, התבססות על ידע קודם של הלומד וכו'.



פרק שלישי

# מפיצים ומודדים

”גם אם המוצר שלך הכי טוב בעולם,  
אם אתה לא יכול למכור אותו -  
הוא יישאר אצלך”



## 21

## איך העובדים יכולים לצרוך את יחידות המיקרו-למידה?

הלמידה יכולה להתבצע ב"משיכה" או ב"דחיפה":

**משיכה (pull)** - העובד "מושך" את היחידות שרלוונטיות עבורו בעת הצורך, מתוך סדרת יחידות שזמינה לו בכל עת בפלטפורמה כלשהי (LMS, שירות ענן, סביבת למידה חיצונית וכו').

**דחיפה (push)** - העובד מקבל יחידות אחת לתקופה, בתזמון שנקבע מראש. ההפצה יכולה להתבצע בערוצים שונים, כמו מייל, רשתות חברתיות וכו'. בקישור הזה אפשר למצוא מאגר פלטפורמות להפצה של מיקרו-למידה. למידה ב"דחיפה" מתאימה בעיקר כשמדובר בלמידה פורמלית שבה חשוב להקפיד על הסדר שבו נלמדות היחידות. בכל מקרה אחר, כדאי להשאיר ללומד את חופש הבחירה להיכנס ליחידה/ליחידות המסוימות בכל זמן שהוא צריך אותן, ובמידת הצורך ניתן לשלב המלצה לרצף הלמידה הרצוי.

## 22

## איפה כדאי לאחסן יחידות מיקרו-למידה?

אפשר לאחסן את היחידות בפלטפורמות שונות, כמו: LMS, סביבת למידה חיצונית, רשת חברתית ועוד. בקישור הזה אפשר למצוא מאגר פלטפורמות לאחסון של מיקרו-למידה. עם זאת, כשניתן, מומלץ לאפשר לעובדים גישה מתוך מערכת או כלי שהם משתמשים בו ביום יום, כי אזהם לא נדרשים להשתמש במערכת נוספת, והסיכוי שייכנסו ליחידות בעת הצורך גבוה יותר. אם בכל זאת משתמשים במערכת אחרת, כדאי שהגישה אל היחידות תהיה כמה שיותר נוחה וידידותית.

## 23

## הפצתי יחידות מיקרו-למידה, אבל העובדים לא נכנסים!

כדאי לזכור: עובדים ייכנסו ליחידת מיקרו-למידה אם היא עוזרת להם לפתור בעיה או צורך שיש להם, ואם הגישה אליה קלה ופשוטה. אם הם לא מקבלים ערך ישיר לביצוע העבודה שלהם, או אם כדי להגיע אל היחידה הם צריכים לבצע רישום או להקליק חמישה קליקים - הם פשוט לא ייכנסו. לכן, לפני שתרוצו לייצר מהלכי שיווק כדי לקדם את השימוש ביחידות שיצרתם, וודאו קודם כל שהגישה אל היחידות הללו היא קלה ואינטואיטיבית.

## 24

## איך מעריכים את האפקטיביות של יחידות מיקרו-למידה?

כמו כל תהליך למידה אחר, מדידת האפקטיביות של מיקרו-למידה צריכה להתבצע אל מול המטרה העסקית והתוצאה הספציפית הרצויה בביצוע. מכיוון שבמיקרו-למידה, התוצאה הרצויה היא מאוד ממוקדת וצרה, יחסית קל לבדוק את האפקטיביות של כל יחידת מיקרו-למידה. למשל על ידי תצפיות בשטח על הביצוע הספציפי או בדיקה של נתונים עסקיים רלוונטיים.

מעבר להערכת אפקטיביות הלמידה, רצוי למדוד נתוני שימושיות:

- כמה עובדים נכנסו ליחידה וצפו בה?
- כמה מעורבות הם גילו? (מספר לייקים, שיתופים, תגובות וכו')
- האם ביצעו פעולה נוספת? (נכנסו ליחידה הבאה, השלימו את המשימה

(וכו')

# החלטת ליישם מיקרו-למידה?

מעולה, אני יכולה לעזור!

✓ יעוץ וליווי בבחירת הפתרון המתאים לארגון שלכם

✓ פיתוח יחידות מיקרו-למידה שעובדות!

**רוצה לשמוע עוד?**

**שירי דייטש**

מפתחת למידה, יועצת ומנחה, כותבת הבלוג "זיקוקי למידה"  
MA ביעוץ ארגוני  
20 שנות ניסיון בתחום הלמידה הארגונית

