

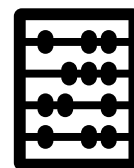


חבורת חניכה ולייזוי

רוב מה שאתם.ן צריכים.ות במקום אחד

"רק מי שיכול לראות את הבלתי נראה, מסוגל לעשות את הבלתי אפשרי". פרנק ל. גיין





הגדרות

ליווי: הימצאות לצידו של מישהו בטויל, דרך, תהליך וכו'.

חניכה: הפיכת מישהו לבוגר או מומחה במשהו בעזרת ייעוץ והדרכה

מרכיבי הקשר האישי:

- אכפתיות
- תשומת לב
- הקדשת זמן
- זיהו ואישור כוחות
- רכישת ידע
- אמונה
- תקווה
- אופטימיות

"רק מי שיכול לראות את הבלתי נראה, מסוגל לעשות את הבלתי אפשרי". פרנק ל. גיין





מה עלי לעשות בתחילת תהליך החניכה?

תכנון החניכה:

- אפיון הנחנך (כישורים, ניסיון, אישיות ותכונות אופי)
- אפיון התפקיד: אופי הצוות ותחום העיסוק, מיומנויות נדרשות וידע
- סקירת המצב הנתון (בעיות דברים שעובדים טוב, הזדמנויות)
- זיהוי פרמטרים שיגדירו את הביצוע כהצלחה
- בנייה ויצירת סיטואציות שיש בהן פוטנציאל להצלחה
- ציר זמן/ לוז- הצבת יעדים על פי SMART או מודל אחר

מודל SMART

לפני כל יעד שנציב נוודא שהוא עונה על חמשת הקריטריונים של המודל

S- יעד סופי

M- יעד מדיד

A- יעד בא השגה

R- יעד רלוונטי

T- יעד מוגבל בזמן

"רק מי שיכול לראות את הבלתי נראה, מסוגל לעשות את הבלתי אפשרי". פרנק ל. גיין





איך מתכוננים לתהליך של חניכה?

1. הכנה עצמית של החונך - על החונך להכין את עצמו לתהליך החניכה באמצעות חשיבה מקדימה:

- מה חשוב לי שיקרה בתהליך?
- מה הציפיות שלי מהנחנך?
- אילו תובנות יש לי משנת ההדרכה שלי, שחשוב לי שיעברו בתהליך?
- איך אמסור אותן למדריך מניסיוני, באופן שיגרום לו לרצות לשמוע וללמוד?
- איך אייצר אווירת פתיחות ושיתוף בתהליך?

2. הכנת הנחנך לתהליך - משתפים בהכנות:

- מה חשוב לו שיקרה בתהליך?
- מהן הציפיות שלו?
- האם יש דברים שהוא רוצה ללמוד עליהם או להתאמן עליהם יחד?

כלי "אל תעשה" בשיחות חניכה וליווי:

- 1. ריחוק** - יצירת ריחוק בין החונך לנחנך יכלה לגרום לסלידה מצד הנחנך. ריחוק יכול להתבטא במשפטים כמו:
- "תהיה כבר בסדר!"
 - "לא עכשיו"
 - "כן הבנתי, תן לי להסביר"
 - "עד מחר זה גמור, לא אכפת לי מה!"

2. ביקורתיות וחוסר אמון - חשוב שלא להביע ביקורתיות יתרה וחוסר אמון במדריך. שני אלה יסגרו את המדריך מלהקשיב.

ביקורתיות וחוסר אמון יכולים לבוא יליד ביטוי במשפטים כמו:

- "אתה לא טוב"...
- "הבעיה שלך היא"...
- "כשאני הייתי עשיתי אחרת לגמרי"...
- "אתה לא תצליח ככה לעולם"

3. הנחיה ישירה - הנחתת פתרון מחונך, מבלי להסביר או לוודא שהנחנך הבין. כל אמירה "סתומה" נטולת הסבר תאטום את הנחנך ותוריד מיד את המוטיבציה שלו לעבודה.

הנחיה ישירה יכולה להתבטא במשפטים כמו:

- "זה הנהל"
- "אמרתי לך שצריך לעשות ככה!"
- "בוא, אני אגיד לך מה לעשות"

תוכן זה נלקח מאתר המסע בצופים שהוא כלי העזר מספר אחד.

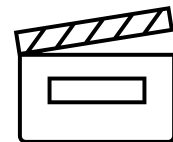
"רק מי שיכול לראות את הבלתי נראה, מסוגל לעשות את הבלתי אפשרי". פרנק ל. גיין





מה הופך אותנו למלווים וחונכים טובים יותר?

קודם כל זה מאוד אישי, אבל אם כבר שאלתם..
באוקטובר 20 התכנסו מרכזי הנהגת חיפה כדי לתת נקודות לדייק את
הליווי בהנהגת חיפה:



1. 80% מהזמן הנחנך מדבר
2. הנחנך נשאר עם תובנות או מסקנות להמשך ואולי אפילו מחשבה שמתגלגלת קדימה
3. נקודת מבט אחרת להסתכלות על סיטואציה
4. כלים חדשים
5. רלוונטיות לזמן, למציאות, לתקופה
6. להבין את הצורך לפני שאנחנו ניגשים לליווי
7. נותן להם השראה לקראת הליוויים שהם נדרשים להעביר
8. משוב וביקורת – על השגרה, על העשייה של הנחנך
9. פתרון משותף של בעיות
10. המשכיות, תהליכיות (לא להיות מנותק מתוכנית שנתית או מתלת)
11. זמן עצירה – איך הנחנך מגיב תוך כדי הליווי
12. פרקטיקה – מה המשימות להמשך
13. לא להעמיס או לדחוס לתוך שעה וחצי
14. הנחנך מביא איתו דברים לליווי – שאלות, דילמות, נושאים שחשוב לו לעבור עליהם
15. ליווי צופי ולא פגישת עבודה – יותר כמו פעולה מאשר ישיבה פורמלית, להשתמש בכלי הצופי ובמסע.

"רק מי שיכול לראות את הבלתי נראה, מסוגל לעשות את הבלתי אפשרי". פרנק ל. גיין





הרשג"ד כמורה דרך

המסע בצופים מאפשר לרשג"ד להיות **מורה דרך** אמיתי. הוא פורס בפני הרשג"ד את את הדרך, את יופייה ואת ההזדמנויות להוביל אחרים לצעוד בה.

הרשג"ד הוא אחת מהדמויות החינוכיות המרכזיות בשבט, ותפקידו לדאוג **לאקלים החינוכי, לניצול ההזדמנויות החינוכיות** ולהשגת המטרות החינוכיות שהציב יחד עם המדריכים לעצמו ולצוות.

הרשג"ד רואה בעצמו **מדריך בכיר**, ואת מדריכיו רואה כחניכים אך גם כמדריכים שהוא אמון על הצלחתם בתפקיד. על הרשג"ד לתפוס את המדריכים כשותפים מרכזיים לעיצוב התפיסה החינוכית והערכית של הגדוד. עליו להיות **מודל לחיקוי**, הן באופן הובלת הצוות, הן ביחס שלו לחניכים, והן כחבר שכב"ג בשבט.

מתוקף תפקידו אחראי הרשג"ד על הובלת תהליכים חינוכיים בגדוד וקידום, לצד העצמת החניכים ופיתוח תחושת השייכות שלהם לקבוצה, לגדוד, לשבט ולתנועת הצופים. כמו כן, הרשג"ד אחראי **לקידום פעילות ערכית וחינוכית** ברוח ערכי התנועה, על בסיס עקרונות הצופיות ובדגש על הכלי הצופי.

תחומי האחריות של הרשג"ד

- ★ הובלת תהליכים חינוכיים בקרב חניכי הגדוד.
- ★ הובלת הצוות ובנייתו כצוות חינוכי מוביל בגדוד.
- ★ אחריות כוללת על המתרחש בגדוד בהיבטים חינוכיים, ארגוניים ואישיים.
- ★ אחריות בטיחותית על כלל הפעילות המתקיימת בגדוד.
- ★ הובלה של הכנת פעילויות שיא, כגון טיולים ומחנות.
- ★ שותפות בצוות רשג"דים שבטי, כחלק מפורום מוביל חינוכיות בשבט.

רשג"ד - הגדרת התפקיד

- ★ אחריות על קיום ישיבות צוות קבועות ועל פגישות אישיות עם המדריכים, כחלק מפיתוח תהליכים בגדוד והובלתם, וכמענה לפיתוח האישי של חברי הצוות, מדריכים ובני אדם כאחד.
- ★ הובלת תהליך עיצוב של חזון חינוכי משותף, מטרות חינוכיות ודגשים חינוכיים.
- ★ הובלת פורום גדודי דמוקרטי מייצג של חניכים.
- ★ קיום קשר עם הורי החניכים.
- ★ קיום קשר בלתי אמצעי עם חניכי הגדוד.

"רק מי שיכול לראות את הבלתי נראה, מסוגל לעשות את הבלתי אפשרי". פרנק ל. גיין





מרכיבי האתר לרשג"ד/ מרכז צעיר

באתר לרשג"ד/ מרכז צעיר מצויות אבני הבניין להרכבת המפגשים הצוותים, באופן הנכון והמתאים לאופיו של הצוות ולמצבו ולמסע השכבתי שהוא מוביל.

אלה אבני הבניין :

זמן הכשרה הוא זמן שבו הרשג"ד/ מרכז צעיר מקנה למדריכים ידע והעשרה. זמן ההכשרה מוקדש לבניית קשר אישי עם החניכים, לחזון אישי, לניהול זמן, לדיון צוותי בתרחישים שונים בהדרכה ובהצעת פתרונות אפשריים. המדריכים מכירים כבר את התכנים שמועברים בזמן ההכשרה מפעולות שהשתתפו בהן בשנת ט', וכמדריכים יעמיקו בתכנים אלה למען המשך התפתחותם וצמיחתם כמדריכים. זמן זה מוקדש גם לדיון באתגרים חדשים שעולים מתוך הפעילות עם החניכים, ולבחינה שלהם דרך נקודות המבט של הרשג"ד/ מרכז צעיר והעמיתים בצוות למען ליטוש ושיפור כישורי ההדרכה. מדריכי השנה השנייה עוסקים באותם התכנים, מתוך עקרון הלמידה הספירלית: אותו הנושא נדון בכל פעם מזווית חדשה, מעלה שאלות אחרות ומוביל לתובנות נוספות.

זמן צוות הוא זמן שבו הרשג"ד/ מרכז צעיר מחבר את היחידים בצוות לקבוצה אחת, תומכת, מכילה ומגובשת. זהו המרחב של הרשג"ד/ מרכז צעיר להעביר חוויות מהנות ומעוררות השראה, שמטרתן הפוגה מהעשייה והזנת המדריכים שעוסקים יום יום בנתינה.

זמן מסלול הוא זמן המוקדש לבניית המסלולים בשנה, להעמקה ולהתייחסות לתכנים. זהו הזמן שבו בונים יחד את תוואי המסלול, מדברים כינוך ובחרים עוגנים משותפים. אילו פעילויות תוכן חשוב לנו שיעברו בכל גדוד? האם יש חוויות צופיות שנכון שהגדוד יעבור ביחד? בזמן מסלול מעביר הרשג"ד/ מרכז צעיר פעולות דגל שהן שתי פעילויות תוכן, לצד מיומנויות וחוויות צופיות, שלקוחות מהמסלול של החניכים. הפעילויות הותאמו למסגרת הצוותית ומטרתן להציף דגשים ונקודות חשובות להצלחת הפעילות עם הקבוצה. כמו כן, זהו המרחב שבו נברר לעצמנו עמדות ודעות בשאלות מסוימות טרם הצגתן לחניכים.

זמן שגרה גדודית הוא זמן שבו הרשג"ד/ מרכז צעיר מוסר הודעות ומעלה נושאים לסדר היום. זמן זה יבוא לידי ביטוי נושאים כגון: גיוסים, הרשמות לטיולים, הפקות לקחים ממפעלים ושימור חניכים.

תוכן זה נלקח מאתר המסע בצופים שהוא כלי העזר מספר אחד.

"רק מי שיכול לראות את הבלתי נראה, מסוגל לעשות את הבלתי אפשרי". פרנק ל. גיין



מודל מת"י

נתקלתי בבעיה מסוימות עם נחנך, מה כדאי לעשות?

כאשר אנו כחונכים רוצים לשנות / לשפר התנהגות אנו צריכים להבין ממה הבעיה נובעת - האם מחוסר מודעות או תפיסה שונה או אולי בעיה ביישום (חוסר כלים) אם לא נעשה את הבירור לפני נוכל לבנות תהליך חניכה שלם בלי באמת להצליח היות ולא נטפל בשורש הבעיה.

לדוגמא :מדריכה שכל פעם שהחניכים שלה מפריעים לה היא מתחילה ישר לצעוק ולכעוס עליהם-נצטרך לברר איתה מדוע היא עושה זאת ובהתאם לכך לבנות את התהליך ליווי/ חניכה.

זאת עושים ע"י שאילת שאלות את הנחנכת. על מנת לברר אם היא מודעת להתנהגות נשאל שאלות כמו שמת לב ש..) ייתכן שבכלל לא מודעת לכך שמרימה את קולה .(

על מנת לברר את תפיסתה נשאל אותה האם לדעתה זו דרך ההתמודדות הטובה ביותר? מה דעתה בנושא ..במידה והיא אכן מודעת ותפיסתית מבינה שזה בעייתי נברר אילו עוד כלים יש לה להתמודד עם הסיטואציה. במידה וסל הכלים שלה מצומצם נצטרך להגדיל אותו ולתת לה עוד כלים שיעזרו לה.

חשוב לשים לב פעמים רבות בעיה ביישום עלולה ליצור בעיה בתפיסה ולכן חשוב לברר את שלושת הגורמים גם אם נראה שעליתם על הבעיה



"רק מי שיכול לראות את הבלתי נראה, מסוגל לעשות את הבלתי אפשרי". פרנק ל. גיין





מודעות	תפיסה	יישום	
הנחנך לא רואה את הבעיה ואינה מודע לה	הנחנך אינו מבין למה זו בעיה	הנחנך מודע לבעיה ומבין שזה לא בסדר אך אינו מוצא דרך לשנות את הבעיה	הגדרת הבעיה/ דרך התנהגות
שמת לב ש... ראיתי ש...	מה דעתך על... האם אתה חושב ש...	כיצד לדעתך ניתן לשנות...	מה נשאל?
העלאת דוגמאות מהתצפית הרגשה אישית שלך כחונך (הרגשתי שלא היה לך נוח כש...) גילוי מודרך	קישור לעולם תוכן אחר של הנחנך דוגמאות ממצבים אחרים מקבילים שיקוף ושיתוף הנחנך בהשלכות שיש לבעיה/ דרך התנהגות	דוגמאות ממצבים מקבילים העלאת פתרונות מקוריים מתן כלים שיכולים לעזור לנחנך בפתרון הבעיה ניתוח מצב דומה בו הנחנך השתמש ביכולותיו לפתור בעיה דומה באופן טוב ולקשר למקרה זה.	פתרונות אפשריים

"רק מי שיכול לראות את הבלתי נראה, מסוגל לעשות את הבלתי אפשרי". פרנק ל. גיין





איך בונים ישיבת ליווי/ צוות?

מה קורה?	החלטות	הערות/ חלוקת אחריות
מה נשמע? דבר טוב דבר רע Points of you / כל רעיון של דיבור על רגשות		
"אתמול" - מייצג את הדברים שהיו, סיכום, הסקת מסקנות להמשך והסתכלות על הדברים		
נקודות לישיבה-		
"היום" – דברים שכרגע על הפרק, מצב הצוותים, פעילות שותפת בזמן הקרוב, ימי פעילות		
נקודות לישיבה-		
"מחר" - הסתכלות יותר קדימה, תהליכים ארוכי טווח, מפעלים למינהם.		
נקודות לישיבה-		
"מחיריים" - לחלום, חשיבה מעבר ללוז הצופי, הצבת מטרות וחלימת חלומות		
נקודות לישיבה-		
מרכיב מהמסע בצופים (זמן צופיות/זמן משחק/נקודת מבט/ זמן הכשרה / זמן צוות)		
מה אני מעביר-		

"רק מי שיכול לראות את הבלתי נראה, מסוגל לעשות את הבלתי אפשרי". פרנק ל. גיין





טיפים של אלופים:

- תהליך חניכה מוצלח הוא בדרך כלל תהליך אשר הושקעו בו מחשבה ותכנון .
- במהלך שיחות חניכה מומלץ לאמץ את שיטת 20/80 – החונך מדבר רק 20% מהזמן – זהו ההבדל בין חניכה להוראה
- במהלך השיחה כדאי לבדוק עד כמה אנו קשובים ורגישים כלפי שותפינו לשיחה?
- במהלך השיחה כדאי תמיד לשים לב שהדרך שבה אנו מתנהגים בשיחת החניכה עם הנחנך שלנו היא הדרך שבה היינו רוצים שהנחנך יתנהג בשיחת חניכה שהוא מעביר- modelling
- חשוב לערוך חשיבה לאחר שיחת החניכה – מה כדאי לשמר, מה היה אפשר לעשות אחרת, מה לדעתי צריך לקרות הלאה?

חשוב לעשות	רצוי לא לעשות
מיקוד בחזקות ולא רק בחולשות הבעת רגשות, אמפתיה שאלות פתוחות, שיקוף הקשבה והצעת פתרונות הסקת מסקנות וסיכום	הטפת מוסר שאלת שאלות בלי לחכות לתשובות החונך במרכז מקובעות וחוסר גמישות פחד משתיקה

"רק מי שיכול לראות את הבלתי נראה, מסוגל לעשות את הבלתי אפשרי". פרנק ל. גיין





מנחה לליווי מדריכים

תפקידו של רשג"ד, אינו מסתכם בדאגה לפיתוח וליווי הצוות שלו, אלא גם, ובעיקר, לדאוג להעשיר וללוות כל אחד מחברי הצוות באופן פרטני. בכך יכול הרשג"ד להציע מניסיונו לכל אחד המדריכים בצוות שלו ולדאוג שיחווה שנת הדרכה טובה, מעצימה ומוצלחת.

הצירוף "חניכה וליווי" שגור בפינו. אך האם באמת עצרנו, רגע לפני הכניסה לתפקיד, לחשוב על מהות התהליכים ומטרתם?

בחלק זה יוצגו תאוריות, תובנות ותפיסות הנוגעות לעולם החניכה והליווי, אך עוד לפני שתצללו אל מעמקי התכנים, הנה כמה דגשים קצרים וחשובים: **בגובה העיניים** - איש לא אוהב להרגיש שמתנשאים מעליו. ליווי המדריכים הוא תהליך הדדי שמתבסס על דיאלוג, ולא על חונך ש"יודע" או על חונך ש"מרבץ תורה" בחניכים שלו.

עידוד חשיבה - תפקידו של החונך לאפשר לחניך להגיע בעצמו לתובנות ולשפר את יכולותיו, ולכן מדובר בתהליך של עידוד לחשיבה ולא בתהליך של העברת ידע. **מטרות** - אין הכרח שלתהליך החניכה והליווי יהיו מטרות ברורות וידועות מראש. המטרות יכולות בהחלט להתעצב ולהשתנות תוך כדי התהליך ובהתאם לרצונות של החניך והחונך.

תהליכים מקבילים - ישנו קשר הדוק בין היחס שהרשג"ד מעניק למדריכיו לבין היחס שיעניק המדריך לחניכיו. מדריך שזכה לתהליך חניכה וליווי שמבוסס על לימוד הדדי, כבוד, הקשבה ואמפתיה, ינהג באותו האופן עם חניכיו.

מה עושים שם? שיחת החניכה היא ההזדמנות הנכונה ביותר לפתרון דילמות חינוכיות שיש למדריך, ניתוח של מצבי הדרכה שהמדריך התמודד איתם וחשיבה משותפת על ההמשך: פעולות, חניכים ותהליכים שהוא רוצה להוביל.

השלם הוא יותר מסך כל חלקיו - תהליך החניכה והליווי מורכב משיחות המתקיימות בזמנים ידועים מראש, אבל הוא כולל גם את כל השיחות שאינן פורמאליות בין בעלי התפקידים וכמובן גם את התצפית והמשוב שרשג"ד מקיים מדי פעם.

תוכן זה נלקח מאתר המסע בצופים שהוא כלי העזר מספר אחד.

"רק מי שיכול לראות את הבלתי נראה, מסוגל לעשות את הבלתי אפשרי". פרנק ל. גיין





תוכן זה נלקח מאתר המסע - מס 1

מנחה לליווי צוות-

מהו צוות טוב?

- צוות טוב הוא צוות שיש לו חזון
- צוות טוב הוא צוות עם חזון משותף, שחבריו רואים לנגד עיניהם את אותה התמונה
- צוות טוב הוא צוות שמסוגל למלא יעדים ולממש מטרות
- צוות טוב הוא צוות שהפרטים בו מרגישים משמעותיים
- צוות טוב הוא צוות שכל פרט בו מצליח לבטא את יתרונותיו וחוזקותיו
- צוות טוב הוא צוות שהיחסים בתוכו מבוססים על היכרות ועל פתיחות
- צוות טוב הוא צוות שמתקיימת בו הבנה הדדית

אבל איך מכוננים צוות כזה?

1. כדי שחברי הצוות ירגישו שהם צוות ויכולו לעבוד יחד לטובת משימה משותפת, עליהם צריכים לראות לנגד עיניהם תמונה דומה. איך נדע לתכנן ולהוציא לפועל טיול פתיחת שנה מצוין, אם לכל אחד מאיתנו תפיסה אחרת מהו טיול טוב? המסע לעבודת צוות טובה עובר דרך **יצירת תמונה מיטבית משותפת ויצירת שפה משותפת** של חברי הצוות. לכן, חשוב להגדיר כבר בתחילת השנה מה חשוב לחברי הצוות, איך נראה יום פעילות אידיאלי, מהו הטיול האולטימטיבי, מהי הדרך הנכונה ביותר לגיוסים, או כל דבר אחר שעושים יחד.

2. כולנו צריכים כוכב צפון, וכולנו צריכים חלום שאנחנו רוצים להגשים. צוות טוב הוא צוות שיודע להתעלות מעל למציאות ולחלום על מציאות אחרת. כדי שלצוות יהיה חזון, על המלווה אותו לפנות זמן לחשיבה ארוכת טווח **ולחשיבה חזונית**, שאין לה נגיעה לכאן ולעכשיו או למשימות היום יום. ראייה זו נחוצה בתחילת התהליך, אך גם בנקודות אחרות לאורך השנה.

3. כדי **שעבודת הצוות תהיה טובה**, חשוב שחלוקת המשימות בתוך הצוות תהיה מושכלת, נכונה, מתוכננת וכזו שמקובלת על כולם. איך עושים זאת? לומדים להכיר את חברי הצוות לעומק – מה הם אוהבים לעשות? מה הם פחות אוהבים? במה לדעתם הם טובים? במה פחות? האם יש משהו שמאוד חשוב להם לקדם? לאחר בירור הידע הזה יוצאים לשלב פריטת המשימה לתתי משימות ולחלוקת המשימות בין חברי הצוות.

4. כדי **שאדם ירגיש משמעות**, תרומתו לצוות צריכה להיות ייחודית – משהו שרק הוא יכול להביא ולעשות. תפקידו של מלווה הצוות הוא לברר יחד עם חברי הצוות במה הם יכולים לתרום לעשייה המשותפת, ולדאוג לבמה הנכונה והמתאימה עבורו להביא את עצמו לידי ביטוי. למשל, במקרה שאחד מחברי הצוות אינו מצטיין בדיונים, ולרוב קולו לא נשמע בישיבות צוות, תפקידו של מלווה הצוות לדאוג לדרך ביטוי חלופית עבורו – אולי להטיל עליו אחריות על רישום כיוון שהוא מוצלח במילוי משימות מנהלתיות? אולי להטיל עליו את האחריות להכנת עזרים לפעולה מסוימת, כיוון הוא מצייר מדהים?

5. **היכרות בין חברי הצוות** ופתיחות הן פועל יוצא של מידת ההיכרות והפתיחות של מלווה הצוות עם חברי הצוות. אל לנו לצפות מחברי צוות להיות פתוחים, אם המלווה אינו פתוח, אינו שקוף בהתנהלותו ואינו אותנטי. היכרות ופתיחות דורשות זמן (כדי להכיר צריך זמן), הכוונה (היכרות אמנם מתרחשת מעצמה, אך נכון גם לכוון אותה ולדאוג לפעילויות הכרות) ודוגמה אישית מצד המלווה.

6. צוות טוב הוא צוות שמביא בחשבון את **חוזקותיהם וחולשותיהם** של חברי הצוות. הדבר מתבטא כאמור בחלוקת התפקידים ועבודת הצוות, אך גם ביכולת של הצוות להכיל ולקבל חולשות של חברי צוות ולטפח ולעודד חוזקותיהם. על המלווה להוביל את התהליך הזה ולנצח עליו, מתוך מחויבות ודוגמה אישית.

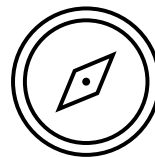
7. **הבנה הדדית** בין חברי צוות תלויה לא מעט בהיכרות ביניהם, וכמובן גם בזמן שיקדיש מלווה הצוות להיכרות זו. עם זאת, הבנה בין חברי הצוות תלויה גם ביכולתו של המלווה לזהות מראש מצבי קונפליקט המבוססים על חוסר הבנה ולמנוע אותם, וכמובן, אם קיימים כבר מחלוקת או חוסר הבנה, יש להוביל דיון פתוח המאפשר לכל המשתתפים בו מקום וכבוד.

"רק מי שיכול לראות את הבלתי נראה, מסוגל לעשות את הבלתי אפשרי". פרנק ל. גיין





ביקורת ומשוב



במהלך השנה יהיו הזדמנויות לשיחות חתך או שיחות פתוחות עם צוותים שונים או נחנכים שונים על בעלי התפקידים. לפני כל שיחה כזאת יש לעשות תיאום ציפיות של שני הצדדים שהמטרה הברורה היא להתאים תהליך הליווי והחניכה למציאות ולצרכי השטח.

לשם כך ישנם כלים שונים להפיכת המידע למעשי ולדעת לאן צריך לכוון.

חלק א

מאוד מאפיי אותו	די מאפיי אותו	מאפיי אותו במקצת	לא כל כך מאפיי אותו	בכלל לא מאפיי אותו	החונך שלי...
5	4	3	2	1	1. מעורר בי את הרצון לעבוד טוב יותר וקשה יותר
5	4	3	2	1	2. נותן לי את התחושה שהוא סומך עלי
5	4	3	2	1	3. מעודד אותי להפעיל חשיבה עצמאית במקום לפעול באופן אוטומטי
5	4	3	2	1	4. מוכן לסייע לי רק כאשר אני מתאמץ/ת
5	4	3	2	1	5. גורם לי לראות ביעדים שלפני אתגרים משמעותיים וחשובים
5	4	3	2	1	6. חשוב לו לשמוע את דעתי
5	4	3	2	1	7. מגלה פתיחות כלפי רעיונות חדשים
5	4	3	2	1	8. מביע שביעות רצון כאשר אני עומד/ת בצפיותי
5	4	3	2	1	9. אני גאה להיות קשור/ה אליו
5	4	3	2	1	10. הצלחתי האישית והתפתחותי חשובים לו

"רק מי שיכול לראות את הבלתי נראה, מסוגל לעשות את הבלתי אפשרי". פרנקל. ל. גיין





1	2	3	4	5	11. רעיונותיו גורמים לי לחשוב מחדש על חלק מהדברים שקיבלתי כמובנים מאליהם
1	2	3	4	5	12. מרבה להזכיר איזו תועלת אפיק אם אבצע את עבודתי כמו שצריך
1	2	3	4	5	13. מגביר את האופטימיות שלי לגבי סיכויי להצליח
1	2	3	4	5	14. מוכן לתמוך ולעזור בשנחוך
1	2	3	4	5	15. גורם לי לחשוב מחדש על הדרך שבה אני מנסה לפתור בעיות
1	2	3	4	5	16. מקפיד לתת תגמול – מוחשי או לא מוחשי – על ביצוע עבודה טובה

"רק מי שיכול לראות את הבלתי נראה, מסוגל לעשות את הבלתי אפשרי". פרנק ל. גיין





חלק ב

מאוד מאפיי אותו	די מאפיי אותו	מאפיי אותו במקצת	לא כל כך מאפיי אותו	בכלל לא מאפיי אותו	החונך שלי...
5	4	3	2	1	1. נפגש איתי כדי לעקוב אחרי התקדמות המשימות
5	4	3	2	1	2. עומס המשימות שהוא מטיל עליי הולם את מסגרת הזמן שהקציב להם לביצוען
5	4	3	2	1	3. פועל לפיתוח "גאוות יחידה" בצוות ומוטיבציה להגיע להישגים כקבוצה
5	4	3	2	1	4. יודע בכל שלב כיצד מתקדמת העבודה והיכן ישנן בעיות
5	4	3	2	1	5. דואג שיהיו בידיי האמצעים הדרושים לביצוע המשימות
5	4	3	2	1	6. יוזם מנגנונים של למידה משותפת בין מרכזי השבטים (כגון למידת עמיתים, חונכות על ידי איש צוות ותיק וכו')
5	4	3	2	1	7. דורש להיות מדווח בכל מקרה של בעיה או תקלה
5	4	3	2	1	8. מהווה עבורי כתובת לשאלות מקצועיות
5	4	3	2	1	9. מעודד גילויים של שיתוף ועזרה הדדית בין מרכזי השבטים
5	4	3	2	1	10. בודק את טיב ביצוע העבודה
5	4	3	2	1	11. דואג להעביר לי את מלוא המידע הדרוש לי לביצוע המשימות
5	4	3	2	1	12. מקיים באופן שוטף ישיבות חניכה

"רק מי שיכול לראות את הבלתי נראה, מסוגל לעשות את הבלתי אפשרי". פרנק ל. גיין





סיכום התשובות

רשום/י לצד כל שאלה, על פי מספרה הסידורי המצוין כאן, את התשובה שנתת (בין 1 ל- 5), ולאחר מכן סכם/י את סך הנקודות בכל טור.

חלק א

מעצבת – מודל לחיקוי ולהתנהגות	מעצבת – התייחסות אישית	מעצבת – גירוי אנטלקטואלי	עסקאית – תגמול תלוי ביצוע
1. ____	2. ____	3. ____	4. ____
5. ____	6. ____	7. ____	8. ____
9. ____	10. ____	11. ____	12. ____
13. ____	14. ____	15. ____	16. ____

סה"כ:

"רק מי שיכול לראות את הבלתי נראה, מסוגל לעשות את הבלתי אפשרי". פרנק ל. גיין





חלק ב

ניהול - פיתוח הצוות

ניהול - אספקת
אמצעים לביצוע
המשימות

ניהול - פיקוח

____.3

____.2

____.1

____.6

____.5

____.4

____.9

____.8

____.7

____.12

____.11

____.10

סה"כ:

"רק מי שיכול לראות את הבלתי נראה, מסוגל לעשות את הבלתי אפשרי". פרנק ל. גיין





פרופיל המנהיגות והניהול האישי

סמך/י מעל לכל אחד מהמימדים "א" על פי הניקוד המצטבר שהתקבל עבורו, ולאחר מכן מתח/י קו בין

ה"א-ים" ליצירת הפרופיל האישי שלך.

20						
19						
18						
17						
16						
15						
14						
13						
12						
11						
10						
9						
8						
7						
6						
5	מנצבת - מודל לחיקוי ולהתנהגות	מעצבת - התייחסות אישית	מעצבת - גירוי אנטלקטואלי	עסקאית - תגמול תלוי ביצוע	ניהול - פיקוח	ניהול - אספקת אמצעים
4						ניהול - פיתוח הצוות

"רק מי שיכול לראות את הבלתי נראה, מסוגל לעשות את הבלתי אפשרי". פרנקל. גיין





כיתה:

שם המדריך:

שם החניך:

צי"ר פיתוח אישי

צרכים - מה החניך צריך? מה החניך צריך כדי להצליח? עקרון שלא נשלט עי החניך. צרכים הם הדברים שאין לחניך, שחסרים לו, יכולות שהוא עוד לא רכש. או שיש לו במידה מועטה.

לדוגמא: חניכ/ה במצב חברתי לא טוב צריכ/ה שהמדריך/ה יגידו לה/ו חיזוקים חיוביים כדי להמשיך להשתתף בפעולה. בדר"כ חניכים לא יכולו לבטא את הצרכים שלהם כי בדרך כלל הם לא מודעים לצרכים או לא רוצים להגיד אותם. מטרת המדריך לגלות את הצרכים הנסתרים של החניך.

צרכי החניך _____:

יכולות – תכונות טובות שיש לחניך שיש לשמר/להפוך את השפעתה לחיובית ולחזק. יכולות הן שק הכלים והמיומנויות שהחניך מחזיק ברשותו. זיהוי יכולות החניך תאפשר לנו לזהות את אותם דברים שאין ביכולתו לעשות.

לדוגמא: חניך/ה מסוים/ת שיש לו/ה יכולת סחיפה של שאר החניכים יש לחזק ולהעצים. (לפעמים היכולת יכולה להיות שלילית ולכן יש להפוך את התכונה לחיובית עבור המדריך והקבוצה)

יכולות החניך _____:

"רק מי שיכול לראות את הבלתי נראה, מסוגל לעשות את הבלתי אפשרי". פרנק ל. גיין





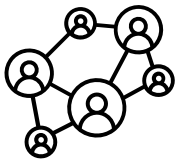
רצונות- רצונות הם בעצם מה שלדעת החניך הוא צריך. התפקיד המרכזי של המדריך בתחום זה הוא לקרב כמה שיותר בין הרצונות של החניך לצרכיו. חשוב מאוד לתת מענה על הצרכים, אך להיזהר מלבטל לחלוטין את הרצונות.

לדוגמא: לחניך/ה יש רצון להתנדנד בנדנדה בגן הסוס, הדבר אסור ולכן המדריך יכול לבנות נדנדה בפעולה הבאה וכך לשמור על צרכי החניך (להתנדנד) ולא לבטל את הרצון.

רצונות החניך: _____

זכרו!! חניך שמגלה התנגדות אינו שונא אתכם או לא מעריך אתכם בהכרח, אלא פשוט רוצה דברים שונים ממה שאתם חושבים שהוא צריך.





יום פעילות- המפעל הגדול בשנה

כדי לעזור לחברי הצוות המוביל/ הקומונה ולמרכזים להתמקד בימי פעילות ועל מה להסתכל איגדנו בשבילכם שאלות שאפשר להתעסק בהם.

הצעה מתודית: במהלך כל יום פעילות יש לבחור לכל אחד מחברי הצוות מוביל כמה שאלות, לבקש ממנו לצלם, לכתוב, להסתכל ולהביא את הנקודות לליווי האישי שלכם. במהלך הליווי נסכם את היום פעילות ונוכל להפיק ממנו לקחים. בנוסף, בישיבת צוות מוביל/ קומונה אפשר לשקף מה הייתה השאלה של כל אחד ומה הם ראו.

שאלות לשיחה	
- האם קיימת הקפדה במהלך הפעילות על שמירת מרחק פיזי ועטיית מסכה? - האם אתם ממלא נוכחות חניכים דרך האתר? - מה משימת המסלול שהם בחרו ואיך הם בחרו אותה? - אלו מיומנויות צופיות הם כבר למדו? - נושא שעסקתם בו לאחרונה, פעילות תוכן שהם זוכרים? - לספר על הפעולה האחרונה - איזה חלק את הכי אוהבת בפעולה?	חניכים
- האם קיימת הקפדה על שמירה מרחק פיזי בין החניכים.ות? - האם יש הקפדה על עטיית מסכה במהלך הפעילות? - האם יש לך משתמש באתר המסע בצופים? איך את נוהגת להשתמש בו- מהטלפון/מחשב? - ספרי לי על נקודת מבט אחת שהעברת או שאת מתכננת להעביר - מהי משימת המסלול שהקבוצה בחרה וביצד אתה מלווה אותה? - איך את מרכיבה פעולה ומתאימה אותה לחניכים שלך? - האם מעביר פעולה מאתר המסע בצופים? - האם נעשה מעקב אחר חניכות שלא מגיעות לפעילות? - האם יש לך חניכים.ות ברמת סיכון לא יכולים.ות להגיע לפעילות?	מדריכים
- מה השיטה בה אתם מוודאים שהקבוצות עוברות פעילות בקפסולות? - האם הפעילויות שתוכננו שומרות על מרחק פיזי בין החניכים? - האם יש לך משתמש באתר המסע בצופים? האם לכל הצוות שלך יש גם? איך את נוהגת להשתמש בו- טלפון/מחשב? - ספרי על ישיבת הצוות האחרונה שלך, האם את משתמשת בכל מרכיבי הישיבה? - האם הרשג"ד יודע מה כל מדריך מעביר ואיך? - האם בחרתם.ן משימת מסלול צוותית? - האם יש מדריכים.ות שמעבירים פעולות בזום? - איך אתה מקיים מעקב אחר התוכן העובר בזום? - איך אתה מרכיב את ישיבות הצוות? - מה אתם עושים בישיבות רשג"דים? - איך את מסתדרת עם ישיבת בניית תוואי מסלול? - האם יצא לך לעשות שיחות אישיות עם הצוות? - האם הקבוצות קשובות למדריכים.ות שלהם? - באיזה אופן הצוות שלך משתמש במסע?	רשג"דים
- איך מוודאים במהלך הפעולה שמקפידים על קפסולות? - האם צוות ההדרכה מקפיד על שמירת מרחק פיזי בין פנים הצוות ובין החניכים.ות? - כיצד אתם מלווים וממשיכים את צוות ההדרכה? - מה הדרך שלך לעקוב אחר חניכים שלא מגיעים לפעילות? על רקע מה רואים נשירה של חניכים.ות? - כיצד אתם מתמודדים עם חניכים שלא מגיעים לפעילות בגלל שהם נמצאים ברמת סיכון? - מה הרשגדים עושים במהלך הפעולה? איפה הם נמצאים? - ספר על ישיבת הרשג"דים האחרונה שהעברת? - האם יצא לך לעשות שיחות אישיות עם הרשג"דים? - האם צוות ההדרכה פועל על פי המסע בצופים? - איך אתם מסייעים למדריכים עם משימות המסלול?	מרכזים צעירים

"רק מי שיכול לראות את הבלתי נראה, מסוגל לעשות את הבלתי אפשרי". פרנק ל. גיין



