**הכשרת צוותי הנהגות – יום ד' 28/10/20**

ההכשרה תתקיים בזום במתכונת מרחבית.

בתום ההכשרה יתקיים מעגל רכזות צמי"ד תנועתי (גם הוא בזום).

**לו"ז:**

09:45- התכנסות ופתיחה

10:00- עבודה בקבוצות: ניהול הפעילות והרישום, ניהול מעגל מרכזים/ות, ניהול התנדבויות

11:30- הפסקה

12:00- ליווי שבטים ובעלי/ות תפקידים

13:30- סיום

**חלק א'- עבודה בקבוצות**

מטרת החלק הראשון ביום היא עיסוק בהרחבה בשלוש המשימות המרכזיות בהן מתעסקים בשבטים ובהנהגה בתקופה הזו: ניהול הפעילות והרישום, ניהול מעגל המרכזים/ות וניהול ההתנדבויות.

לצורך כך, כל מרכזי/ות ההנהגות התבקשו לחשוב מבעוד מועד בכל אחד מהתחומים הנ"ל על דבר אחד שעובד טוב בהנהגה שלהם/ן וכדאי ללמוד ממנו, ודבר אחד שהם/ן מתקשים/ות להתמודד עימו (או דילמה), עליו ירצו להתייעץ עם צוותי הנהגות אחרים. את הנושאים התבקשו מרכזי/ות ההנהגות להעביר למנהל/ת המרחב עד ליום ב', 26/10.

חשוב מאוד לקיים תיעוד של הנעשה בקבוצות (בפורמט המצורף) על מנת שנוכל ללמוד ברמה התנועתית מהדיונים השונים- לא לוותר!

**מתודה 1- חשיבה משותפת (60 דק'):**

נחלק את המשתתפים/ות ל-3 חדרים (מומלץ לעשות את החלוקה מבעוד מועד), כל חדר יעסוק בנושא אחר: ניהול הפעילות והרישום, ניהול מעגל המרכזים/ות, ניהול התנדבויות.

את 20 הדק' הראשונות בכל חדר נקדיש להצגה של סיפורי ההצלחה בתחום בהנהגות (על מנהל/ת המרחב לבחור מבעוד מועד 2-3 דברים שיוצגו, ולהכין את מרכזי/ות ההנהגות לכך שאחד/ת מחברי/ות הצוות שלהם/ן יתבקש להציג את הנושא בקבוצה). בכל פעם נציג/ה מצוות אחר יציגו את הדבר שעובד בצורה טובה בהנהגה שלו/ה, ושאר המשתתפים/ות יוכלו לשאול שאלות בירור על גורמים שתרמו להצלחה.

את 40 הדק' הנוספות בכל חדר נקדיש להעמקה ב1-2 דילמות / נושאים עימם מתקשים להתמודד בהנהגות (גם כאן על מנהל/ת המרחב לבחור מבעוד מועד את הנושאים בהם יעסקו בכל חדר ולהכין את מרכז/ת ההנהגה לכך שחבר/ת צוות שלהם/ן יתבקש להציג את הנושא בפירוט). כמובן, מטרת החלק הזה היא להבין לעומק את הקשיים ולחשוב ביחד על דרכים לפתרון (יש להתייחס לדברים שעשויים לתרום להתמודדות עם הקושי שהוצג בכל הרמות- חיבור שותפים/ות, משאבים נדרשים ברמה המקומית, משאבים נדרשים ברמה התנועתית, וכו').

**מתודה 2- שיתוף (30 דק'):**

נתכנס בחזרה במליאה וכל קבוצה תציג את הדברים המרכזיים שעלו בדיון סביב נושא החדר- 5-7 דק' לכל נושא. נסיים את החלק הזה בבירור במליאה אודות קשיים נוספים / רעיונות נוספים ששווה להתייחס אליהם בהזדמנות זו או בפגישות עתידיות (ישיבות צוות הנהגה, שיח מרחבי, דיונים ספציפיים, וכד').

**נספח- תיעוד הנעשה בקבוצות**

|  |  |
| --- | --- |
| **הנושא בו עסקה הקבוצה:** |  |

**סיפורי הצלחה:**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **תיאור** | **גורמים מרכזיים שתרמו להצלחה (על מה חשוב לשים דגש, שותפים/ות, ממה להימנע, וכו')** | **למי אפשר לפנות כדי לשמוע עוד?** |
|  |  |  |
|  |  |  |
|  |  |  |

**התמודדות עם קושי / דילמה:** (מבוסס על מודל היוועצות עמיתים/ות)

|  |  |
| --- | --- |
| תיאור: מה הדילמה או הקושי שעולה? למה חשוב לטפל בדילמה? רקע רלוונטי תמציתי, במה אני רוצה למקד את ההתייעצות (5 דק') |  |
| שאלות הבהרה מצד המשתתפים/ות ומענה מהמציג/ה (5 דק') |  |
| עיקרי הדיון (השערות, מחשבות, דגשים להתמודדות, משאבים נדרשים)- מציג/ה הדילמה רק מאזין/ה (20 דק') |  |
| התייחסות המציג/ה לדברים שעלו ולאחריה סבב כיווני פעולה אפשריים אותם מציעים/ות חברי/ות הקבוצה (10 דק') |  |

**זמן עצירה – הדרכת שכבה בוגרת 28/10/20**

אתמול (שלישי, 27.10.20) התקיימה ישיבה של וועדת הדרכה בנושא הדרכת שכבה בוגרת.

\*\*וועדת הדרכה היא וועדה תקנונית של דרג ציבורי (ראשי שבטים ודרג מתנדב) מכל הנהגות התנועה והיו"ר הנבחר מאז שנת 2016 הוא איתן מרטון. הוועדה מתכנסת פעם בחודש ותפקידה לקדם הדרכה מיטבית לכל חניכי התנועה מכיתה ד' ועד יב'. בוועדה משתתפים באופן קבוע גם דרג שכיר – דניאל עמירה ורלי ישראלי. (אתמול השתתפו גם קלי כהן ויונתן תימסיט מעדת הצופים.)

נציגי ההנהגות הביאו נתונים וסקירה על מצב ההנהגות שלהם בנוגע להדרכת שכבה בוגרת וכן נתבקשו להביא דוברים "מהשטח" – מרכזי ומרכזות שבטים שמדריכים שכבה וכן שכבגיסטים ושכבגיסטיות. עיקר מפגש הוקדש להקשבה לקולות מן השטח, למצוקות, למחשבות ולתחושות הנוגעות להדרכת שכבה בעת הזאת. חלק מהמפגש הוקלט ונערך לסרטון של 3 דקות לשימושכם.ן. בסוף ביחידה הכתבו ציטוטים מרכזיים מהדיון – שנאמרו הן על ידי האורחים והאורחות בוועדה והן על ידי חברי הוועדה בזמן עיבוד השיחה.

**מתודה 1 – הסבר**

הסבר כללי על מה שהתרחש בערב ועל הרצון לשתף את צוותי הנהגות. חשוב לציין שאין פה חס וחלילה נזיפה אלא רצון לשים את הנושא על סדר היום ולחשוב **ביחד** איך נותנים מענה לאתגרים ולקושי.

**מתודה 2 – ייצוג**

צפייה [בסרטון מהערב](https://zofimil-my.sharepoint.com/:v:/g/personal/shiranb_zofim_org_il/EVIGHoeH8M1Ih2sL-ny5b1oBQCBVKVx2086eNW0SZV6mEw?e=Gb5QVk)

אפשר להקריא בסיומו אמירות נוספות וציטוטים מהמפגש (בנספח.)

**מתודה 3 - דיון**

* מה הסרטון גורם לי להרגיש?
* האם מתחברים.ות לאמירות או שניתוח המצב שלנו אחר? אם כן, שתפו איך זה אצלכם.
* מה נוכל אנחנו לעשות כדי לשפר את חווית החניכות לחניכי השכבה הבוגרת שלנו בעת הזאת?
* איזה דברים עבדו בחלק מההנהגות ונרצה לשתף?
* מה ניסינו ולא עבד?
* סבב הצעות – דבר אחד שאפשר לדעתי לעשות כבר מחר בבוקר כדי לדאוג להדרכה טובה, רציפה ואיכותית יותר לחניכים וחניכות שלנו מכיתה י' ועד יב'. \*אפשר גם לתת הצעות למטה ולא רק לדבר מהפריזמה שלהם. הכל יתקבל בברכה!

**הערה למדריך.ה:** שימרו על טון של **איך כן** ולא למה לא. כולנו מבינים כמה זה קשה ועומס וכו'. בסופו של יום יש לנו מחויבות כלפי חניכי.ות השכב"ג שלא מתממשת! מה אנחנו הולכים לעשות בנידון?

**אספו את עיקרי הדברים לטובת למידה של האגף והסקת מסקנות להמשך.**

**נספח: ציטוטים ואמירות מהדיון בוועדת הדרכה 27/10/20**

* הדבר הכי חשוב לי בשבט זה השכב"גיסטים
* קודם כל שכבגיסט ואחר כך להתייחס לתפקיד. הכול דוחק את הדרכות השכבה, ישיבות צוות למשל – צריך להגיד שהדבר הכי חשוב זה הדרכת שכבה. זה בא קודם!
* מפמפמים למוח על התנדבות, עושים מעקב וסופרים ואף אחד לא מבקש לראות מספרי חניכים בפעולות שכבה. לא מאבחנים למה שכבגיסטים לא באים.
* צריך להילחם על כל שכבגיסט
* התנועה וההנהגות צריכים לעשות מעקב על הדרכת שכבה בוגרת, להבין מי לא מגיע ולמה. זאת העשייה הכי חשובה! לשמור על השכבה הבוגרת.
* צריך לכנס פורום תנועתי למדריכי שכבה כדי להעביר רעיונות לפעילות, לתמוך ולשתף. לכתוב משחקים, נקודות מבט, כל התכנים שאפשר לחלום עליהם.
* צריך לפתח תוכן שעוזר לדבר על כאן ועכשיו – לא על ציונות אלא על הבדידות והדיכאון והקושי שהשכבגיסטים חווים

**יום הכשרה מרחבי- ליווי**

* כמה ימים לפני- נשלח לצוותי הנהגות נבקש לקרוא ולהעמיק במסמך על שיטת הליווי שנכתבה על ידי מחלקת הדרכה.

**פתיחה:**

השעה וחצי הקרובות מוקדשות לשיחה על ליווי, הדבר שאנחנו עושים אותו יום יום כל היום: בישיבת מרכזים, בשיחה אחד על אחת, בישיבה עם דרג מתנדב, ביקור בשבט ועוד.. לפני שנתחיל חשוב שנשאל את עצמנו – מה מטרת הליווי?

**חלק א'- דיון בשאלה | 20 דקות**

נשאל מה מטרת הליווי? (מה המטרה שלנו כאשר אנו מלווים.ות?

מה עומד לנגד עיני כשאני מלווה? (מתודה/שקופית)

(קידום מטרות השבט והעשייה החינוכית בו, תוך פיתוח המרכז.ת כאיש.מקצוע)

איפה אנחנו מרגישים.ות שאנחנו עומדים ביחס למטרה זו במסגרת התפקיד שלנו? עד כמה אנחנו בסוף מתעסקים במרכז.ת וכמה בקידום השבט? שתפו בדוגמאות.

הערה למדריכ.ה: כאשר יעלו אמירות של מטרת הליווי הוא המרכז.ת ננסה לחדד ולשלב בין הדברים- נכשיר את המרכז.ת בהתאם לתהליכים שרוצים לקדם בשבט. לדוגמא: שבט שרוצה להיות שבט יותר דמוקטי עם מנגנוני הפעלה דמוקרטים נכשיר את המרכז.ת בחשיפה לתכנים העוסקים בחינוך דמוקרטי.

חשוב שנשקף כי אנחנו יודעים שיש הרבה מאד אתגרים שאנחנו מתמודדים איתם בליווי, עומס משימות, ריבוי נושאים, בלתמים וחיי השבט.

**חלק ב'- פירוק |20 דק' (במליאה)**

בחלק הזה נפרק את המרכיבים המגדירים מהו קשר ליווי טוב (מתוך המסמך על שיטת הליווי)

המרכיבים: התקדמות השבט, התפתחות המרכז.ת כאיש.ת חינוך, שביעות רצון מהתפקיד, חיבור והכרות עם התרבות השבטית ושימוש נכון במרחב הליווי.

המשימה- לדרג את המידה בה המרכיב בא לידי ביטוי בעבודת הליווי שלהם. (דף עבודה אישי)

שניה לפני, אנחנו בוחרים.ות לשים זרקור על המרכיב הראשון. שצריך להבין מה זה אומר - "התקדמות השבט"

מה זה אומר התקדמות השבט? מה זה מצריך ממני? מה אני צריכה לדעת כדי לעשות את זה? מה המדדים להתקדמות/התפתחות? ( איך נדע שהשבט מתקדם?)

לאחר מילוי השאלון- נחלק לקבוצות קטנות

( כאשר אנחנו מדברים על התקדמות והתפתחות השבט, אנו למעשה רוצים לבדוק- איפה השבט עומד ביחס למטרות שלו, לתכנית העבודה של ההנהגה/תנועה, איזה דברים היו בפער והצלחנו לצמצם אותו וכו.)

**שאלות לדף עבודה האישי (שאלון בסקאלה 1-7)**

התקדמות השבט:

1. עד כמה שיחות הליווי מתמקדות במטרות השנתיות של השבט?

התפתחות המרכז.ת כאיש.ת חינוך:

1. איזו תדירות שיחות על מקרה ספציפי בשבט מגיעות לשיח מאקרו- חינוכי, מעמיק על הסוגיה?
2. כמה אני מקדיש.ה זמן/התייחסות לטובת פיתוח המרכז.ת כאשת חינוך?

שביעות רצון מהתפקיד:

1. עד כמה המרכזים.ות שלי מרגישים.ות שהם.ן רוכשים מגוון מיומניות במסגרת התפקיד?
2. עד כמה המרכזים.ות מרגישים.ות חופש פעולה בתפקיד הריכוז?

חיבור והכרות עם התרבות השבטית:

1. באיזו מידה אני מכירה את הערכים המובילים בשבטים אותם אני מלווה?
2. עד כמה נורמות ההתנהגות בשבטים באות לידי ביטוי ערכים אלו?

שימוש נכון במרחב הליווי:

1. באיזו מידה אני מחלק.ת את הליווי שלי סביב שלושת החלקים; הצמחה, הכשרה, זמן ניהול ובקרת משימות?

**הערה למדריכה:** ברור לנו כי האידיאל הוא לענות על השאלון הזה בהתייחסות לכל שבט בנפרד, אך יחד עם זאת נרצה להתבונן עמוק על תפיסת הליווי שלנו, באילו פרקטיקות אנו עושים.ות שימוש לרוב וסביב זה נקיים את הדיון והחשיבה,

**מתודה 3- עיבוד למתודה 2- חלוקה לחדרים**

נחלק את המשתתפים.ות לקבוצות קטנות באופן רנדומלי, בקבוצות הקטנות נקיים שיתוף של הדירוגים וסביב השאלות:

* כל אחת תבחר מרכיב אחד שעליו היא רוצה להתעכב כי: דורג נמוך/דורג גבוהה/הכי מאתגר/אני עושה את זה אבל לא מספיק טוב/........ הקבוצה נקיים רישום של רשימת המרכיבים ולאחר מכן תבחר מרכיב אחד בו תרצה להעמיק ועליו תרצה לקיים חשיבה פרקטית למתן כלים, פתרונות ועצות. כך נקיים למידת עמיתים סביב מרכיב נבחר. במידה ויהיה עוד זמן, הקבוצה יכולה להתמקד במרכיב נוסף.

לאחר שנבחרה הסוגיה / המרכיב בו בחרה הקבוצה להתמקד, נעמיק באמצעות השאלות הבאות:

* מה האתגר המרכזי?
* נסו להתייחס למרכיבי מרחב הליווי וכיצד הם יכולים לשרת, לתמוך ולסייע בקידום/ חיזוק המרכיב

\*מרחב הליווי: ישיבות מרכזים, ימי ד', אירועי היומיום, לו"ז שבטי, רווחת עובדים, ביקור בשבט, מיילים, שיחת טלפון, ייעוץ, ראש השבט, מפעלים.

* איזה טיפים? כלים? עצות והצעות יש לקבוצה לתת? (שתפו בדרכים שלכםן להתמודד עם מרכיב זה, שתפו בהצלחות, בדברים שפחות הצליחו ומה למדתם מזה?)
* מי השותפים.ות שאיתם.ן אתם.ן מקדמים מרכיב זה?
* מה יעזור לי להצליח לממש מרכיב זה?
* מה מקורות הלמידה שלי?
* האם יש בעלי.ות תפקידים ששילבתי בליווי/ במרכיב כדי לקדם אותו?

**מתודה 4- סיכום במליאה**

ברור לכולנו שהסיבה שלשמה אנחנו עושים את מה שאנחנו עושים הוא שהחניכים.ות שלנו יגיעו לימי פעילות ויחוו את החוויה הצופית-חינוכית הכי טובה שיש. השאלה היא האם זה משהו שאנחנו שמים לנגד עיננו בליווי השבטי? וכיצד אנחנו מוצאים את האיזון הנכון בין הליווי של המרכז.ת לפיתוח השבט. בדיוק בגלל זה אנו מקיימים ליווים/ישיבות/פורומים/שיחות וכו' .הנקודה שלנו היא לשים את זה לנגד עיננו במהלך הליווי. – התפתחות והתקדמות השבט במרכז. תוך פיתוח המרכז.ת כאנשי חינוך. בכדי לעשות זאת, גם בליווי שלנו חשוב שזה יעמוד לנגד עיננו ולכן, ליבת הליווי שלנו היא קידום ופיתוח השבט ע"י פיתוח המרכזים.ות כאנשי מקצוע.

אחד הדברים החשובים אחרי היחידה הזו- היא לקחת את השאלון שתרגלנו ולענות עליו ביחס לכל שבט. להבין אילו תהליכים השבט רוצה לקדם ומה התפקיד שלנו, כיצד אנחנו מתאימים את הליווי שלנו לאור דברים אלו.

חשוב לזכור שאתר ההכשרות הוא אחד הכלים המרכזיים שלנו לקידום תהליכים אלו והם אחד הכלים המרכזיים בליווי ופיתוח השבטים והמרכזים.ות, השימוש בתכני האתר הם חובה והם מסונכרנים עם כלל התהליכים, האמירות והמטרות של התנועה.

מוזמנים ומוזמנות לשלב אותנו (צוות מרחב) ביומיום בתהליכי החשיבה והאתגרים איתם אתם.ן מתמודדים.ות בהתאמת תהליכי הליווי ובבנייתם.

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **מרכיב** | **שאלה** | **בכלל**  **לא** | **במידה נמוכה** | **במידה בינונית** | **במידה**  **רבה** | **במידה רבה מאד** |
|  |  |  |  |  |  |  |
| התקדמות השבט | עד כמה שיחות הליווי מתמקדות במטרות השנתיות של השבט? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| התפתחות המרכז.ת כאיש.ת חינוך | באיזו תדירות שיחות על מקרה ספציפי בשבט מגיעות לשיח מאקרו- חינוכי, מעמיק על הסוגייה? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| כמה אני מקדיש.ה זמן/התייחסות לטובת פיתוח המרכז.ת כאשת חינוך? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| שביעות רצון מהתפקיד | עד כמה המרכזים.ות שלי מרגישים.ות שהם.ן רוכשים מגוון מיומניות במסגרת התפקיד? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| עד כמה המרכזים.ות מרגישים.ות חופש פעולה בתפקיד הריכוז? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| חיבור והכרות עם התרבות השבטית | באיזו מידה אני מכירה את הערכים המובילים בשבטים אותם אני מלווה? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|  | עד כמה נורמות ההתנהגות בשבטים באות לידי ביטוי ערכים אלו? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| שימוש נכון במרחב הליווי | באיזו מידה אני מחלק.ת את הליווי שלי סביב שלושת החלקים; הצמחה, הכשרה, זמן ניהול ובקרת משימות? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

**שאלון אישי:**