אב תשפ"ד | אוגוסט 2024

**חינוך בונה חברה**

**יום פתיחת שנה, לצוותי הנהגות ורכזי.ות האגפים**

יום הכשרה לצוותי הנהגות לפתיחת שנת הפעילות תשפ"ה יעסוק בנושא "חינוך בונה חברה" ובמהלכו נעמיק בשאלה המרכזית של תפקיד החינוך בבנייתה של חברה, ומה הכלים שעומדים לרשותנו בשנת הפעילות הקרובה.

היום יתחיל במליאת פתיחה שלאחריה סדנאות בחירה במגוון כלים שיעבירו מנהלים.ות ורכזים.ות מובילים.ות. חלקו השני שלי היום יכלול תדריך בטיחות ויחידת הכרות ופתיחת שנה במרחבים.

**מהלך היום:**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 9:30 | **התכנסות** | בית ברל |
| 10:00 | **פתיחה: חינוך בצופים תשפ"ה** |  |
| 11:15 | **הפסקה** |  |
| 11:30 | **חלוקה לחדרי סדנאות** |  |
| 11:45 | **דף התבוננות** | ניתן לעשות הפסקה ברמת הקבוצה במידת הצורך |
| 12:15 | **סדנאות בחירה** |  |
| 13:15 | **הרמת כוסית** | מזכ"ל והנהלה מצטרפים |
| 13:30 | **ארוחת צהריים** | דוכן שייקים |
| 14:15 | **תדריך בטיחות** |  |
| 15:30 | **פתיחת שנה והיכרות במרחב**  ([מצגת מלווה](https://zofimil-my.sharepoint.com/:p:/g/personal/edenh_zofim_org_il/EV1mfoiv0GlIuHhZ-Fpx6CsBVjdIxAW_YJy0CXRZjOYyZQ?e=lIaaZe)) | צוות מרחב יחד עם המרחב, ר. באגף מחולקים למרחבים לצורך הכרות.  במקביל ישיבה לרכזי.ות גרעין. |
| 16:30 | **סיום** |  |

**פירוט סדנאות לבחירה**

**למה צריך קונפליקטים בכלל?**  (וישי+ חווה)

נראה שהמחלוקות מחריבות לנו את החברה, האם בתוך המחלוקת נמצא גם הכוח לבנות מחדש? במהלך סדנה זו נעמיק בתחושות ובמחשבות שמלוות אותנו במפגש עם האחר/ת, נעסוק במשמעות הקונפליקט בחיינו ובאופן בו נוכל להבחין בין כוחות ההרס והבנייה של המפגש והקונפליקט. נתבונן באומץ ונתרגל שימוש בכלים מעולמות שונים.

**מהו מגדל בבל של ימנו ואיך נייצר סוף אחר לסיפור?** (אופיר+ עדן)

 במהלך הסדנה נחזור אל שורשי השונות החברתית, נדון במקורותיה, במשמעות שלה היום ובאופן בו נוכל למנף שונות זו לחיזוק החברה ולצמיחתה ממשבר.

**בין מתינות לפשרה: כיצד ניצור הסכמות בעידן של קיטוב?** (לי+ גיא)

בעולם שבו הקיטוב החברתי והפוליטי הולך ומעמיק, היכולת ליצור הסכמות ולגשר על פערים הופכת לחיונית יותר מתמיד. סדנה זו נועדה לחקור את המתח המתמיד בין עמידה על עקרונות לבין הצורך בפשרה, ולבחון כיצד ניתן לקדם שיח מתון ובונה בחברה מקוטבת.

**כיצד חינוך בלתי פורמלי בונה חוסן?** (שיר+ מאיה)

במהלך הסדנה נעמיק במהות המושג חוסן ובייחודית היישום שלו בתוך מסגרות חינוך בלתי פורמליות בהתאם למאפייני הגיל המודרך ואתגרי השעה.

**איך ממירים תודעה קורבנית בזהות ריבונית?** (איה+ נעם ענבי)

במהלך הסדנה נעמיק בתפקידנו כמחנכים/ות בעיצוב זהות דור העתיד לאור אירועי השבעה באוקטובר והאופן בו נזכור את התקופה ונספר אותה.

**ערכים מתנגשים- איך נזהה אותם וכיצד נוכל לפעול יחד עם הקונפליקט?** (מורדי+ דנה)

במהלך הסדנה נעמיק בעולם הערכים ונבדוק מה קורה כשהם מתנגשים. נחשוב יחד איך ניתן ליישב קונפליקטים ולהגיע להחלטות ערכיות נכונות, כך שנוכל לפעול באותנטיות ובהתאם למצפן הפנימי שלנו גם במצבים המורכבים ביותר.

**כיצד הופכים אתגר לאומי להזדמנות חינוכית?** (נעם כספי + נגה)

בסדנה זו נחקור את תפקידנו הקריטי כתנועת נוער וכארגון עובדים בעיצוב תגובת הדור הצעיר לאתגרי השעה. נבחן דרכים יצירתיות לרתום את החניכים והחניכות שלנו למעורבות אקטיבית, תוך התמודדות עם השאלות הערכיות והמעשיות העולות בתקופה סוערת זו. יחד נגבש אסטרטגיות להפיכת תנועת הצופים למוקד השפעה משמעותי בחברה הישראלית, ונחדד את תפקידנו כמחנכים בהובלת שינוי חיובי בעתות משבר.

**מהלך סדנאות הבחירה**

**חלק 1 - דף התבוננות אישית- הנחיות למנחה:**

לאחר ההרצאה במליאה נתחלק לקבוצות (בהתאם לבחירת צוותי ההנהגות מראש) את החלק הראשון נקדיש למילוי דף התבוננות אישית (כל מנחי/ות סדנאות יקבלו דפים מודפסים). מומלץ לנהל את החלק הזה בהתאם לאופי הקבוצה. שלוש השאלות הראשונות:

1. איך אני צומח/ת ברמה האישית?
2. איך אני מצמיח/ה אחרים/ות בתקופה הזו?
3. איך אני משלב/ת את ההתמודדות עם התקופה האחרונה בין האישי, המקצועי והלאומי?

ניתנות לשיתוף בזוגות לאחר זמן קצוב לכתיבה אישית. לאחר השיתוף נחזור לענות על שאר השאלות.

בתום זמן הכתיבה נאפשר הפסקה של 5-10 דק' ברמה הקבוצתית ולאחריה נחזור לסדנה עצמה.

מומלץ לקיים חיבור בין הסדנה לדף התבוננות לאורך הסדנה אם מתאים או בסיומה.

**חלק 2 – בהתאם לכל סדנה (פירוט בהמשך)**

**למה צריך קונפליקט בכלל?**

**מתודה 1- הבעה יצירתית**

כל אחד/ת תתחיל בכתיבת שמש אסוציאציות סביב המילה "קונפליקט"- נזמין את המשתתפים/ות להתייחס לכך בשני אופני- מה זה קונפליקט ואילו תחושות עולות בי כשאני שומעת את המילה הזו?

נבקש מהמשתתפים/ות לצייר/ להדביק ייצוג ויזואלי למילה קונפליקט- שאלה שיכולה לסייע לכך היא -דמיינו איך נראה קונפליקט?

**לאחר מכן נסביר את הנחת היסוד של הסדנה-** מי רוצה קונפליקט? זו לא ממש שאלה, קונפליקטים נמצאים בנו, סביבנו- המציאות קונפליקטואלית.

גם כשהיו בחירות בחברה שלנו לחיות עם הדומים/ות לנו, נמצאו פערים וסוגיות לדיון וויכוח.

זמן: 10 דק' | עזרים: דפים, עלונים, מספריים, מדבקות ודבק | נספחים:ללא

**מתודה 2- דיון בשאלה**

נשאל את הקבוצה:

מה חיובי בקונפליקט? מה שלילי בקונפליקט? מה מפחיד?

מתוך ההנחה שבקונפליקטים יש מרכיבים של פחד, איום וקושי- מה אנחנו עושים/ות כשאנחנו נתקלים/ות במצבי קונפליקט? איזה אסטרטגיות א/נשים בוחרים/ות במצבים כאלו?

זמן: 10 דק' | עזרים: לוח, טושים מחיקים | נספחים: ללא

**מתודה 3- הסבר**

נסביר על אסטרטגיות של הימנעות:

קונפליקטים ומצבי עימות מפעילים מנגנון אנושי- Fight and flight שאלו למעשה סוגים של הימנעות והם קורים לכולנו, זה לא ענין בהכרח מודע או של בחירה אבל כן חשוב שנכיר בכך. לדוגמא- אדישות, שנאה, ניתוק רגשי/אידאולוגי.

הטיות הייחוס- אישיות, תכונות

היצמדות למכנה משותף מאד רחב, כדי לא להתמודד עם המתחים מה שיוצר השטחה של ערכים, עמדות.

**כיוון שאין לנו ברירה וזה נמצא פה- בואו נצא למסע משותף של למידה איך לגשת ולשהות בתוך סיטואציות קונפליקטואלית.** לקונפליקטים כוח בונה וכוח מחרב ועיקר העבודה שלנו היום תהיה לשים

לב למתח בין הכוחות של הקונפליקט וללמוד **יחד כיצד לצמצמם את ההשפעות השליליות ולהגדיל את הרווח מההימצאות בו.**

זמן: 5 דק' | עזרים: מצגת | נספחים: ללא

**מתודה 4- חשיבה משותפת**

איך נזהה קונפליקטים?

נעשה הסבר מהיר על המהלך ועל כל מודל בעזרת מצגת.

לאחר מכן נבקש מהקבוצה להתחלק לקבוצות קטנות של 3 משתתפים/ות בכל אחת.

בקבוצות יתבקשו :

1. לשתף בקונפליקטים בחיים שלהם/ן- מקצועי / אישי.
2. לבחור קונפליקט שירצו להתמקד בו כקבוצה.
3. מודלים-לבחון אילו שאלות שצריך לשים על הקונפליקט בהקשר של המודל.

א. **מודל איזור הלמידה**- מציע את המקום היעיל ביותר ללמידה והתפתחות ע"י חלוקה ל3- מרחבים: אזור הנוחות, אזור הלמידה ואזור הסכנה. נשתמש במודל הזה כדי למצוא את המקום שבו נוכל לצמוח מתוך הקונפליקט.

תמונה שמכילה טקסט, עיגול, צילום מסך, לוגו

התיאור נוצר באופן אוטומטי

* איזה התנהלות תשאיר אותנו באזור הנוחות?
* איזו תביא אותנו לאזור הסכנה?
* מה נצטרך לעשות כדי להיות באזור הלמידה ולגדול משם?

ב. **יין ויינג** - תיאוריה זו מחזיקה בדעה שלכל תופעה או אובייקט בטבע מכיל בתוכו שני צדדים הופכיים אשר נקראים יין ויאנג. בתיאוריה זו שני ההפכים נמצאים בקונפליקט אך תוך כדי תלויים אחד בשני. מערכת היחסים הזו בין ההפכים מהווה את החוק האוניברסאלי לעולם החומרי והעיקרון הקיומי לכל התופעות המתרחשות ביקום. ד"ר מיכה גודמן מציע להסתכל על התנגשות של ערכים דרך המודל הזה. לא נצטרך להכריע ביניהם אלא למצוא את הנקודה שבה הם מאזנים אחד את השני.

תמונה שמכילה שרטוט, עיגול, אומנות קליפיפם, אומנות

התיאור נוצר באופן אוטומטי

* מהם 2 הכוחות/ ערכים חיוביים שבאים לידי ביטוי בסיטואציה שבחרנו? היכן ההתנגשות בניהם?
* האם נוכל למצוא דרך ששניהם יוכלו להתקיים מבלי לאיים אחד על השני?

ג. שאלת השייכות- המוטיבציה שלי להתמודד עם הקונפליקט מושפעת מרמת צורך/ רצון שלי לשמור על המרחב המשותף.

תמונה שמכילה אומנות

התיאור נוצר באופן אוטומטי

* מה מעגל השייכות בו מתרחש הקונפליקט?
* מדוע חשוב לי לשמור עליו?
* מה הסכנות שמאיימות על מערכות היחסים ועל מעגל השייכות? (התייחסו לסכנות השונות בכל דרך התמודדות)

ד. **מה אני לא רואה?**

נקודות עיוורון הן המוגבלויות או העדפות האישיות שלנו שיכולות להוביל לכך שלא נוכל לראות או להכיר בעיות, רגשות, או פרספקטיבות שונות בסביבתנו. דימוי זה מציע שלכולנו יש "נקודות עיוורון" פסיכולוגיות או רגשיות שמונעות מאיתנו להבחין במציאות בצורה מלאה.

למשל, נקודות עיוורון יכולות להתבטא בהטיות אישיות או תודעתיות, שבהן אנו נוטים להתמקד בפרטים שמהם אנו מרוויחים יתרון או תחושת נוחות, תוך התעלמות מהיבטים שיכולים לערער את השקפת עולמנו או לדרוש מאיתנו שינוי. יכולות להיות גם נקודות עיוורון שקשורות לרגשות כמו פחד, אשמה או בושה, שמונעות מאיתנו להכיר בעיות או קשיים במערכות יחסים, בעבודה או בתחומים אחרים בחיים.

הבנה של נקודות עיוורון עשויה לסייע לנו לשפר את התקשורת והיחסים שלנו עם הסביבה, להתרחק מהנחות שגויות ולפתח פתיחות לביקורת בונה. על ידי הכרה בנקודות העיוורון שלנו, נוכל לפתח ראייה רחבה ומדויקת יותר של המציאות, ולהתמודד עם אתגרים בצורה יותר יעילה ומועילה.

נתייחס ל-4 נקודות עיוורון הקיימות במפגש שלנו מול הצד השני, מלאו את הטבלה בהתאם לקונפליקט שנבחר, העזרו בנקודות המבט השונות בקבוצה כדי להרחיב את שדה הראיה

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | נקודות העיוורון שלי | נקודות העיוורון של הצד השני |
| ביחס לעצמי |  |  |
| ביחס לצד השני |  |  |

זמן: 25 דק' | עזרים: מודלים, דפים, עטים, מצגת | נספחים: מודלים והסבר על כל מודל

**מתודה 6- שיתוף**

לסיכום נבקש מכל קבוצה לשתף בתובנה אחת/ מחשבה מעניינת מהעבודה בקבוצה.

הנקודות הכי חשובות שכדאי שנצא מכאן היום-

* להתנהל מול הקונפליקטים שמקיפים אותנו מתוך מודעות ובחירה.
* דיברנו על חינוך כגורם בונה בחברה. התנועה שלנו היא שיקוף של החברה הישראלית ויש לנו הזדמנות להתמודד בתנאי מעבדה עם חלק מהסוגיות הבוערות ביותר כרגע. נוכל להרוויח פעמיים גם לגעת במה שחשוב עכשיו ולהשפיע על השיח הציבורי וגם לחנך דור שידע לנהל גם את הקונפליקטים העתידיים בחברה.

זמן: 5 דק' | עזרים: ללא | נספחים: ללא

**מהו מגדל בבל של ימנו ואיך נייצר סוף אחר לסיפור?**

**מתודה 1-** **השראה**

נתחלק לקבוצות קטנות ("חברותות") וכל קבוצה תקבל דף לימוד על סיפור בבל (הסיפור המקראי ושלוש זוויות פרשנות שונות).

בתום הזמן נחזור למליאה וכל קבוצה תשתף את עיקרי הדברים עליהם דיברה.

**מתודה 2- הסבר+ דיון בשאלה**

חלק זה ילווה במצגת.

במהלך ההסבר נסקור תיאוריות פסיכולוגיות: איך המוח שלנו עובד? (סטראוטיפים ותבניות מחשבתיות)=> דמוניזציה ודוגמאות מעולם המחקר=> תובנות מהעולם המודרני שמתמודדות עם שונות (סיפור הצלחה-גיוון והכלה מארגונים וחברות עסקיות).

שאלות מלוות להסבר:

איך נוצרים סטראוטיפים?

הערה למדריך/ה: גזענות קיימת במבנה הפסיכולוגי של כל איש/ה והחשוב הוא לדעת איך להתמודד איתה, חינוך מסייע בכך.

כיצד המודעות יכולה לסייע לנו להתמודד עם הסטראוטיפים?

מה כוחו של המון? מה החסרונות בכוח זה? איך ניתן להפוך את הכוח ליתרון?

איך נקדם חינוך הומניסטי ומכיל נוכח הנתונים הפסיכולוגיים שהוצגו?

**מתודה 3- הבעה יצירתית**

נתחלק לקבוצות קטנות ונבקש מכל קבוצה לכתוב את סוף הסיפור של מגדל בבל 2024.

שאלות לדיון קבוצתי

* מהו מגדל בבל של שנת 2024?
* האם חינוך חברתי יכול לסייע להתמודדות איתו? מדוע?
* כיצד נתמודד איתו במסגרת חינוכית-חברתית? צרו את התיקון של מגדל בבל בהקשר החינוכי-חברתי.
* מה צריך להיות הבסיס של המגדל כדי יישאר יציב? (למשל, ערכים, הסכמות הכרחיות, תפיסות ועוד).
* מה צריכות להיות הקומות שלאחריו?

ניתן להיעזר בשאלות הבאות לטובת החשיבה המשותפת:

1. מה הערכים המובילים?
2. מהי תמונת החזון המיטבית?
3. אילו פרקטיקות חברתיות הכרחיות כדי ליישם את תמונת החזון המיטבית?
4. מה הכלים שעומדים לרשותנו?
5. מה הצורך?
6. מי השותפים/ות?
7. מה האתגרים בהתמודדות עם מגדל בבל של ימנו וכיצד נתגבר עליהם?
8. האם כל שלב תלוי בשלב הקודם?
9. איך השלבים השונים מתייחסים לגיוון באוכלוסייה?
10. באיזה צורה הבניין בנוי ומה המשמעות שלו?

**בין מתינות לפשרה: כיצד ניצור הסכמות בעידן של קיטוב?**

נסביר: בעולם שבו הקיטוב החברתי והפוליטי הולך ומעמיק, היכולת ליצור הסכמות ולגשר על פערים הופכת לחיונית יותר מתמיד. יחידה זו נועדה לחקור את המתח המתמיד בין עמידה על עקרונות לבין הצורך בפשרה, ולבחון כיצד ניתן לקדם שיח מתון ובונה בחברה מקוטבת.

יחד נחקור אסטרטגיות מעשיות לקידום שיח מכבד ופתוח, ונלמד כיצד לזהות הזדמנויות ליצירת הסכמות גם במצבים מאתגרים.

בזמן המשותף שלנו נתמודד עם שאלות מאתגרות:

* מהו ההבדל בין מתינות לפשרה, ומתי כל אחת מהן נדרשת?
* כיצד ניתן ליצור דיאלוג משמעותי בין קבוצות בעלות השקפות עולם מנוגדות?
* מהם הכלים והמיומנויות הנדרשים כדי לגשר על פערים ולבנות הסכמות?

**מתודה 1- השראה, דיון בשאלה | 30 דק**

נחלק את משתתפים/ות ל 2 קבוצות: 1. מתינות 2. פשרה

נקיים חקירה פילוסופית. כל קבוצה תקבל גירוי שונה למחשבה כמו: טקסט/סרטון ועוד אותו יקראו יחד ולאחר מכן יערכו דיון סביב ההנחיה הבאה:

* כל משתתפ/ת כותב/ת 3 שאלות שהגירוי (הטקסט) מעלה בו/ה.
* מזה מתינות/פשרה? מתי כל אחד מהם נדרש?
* מה היתרון היחסי ( מה ב DNA שלנו) של תנועת הצופים שמתאים בקידום מתינות ופשרה בחברה הישראלית?

במליאה נקיים סבב התייחסויות לדברים שעלו.

נשאל: מי אנחנו צריכים להיות בשביל לנצח? כדי להשתקם וכדי להמציא את ישראל מחדש?

עזרים נספחים וציוד: להדפיס טקסטים

אחרי שהבנו את ההגדרות של מתינות ופשרה נקיים תרגול של איך ננהל דיון ואיך נגיע להסכמות רחבות?

**מתודה 2- פירוק | 25 דק**

הסכמות רחבות ברמה מדינית=> חלוקה לקבוצות לפי נושאי עניין: כלכלה, חינוך, תקשורת.

**שלב א-** על פתקים קטנים יכתבו המשתתפים/ות ברמה האישית דברים שעולים להם/ן לראש שיכולים לקדם את התמונה המיטבית לאותו הנושא.

**שלב ב-** כל חברי/ות הקבוצה ירשמו את הדברים שחשבו עליהם על דף גדול.

**שלב ג-** לכל משתתפת יש 3 מדבקות אפשר לבחור 1 שלך ו 2 נושאים שמישהו/י אחר כתב שהם רלוונטיים ושדרכם אפשר לקדם את הנושא.

**שלב ד-** נמלא מסמך אחרון : מה תמונת עתיד? כיצד יראה התחום כאשר הוא מבוסס על אחריות הכלל? 3 צעדים שיקדמו לתמונת עתיד שנרצה לראות.

כל קבוצה תציג במליאה.

* איזה קבוצה הרגישה שהיא התנהלה ברוח של פשרה/ מתינות לטובת הסכמה רחבה של הקבוצה?
* איזה כלים/דברים יש ברשותכם/ן שעזרו לכם בקבלת ההחלטות?
* איזה כלים כאנשי ונשות חינוך נרצה להקנות לחניכים/ות שלנו?

עזרים נספחים וציוד: דפים גדולים, מדבקות, דף עזר מודפס?

**אז מדוע הסכמות רחבות ומתינות חשובות?**

* יצירת יציבות חברתית ופוליטית.
* קידום שיתוף פעולה והפחתת קונפליקטים.
* עידוד כבוד הדדי וסובלנות

**מתודה 3- הסבר וחשיבה משותפת**

במצגת====מהם הכלים והמיומנויות הנדרשים כדי לגשר על פערים ולבנות הסכמות?

**כיצד חינוך בלתי פורמלי בונה חוסן?**

הקדמה: אנו נמצאים בתקופה במדינה ובעולם, מהקורונה ועד היום, בה יש לנו הזדמנות במחנכים ומחנכות לבנות חוסן באמצעות הכלים הצופיים היומיום ובכך להשפיע ולנו את דור העתיד.

**מתודה 1- הסבר | 20 דקות**

חלק ראשון- נציג בפני המשתתפים/ות במצגת מהו חוסן.

חלק שני- לאחר שנבין את ההגדרות לחוסן נבקש מצוותי הנהגות להגיד את כל מה שלדעתם במאפייני החינוך הבלתי פורמלי בונה חוסן ונכתוב את התשובות שלהם על הלוח.

הערה למדריכ/ה: מאפייני החינוך שמעלים חוסן הם: פעילות בקבוצה, אחריות, אתגר, מנהיגות, יציאה מאזור נוחות, חברות וקבוצת שווים.

**מתודה 2- פירוק | 20 דקות**

חלק ראשון- לימוד מאפייני החוסן ויישומם בפעילות העברת מאפייני החוסן לאירועים והפעילויות שחניכים עוברים בתנועה (נספח 2).

נחלק למשתתפים/ות את נספח 1 בקבוצות לפי שכבות גיל:

קבוצה 1- צעירה

קבוצה 2- נעורים

קבוצה 3- שכב"ג

קבוצה 4- בוגרים/ות (מרכזים בוגרים/ ש"ש)

חלק שני- שיתוף במליאה- כל קבוצה תציג בקצרה את עיקרי הדברים שעלו.

**מתודה 3- דיון בשאלה | 15 דקות**

נדון במליאה בשאלות הבאות:

1. מהם האתגרים שהשטח מפגיש אותנו איתם אשר ימנעו מהצלחת בניית החוסן בחינוך בתנועה שלנו?
2. איך בפועל אפשר להעביר הלאה את הכלים שנלמדו ביחידה לכל מעגלי הפעילות שלנו בשבטים ובהנהגות?

**סיכום | 5 דקות:**

נסכם את היחידה עם המסר שאנו נמצאים בתקופה במדינה ובעולם, מהקורונה ועד היום, בה יש לנו הזדמנות במחנכים ומחנכות לבנות חוסן באמצעות הכלים הצופיים היומיום ובכך להשפיע ולנו את דור העתיד.

**נספח 1- מהו חוסן?**

* **מקור המילה "חוסן"** הוא במילה הלטינית Resilio, שפירושה הוא לחזור אחורה או לקפוץ לאחור.
* **המושג חוסן** הגיע ממדעי הפיזיקה – שם הוא מבטא את איכות החומרים המצליחים להתנגד, לעמוד בפני לחצים פיזיים, ולשוב לצורתם המקורית.
* **חוסן אישי** של הפרט קשור ביכולתו להתמודד עם קשיים ולהתגבר עליהם. המושג "חוסן אישי" נתפס כמעין שריון המגן על הפרט בפני שחיקה במצבי לחץ.

ניתן לחלק את תחומי החוסן האישי ל: חוסן רגשי, חברתי, מנטלי ופיזי כאשר כל אחד מארבעת הסוגים כולל מספר מצומצם יחסית של מאפיינים:

**חוסן רגשי** מתייחס ליכולת לשמור על ההפרדה בין רגש חיובי לרגש שלילי בעת לחץ

(Cho, Hamagani & Nesselroade2007 )

מורכב מ:

* מודעות עצמית רגשית – חוסן רגשי גבוה מאופיין במודעות גבוהה לרגשותיי בכל נקודת זמן.
* ויסות רגשי – המשמעות של ויסות עצמי רגשי היא היכולת לווסת ולנהל את הרגשות ולתעל אותם לטובת התמודדות אפקטיבית עם אתגרים.
* אמפתיה ומתן סיוע לאחרים.ות בסביבה המיידית ו/או הרחבה של הפרט – בדומה למודעות עצמית רגשית, אמפתיה היא מודעות רגשית המופנית כלפי חוץ – כלומר לרגשות האחר/ת.

**חוסן חברתי** Resilience Social )) מתייחס ליכולת לפתח ולשמר קשרים חברתיים משמעותיים באופן שמסייע בהתמודדות עם אירועים שליליים. הוא נשען על גיוס עזרה קונקרטית או רגשית מצד אחרים בסביבה המיידית והרחבה. בעלי חוסן חברתי גבוה פועלים באופן יזום ופרואקטיבי לגיוס משאבי תמיכה מצד הסביבה שלהם ומנצלים אותם בצורה אפקטיבית יותר.

**חוסן מנטלי**, המכונה גם חוסן פסיכולוגי Mental Resilience) ) מתייחס ליכולת לשמור על עמדה חיובית ללא קשר למצב (Button & Blalock ,Boardman 2008( הוא נשען על:

* תחושת מסוגלות עצמית (Efficacy-Self), המוגדרת כאמונה של הפרט שביכולתו.ה לבצע משימות חדשות או קשות בצורה אפקטיבית ולהשיג תוצאות רצויות יכולת זו נמצאה כבעלת קשר ישיר וחיובי לחוסן אישי וכך גם לאפקטיביות בעבודה.
* שימוש באסטרטגיות התמודדות ופתרון בעיות אדפטיביות וחיוביות – נמצא כי בעלי חוסן אישי גבוה משתמשים.ות באסטרטגיות רציונליות, אקטיביות ואפקטיביות הממוקדות בבעיה ולא הם.ן ממוקדים.ות באיסוף מידע, ביצירת תסריטים אלטרנטיביים ובבחירת דרכי פעולה בהתאם.

**חוסן פיזי**, המכונה גם חוסן בריאותיResilience Health) ) מוגדר כיכולת של הפרט לשמור על בריאות טובה גם לנוכח מצוקה משמעותית (2000 , (Sohn & Lim ,Sandersחוסן פיזי אינו תכונה אישית עקבית.

**נספח 2:**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **מאפייני חוסן** | **פעילות** | **איך יכול לבוא לידי ביטוי** |
|  |  |  |
|  |  |  |
|  |  |  |
|  |  |  |
|  |  |  |
|  |  |  |
|  |  |  |
|  |  |  |

**רעיונות:** ישיבות מרכזים, ימי פעילות, טיול פתיחת שנה ראשון/אחרון, יום פעילות ראשון, טיול הנהגתי, כניסה לשכב"ג, לינה מחוץ לבית, הדרכה, גיוסים, טיול חנוכה, טיול פתי"ש, טיול פסח, ישיבות צוות.

**מאפייני חוסן:** הגדרה מחודשת של שליטה; שינוי תפיסת הלחץ והתאמת רמת מתח לסיטואציה; תשומת לב מודעת – קשיבות; כלים לאיזון פיזיולוגי; ניהול הרגש, איזון וויסות רגשי;מיקוד והרחבת הקשב; בירור ערכים ושימוש במצפן האישי; גמישות מחשבתית; התמודדות עם רגשות חזקים; התמודדות עם מחשבות מכשילות; הקשבה אסרטיבית ובקשת עזרה; עיבוד חוויות לא נעימות.

**איך נעבור מזהות קורבנית לזהות ריבונית?**

**מתודה 1- דיון בשאלה**

נציג באמצעות המצגת ארבעה ציטוטים שמבטאות חווית קורבן של קבוצות שנות בחברה – שניים מתוכם הם צאצאיהם של "ההגמוניה האשכנזית" (גולן עוסק בטקסט שלו בחוויית הקיבוץ, וגפן לחוויות הדור שלו בשנותיה הראשונות של ישראל), ושניים עוסקים בחוויה המזרחית (דהאן כלב ושטרית).

נשאל:

* האם אתם/ן מבינים/ות על מה "מוחים/ות" הכותבים בציטוטים השונים? (נסביר)
* מה המשותף לכל הציטוטים?
* איך לדעתכם/ן ייתכן שיש כל כך הרבה מן המשותף בציטוטים למרות שהנושאים שונים ואפילו הפוכים?
* נציג חלוקה לשתי קבוצות הבאה לידי ביטוי בציטוטים: קורבנות ומקרבנים, ונשאל: מה מאפיין כל קבוצה?
* האם במציאות החלוקה הזאת היא אמיתית?

**זמן:** 10 דקות | **נספחים:** מצגת

**מתודה 2- הסבר**

נסביר את הנושאים הבאים באמצעות המצגת:

* הנחת מוצא: א/נשים רבים הם/ן אכן קורבנות. סבל וכאב הם לא נושא שנרצה לטשטש, והשיח על עוולות תפקידו להפוך את העולם לטוב וראוי יותר.
* קורבנות – למה ואיך להיות קורבן הפך מאמצעי להשגת המטרה למטרה עצמה: באמצעות ציטוט ממחקר והסבר בע"פ.
* קורבנות ברמה הקבוצתית – מה זה משרת ולמה זה בעייתי?
* קורבנות ברמה האישית – מה זה משרת ולמה זה בעייתי?

**זמן:** 10 דקות | **נספחים:** מצגת

**מתודה 3- השראה וייצוג**

נסביר בקצרה מיהו ויקטור פרנקל. לאחר מכן, נפזר ברחבי החדר את הציטוטים של ויקטור פרנקל, ונבקש מהמשתתפים/ות להסתובב בניהם ולסמן משפטים שהם מסכימים/ות איתם במיוחד בלב ומשפטים שפחות מסכימים/ות איתם בעיגול. לאחר מכן, נבקש מהם/ן לשתף, איזה משפטים תפסו אותם/ן, ומה המחשבות שלהם/ן בעקבות הקריאה.

**זמן:** 10 דקות | **נספחים:** ציטוטים מודפסים

**מתודה 4- פירוק**

נסביר כי על פי תפיסתו של פראנקל - שפותחה לאחר שנכלא במחנה השמדה בתקופת השואה - הדחף העמוק ביותר של האדם, או יותר נכון הרצון העמוק ביותר שלו, הוא שאיפה למשמעות והבנה של חייו והעולם שבו הוא נמצא, והבנה זו היא הכוח שיכול לעזור לו להתמודד עם סבל ומצוקה, קשים ככל שיהיו. פראנקל קבע שלושה יסודות עיקריים לכך.

כל קבוצה תקבל יסוד אחד, תצטרך לקרוא אותו ולהסביר אותו אחר כך לשאר הקבוצה במילותיה.

**זמן:** 10 דקות | **נספחים:** יסודות

**מתודה 5- הסבר+ דיון בשאלה**

נציג בקצרה באמצעות המצגת מאפייני זהות ריבונית.

נשאל: מה הקשר בין הנושא של קורבנות וריבונות לבין חינוך? מה תפקידנו כאנשי ונשות חינוך ביצירת זהות ריבונית?

נציג מספר כלים לחינוך המעודד גיבוש זהות ריבונית.

**זמן:** 20 דקות | **נספחים:** מצגת

**נספח 1 – ציטוטים:**

אפשר ליטול מן האדם את הכול חוץ מדבר אחד: את האחרונה שבחירויות אנוש – לבחור את עמדתו במערכת נסיבות מסוימות, לבחור את דרכו.

תמיד היו הזדמנויות לבחירה. יום יום, שעה שעה, נקראת לחתוך הכרעות, הכרעות שקבעו, אם תיכנע או לא תיכנע לכוחות שאיימו לשלול ממך את עצם ישותך, את חירותך הפנימית.

הדרך שבה נשאו את סבלם, הייתה הישג נפשי אמיתי. חירות רוחנית זו – שאין לשלול אותה מן האדם – היא שנותנת משמעות ותכלית לחיים.

ניסיון חיי המחנה (מחנה ריכוז) מורה לנו, כי יש בידי האדם חופש בחירת-פעולה [...] אפשר היה לגבור על האפאתיה, לדכא את הרגיזות. אדם מסוגל לשמור על שארית של חירות רוחנית, של עצמאות המחשבה, אף תנאים נוראים אלה של עקה נפשית וגופנית

יכול כל אדם, אף בנסיבות אלה, להכריע בעצמו, מה הוא יהיה- מן הבחינה הנפשית והרוחנית גם יחד

אם יש בכלל טעם לחיים, צריך שתהא משמעות גם לסבל

**נספח 2 – יסודות:**

**השאיפה למשמעות** - יש באדם שאיפה מובנת למשמעות, שאיפה זו היא צורך ואיננה דחף. האדם הפתוח אל העולם בניגוד לבעלי חיים, הוא יצור התר אחר משמעות והעסוק בחיפוש אחר פשר. אדם שמוצא משמעות שביקש, מוכן לסבול, להקריב קרבנות ובשעת הצורך אף למסור נפשו עליה, ואילו אדם חסר משמעות נוטה לאבד את עצמו, גם כאשר כל צרכיו מסופקים. לדידו, האדם הוא בעל חיוניות, עוצמה וכוח הישרדות כל זמן שיש לו תפיסה או אידיאה שנותנת לחייו משמעות. הערכים אינם דוחפים את האדם אלא "מושכים"' אותו או "קוראים לו", ולכן האדם בעל בחירה חופשית לקבל את הפשר או לדחותו

**משמעות החיים** - יש לחיים מעצם טבעם משמעות פנימית, אף במצבים הנוראים והקשים ביותר. משמעות שהאדם עצמו צריך למצוא ולא להמציא. את משמעויות החיים הוא מסווג לשלושה תחומים

·האדם יכול להתייחס לתחושת האשמה כמקור לצמיחה. העבר אינו ניתן לשינוי, אך לאדם יש הזדמנות לשנות את העתיד

·האדם יכול לראות את סבלו כבעל משמעות. מקור המשמעות הוא בנקיטת העמדה של האדם להתמודד עם הסבל, מעצם היותו בעל אפשרות בחירה. מודעות לעמדה זו, מביאה לאדם הרגשה של גדולה, הישג והתעלות מעל עצמו

·המוות הוא "מצבת הזיכרון" של האדם, שמייצג את ההיסטוריה, והאפשרויות שהגשים, ואינם ניתנים לשינוי והם ה"חותמים" את דרכו של האדם. המוות "מקבע ומפקיד" את דרכו של האדם לצמיתות, ו"שומר אותם למשמרת עולם

**חירות הרצון** - יש לאדם חירות לנקוט עמדה חופשית לגבי חייו, אף שאינו משוחרר מתנאים והגבלות, בשל יכולתו הייחודית של האדם להינתקות מעצמו ולרפלקציה עצמית, תפיסה המתנגדת לפאן-דטרמיניזם ולניהליזם המודרני הרואה באדם "מחשב ביולוגי" משוכלל או "קוף עירום". בשל אותה חירות מחשבה וחירות רצון יכול האדם לייחס לחייו משמעויות ללא הגבלה, ויכול להתעלות מעבר לתנאי חייו ולהחליט אם יקבל את דינם של התנאים וייכנע, או יעמוד מולם ויעצב להם משמעות שתמלא את נפשו ותבליט את אנושיותו.

**ערכים מתנגשים – איך נזהה אותם וכיצד נוכל לפעול לצד הקונפליקט?**

**מסר מרכזי:** בסדנה זו נעמיק בעולם הערכים ונבדוק מה קורה כשהם מתנגשים. נחשוב יחד איך ניתן ליישב קונפליקטים ולהגיע להחלטות ערכיות נכונות, כך שנוכל לפעול באותנטיות ובהתאם למצפן הפנימי שלנו גם במצבים המורכבים ביותר.

**מתודה 1 – חשיבה משותפת**

נשאל את המשתתפים/ות מה זה ערך? ונכתוב על הלוח את התשובות.

לאחר מכן נקריא את ההגדרה לערך (ערבוב של כמה הגדרות):

ערכים הם רעיונות המייצגים השקפות עולם באשר למה שנתפס כמשמעותי ובעל ערך בעינינו. אימוצם של ערכים משפיע על הבחירות ועל האופן בו אנו מתנהגים/ות.

* איך אנחנו יכולים/ות לדעת על מה אנחנו מדברים/ות כשאנחנו מדברים/ות על ערכים?
* יש פעמים בהן אנחנו נתקלים/ות בקושי, פער או חוסר הבנה- איך יכול להיות שאמרנו או דיברנו על X והסכמנו עליו, אבל בפועל קורה משהו אחר לחלוטין? בהרבה מקרים, התשובה היא שאולי דיברנו על הרעיון הכללי או המופשט והסכמנו עליו, אבל בפועל כל אחד/ת מאיתנו התכוון/ה למשהו אחר או מפרש/ת את הדברים אחרת. זה נכון במיוחד כשאנחנו מדברים/ות על ערכים ואיך הם באים לידי ביטוי.

זמן: 10 דק' | ציוד: לוח, טושים ללוח | נספחים: הגדרה לערך בA3

**מתודה 2 – פירוק**

כל אחד/ת ת/יקבל דף מקופל. על חלקו החיצוני של הדף נכתוב ערך שחשוב לנו בעבודה המקצועית.

בחלקו הפנימי של הדף נכתוב פרשנות שלנו לערך- כשאני מדבר/ת על X, אני מתכוונת ל...., ובנוסף נכתוב כיצד הערך הזה בא לידי ביטוי בהתנהגות ובמעשים יומיומיים, ומה יכול לפגוע בו.

נתלה את הדפים בחדר כשהם מקופלים (כלומר ניתן לראות רק את הערך עצמו, לא את הפרשנות האישית שלו) ונבקש מהמשתתפים/ות להסתובב בין הדפים התלויים ולכתוב מה מבחינתם/ן הערך הזה כולל ו/או איך בא לידי ביטוי.

לאחר מכן נבקש מכל אחד/ת לקחת את הדף המקורי שלו/ה, להסתכל על מה כתבו ולנתח בקצרה- עד כמה יש לנו בעצם שפה משותפת סביב הערך הזה? האם שאר המשתתפים/ות רואים/ות את הערך באותו האופן בו אני רואה אותו? האם יש מקומות בהם נכתבו דברים העומדים בסתירה או מתנגשים עם האופן בו אני תופס/ת את הערך ואת האופן שהוא בא לידי ביטוי?

הערה למדריכ/ה: אם יש 2 משתתפים/ות שרשמו את אותו ערך יכולים לשבת ביחד ולראות איפה הדמיון והשוני בין ההגדרות שרשמו לערך.

זמן: 20 דק' | ציוד: דפי A3, סטיקי נואטס, עטים, סלוטייפ | נספחים: רשימת ערכים

**מתודה 3 – הסבר**

התרגול הזה הראה לנו שגם במקום בו אנחנו פחות או יותר בקבוצת שווים/ות (מבחינה גילאית, סטטוס, תפקיד, התכוונות)- עדיין יש בינינו הבדלים בפרשנות, וזה עוד בסביבה סטרילית (לא כאשר אנחנו נתונים ברגעי הכרעה ו"בחיים האמיתיים"). זה נכון אחת כמה וכמה כאשר מדובר בקבוצה מתגבשת המורכבת מפרטים המגיעים מרקע שונה, תרבות שונה, מערכת אמונות שונה. ולכן חשוב שנענה על השאלה לכאורה פשוטה של "כשאני מדבר/ת על X, אני מתכוון/ת ל..."

אנחנו יכולים/ות לפגוש זאת אצלנו במסמכים המכוננים. למשל חמשת השבילים של המסע בהם יש פירוט של הכוונה המדויקת והציפייה בנוגע למימוש של כל ערך (נקרא את ההסבר על אחד השבילים כדוגמה).

זמן: 5 דק' | ציוד: אין | נספחים: הסבר על שביל האחריות החברתית

**מתודה 4 – שיתוף**

המשתתפים/ות יתחלקו לזוגות ויקבלו דף עבודה להתמודדות עם קונפליקט בערכים סביב סוגייה מקצועית. כל זוג יצטרך לבחור סוגיה מקצועית שמעסיקה את אחד/ת מבני/ות הזוג כיום ולפרק אותה לפי דף העבודה.

לאחר מכן, נבקש מבני/ות הזוג לשתף עד כמה ההחלטה שהתקבלה על סמך דף העבודה תואמת את הערכים המובילים אותם/ן והחשובים להם/ן. אם לא? למה?

זמן: 20 דק' | ציוד: עטים | נספחים: דף עבודה בזוגות

**מתודה 5 – דיון בשאלה**

נבקש מזוגות שרוצים לשתף קצת מה עלה בשיח שלהם/ן, לאחר מכן נשאל:

* האם לאחר מחשבה בדיעבד גיליתם/ן משהו חדש על האופן בו פתרתם/ן את הדילמה?
* איך הייתה החוויה של לקחת ערכים בחשבון בתוך ניהול של סוגיה מקצועית? האם זה משהו שאתם/ן עושים/ות בדרך כלל?

לסיכום – על אף שיש לנו מושגים "אוניברסלים" אנחנו לאו דווקא תופסים/ות את אותו מושג באופן דומה. גם ערכים, רחבים ככל שיהיו, נתונים לפרשנות בהתאם לאדם, לסיטואציה ולחוויה האישית.

שיח ודיון עוזרים לנו לייצר הבנה והיכרות בתוך השוני הקיים ביננו.

אם נסתכל על התקופה האחרונה של החברה במדינתנו (המלחמה והתקופות לפניה, של הפגנות והתעוררות חברתית) אנחנו שומעים/ות הרבה "שחור ולבן", תגיות שברגע שהן נאמרות או מוצמדות לאדם הן חד משמעיות ואין להן יותר מפרשנות אחת ונמנעים/ות מלקיים דיון ושיח על המשמעויות והפרשנויות האלו.

כמסגרת חינוכית וחברתית, יש לנו היכולת והזכות לנהל את הדיונים האלה. גם בתוכנו ועם העובדים/ות שלנו, וגם עם החניכים/ות והקהילה שסביב. השיח סביב הדברים עוזר לייצר היכרות עמוקה יותר בנינו וגם אם לא הסכמה אז כן אפשר להגיע להבנה של הצד השני והמקום ממנו הוא רואה את הדברים. וחברה שיכולה להכיל את המורכבויות בתוכה היא חברה שיכולה לשרוד ולעמוד מלוכדת במצבים מורכבים.

זמן: 15 דק' | ציוד: אין | נספחים: אין

**נספחים**

**שביל האחריות החברתית**

שביל זה מזמן לצועדים בו מפגש מרתק עם הקהילה ועם החברה שהוא חי בה, ואת הכלים הנדרשים לבחינת מערכת היחסים שלו עם הסביבה, עם האחר, עם השונה ועם הדומה. שביל זה יאפשר לצועדים היכרות מעמיקה עם אוכלוסיות שונות, על צרכיהן ומאפייניהם השונים, ויבנה בהולך את ההבנה בדבר האחריות ההדדית והקולקטיבית שיש לכל אחד מאיתנו כלפי הסובבים אותנו. בנוסף, הליכה עקבית בשביל תייצר בהולך את הרצון ואת הכוח לטובת עשייה משמעותית ואיכותית עבור האחר.

**שאלות לדף עבודה**

1. סוגיה שמעסיקה אותי בעבודה
2. 3 דרכי פעולה אפשריות – מה הערך שעומד בבסיסן?
3. מה הפרשנות שלי לכל ערך? איך הוא בא לידי ביטוי בעבודה?
4. איזה מבין הערכים הכי חשוב לי לקדם ולמה?
5. האם זה תואם את דרך הפעולה העדיפה בעיני?

**כיצד הופכים אתגר לאומי להזדמנות חינוכית?**

**מתודה 1- השראה**

נקרא טקסט השראה שקשור לאתגר לאומי כהזדמנות חינוכית.

**מתודה 2-פירוק**

כיצד אתגר לאומי מתגלם בסקטורים מרכזיים?

ניקח שלושה סקטורים במשק ונפרק אותם על פי הצורה בה הם מגיבים, מתמודדים ומתייחסים לאתגר לאומי. שלושת הסקטורים הם: הייטק, תקשורת, חינוך.

**נשאל:**

* איך זה יפגוש את איש/ת החינוך?
* מה ייחודי בתפקיד של איש/ת החינוך בתוך אתגר לאומי?
* מה ייחודיות המשימה (מה האתגר של המשימה- הג'ינגול בין האישי, למקצועי- להפנות למפת חשיבה אם מישהו רוצה לשתף מה כתב)**.**

הערות למדריך/ה: הרחבה ודוגמאות לשיח- הייטק תהיה פגיעה במשק הכלכלי, התקשורת תסקר את זה-התקשורת זה זכות הציבור לדעת, כל השמירה של הדמוקרטיה- מה הייתה המשימה של התקשורת בשנה האחרונה והאם עמדה בה?

**מתודה 3-דיון בשאלה+ התבוננות**

נשאל**:**

1. מה ייחודי בDNA של תנועת הצופים שיכול לסייע (פעם אחת) ולעכב (פעם שנייה) להתמודדות אקטיבית עם אתגרים לאומיים?
2. בשנים האחרונות הסלוגן המוביל של המעורבות האקטיביסטית של התנועה הוא 'לא צופים מהצד' (להביא דוגמאות)

* מה אתם/ן חושבים/ות על הסלוגן הזה? מה המשמעות שלו עבורנו? האם הוא משקף את הפעילות שלנו? האם אנחנו יכולים/ות ללכת לאורו? האם הסלוגן הזה צריך להוות עבורנו את 'כוכב הצפון' של התנועה/בכללי? האם הסלוגן הזה נוגע בכם/ן?

**מתודה 4- השראה+ דיון בשאלה**

המאבק הלאומי שלנו עכשיו הוא השבת החטופים, זה מקרה המבחן שננתח בהתאם לשאלות שאנחנו שואלים/ות.

* נפרוס על הרצפה תמונות של שלטים הנוגעים בהשבת החטופים/ות. נבקש מהמשתתפים/ות להסתובב ולחשוב איזה שלט נגע בהם/ן ולמה. נניח באיזשהו שלב את התמונה של השלט שלנו של 'לא צופים מהצד מחזירים אותם עכשיו'.

**נשאל:**

* האם הסלוגן שלנו תואם את המאבק? האם אנחנו פועלים/ות לפיו? מה האתגרים שהסלוגנים האחרים מעלים מול המאבק?
* האם הסלוגנים האלה מעלים מורכבויות שלנו בתוך המאבק הזה?
* נציף שאלות ותהיות של המשתתפים/ות לגבי ההשתתפות במאבק להשבת החטופים.

\*נבקש שיכתבו שאלות לעצמם/ן **ונעשה מעגל שיתופי בסגנון 'סליחה על השאלה'**.

**סיכום:** האם אני בהכרח צריך/ה להניע את עצמי במרחב האישי והפרטי לפני שאני רותם/ת את הנוער?

- מה החשיבות של נוכחות הנוער במקומות האלה?

- מה מקומנו כמובילי/ות נוער בתוך המרחבים הללו?

- איך אני יכול/ה לרתום את הנוער?

- איך אני רותם/ת את עצמי ואת הא/נשים שסביבי?

- מה העזרה לה אני זקוק/ה כדי שזה יקרה?

- איך התנועה נתפסת באירועים כאלה, בתוך האתגרים בחברה הישראלית?