**רכזי/ות חינוך והדרכה**

**שבוע הכשרות**

**תשפ"ה**

**-2024-**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | **יום רביעי 25/09/24** | |  |
|  | **שעה** | **תוכן** |  |
| חדשים/ות | 07:30-08:30 | ארוחת בוקר |  |
| 08:30-09:00 | פתיחת יום |  |
| 09:00-10:00 | מהי הדרכה? ומהי הדרכה טובה? | עדן |
| 10:00-10:15 | הפסקה |  |
| 10:15-11:00 | מהי תפיסת הליווי התנועתית ומה תפקידי בהנהגה בהקשר לזה? | עדן |
| 11:00-11:50 | מי במעגל? פתיחה והיכרות מעמיקה |  |
|  | 11:50-12:00 | הפסקה |  |
|  | 12:00-13:00 | מהן מדדי ההצלחה של תפקיד רכז/ת החינוך בהנהגה ואיפה אני נמצא/ת בתוכם/ן?  **תוכנית עבודה לרכזי/ות חינוך** | עדן |
|  | 13:00-14:15 | ארוחת צהריים והפסקה |  |
|  | 14:15-15:15 | איך נקבל החלטות מבוססות? (לקראת קורס הערכה ומדידה, איכות ההדרכה) אתר המסע בצופים החדש ככלי ניהולי | עדן |
|  | 15:15-15:45 | הפסקה |  |
|  | 15:45-16:45 | חדשים- מהי הכשרה? ומה הקשר בין ליווי שבטים לישיבות מרכזים/ות? | דנה |
|  | ותיקים-מה הקשר המיטבי בין רכז/ת חינוך למלווי/ות שבטים? ליווי רכזי אשכול בהנהגה | איה |
|  | 16:45-17:15 | הפסקה |  |
|  | 17:15-18:45 | מה תפקדנו בשמירה על המרחב הבטוח בהנהגה? | אלעד גבסו |
|  | 18:45-19:45 | ארוחת ערב והפסקה |  |
|  | 19:45-21:15 | ערב צוותי הנהגות |  |
|  | 21:15-23:00 | לא להגזים בי |  |

**לוז:**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **יום חמישי, 26/09/24** | |  |
| **שעה** | **תוכן** |  |
| 07:30-08:30 | ארוחת בוקר |  |
| 08:30-09:00 | זמן פתוח שאלות ומחשבות |  |
| 09:00-10:00 | בחירה - מהו תהליך חינוכי ואיך נוביל תהליכים חינוכיים רוחביים בהנהגה? | עדן |
| בחירה-איך ניצור תוכן יצירתי בהנהגה? | בהובלת רכז חינוך ותיק? |
| 10:00-10:30 | הפסקה |  |
| 10:30-11:30 | מה תפקדינו בהובלת תחום הדרכת השכבה בהנהגה? | עדן נאור |
|  |
| 11:30-12:00 | הפסקה |  |  |
| 12:00-13:00 | מה תפקיד רכז/ת החינוך בהקשר הפוליטי? | חינוך פוליטי |  |
| 13:00-14:00 | ארוחת צהריים והפסקה |  |  |
| 14:00-15:00 | מהי מקצועיות ואיך שומרים עליה תחת אתגרים? | עם אשכול |  |
| 15:00-15:15 | הפסקה |  |  |
| 15:15-16:00 | מה למדתי ומה המשך תהליך הלמידה שלי? סיכום ועיבוד |  |  |

**מהי הדרכה? ומהי הדרכה טובה?**

**סמינר**

**מרכזים**

**חלק א'- פירוק וחשיבה משותפת | 15דק**

במליאה ננסה ללייצר הגדרה למהי הדרכה בצופים?

ונשאל:  
מה ההבדל בין הדרכה מבחוץ לצופים למה שאנחנו עושים/ות?

מה ההבדל בין חינוך להדרכה?

**ציוד- לוח וטוש ללוח**

**הערה למדריכה:**

הדרכה היא המפגש בין המדריכה לחניכים, התהליך שקורא שם, התוכן והמסרים  שעוברים, החוויה, מערכת היחסים, ההתפתחות (למדריכה, לקבוצה, לפרטים), הדינמיקה הבין אישית בקבוצה.

אולי במילים אחרות הדרכה היא השיטה שלנו.

**חלק ב'- ייצוג| 30 דק**

נציג בחדר נושאים המרכיבים עולם ההדרכה- בכל דף יהיה פתקים נתלשים עם השם של אותו נושא (כמו דף בלוח מודעות). נבקש מרכזי/ות החינוך להסתובב בחדר ולתלוש את עשרת המרכיבים שמבחינתם מגדירים מהי הדרכה טובה?

נושאים: דמות המדריך/ה, דמות הרשגד/ית, תוכן מותאם ומתפתח, אופן העברת הפעולה, חווית החניך/ה – למידה מתוך התנסות, קשר מדריך/ה חניכ/ה, אתגר, מעורבות חניכים/ות, התאמה למאפייני הגיל המודרך, מיומנויות הדרכה, מיומנויות הדרכת שטח, מיומנות צופית, התמודדות עם התנהגויות של חניכים.ות, קשר עם הורים, קשר עם בתי ספר, תהליך קבוצתי, בסיס ערכי, מקצועיות, פיתוח אישי.

נבקש מרכזי/ות החינוך לסדר את עשרת הנושאים שבחרו על דף A3 מהחשוב ביותר להכי פחות חשוב בהדרכה טובה.   
  
לאחר שסידרו נבקש שיתחלקו לזוגות – בזוגות נבקש מהם להציג את עשרת הנושאים, למה חילקו ככה למצוא את ההבדלים בינהם ולדון בהם.

אם יספיק הזמן נבקש להחליף בין הזוגות כדי לשמוע את דעת הא/נשים.

**ציוד- דפי A3,** [**נספח נושאים עם פתקים נתלשים.(בעדיפות צבעוניים)**](https://zofimil-my.sharepoint.com/personal/edenh_zofim_org_il/Documents/תשפד-%20מרחב%20צפון/שבוע%20הכשרות%20תשפד/נספח%20הדרכה%20טובה.pptx)

**חלק ג'- השראה + דיון בשאלה**

לאחר הדיונים בין הזוגות נחזור למליאה,

נציג להם/ן את עקרונות ההדרכה במסע- שאמור לענות לנו מהי הדרכה טובה

כמה ההדרכה שלנו טובה?

מה אנחנו מזהים בתחושות שלנו שהוא האתגר והגורם המעכב?

מה התפקיד שלנו בהקשר הזה?

**ציוד-** [**עקרונות ההדרכה במסע מודפס/ מוקרן.**](https://zofimil-my.sharepoint.com/:i:/g/personal/edenh_zofim_org_il/EdDlwgEPQNFHh7vitVmTYxEBvO_XAYYwO3xSi22HcJbcWQ?e=GA2QqA)

**מהי תפיסת הליווי התנועתית ומה תפקידי בהנהגה בהקשר לזה?**

**חלק א'- שיתוף | 10דק**

נתחלק לזוגות ונבקש מהזוגות לשתף על קשר ליווי טוב שהיה להם/ן במהלך הזמן שלהם/ן בצופים ומחוץ לצופים.

בזוגות נבקש שיחשבו על המאפיינים של הליווי הטוב שקיבלו.

**חלק ב'- חשיבה משותפת| 10דק**

נחזור למליאה ונבקש מכל זוג לכתוב את מאפייני הליווי שמצאו ביחד מהשיתוף ונכתוב אותם על הלוח.

**ציוד-** טוש ללוח

**חלק ג'- הסבר והשראה| 15 דק**

נחלק לכל אחד ואחת מהמשתתפים/ות את תפיסת הליווי התנועתית ואת המודל של התפיסה ב3A.

נסביר בגדול על מטרת קשר הליווי ועל מה עושה קשר ליווי טוב.

**נספחים:** [תפיסת הליווי](https://zofimil-my.sharepoint.com/:w:/g/personal/edenh_zofim_org_il/EYgwWOfh3JxBtBCxs2ps6k8B4ZaL41b7TiJebz_W4Qy4lA?e=YDppZz) לכל משתתף/ת, [מודל הליווי ב3A](https://zofimil-my.sharepoint.com/:p:/g/personal/edenh_zofim_org_il/EWGDP-FoNfdNsxzGR0a-5isBM4nL4hcLkSdSD0PDMeB1VQ?e=piOAKX)

**חלק ד'- התבוננות ודיון בשאלה| 15 דק**

נבקש מרכזי/ות החינוך להתבונן בתפיסת הליווי ולכתוב במודל היכן חשוב שיכנסו רכזי/ות החינוך במעטפת הליווי ההנהגתי.

* מה המקום של רכזי/ות חינוך בשיפור הליווי ההנהגתי?
* מה עלול להיות מורכב?
* מה הדברים שאנחנו צריכים/ות ללמוד בכדי לשפר את הליווי בהנהגה?
* תלת הכשרות והתייחסות לליווים שבטיים
* איך הליווי הוא חלק משלים להכשרות מרכזים/ות וצוות בוגר (גם בהיבט הדרכת שכבה)

**מי במעגל? פתיחה והיכרות מעמיקה**

**חלק א'- שיתוף | 15 דק**

מתחת לכל כיסא של המשתתפים/ות תחכה שאלה נבקש מהמשתתפים/ות כל אחד/ת בתורה לפתוח את השאלה להציג את עצמו לענות עליה:

1. מה מניע אותך?
2. אם הייתה לך אפשרות לשנות דבר אחד בחייך מה היית משנה ולמה?
3. מתי בפעם האחרונה שינית את דעתך לגבי משהו?
4. מהן החוויות או הרגעים בחייך שגרמו לך להתגאות בעצמך?
5. מה הדבר החשוב ביותר שעליי לדעת עליך כדי להכיר אותך באמת?
6. אם היית יכול ללמוד כל דבר חדש, מה היית בוחר ללמוד ומדוע?
7. אירוע משמעותי בחייך שיצרו שינוי עבורך?
8. מי הם האנשים שמעניקים לך השראה, ומה לומדת מהם?
9. איזה תכונה או איכות אתה מעריך ביותר אצל אנשים אחרים?
10. איזה כישרון חדש היית רוצה לפתח, ולמה?
11. אילו שינויים היית רוצה לראות בחייך או בעולם סביבך, ואיך אתה עובד למען זה?
12. מהם הדברים שהכי משפיעים על מצב הרוח שלך, ולמה?
13. אם היית יכול/ה לחיות במקום אחר למשך שנה, היכן היית בוחר/ת ומה היית מקווה ללמוד משם?
14. מהם הדברים שמעניקים לך השראה ואנרגיה חיובית?
15. למי תתקשר/י ראשון/ה במקרה חירום ולמה?
16. לאיזה תקופה היית חוזר/ת בחייך ולמה?

**נספחים- שאלות מודפסות**

**חלק ב'- שיתוף | 20 דק**

נתחלק לקבוצות שבהם יש רכז/ת חינוך ותיק ורכזי/ות חינוך חדשים. נציג שבמהלך השנה רכזי/ות החינוך הוותיקים שנמצאים/ות בקבוצה שלכם/ן ישמשו כאח/ות גדול/ה במהלך השנה. שניתן להתייעץ איתם/ן בפורמלי ובבלתי פורמלי והמטרה שיהיה עוד דמות לפיתוח של רכזי/ות החינוך החדשים/ות.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| הצמדה- | | |
| **בר** | תא | ירושלים |
| **גילי** | דרור | הבקעה |
| **אופיר** | רמת גן | שורק |
| **אור** | דן | דרום |
| **צח** | הצוק |  |
| **אדווה** | איילון |  |

בקבוצות נחלק למשתתפים/ות קלפים עם שאלות ולפי השאלות ננהל שיח על מה זה אומר להיות רכז/ת חינוך. מבין השאלות יבחרו החדשים את השאלות שירצו להתמקד בהן

שאלות:

1. מהם ההישגים הגדולים ביותר שלך בתפקיד הזה, ואילו צעדים נקטת כדי להגיע אליהם?
2. מהן השיטות או הטכניקות שאתה משתמש בהן כדי לנהל את העבודה שלך בצורה היעילה ביותר?
3. אילו תובנות חשובות למדת במהלך הזמן בתפקיד הזה?
4. איך הצלחותיך בתפקיד השפיעו על הצוות?
5. איך אתה בונה ומתחזק קשרים מקצועיים שיכולים לסייע לך בתפקיד?
6. כיצד אתה נשאר מעודכן בתחום המקצועי שלך? האם יש לך מקורות למידה שאתה ממליץ עליהם?
7. מהם היעדים האישיים שלך לעתיד, ואילו צעדים אתה נוקט כדי להשיגם?
8. אילו עצות יש לך למישהו שרק מתחיל בתפקיד הזה?
9. האם היו תקופות בתפקיד שלך שבהן היית צריך להתמודד עם משברים או קשיים מיוחדים? איך פתרת אותם?

**נספחים: שאלות כקלפים**

**חלק ג'- חשיבה משותפת | 15 דק**

נחזור למליאה

תיאום ציפיות למהלך היומיים הקרובים

מה חשוב שנתמקד כאן ומה המשך ההכשרה?

מה החשיבות של המעגל הזה להנהגות ולתנועת הצופים בכללי?

**מהן מדדי ההצלחה של תפקיד רכז/ת החינוך בהנהגה ואיפה אני נמצא/ת בתוכם/ן?**

**חלק א'- ייצוג התבוננות | 15 דק**

נחלק לכל משתתף/ת גרף ייצוג של התחומים באחריות רכז/ת החינוך בהנהגה. נבקש מכל משתתף/ת לסמן באמצעות מדבקה את המיקום של איכות התחום בהנהגה כיום. גם אם לא בטוחים/ות יש לסמן מיקום כלשהו לפי חוות דעת אישית.

נוסיף מדבקה ייחודית ל- 'אני לא יודע/ת' למקרה שרכז החינוך אינו יודע על איכות התחום בהנהגה.

ציוד ועזרים: **מדבקות,** [**גרף אישי**](https://zofimil-my.sharepoint.com/:p:/g/personal/edenh_zofim_org_il/EaYM5a7wUyFCk5XeULWrHmgBfuFbgW2kHO-0t6LOnoHn4A?e=ALfs9Z)

**חלק ב'- הסבר והתבוננות| 15 דק**

נחלק לכל משתתף/ת את מדדי ההצלחה של רכז/ת החינוך בהנהגה ונעבור עליהם ביחד. נבקש לאחר מכן מהמשתתפים/ות לרשום על הגרף מהם הדברים שצריך לעשות במהלך השנה הקרובה בעיניו כדי לקדם את התחומים לכיוון מדדי ההצלחה.

עזרים[: **מדדי ההצלחה של רכזי/ות חינוך**](https://zofimil-my.sharepoint.com/:b:/g/personal/edenh_zofim_org_il/EaRGUyrR9plOrpCGSLrOXScBq-wYJvosNeZX1dCdKeJwDQ?e=qSZkgx)

**חלק ג'- הסבר וחשיבה משותפת| 15 דק**

נחזור למליאה ונציג לרכזים/ות את התהליך הכללי של בניית תוכנית עבודה שנתית.

מדידה ובקרה

כתיבת תוכנית

תכנון מקדים

היכן אנחנו נמצאים/ות כעת?

לאן אנחנו רוצים/ות להתקדם?

איך אנחנו מתכוונים/ות לבצע אותה?

איך נדע שהגענו?

מדידה ובקרה

מדדי הצלחה

דרכי ביצוע

חזון

הערכת מצב

מטרות

יעדים

\*למדריכה- יש הרבה שיטות לכתוב תוכנית עבודה זאת הדרכה הפשוטה ביותר להסבר. אם יש רכזי/ות שעובדים/ות עם תוכנית עבודה והעבירו בדרך אחרת ניתן לבקש מהמשתתפים/ות לשתף איזה עוד חלקים יש בתהליך שהם עשו וחסרים כאן.

ונשאל:

מה החשיבות של תוכנית עבודה מקצועית?

איך נבנה תוכנית עבודה אישית לתחומים שלנו?

מי המבקר של תוכנית העבודה הזו?

**ציוד-** טוש ללוח, לוח מחיק / להדפיס את העזר לכל אחד/ת.

**חלק ד'- דיון בשאלה| 15 דק**

נחזור למליאה ונבקש מהמשתתפים/ות לענות על השאלות הבאות:

מה מהתחומים אנחנו מרגישים/ות שצריך להתמקד בהם השנה?

מה מהתחומים משפיע על מה?

**האם מדדי ההצלחה לבדם יגרמו לי להצליח בתפקיד?**

איזה מדדי הצלחה נרצה לשנות בהתאם למצב ההנהגתי?

**איך נקבל החלטות מבוססות?**

**(לקראת קורס הערכה ומדידה, איכות ההדרכה) | אתר המסע בצופים החדש ככלי ניהולי**

**חלק א'- השראה | 15 דק**

נצפה יחד בחלק מהסדרה הנובילסטים על דניאל כהנמן שנפטר במרץ האחרון בגיל 90. דניאל כהנמן היה פסיכולוג קוגניטיבי ישראלי-אמריקאי, חתן פרס נובל לכלכלה לשנת 2002. מחקריו היו לפורצי דרך בתחומי שיפוט וקבלת החלטות, היוריסטיקה וכלכלה התנהגותית.

<https://vimeo.com/127818804>

מדקה 22:46-27:00

**ציוד: מקרן**

בספרו "לחשוב מהר, לחשוב לאט", דניאל כהנמן מסביר שיש לנו שתי דרכים לחשוב. מערכת 1 פועלת מהר ובאופן אינטואיטיבי, ומספקת החלטות במהירות אך לפעמים גם טעויות בגלל הטיות קוגניטיביות. מערכת 2 פועלת לאט יותר ודורשת מאמץ, ומספקת החלטות יותר מדויקות כי היא מאפשרת לנו לנתח ולשקול את הדברים בעומק. השימוש המושכל בכל מערכת בהתאם למצב עוזר לנו לקבל החלטות טובות יותר.

**חלק ב'- חשיבה משותפת | 15 דק**

מתי אנחנו חושבים לאט ומתי אנחנו חושבים מהר בקבלת ההחלטות בתפקיד?

מתי עוזר לנו חשיבה מהירה ומתי היא מעכבת אותנו?

איזה הטיות יש לנו בדרך כלל בתפקיד? (מרכזים לא טובים כי הם עצלנים, הילדים לא אוהבים את המסע כי הוא לוקח את היצירתיות וכו')

**חלק ג'- שיתוף | 15 דק**

נבקש מהרכזים/ות ששנה שעברה עשו תהליך קצר של הערכה ומדידה לשתף בתובנות שלהם/ן מהתהליך. מה הייתה המורכבות? איך זה תרם להם בתפקיד?

**חלק ד'- הסבר ודיון בשאלה | 15 דק**

מה הזדמנויות השנה לקבל החלטות שייעזרו לנו בקידום החשיבה האיטית בתפקיד? ונכתוב אותן על הלוח

(המסע בצופים- האתר החדש, קורס הערכה ומדידה, שנה מורכבת שנה שעברה וחדשנות בעקבות המצב, ניסיון רכזי חינוך ותיקים...)

\*שיח על אתר המסע החדש והחשיבות בשימוש בו בכדי להבין את טיב ההדרכה והכשרה בשבטים.

נציג לרכזי/ות החינוך את הסילבוס של הקורס של השנה ומה המטרה שלו

נספחים: [סילבוס קורס](https://zofimil-my.sharepoint.com/:w:/g/personal/edenh_zofim_org_il/EZLxjZA35idKgRSYIgAKZb4Bq10_OokPUb_JwND1tdE9mg?e=SpXdih)

**חדשים- מהי הכשרה? ומה הקשר בין ליווי שבטים לישיבות מרכזים/ות?**

**חלק א'- דיון בשאלה | 10 דק**

נשאל: מה המטרה שלנו בהכשרת צוות בוגר?

**חלק ב'-הסבר + דיון בשאלה | 20 דקות**

נציג לרכזי/ות החינוך את מודל [4 פערי הידע בכשירות ארגונית](https://zofimil-my.sharepoint.com/:b:/g/personal/edenh_zofim_org_il/EZxwiUMKBGREgwu97-Q7mF0BjvY9xe16ZDbr35SMaiQJFw?e=2Jdfss)

נשאל את רכזי/ות החינוך מה האתגר בכל שלב של פער ידע?

מה המענה שלנו מבחינת הכשרה?

איך שומרים על כשירות עובדים/ות?

תמונה שמכילה טקסט, צילום מסך, גופן, מספר

התיאור נוצר באופן אוטומטי

**חלק ג'- פירוק וחשיבה משותפת| 10 דקות**

נבקש מהמשתתפים/ות לחשוב על מה הם המרכיבים שמרכיבים את ההכשרה של מרכזי/ות השבטים:

ניסיון, מעגל, ישיבות מרכזים, ישיבות ליווי, דרג מתנדב, למידה וכו'.

ונשאל מה צריך להיות הקשר בין כל המרכיבים.

נדאג להתמקד בדברים שבתחומי האחריות של רכזי/ות חינוך

השאיפה שתלת ההכשרות ותלת הליווים של השבטים יתכתב אחד עם השני ושכלל המרכזים/ות יקבלו את ההכשרות הראויות.

**חלק ד'- דיון בשאלה | 10 דקות**

איך מכשירים/ות מעגל מרכזים/ות ברמות ותק שונות?

איך עובד אצלי תלת הכשרות מרכזים/ות ומה אני מציע למעגל לעשות?

מה צריך לעשות בשביל לפתח מנהיגים.ות בעלי זהות חינוכית?

מה הנחות היסוד כשאנחנו כותבים הכשרה? לאן מכוונים? איזה עקרונות נשתמש

**ותיקים-מה הקשר המיטבי בין רכז/ת חינוך למלווי/ות שבטים?  
ליווי רכזי אשכול בהנהגה**

**מסר מרכזי:** תהליכים חינוכיים, נקודתיים או ארוכי טווח, מורכבים לרוב ממספר שלבים: יצירת מוטיבציה לצורך, הגדרת מטרות ויעדי הצלחה, תכנון אסטרטגיה/דרך הפעולה, מתן כלים ובקרה.

לרכז החינוך יש אחריות וחשיבות בחלק מהשלבים, אבל חלקם לא יכולים להתקיים ללא ליווי מתאים של מלווה השבט אל מול המרכזים הבוגרים בשבט.

עלינו להבין לקראת תהליכים שאנחנו מנסים לקדם – מה אנחנו מצפים ממלווי השבטים, ומה הם צריכים מאיתנו על מנת להצליח.

עלינו ליצור שגרות בהנהגה שיקדמו את תפיסת העבודה הזאת – התייחסות לליווים בתלת, שיח קבוע בישיבות צוות על ליווים, מספר שיחות סטטוס בשנה מלווה שבט- רכז חינוך ועוד.

**מתודה 1: הסבר+ דיון בשאלה**

נסביר כי תהליכים חינוכיים מתקיימים כל הזמן בפעילות שלנו. חלק מהתהליכים הם נגזרת ישירה של צרכי השבט או תפיסות המרכז/ת, וחלק מגיעים מההנהגה או מהתנועה. כרכזי/ות אשכול אנחנו אמונים בסופו של דבר על הטמעת תהליכים שונים בתוך השבטים.

נציג דוגמא "קלאסית": תהליך חינוכי סביב טיולי פסח שבטיים. במצגת נציג מה המרכז/ת מקבל/ת מההנהגה: ישיבת מרכזים/ות העוסקת בתהליך החינוכי, תדריך שעוסק גם בסיטואציות חינוכיות, מייל כלים חינוכיים, תחקיר, אישור תוכניות. לאחר מכן נשאל: מה תפקיד מלווה השבט בתהליך? מה התפקיד שלי מול מלווה השבט?

זמן: 15 דקות | עזרים: אין | נספחים: מצגת

**מתודה 2: דיון בשאלה**

נשאל:

* האם בהנהגה שלכם אתם רגילים לעבוד מול מלווי השבטים סביב תהליכים חינוכיים? איך זה קורה?
* מהם המתחים סביב הנושא?
* איך ניתן להתמודד עמם?
* מה העבודה המשותפת שלנו יכולה לקדם מעבר לתהליכים ספציפיים שדיברנו עליהם עכשיו?
* איזה שגרות נוכל לייצר בצוות ההנהגה כדי לקדם את העבודה המשותפת?
* איזה אתגרים יכולים להיות לרכזי/ות אשכול בהטמעת תהליכים חינוכיים בשבטיהם/ן? (לדוגמא: חוסר בטחון בשיח על נושא מסוים)

זמן: 10 דקות | עזרים: אין | נספחים: אין

**מתודה 3: הסבר**

נציג את ציר סוגי המוטיבציות ונסביר בע"פ:

תמונה שמכילה טקסט, צילום מסך, גופן, לוגו

התיאור נוצר באופן אוטומטי

זמן: 10 דקות | עזרים: מקרן | נספחים: מצגת

**מתודה 4: חשיבה משותפת**

נתחלק לזוגות, כאשר כל זוג יקבל שאלות ויענו עליהן יחד:

* איך מלווי/ות השבטים תופסים/ות את תפקידי כרכז/ת חינוך בקידום תהליכים רוחביים בשבטים? מה הציפיות שלהם/ן ממני?
* איזה פעולות עליי לעשות מולם/ן סביב תהליכים רוחביים? (לדוגמא: הדרכת שכבה, מפעלים ועוד)
* איך אני יכול/ה לייצר אצלם/ן מוטיבציה פנימית או הזדהותית?
* אילו כלים ופלטפורמות יש לי על מנת לחבר אותם לתפיסות שונות?
* מה תפקיד מרכז/ת ההנהגה בעניין זה? מה עליי לעשות מולו/ה?

זמן: 15 דקות | עזרים: מקרן | נספחים: [כרטיסיית שאלות](https://zofimil-my.sharepoint.com/:w:/g/personal/ayaa_zofim_org_il/Ecu5FbFFDHJBoJl9odrYGLYBhM4O1ewXjLM8HsWawq3q7Q)

**מתודה 5: הסבר**

נציג עקרונות עבודה עם מלווי/ות השבטים:

* בבואנו לקדם תהליך חינוכי, נשאל את עצמנו: מה נרצה שיגיע בסוף לשטח? מהם השלבים לכך? מה הפלטפורמה המתאימה לכל שלב? ומתוך כך נגזור את המשימות שלנו אל מול משימות מלווי/ות השבטים
* שגרות עבודה קבועות מייצרות השפעה בשטח, לדוגמה: התייחסות בתלת ליווים, מעבר בישיבות צוות על הליווים הבאים, הכשרות קבועות אחת לתקופה ועוד.
* הדדיות
* מלווי/ות השבטים הם/ן קהל יעד נוסף שלנו, באחריותנו לחבר ולרתום גם אותם/ן לרציונל החינוכי של תהליכים בהנהגה
* מוטיבציה נוצרת בסביבת עבודה חיובית, ללא תחרותיות, שבה העובד/ת מקבל/ת אפשרות להיות שותף/ה ותמיכה סביב אתגרים.
* רתימה מבוססת גם על קשר מקצועי ואישי חיוביים, שמרו על קוליגאליות בעבודתכם/ן.

זמן: 10 דקות | עזרים: מקרן | נספחים: [מצגת](https://zofimil-my.sharepoint.com/:p:/g/personal/ayaa_zofim_org_il/EVPZNUDzrPdLkyret0lEvRABklvt99QlO6EIlqBIMisM6w)

**מה תפקדנו בשמירה על המרחב הבטוח בהנהגה?**

[**מצגת מלווה**](https://zofimil-my.sharepoint.com/:p:/g/personal/edenh_zofim_org_il/EWX0aqhUkLNFpnJMJx_iPkYBxDdSH_oA2dQ8Oz9am-B4eA?e=uGMa4N)

**חלק א'- הסבר | 10 דק**

נסביר כי ביחידה הקרובה נעסוק באיך נקדם מרחב בטוח בהנהגות ובשבטים שלנו, נציג את מבנה היחידה ואת הממשקים האפשריים.

נשאל –

מה הוא מרחב בטוח?

נציג את ההגדרה ונאפשר רגע להעמיק, לשאול או לדייק את ההבנה.

**חלק ב'- פירוק | 15 דק**

נחלק לכל אחד ואחת שלושה דרכים למדוד מרחב בטוח בשבטים ובהנהגות:

צ'ק ליסט מרחב בטוח

מדדי תוכנית תפנית

מדדי מודל משנ"ה מציאות

נבקש לבחור מדד אחד ולבחון את ההנהגה בתוך המדד, נוסיף שאלות על מנת לסייע בדיוק התשובות:

מה קורה במרחבים ההנהגתיים?

איך מרגיש.ה עובד.ת בהנהגה?

איך מרגיש.ה חניך.ה בהנהגה?

האם זה נראה דומה גם בשבטים השונים?

מה בטוח יותר? מה מאתגר יותר?

לאחר המילוי נאפשר שיתוף:

מה הופתעתי?

מה היה לי ברור יותר מה פחות?

מה תפס את תשומת הלב שלי – לטובה או לרעה?

מה הייתי רוצה לשנות בהקדם?

מה יהיה מאתגר לשנות?

**עזרים: צ'ק ליסט, תוכנית תפנית, משנ"ה מציאות**

**חלק ג'- הסבר וחשיבה משותפת | 15 דק**

נציג כלים הקיימים היום בתנועה ויכולים לסייע לנו להעמיק בקידום של מרחב בטוח בהנהגות ובשבטים – [נהלי מרחב בטוח](https://zofimil.sharepoint.com/:f:/r/sites/ogdan-portal/Shared%20Documents/%D7%A0%D7%94%D7%9C%D7%99%D7%9D%20%D7%95%D7%9E%D7%93%D7%A8%D7%99%D7%9B%D7%99%20%D7%A9%D7%99%D7%9E%D7%95%D7%A9/%D7%A0%D7%94%D7%9C%D7%99%20%D7%A2%D7%91%D7%95%D7%93%D7%94/%D7%97%D7%99%D7%A0%D7%95%D7%9A/%D7%9E%D7%A8%D7%97%D7%91%20%D7%91%D7%98%D7%95%D7%97?csf=1&web=1&e=JwXGrd), [תדריכי מרחב בטוח](https://zofimil.sharepoint.com/:f:/r/sites/ogdan-portal/Shared%20Documents/%D7%A2%D7%A7%D7%A8%D7%95%D7%A0%D7%95%D7%AA%20%D7%95%D7%AA%D7%95%D7%9B%D7%9F%20%D7%97%D7%99%D7%A0%D7%95%D7%9B%D7%99/%D7%9E%D7%A8%D7%97%D7%91%20%D7%91%D7%98%D7%95%D7%97/%D7%9E%D7%A8%D7%97%D7%91%20%D7%91%D7%98%D7%95%D7%97%20%D7%91%D7%9E%D7%A4%D7%A2%D7%9C%D7%99%D7%9D%20%D7%95%D7%91%D7%A7%D7%99%D7%A5/%D7%AA%D7%93%D7%A8%D7%99%D7%9B%D7%99%20%D7%9E%D7%A8%D7%97%D7%91%20%D7%91%D7%98%D7%95%D7%97%20%D7%9C%D7%97%D7%A0%D7%99%D7%9B%D7%99%D7%9D.%D7%95%D7%AA?csf=1&web=1&e=T95qXt), [חוברת מניעה והתמודדות](https://zofimil.sharepoint.com/:b:/r/sites/ogdan-portal/Shared%20Documents/%D7%A2%D7%A7%D7%A8%D7%95%D7%A0%D7%95%D7%AA%20%D7%95%D7%AA%D7%95%D7%9B%D7%9F%20%D7%97%D7%99%D7%A0%D7%95%D7%9B%D7%99/%D7%9E%D7%A8%D7%97%D7%91%20%D7%91%D7%98%D7%95%D7%97/%D7%97%D7%95%D7%91%D7%A8%D7%AA%20%D7%9E%D7%A0%D7%99%D7%A2%D7%94%20%D7%95%D7%94%D7%AA%D7%9E%D7%95%D7%93%D7%93%D7%95%D7%AA%20%D7%AA%D7%A9%D7%A4%D7%93%202024.pdf?csf=1&web=1&e=baHjx2), [כלים לבניית חוסן](https://zofimil.sharepoint.com/:f:/r/sites/ogdan-portal/Shared%20Documents/%D7%A2%D7%A7%D7%A8%D7%95%D7%A0%D7%95%D7%AA%20%D7%95%D7%AA%D7%95%D7%9B%D7%9F%20%D7%97%D7%99%D7%A0%D7%95%D7%9B%D7%99/%D7%9E%D7%A8%D7%97%D7%91%20%D7%91%D7%98%D7%95%D7%97/%D7%9E%D7%A8%D7%97%D7%91%20%D7%91%D7%98%D7%95%D7%97%20%D7%91%D7%9E%D7%A4%D7%A2%D7%9C%D7%99%D7%9D%20%D7%95%D7%91%D7%A7%D7%99%D7%A5/%D7%AA%D7%93%D7%A8%D7%99%D7%9B%D7%99%20%D7%9E%D7%A8%D7%97%D7%91%20%D7%91%D7%98%D7%95%D7%97%20%D7%9C%D7%97%D7%A0%D7%99%D7%9B%D7%99%D7%9D.%D7%95%D7%AA?csf=1&web=1&e=T95qXt), [לבחור בעצמי](https://zofimil.sharepoint.com/:f:/r/sites/ogdan-portal/Shared%20Documents/%D7%A2%D7%A7%D7%A8%D7%95%D7%A0%D7%95%D7%AA%20%D7%95%D7%AA%D7%95%D7%9B%D7%9F%20%D7%97%D7%99%D7%A0%D7%95%D7%9B%D7%99/%D7%9E%D7%A8%D7%97%D7%91%20%D7%91%D7%98%D7%95%D7%97/%D7%9C%D7%91%D7%97%D7%95%D7%A8%20%D7%91%D7%A2%D7%A6%D7%9E%D7%99?csf=1&web=1&e=BKggAr), [מסמך הסכמות](https://zofimil.sharepoint.com/:b:/r/sites/ogdan-portal/Shared%20Documents/%D7%A2%D7%A7%D7%A8%D7%95%D7%A0%D7%95%D7%AA%20%D7%95%D7%AA%D7%95%D7%9B%D7%9F%20%D7%97%D7%99%D7%A0%D7%95%D7%9B%D7%99/%D7%9E%D7%A1%D7%9E%D7%9A%20%D7%94%D7%A1%D7%9B%D7%9E%D7%95%D7%AA%20%D7%AA%D7%A0%D7%95%D7%A2%D7%AA%D7%99.pdf?csf=1&web=1&e=5dvc0G), [תהליך הסכמות (אמנה)](https://zofimil.sharepoint.com/:b:/r/sites/ogdan-portal/Shared%20Documents/%D7%A2%D7%A7%D7%A8%D7%95%D7%A0%D7%95%D7%AA%20%D7%95%D7%AA%D7%95%D7%9B%D7%9F%20%D7%97%D7%99%D7%A0%D7%95%D7%9B%D7%99/%D7%9E%D7%A8%D7%97%D7%91%20%D7%91%D7%98%D7%95%D7%97/%D7%9E%D7%A8%D7%97%D7%91%20%D7%91%D7%98%D7%95%D7%97%20%D7%91%D7%9E%D7%A4%D7%A2%D7%9C%D7%99%D7%9D%20%D7%95%D7%91%D7%A7%D7%99%D7%A5/%D7%9E%D7%95%D7%93%D7%9C%20%D7%AA%D7%94%D7%9C%D7%99%D7%9A%20%D7%94%D7%A1%D7%9E%D7%9B%D7%95%D7%AA%20(%D7%90%D7%9E%D7%A0%D7%94)%20%D7%A9%D7%91%D7%98%D7%99%20%D7%90%D7%95%20%D7%94%D7%A0%D7%94%D7%92%D7%AA%D7%99.pdf?csf=1&web=1&e=LO0kIe), [צדק מאחה](https://zofimil.sharepoint.com/:b:/r/sites/ogdan-portal/Shared%20Documents/%D7%A2%D7%A7%D7%A8%D7%95%D7%A0%D7%95%D7%AA%20%D7%95%D7%AA%D7%95%D7%9B%D7%9F%20%D7%97%D7%99%D7%A0%D7%95%D7%9B%D7%99/%D7%9E%D7%A8%D7%97%D7%91%20%D7%91%D7%98%D7%95%D7%97/%D7%A6%D7%93%D7%A7%20%D7%9E%D7%90%D7%97%D7%94%20(1).pdf?csf=1&web=1&e=5Owdba), [אבחון מערכות יחסים](https://zofimil.sharepoint.com/:p:/r/sites/ogdan-portal/Shared%20Documents/%D7%A2%D7%A7%D7%A8%D7%95%D7%A0%D7%95%D7%AA%20%D7%95%D7%AA%D7%95%D7%9B%D7%9F%20%D7%97%D7%99%D7%A0%D7%95%D7%9B%D7%99/%D7%9E%D7%A8%D7%97%D7%91%20%D7%91%D7%98%D7%95%D7%97/%D7%AA%D7%94%D7%9C%D7%99%D7%9A%20%D7%AA%D7%A4%D7%A0%D7%99%D7%AA/%D7%9B%D7%9C%D7%99%D7%9D%20%D7%9E%D7%AA%D7%95%D7%9A%20%D7%94%D7%9B%D7%A9%D7%A8%D7%95%D7%AA%20%D7%9E%D7%A8%D7%9B%D7%96%D7%99%D7%9D.%D7%95%D7%AA%20%D7%95%D7%9E%D7%9C%D7%95%D7%95%D7%99%D7%9D.%D7%95%D7%AA/%D7%9E%D7%9C%D7%95%D7%95%D7%99%D7%9D.%D7%95%D7%AA%20%D7%A9%D7%91%D7%98%D7%99%D7%9D/%D7%9E%D7%93%D7%93%20%D7%9E%D7%A2%D7%A8%D7%9B%D7%95%D7%AA%20%D7%94%D7%99%D7%97%D7%A1%D7%99%D7%9D%20%D7%A9%D7%9C%20%D7%94%D7%A9%D7%91%D7%98%20%D7%95%D7%91%D7%AA%D7%95%D7%9A%20%D7%94%D7%A9%D7%91%D7%98/%D7%9B%D7%9C%D7%99%20%D7%90%D7%91%D7%97%D7%95%D7%9F%20%D7%9E%D7%A2%D7%A8%D7%9B%D7%95%D7%AA%20%D7%99%D7%97%D7%A1%D7%99%D7%9D.pptx?d=wf03f45aa192740219d23c6c632a54fb0&csf=1&web=1&e=xrUTEd), [מיפוי מסורות](https://zofimil.sharepoint.com/:x:/r/sites/ogdan-portal/Shared%20Documents/%D7%A2%D7%A7%D7%A8%D7%95%D7%A0%D7%95%D7%AA%20%D7%95%D7%AA%D7%95%D7%9B%D7%9F%20%D7%97%D7%99%D7%A0%D7%95%D7%9B%D7%99/%D7%9E%D7%A8%D7%97%D7%91%20%D7%91%D7%98%D7%95%D7%97/%D7%AA%D7%94%D7%9C%D7%99%D7%9A%20%D7%AA%D7%A4%D7%A0%D7%99%D7%AA/%D7%9B%D7%9C%D7%99%D7%9D%20%D7%9E%D7%AA%D7%95%D7%9A%20%D7%94%D7%9B%D7%A9%D7%A8%D7%95%D7%AA%20%D7%9E%D7%A8%D7%9B%D7%96%D7%99%D7%9D.%D7%95%D7%AA%20%D7%95%D7%9E%D7%9C%D7%95%D7%95%D7%99%D7%9D.%D7%95%D7%AA/%D7%9E%D7%99%D7%A4%D7%95%D7%99%20%D7%9E%D7%A1%D7%95%D7%A8%D7%95%D7%AA.xlsx?d=wd472da856c7e42e2a0e80129162a933e&csf=1&web=1&e=yrW5vU), [צ'ק ליסט מרחב בטוח](https://zofimil.sharepoint.com/:b:/r/sites/ogdan-portal/Shared%20Documents/%D7%A2%D7%A7%D7%A8%D7%95%D7%A0%D7%95%D7%AA%20%D7%95%D7%AA%D7%95%D7%9B%D7%9F%20%D7%97%D7%99%D7%A0%D7%95%D7%9B%D7%99/%D7%9E%D7%A8%D7%97%D7%91%20%D7%91%D7%98%D7%95%D7%97/%D7%A6%D7%A7%20%D7%9C%D7%99%D7%A1%D7%98%20%D7%9E%D7%A8%D7%97%D7%91%20%D7%91%D7%98%D7%95%D7%97.pdf?csf=1&web=1&e=7WRlDv), [מודל משנ"ה מציאות](https://zofimil.sharepoint.com/:b:/r/sites/ogdan-portal/Shared%20Documents/%D7%A2%D7%A7%D7%A8%D7%95%D7%A0%D7%95%D7%AA%20%D7%95%D7%AA%D7%95%D7%9B%D7%9F%20%D7%97%D7%99%D7%A0%D7%95%D7%9B%D7%99/%D7%9E%D7%A8%D7%97%D7%91%20%D7%91%D7%98%D7%95%D7%97/%D7%9E%D7%92%D7%93%D7%A8%20%D7%95%D7%9E%D7%99%D7%A0%D7%99%D7%95%D7%AA/%D7%97%D7%99%D7%A0%D7%95%D7%9A%20%D7%9E%D7%95%D7%93%D7%A2%20%D7%9E%D7%92%D7%93%D7%A8/%D7%97%D7%99%D7%A0%D7%95%D7%9A%20%D7%9E%D7%95%D7%93%D7%A2%20%D7%9E%D7%92%D7%93%D7%A8.pdf?csf=1&web=1&e=q2tPjK), [נוהל השעייה והרחקה](https://zofimil.sharepoint.com/:b:/r/sites/ogdan-portal/Shared%20Documents/%D7%A0%D7%94%D7%9C%D7%99%D7%9D%20%D7%95%D7%9E%D7%93%D7%A8%D7%99%D7%9B%D7%99%20%D7%A9%D7%99%D7%9E%D7%95%D7%A9/%D7%A0%D7%94%D7%9C%D7%99%20%D7%A2%D7%91%D7%95%D7%93%D7%94/%D7%97%D7%99%D7%A0%D7%95%D7%9A/%D7%9E%D7%A8%D7%97%D7%91%20%D7%91%D7%98%D7%95%D7%97/%D7%94%D7%A9%D7%A2%D7%99%D7%94%20%D7%95%D7%94%D7%A8%D7%97%D7%A7%D7%94%20%D7%A9%D7%9C%20%D7%97%D7%A0%D7%99%D7%9B%D7%99%D7%9D%D7%95%D7%AA.pdf?csf=1&web=1&e=HbfhL4), [מודל התאמת תגובה](https://zofimil.sharepoint.com/:i:/r/sites/ogdan-portal/Shared%20Documents/%D7%A2%D7%A7%D7%A8%D7%95%D7%A0%D7%95%D7%AA%20%D7%95%D7%AA%D7%95%D7%9B%D7%9F%20%D7%97%D7%99%D7%A0%D7%95%D7%9B%D7%99/%D7%9E%D7%A8%D7%97%D7%91%20%D7%91%D7%98%D7%95%D7%97/%D7%9E%D7%95%D7%93%D7%9C%20%D7%94%D7%AA%D7%90%D7%9E%D7%AA%20%D7%AA%D7%92%D7%95%D7%91%D7%94%20%D7%9B%D7%95%D7%9C%D7%9C%20%D7%A2%D7%A7%D7%A8%D7%95%D7%A0%D7%95%D7%AA%20%D7%9E%D7%A0%D7%97%D7%99%D7%9D%20%D7%9E%D7%A1%D7%9E%D7%9A%20%D7%94%D7%A1%D7%9E%D7%9B%D7%95%D7%AA.jpg?csf=1&web=1&e=nyx4Vt).

לאחר מכן נשאל –

אילו כלים קיימים היום בהנהגות ובשבטים לקידום של המרחב הבטוח?

נציג כלים שקיימים היום בהנהגות ובשבטים – ימי פעילות, ישיבות צוות, ישיבות מרכזים.ות, טיולים ומפעלים, שיחות ליווי, המרחב הפיזי ועוד.

מחשבה ראשונה שיש לי על אחת המסקנות מהמדידה שביצעתי?

כלי שהשתמשו בו אצלי בהנהגה והייתי רוצה לשתף?

**חלק א'- דיון בשאלה | 15 דק**

נשאל –

איך נוכל לדעת שקידמנו את המרחב הבטוח אצלנו בהנהגה?

איפה אנחנו צופים.ות אתגרים? איפה ניתן להשיג הצלחות בקלות?

מי השותפים.ות שלנו?

את מי עוד אנחנו צריכים.ות לגייס אלינו?

איפה יש לי חלקים אפורים שאני צריך.ה עזרה לגלות?

איך אדע שהצלחתי?

נסכם –

מרחב בטוח הוא אינו תוצר סופי, הוא תהליך תמידי של התפתחות, של הסתכלות ביקורתית, של חשיבה והעמקה על תהליכים, על העשייה היומיות ועל המרחב שמאפשרת לכל אחד ואחת מאיתנו להרגיש יותר בנוח, לקחת חלק פעיל ובעיקר להיות אני עצמי.

מרחב בטוח הוא לא נפרד משום עשייה יומיות שלנו, הוא לא דורש מאיתנו הפקה של מפעל חדש או המצאה אלא בעיקר מאפשר לנו להעמיק עוד קצת במה שאנחנו עושות ועושים ביום יום.

**בחירה - מהו תהליך חינוכי ואיך נוביל תהליכים חינוכיים רוחביים בהנהגה?**

**חלק א'- התבוננות וחשיבה משותפת | 10 דק**

נפזר בחדר ציטוטים הקשורים לעולם החינוך. נבקש מכל אחד/אחת לבחור את הציטוטים שהוא מתחבר אליהם.

לאחר שכל משתתף/ת בחר/ה את הציטוטים שלה נבקש להתחלק לזוגות וביחד להגדיר מהו תהליך חינוכי.

**נספחים: ציטוטים חינוך**

**חלק ב'- חשיבה משותפת | 10 דק**

לאחר שחשבו ביחד על ההגדרה נבקש מהזוגות לחשוב על השלבים בתהליך חינוכי- מה קורה לפני מה?, מה חייב להיות?

**ציוד: דפים ועטים**

**חלק ג'- פירוק וחשיבה משותפת | 10 דק**

נחזור למליאה ונבקש מהמשתתפים/ות לשתף בשלבים שהם הרכיבו לתהליך חינוכי. נאסוף מכל הזוגות ונרכיב ביחד על הלוח את השלבים.

**ציוד: טוש ללוח**

**חלק ד'- משחק הדמייה ועשייה | 10 דק**

נחלק לזוגות חזרה ונחלק להם דוגמאות לתהליכים חינוכיים שיש בצופים.

ונבקש מהם לענות את השאלות הבאות:

מה הרציונל של התהליך החינוכי? מה הלמה?

מה קורה בכל שלב מבחינת התכנון?

מי אחראי/ת על התהליך? מי השותפים בדרך ומה צריך לעשות איתם/ן?

איפה בדרך כלל התהליך נעצר/ מתפייד/ לא מוחזק?

על מה מוותרים/ות כדי להשקיע בתהליך כזה?

לאחר כמה זמן נבקש מהמשתתפים/ות לחשוב מה התפקיד של רכז/ת החינוך בתהליך כזה בהנהגה?

**נספחים:** דוגמאות לתהליכים חינוכיים.

**חלק ה'- דיון בשאלה | 15 דק**

איזה תהליכים רוחביים מתקיימים בהנהגה? (גם צופים לכל והגשמה עושים תהליכים רוחביים)

על מה מהתהליכים החינוכיים אנחנו אחראים/יות עליהם בהנהגה?

רתימת שותפים/ות

מה מהתהליכים החינוכיים בהנהגה אנחנו צריכים להיות מעורבים? מה המורכבות בזה?

מה מהתהליכים החינוכיים בהנהגה אנחנו לא צריכים/ות להיות מעורבים?

**נלסון מנדלה**:

"החינוך הוא הנשק החזק ביותר שאתה יכול להשתמש בו כדי לשנות את העולם."

**ג'ון דיואי**:

"החינוך הוא לא הכנה לחיים, אלא חיים עצמם."

**אריסטו**:

"החינוך הוא עיצוב אופי האדם דרך לימוד מעמיק של ידע ותיאוריה, אשר נועד להנחות את האדם לקראת חיים טובים ומוסריים."

**קונפוציוס**:

"החינוך הוא הדרך להנחות את האדם להבנת ערכי החיים ולעזור לו למצוא את דרכו בעולם."

**וויליאם ארתור וורד**:

"החינוך הוא היכולת להנחות את התלמידים למצוא את הדרך הנכונה בתנאים משתנים."

**מאריה מונטסורי**:

"החינוך הוא אמצעי לאפשר לילד לגלות את עצמו, להעצים את כישוריו ולגלות את העולם שסביבו."

**חנה ארנדט**:

"החינוך הוא התהליך שבו אנחנו יוצרים את הקשרים בין האנשים לבין עצמם ולחברה, ובונים את יסודות האזרחות וההבנה ההדדית."

**ג'ורג' סנטאיאנה**:

"החינוך הוא הדרך הטובה ביותר להנחות את הדור הבא לשפר את עצמם ואת החברה שבה הם חיים."

**פידל קסטרו**:

"החינוך הוא כוח שמטפח את הידע והיכולת של האדם ובונה חברה טובה יותר."

**ג'ורג' אורוול**:

"החינוך הוא הדרך להקנות לתלמידים את היכולת לחשוב בצורה עצמאית ולהתמודד עם האתגרים של העתיד."

**קארל רוגרס**:

"החינוך הטוב ביותר הוא לא זה שמחנך למידע בלבד, אלא זה שמעורר את התלמידים ללמוד ולהתפתח מתוך סקרנות פנימית."

**סוקרטס**:

"החינוך אינו מלאכת לימוד עובדות, אלא הכנת הנפש לחשוב ולהבין."

**אלברט איינשטין**:

"החינוך הוא מה שנשאר כששוכחים את מה שלמדנו בבית הספר."

**יוהן וולפגנג פון גתה**:

"החינוך אינו עוסק בלמידת העובדות, אלא בהכנה לחיים."

**נלסון מנדלה**:

"החינוך הוא הדרך הטובה ביותר לשנות את החיים ולהשפיע על עתיד הדורות הבאים."

**רלף וולדו אמרסון**:

"החינוך הוא הדרך לשחרר את רוח האדם ולתת לו את הכלים להתפתח ולצמוח."

**מאיה אנג'לו**:

"החינוך הוא כלי השחרור האמיתי. הוא מאפשר לנו לראות את העולם בצורה אחרת וליצור שינוי."

**אריק הופר**:

"החינוך צריך להכשיר את האדם לחשוב ולהרגיש בצורה חופשית ויצירתית, ולא להתמקד אך ורק בהעברת ידע."

**פידל קסטרו**:

"החינוך הוא הדרך ליצור שוויון הזדמנויות ולהוביל לשיפור חברתי וכלכלי."

**ג'ון קיטס**:

"החינוך הוא היכולת לנצל את כוחותינו היצירתיים ולפתוח דלתות לעולם חדש של הבנה והשראה."

**פרנסיס בייקון**:

"החינוך הוא הדרך לפתוח את התודעה לידע חדש, תוך שמירה על ערכים ותובנות קיימות."

**ריטה פ. קרסון**:

"החינוך הוא חוויות חיים שמרחיבות את האופקים ומביאות אותנו להכיר את עצמנו ואת הסביבה בצורה עמוקה יותר."

**מרטין לותר קינג ג'וניור**:

"החינוך הוא הדרך לפתח את היכולת להבין את עקרונות הצדק והחירות ולפעול למען עולם טוב יותר."

**אורסולה לה גין**:

"החינוך הוא תהליך של גילוי עצמי ושל העצמה אישית. זה מאפשר לנו להבין את מקומנו בעולם ולהשפיע עליו בצורה חיובית."

**ווינסטון צ'רצ'יל**:

"החינוך הוא הדרך ליצור עתיד טוב יותר על ידי השקעה בדור הבא."

**אנטואן דה סנט-אכזופרי**:

"החינוך האמיתי הוא לא עיסוק בלמידה, אלא בניהול התפתחותם של הילדים."

**אלברט איינשטין**:

"החינוך הוא מה שנשאר כששוכחים את מה שלמדנו בבית הספר."

**פול פרירו**:

"החינוך הוא לא רק העברת ידע, אלא תהליך שמביא לשינוי חברתי ותודעתי

**נחום גולדמן**:

"החינוך הוא הדרך שבה אנו מעצבים את הדור הבא, מספקים לו את הכלים להתמודד עם האתגרים של העתיד ומטפחים את הידע והערכים שיבנו את החברה."

**שלמה המלך**:

"חנוך לנער על פי דרכו גם כי יזקין לא יסור ממנה."

**גיורא ידגר**:

"החינוך אינו רק העברת ידע, אלא תהליך שמטפח את הכישורים האישיים, הערכים והיכולת להבין ולהשפיע על העולם."

**וסי לוי**:

"החינוך הוא היכולת לעורר סקרנות ולפתח אופי, ולא רק ללמד עובדות."

**מנחם בגין**:

"החינוך הוא המפתח לצמיחה אישית וחברתית, הוא יוצר את הבסיס לחברה צודקת ומתקדמת."

**אביהו שפירא**:

"חינוך הוא לא רק לימוד במובן של העברת ידע, אלא גידול, עידוד ועיצוב של האדם."

**עוזי ארד**:

"החינוך הוא כלי לשינוי חברתי, הוא מעניק כלים לחשיבה ביקורתית ולפיתוח תודעה של צדק ושוויון."

**מנחם בגין**:

"החינוך הוא אבן הפינה של חברה מתקדמת, הוא זה שמייצר את המנהיגים של העתיד ומספק את הידע לערכים ולכישורים שדרושים לעתיד טוב יותר."

**מיה דגן**:

"החינוך הוא לא רק תהליך לימודי, אלא מסע של גילוי עצמי והתפתחות אישית."

**לאה גולדברג**:

"החינוך הוא הדרך להוציא את המיטב שבאדם ולהעצים את כוחותיו הפנימיים."

**שלמה המלך**:

"החינוך הוא השקעה שמניבה פירות רבים בעתיד, הוא הבסיס לכל התפתחות אישית וחברתית."

**נתן אלתרמן**:

"החינוך הוא הדרך לבנות חברה יותר משכילה, מודעת וצודקת."

**יוסי לוי**:

"החינוך הוא לא אוסף של שיעורים, אלא תהליך של חוויות, אתגרים והזדמנויות ללמוד מהחיים עצמם."

**פנינה לוי**:

"החינוך הוא הכוונה להעניק לתלמידים כלים לחשוב, להרגיש ולפעול בצורה עצמאית וחיובית."

**שושנה נתנאל**:

"החינוך הוא הדרך לפתח את המחשבה היצירתית ואת היכולת להסתגל ולתרום לחברה."

**דוד בן-גוריון**:

"החינוך הוא הדרך ליצור דור חדש שמבין את ערכי העם ואת מטרות המדינה."

**סמי מיכאל**:

"החינוך הוא תהליך שמטפח את הסקרנות האנושית ומפתח את יכולת ההבנה והתגובה לסביבתנו."

**סביון ליברכט**:

"החינוך הוא הרבה יותר מהשגת תעודה, הוא הדרך להקנות לתלמידים את כישורי החיים שיבנו אותם לעתיד."

**יהודה אטלס**:

"החינוך הוא המסע האינסופי של למידה והתפתחות, שבו אנו מעצבים את העתיד האישי והחברתי שלנו."

**מאיר שלו**:

"החינוך הוא אמצעי לתמוך ולפתח את היכולת האישית של כל אחד, ולהנחות אותו למצוא את מקומו בחברה."

**אורלי קסטל-בלום**:

"החינוך הוא לא רק מערכת של לימודים, אלא תהליך שמניע את המחשבה היצירתית ופותח את הדלתות לעתיד."

**דניאל סגל**:

"החינוך הוא מסע של גילוי עצמי, הבנה והתפתחות, שבו אנו לומדים להכיר את עצמנו ואת העולם שסביבנו."

**נחום נרדי**:

"החינוך הוא הדרך להנחות את האדם לחשוב בצורה ביקורתית ולהשתמש בידע כדי להשפיע על העולם."

**ליאון יעקובי**:

"החינוך הוא תהליך שמספק את הכלים והכישורים שמאפשרים לאדם להצליח ולהתפתח."

**יעקב שבתאי**:

"החינוך הוא הדרך לבנות חברה יותר מודעת ואחראית, שבה כל פרט תורם ומתרום להתקדמות הכללית"

**יצחק נבון**:

"החינוך הוא הדרך לממש את הפוטנציאל האנושי ולהנחות את הדור הבא לעתיד טוב יותר."

**רחל המשוררת**:

"החינוך הוא דרך ליצור שינוי פנימי וחברתי, הוא מעניק לנו את הכלים לחשוב ולהרגיש בצורה עמוקה ומועילה."

**דוגמאות לתהליכים חינוכיים המתקיימים בהנהגות:**

1. סמים בקרב שכב"ג ההנהגה
2. מסורת של אחד מהשבטים על כניסה לשכב"ג של חמישסטים הכוללת אלימות והשפלה
3. טיולי פסח שבטיים
4. דמות הרשג"דים/יות
5. חוסר מוטיבציה של שכב"ג לצאת לתפקידים הנהגתיים בפסח
6. שכב"ג בשבט בהנהגה שפרץ לשבט אחר.

**איך ניצור תוכן יצירתי בהנהגה?**

**חלק א'- דיון בשאלה| 10 דקות**

נכתוב על דף/לוח: איזה אתגרים יש לנו בכתיבת תוכן? בבואנו לכתוב תוכן, איזה אתגרים אנו פוגשים.ות?

נגיד שננסה לענות עליהן ביחד במהלך היחידה

לאחר מכן נסביר שהחלק הזה יעסוק בכתיבת תוכן ושימוש בלים המתודים הצופיים שלנו

(משפחת המתודות)

**חלק ב'- חשיבה משותפת| 15 דקות**

עבודה בזוגות עם השאלות הבאות על הלוח:

* + איך לומדים בצופים?
  + מהו תוכן טוב?
  + מה חשוב כשבונים תוכן?

במליאה- נשאל: איך נבחר מתודה? איך אנחנו בוחרים מתודה כאשר אנחנו בונים תוכן?

1. בהתאם לתוכן ולמסר שאנחנו רוצים להעביר בחלק הזה של הפעילות
2. בהתאם למאפייני הקבוצה ולתהליך שאנחנו רוצים להעביר אותה

**חלק ג'- פירוק | 25 דקות**

חלוקה לקבוצות- כל זוג/שלשה מקבל 2 מתודות ממשפחת המתודות

**משימה של 2 שלבים:**

1. **לכתוב אילו אפשרויות יש ליישומים מגוונים של המתודה** (דיון בשאלה- דיבייט, בעד ונגד ועוד..)

הרעיון הוא להרחיב לנו את מסגרת המתודות ולהרחיב את החשיבה שתהיה מגוונת ויצירתית.

**ב. חשיבה: מתי נשתמש במתודה? אילו צרכי תוכן היא משרתת לנו?**

**ציוד:** [דף מודפס מתודות ודרכי ישום](https://zofimil-my.sharepoint.com/:i:/g/personal/edenh_zofim_org_il/ERLnQVbjDSFNjyxNn-glm7cBqK7Yac1FnQNf2ZGr0_H-WA?e=ospNYO)

**חלק ד'- עשייה| 25 דקות**

בחלק הזה נעבוד בקבוצות (שונות) ונתנסה בלכתוב תוכן חדש. מראש נכתוב על הלוח נושאים/דברים שיש להם לכתוב. כל קבוצה תבחר נושא אחד ותכתוב אותו.

**ציוד**: נספח [איך בונים פעילות תוכן – שלבים](https://zofimil-my.sharepoint.com/:w:/g/personal/edenh_zofim_org_il/ESPuE_mYGqhKsd2o9HSNQwwBkSGHlzUzmUvCZlwlb59FJQ?e=PtcjlS), דף כתיבת פעולה מודפס

מציגים את דף העבודה של "איך בונים פעולה במסע בצופים" כולל הסבר.

נשאל- מהי תבנית חשיבה?

**הרחבה על תבנית חשיבה:** אנחנו חושבים שיהיה לנו הכי טוב ליצור ולהביע את עצמנו בתוך חופש מוחלט (למשל בשביל לכתוב פעולה אנחנו זקוקים להכי הרבה חופש) אבל במצב של חופש מוחלט הנטייה הטבעית שלנו היא להתפזר. אין הכוונה לכך שאי אפשר לכתוב, זה פשוט מקשה מאוד על התהליך. לכל אחד.ת מאתנו יש משחקים שאנו נצמדים אליהם, האופן שבו אנו רגילים.ות להסביר דברים (למשל, אני בדר"כ מביע את הדברים בפעולה דרך חשיבה משותפת ולא דרך תחרות.) דרך תבניות החשיבה נצליח להגדיל את מגוון צורות החשיבה שלנו, כך נצליח לכתוב פעולות טובות יותר.

תבנית חשיבה היא תרגיל/ משחק ובו עוגן שאליו אנחנו חייבים להיצמד אם ניצמד לעוגן נצליח להעלות רעיונות למתודות שלא היינו מצליחים לחשוב עליהם אחרת. נוכל בעצם להגיע למקומות חדשים ולפתוח את החשיבה שלנו.

משפחות המתודות הן תבניות החשיבה שדרכן אנחנו בונים את "פעילויות התוכן".

**שתפו---**למי יש פה מתודה מסוימת שנמנע.ת להשתמש בה?? (למשל משחק תחרות)

המלצה: בפעם הבאה שתשבו לכתוב פעילות תוכן לפורום או לישיב מרכזים.ות, נסו לאתגר את עצמכם.ן ולהשתמש במתודות שאתם כמעט ולא משתמשים.ות

מדברים על יצירתיות בכתיבת תוכן, מגבלה כמעודדת יצירתיות, מציגים את משפחת המתודות כמגבלה ביחס למה שהיה בעבר.

נציג בכותרות את הדף שיעזור בכתיבת הפעילות ואת השלבים לכתיבת פעילות. ונפנה אותםן לחלק הבא של עבודה בקבוצות.

נמליץ לחלק את הזמן כך:

* **עומק**- קריאה, למידה וחיפוש מקורות
* **סיכום הדיון**- דיון ובחירת מתודה- תהליך החשיבה המשותף
* **יצירה**- כתיבת הפעילות והערות למדריך
* **תוצר**- בחירת הפעילות וכתיבה

**ציוד**- משפחת המתודות מודפסת לכל קבוצה, דף בניית תוכן מודפס לקבוצה, דפי מתודות ויישום המתודות.

**מה תפקדינו בהובלת תחום הדרכת השכבה בהנהגה?**

**חלק א'- שיתוף |10 דקות**

נבקש מכל משתתף/ת לחשוב על דמות חינוכית שהיית משמעותית בעבורו/ה במהלך תקופת הנעורים ומדוע. נאפשר למי שרוצה לשתף ונכתוב מרכיבים מרכזיים ממאפייני הדמות שבחרו על לוח.

**חלק ב'- הסבר והתבוננות |15 דקות**

נסביר למשתתפים/ות אודות התהליך שנעשה בתחום הדרכת השכבה ברמה התנועתית בשנת 2023: מדוע יצאנו לדרך? מה מטרת השינוי? מה מהות השינוי?

בחלק זה גם נסביר את הרציונאל של בוגר/ת משמעותי וכמה הוא קריטי בהצלחה הפעילות השבטית

נחלק למשתתפים/ות דף התבוננות אישית ונבקש מהם/ן לכתוב התייחסות לכל אחת מהשאלות:

* מה מצב הדרכת השכבה בהנהגה שלי (אתגרים, הצלחות ועוד)?
* איזו תרבות ארגונית נהוגה אצלי בהנהגה ביחס לשכב"ג כחניכים/ותו לא רק כבעלי/ות תפקיד?
* השבט מורכב מרצף דמויות חינוכיות (מרכזים/ות, מלווה/ת קורס, ראש/ת שבט, מדריך/ת שכבה) אשר יוצרים מארג מגוון של צוות בוגר מוביל. מה המשבצת שתופס/ת מדריך/ת השכבה ברצף החינוכי? מה המשבצת האידאלית בעינינו שהוא/ היא צריך/ה לתפוס?
* מה במסגרת התפקיד שלי יכול לקדם את נושא הדרכת השכבה מהמצב הרצוי למצב המצוי?

**חלק ג'- הסבר ופירוק |15 דקות**

נחזור למליאה ונסביר את מה שמצופה מרכז/ת החינוך בהובלת תחום הדרכת השכבה ברמת ההנהגה: תכלול התחום, הובלת ההכשרות התנועתיות, "הרמת הדגל"- העלאת המודעות לחשיבות התחום והפיכתו לחלק בלתי נפרד מהתרבות הארגונית.

נתחלק לקבוצות קטנות. כל קבוצה תקבל שני מסמכים (מצ"ב נספח 1): דרישות תפקיד מדריך/ת השכבה, מדדי הצלחה, טבלה מלווה. נבקש מכל קבוצה למלא את הטבלה ביחס להגדרת התפקיד (מרכיב תפקיד מדריך/ת השכבה, מה במסגרת התפקיד שלי יכול לקדם את הנושא? אילו כלים עומדים לרשותי? אילו כלים אני עוד צריך וכיצד אשיג אותם?)

נחזור למליאה, נשתף את עיקרי הדברים שדוברו בקבוצות הקטנות ונסכם את היחידה תוך מתן דגשים על מהות השינוי.

\*נרצה שמי שהתחיל את התהליך בתוך ההנהגה ישתף מה מורכב ומה חשוב לשים לב

**נספחים**

דרישות התפקיד

* הדרכה עפ"י המסע בצופים, פעם בשבוע (למעט בתקופות בהן חגים או מפעלים לא מאפשרים זאת) ובהתאם למסרים החינוכיים ולערכים של תנועת הצופים.
* נוכחות ביום פעילות פעם בחודש לפחות (בנוסף לימים בהם מועברת פעולת השכבה).
* חברות בצוות הבוגר השבטי- השתתפות בישיבות צוות, לקיחת חלק פעיל במפעלים שבטיים (פתי"ש, טיולי חנוכה, פורימון, פסח שבטי, מחנ"ק). הגעה לימי עבודה, נוכחות חלקית בימי פעילות, ועוד.
* השתתפות במפעלים ויציאה לטיולים: פתי"ש, הכנה וביצוע בחנוכה, סמינרי שכב"ג, פורימון, פסח שבטי, פסח הנהגתי, יום צופה, מחנה הקיץ.
* הובלת התהליך החינוכי הכולל של שכבת הגיל המודרכת.
* הכרות אישית עם חניכי וחניכות הקבוצה.
* בניית קבוצת שייכות ערכית-חיובית.
* ליווי החניכים והחניכות בתהליך ההגשמה מכניסתם/ן לשכב"ג ועד סוף השמינית.
* זמינות להכשרה ולליווי, כפי שיפורט בהמשך.
* התמודדות וליווי תהליכים חינוכיים ואירועים לא נורמטיביים, בניהול וליווי של מרכז/ת השבט, הדרג המתנדב בשבט ומלווה/ת השבט מההנהגה.
* פעילות בהתאם לנהלי תנועת הצופים ועמידה בקוד האתי של התנועה.

**מדדי הצלחה**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **קטגוריה** | **תחומי אחריות מהגדרת תפקיד** | **מדד הצלחה** |
| **קבוצת השווים/ות** | הובלת התהליך החינוכי הכולל של שכבת הגיל המודרכת. | תכנון והוצאה לפועל של חמשת מסלולי המסע בצופים במהלך שנת ההדרכה. |
| יציאה לטיול הכנה וביצוע בחנוכה, סמינרי שכב"ג ומחנה הקיץ. | עלייה בכמות החניכים והחניכות שיצאו לחנוכה דרום ביחס לפוטנציאל בין שנת הפעילות הקודמת לשנת הפעילות הנוכחית. |
| בניית קבוצת שייכות ערכית-חיובית. | חניכי וחניכות השכבה הבוגרת מעידים/ות על תחושת שייכות ערכית חיובית שהתעצמה בקרבם/ן בעקבות הדרכת השכבה. |
| **תוכן והדרכה** | הדרכה עפ"י המסע בצופים, פעם בשבוע (למעט בתקופות בהן חגים או מפעלים לא מאפשרים זאת) ובהתאם למסרים החינוכיים ולערכים של תנועת הצפים. | כמות פעולות השכבה העקביות בשבט וכמות המשתתפים/ות בהן- פעולה אחת לשבוע, נוכחות של לפחות 80% מהחניכים/ות הרשומים/ות לפעילות. |
| כלל הפעילות השכבתית מתקיימת בהתאם למסמך ההסכמות וכן, קיים עיסוק של לפחות פעילות אחת במסלול הקשורה למניעה והתמודדות עם התנהגויות מסכנות. |
| ביצוע 5 משימות מסלול של השכבה המודרכת | משימת מסלול למתקדמים/ות (בהנהגות פיילוט). |
| עיסוק בסוגיות ליבה בחברה הישראלית. | קיום של לפחות 2 פעולות שכבה במסלול העוסקות בסוגיות ליבה בחברה הישראלית. |
| קידום תחום האקטיביזם החברתי-סביבתי בקרב השכבה הבוגרת | יישום של שתי פרקטיקות מקיימות כפי שהוגדרו על ידי מוביל.ת תחום הקיימות בהנהגה. |
| פיתוח תחום הצופיות בקרב השכבה הבוגרת. | קיום לפחות 2 זמני צופיות בסלול במסגרת פעולת השכבה. |
| **ליווי פרטני** | נוכחות ביום פעילות אחד בחודש לפחות. | נוכחות בלפחות שתי פעולות/ אירועים המובלים על ידי כל אחד מחברי וחברות הקבוצה לאורך השנה. |
| הכרות אישית עם חניכי וחניכות הקבוצה. | קיום שיחה אישית עם כלל חניכי וחניכות הקבוצה אחת לתלת. |
| ליווי החניכים והחניכות בתהליך ההגשמה מכניסתם/ן לשכב"ג ועד סוף השמינית. | שיעור היוצאים/ות לשנת הגשמה בתנועה ומחוצה לה- עלייה של 5% בהשוואה לכמות היוצאים/ות בשנה הקודמת. |
| **חברות בצוות הבוגר השבטי** | נוכחות בפגישות צוות בוגר שבטי וכן, בהכשרות ההנהגתיות כמופרט בהמשך. | נוכחות בלפחות 80% ממופעי ההכשרה והליווי השונים (הנהגתיים ושבטיים). |

**טבלה מלווה**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **מרכיב תפקיד מדריך/ת השכבה** | **מה במסגרת התפקיד שלי יכול לקדם את הנושא?** | **אילו כלים עומדים לרשותי?** | **אילו כלים אני עוד צריך וכיצד אשיג אותם?** |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |

**מה תפקידם/ן של רכזי/ות חינוך בהקשר הפוליטי?**

מסר: מטרת היחידה היא להבין מה זה אומר חינוך פוליטי בתנועת הצופים? ואיך זה יתבצע בשבט? מתוך זה, נבין מה תפקידם/ן של רכזי החינוך האמונים על החינוך הפוליטי.

היחידה תעבור בחלקה, בעזרת [מצגת](https://www.canva.com/design/DAGNttjRoOM/E0QkZ9YwP3xZz8QAsC4CMg/edit?utm_content=DAGNttjRoOM&utm_campaign=designshare&utm_medium=link2&utm_source=sharebutton).

**חלק א'- הסבר והתבוננות |15 דקות**

נציג במצגת על ההגדרת תפקיד, על הציר של החינוך הפוליטי ונסביר על כל אחד מחלקי הסקאלה. נבקש מכל משתתף/ת לסמן במחברת שלו/ה- איפה תנועה הצופים נמצאת כרגע, איפה נוח לו/ה להיות ואיפה הוא/ היא חושב/ת שהתנועה צריכה להיות. אחרי זמן הכתיבה, נאפשר למי שרוצה לסמן את מה שכתב במחברת על הלוח.

**חלק ב'- הסבר |15 דקות**

נעשה הצגה והסבר על צוות חינוך פוליטי ובמה הצוות מתעסקת. נעבור על המצגת, ביחד עם הרכזי חינוך, ונראה למעשה במה הם/ן יעסקו בתחום החינוך פוליטי, מה הם האתגרים העומדים לפניהם/ן בתהליך.

**חלק ג'- חשיבה משותפת ושיתוף|15 דקות**

נחלק את הקבוצה ל3 קבוצות קטנות. כל קבוצה תקבל נושא מרכזי בתחום החינוך הפוליטי- אקטיביזם/דמוקרטיה בשבטים/אוריינות פוליטית

על כל קבוצה לכתוב מה הם האתגרים בתחום הספציפי הזה באופן כללי ומה הם האתגרים הספציפיים בשנה הקרובה, מה הם ההזדמנויות בתחום הספציפי הזה, בכלל ובשנה הנוכחית בפרט. ולכתוב מנחה קצר למרכז- כיצד לפעול בתחום.

אחרי שכל קבוצה כתבה- נעשה שיתוף קצר.

**יחידה משותפת חינוך אשכול | מתקיים באופן מרחבי  
מהי מקצועיות ואיך שומרים עליה תחת אתגרים?**

**חלק א'- פירוק והסבר | 20 דק**

נשאל את הרכזים/ות איזה חברות/ עמותות/ עסקים הם/ן מגדירים/ות כמקצועיים/יות.

ונכתוב אותן על הלוח / בריסטול.

לאחר שכתבנו כמה דוגמאות נשאל את הרכזים/ות מה הופך את החברות הללו למקצועיות בעינינו?

נסביר שחברות מקצועיות עומדות בדרך כלל במאפיינים הבאים כשמדברים על חברה מקצועית:

* **סטנדרטים גבוהים:** חברות מקצועיות שומרות על רמות גבוהות של ביצועים וסטנדרטים בתחום שלהן. הן נמדדות לפי איכות המוצרים או השירותים שהן מספקות, ניהול פרויקטים, ושירות לקוחות.
* **אתיקה עסקית:** התנהלות אתית היא חלק מהותי מהמקצועיות. חברות מקצועיות מקפידות על שקיפות, יושר וציות לחוק ולתקנות.
* **חדשנות והתפתחות:** חברות מקצועיות משקיעות במחקר ופיתוח, מתעדכנות בטכנולוגיות חדשות ומיישמות פתרונות חדשניים.
* **השקעה בעובדים:** הן משקיעות בהכשרה, פיתוח מקצועי והטבות לעובדים, ומטפחות תרבות ארגונית חיובית שתומכת בשאיפה למצוינות.

**ציוד:** בריסטול וטושים / טוש ללוח ולוח

**חלק ב'- חשיבה משותפת| 15 דק**

נתחלק לקבוצות קטנות כל קבוצה תקבל שאלה בכרטיסייה תענה עליה ותעביר את השאלה הלאה לקבוצה הבאה בתור לאחר שסיימו. על כל כרטיסייה תכתוב את הנקודות המרכזיות שעלו בשיח.

שאלות לכרטיסיות:

1. באיזה מקום תנועת הצופים מבחינת המקצועיות שלה?
2. מה מקום ההנהגות שלנו מבחינת המקצועיות שלנו?
3. מה הדברים שאנחנו מקצועיים בהם ומה פחות?
4. מה האתגרים שפגשנו בשנים האחרונות בלשמור על המקצועיות?
5. מה המקום שלנו כצוותי הנהגה בלפתח מקצועיות בהנהגה ובתנועה?

**ציוד:** כרטיסיות לשאלות

**חלק ג'- התבוננות | 10 דק**

נחזור למליאה ונחלק לכל אחת ואחד מהמשתתפים/ות מפת חשיבה אישית ובה גם חלק של איך הייתי רוצה שהצוות שלי יחווה אותי מבחינה מקצועית ומה אני צריך/ה לעשות בכדי שזה יקרה? ועוד חלק של מה הייתי רוצה שהא/נשים שאני אחראי/ת עליהם/ן יגידו עלי מבחינה מקצועית?

**ציוד:** [**מפת חשיבה**](https://zofimil-my.sharepoint.com/:p:/g/personal/edenh_zofim_org_il/EaeSDp5C9N5GjQVma_BYQBEBC7jWtKmwUIcT2o-grH9vhA?e=uk3UL0)

**חלק ד'- דיון בשאלה | 10 דק**

ההכשרה המקצועית בתנועה מורכבת הרבה מאחריות אישית של חברי/ות צוות ההנהגה בפיתוח האישי והמקצועי שלהם/ן בתפקיד. נרצה לחבר את העבודה המקצועית שלנו לרציונל כי בסוף כל העבודה שלנו צריכה לראות את החניך/ה והשכביגסט/ית בקצה ואת 'המוצר' שהוא מקבל מאיתנו בתנועה.

1. מה אנחנו צריכים כדי להיות מקצועיים יותר?
2. מה התובנה שלי מהמקצועיות האישית ההנהגתית והתנועתית?
3. מה אנחנו משקיעים בו הרבה מבחינה מקצועית והוא באופן ישיר משפיע על איכות הפעילות שלנו?

**ירד בעריכה:**

**איך נעבוד עם השבטים על תוכנית עבודה שנתית ואיך נקיים בקרה עליה לאורך השנה?**

**מתקיים באופן מרחבי.**

**חלק א'- הסבר | 15 דק**

נציג לרכזים/ות את התהליך הכללי של בניית תוכנית עבודה שנתית.

מדידה ובקרה

כתיבת תוכנית

תכנון מקדים

היכן אנחנו נמצאים/ות כעת?

לאן אנחנו רוצים/ות להתקדם?

איך אנחנו מתכוונים/ות לבצע אותה?

איך נדע שהגענו?

מדידה ובקרה

מדדי הצלחה

דרכי ביצוע

חזון

הערכת מצב

מטרות

יעדים

\*למדריכה- יש הרבה שיטות לכתוב תוכנית עבודה זאת הדרכה הפשוטה ביותר להסבר. אם יש רכזי/ות שעובדים/ות עם תוכנית עבודה והעבירו בדרך אחרת ניתן לבקש מהמשתתפים/ות לשתף איזה עוד חלקים יש בתהליך שהם עשו וחסרים כאן.

**ציוד-** טוש ללוח, לוח מחיק / להדפיס את העזר לכל אחד/ת.

**חלק ב'- דיון בשאלה | 15 דק**

איזה תוכניות עבודה נדרשות בהנהגה? (בשבטים, להנהגה בכללי, לרכז אשכול כתוכנית עבודה אישית ולרכז חינוך בכללי)

האם יש סנכרון בינהן בדרך כלל?

באיזה מהחלקים מהמודל אנחנו מתקשים/ות להכניס לשגרה שלנו?

איך ניתן לייצר תוכנית עבודה במציאות חסרת ודאות?

**איזה פרקטיקות קיימות צריכות להיכלל בתוכניות עבודה שלנו?-** תוכנית ליווים, הכשרות מרכזים/ות, מפעלים, סמינרי מרכזים ברמת ההנהגה וכנ"ל בשבטים כל אלו אמורים להיות **לאור** התוכנית שאנחנו מנסים לקדם לפי החזון והמטרות.

**חלק ג'- עשייה וחשיבה משותפת | 20 דק**

נתחלק להנהגות ונחלק את המודל של תוכנית העבודה. נבקש מההנהגה לבחור שבט לדוגמא. נבקש מהרכזים/ות לבנות טיוטת תוכנית עבודה לשבט (לא להשקיע)

לאחר שבנו חלק מהתוכנית נבקש שיענו בהדרגה על השאלות הבאות:

1. מה המקום של רכז/ת האשכול/ מלווה השבט בתוכנית עבודה שבטית?
2. מה המקום של רכז/ת חינוך בהנהגה בתוכנית עבודה שבטית?
3. מהן נקודות הבקרה ואיך אנחנו יודעים שאנחנו מתקדמים במהלך השנה?
4. מהן נקודות המינוף (מקפצה) של תוכנית עבודה לשבט זה? (אירועים קיימים בלוז, תרבות ארגונית וכו)

**חלק ב'- הסבר ודיון בשאלה | 15 דק**

נחזור למליאה,

אנחנו לא טובים/ות בזה. אנחנו נותנים לשגרה לנהל את התהליך השנתי, כוח האינרציה והמסורתיות השבטית עובדת בלי שנרגיש והיא לא מנוהלת או מקדמת מטרות מוגדרות. כך כל אירוע או הכשרה או יום פעילות עומד בנפרד. המטרה של תוכנית עבודה היא לשים במרכז את הקשר בין הפעולות שלנו אל עבר דברים שאנחנו מנסים/ות לקדם.

1. מה הכלים שאנחנו צריכים/ות להצליח בניהול תוכניות עבודה?
2. מה המקום של העבודה המשותפת בין מלווי/ות השבטים לרכזי/ות חינוך בהפעלת תוכנית העבודה? איך העבודה המשותפת יכולה להיות מכפילת כוח ולא מעכבת?

**מה למדתי ומה המשך תהליך הלמידה שלי? סיכום ועיבוד**

**חלק א'- ייצוג| 20 דקות**

נפזר בחדר כותרות של היחידות שהיו במהלך היומיים האחרונים

נחלק לכל אחד/ת פוסטאיט ונחלק לצבעים:  
צהוב- מה למדתי?  
ירוק- מה אני עוד צריך לעבד וללמוד בנושא?

כחול- רעיון שעלה לי בנושא

**נספחים: שמות של היחידות, פוסטאיטים**

**חלק ב'- שיתוף| 15 דקות**

נבקש מהרכזים/ות לשתף בפוסטאיט אחד ששכתוב

**חלק ג'- הסבר ודיון בשאלה| 15 דקות**

נציג את תהליך ההכשרה השנתי שמצפה לנו במקרן ונשלח בוז לטלפונים

נבקש לשאול:

מהם הדברים שאתם/ן מרגישים/ות שצריך להתמקד בהכשרה השנתית של רכזי/ות חינוך?

מה המקורות ללמידה שצריך לפתח

**מקרן**