**יום הכשרה לצוותי הנהגות | תפיסת הליווי "הנמלה והציפור"**

**מהי התמונה המיטבית לליווי הדרכה בשבט?**

**מתודה 1-דיון בשאלה**

נשאל:

* למה אנו צריכים/ות בכלל ללוות את ההדרכה בשבט?
* מה האחריות שכלם/ן כמלווים/ות על עניין זה?
* איך מלווים/ות הדרכה בשבט?

**זמן:** 10 דקות **| עזרים:** ללא **| נספחים:** ללא

**מתודה 2- פירוק**

מתודה זו תחולק לשלושה שלבים של פירוק ההדרכה הטובה והאחריות על כל חלק בה:

שלב ראשון- נחלק למשתתפים/ות פתקים ונבקש מהם לכתוב על כל פתק מרכיב שהופך הדרכה בתנועת נוער לטובה (חוויה, ערך, תהליך, מיומנות וכד').

שלב שני- נחלק את הפתקים שנכתבו לפי קטגוריות עליהן יחליטו המשתתפים/ות יחד.

שלב שלישי- ליד כל פתק בקטגוריה הייעודית שלו נכתוב של מי האחריות הישירה למימוש המרכיב ושל מי האחריות העקיפה.

למעשה, בתום הזמן תיווצר על הריצפה מעין טבלה כזו:

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| אחריות עקיפה | אחריות ישירה  | מרכיבים | קטגוריה |
|  |  |  | קטגוריה X |
|  |  |  |
|  |  |  |
|  |  |  | קטגוריה Y |
|  |  |  |

נשאל:

מה הופך את המרכיבים הללו להכרחיים בהדרכה טובה?

האם יש משהו שהייתם/ן מוסיפים/ות או מורידים/ות?

באילו מצבים האחריות על מימוש המרכיב יכולה להשתנות?

**זמן:** 15 דקות **| עזרים:** פתקים, כלי כתיבה **| נספחים:** ללא

**מתודה 3-התבוננות**

כל משתתף/ת ת/יקבל דף ות/ידרג את הקריטריונים השונים ביחס לשבטים אותם מלווה (1-נמוך ביותר, 5-גבוה ביותר). במידה ומדובר בצוות הנהגה חדש ניתן לבצע את הדירוג על בסיס היכרות עם המצב עד כה/ על בסיס העשייה כמרכז/ת.

קריטריונים לדירוג:

איכות ההדרכה (תוכן, חוויית חניכים/ות, מקצועיות המדריכים/ות).

ניהול ההדרכה (תכנון, בקרה, תיעוד).

פיתוח מדריכים (הכשרות, ליווי, משוב).

נאפשר למי שרוצה לשתף במה שכתב/ה.

נשאל:

האם מה שסימנתם/ן הוא המצב האידאלי?

באיזה אופן מרכיבי ההדרכה הטובה שציינו מעלה באים לידי ביטוי או לא במה שסימנתם/ן?

היכן עומדים הפערים?

מה ניתן לעשות בכדי לגשר על פערים אלה?

**זמן:** 15 דקות **| עזרים:** פתקים, כלי כתיבה **| נספחים:** ללא

**מתודה 4-עשייה**

נתחלק לשלשות ונבקש מכל שלשה לכתוב פסקה שתתאר את התמונה המיטבית לליווי הדרכה בשבט. חשוב להתייחס למרכיבי ההדרכה הטובה ולתובנות מתרגיל ההתבוננות מעלה. נדגיש כי בפסקה הם כותבים/ות את התמונה המיטבית **לליווי** ובכך מציינים את המצב הרצוי לעשייתם/ן הניהולית בתחום.

נחזור למליאה וכל קבוצה תציג את התמונה המיטבית שכתבה. נסמן רעיונות מרכזיים שחוזרים על עצמם וננהל על כך דיון.

**זמן:** 15 דקות **| עזרים:** פתקים, כלי כתיבה **| נספחים:** ללא

**מתודה 5 - הסבר**

נציג לקבוצה את "מסנן שלושת השאלות למיקוד הדרכתי", כלי שיסיע לנו להתמקד בהדרכה טובה בשגרה הצופית כאשר אנו מלווים/ות שבט.

נאמר: מטרת הכלי היא להוות מצפן מקצועי לשילוב ההדרכה הטובה בכל פעולה אותה נבצע בשבט.

בכל ישיבה, החלטה, או היערכות — נשאל את עצמנו את שלוש השאלות הבאות:

1. מה הערך החינוכי פה? | אם אין ערך חינוכי ברור → עוצרים, מנסחים אותו, או בוחרים לעשות אחרת.
2. איך זה משפיע על המדריכים/ות? | האם זה מקדם אותם כמדריכים? פוגע במוטיבציה שלהם? דורש מהם יותר מדי? אם אין תרומה ישירה → לשנות או להתאים.
3. מה זה עושה לחוויית החניכים/ות? | האם זה משפר את המעורבות, ההנאה, הלמידה? אם לא, האם זה שווה את המשאבים או הזמן?

**זמן:** 5 דקות **| עזרים:** מקרן **| נספחים:** כלי במצגת [בקישור](https://www.canva.com/design/DAGwC1-VxYM/UFtPyWHmUG5B0BR_zR6ZkA/view?utm_content=DAGwC1-VxYM&utm_campaign=designshare&utm_medium=link2&utm_source=uniquelinks&utlId=h9d8028e155) .

**מתודה 6- חשיבה משותפת**

במתודה זו נרצה לתרגל את הכלי שלמדנו תוך היוועצות קבוצתית.

נבקש ממשתתף/ת להציג סיטואציה בעניין זה מתוך חווייתו/ה האישית.

בשלב הראשון המשתתף/ת ת/יספר את פרטי האירוע והקבוצה רק תקשיב (3 דק').

בשלב השני שאר המשתתפים/ות ישאלו שאלות והמספר/ת רק ת/יקשיב ות/ירשום את השאלות (3 דק').

בשלב השלישי המשתתף/ת ת/יענה על השאלות שת/יחבר (3 דק').

לאחר שפרטי הסיטואציה ברורים לכולם/ן נתרגל את הכלי יחד ונכתוב את עיקרי הדברים על הלוח (6 דק').

דוגמאות לנושאים שניתן לחבר אותם לסיטואציות מעשיות בשטח: הדרכת שכבה כמודילנג והקפדה עליה גם במצב של עומס, הקפדה על משוב למרכזים/ות הצעירים/ות שאח"כ ימשבו את הרשג"דים/ות שימשבו את המדריכים/ות, העברת ישיבות הצוות/ פעולות שכבה/ זמני הכשרה ברוח המסע בצופים וכד'.

**זמן:** 15 דקות **| עזרים:** טוש ללוח **| נספחים:** סיטואציות