



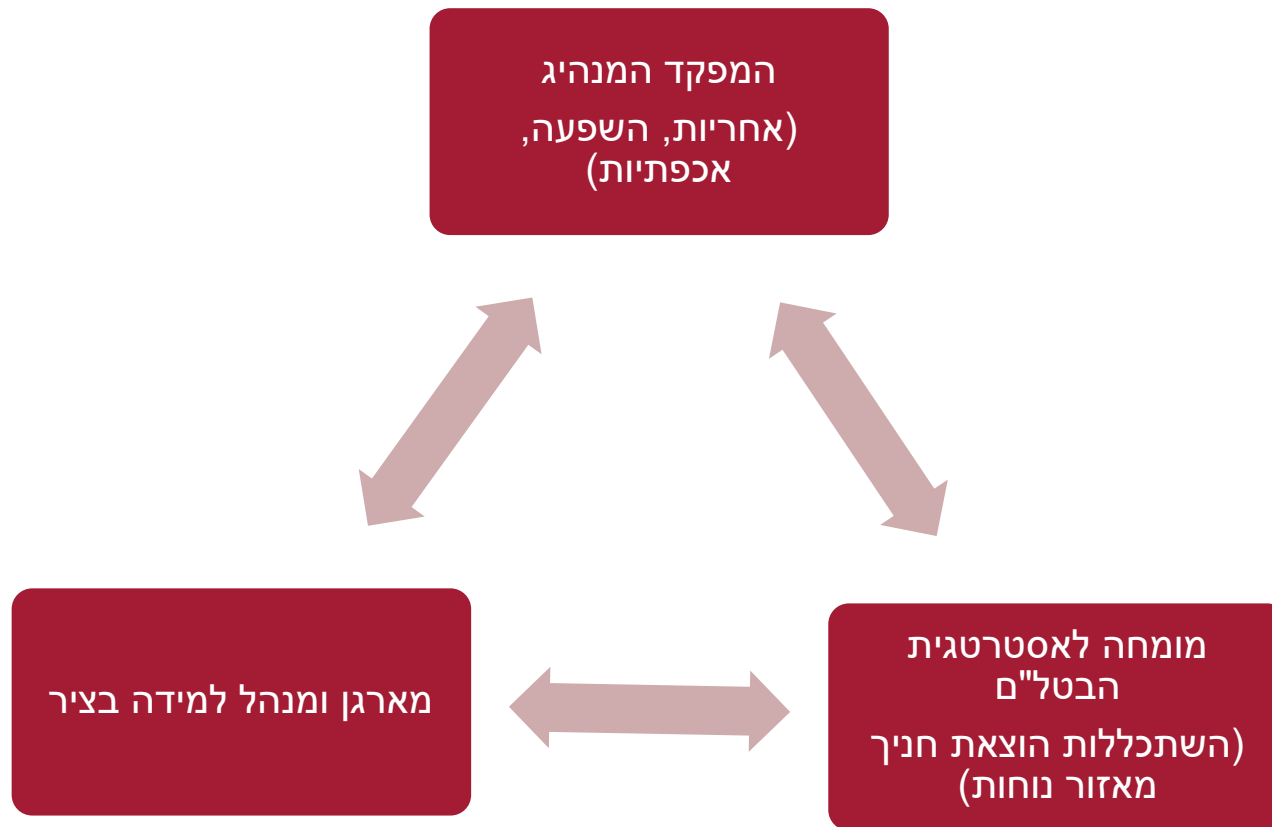
מב"ל

הכנת סגל קורס מ"ד

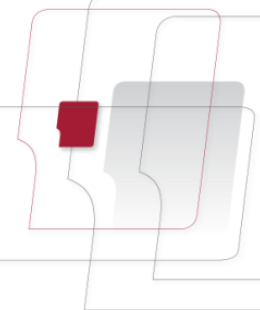
אוגוסט 2016

1. המשך ביסוס תפיסת תפקיד המדריך על מודל הפעולה הרצוי (מפקד ומנהיג- אישי וקבוצתי, מומחה לאסט הבטל"ם, מארגן ציר למידה)
2. 2. שיפור יכולות וכלי המדריכים כחונכים ומאיצים/מאפשרים למידה בשלוש זירות פעולה:
 - א. **תיאום הציפיות והחוזה** עם החניך, המליאה והקבוצה. בפתיחה וכתהליך מתמשך.
 - ב. **דיון לומד- עיבוד קבוצתי**: תכנון, הכנה, העצמת חניך, והנחיה של הדיון .
 - ג. **ליווי החניך**- שיחות אישיות, הכוונה, האצת למידה-משוב.
3. חיזוק ההיכרות ועבודת הצוות בין המדריכים

המדריך מודל פעולה רצוי

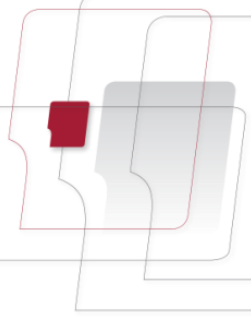


תהליך של חוזה ותאום ציפיות



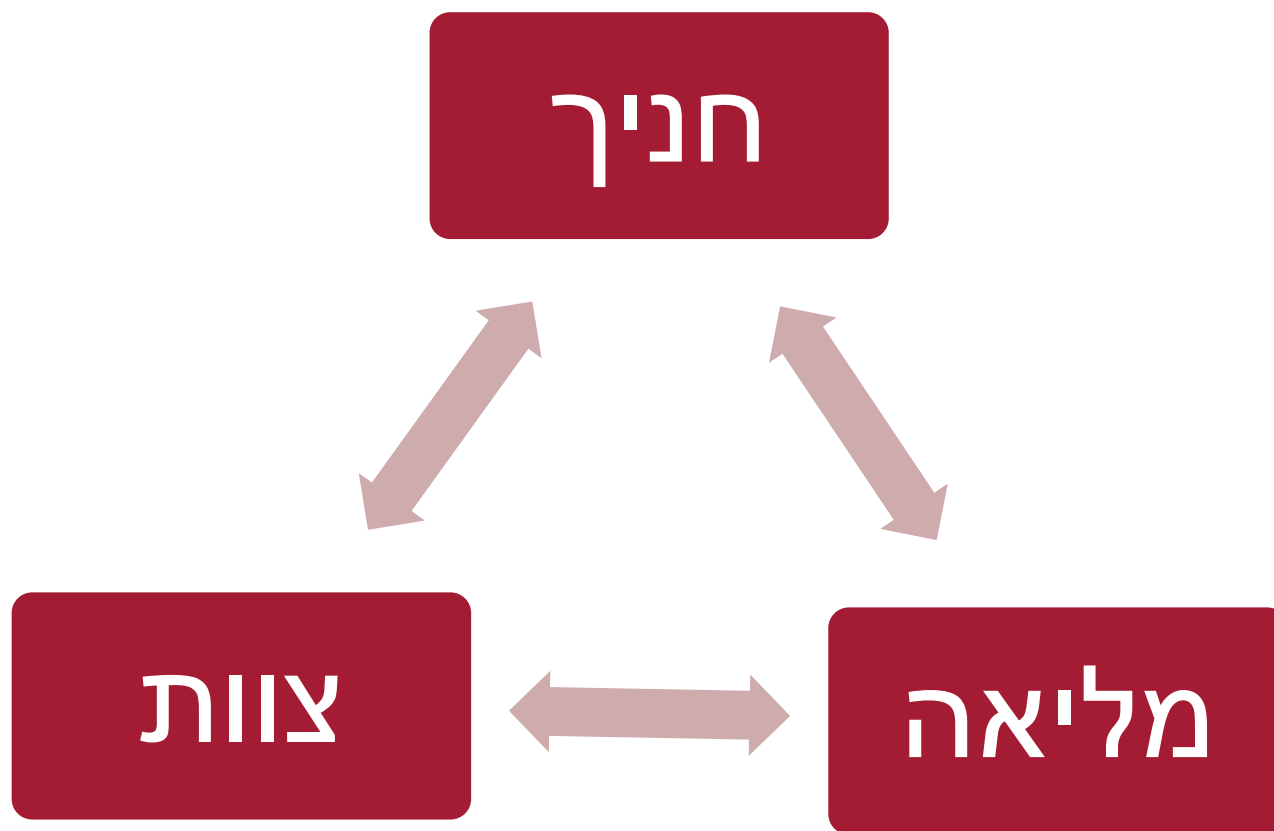
- מתי? - שלב קריטי בתחילת הדרך או תהליך מתמשך?
- מי אחראי שיתקיים?
- בשלוש זירות - אישי, צוותי, מליאה
- למה צריך?
- גבולות ודסקרטיות - הגנה, בטחון, הגדרה... הסכמות, מה חשוב לנו, מקום (בין החניכים ובינם לבין המדריך והצוות)
- תאום ציפיות - מניעת אכזבות, הפתעות, פערים ואי שביעות רצון
- מיצוב תפקיד המדריך, והצוות (הבנת הערך המוסף)

מה יכלל בתאום ציפיות וחזזה?



- תפקיד ואחריות החניך
- תפקיד ואחריות המדריך (מקום למסר ממצב)
- תפקיד גורמים אחרים- מד"ר, מפקד, ...
- תהליכי תקשורת והעברת מסרים
- גבולות – מה מותר ומה אסור (משמעת טלפונים, זמנים, העדרויות)
- דסקרטיות ומידע סודי/אישי..
- פתיחות, כבוד הדדי, שיח
- השאלה מה חשוב לך? לכם – בקשר ובממשק המדריך, הצוות, ובין החניכים בצוות.

תאום ציפיות וחזקה בשלוש רמות



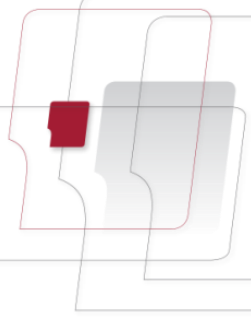
מבנים לעיבוד ונהול דיון

מפתחות לבחירת שיטה

מה המטרות(תוכן, קבוצה)
העצמת חניך כן/לא
כמה זמן יש לנו
?

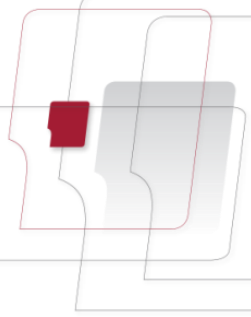
- הסבב הוא המלך!
- תת קבוצות(זוגות, שלישיות)- המלכה!
- תת קבוצות ומליאה
- all -1-2-4
- למידת עמיתים- נתוח דילמה של חניך בדיון קבוצתי מובנה.
- Mind map (שמש, מטריצה)
- הקשבה פעילה- "טוק בק" (חלוקת תפקידים מראש למקשיבים לאיסוף סוג מידע או תובנות - +!?)
- דיבייט
- אמנות ניסוח שאלה/ות העיבוד:
דמות ורקע/סימן שאלה וסימן קריאה שעולים לך בעקבות.../ מה למדת על הבטל"ם? על ההשלכות לתפקידים שביצעת ותבצע בעתיד?/מה מטריד? מה מייצר בטחון?/

העצמת חניך



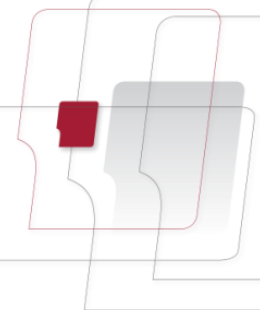
- מתי העצמת חניך? מתי המדריך?
- הנחיית החניך לנהול הדיון:
 - מה המטרות
 - מהן השאלות שמעניין להציב
 - לעודד אותו להפעיל את הצוות, פחות לנאום בעצמו
 - להציע לו מבנים/שיטות לדיון
 - לתת משוב מלמד

מהו משוב לפתוח אישי?



מידע שניתן לאדם על עצמו ע"י אדם אחר. מידע אודותיו ועבורו, שניתן במטרה לסייע לו להתפתח, ללמוד ולשפר את היחסים והתקשורת שלו עם סביבתו.

חלון ג'ו הרי



דברים

דברים

שאינני יודע על עצמי

שאני יודע על עצמי

דברים
שאחרים יודעים
עלי

הסמוי/עיוורון

הגלוי

דברים
שאחרים לא
יודעים עלי

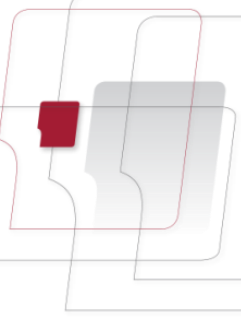
לא ידוע
לא רלבנטי

החבוי/סודי/אישי



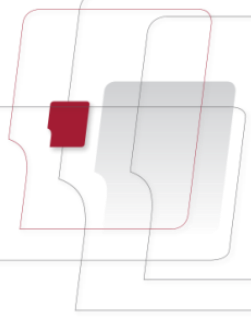
מתן משוב והפנמתו מגדילים את השטח הגלוי ומצמצם את אזורי העיוורון

למה קשה לנו לקבל משוב?



- קשה להודות בקשיים ובחסרונות
- קשה להיות תלוי - מנוגד לשאיפה לעצמאות
- קשה להיחשף
- ישנה הנחה שאי אפשר להבין את הקושי המיוחד שלי
- אנחנו מחפשים סימפטיה יותר מאשר את האמת
- לא מסתדר לנו עם הדימוי העצמי שלנו, פוגע

למה קשה לנו לתת משוב



1. רצון להגן- לגונן , על האחר (ובעצם על עצמנו)
2. חשש לפגוע , חשש להיפגע(עקרון העונג)
3. חוסר במיומנות של שפה- כיצד אומרים זאת נכון?
4. אחריות, תפיסת תפקיד
5. תרבות ארגונית
6. מה יוצא לי מזה?

לכן- נדרש אומץ ניהולי...

כמה מסוגל לקבל?

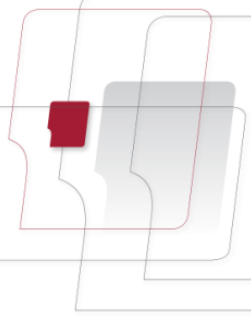
דע את הזולת, הערכה וקריאת סימנים (קובעת איכות, כמות וקצב המשוב)

שפת גוף זיהוי תגובות תוך כדי

(אל תתחשב תמיד בתגובה החיצונית – אנשים מקבלים שינוי גם אם הם

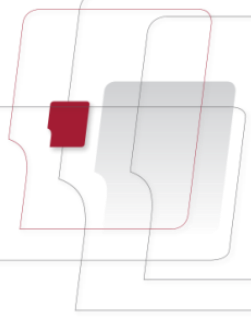
מכחישים אותו)

מה אומרת ההתנגדות?



- קשה לי לשמוע ביקרת- זה הורס אותי
- קשה לי לקחת אחריות- לא יודע מה לעשות עם זה
- אני לא מרגיש בטוח איתך, באמת, לדבר על מה שקשה לי/או שאני חלש בו
- אני לא יודע להיעזר, להיות חלש, לטעות
- קשה לי עם זה שאני מאכזב אותך
- אני מאוכזב מעצמי
- אני לא כזה...
- זה מעליב אותי. אני לא כזה
- מה הוא חושב לעצמו... מי הוא?...

למה אתה מתנהג כך?



- חשוב להבין את סיבת השורש של ההתנהגות שאנחנו רואים.
- להיות סקרניים ואמפתיים.
- לשאול 5 פעמים למה- עד שמגיעים להבנה עמוקה/סבת שורש.
- למה? למה? למה? למה? למה?

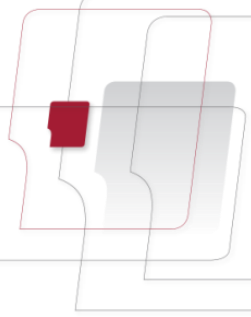
כמה הארות

- אל תנסה להכריע כל ויכוח - אין פסול בחילוקי דיעות.
- היה חיובי.
- אל תשכח להודות בסוף השיחה.
- התפשר בסגנון - לא בתוכן.

כיצד להעביר משוב

- צור אוירה נוחה ואינטימית
- ממקום של אכפתיות ובעד
- בנה את השיחה כדיאלוג
- היה תיאורי ולא שיפוטי
- אל תדבר בסימני קריאה

כיצד להעביר משוב אפקטיבי?



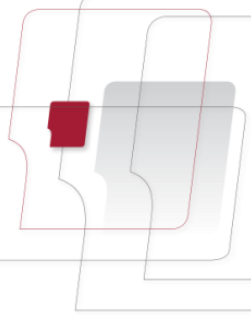
● המנע משימוש במלים בעלות משמעות רגשית שלילית

● המנע מלחקור, מלכעוס, מלהטיף מוסר

● הבהר את מטרות השיחה

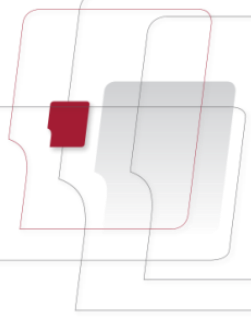
● השתמש בשיטת הסנדוויץ': משוב חיובי - משוב בונה - משוב חיובי

תכנון שיחת משוב אמיצה



- 1. מה המטרה שלך, לגבי ההחניך בכלל, ובשיחה זאת?**
 - מהי הצלחה – בהתנהגות, בהרגשה, בהתחייבות/אמירה...
- 2. מה אתה צופה שיהיה הקושי המרכזי?**
 - שלך?
 - שלו?
 - מה יעבור בקלות או יכול לעבור בקלות?
- 3. כיצד תנהל את השיחה על מנת להתגבר על הקושי ולהשיג את המטרה?**
 - אוירה שתיצור- איך
 - שאלות שתשאל
 - מסר שתעביר, מה, מאפייני המסר חד/רך...
 - תועלות
 - כלים ותמיכה

מפתחות הצלחה לשיחה טובה



- יצירת בסיס של אמון וכבוד- אני בעדך
- מסר אמיתי (לא מגונן ולא תוקפני)
- מה נקלט?
- האם החניך מבין איך אני תופס אותו?
- האם הוא יודע במה הוא מוערך לחיוב ומה יש לשפר?
- האם הוא יודע איך לשפר?
- האם יצא בהרגשה טובה מהשיחה?(תלוי במטרות ובדרך שנבחרה)
- עידוד ותמיכה לביצוע שינוי (מאמין בך)