



מה קצר & מצב ההדרכה השנה

למה לצפות את לה?

לפעמים קשה להבין מה באמת מצב ההדרכה בשבט. יום פעילות יכול להיראות מבחוץ די בסדר, אבל כשנסתכל קצת יותר לעומק נוכל לזהות דברים חשובים: צוות שמחזיק פעולה מעולה, רשג"ד/ית שצריך/ה יותר ליווי, חניכים/ות שלא מספיק משתתפים/ות, או פעולה שיש בה משחקים אבל פחות תהליך חינוכי. הכלי הזה נועד לעזור למרכז/ת צעיר/ה לעצור רגע, להתבונן על ההדרכה בשטח ולזהות איפה כדאי לחזק, ללוות או לפרגן, והוא מבוסס על שלוש שאלות פשוטות:

1. מה קורה בפעולה עצמה?
2. איך הרשג"ד/ית או הרש"צ/ית מוביל/ה את הצוות?
3. מה הצעד הבא שלי כמרכז/ת צעיר/ה?

המטרה היא לא לתת ציון ולא לחפש מה לא בסדר. המטרה היא להבין מה קורה, ולבחור פעולה אחת קטנה שיכולה לשפר את ההדרכה כבר בשבועות הקרובים. אפשר להשתמש בכלי הזה בזמן יום פעילות, אחרי תצפית קצרה בפעולה, או בשיחה חודשית עם רשג"ד/ית או רש"צ/ית.





כלים לפתיחת שנה למרכזים/ות הצעירים/ות



בחר/י צוות או גרז אחד להתבוננות.

שט הצוות / הגרז: _____ | שט הרשג"צ/ית או הרש"צ/ית: _____
תאריך: _____

שאלה 1: מה ראיתי בפעולה?

סמנ/י ליד כל שאלה: כן / חלקית / לא / לא ראיתי מספיק

קשר עם החניכים והחניכות

- האם החניכים/ות מרגישים/ות שרואים אותם/ן?
- האם יש קשר אישי בין המדריכים/ות לחניכים/ות?
- האם יש חניכים/ות שנשארים/ות בצד או פחות משתתפים/ות?

חווית הפעולה

- האם הפעולה מגוונת, מאתגרת וחוויתית ולא נשענת רק על שיחה ודיבור?
- האם החניכים/ות פעילים/ות, שואלים/ות, משחקים/ות או מתנסים/ות?
- האם הפעולה מתאימה לגיל ולמצב של הקבוצה?

תוכן ומשמעות

- האם יש לפעולה מטרה ברורה?
- האם יש חיבור לערכים, למציאות, לצופיות או לתהליך שהקבוצה עוברת?
- האם הייתה סגירה או רגע שבו החניכים/ות הבינו מה הם לוקחים מהפעולה
- מה השימוש שהיה בכלי הצופי במהלך ההדרכה?

עבודת המדריכים והמדריכות

- האם המדריכים/ות הגיעו מוכנים/ות?
- האם יש ביניהם/ן חלוקת תפקידים טובה (במידה ומדובר בהדרכה בזוג)?
- האם הם/ן מצליחים/ות להחזיק את הקבוצה בצורה בטוחה ומכבדת?

סיכום שלב 1

משהו אחד שעבד טוב בפעולה....

משהו אחד שכדאי לחזק....

שאלה אחת שהייתי רוצה לשאול את המדריכים/ות או את הרשג"צ/ית....



כלים לפתיחת שנה למרכזים/ות הצעירים/ות



שלב 2: מה ראיתי אצל הרש"צ/ית או הרש"צ/ית?

סמנ/י ליד כל שאלה: כן / חלקית / לא / לא ראיתי מספיק

ליווי הצוות

- האם הרשג"ד/ית או הרש"צ/ית מסתובב/ת בין הקבוצות ומתבונן/ת על ההדרכה?
- האם הוא/היא מכיר/ה את מצב המדריכים/ות בצוות?
- האם יש לו/ה קשר אישי עם המדריכים/ות ולא רק קשר של משימות?

הובלה והכוונה

- האם ברור לצוות מה מצופה ממנו?
- האם הרשג"ד/ית או הרש"צ/ית עוזר/ת לצוות להבין מה המטרה של הפעולות?
- האם יש מקום לדילמות, שאלות ולמידה משותפת בישיבות הצוות?

שיפור ההדרכה

- האם מתקיימות שיחות משוב עם מדריכים/ות?
- האם יש עיסוק ברמת הפעולות ולא רק בל"ז ובצידוד?
- האם הרשג"ד/ית או הרש"צ/ית יודע/ת לזהות איפה הצוות צריך עזרה?

סיכום שלב 2

- חוזקה אחת של הרשג"ד/ית או הרש"צ/ית....
- אתגר אחד שכדאי ללוות בו....
- משהו שחשוב לפרגן עליו....



כלים לפתיחת שנה למרכזים/ות הצעירים/ות



שאלה 3: מה הצעדים הראשונים?

אחרי ההתבוננות, בחר/י פעולה אחת להמשך,
לא צריך לטפל בהכול בבת אחת.

מה הכי נכון לעשות עכשיו?

אפשר לבחור אחת מהאפשרויות:

- שיחה אישית עם הרשג"ד/ית או הרש"צ/ית
- תצפית נוספת בפעולה
- שיחת משב קצרה אחרי יום פעילות
- עזרה בבניית פעולה או ישיבת צוות
- הכשרה קצרה לצוות בנושא שחוזר על עצמו
- חיזוק ופרגון לצוות שעובד טוב
- שיחה עם המרכז/ת הבוגר/ת
- מעקב בשבוע הבא בלי התערבות מיידית

החלטה להמשך

הדבר המרכזי שזיהיתי:

הצעד הבא שלי:

עם מי אני צריך/ה לדבר:

עד מתי אעשה את זה:

איך אדע שיש שיפור:

שאלות למחשבה:

אחרי שהסתכלתי על ההדרכה בצוות הזה, מה אני מבינ/ה על מצב ההדרכה בשבט כולו?

• האם זה אתגר נקודתי של צוות אחד?

• האם זה משהו שחוזר בכמה צוותים?

• האם הרשג"דים/ות צריכים/ות יותר כלים וליווי?

• האם יש נושא שכדאי להעלות בצוות מוביל או עם המרכז/ת הבוגר/ת?

טיפ לסיום

לא מוותרים לשלש אף פעולה על כל משבט ביום אחד. נדון לכמה הכלים שונים.



טיפ לסיום

לא חייב למלא את השאלון על כל השבט ביום אחד. עדיף לבחור בכל פעם צוות או גדוד אחד, להתבונן באמת, ולצאת עם פעולה אחת ברורה להמשך.



הדרכה טובה לא משתפרת רק מהערות כלליות כמו "תגיעו יותר מוכנים". היא משתפרת כשמישהו רואה מה קורה בשטח, שואל שאלות טובות, מפרגן על מה שעובד ועוזר לדייק את הדבר הבא. לפעמים שינוי קטן בליווי של רשג"ד/ית או רש"צ/ית יכול לשנות את כל החוויה של הצוות והחניכים/ות.