

כלי להערכת יועצים חינוכיים

הכלי מתבסס על מסמך הסטנדרטים בייעוץ החינוכי ועל תהליך ההערכה לשם מתן רישיון ייעוץ

מדד-על 1: תפיסת תפקיד ואתיקה מקצועית

1.1 תפיסת תפקיד, מטרות וערכים

- שליחות מקצועית לקידום רווחה נפשית
- קידום כלל אוכלוסיית התלמידים ואנשי הצוות בראייה מערכתית

1.2 אתיקה מקצועית ואחריותיות

- קוד התנהגות ואתיקה מקצועית
- אחריותיות
- הכנת תכנית עבודה

מדד-על 2: שיח ייעוצי: מיומנות וכישורים מקצועיים

2.1 מיומנויות השיח

- יכולת להמשיג אירועים ויכולת לשיים תופעות
- יכולת להבחין במסרים ברבדים שונים
- יכולת להכיל התנגדויות
- יכולת התמקדות בצורכי הנועץ
- הקשבה
- שיקוף ואמפטיה
- הכלה
- קבלה והעדר שיפוטיות
- אכפתיות
- יכולת לרפלקציה על תהליכים
- מודעות עצמית

2.2 סוגי שיח

- ייעוץ
- היועצות
- תיאום
- הדרכה
- הנחיית קבוצות

מדד-על 3: הפעלת תכניות, ארגון והערכתן

3.1 תהליכים ותכניות מניעה (והתפתחות (כישורי חיים)

- בניית תהליכי התערבות
- ניהול והטמעה של תכניות מניעה והתערבות

3.2 תהליכים ותכניות התערבות

- ניהול וניווט של הטיפול הבין מקצועי
- ניהול משברים ומצבי חירום

מדד-על 4: שותפות, עבודת צוות והתפתחות מקצועית

4.1 שותפות בקהילה הבית ספרית והחץ בית ספרית

- עבודה בצוות
- עבודה עם משלמי תפקיד
- חברה ורתימת שותפים
- קשר עם הורים
- פיתוח צוות

4.2 שותפות בקהילת הייעוץ

- השתתפות במסגרות לפיתוח מקצועי ויישום הלמידה
- מעורבות בקהילת היועצים

מדד- על 1: תפיסת תפקיד ואתיקה מקצועית

מרכיבים	מתחת לרמת בסיס	רמת בסיס לקראת בסיס	רמת מיומן לקראת מיומן	רמת מצטיין לקראת מצטיין	אומן
1.1 תפיסת תפקיד, מטרות וערכים					
שליחות מקצועית לקידום רווחה נפשית	<ul style="list-style-type: none"> ▪ מבצע את תפקידיו ברמה הטכנית בלבד, לעתים מתחת לדרישה הפורמאלית, תוך שהוא מתעלם מהיבטים משמעותיים בהתפתחות התלמידים. ▪ אינו מגלה מחויבות להגיע לתוצאות ואינו מקבל עליו אחריות להתקדמות התלמידים. ▪ אינו מכון למיצי היכולות האישיות של כל תלמיד. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ מתייחס באופן אחראי לתפקידיו וממלא אותם כפי הנדרש. ▪ מטפח בפעולותיו מוטיבציה ותחושת מסוגלות בקרב התלמידים. ▪ מכון בהתנהגותו למיצי היכולות והכישורים של התלמידים תוך הכרה בייחודיותם. 	<p style="text-align: center;">...וגם:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ מבטא ציפיות גבוהות להתקדמות מכל אחד מהתלמידים תוך הכרה בייחודיותם. 	<p style="text-align: center;">...וגם:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ פועל להרחיב את הסקרנות וידע העולם של נועציו. ▪ יוזם הזדמנויות להעצים ולפתח מסוגלות בקרב נועציו. ▪ יוזם התנסויות לטיפוח מיומנויות חברתיות בקרב נועציו. ▪ מצליח לעורר אמונה חיובית ביכולת של נועציו בקרב צוות בית הספר וגורמי הסיוע הבית-ספריים. 	
קידום כלל אוכלוסיית התלמידים ואנשי הצוות בראייה מערכתית	<ul style="list-style-type: none"> ▪ אינו מגלה ראייה רב תרבותית ושוויונית ▪ אינו מיישם בעבודתו את תפיסת השונות בצרכי התלמידים 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ מכון ראייה רב תרבותית ושוויונית ▪ מדגיש בעבודתו את תפיסת השונות בצרכי התלמידים ובמענה המובחן המתחייב משונות זו 	<p style="text-align: center;">...וגם:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ מטפח כישורי התמודדות של הפרט 	<p style="text-align: center;">...וגם:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ מטפח כישורי ההתמודדות של הפרט והארגון ▪ מכון לפיתוח חוסן אישי וארגוני 	
1.2 אתיקה מקצועית ואחריותיות					
קוד התנהגות ואתיקה מקצועית	<ul style="list-style-type: none"> ▪ אינו מכיר את הקוד האתי של הייעוץ החינוכי 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ מכיר את מסמך הקוד האתי של הייעוץ החינוכי בישראל, מטרותיו, עקרונותיו ויישומיו השונים, ומקבל על עצמו לפעול ליישומם. 	<p style="text-align: center;">...וגם:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ במצבי דילמה והתלבטויות מקצועיות - בוחן את האירועים מתוך התייחסות לקוד האתי ולערכיו ופועל בהתאם. 	<p style="text-align: center;">...וגם:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ פועל בהלימה לקוד האתי של הייעוץ החינוכי ▪ קיימת עדות לשמירת סודיות מקצועית בדרך החזקת מסמכים, תיעוד ואופן העברת מידע תחת כללים אתיים. ▪ מסוגל לנמק פעולות ושיקולי דעת שלו מתוך נאמנות לאתיקה המקצועית. 	

מדד- על 1: תפיסת תפקיד ואתיקה מקצועית

אומן	רמת מצטיין	רמת מיומן	רמת בסיס	מתחת לרמת בסיס	מרכיבים
	<p>...וגם: הוספתי</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ משתף את הגורמים המתאימים בתהליכי ההתמודדות שלו (קשיים והצלחות) ▪ לוקח אחריות על תוצאות פעולותיו 	<p>...וגם:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ מדווח בצורה חיובית, מקצועית ומותאמת תרבותית במסגרת לוחות הזמנים המוגדרים, בסטנדרטים גבוהים/ מקצועיים ▪ כותב דוחות בצורה בהירה, מעוגנת בעובדות ומובחנת בהתאם לקהל היעד ▪ משתמש בשפה מקצועית מותאמת ומובנת לצוות החינוכי ולהורים 	<p>בסיס</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ מנהל תיק מטופל ▪ מסכם כל מפגש ▪ כותב את הדוחות הנדרשים ▪ הדוחות בסיסיים וכוללים מידע חלקי ▪ מקיים קשר שוטף עם המחנכים של התלמידים שבטיפולו ▪ מדווח למנהל על פעולותיו ועל המידה בה הוא עומד ביעדים שבאחריותו 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ אינו מנהל מעקב אחר התקדמות ▪ אינו מאפשר שקיפות ובקרה על עשייתו ▪ לא כותב דוחות/ מתעד 	אחריות
	<p>...וגם:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ מקיים שיח עם משלימי תפקיד על תכנית העבודה. ▪ משתמש בתכנית לצורך מעקב ובקרה אחר עבודתו. ▪ בתכניתו יש ביטוי לכל רכיבי מעגל הפעילות. ▪ תכניתו משקפת את מטרות שפ"י, משרד החינוך ובית-הספר, ומשתלבת בתכנית הבית-ספרית. ▪ בתכניתו יש רכיבים ודרכי פעולה פרו-אקטיביים וריאקטיביים. ▪ קיימת הלימה בין מדדי ההצלחה לפעולות ולמטרות. ▪ לתכנית העבודה יש ביטוי נראה בבית-הספר. ▪ יש תכנון של יחידות זמן הולמות לפעולות בתכנית העבודה. ▪ העבודה עם משלימי תפקיד משתקפת מתוך תכנית העבודה. 	<p>...וגם:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ מתכנן את פעילותו בהלימה להיקף השעות העומדות לרשותו. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ מיישם עקרונות של כתיבת תכנית עבודה. ▪ מכיר את מטרות שפ"י ואת חזון בית-הספר, מתעדכן מדי שנה בהדגשים של משרד החינוך. ▪ מיישם את שלבי מעגל הפעילות: אבחון, תכנון, התערבות והערכה. ▪ מפגין אחריות על ניהול עבודת הייעוץ על פי קדימויות. ▪ מתייחס לכל תחומי הפעילות הייעוצית בתכניתו. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ אינו מכין ו/ או אינו פועל לפי תכנית עבודה 	תכנית עבודה

מדד- על 2: שיח מקצועי: מיומנויות וכישורים מקצועיים					
מרכיבים	מתחת לרמת בסיס	רמת בסיס	רמת מיומן	רמת מצטיין	אומן
	לקראת בסיס	בסיס	לקראת מיומן	לקראת מצטיין	מצטיין
2.1 מיומנויות השיח					
יכולת להמשיג אירועים ויכולת לשיים תופעות	<ul style="list-style-type: none"> אינו בקי בעולם המושגים המקצועיים 	<ul style="list-style-type: none"> מכיר את עולם המושגים המקצועיים 	<ul style="list-style-type: none"> משתמש במושגים מקצועיים הולמים כדי לתאר אירועים. 	<ul style="list-style-type: none"> וגם... מתאר תופעות באמצעות מושגים מקצועיים הולמים. 	
יכולת להבחין במסרים ברבדים שונים	<ul style="list-style-type: none"> אינו מזהה מסרים ברבדים שונים 	<ul style="list-style-type: none"> ניכרת היכולת לזהות ולהבין מסרים ברבדים שונים. 	<ul style="list-style-type: none"> וגם... מבחין במכלול המניעים המובלעים בהתנהגויות הזולת 	<ul style="list-style-type: none"> וגם... מנהל שיח תוך שימוש בהבנת המסרים המצויים ברובדי השיח השונים. 	
יכולת להכיל התנגדויות	<ul style="list-style-type: none"> מגיב להתנגדות ברמה אישית אינו מוסת תגובותיו להתנגדות 	<ul style="list-style-type: none"> מכיר את מושג ה"התנגדות" וביטויי בתהליך הייעוצי. מזהה התנהגות כהתנגדות. 	<ul style="list-style-type: none"> וגם... מעכב ומווסת תגובה. מפריד בין האישי לענייני. מסוגל לראות את ההתנגדות כחלק מקונטקסט. 	<ul style="list-style-type: none"> וגם... מתמודד ביעילות עם התנגדויות ומביא לידי מיצוי תהליכים מקצועיים תוך ניהול ההתנגדות. מנהל תקשורת בין-אישית יעילה תוך התמודדות עם התנגדויות. 	
יכולת התמקדות בצרכי הנועץ	<ul style="list-style-type: none"> אינו מגיב בהלימה לצרכי הנועץ 	<ul style="list-style-type: none"> מזהה מורכבויות רב-ממדיות של תופעות ואירועים. מזהה צרכים ומניעים אצל הנועץ. מגיב מתוך שיקול דעת לצרכי הנועץ. 	<ul style="list-style-type: none"> וגם... יכול לנמק את בחירת התגובה. 	<ul style="list-style-type: none"> וגם... מבטא דאגה לקידום צרכי הנועץ. 	
הקשבה	<ul style="list-style-type: none"> אינו מצליח להקשיב לנועץ ולהתמקד בו אינו מיצג תובנות מעבר למילים 	<ul style="list-style-type: none"> מקשיב לשדר המילולי והבלתי-מילולי. מגלה רגישות לרגשות של הנועץ. מסוגל לחזור על דברי הנועץ ולמקד אותם בדיוקנות. 	<ul style="list-style-type: none"> וגם... מייצר תובנות שהן מעבר למילים. 	<ul style="list-style-type: none"> וגם... מודע ומקשיב לעצמו, למחשבות ולרגשות שהנועץ מעורר בו. מסוגל להתרחק מצרכי עצמו. 	

מדד- על 2: שיח מקצועי: מיומנויות וכישורים מקצועיים

מרכיבים	מתחת לרמת בסיס	רמת בסיס לקראת בסיס	רמת מיומן לקראת מיומן	רמת מצטיין מצטיין	אומן
שיקוף ואמפטיה	<ul style="list-style-type: none"> ▪ אינו מפגין רגישות לצרכי הנועץ. ▪ שיפוטי בהתייחסותו לנועץ. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ מאפשר לנועץ לבטא את תפישותיו באופן מלא. ▪ מפגין הבנה ורגישות לרגשותיו של הנועץ ברגע נתון. ▪ חש את עולמו הפנימי של הנועץ מתוך עמדת הנועץ. ▪ מכבד את הנועץ. ▪ התייחסותו נעדרת שיפוטיות. ▪ בוחר את השימוש בטכניקת השיקוף, בהתאם לצורכי הנועץ. 	<p style="text-align: center;">...וגם:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ משיים את הרגשות המלווים את תוכני הנועץ באופן בלתי שיפוטי. ▪ מבטא בשפת גופו ריכוז וקשב. ▪ מעבד ומנתח את התכנים על פי עקרונות רציונליים וידע תיאורטי, בלא מעורבות רגשית. 	<p style="text-align: center;">...וגם:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ נמנע מהזדהות יתר או מהזדהות מעטה מדי עם הנועץ. ▪ מזהה רגיעה ושביעות רצון של הנועץ ומעריך באופן ריאלי את היכולת להמשיך את הקשר עמו. ▪ מצבים של הצפה רגשית אצל הנועץ מתאזנים בהדרגה תוך כדי תהליך ההכלה והשיקוף. ▪ מתרחש אצל הנועץ שינוי התנהגותי או תפיסתי. ▪ מזהה תובנות משמעותיות לאורך כל התהליך. ▪ מאפשר לנועץ להיות אקטיבי, נינוח ומשתף פעולה ונכון להוסיף תכנים. 	
הכלה	<ul style="list-style-type: none"> ▪ אינו מאפשר לנועץ זירה בטוחה ▪ אינו מאפשר לנועץ להביע חרדות וספקות ▪ מציע פתרונות חפוזים וחלקיים 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ יוצר בסיס יחסים רגיש ואמפטי, המעניק ביטחון והגנה לצורכי הנועץ. ▪ מאפשר לבטא חרדות וספקות תוך סיפוק תחושת אחזקה ותמיכה, בלבול, הצפה ועוד. 	<p style="text-align: center;">...וגם:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ מאפשר לנועץ להתבונן על צדדים לא מודעים של עצמו. 	<p style="text-align: center;">...וגם:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ משדר ביטחון, שליטה ויכולת ניהול. ▪ נמנע משיפוטיות, ממתן פתרונות חפוזים לנועץ, ומסיפוק פרשנות למצבי אי-ידיעה של הנועץ. 	
קבלה והעדר שיפוטיות	<ul style="list-style-type: none"> ▪ משתמש בשפה שיפוטית 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ משתמש במהלך האינטראקציה בשפה בלתי-שיפוטית ובתגובות בלתי-שיפוטיות. 	<p style="text-align: center;">...וגם:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ מבטא קבלה של הנועץ 	<p style="text-align: center;">...וגם:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ מזהה במהלך האינטראקציה עם הנועץ את הצמתים שבהם תגובות של קבלה מעודדות תובנה וצמיחה. 	
אכפתיות	<ul style="list-style-type: none"> ▪ אינו מצליח לבנות אקלים של אמון. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ מקדם את הדאגה להתפתחות מיטבית של הנועץ גם בקרב מעגלים מערכתיים הסובבים את הנועץ. ▪ בונה ומבסס אקלים של אמון. ▪ משקף לנועץ את אמונו ביכולת ההתפתחות שלו. 	<p style="text-align: center;">...וגם:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ מאפשר לנועץ לחוות הגנה על זכותו להיות ילד/מתבגר. 	<p style="text-align: center;">...וגם:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ פועל ליצירת תנאים מוגנים להתפתחותו של הנועץ. 	
יכולת לרפלקציה על תהליכים	<ul style="list-style-type: none"> ▪ אינו מסוגל לבחון חוויה או אירוע בהתבוננות מאוחרת מנותקת מזמן ההתרחשות וממקומה ולבחון מחשבות, רגשות והתנהגויות שהתרחשו בזמן האירוע. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ מסוגל לבחון חוויה או אירוע בהתבוננות מאוחרת מנותקת מזמן ההתרחשות וממקומה ולבחון מחשבות, רגשות והתנהגויות שהתרחשו בזמן האירוע. 	<p style="text-align: center;">...וגם:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ יכול לקיים תהליכים רפלקטיביים באופן שמשקף הפרדה בין האישי לענייני. 	<p style="text-align: center;">...וגם:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ קיימת נראות של תהליכי רפלקציה בתיעוד בדיווחים ובתהליכי למידה. 	

מדד- על 2: שיח מקצועי: מיומנויות וכישורים מקצועיים

מרכיבים	מתחת לרמת בסיס	רמת בסיס	רמת מיומן	רמת מצטיין	אומן
מודעות עצמית	<ul style="list-style-type: none"> ▪ אינו לומד על עצמו מתוך אירועים ותהליכים בפרספקטיבה של זמן ומקום. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ יכול לברר לעצמו את המשמעויות של הלמידה העצמית, תוך רגישות לפער או ליחסי הגומלין שבין עולמו האישי ועולמו המקצועי. ▪ לומד על עצמו מתוך אירועים ותהליכים בפרספקטיבה של זמן ומקום. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ מכיר את הנקודות החזקות ואת החולשות של עצמו במפגש בין "האני האישי" ל"אני המקצועי". 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ וגם: יכול להתבונן על עצמו מבחוץ ולראות בו-בזמן את הזירה התוך-אישית ואת הזירה החיצונית. 	
2.2 סוגי השיח					
ייעוץ	<ul style="list-style-type: none"> ▪ אינו מקיים תכניות התערבויות טיפוליות מתוכננות ורציפות. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ מכיר גישות בייעוץ ובטיפול. ▪ בונה תכנית טיפולית המבוססת על ידע תיאורטי ועל מקורות הכוח של הנועץ והמותאמת לצרכיו. ▪ בוחן חלופות לתכנית מתוך מכוונות ליצירת שינוי. ▪ מפעיל את תכנית ההתערבות תוך בחינה מתמדת של מידת השפעתה על השינוי המבוקש. ▪ מקיים מפגשים מתוכננים ושיטתיים ברצף. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ מפעיל תהליך ספיראלי רב-שלבי (לפרט, לקבוצה ולארגון) הבנוי מחבירה, אבחון, בניית תכנית התערבות, והערכה החוזר על עצמו. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ וגם: ניתן לזהות את השלב שהתהליך נמצא בו. ▪ קיים תיעוד של תהליך הייעוץ. ▪ התיעוד משקף את השלב וההתפתחות של תהליך הייעוץ. 	
היוועצות	<ul style="list-style-type: none"> ▪ אינו מזהה מצבים שדורשים היוועצות מקצועית. ▪ אינו משתמש בהיוועצות ככלי עבודה. ▪ אינו מנהל עם משלימי תפקיד יחסי עבודה מכבדים. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ מכיר תיאוריות, מודלים וגישות להיוועצות. ▪ יוצר מסגרות ומנגנונים הולמים לשם קיום מפגשי היוועצות. ▪ מזהה, מברר וממקד את הבעיה במשותף עם המתייעץ/ים. ▪ מעצב מטרות להיוועצות. ▪ מפתח רעיונות ואסטרטגיות התערבות. ▪ מפתח במשותף את ההתערבות ברמה האופרטיבית. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ וגם: ניכרת הרחבת הראייה הרב-ממדית של בעיה כתולדה של תהליך היוועצות. ▪ משתמש בהיוועצות בתהליך העבודה מול מגוון רחב של משלימי תפקיד. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ וגם: מאבחן את הבעיה או הבעיות שהן מושא היוועצות. ▪ מיישם יחד עם משלים התפקיד את ההתערבויות. ▪ מלווה ומעריך עם משלים התפקיד את ההתערבות שתוכננה במשותף. ▪ ניכרת הטמעה של תהליכי היוועצות בעבודה הבית-ספרית. 	

מדד- על 2: שיח מקצועי: מיומנויות וכישורים מקצועיים

מרכיבים	מתחת לרמת בסיס	רמת בסיס	רמת מיומן	רמת מצטיין	אומן
תיאום	<ul style="list-style-type: none"> ▪ אינו מבחין בין צרכים של אוכלוסיות שונות ופרטים. ▪ אינו מזהה את המענים הנדרשים לצרכים אלה. ▪ אינו מכיר ומעריך את איכויות השירות הקיימות בקהילה ובארגון. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ יכול לזהות צרכים של הנועץ, הקבוצה או המערכת. ▪ מכיר את מקורות הסיוע בארגון ובקהילה. ▪ מקדם עבודה מתואמת המכוונת למטרה מוגדרת. 	<p style="text-align: center;">...וגם:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ יכול להבחין בין צרכים של אוכלוסיות שונות ופרטים ולזהות את המענים הנדרשים לצרכים אלה. 	<p style="text-align: center;">...וגם:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ מכיר ומעריך את איכויות השירות הקיימות בקהילה ובארגון. ▪ עושה שימוש בשירותים מגוונים עבור נועץ, קבוצה או מערכת. ▪ מקיים קשרים קבועים ומתמשכים עם מקורות סיוע, מוסדות וארגונים בקהילה. 	
הדרכה	<ul style="list-style-type: none"> ▪ אינו מדריך את הצוות החינוכי כקבוצה. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ מכיר תיאוריות בהדרכה. ▪ מכיר תהליכים קבוצתיים ובין-אישיים. ▪ מכיר תיאוריות ארגוניות על תהליכי שינוי והשפעה. ▪ בונה מערך מבני לעבודת ההדרכה (setting). ▪ מנווט במקצועיות את ההדרכה בקבוצה בין הנרטיבים השונים. ▪ מפעיל אימון ותרגול באמצעות כלים של פעילות חווייתית, סדנאות והקניה של ידע רלוונטי למטרות פעילות ההדרכה. ▪ מתאים את הידע התיאורטי הרלוונטי לצרכי הצוות, ליצירת המשגות, הכללה, ליווי ותמיכה. 	<p style="text-align: center;">...וגם:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ תבנית ההדרכה של המשתתפים מתקיימת בהרכב קבוע. ▪ המורים מדווחים ומבטאים שינוי בהתנהלותם ובעמדותיהם. ▪ מפעיל תהליך רפלקטיבי. 	<p style="text-align: center;">...וגם:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ היועץ מקיים במערכת קבוצות הדרכה בתכנים שונים, בהרכבים צוותיים שונים. ▪ מפעיל תהליך רפלקטיבי ומטה-קוגניטיבי בבחינת מידת ההלימה בין תובנותיו לבין הממדים האובייקטיביים הנ"ל. 	
הנחיית קבוצות	<ul style="list-style-type: none"> ▪ אינו מקיים עבודה קבוצתית ▪ אינו מנהל קבוצה לאור עקרונות הנחיית קבוצות 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ דואג לבהירות מטרת הקבוצה בקרב המשתתפים. ▪ יוצר תנאים המאפשרים את המרחב הקבוצתי. ▪ מאפשר ביטוי לכל פרט בקבוצה. ▪ מראה גמישות, רגישות והתאמה לקצב ההתפתחות של הקבוצה. ▪ מנהל את הקבוצה בהתאם לעקרונות הנחיית קבוצות קיימות בקבוצות בהנחייתו. 	<p style="text-align: center;">...וגם:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ מקדם את הקבוצה בתהליך התפתחותי. ▪ המשתתפים מציגים עמדות חיוביות כלפי התהליך, התוכן והארגון. 	<p style="text-align: center;">...וגם:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ דואג שהפרט יוכל להציב ולהשיג מטרות אישיות משלו באמצעות הקבוצה. ▪ מתחזק/מנהל בו-בזמן מדדי תוכן, תהליך וארגון. ▪ הקבוצה מדווחת על התקדמות או על השגת המטרה הקבוצתית. 	

מדד- על 3 : הפעלת תכניות, ארגון והערכתן

מרכיבים	מתחת לרמת בסיס	רמת בסיס לקראת בסיס	רמת מיומן לקראת מיומן	רמת מצטיין לקראת מצטיין	אומן
3.1 תהליכים ותכניות: מניעה והתפתחות (כישורי חיים)					
בניית תהליך התערבות	<ul style="list-style-type: none"> ▪ אינו מקיים תכנית התערבות הכוללת היבטים קוגניטיביים ורגשיים להגברת המודעות והתובנות והיבטים יישומיים התנהגותיים. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ מכיר תיאוריות וגישות המתמקדות בחיזוק החוסן ונותן להם ביטוי בעבודתו . ▪ בהתמודדות עם מצבי חיים מזהה מצבי חיים שיש בהם סיכון או שהם בעלי פוטנציאל להתפתחות סיכון. ▪ מיישם עקרונות לבניית תהליכי התערבות. ▪ מזהה זירות פעולה ומאפיין אוכלוסיות יעד שהתערבות עשויה לצמצם בהן סיכון. ▪ מזהה ומגייס שותפים הולמים להתערבות. ▪ מבנה תהליך אינטגרטיבי המתייחס לאפיוני האוכלוסייה, שלבים התפתחותיים, מוקדי כוח והתנגדות, נוהלי עבודה, משאבים, קונטקסט ארגוני ועוד. ▪ מבנה תכנית התערבות שתגדיר את היעדים, ההיקף, התכנים הרלוונטיים, דרכי היישום והאימון. ▪ מבנה תכנית התערבות שתכלול היבטים קוגניטיביים ורגשיים להגברת המודעות והתובנות והיבטים יישומיים התנהגותיים. 	<p style="text-align: center;">...וגם:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ כאשר יש שותפים להפעלת תכנית ההתערבות – מלווה את התהליך משלב ההכשרה ועד לתהליך הפקת הלקחים. ▪ קיימים מבנים של תיאום, ליווי והכשרה בהתאם לצורך. ▪ קיים שימוש בתכנים ובכלים המותאמים ליעדי התכנית. 	<p style="text-align: center;">...וגם:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ מקיים תהליך של הערכה ומשוב לגבי מידת היעילות של ההתערבות נכלל בתכנית כנדבך אורגני ▪ ניכר שבתכנית ההתערבות בתוך בית-הספר מעורבים מספר שותפים. ▪ תכנית ההתערבות מקרינה על תכניות מניעה ופעילויות אחרות המתבצעות בבית-הספר. ▪ מצליח להשיג את יעדיו במובן של צמצום הסיכון. 	

מדד- על 3 : הפעלת תכניות, ארגון והערכתן

מרכיבים	מתחת לרמת בסיס	רמת בסיס לקראת בסיס	רמת מיומן לקראת מיומן	רמת מצטיין לקראת מצטיין	אומן
ניהול והטמעה של תכניות ומניעה והתפתחות	<ul style="list-style-type: none"> ▪ אינו מקיים תכניות התפתחותיות או מניעתיות בהלימה לאוכלוסייה עמה עובד. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ מכיר את התכניות ההתפתחותיות, תכניות המניעה ואת תפיסת "כישורי חיים" הכוללת. ▪ מכיר את העקרונות של בניית תכניות התערבות ואת הכלים הרלוונטיים. ▪ מכיר את השלבים ההתפתחותיים המאפיינים את טווח הגילאים גן-י"ב ומודע להם. ▪ מתמקד בידע הנדרש להבנת אפיוני הגיל שבו הוא עוסק. ▪ דואג להתעדכן במאגר התכניות העומד לרשות שפ"י ובחידושים. ▪ מקיים מבנה ארגוני של מפגשים קבועים עם צוותי חינוך ובמהלכם נערכת הדרכה במיומנויות הנדרשות להפעלת התכניות. ▪ מלווה ומדריך את המורים המפעילים תכניות אלה באופן שיטתי. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ דואג לשלב תכניות מתוך מאגר הנושאים בהלימה לצרכים המאותרים. ▪ מלווה את הטמעת התכניות בניטור, בהערכה ובתהליכי רפלקציה. 	<p style="text-align: center;">...וגם:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ מקיים עם המורים שיח מתמשך סביב יישום התכניות בכיתות, ומסייע בליבון קשיים ובבניית תכניות מותאמות צרכים לכיתה, לשכבה או לבית-הספר. ▪ מקיים מפגשי למידה והדרכה קבועים עם צוותי מורים. ▪ שיעורי "כישורי חיים" מתקיימים במערכת באופן שיטתי. ▪ תכני המפגשים עם המורים כוללים דילמות, תובנות וסוגיות שונות מחוויית ההפעלה בכיתה. ▪ מקיים תהליך הערכה מבוסס נתונים. 	
3.2 תהליכים ותכניות התערבות					
ניהול וניווט של הטיפול הבין מקצועי	<ul style="list-style-type: none"> ▪ אינו מבנה תנאים ממוסדים (setting) למפגשים בין-מקצועיים וקבועים. ▪ מוביל את הדיון לגיבוש תפיסה של הטיפול המיטבי הנדרש, ומחלק תפקידים עם אחריות ייחודית של כל משתתפי הצוות. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ מבנה תנאים ממוסדים (setting) למפגשים בין-מקצועיים, סדרתיים וקבועים. ▪ מוביל את הדיון לגיבוש תפיסה של הטיפול המיטבי הנדרש, ומחלק תפקידים עם אחריות ייחודית של כל משתתפי הצוות. 	<p style="text-align: center;">...וגם:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ יוזם בחינה ומעקב אחר האסטרטגיות והיעילות של תהליך ההתערבות, ובעקבות כך קבלת החלטות על המשך ההתערבות. 	<p style="text-align: center;">...וגם:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ אפשר לראות דפוס עבודה בין-מקצועי מעוגן בתרבות העבודה בבית-הספר. ▪ מתקיימים מפגשים של צוות בין-מקצועי באופן ממוסד וקבוע. ▪ הגורמים במערכת מדווחים על יעילות בפתרון בעיות. ▪ מנווט חלק מהצוותים הבין-מקצועיים 	

מדד- על 3 : הפעלת תכניות, ארגון והערכתן

מרכיבים	מתחת לרמת בסיס	רמת בסיס לקראת בסיס	רמת מיומן לקראת מיומן	רמת מצטיין לקראת מצטיין	אומן
ניהול משברים ומצבי חירום	<ul style="list-style-type: none"> אינו מסייע למנהל בניהול אירועים משבריים. 	<ul style="list-style-type: none"> מכיר את השלבים המאפיינים מצבי משבר. מכיר תיאוריות ועקרונות של ניהול משבר על פי נוהלי שפ"י. פועל לגיבוש נהלים קבועים וידועים מראש, על פי נוהלי שפ"י, לשם התארגנות בעת משבר. יוצר שינוי בסדרי העדיפויות של עבודתו בזמן אמת כדי להיות זמין. מסייע למנהל לנהל את האירוע. מסייע למנהל לגייס ולהפעיל צוות חירום בית-ספרי ולגייס שותפי תפקיד. מסייע לקביעת דרכי טיפול, ליווי ומעקב לאורך זמן. מסייע לקביעת מהלך של הפקת לקחים ולמידה ארגונית בפרספקטיבה של זמן. מסייע בניהול תיק חירום בית-ספרי המפרט מנגנוני חירום וחלוקת תפקידים. 	<ul style="list-style-type: none"> מסייע למנהל למפות את האירוע ואת מורכבותו : משאבים, אפיונים, מעגלי פגיעות וצרכים על ציר הזמן ולתקשור המשבר בתוך הארגון ומחוצה לו, על פי שיקול דעת. מסייע לקיים פסקי זמן להערכת ביניים תוך כדי ניהול האירוע, וסמוך אליו, לצורך עדכון והמשך טיפול. 	<ul style="list-style-type: none"> בית-הספר מתפקד עם מבנים ארגוניים יעילים בהלימה לתיאוריות ולעקרונות של ניהול משבר. מתקיים תהליך למידה והפקת לקחים מהאירוע, ובתוכו מתברר גם ההיבט הייעוצי טיפולי. 	

מדד על 4 : שותפות, עבודת צוות והתפתחות מקצועית

מרכיבים	מתחת לרמת בסיס	רמת בסיס לקראת בסיס	רמת מיומן לקראת מיומן	רמת מצטיין מצטיין	אומן
4.1 שותפות בקהילה בית ספרית וחוץ בית ספרית					
עבודה בצוות	<ul style="list-style-type: none"> ▪ אינו מודע למחויבותו המקצועית לעבודת צוות. ▪ אינו מקיים עבודת צוות. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ מגלה מכוונות למשימה. ▪ מקיים יחסי גומלין יעילים ומשמעותיים לאורך זמן. 	<p style="text-align: center;">...וגם:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ מיצג ומבטא את העמדות המעוגנות בזהותו המקצועית כיועץ. ▪ מקיים עבודת צוות בעשיות מקצועיות רבות שלו. 	<p style="text-align: center;">...וגם:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ מפתח רעיונות של אחרים. ▪ מקיים מערכות יחסים המצביעות על דיאלוג פורה עם סביבת העבודה שלו. 	
עבודה עם משלימי תפקיד	<ul style="list-style-type: none"> ▪ אינו פועל בהלימה לחוזר מנכ"ל בעניין היועצויות, דיוח והפניה לטיפול. ▪ אינו מקיים יחסי עבודה שוטפים עם גורמים בתוך ביה"ס ומחוצה לו. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ מקיים קשר עם משלימי תפקיד החותר למחויבות הדדית ולזיהוי משותף של המטרה המקצועית. ▪ מודע ומכיר בערך של הסינרגטיות במפגש המקצועי עם משלימי תפקיד. ▪ מכיר את חוזרי מנכ"ל ואת הנהלים בעניין דרכי הפנייה לגורמי קהילה, טיפול ואכיפה. 	<p style="text-align: center;">...וגם:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ מכיר את מערכות התמיכה והסיוע העומדים לרשותו בתוך בית-הספר, בקהילה ובמעטפת הרחבה. ▪ מכיר את המבנה הארגוני של בית-ספרו ושל שפ"י, ואת המבנה הארגוני של שותפי התפקיד. 	<p style="text-align: center;">...וגם:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ מתאם את מסגרת העבודה עם שותפי התפקיד. ▪ מנהל תיעוד של מהלך העבודה עם משלימי התפקיד. ▪ אחראי לבטא בעבודתו עם משלימי תפקיד את עמדתו המקצועית גם במקרים מורכבים וטעונים. ▪ פועל על פי תכנית מתואמת עם משלימי תפקיד, שתגדיר תבניות זמן, סדרי עבודה, יעדים ותכנים, הערכה ובקרה. ▪ מקיים קשר רציף וקבוע עם מגוון של משלימי תפקיד. ▪ מקיים קשר עם שירותים מרכזיים בקהילה ▪ קיימים תיעוד, תכתובות ודיווחים המבטאים עבודה עם משלימי תפקיד. 	
חברה ורתימת שותפים	<ul style="list-style-type: none"> ▪ אינו מקיים קשרי עבודה עם שותפים 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ מזהה שותפים אפשריים. ▪ מזהה אינטרס משותף. ▪ מפעיל שיח המקדם שותפות. ▪ מגייס אנשים למען מטרה. ▪ מקיים קשר עם שותפים. 	<p style="text-align: center;">...וגם:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ מקיים קשר עם שותפים באופן שיטתי ועקבי. 	<p style="text-align: center;">...וגם:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ מנהל באופן יעיל את יחסיו עם השותפים. 	

מדד על 4 : שותפות, עבודת צוות והתפתחות מקצועית

אומן	רמת מצטיין		רמת מיומן		רמת בסיס		מתחת לרמת בסיס	מרכיבים
	מצטיין	לקראת מצטיין	מיומן	לקראת מיומן	בסיס	לקראת בסיס		
		...וגם: <ul style="list-style-type: none"> ▪ מקיים שיח במקרים של חוסר הסכמה. ▪ פועל בקרב עמיתיו לצוות החינוכי לראיית ההורים שותפים משמעותיים בקידום ילדיהם. ▪ יוזם פעילויות להכלה והעצמה של ההורים במסגרת החינוכית. 	...וגם: <ul style="list-style-type: none"> ▪ מעודד שותפות של הורים בקידום התפקוד של ילדיהם. ▪ קשוב לצורכי ההורים. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ מקיים תקשורת שוטפת עם ההורים. ▪ מתחשב בדעת ההורים ולוקח אותה בחשבון. ▪ נותן הסברים מלאים, ברגישות. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ אינו מקיים תקשורת שוטפת עם ההורים. ▪ אינו מתחשב בדעת ההורים. ▪ נותן הסברים חלקיים/ בחוסר רגישות. 	קשר עם הורים		
		...וגם: <ul style="list-style-type: none"> ▪ שוקד על יצירת תשתית ותנאים המבטיחים את מקומו של כל חבר בצוות. ▪ הצוותים פועלים ביעילות ובפריות בהלימה למשימה. ▪ מנגנוני הערכה בית-ספריים מעידים על הערכה חיובית לצוותים. 	...וגם: <ul style="list-style-type: none"> ▪ פועל לפיתוח הצוות מתוך שיקולי דעת הקשורים לתהליכים התפתחותיים של קבוצה - נורמות, לכידות וקונפורמיות קבוצתית. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ פועל להגדרת מטרה בהירה שיש בכוחה לעודד מחויבות ומעורבות. ▪ פועל ליצירת תחושת שייכות ומשמעות של כל חבר בצוות. ▪ פועל לאפשר את התרומה הייחודית של כל חבר בצוות. ▪ מסייע לצוות לפתח אסטרטגיות של ביצוע תוך תיאום, תכנון המשימה ושיטות העבודה. ▪ מוביל צוותים בהנחייתו. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ אינו מוביל צוותים. 	פיתוח צוות		
4.2 שותפות בקהילת הייעוץ								
		...וגם: <ul style="list-style-type: none"> ▪ פועל, מעורב ומשתתף מעבר לנדרש בקורסים בהם הוא לומד. ▪ משתף בידע החדש את הקהילה. 	...וגם: <ul style="list-style-type: none"> ▪ ניכר יישום נרחב ומעמיק של הנלמד במסגרות לפיתוח מקצועי בתחום הדעת. ▪ מיישם בעבודתו את הלמידה באופן מושכל, ביקורתי ומותאם. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ מזהה צרכים להתפתחות מקצועית ופועל למימושם. ▪ משתתף באופן סדיר בפיתוח מקצועי בתחום מקצועו. ▪ מיישם באופן חלקי של הנלמד במסגרות לפיתוח מקצועי בתחום מקצועו. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ אינו משתתף באופן סדיר בפיתוח המקצועי. ▪ בעבודתו אין יישום של הנלמד בפיתוח המקצועי. 	השתתפות במסגרות לפיתוח מקצועי ויישום הלמידה		
		...וגם: <ul style="list-style-type: none"> ▪ מרכז ומוביל צוותים מקצועיים. ▪ שותף פעיל ותורם בקהילת תחום הדעת. ▪ מפיץ את ידיעותיו בתחום הדעת לאחרים בצוות. 	...וגם: <ul style="list-style-type: none"> ▪ שותף באופן פעיל בסיוע לאחרים. ▪ חולק מהידע שלו בתחום המקצועי לאחרים. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ מסייע באחרים ומשתף פעולה לשיפור הלמידה שלו ושל עמיתיו. ▪ משתמש בחומרים מקצועיים ברשת. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ אינו מעורב בקהילה המקצועית. ▪ אינו מסייע באחרים העומדים לרשותו לשם כך. 	מעורבות בקהילת היועצים		