

כתבה וערכה: תהילה עמר

"מבוגר משמעותי"

חניכה - מכוונת לפרט



"דרוש מבוגר משמעותי" לתפקיד חונך



תוכנית מחקר בינלאומי על רווחתם ובריאותם של בני נוער

בי"ס לחינוך והמחלקה לקרימינולוגיה באוניברסיטת בר אילן- דר' יוסי הראל פיש (מנהל מכון well-being international - התמודדות עם אלימות נוער בעולם המערבי)

למדנו מהידע המדעי המצטבר (מחקר על פני 4 עשורים)

- ישנם ארבעה גורמים בלבד שהשפעתם על דפוסי ההתנהגות של בני נוער היא החזקה, העקבית והאוניברסאלית ביותר.
- ארבעת גורמי השפעה אילו אינם גורמי סיכון אלא גורמי חוסן – שההעדר שלהם גורר מעורבות באלימות.
- אסטרטגית צמצום אלימות יעילה, בנוסף על טיפול תגובתי בסימפטומים, חייבת להתמקד בהעצמת 4 מחוללי השינוי הללו.

ארבעת מחוללי Well-Being

ארבעת גורמי ההשפעה המרכזיים ביותר על ילדים ונוער ועל דפוסי האלימות והתנהגויות הסיכון שלהם (מתוך תוכנית "חוסן נעורים"):

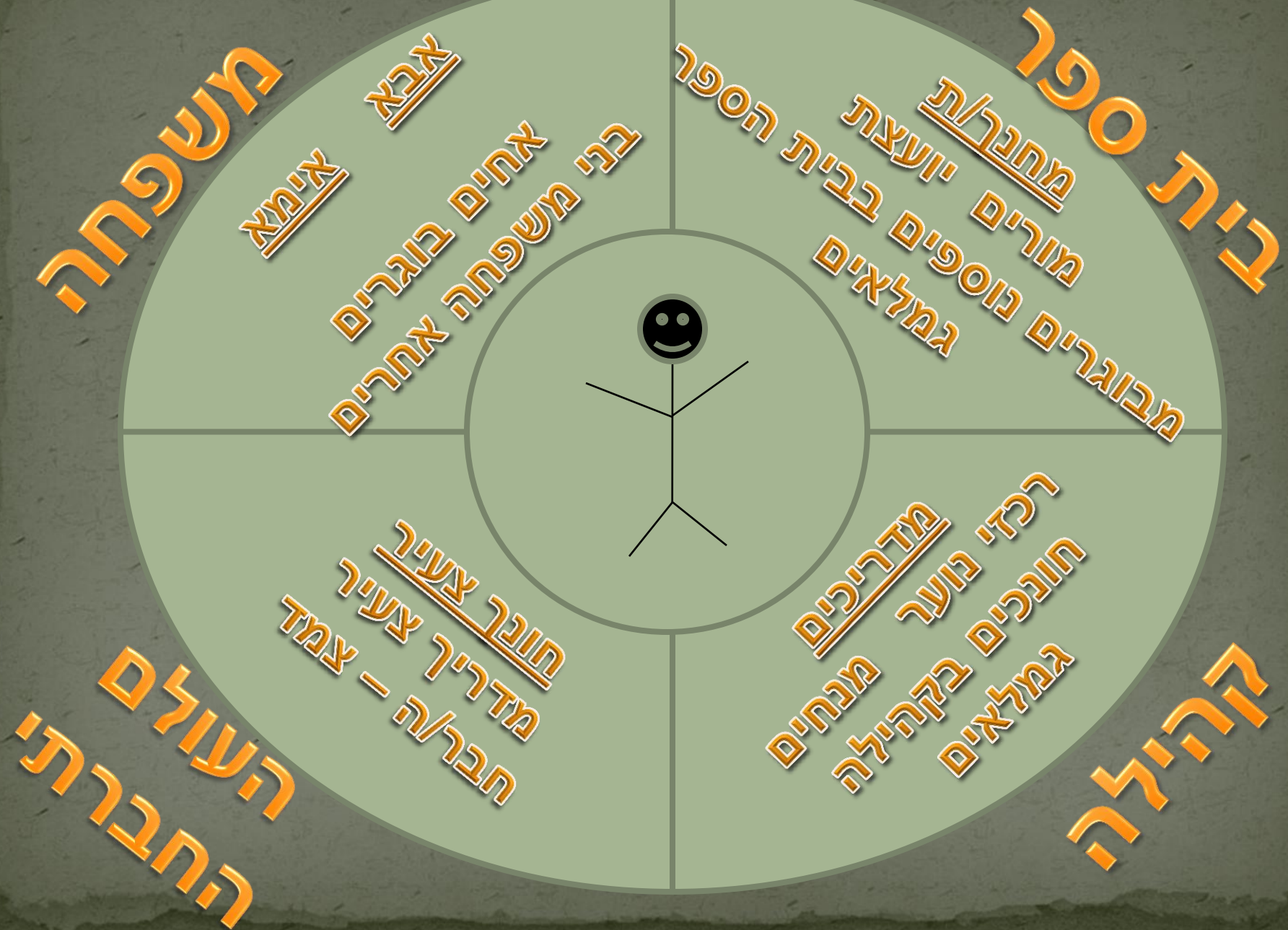
• מבוגר משמעותי: מעורבות מכילה, תומכת, מכוונת ויוצרת גבולות ברורים - של הורים, מחנכים, יועצים, מדריכים וחונכים. "אהבה ללא תנאים, ללא שיפוטיות, להיות תמיד לצד, מודע לחיים הסובבים אותו, דוגמא אישית (שיש לך מבוגר משמעותי)"

• החוויה היומיומית בבית ובזירות דומות בקהילה: חוויות היוצרות תחושות של שייכות, מוגנות, צמיחה, עניין, מסוגלות, חדוות היצירה, הצלחה ופרגון. בדגש על אקלים...

• תחושה של ערך עצמי: חוויות היוצרות תחושות של נחיצות, תרומה משמעותית, של ביטוי כישורים, של הערכה ופרגון על ידי התנדבות ומעורבות קהילתית או ביצוע תפקידים בעלי משמעות במרחב החינוכי.

• מחבורות חברתיות: חוויות של חברויות קרובות ותומכות ומקובלות חברתית לעומת תחושות של בדידות ודחייה חברתית.

מפת המבוגרים המשמעותיים



"כי כל מתבגר צריך מבוגר משמעותי לרוץ איתו" - על החניכה

החניכה היא דרך למידה עתיקת יומין, המתקשרת לדמויות מהעת העתיקה, כמו מנטור, חונכו של טלמאכוס, בנו של אודיסאוס, וכן למערכות יחסים ימי־ביניים, כמאסטר ושוליה, טיטור ותלמיד.

החונך הוא האיש המרכזי, שאמור ללוות את הלומד במסע הלמידה האישי שלו. הוא תומך בחונכיו בדרכם להגיע לאזורי החוזקה והצמיחה שלהם. החונך הוא כתובת אנושית ללומד. הוא אדם קרוב מאחרים,

מבוגר משמעותי שאכפת לו: מתעניין, שם לב, מקשיב, מדבר, מלווה, מייעץ, מסייע. מבוגר, שנמצא כאן עבור הנער/ה. החונכות היא מימוש הרעיון של "חונך לנער על פי דרכו", ההיכרות האישית היא ערוץ לפתרון הבעיות המועלות על ידי הנערים, דרך להתמודדות עימן במישור הלימודי, האישי, הרגשי והחברתי.

תפקיד החונך הוא ליצור בסיס של אמון ביחסיו עם הנער/ה, מבלי שתפתח תלות בו. "חונך לנער על פי דרכו" - אך, ויש להדגיש זאת, לא לוותר על "טוב לגבר כי יישא עול מנעוריו".

חונכות הינה שיטת הדרכה המבוססת על קשר אינטנסיבי, בלתי אמצעי, בין נחנך לחונך, האמור להוות דמות הזדהות עבור הנחנך, שמטרתה הקניית מיומנויות, ערכים ונורמות מקצועיות לנחנך.

מוקד האפקטיביות של תהליך החונכות נעוץ במערכת היחסים הנוצרת בין הנחנך לחונך.

תפקידו של החונך במערכת יחסים זו היא להפוך את אינטראקציה להזדמנות לימוד כוללת עבור הנחנך.

החניכה היא למעשה הכוונה, התבוננות בעבודת האחר מתוך אחריות לאיכותה, תוך הוראת מיומנויות .

ממד התפתחותי - החניכה היא נטילת אחריות כלפי ההתפתחות

והצמיחה האישית של הנחנך.

ממד רפלקטיבי – החונך בדיאלוג מפרה, "מסייע לנחנך להבין את עשייתו

המקצועית, להבחין הבחנות חשובות, לעגן את עשייתו בתיאוריות וכך לשפר את יכולתו להתמודד עם בעיות ולהתגבר על קשיים. הדגש הוא על הובלת הנחנך אל עצמו, כשהחונך מאפשר לו "לשקף את מחשבותיו ופעולותיו במעין חדר מראות". החונכות נתפסת כתהליך משותף של שניהם.

לאיזה סוג יחסים אתה מתכוון?

"כאנשי חינוך, יש לנו משימה: להעביר אנשים אחרים את "הנחל". נחל הילדות, נחל ההתבגרות. הם עומדים מולנו, ולא פעם אנו יוצאים לדרך והם על גבינו. אנחנו מאמינים בהם, נותנים להם סיכוי והזדמנות, מסייעים להם לעבור מכשולים. לפעמים אנחנו כל-כך מחויבים למשימה, עד כי אנו "לא ממש" עוצרים לראות מי עומד מולנו. מיהו זה, שכלפיו אנחנו מחויבים. אנחנו רואים את הדומה, מבקשים לראות אותו בצבעים שאנו רוצים ובוחרים לראות. הדבר קורה במיוחד כשהתלמיד העומד מולנו מתקשה לבטא את ייחודו. אולי הוא עדיין לא בשל, אולי מתלבט, אולי מתבייש וחושש. ייתכן שיש בו "עוקץ", ייתכן שיש בו "דבש". כך או כך, לרוב הוא מסתתר, ואנו עלולים לעבור יחדיו שנים, זה ליד זה ולא עם זה. זהו דיאלוג עיוור, או דיאלוג חֶרֶש־אילים, שיש בו הרבה אשליה ומעט אמת."

הקשר בין הנחנך לחונך

מוקד האפקטיביות של תהליך החונכות נעוץ במערכת היחסים הנוצרת בין הנחנך לחונך.

במערכת יחסים זו קיימים תפקידים התחלתיים ברורים – מצד אחד נחנך ומצד שני חונך. אין זו מערכת יחסים ספונטנית הנובעת ממפגש מקרי בין שני זרים. תפקידו של החונך במערכת יחסים זו היא להפוך את אינטראקציה להזדמנות לימוד כוללת עבור הנחנך.

עם זאת הקשר ביניהם אינו אינסטרומנטלי אלא ישיר, וערוץ הלימוד במפגש הוא האדם – החונך עצמו. כלומר, אנו עוסקים כאן בתחום של השפעה בין אישית.

"אינטליגנציה רגשית"

המושג "אינטליגנציה רגשית" מבוסס על תיאוריית האינטליגנציות המרובות" הידועה גם כ"שבע האינטליגנציות" שהועלתה ע"י פרופ' הורד גארדנר בשנת 1979.

פרופ' גארדנר העלה את הרעיון כי אינטליגנציה כפי שנמדדה עד אז (כלומר מנת משכל IQ), היא רק אחת מני אינטליגנציות רבות שקיימות ויחדיו הן משפיעות על מידת ההצלחה במימדים השונים של חיינו (קריירה, משפחה, זוגיות ועוד).

על בסיס תיאוריית 7 האינטליגנציות של פרופ' גארדנר, פותחה תיאוריה מקיפה סביב המושג "אינטליגנציה רגשית" (EQ) ע"י פרופ' פיטר סאלוביי ופרופ' ג'ון מאייר בשנת 1987.

המודעות הציבורית למושג "אינטליגנציה רגשית", לתיאוריה המקיפה סביבו ולמחקרים בנושא, גברה עם פרסומו של ספר בשם זה על ידי דר' דניאל גולמן בשנת 1995.

האינטליגנציה הרגשית מאפשרת איזון בין רגש והיגיון ע"י שליטה ברגשות מעכבים והכוונתם בהתאם למטרות הרצויות.

1. אינטליגנציה מילולית.

2. אינטליגנציה מספרית- לוגית.

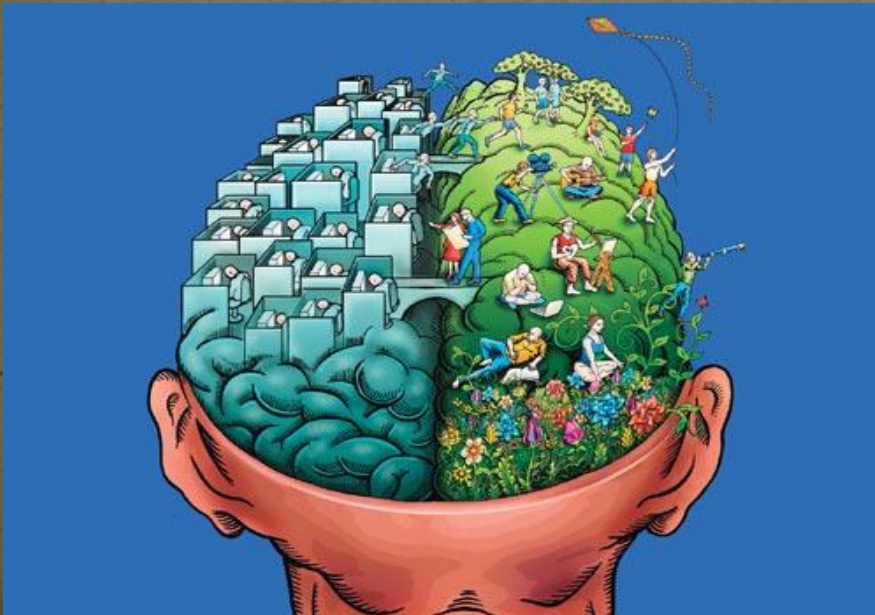
3. אינטליגנציה ויזואלית.

4. אינטליגנציה תנועתית.

5. אינטליגנציה מוסיקלית.

6. אינטליגנציה בין אישית.

7. אינטליגנציה תוך אישית.



גולמן מציין ארבעה כישורים מרכזיים :

1. מודעות עצמית – היכולת לקרוא להכיר ולהבין רגשות שלך ושל האחרים , היכולת של אדם להעריך את עצמו במדויק עד כמה שניתן תוך הכרה בעוצמותיו ובמגבלותיו , גם הביטחון העצמי מהווה מרכיב במודעות העצמית של אדם.

2. ניהול עצמי – שליטה עצמית ברגשות ובדחפים המשבשים את הסדר , סובלנות לתסכול ושליטה בזעם , יכולת לביטוי נאות של רוגז , שקיפות -הפגנת הגינות, יושרה ומהימנות. הסתגלות - גמישות בהסתגלות למצבים או בהתגברות על מכשולים , הישגיות - הדחף לשפר את הביצועים כדי לעמוד בממדי מצוינות פנימיים , יוזמה - נכונות לפעול ולנצל הזדמנויות.

3. מודעות חברתית - אמפתיה , רגישות לזולת , מודעות ארגונית- הבנת זרמים, רשתות של קבלת החלטות ופוליטיקה ברמת הארגון .

4. טיפול במערכות יחסים - היכולת לנהל רגשות אצל האחרים , יכולות המחזקות פופולאריות , מנהיגות ויעילות בין אישית

מרכיב זה כולל כושר מנהיגות שבא לידי ביטוי בייזום ותיאום המאמצים של קבוצת אנשים. כישרון לגישור, המתבטא במניעת עימותים וביישובם . כישרון ביצירת קשרים בין אישיים קרובים יכולת לעקוב אחר רגשות , מניעים ודאגות של אנשים אחרים ולהבין את טיבם.

אחריות החונך לטיב היחסים

הספרות התיאורטית מייחסת אחריות רבה לחונך כקובע את טיב הקשר שייווצר בחניכה. בעיקר אחריות לאווירת פתיחות. המושג "פתיחות" מבטא קיום אמון, גילוי לב וכנות, תוך יכולת למתן ביטוי אישי לתחושות ועמדות אמיתיות, על מנת, שמערכת היחסים תהיה חיובית, יש לבנותה על יסודות מוצקים, תוך השקעה רבה הן מצד החונך והן מצד הנחנך אווירה רגועה בחניכה, המבוססת על יחסי אמון, כבוד, עזרה, קבלה וחופש ביטוי עשויה לתרום למערכת יחסים מאפשרת ולא מאיימת. כמו כן, האנרגיה של הנחנך תופנה, בעיקר, ללמידה, מה שיאפשר לו גדילה והתפתחות מקצועית.

התאוריה של השפעה בין אישית מצביעה של שלשה מימדים משמעותיים ההופכים אינטראקציה בין אישית למנוף שינוי: מומחיות, אמינות ומשיכה בין אישית. מימדים אלה מתייחסים לתפיסת הנחנך את החונך ולא לתכונות אישיות.

מומחיות – הנחת היסוד של נחנך הבא למפגש עם החונך היא כי הוא או היא הינם בעלי ידע, מומחיות וניסיון מקצועי. היחס של אנשים שונים כלפי אוטוריטה מקצועית אינו אחיד. יש הנוטים לקבל כל מה שנאמר ונעשה כתורה למשה מסיני, אחרים עשויים להשקיע אנרגיה רבה במבחן ובדיקת מידת המומחיות של אותה אוטוריטה, וקיימות, כמובן, עוד אפשרויות רבות. חלק מאפשרויות אלה מטיל עומס כבד על החונך כאשר זה מרגיש עצמו כמי שעומד למבחן. תגובות אחרות עלולות לטפח את האגו של החונך עד לחוסר זהירות. בכל מקרה חשיבות הדימוי המקצועי של האגו גבוהה ומהווה את אחד התנאים הבסיסיים להצלחת החונכות.

אמינות – הנחנך מצפה כי האינטרסים שלו יהיו חשובים ומשמעותיים עבור החונך. במקרה בו הנחנך יחוש כי החונך פוגע בו ובאינטרסים שלו, עלולה מערכת היחסים ביניהם להיפגע. בנוסף, עלינו לזכור כי ביחסי חונכות מדובר באינטראקציה המתרחשת על רקע מקצועי מסוים. התייחסותו של החונך למקצוע מהווה את אחד הגורמים המשמעותיים בתהליך. התייחסות לא עקבית ולא אמינה במישור המקצועי תיתן את אותותיה לא רק ביחסו של הנחנך למקצוע אלא תפגע בקשר ביניהם.

תקשורת ("משיכה") בין אישית – יחסי חונכות אינם יחסי הדרכה פרונטלית רגילה. אפקטיביות החונכות נעוצה בתפיסת החונך כדמות אליה היה הנחנך רוצה להתקרב ולהדמות. חשוב, לפיכך, לשאוף להתאים בין החונך לנחנך במימדי אופי, טמפרמנט, סגנון התנהגות ואינטליגנציה. התאמה הדדית ומשיכה בין אישית הדדית, תסייע הן לנחנך והן לחונך לקיים קשר טוב המהווה חוויה חיובית לשניהם.

חווית הנחנך וחווית החונך

חווית החונך והנחנך, נתון החונך במערכת ציפיות וייחוס יכולות מצד הנחנך. התלות וייחוס הכוחות לחונך על ידי הנחנך מהווים חלק ממערכת לחצים בה נמצא החונך עצמו.

ניתן לראות שלושה מקורות לחץ עיקריים בחוויית החונך: ציפיות הנחנך, הקשר בין החונך למערכת, וקונפליקט תפקידים אצל החונך עצמו.

החניכה יוצרת עבור החניך והחונך מרחב בו מתרבות ומתרחבות נקודות הראות והאפשרויות.

גם החניכה היא יחס שיכולה להיות בו הדדיות למרות שאין בו סימטריה החונך הוא הבכיר והוותיק בצמד, ותפקידו לתת הדרכה והכשרה הנחנך הוא הצעיר וחסר הניסיון הבא לקבל מן החונך. המעמד והתפקיד השונה של כל אחד מהם הוא מוגדר, גבולות ההדדיות ברורים, ויחד עם זאת יש אפשרות ליחס דיאלוגי ביניהם. האפשרות לפתוח את ההדרכה לממד הדיאלוגי או לחסום אותו קיימת בעיקר בידי החונך, ופחות בידי הנחנך.

תוכן החניכה- מה יש בפגישות, אילו נושאים עולים: פרטניים, רוחביים, עומק, מאתגר ...

שיטת החניכה- מאפשר או מפקח, יועץ או משתתף, רציפות מפגשים ותהליך, מכוון ומתמקד בנחנך או בקהלי היעד שלו.

"גישת התהליך המקביל"

החונך יכול לבחור להתייחס למתרחש בינו לבין הנחנך ולהבין את התהליך כ"תהליך מקביל".

הנחנך עורר בחונך אותם רגשות שהחניך עורר בו.

ניתן לפתח מודעות לתהליך המקביל החונך יכול ל שקף לנחנך את התהליך המקביל ושניהם

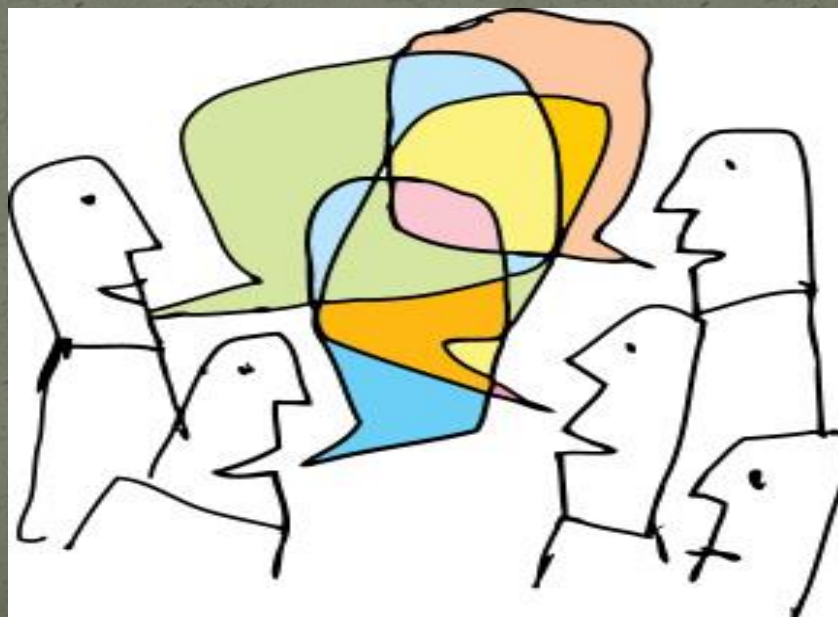
מתבוננים ברגשות שהתעוררו ומשתמשים בהם כמקור למידע ולהבנה של הבעיה ה/ קושי בקידום המטרות. עם ההבנה שרכש בחניכה יוכל הנחנך לשוב אל ה'שטח' ולהגיב ולפעול כלפי החניך באופן שונה מזה שהגיב כלפיו עד כה .

התפיסה של המפגש החונכותי מנקודת מבט דיאלוגית איננה מוציאה את הצורך גם בעשייה (doing) , כלומר - בלמידה של מתודות וטכניקות. מטרות הצבת יעדים ומטרות וכן כלי מדידה..אחרת איך נדע שהגענו ...

ללא מתן מקום גם לעשייה וגם להוויה, לא יהיה המעשה המורכב של החניכה שלם. אולם הוויה-תוך-התהוות תיתכן רק בתוך **דיאלוג**.

"דיאלוג על דיאלוג"

בסיס התפיסה



כללים ותנאים לדיאלוג אמיתי

➤ הסכמה לדיאלוג שחותר עמוק מתחת לפני השטח, מבקש להכיר את האחרות, את השונות, להיות נוכח.

➤ **אמון כמגה ערך.** התמודדות עם הדברים הנחשפים "לא כמציל, לא כמטפל, לא

כפסיכולוג, אלא כאדם מול אדם". הקשבה אפקטיבית כציר מנחה.

➤ **שילוב הראש והנפש** "בכל נפשם ובכל מאדם".

➤ כאן מתפצלת הדרך בין אלה המאמינים באינדוקטרינציה, בהטפה, ובין אלה המאמינים

בחינוך. או, לשון אחר, בין גישת "הנחלת הערכים" לבין גישת "בירור הערכים".

גישת הבירור הערכי. זו גורסת כי הערכים משולים לאיברים חיים.

גם הם משתנים ומתפתחים, גם הם נתונים לדיון ומחלוקת, גם בהם צריך להשקיע, לדרוש

ולחקור, וגם אותם אפשר להבין בכל פעם מזווית מעט שונה, מעט אחרת. גישה זו גורסת

כי הערכים האמיתיים והפנימיים של כל אחד מאיתנו נוצרים במרחב הדיאלוגי שבין בני

האדם: בין מורה לתלמידו, בין מבוגר "משמעותי" ובין נער או נערה. רק במקום שיש בו

שיחה פתוחה וכנה, ורק במקום שיש בו דיון חי וערני, המשלב קשיים אמיתיים מן החיים

ורגשות אמיתיים, רק בו יכולים לצמוח ערכים אותנטיים, שיישארו ויתבססו בלב האדם.

כללים ותנאים לדיאלוג אמיתי

➤ **דיאלוג רפלקטיבי –**

משוב ודיאלוג הם למעשה הבסיס לגיבוש התפיסה העצמית ורכישת מודעות. אלה מניעים תהליכים של התבוננות עצמית, הדרושה לזיהוי אזורי חוזק, אזורי צמיחה ודפוסי התנהגות. שילוב פרט וקבוצה.

מטרת העל של התהליך החינוכי בחברה דמוקרטית ליברלית צריכות להיות עידוד התפתחותם של האנשים הצעירים כאנשים אוטונומיים, מוסריים ושייכים....

על מנת שיתפתח אדם אוטונומי בדגם המבוסס על תפיסת העיצוב העצמי של פרט (שפותחה ע"י גיתה, שילר, הרדר ומיל) הצורך המרכזי הינו התנסויות (רפלקטיביות) בחיים ולצורך כך מתחייבים שלושה תנאים סביבתיים...: בטחון, מרב החופש, ו"ריבוי של מצבים".... לכן על המדינה להבטיח את התנאים הסביבתיים, ובנוסף לחייב תהליך של הנחיה רפלקטיבית ללומדים במתנסים, לצורך התפתחות אוטונומית. (לנווט בסערה - החינוך לאוטונומיה בחברה פוסט מודרנית, פרופ' רוני אבירם)

➤ ברור שיש תנאים הכרחיים - תנאים סביבתיים, פיזיים וארגוניים, אבל לפני הכול קיים "הדבר הזה" שקוראים לו אכפתיות. אכפתיות אמיתית.

"גישת הדאגה האכפתית" (מול אכפתיות שאינה קשובה לאחרים") מושתתת על פילוסופיית מרטין בובר, חשיבות הקשבה ותגובה לזולת בדרכים העוזרות לכוון יחסי דאגה ואכפתיות. תודעה דואגת ואכפתית- תשומת לב ותגובה ממלאים תפקיד מרכזי. הבחנה בין אכפתיות אתית לאכפתיות טבעית המבוססת על המידה הטובה.

➤ **אישיות "החונך"/ המורה**

תהליך החניכה אמור לעודד אצל הנחנך:

פתיחות לדיאלוג המאפשר למידה עצמית, התפתחותה של תודעה עצמית לגבי יכולותיו ומגבלותיו, בחינה ביקורתית של מידת העמידה ביעדים מקצועיים ובקודים אתיים, שאיפה לשיפור מתמיד של מלוא הטווח של יכולותיו המקצועיות וחדשנות מקצועית ויזמות ברוח המדיניות המוצהרת של הארגון.

ביחסי הגומלין עם הנחנך משלב החונך משימות לימודיות בצד משימות ארגוניות, חינוכיות ותמיכתיות.

התפקיד התמיכתי מתייחס לצרכיו הרגשיים של הנחנך במצבי מתח ולחץ ובמצבים שבהם מצב רוחו מרומם החניכה אמורה לאפשר לנחנך לפרוק ולעבד מטענים רגשיים, המתעוררים בעקבות יחסי גומלין עם חניכים עם עמיתים ועם ממונים, ולסייע לו בהתמודדות עם לחצים, מתחים ותסכולים הכרוכים בתפקיד שלו.

תפקידי החונך : מנהליים, חינוכיים ותמיכתיים. החונך משמש כ מודל . קטליזאטור. ניהול מתחים. סוכן שינוי. תווך וסנגור .

Empowerment - העצמה

תהליך בו מגבירים אצל האחר :

- תחושת מסוגלות עצמית - Self Efficacy-

- יכולת - potency



תוכנית הדרכה לחונכים

החונכים נתונים במספר רב של אילוצים ודרישות שיש להכשיר אותם לקראתם.

מיפוי האתגרים העיקריים בתפקיד החונך מגלה 5 מוקדי מתח עיקריים: הגדרת התפקיד והאחריות הכלולה בו.

התמודדות עם מערכת יחסים מורכבת עם הנחנך.

התמודדות עם ציפיות הארגון - מקצועיות ונורמטיביות.

התמודדות רגשית- הן של הנחנך והן של עצמו.

מיומנויות הדרכתיות פונקציונליות לחניכה.

תהליך ההכשרה והליווי

מפגש מובנה בין החונכים לנחנכים

פגישה מתוכננת, לקראתה מכינים הן את החונכים והן את הנחנכים, מעובד "חוזה" ההתקשרות ביניהן. הבהרת ציפיות ועיצוב ערוצי תקשורת מוסכמים יאפשרו התחלת פעילות משותפת באופן חיובי.

הקבוצה החברתית / למידת עמיתים

המוקד של הפעילות בקבוצת ההדרכה המתמשכת הן חוויות, אירועים, בעיות וקשיים המתעוררים במהלך עבודת החניכה. פעילות זו, מטיבעה, נושאת אופי פחות מובנה: החומר עולה על ידי החונכים עצמם תוך וונטילציה ולגיטימציה של קשיים. עם זאת, קבוצה זו אינה קבוצה פתוחה לחלוטין אלא היא הדרכה, במסגרת פתוחה למחצה, הממוקדת בייעול פעילות החונכים. זאת על ידי התמודדות עם מימדים רגשיים יחד עם קשיים ארגוניים וקוגניטיביים. אם נשים לב לרציונל העומד מאחורי כל תהליך ההדרכה, נראה כי זה פועל כל הזמן על הציר בין

פעילויות נלוות וליווי אישי

במסגרת השנה הראשונה לתפקוד כחונך יש מקום לקיים הדרכות ספציפיות בתחומים כגון ראיון הערכה ככלי מוטיבציוני, מתן היזון חוזר אפקטיבי, תהליכים קבוצתיים בארגון ותכנים מקצועיים אקטואליים בהתאם לנושאים וצרכים שלא יקבלו מענה במסגרת הקבוצה המתמשכת.

הדרכה מתקדמת ופעילות מתמשכת

המודל הבסיסי, העומד מאחורי השנה הראשונה להכנת החונכים לתפקידם, מהווה את הבסיס גם לשנים הבאות. המסגרת הבסיסית כוללת סדנת פתיחה, מפגש הבהרת ציפיות ועיצוב חוזה, ולווי לאורך הפעילות תוך שיבוץ פעילויות הדרכתיות בהתאם לצורך ולרמת היכולת והידע של החונכים. הפעילויות לחונכים מתקדמים עשויות לכלול הכרות עם מודלים בהסתגלות ארגונית-חברתית, תהליכי השפעה בין אישיים, פיתוח מיומנויות הדרכה ותקשורת בין אישית, ועוד. בשלבים מאוחרים יותר, ובעקבות הכשרה לתפקיד, ישתלבו החונכים הוותיקים בתהליך הכשרת החונכים החדשים תוך עיצוב תהליך המשכי, ודינמי, בארגון.

חוזת החניכה כחוזת פסיכולוגי

חוזת החניכה הוא טכניקה בעזרתה ניתן לתאם ציפיות בין שני אנשים ומעלה, לקראת פעילות משותפת, כדי לנסות ולחזות מראש את התחומים בהם הצדדים המעורבים מסכימים על אופן הפעילות המשותפת והתחומים בהם עלולים הצדדים להיקלע לקונפליקטים .

הדגש בחוזת החניכה הוא בעיקר בתחום יחסי האנוש: , בו ינסו הצדדים המעורבים לאתר את הקטגוריות אותם הם היו רוצים "לכסות ו" הדרך להתמודד עם המחלקות היא לקיים עליהם מו"מ , הדיון בכך לעצמו, מאפשר פתיחות. המטרה הסופית היא להקטין את הקונפליקטים בהם עלולים המשתתפים להיתקל תוך כדי הפעילות המשותפת, למנוע חיכוכים ולחזק את ההרמוניה כדי להגביר את הסיכוי להצלחת הפעילות המשותפת .

הכר את הנחנך: (כלים לאיתור צרכים)

קווים מנחים לזיהוי סגנונות למידה בחניכה:

זיהוי סגנון הלמידה מתבסס על איתור דרכי הביטוי שלו בשלושה מימדים:
הקוגניטיבי, הרגשי וההתנהגותי.
שלושת מימדים אלו נמצאים במערכת יחסי-גומלין .

המימד הקוגניטיבי מרכז המפה של סגנון הלמידה מזוהה על פי מיקומו על קווי-הרצף של דפוסי חשיבה שונים. כך למשל בעלי חשיבה מתועלת, נוטים לחפש אחר תשובות נחרצות, או מסקנות וסגנונם לעיתים נראה נוקשה. לעומת זאת חשיבה **מסתעפת**, המכונה גם יצירתית, גמישה יותר, זורמת לכיוונים שונים ואינה תרה אחר פתרון יחיד .

חשיבה אנליטית נוטה לאינדוקטיבית (מספציפי לכללי) מתקדמים הדרגתית מפרט ומידע עד להשלמת התמונה הכללית.

לעומתם בעלי **חשיבה גלובלית** נוטים לדדוקטיבית (גזירה מהכלל לפרט) מעדיפים להבין תחילה את הנושא בכלליותו ורק אחר כך לרדת לפרטיו .

כך למשל: **בחניכה בעל החשיבה הגלובלית-דדוקטיבית** יפתח בנושא הכללי ועל החונך לעזור לו להתעכב על פרטים. ואילו בעל **החשיבה האנליטית-אינדוקטיבית** יפרט פרטי פרטים ועל החונך לסייע לו להצביע על הקשר בניהם ועל המשמעות הכוללת .

המימד הקוגניטיבי מתייחס גם לקצבים שונים של למידה איטי- מהיר וכן לרצף שבין מופשט- וקונקרטי. **בעלי סגנון קונקרטי** יעדיפו פעמים רבות לבצע פעולות מוגדרות ולחוות התנסויות ממשיות. לעומתם בעלי סגנון מופשט נוטים לשמור מרחק, לאסוף מידע ולעבד חומר תיאורטי .

הכר את הנחנך: (כלים לאיתור צרכים ולטיפוח)

סגנון התקשורת

דפוסי התנהגות

מודלים לניהול שיחה מצמיחה הן לתהליך החניכה והן לחניך עצמו כגון:
מודל iGROW - לראות את האדם שבתלמיד ואת הלומד שבאדם

מודלים בחניכה

מוטיבציה והנעה

התנגדויות והתמודדות עם התנגדויות

ועוד...

התנגדות וקושי אצל המעצים

• "חוסר חמצן", תפיסות עולם, שיפוטיות, אי התייחסות דיפרנציאלית.

• מאבק כוח לביסוס עמדה. פחד להפיכה ללא רלוונטי, צרכי שליטה ונשיאה באחריות או עקב חוסר אמון במועצם.

• החפצה- לקיחת אחריות יתר.

• לא להיות נוכח.

התנגדות וקושי אצל המועצם

המועצם אינו רוצה להיות מועצם:

בעל צרכי תלות גבוהים.

אינו מאמין בכוחו.

אינו רוצה להתאמץ ולשנות את המצב הקיים.

אינו רוצה לקחת אחריות המתלווה לסמכות – חרד מביקורת.

מִמֶּנִּי
אֵלַי
וּבַחֲזָרָה

