

חלק ב': הסטנדרטים

סטנדרטים לפרקטיקה של הייעוץ החינוכי נועדו להבהיר את איכות הביצוע של מטלות הייעוץ השונות, בין שמדובר בתהליכי ייעוץ והיוועצות עם פרטים ועם המערכת, ובין שמדובר בתהליכי תיאום בין מערכות ובקידום תכניות סיוע ומניעה התפתחותיות.

בשני הפרקים הבאים יפורטו שבעה סטנדרטים, הכוללים תחומי ביצוע שונים.

פרק הראשון מוצגים שלושה סטנדרטים המתמקדים במחויבות האתית, ביכולות ובמיומנויות המקצועיות המרכזיות המשמשות את היועץ החינוכי. **בפרק השני** יפורטו ארבעה סטנדרטים המתמקדים בארגון עבודת היועץ החינוכי, בתכניה ובניהולה.

פרק ראשון - יישום ערכים, ידע וכישורים מקצועיים

ידע וכישורים מקצועיים בתחום הייעוץ החינוכי יבואו לידי ביטוי ביכולות ובמיומנויות מקצועיות ברמת איכות גבוהה.

יכולות - משקפות השגת איכויות תוך-אישיות המשרתות תהליכים בין-אישיים. איכויות אלה נרכשות תוך התפתחות אישית ומקצועית, המתבססת על ידע מקצועי ואימון.

מיומנויות מקצועיות - משקפות השגת איכויות בביצוע פיזי או מנטלי מדויק של פעולות החיוניות לניהול תהליכים ייעוציים, והן מתפתחות תוך הכשרה ואימון.

אתיקה מקצועית - תבוא לידי ביטוי בהתנהגות מקצועית התואמת את הערכים המודגשים של הייעוץ החינוכי.

סטנדרד 1 - איכויות תוך-אישיות נרכשות

יכולות - איכויות מקצועיות נרכשות בתחומים האישי והבין-אישי

על היועץ להיות בעל יכולות אישיות ומקצועיות גבוהות בתחומים האישי והבין-אישי. יכולות אלה תהיינה מושתתות על ידע מקצועי תיאורטי ועל אימון, ויבואו לידי ביטוי בעבודה עם נועצים ומשלימי תפקיד.

סטנדרד של תוכן (סטנדרד משנה) מה היועץ יודע	סטנדרד של ביצוע מה היועץ יודע/צריך לעשות	סטנדרד של הערכה
1.1 יכולת להמשיג אירועים ויכולת לשיים תופעות מכיר את עולם המושגים המקצועיים המבוסס על ידע מקצועי עשיר ועדכני המעוגן בספרות המקצועית של הייעוץ.	משתמש במושגים מקצועיים הולמים כדי לתאר אירועים. מתאר תופעות באמצעות מושגים מקצועיים הולמים.	יש הלימה בין המושג המקצועי לאירוע ולתופעה.

סטנדרד של תוכן (סטנדרד משנה) מה היועץ יודע	סטנדרד של ביצוע מה היועץ יודע/צריך לעשות	סטנדרד של הערכה
2.1 יכולת לרפלקציה על תהליכים מכיר בערך השימוש ברפלקציה להבנת מורכבויות של תהליכים. מכיר שיטות / מודלים / עולם תוכן של תהליכי רפלקציה.	מסוגל לבחון חוויה או אירוע בהתבוננות מאוחרת, מנותקת מזמן ההתרחשות וממקומה, ולבחון מחשבות, רגשות והתנהגויות שהתרחשו בזמן האירוע.	נראות של תהליכי רפלקציה בתיעוד, בדיווחים ובתהליכי למידה.
1.3 יכולת להבחין במסרים סמויים מודע לעובדה שהביטוי האנושי מכיל רבדים נוספים מעבר לרובד הגלוי.	מבחין בפערים בין רמת ההצהרה לרמת הפעולה. מבחין במכלול המניעים המובלעים בהתנהגויות הזולת. מנהל שיח תוך שימוש בהבנת המסרים המצויים ברובדי השיח השונים.	מן הדיווחים והפעולות ניבטת היכולת לזהות ולהבין מסרים ברבדים שונים.
1.4 יכולת להכיל התנגדויות מכיר תפיסות מקצועיות סביב מושג ה"התנגדות" וביטויין בתהליך הייעוצי. מכיר ויודע את משמעות ההתנגדות בתהליך הייעוצי.	מזהה התנהגות כהתנגדות. מסוגל לראות את ההתנגדות כחלק מקונטקסט. מבחין בין סוגים שונים של התנגדות. מעבד ומווסת תגובה. מפריד בין האישי לענייני. מנהל את ההתנגדות בתוך מהלך העבודה.	היועץ מתמודד ביעילות עם התנגדויות ומביא לידי מיצוי תהליכים מקצועיים תוך ניהול ההתנגדות. מנהל תקשורת בין-אישית יעילה תוך התמודדות עם התנגדויות.

סטנדרד של הערכה	סטנדרד של ביצוע מה היועץ יודע/צריך לעשות	סטנדרד של תוכן (סטנדרד משנה) מה היועץ יודע
יכול לנמק את בחירת התגובה. יכול לווסת את העולם הפנימי שלו (התנהגות המקרינה ויסות עצמי). מבטא בכל התנהלותו המקצועית דאגה לקידום צורכי הנועץ.	מזהה מורכבויות ורב-ממדיות של תופעות ואירועים. מזהה צרכים ומניעים אצל הנועץ. מזהה את צורכי עצמו ומודע להם. מגיב מתוך שיקול דעת לצורכי הנועץ.	1.5 יכולת התמקדות בצורכי הנועץ והיפרדות מצורכי עצמי מודע לכך שאצל כל אדם, צרכיו האישיים מהדהדים ומערפלים את הקשב שלו לזולת. מכיר ומבין את ההיבט המקצועי המכוון ליחסי יועץ-נועץ ואת הצורך בהיפרדות מצורכי היועץ לקידום תהליך ייעוץ יעיל. מכיר תיאוריות הומניסטיות של יחסי מסייע.
קיים רכיב עבודת צוות בעשיות מקצועיות רבות שלו. מתקיימות מערכות יחסים המצביעות על דיאלוג פורה עם סביבת העבודה שלו. מקיים מחויבות לעבודה צוותית במסגרות בתוך בית-הספר ומחוצה לו.	מודע לתוכן המשימה ונוטל חלק בתהליך שעובר הצוות. מגלה מכוונות למשימה. מקיים יחסי גומלין יעילים ומשמעותיים לאורך זמן. מסוגל לייצג ולבטא את העמדות המעוגנות בזהותו המקצועית ונובעות ממנה. מסוגל להיפרד מרעיון שהגה. מפתח רעיונות של אחרים. בוחן את הצורך בעמידה על דעתו אל מול קבלת רעיונות של אחרים, מתוך נאמנות למטלה של הצוות.	1.6 יכולת עבודה בצוות בעל ידע עדכני ורלוונטי במערכות ארגוניות ובתיאוריות ארגוניות. מכיר בערך תרומתו של הזולת. מכיר מושגי יסוד בעבודת צוות. מודע לשני צירים בעבודת צוות: יחסים ומשימה. מכיר מתודות בעבודת צוות.

סטנדרד של תוכן (סטנדרד משנה) מה היועץ יודע	סטנדרד של ביצוע מה היועץ יודע/צריך לעשות	סטנדרד של הערכה
1.7 הקשבה מודע לכך שהקשבה היא פעולה מורכבת. מודע לכך שיש לתנאים פיזיים ורגשיים השפעה על יעילות הקשב. מבין לעומק ומכיר בייחודיות של כל נועץ ובצורך להפנות תשומת לב לייחודיות זו. מכיר היבטים פסיכולוגיים של תקשורת בין-אישית.	מקשיב לשדר המילולי והבלתי-מילולי. מפענח את הכוונות שמאחורי מילות השדר. מגלה רגישות לרגשות של הנועץ. מתבונן בשפת הגוף: נוחות ואי-נוחות הניבטת מההתנהגות, הבעות פנים, תנועות רצוניות ולא-רצוניות, היבטים סמויים של התנהגות, שתיקות. מודע ומקשיב לעצמו, למחשבות ולרגשות שהנועץ מעורר בו. מודע ל"רעש" העלול לשבש את תהליך התקשורת.	מסוגל לחזור על דברי הנועץ ולמקד אותם בדיוקנות. מייצר תובנות שהן מעבר למילים. מסוגל להתרחק מצורכי עצמו.
1.8 אמפתיה מכיר בכך שאמפתיה היא תהליך תוך-אישי מורכב. מכיר ומבין את מרכיבי התהליך. מודע לקיומם של תהליכים שיפוטניים המשפיעים על היכולת לאמפתיה. מכיר תיאוריות העוסקות בתהליכים תוך-אישיים ובין-אישיים. מכיר תיאוריות העוסקות בהתקשרות.	פועל מתוך הנעה עצמית גבוהה להיכנס לעולמו של המטופל. מייחס כבוד למטופל, בהיותו בעל אישיות שלמה. מפעיל יכולת להבחין בין ה"אני" לבין הזולת. מאפשר לנועץ לבטא את תפיסותיו באופן מלא. מפגין הבנה ורגישות לרגשותיו של הנועץ ברגע נתון. חש את עולמו הפנימי של הנועץ מתוך עמדת הנועץ. מפעיל דהדוד - הפגשה של תוכני השיח של הנועץ עם העולם הפנימי של היועץ. מעבד ומנתח את התכנים על פי עקרונות רציונליים וידע תיאורטי, בלא מעורבות רגשית.	היועץ נמנע מהזדהות יתר או מהזדהות מעטה מדי. היועץ מכבד את הנועץ. התייחסותו נעדרת שיפוטיות. מבטא הקשבה מלאה. מזהה רגיעה ושביעות רצון של הנועץ ומעריך באופן ריאלי את היכולת להמשיך את הקשר עמו

סטנדרד של הערכה	סטנדרד של ביצוע מה היועץ יודע/צריך לעשות	סטנדרד של תוכן (סטנדרד משנה) מה היועץ יודע
הנועץ אקטיבי, נינוח ומשתף פעולה ונכון להוסיף תכנים. מצבים של הצפה רגשית אצל הנועץ מתאזנים בהדרגה תוך כדי תהליך ההכלה והשיקוף. מתרחש אצל הנועץ שינוי התנהגותי או תפיסתי. היועץ מזהה תובנות משמעותיות לאורך כל התהליך. היועץ מצליח להתמקד בדברי הנועץ, ומחזיר לו את תוכנם באופן מדויק. היועץ משיים באופן בלתי שיפוטי. שפת הגוף של היועץ מבטאת ריכוז וקשב.	בוחר את השימוש בטכניקת השיקוף, בהתאם לצורכי הנועץ ולהתפתחות תהליך העבודה. מקשיב לדברי הנועץ ומודע לאופן שבו דברי הנועץ מהדהדים בתוכו. בתהליך ההדהוד מתבצעת בקרה אישית של היועץ על הימנעות משיפוטיות והבעת רגשות. משיים את הרגשות המלווים את תוכני הנועץ ובוחן את תגובותיו למידת דיוק השיום. תוך כדי קשב לדברי הנועץ ובעקבות ההדהוד, בוחר וממקד תכנים מדברי הנועץ שהם בעלי פוטנציאל ליצירת תובנות. יוזם הפוגה ומציג את המשפט באופן מדויק כפי שנוסח על ידי הנועץ. בוחר "פסקי זמן" ("פאוזות") לשיקוף, בהתאם לשיקול הדעת לגבי קידום התהליך. אומד, לפי תגובת הנועץ, את השפעת השיקוף על המשך התהליך.	1.9 שיקוף (Mirroring) מודע לערכה של פניות הקשב. מוקיר את החוויה הסובייקטיבית של הנועץ. יודע שטכניקת השיקוף היא מיומנות המופעלת באופן חזרתי בתוך רצף העבודה עם הנועץ.
קיימת הקפדה מצד היועץ על תבנית ההכלה. היועץ משתמש במילים המייצגות אורך רוח, ביטחון, סובלנות ותמיכה. היועץ משדר ביטחון, שליטה ויכולת ניהול. היועץ נמנע משיפוטיות, מממן פתרונות חפוזים לנועץ, ומסיפוק פרשנות למצבי אי-ידיעה של הנועץ.	יוצר בסיס יחסים רגיש ואמפתי. מעניק ביטחון והגנה לצורכי הנועץ: מאפשר לבטא חרדות וספקות תוך סיפוק תחושת אחזקה ותמיכה. מאפשר לנועץ זירה בטוחה לחקור את רגשותיו ומסייעת לו לנווט אותם. מבטא יכולת לקבל ולהרשות את חוסר הביטחון, הבלבול או ההצפה של הנועץ. מאפשר לנועץ להתבונן על צדדים לא מודעים של עצמו.	1.10 הכלה מכיר תיאוריות פסיכודינמיות ותיאוריות העוסקות בהתקשרות. מודע לצורך לקיים תהליך חקירה תוך-אישי לבחינת משאבי ההתמודדות שלו. מודע לצורך בהיפרדות מצורכי עצמי על מנת להכיל את הזולת. מכיר בכך שלצורך תבנית ההכלה יש לספק מבניות, גבולות, מרחב וחוזרה. מכיר בכך שמאגר משאבים מקצועיים חיוני על מנת להכיל.

סטנדרד של הערכה	סטנדרד של ביצוע מה היועץ יודע/צריך לעשות	סטנדרד של תוכן (סטנדרד משנה) מה היועץ יודע
קיימת הלימה בין תגובות היועץ למצב הנתון. ליועץ יש נכונות להתבוננות עצמית. היועץ רואה את מורכבות האירוע ואת חלקו בתוך האירוע. קיימת הלימה בין תפיסת עצמו לאופן שבו הוא נתפס על ידי הסביבה. היועץ מבטא מיקוד שליטה פנימי.	במפגש הייעוצי מזהה צמתיים ונושאים רגישים ואת התגובה שהוא מייצר מולם. מזהה את סוג התגובות שהוא מייצר אצל זולתו. מזהה את איכות יחסי הגומלין שהוא מנהל עם נועצים ומערכות. יכול לברר לעצמו את המשמעויות של הלמידה העצמית, תוך רגישות לפער או ליחסי הגומלין שבין עולמו האישי ועולמו המקצועי. מכיר את הנקודות החזקות ואת החולשות של עצמו במפגש בין "האני האישי" ל"אני המקצועי". יכול להתבונן על עצמו מבחוץ ולראות בו-בזמן את הזירה התוך-אישית ואת הזירה החיצונית. לומד על עצמו מתוך אירועים ותהליכים בפרספקטיבה של זמן ומקום.	1.11 מודעות עצמית מכיר תיאוריות אישיות, תיאוריות של צרכים ודחפים ומנגנוני הגנה. בוחן את המושגים התיאורטיים מתוך התבוננות על עצמו. מגלה נכונות להתבוננות עצמית.
משתמש במהלך האינטראקציה בשפה בלתי-שיפוטית ובתגובות בלתי-שיפוטיות. מזהה במהלך האינטראקציה עם הנועץ את הצמתיים שבהם תגובות של קבלה מעודדות תובנה וצמיחה.	מודע לתפיסות, לאמונות ולערכים של עצמו ומקבל אותם. מזהה היבטים המעוררים אצלו שיפוטיות ויכול לנהל אותם. משתמש במילים המבטאות חוסר שיפוטיות, ונמנע משימוש במילים המבטאות הסכמה או אי הסכמה. מודע לאחריותו להגיב בשפת גוף שתהלום את גישת הקבלה. משתמש במיומנות השיקוף כמראה לעולמו הפנימי ולתגובותיו של הנועץ.	1.12 קבלה והעדר שיפוטיות מכיר ומפנים תיאוריות העוסקות ביחסי סיוע. מזהה את ההבחנה בין קבלה לבין הסכמה. מאמץ את גישת הקבלה והעדר השיפוטיות כעמדה בסיסית בתהליך הייעוצי. מודע לכך שלזולת יש ערכים, נסיבות חיים וצרכים ייחודיים לו. מכיר את השפה המבטאת העדר שיפוטיות. מודע לכך שמצב של העדר שיפוטיות מאפשר לזולת פתיחות ונוחות ביחסי גומלין. מודע לקשר בין קבלת עצמו לבין קבלת האחר.

סטנדרד של הערכה	סטנדרד של ביצוע מה היועץ יודע/צריך לעשות	סטנדרד של תוכן (סטנדרד משנה) מה היועץ יודע
היועץ משתמש בביטויים מילוליים המעידים על נטילת אחריות על חלקו בחיפוש פתרונות ויצירת תנאים להתפתחותו של הנועץ. היועץ משתמש בביטויים של סיגור ומגלה מעורבות ביחסו לנועץ ובמגעים המקצועיים שלו עם סביבתו. היועץ מדווח על משמעות ועל איכות הקשר שנוצר כפועל יוצא של "הדאגה ההורית". היועץ מדווח כי הנועץ מבטא את רצונו להמשיך הקשר עמו.	פועל ליצירת תנאים מוגנים להתפתחותו של הנועץ. יוצר מבנים המבטיחים את הקשר בתוך הגבולות המקצועיים (חזרה, סודיות, מבניות, גבולות). מתעניין בנועץ בכנות. עוקב באופן מתמיד אחר תפקודו והתפתחותו של הנועץ. יוצר מרחב למודל חיובי של "דאגה הורית" כלפי הנועץ. מאפשר לתלמיד לחוות הגנה על זכותו להיות ילד/מתבגר. מקדם את הדאגה להתפתחות מיטבית של הנועץ גם בקרב מעגלים מערכתיים הסובבים את הנועץ. בונה ומבסס אקלים של אמון. משקף לנועץ באופן מתמשך את האמון שלו בטווח ההתפתחות הפוטנציאלי שלו.	1.13 אכפתיות (Caring) מודע לאחריותו המקצועית לשלומם הרוחני (ולביטחונם הנפשי) של הנועץ, של הקבוצה או של הארגון. מכיר תיאוריות פסיכואנליטיות בהתייחס לתפקיד האם בהפנמת יחסי אני-אובייקט. מכיר גישות המדגישות את הטווח הדינמי של ההתפתחות.

סטנדרד 2 - כישורים ומיומנויות לביצוע זמין ומדויק

מיומנויות - כושר פעולה, יכולת לביצוע זמין ומדויק של תהליכים ופעולות מקצועיים

היועץ יפעיל באופן זמין ומדויק את מגוון המיומנויות שרכש במהלך הכשרתו וניסיונו על מנת לקדם תהליכי עבודה חיוניים עם נועצים ומשלימי תפקיד.

סטנדרד של תוכן (סטנדרד משנה) מה היועץ יודע	סטנדרד של ביצוע מה היועץ יודע/צריך לעשות	סטנדרד של הערכה
2.1 חבירה ורתימת שותפים מכיר בערך העבודה עם משלימי תפקיד ושותפים.	מזהה שותפים אפשריים. מזהה אינטרס משותף. מפעיל שיח המקדם שותפות. מגייס אנשים למען מטרה. מנהל באופן יעיל את יחסיו עם השותפים.	היועץ מקיים קשר עם שותפים באופן שיטתי ועקבי. היועץ מדווח על הנעת תהליכים מערכתיים מתוך שותפויות.
2.2 מיומנויות הנחיה מכיר את תורת הקבוצות ואת תורת המערכות. בקיא בעקרונות של הנחיית קבוצות.	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. מקדם את הקבוצה בתהליך התפתחותי. דואג שהפרט יוכל להציב ולהשיג מטרות אישיות משלו באמצעות הקבוצה. מתחזק/מנהל בו-בזמן מדדי תוכן, תהליך וארגון.	קיימות קבוצות בהנחייתו. קבוצה מתנהלת לאורך זמן, ללא נשירה של אנשים. המשתתפים מציגים עמדות חיוביות כלפי התהליך, התוכן והארגון. הקבוצה מדווחת על התקדמות או על השגת המטרה הקבוצתית.

סטנדרד של הערכה	סטנדרד של ביצוע מה היועץ יודע/צריך לעשות	סטנדרד של תוכן (סטנדרד משנה) מה היועץ יודע
מתקיימים מפגשים מתוכננים ושיטתיים ברצף. ניתן לזהות את השלב שהתהליך נמצא בו. קיים תיעוד של תהליך הייעוץ. התיעוד משקף את השלב וההתפתחות של תהליך הייעוץ. הנועץ ו/או סביבתו מדווחים על שינוי שהתרחש בו.	מפעיל תהליך ספיראלי רב-שלבי (לפרט, לקבוצה ולארגון) הבנוי מחבירה, אבחון, בניית תכנית התערבות, והערכה. תהליך זה חוזר על עצמו בכל מפגש. בשלב החבירה (joining) יוצר תנאים מתאימים לקשר ייעוצי: מרחב, עיתוי, פניות וזמינות. בשלב האבחון מתמקד בבירור הבעיה או המטרה של הנועץ באמצעות סיוע לנועץ לקיים חקר תוך-אישי. 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.	2.3 ייעוץ (counseling) מכיר בכך שייעוץ הוא מיומנות היכולה להיות מופעלת על פרט, קבוצה וארגון. עורך במסגרת הייעוץ התערבות טיפולית בגבולות האירועים הנוגעים להתפתחות נורמטיבית, תוך שימוש במיומנויות סיוע. בעת ייעוץ למערכת נעזר בראיית-על, על מנת לאבחן את הקבוצה/הארגון ולייצר התערבויות המביאות לכדי שיפור. מכיר גישות בייעוץ ובטיפול. מכיר טכניקות בייעוץ. מכיר את תורת הריאיון. מכיר תפיסות עולם ותיאוריות העוסקות ברווחה נפשית.
ניכרת הרחבת הראייה הרב-ממדית של בעיה כתולדה של תהליך היוועצות. השימוש בהיוועצות בתהליך העבודה מול מגוון רחב של משלימי תפקיד נעשה תכוף. ניכרת הטמעה של תהליכי היוועצות בעבודה הבית-ספרית. המנהל והצוות מדווחים על שכלול ביכולת הארגון לייצר פתרונות לבעיות מורכבות.	מבסס יחסי עבודה. יוצר מסגרות ומנגנונים הולמים לשם קיום מפגשי היוועצות. מזהה, מברר וממקד את הבעיה במשותף עם המתייעץ/ים. (ההתייחסות המרכזית היא לרוב לבעיה עצמה ולא לעולם הרגשי של המתייעץ). מאבחן את הבעיה או הבעיות שהן מושא ההיוועצות. מעצב מטרות להיוועצות. מפתח רעיונות ואסטרטגיות התערבות. מפתח במשותף את ההתערבות ברמה אופרטיבית. מיישם יחד עם משלים התפקיד את ההתערבויות. מלווה ומעריך עם משלים התפקיד את ההתערבות שתוכננה במשותף.	2.4 היוועצות (consultation) היוועצות היא מפגש מקצועי בין היועץ למשלים תפקיד שמטרתו לקדם מציאת פתרון לבעיה של המתייעץ ביחס לגורם שלישי (או מצב/תופעה). מכיר תיאוריות, מודלים וגישות להיוועצות. מכיר סוגיות עיוניות ויישומיות של תהליכי היוועצות. מודע לערך תרומת הזולת ומכיר בעמדות המקצועיות הייחודיות של משלימי התפקיד.

סטנדרד של תוכן (סטנדרד משנה) מה היועץ יודע	סטנדרד של ביצוע מה היועץ יודע/צריך לעשות	סטנדרד של הערכה
2.5 תיאום (coordination; liaison) מודע לערך התכלול והאינטגרציה כתהליך מקדם מטרה. מודע לכך שטיפול יעיל מצריך ראייה בין-תחומית רחבה ושיתוף. מכיר תיאוריות ארגוניות ניהוליות.	יכול לזהות צרכים של הנועץ, הקבוצה או המערכת. יכול להבחין בין צרכים של אוכלוסיות שונות ופרטים. יכול לזהות את המענים הנדרשים לצרכים אלה. מכיר את כל מקורות הסיוע בארגון ובקהילה. מכיר את הייחודיות התפקידית של מומחים ובעלי תפקידים בארגון ובקהילה. מעריך את איכויות השירות הקיימות בקהילה ובארגון. מקיים תנועת "הלוך ושוב" בין הצרכים והמענים האפשריים. מקדם עבודה מתואמת המכוונת למטרה מוגדרת.	ניכרת יעילות בניהול הבעיה. נעשה שימוש בשירותים מגוונים עבור נועץ, קבוצה או מערכת. קיימים קשרים קבועים ומתמשכים עם מקורות סיוע, מוסדות וארגונים בקהילה.
2.6 הדרכת צוותי חינוך מכיר תיאוריות בהדרכה. מכיר תהליכים קבוצתיים ובין-אישיים. מכיר תיאוריות ארגוניות על תהליכי שינוי והשפעה. בעל ידע בתהליכי למידה. מכיר תהליכים מערכתיים.	בונה מערך מבני לעבודת ההדרכה (setting). מזהה את הנרטיב הקבוצתי כמובחן מהנרטיב המקצועי שלו. 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 לצורכי הצוות, יצירת המשגות, הכללה, ליווי ותמיכה.	תבנית ההדרכה של המשתתפים מתקיימת בהרכב קבוע. היועץ מקיים במערכת קבוצות הדרכה בתכנים שונים, בהרכבים צוותיים שונים. קבוצות ההדרכה משקפות סוגיות שאותו כמרכזיות בארגון. המורים מדווחים ומבטאים שינוי בהתנהלותם ובעמדותיהם. היועץ מפעיל תהליך רפלקטיבי ומטה-קוגניטיבי בבחינת מידת ההלימה בין תובנותיו לבין הקמדים האובייקטיביים הנ"ל.

סטנדרד של הערכה	סטנדרד של ביצוע מה היועץ יודע/צריך לעשות	סטנדרד של תוכן (סטנדרד משנה) מה היועץ יודע
בבית-הספר מתקיימים תבניות עבודה ומבנים ארגוניים שבהם מתרחש תהליך ההכוון. מתקיימות ישיבות צוות עם גורמי חוץ. בידי היועץ תיעוד ורשומות מקצועיות שאסף בתהליך ההכוון. תלמידים מדווחים על שביעות רצונם משותפותם בתהליך. צוות המורים והנהלה מודעים לתהליך ההכוון ומבטאים שביעות רצון מהתהליך. תהליך ההכוון משלים את השיבוץ המשכי של אחרון התלמידים. התלמידים משובצים ללימודי המשך בהתאם ללוח זמנים שנקבע לתהליך וללא עיכובים. בית-הספר מקיים מעקב אחר מידת השתלבותם של תלמידיו בבית-הספר הקולטים.	דואג להעמיד את נושא ההכוון החינוכי-התפתחותי של התלמידים ותהליכי הבחירה שלהם על סדר יומו של בית-הספר. היועץ מחויב לשני עקרונות בו-זמניים: א. הכרה בזכותו של התלמיד להיות שותף בתהליך הבחירה; ב. הבנה והתייחסות להקשר המשפחתי, התרבותי, המגזרי והיישובי. מְבַנֵּה תהליכים מערכתיים להכוון חינוכי-התפתחותי בהתאם לעקרונות המחייבים אותו. אוסף ומרכז מידע מגוון על אודות הנועץ, כישוריו, נטיותיו ורצונו, לצורך היכרות עם התלמיד בהקשר התרבותי-חברתי שלו. מקיים קשר עם שותפי תפקיד רלוונטיים לתהליך ההכוון בתוך בית-הספר ובמעטפת שלו (קב"סים, יועצים עמיתים, עובדים סוציאליים וכדומה) מספק מענה ממוקד למשפחות ולתלמידים הזקוקים לסיוע ייעוצי בתהליך ההכוון. מקיים תהליכי למידה והערכה לגבי מהלך ההכוון.	2.7 הכוון חינוכי-התפתחותי מכיר תיאוריות העוסקות בבחירת מקצוע ובקריירה. מכיר תיאוריות העוסקות בריבוי אינטליגנציות. מכיר תיאוריות התפתחותיות. מכיר היבטים תיאורטיים של התפתחות זהות. מכיר תיאוריות העוסקות בטווח ההשתנות המיטבית. פועל מתוך אמונה ביכולת ההשתנות וההתפתחות האנושית לאורך כל החיים. מכיר בכך שכל תלמיד הוא ייחודי בפרופיל היכולות, הנטיות והכישורים שלו. מאמץ תפיסה מקצועית המכירה באחריות היועץ לאפשר פתיחה והרחבה של אפשרויות הבחירה, והגנה על זכותו של היחיד לבחור. מודע לחשיבות של תפקיד היועץ באיזון בין זוויות ראייה שונות וצרכים מתנגשים, תוך הקפדה על קוד אתי ושיקולי דעת מקצועיים.

סטנדרד של תוכן (סטנדרד משנה) מה היועץ יודע	סטנדרד של ביצוע מה היועץ יודע/צריך לעשות	סטנדרד של הערכה
2.8 ניהול משברים		
מכיר את הגדרת המושג "משבר" המזהה פער בין מצב הדורש הסתגלות לבין המשאבים העומדים לרשות הפרט או הקבוצה.	פועל לגיבוש נהלים קבועים וידועים מראש, על פי נוהלי שפ"י, לשם התארגנות בעת משבר.	קיים תיק חירום בית-ספרי המפרט מנגנוני חירום וחלוקת תפקידים.
מכיר מגוון תיאוריות העוסקות בהתערבות במצבי משבר.	יוצר שינוי בסדרי העדיפויות של עבודתו בזמן אמת כדי להיות זמין.	בית-הספר מתפקד עם מבנים ארגוניים יעילים בהלימה לתיאוריות ולעקרונות של ניהול משבר.
מכיר את השלבים המאפיינים מצבי משבר.	מסייע למנהל לנהל את האירוע. מסייע למנהל לגייס ולהפעיל צוות חירום בית-ספרי ולגייס שותפי תפקיד.	הפעילות הייעוצית בעת משבר מתבצעת יחד עם שותפי תפקיד. היועץ שותף למיפוי האירוע ולבחירת ההתערבות.
מודע לכך שהתפקיד הייעוצי מחייב אחריות לטיפול במצבי משבר.	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.	שיקולי דעת ייעוציים באים לידי ביטוי בקבלת ההחלטות המזינות את ניהול המשבר.
מודע לאופן שבו האירוע המשברי פוגש אותו, ומעריך את יכולתו לנהל את המשבר בעצמו או לגייס עזרה.	מכוון להתייחסות בהלימה לשני צירי צרכים: למספר אוכלוסיות בו-בזמן ולטווחי זמן שונים.	קיימת התייחסות טיפולית בהלימה לצרכים של פרטים וקבוצות.
מודע לצורך באימון מוקדם של ניהול עצמי וניהול המערכת בעת משבר, ובטווחים הקצר והארוך לאחריו.	שותף לבניית תכנית ההתערבות בהלימה למיפוי האפיונים.	מתקיים תהליך למידה והפקת לקחים מהאירוע, ובתוכו מתברר גם ההיבט הייעוצי טיפולי.
	מסייע לקיים פסקי זמן להערכת ביניים תוך כדי ניהול האירוע, וסמוך אליו, לצורך עדכון והמשך התאמת ההתערבות: ממבט לוגיסטי, ארגוני, פדגוגי וטיפולי.	
	מסייע לקביעת דרכי טיפול, ליווי ומעקב לאורך זמן.	
	מסייע לקביעת מהלך של הפקת לקחים ולמידה ארגונית בפרספקטיבה של זמן.	

סטנדרד של הערכה	סטנדרד של ביצוע מה היועץ יודע/צריך לעשות	סטנדרד של תוכן (סטנדרד משנה) מה היועץ יודע
מתקיימים מפגשים של צוות בין-מקצועי באופן סדרתי וקבוע. הרכב הצוות משקף את מורכבות האירוע. הגורמים במערכת מדווחים על יעילות בפתרון בעיות. אפשר לראות דפוס עבודה בין-מקצועי מעוגן בתרבות העבודה בבית-הספר. חלק מהצוותים הבין-מקצועיים מנווטים על ידי היועץ. אפשר לזהות כי אירוע מורכב מתקדם בהדרגה לעבר פתרון רצוי.	מנווט את האירוע תוך כדי רתימת שותפים מקצועיים הרלוונטיים לאירוע. מְבָנֶה תנאים ותבניות (setting) למפגשים בין-מקצועיים, סדרתיים וקבועים. מארגן ומאגם את המידע על אודות האירוע מזוויות הראייה הרלוונטיות בצוות הבין-מקצועי. מוביל את הדיון לגיבוש תפיסה של הטיפול המיטבי הנדרש, ומחלק תפקידים עם נתחי אחריות ייחודיים של כל משתתפי הצוות המבצע. יוזם בחינה ומעקב אחר האסטרטגיות והיעילות של תהליך ההתערבות, ובעקבות כך קבלת החלטות על המשך ההתערבות.	2.9 ניהול וניווט של הטיפול הבין-מקצועי (Case Management) פועל על פי תפיסה המכירה בכך שעל מנת לטפל באופן מיטבי בילד אחד "דרוש הכפר כולו...". מודע לכך שאירועים מסוימים מורכבים ומחייבים יותר ממומחה אחד ויותר מזירת פעולה אחת. מכיר במקצועיות ובייחודיות של כל אחד מאנשי המקצוע, ומבין כי טיפול מיטבי מערכתי מחייב זוויות ראייה מקצועיות שונות. מודע לכך שאירועים מורכבים מחייבים ניהול וניווט. בעל אבחנה רגישה לגבי האירועים שבהם על היועץ ליטול אחריות לניווט התהליך הבין-מקצועי. מכיר בכך שבחלק מהאירועים המורכבים היועץ הוא איש המקצוע המתאים לניהול התהליך הבין-מקצועי. מכיר תיאוריות המסבירות את הקשר הסיבתי בין ליקויים על רקע ביולוגי סביבתי קוגניטיבי והתנהגותי-תפקודי.

סטנדרד של הערכה	סטנדרד של ביצוע מה היועץ יודע/צריך לעשות	סטנדרד של תוכן (סטנדרד משנה) מה היועץ יודע
ניכר שבתכנית ההתערבות בתוך בית-הספר מעורבים שותפים מספר. קיימים מבנים של תיאום, ליווי והכשרה בהתאם לצורך. קיימות תבניות זמן ומקום להפעלת התכנית. קיים שימוש בתכנים ובכלים המותאמים ליעדי התכנית. היועץ מצליח להשיג את יעדיו במובן של צמצום הסיכון. תכנית ההתערבות מקרינה על תכניות מניעה ופעילויות אחרות המתבצעות בבית-הספר.	מזהה מצבי חיים שיש בהם סיכון או שהם בעלי פוטנציאל להתפתחות סיכון. מזהה זירות פעולה ומאפיין אוכלוסיות יעד שהתערבות עשויה לצמצם בהן סיכון. מזהה תופעות שונות ומגמות שונות בבית-הספר. 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. כאשר יש שותפים להפעלת תכנית ההתערבות - ילווה את התהליך משלב ההכשרה ועד לתהליך הפקת הלקחים. יכלול בתכנית כנדבך אורגני תהליך של הערכה ומשוב לגבי מידת היעילות של ההתערבות. יבחן מחדש הנחות יסוד ויתאים במידת הצורך התערבות המשכית או חדשה.	2.10 מיומנויות לבניית תהליך התערבות מודע לכך שבכוחה של התערבות מתוכננת לצמצם סיכון, לשפר מיומנויות התמודדות ולחולל שינוי. מכיר תיאוריות וגישות המתמקדות בחיזוק החוסן בהתמודדות עם מצבי חיים. בעל ידע התפתחותי. בעל ידע תיאורטי יישומי לגבי אפיונים של אוכלוסיות יעד שונות. בעל ידע על תהליכי הערכה ומשוב. מכיר טכניקות וכלים לניווט וליישום תהליכי התערבות. מכיר עקרונות לבניית תהליכי התערבות. מודע לחשיבות של גיוון תהליכי עבודה ומסגרות פעולה. מודע לכך שתכנית צריכה להתייחס אל הרבדים השונים (קוגניטיבי, רגשי והתנהגותי), תוך שימוש באסטרטגיות מגוונות.

סטנדרד של הערכה	סטנדרד של ביצוע מה היועץ יודע/צריך לעשות	סטנדרד של תוכן (סטנדרד משנה) מה היועץ יודע
מתקיימים צוותים בהובלת היועץ. הצוותים פועלים ביעילות ובפוריות בהלימה למשימה. מנגנוני הערכה בית-ספריים מעידים על הערכה חיובית לצוותים.	שוקד על יצירת תשתית ותנאים המבטיחים את מקומו של כל חבר בצוות. מפעיל תהליכים המאפשרים היכרות עם משימת הצוות, התלכדות סביב המשימה, והפיכת המשימה לבעלת חשיבות עבור כל חברי הקבוצה (במישורים הקוגניטיבי והרגשי כאחד). 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. פועל לפיתוח הצוות מתוך שיקולי דעת הקשורים לתהליכים התפתחותיים של קבוצה - נורמות, לכידות וקונפורמיות קבוצתית. מנווט את הצוות מתוך רגישות לממדים של שיתוף פעולה, תחרות או קונפליקט, וכן להיבטים רגשיים הנכללים בתהליכי עבודת הצוות. מסייע לצוות לפתח אסטרטגיות של ביצוע תוך תיאום, תכנון המשימה ושיטות העבודה.	2.11 פיתוח צוות מכיר תיאוריות ותפיסות בנושא עבודה צוותית. בעל ידע תיאורטי ויכולת הבחנה בין סוגים שונים של צוותים. מודע לכך שפיתוח צוות כרוך בשני צירי פעולה אפשריים: א. אבחון, הבניה, הובלה, וגיבוש דפוסי עבודה. ב. ליווי מתמיד המאפשר התפתחות, צמיחה והעצמה. מודע לערכם של מרכיבים מרכזיים בפעילות של צוות או של קבוצת עבודה: יחסי הגומלין, המשימה, הפעילות והמסגרת הארגונית. מודע לחשיבות ולערך של סינרגיות כתוצר של עבודת צוות. מכיר בחשיבות של לכידות צוותית וקבוצתית כמפחיתה חרדה ומגבירה פריון ואפקטיביות. מודע למורכבות תפקידו כמוביל צוות וכחלק ממנו בד-בבד.

סטנדרד 3 - אתיקה מקצועית

קוד האתיקה המקצועית מבטא את התפיסה הערכית בבסיס מקצוע הייעוץ החינוכי. הקוד מתווה את האידיאל המעשי של ההתנהגות הנתבעת מאיש המקצוע בתוך עולם הערכים והתפיסות הפילוסופיות המרכיבות את זהותו המקצועית של היועץ.

סטנדרד של תוכן (סטנדרד משנה) מה היועץ יודע	סטנדרד של ביצוע מה היועץ יודע/צריך לעשות	סטנדרד של הערכה
אתיקה מקצועית מודע לכך שתפקידו דורש אמות מידה ערכיות והתנהגותיות מחייבות בזיקה למקצוע הייעוץ החינוכי. מכיר את מסמך הקוד האתי של הייעוץ החינוכי בישראל, מטרותיו, עקרונותיו ויישומיו השונים, ומקבל על עצמו לקיימם. מכיר קודים אתיים של מקצועות סיוע סמוכים למקצוע הייעוץ החינוכי.	מכיר בכך שהאחריות הראשונית שלו היא לנועץ באשר הוא. פועל מתוך אחריות מקצועית כלפי הקהילה והחברה. פועל בהלימה ל"קוד האתי של היועץ החינוכי" בתחומים הבאים: א. יחסי יועץ-נועץ; ב. היבטים של שמירת סודיות; ג. אחריות מקצועית אישית וחברתית; ד. אחריות מקצועית לקשרים עם בעלי מקצוע אחרים ומשלימי תפקיד; ה. יחסים עם עמיתים; ו. יחסים בין יועץ מאמן ל"פרח" ייעוץ; ז. יחסים בין מדריך למודרך; ח. יחסי יועץ חינוכי ומעסיקיו; ט. תחום מחקר ופרסום. במצבי דילמה והתלבטויות מקצועיות - בוחן את האירועים מתוך התייחסות לקוד האתי ולערכיו ופועל בהתאם.	היועץ נתפס בקרב עמיתיו בבית-הספר ובקהילה המקצועית כפועל בהלימה לאתיקה המקצועית המצופה. קיימת עדות לשמירת סודיות מקצועית בדרך החזקת מסמכים, תיעוד ואופן העברת מידע תחת כללים אתיים. היועץ מסוגל לנמק פעולות ושיקולי דעת שלו מתוך נאמנות לאתיקה המקצועית.