

## פרק שני - ארגון עבודת הייעוץ החינוכי וניהולה

תחום זה מתייחס לתכנון עבודת הייעוץ בזיקה למטרות בהירות ומתוך מחויבות להפעלה של תכניות ההתפתחות והמניעה שפותחו בשפ"י ולרלוונטיות שלהן עבור הנועצים. סטנדרטים של איכות בארגון עבודת הייעוץ מחייבים קשר מתואם עם משלימי תפקיד תוך הקפדה על מבנים ודפוסי עבודה שיטתיים, מחויבות לתפיסות מקצועיות המקדמות מיטביות, ובהלימה עם היעדים והמטרות של מערכת החינוך. הסטנדרטים בפרק זה מתמקדים בהכוונה של היועץ לארגן/לנהל את עבודתו בבית-הספר בתכנון מבוסס צרכים ומכוון יעדים, תוך שותפות עם משלימי תפקיד, במבנים מאורגנים ובשיטות עבודה ההולמות את הצרכים ואת קהלי היעד.

### סטנדרד 4 - תכנון העבודה וניהולה

היועץ יתכנן את עבודתו בבית-הספר בזיקה למטרות שפ"י, למטרות משרד החינוך ולמטרות בית-הספר וצרכיו. תכנית העבודה תבטא איזון בין מגמות פרו-אקטיביות וריאקטיביות.

סטנדרד של הערכה	סטנדרד של ביצוע מה היועץ יודע/צריך לעשות	סטנדרד של תוכן (סטנדרד משנה) מה היועץ יודע
		<b>תכנון העבודה וניהולה</b>
התכנית משקפת את מטרות שפ"י, משרד החינוך ובית-הספר, ומשתלבת בתכנית הבית-ספרית. ומשתלבת בתכנית הבית-ספרית.	מתכנן את פעילותו בהלימה להיקף השעות העומדות לרשותו.	מכיר עקרונות של כתיבת תכנית עבודה.
בתכנית יש ביטוי לכל רכיבי מעגל הפעילות.	מאבחן, מזהה וממפה, מעת לעת, את הצרכים והמגמות במערכת, על פי סדר קדימויות.	מכיר את מטרות שפ"י ואת חזון בית-הספר, ויתעדכן מדי שנה בהדגשים של משרד החינוך. אלה ישמשו בסיס לכתיבת תכנית העבודה.
קיימת לכידות בין כל רכיבי התכנית.	משתמש בכלים לאיסוף נתונים או מְבְנָה כלים מתאימים על פי הצורך.	מודע לפרופיל היכולות שלו ולתרומתו היחסית.
התכנית מבטאת את כל תחומי הפעולה של הייעוץ.	בתכנון העבודה מפעיל שיקול דעת בהתאם לנתונים שנאספו.	מודע לחשיבות העבודה על פי תכנית עבודה ולכך שתכנית העבודה משמשת אמצעי לניהול העבודה.
בתכנית יש רכיבים ודרכי פעולה פרו-אקטיביים וריאקטיביים.	מקיים שיח עם משלימי תפקיד על תכנית העבודה.	מכיר את שלבי מעגל הפעילות: אבחון, תכנון, התערבות והערה.
קיימת הלימה בין מדדי ההצלחה לפעולות ולמטרות.	נותן בתכנית העבודה ביטוי אמין לעשייה השוטפת וליוזמות מטביעות חותם ומחדשות.	מודע לאחריותו על ניהול עבודת הייעוץ על פי קדימויות.
לתכנית העבודה יש ביטוי נראה בבית-הספר.	מביא לידי ביטוי בתכנית את מטרות שפ"י, משרד החינוך ובית-הספר.	מכיר בחשיבות הביטוי של כל תחומי הפעילות הייעוצית בתכנית.
יש תכנון של יחידות זמן הולמות לפעולות.	כולל בתכנית העבודה יוזמות בנות השגה.	מודע לנפח הפעילות המתאפשר בזמן העומד לרשותו.
תכנית העבודה משמשת בסיס לרפלקציה על עבודת היועץ.	משתמש בתכנית לצורך מעקב ובקרה אחר עבודתו.	

## סטנדרד 5 - ניהול והטמעה של תוכני מניעה והתפתחות

היועץ יקדם תוכני מניעה והתפתחות מתוך מחויבות לקידום המיטביות והרווחה הנפשית של ילדים ובני נוער, ומתוך תפיסה המציבה את השיח עם בני נוער כמהות פסיכו-חינוכית חיונית לתהליך התפתחות תקין.

סטנדרד של הערכה	סטנדרד של ביצוע מה היועץ יודע/צריך לעשות	סטנדרד של תוכן (סטנדרד משנה) מה היועץ יודע
<p>מתקיימים מפגשי למידה והדרכה קבועים עם צוותי מורים. שיעורי "כישורי חיים" מתקיימים במערכת באופן שיטתי.</p> <p>תוכני המפגשים כוללים דילמות, תובנות וסוגיות שונות מחוויית ההפעלה בכיתה.</p> <p>מתקיים תהליך הערכה מבוסס נתונים המעיד על רמת אפקטיביות העולה מדיווחי התלמידים.</p>	<p>מקיים מבנה ארגוני של מפגשים קבועים עם צוותי חינוך ובמהלכם נערכת הדרכה במיומנויות הנדרשות להפעלת התכניות.</p> <p>מלווה ומדריך את המורים המפעילים תכניות אלה באופן שיטתי.</p> <p>מקיים עם המורים שיח מתמשך סביב יישום התכניות בכיתות, ומסייע בליבון קשיים ובבניית תכניות מותאמות צרכים לכיתה, לשכבה או לבית-הספר.</p> <p>דואג לשלב תכניות מתוך מאגר הנושאים בהלימה לצרכים המאותרים.</p> <p>מלווה את הטמעת התכניות בניטור, בהערכה ובתהליכי רפלקציה.</p>	<p><b>ניהול והטמעה של תכניות מניעה והתפתחות (תכנית כישורי חיים)</b></p> <p>מכיר את התכניות ההתפתחותיות, תכניות המניעה ואת תפיסת "כישורי חיים" הכוללת.</p> <p>מכיר את העקרונות של בניית תכניות התערבות ואת הכלים הרלוונטיים.</p> <p>מכיר את השלבים ההתפתחותיים המאפיינים את טווח הגילאים גן-י"ב ומודע להם.</p> <p>מתמקד בידע הנדרש להבנת אפיוני הגיל שבו הוא עוסק.</p> <p>דואג להתעדכן במאגר התכניות העומד לרשות שפ"י ובחידושים המתפרסמים באתר שפ"י מעת לעת.</p>

## סטנדרד 6 - עבודה עם משלימי תפקיד

היועץ יקיים קשרי עבודה עם משלימי תפקיד בתוך בית-הספר ועם גורמים משלימי תפקיד מחוץ לו.

סטנדרד של הערכה	סטנדרד של ביצוע מה היועץ יודע/צריך לעשות	סטנדרד של תוכן (סטנדרד משנה) מה היועץ יודע
<p>היועץ מקיים קשר רציף וקבוע עם מגוון של משלימי תפקיד. שירותים מרכזיים בקהילה מדווחים על היכרות עם היועץ ומקיימים איתו קשר. במצבים מורכבים וטעונים ניתן ברוב המקרים מענה הולם. קיימים תיעוד, תכתובות ודיווחים המבטאים עבודה עם משלימי תפקיד. העבודה עם משלימי תפקיד משתקפת מתוך תכנית העבודה.</p>	<p>מכיר את כל 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. מתאם את מסגרת העבודה עם שותפי התפקיד. מנהל תיעוד של מהלך העבודה עם משלימי התפקיד. דואג לנסח מכתבי דיווח תוך הקפדה על ממדים של העדר שיפוטיות ודיוק בפרטים עובדתיים על פי כללי הדיווח. 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. דואג לשזור בתכנית העבודה עם משלימי תפקיד מעקב עם צומתי הערכה ובקרה. יודע מתי ואיך לצרוך הדרכה, היועצות וסיוע.</p>	<p><b>עבודה עם משלימי תפקיד</b></p> <p>מכיר תיאוריות ארגוניות ותפיסות המזינות את הייעוץ למערכת. הקשר עם משלימי תפקיד חותר למחויבות הדדית ולזיהוי משותף של המטרה המקצועית. מודע ומכיר בערך של הסינרגטיות במפגש המקצועי עם משלימי תפקיד. מכיר את הערך המוסף הייחודי המקצועי של תפקידו ושל תפקידו של משלים התפקיד. מכיר את הגדרת תפקידו ואת מסגרת השירותים שהוא אמור לתת לבית-הספר. מכיר את התפקיד ומסגרת השירותים של משלימי התפקיד. מודע למנגנוני הקשר ולנהלים והחוקים המחייבים בעבודתו עם שותפי תפקיד (לדוגמה, חובת דיווח). מכיר את חוזרי מנכ"ל ואת הנהלים בעניין דרכי הפנייה לגורמי קהילה, טיפול ואכיפה.</p>

## סטנדרד 7 - מבנים ושיטות עבודה

היועץ יעבוד על פי מבנים הולמים ושיטות עבודה המעוגנים בתפיסת התפקיד ובזירת העבודה של בית-הספר.

סטנדרד של הערכה	סטנדרד של ביצוע מה היועץ יודע/צריך לעשות	סטנדרד של תוכן (סטנדרד משנה) מה היועץ יודע
<p>בקרב המשתתפים קיימים ביטויים של שינוי וניכרות תוצאות.</p> <p>היועץ יכול להסביר את התנהלותו בתוך מבנים שונים.</p> <p>ניתן לזהות את ההקשר בין תפיסות ורעיונות המוצגים על ידי היועץ לבין המבנים הארגוניים הקיימים.</p> <p>מגוון תבניות העבודה משקפות תפיסה מערכתית.</p> <p>קיימת הלימה בין המטלה, המבנה ומידת היישום שהושגה.</p>	<p>מבנה ומתאים בגמישות את מאפייני המבנה למטלה.</p> <p>בוחר את המבנים הקיימים במערכת בהלימה לתפיסות המקצועיות ולמדדי אפקטיביות.</p> <p>מציע שינויים מבניים כדי להשפיע על השבחת הפעילות.</p> <p>מזהה מבנים ארגוניים קיימים בבית-הספר ומשתמש בהם.</p> <p>יוצר מבנים חדשים בהתאם למטרות, לצרכים ולנסיבות.</p> <p>פועל במבנים מגוונים בהתאם למטלה, כגון בין מתוכנן לבין אד-הוק, בין פרט לבין קבוצה, בין חד-פעמי למתמשך, ובין ספורדי למרווחי זמן קבועים.</p> <p>בוחר באופן אחראי, בצומתי בקרה, את התועלות המופקות מהמבנה שהופעל.</p>	<p><b>7.1 מבנים של עבודה בייעוץ</b></p> <p>מכיר תיאוריות ארגוניות.</p> <p>מודע לכך שמטרות הארגון ותפיסותיו אמורות להשתקף בתוך תבניות עבודתו.</p> <p>מודע לכך שתפיסות מקצועיות צריכות להיות מתורגמות לתבניות עבודה.</p> <p>יודע לזהות קשרים חיוניים בין מבנים ארגוניים למאפיינים מערכתיים.</p> <p>מודע לצורך ליצור מבנים ארגוניים מותאמים לאוכלוסיות יעד שונות בבית-הספר.</p> <p>מודע לכך שעל מנת לחולל מבנים של עבודה במערכת יש צורך לגייס בעלי תפקידים רלוונטיים.</p> <p>מכיר בכך שהתועלת של הפעילות תיבחן הן על פי המבנה והן על פי התהליך.</p> <p>מודע לקשרי הגומלין הנוצרים כתוצאה מפעילותם של מבנים ותהליכים המתרחשים בהם.</p> <p>מודע למערך עבודה (setting) הכולל יחידות זמן, מיקום ושותפים.</p>

סטנדרד של הערכה	סטנדרד של ביצוע מה היועץ יודע/צריך לעשות	סטנדרד של תוכן (סטנדרד משנה) מה היועץ יודע
<p>היועץ יודע להסביר ולנמק מדוע בחר בשיטה, היכן הוא מצוי בתהליך, ומה יהיה המהלך הבא שלו.</p> <p>קהל היעד מדווח על רמת עניין ושיעור רצון.</p> <p>היועץ מפעיל עם נועצים שונים שיטות עבודה חלופיות.</p>	<p>יודע להתאים את השיטה הטיפולית למטרות ולצרכים.</p> <p>משתמש בשיטות עבודה שהוא בקיא ומיומן בהן.</p>	<p><b>7.2 שיטות עבודה ביעוץ</b></p> <p>משתמש בשיטות עבודה שהוכשר בהן, התאמן בהן והודרך בהן.</p> <p>מכיר גישות ושיטות עבודה מקובלות במקצועות הסיוע.</p> <p>מכיר את עולם הידע המצוי בבסיס השיטה הננקטת.</p> <p>מכיר את היתרון היחסי והתרומה של כל שיטת עבודה.</p> <p>מכיר בצורך וביתרון שבעבודה על פי שיטות מגוונות ובערוצים שונים.</p> <p>מודע לכך שטכניקות עבודה שונות פועלות ומשפיעות באופן אחר על אנשים שונים.</p>