



מפת הממדים להדרכה מיטבית

משרד החינוך מעסיק מדריכים דיסציפלינריים ומערכתיים רבים כשגרירי מדיניות מטה המשרד וכמובילי צמיחה והתפתחות בשדה החינוך. מדריכים אלו אמונים על פיתוח הדרכה אפקטיבית ורלוונטית על מנת ליצור שינוי והתפתחות חיוביים בבתי הספר.

אגף עובדי הוראה בתפקידי הדרכה מקדם את הפרופסיונאליות של צוותי ההוראה ואת רווחתם. משימה מורכבת זו מחייבת פיתוח של המדריכים כאנשי מקצוע אשר מחזיקים הן היבטים של ידע ומקצוענות בתחום הדיסציפלינארי עליו הם אמונים והן ידע ומקצועיות בכדי שיהיה ביכולתם להעצים ולהצמיח את אנשי החינוך עמם הם נמצאים בתהליכי הדרכה.

מפת הממדים להדרכה מיטבית מאירה את מאפייני ההדרכה במיטבה ואת דמות המדריכה המומחית להדרכה.

המפה מהווה מגדלור והשראה לתכנון ולעיצוב תהליכי הדרכה, למתן משוב דיאלוגי ולהערכה עצמית, להכשרת מדריכים, לפיתוח מקצועי של המדריכים לאורך הקריירה המקצועית שלהם וכיו"ב.

לצורך פיתוח מפת הממדים פעלו שתי קבוצות עבודה בהובלת אגף עו"ה בתפקיד הדרכה שבהן היו שותפים נציגי יחידות מטה ומחוז, ביניהם: ראמ"ה, נציגת גוי"נט אשלים, המדען הראשי, מזכירות פדגוגית, מינהל פדגוגי, הערכת עובדי הוראה, ומחוזות ירושלים ותל אביב.

המפה מבוססת על ארבעה ממדי-על המגדירים את המצופה ממדריכים:

- ✓ מערכת יחסים בהדרכה
- ✓ ידע בתחום תוכן ההדרכה
- ✓ מיומנויות הדרכה
- ✓ פיתוח מקצועי לאורך הקריירה





למידה והתמקצעות	ידע בתחום תוכן ההדרכה	מיומנויות הדרכה	מערכת יחסים בהדרכה
<p>המדריך כאדם לומד לאורך הקריירה ההדרכתית</p> <ul style="list-style-type: none"> • זיהוי אזורי ההתפתחות המקצועית שהמדריך/ה מבקש/ת להתקדם בהם (בהתבסס על מפת ממדים זו) ויכולת ההתפתחות בזירה זו. • בחירה נבונה של מענים איכותיים להתפתחות מקצועית. • יישום הנלמד באופן מושכל בעשייה השוטפת. • שיתוף העמיתים בלמידה וביישום הנלמד. 	<p>ידע מקצועי, מדעי, עיוני ומחקרי בתחום תוכן ההדרכה</p> <ul style="list-style-type: none"> • ידע עדכני בתחום תוכן ההדרכה ומעבר לה. • שליטה בשפה המקצועית ובתכנית הלימודים/תכנית ההתערבות. • הכרות עם מחקרים חדשים בתחום תוכן ההדרכה ובשיטות להוראתם ולהדרכתם. • ידע במדיניות המשרד, בתוכניות וברפורמות המובילות והיכרות עם מסמך 'דמות הבוגר 2030'. • קישור לתחומי דעת אחרים ולחיי היומיום. 	<p>תכנון ההדרכה וביצועה</p> <ul style="list-style-type: none"> • איתור ומיפוי צרכי המוסד/הארגון והמודרכים. • תכנון ההדרכה והגדרת מטרות ויעדים בהתאמה לצורכי המודרכים והמוסד החינוכי. • ניהול תוכנית העבודה שגובשה עם מנהל המוסד החינוכי והממונה וביצועה. • התאמת דרכי הל"ה למטרות ההדרכה ולאופי המודרכים. • הכוונת ההדרכה לצמצום פערים ולקידום שוויון הזדמנויות חברתי: מדריכים, מורים, תלמידים • תכנון סביבות למידה. • שילוב מיומנויות המאה ה-21 בהדרכה. • שילוב מידול והדגמה, תצפיות ולמידת עמיתים. • הערכת תוצאות ההדרכה ודיוק בהתאם לצורך. 	<p>הדרכה תהליכית מעצימה</p> <ul style="list-style-type: none"> • המפגש ההדרכתי מהווה תהליך המאפשר צמיחה והתפתחות של כל השותפים בתהליך. • במפגש ההדרכתי המדריכה מתהווה כסמכות מקצועית שניתן להיסמך ולסמוך עליה. • המעשה ההדרכתי מתקיים בתוך למידת עמיתים. • במעשה ההדרכה המדריכה נוכחת במלוא אישיותה ובאופן המעודד ומקדם נוכחות מלאה של המודרך/ים. • בשיח ההדרכתי מתקיים דיאלוג המעודד תהליכי חקר רפלקטיבי. • המעשה ההדרכתי מפתח חוסן בקרב המודרכים, זמישות (Agility), מוטיבציה ורווחה נפשית.
<p>למידה מתוך חקר העשייה</p> <ul style="list-style-type: none"> • קיום שגרת רפלקציה אישית תוך התבוננות וחקר עצמי. • ניתוח ייצוגי הדרכה אישיים-מקצועיים, תוצרים והישגים במטרה לקדם את אפקטיביות ההדרכה. • ביצוע חקר מקרים משדה ההדרכה במסגרת מניפת הדרכה 	<p>ידע במיומנויות של תחום הדעת</p> <ul style="list-style-type: none"> • הכרות ושליטה בשיטות פדגוגיות ספציפיות לתחום הדעת. • הכרות ושליטה במיומנויות של המאה ה-21 בדגש על אוריינות דיגיטלית ותקשוב. • ידע על תפיסות ודילמות ערכיות בתחום התוכן. 	<p>מתן מענה מותאם</p> <ul style="list-style-type: none"> • הבנה של צרכי המודרכים והמוסד החינוכי ויכולת לתת מענה דיפרנציאלי. • יישום מיומנויות פסיכו-פדגוגיות ולמידה רגשית-חברתית (SEL) בתהליכי ההדרכה. • הנחיית תהליכים קבוצתיים ובין אישיים. • ניתוח פרקטיקות הוראה, ייצוגי הוראה והישגים בכדי לקדם את אפקטיביות ההוראה. • קיום תהליכים מקבילים של הדרכה רפלקטיבית כמודלינג להוראה רפלקטיבית. 	<p>מערכת יחסים עם המודרכים</p> <ul style="list-style-type: none"> • הכרות טובה עם המודרכים. • שמירה על מחויבות ומסירות לתפקיד ולמודרכים. • טיפוח דיאלוג מתמיד לפיתוח תקשורת בין אישית המבוסס על ניתוח מקרים מהשדה החינוכי (Case study). • מתן מענה מותאם לקשיים, להתנגדויות ולצרכים נוספים, בתוך מערכת היחסים עם המודרכים. • שמירה על כללי אתיקה, סודיות, נאמנות, השתתפות ומוגנות ויצירת יחסי כבוד ואמון.
<p>למידה עם עמיתים</p> <ul style="list-style-type: none"> • חברות פעילה בקהילות עמיתים • הקפדה על כללי אתיקה, השתתפות ומוגנות בקהילה • הסתייעות בעמיתים לשיפור העשייה ותרומה לעמיתים במשוב מקדם 	<p>ידע רגשי-חברתי בהיבטים פדגוגיים</p> <ul style="list-style-type: none"> • בקיאות בדרכי הל"ה להבניית ידע ולפיתוח מיומנויות חשיבה מסדר גבוה. • ידע בפסיכו-פדגוגיה ובעקרונות הלמידה הרגשית-חברתית (SEL). • הכרות ושליטה בתיאוריות של הדרכה ובתיאוריות ארגוניות של תהליכי שינוי והשפעה. 	<p>קידום יעדי בית הספר כארגון ומחויבות להצלחתו</p> <ul style="list-style-type: none"> • יצירת שותפות עם מדריכים עמיתים. • יוזמה והובלה של תהליכים עם שותפים ברמות שונות (עירונית/מחוזית). • הובלה של תהליכי שינוי והשפעה. 	<p>משוב הדרכתי דיאלוגי</p> <ul style="list-style-type: none"> • בשיח ההדרכתי מתקיימים תהליכי משוב דיאלוגי, הערכה ורפלקציה. • זיהוי אזורי ההתפתחות שהמודרך מבקש להתפתח בהם וליווי אימוני לקראת התפתחות זו. • קיום תהליכי 'הדרכה על הדרכה' (Supervision).