

מגמות - אתגרים - הזדמנויות + התנסות במודל

6



רציונאל:

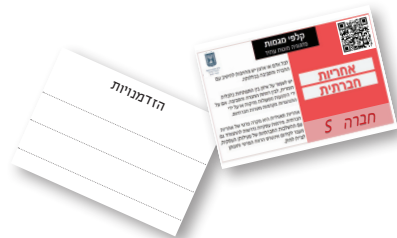
המצפן המערכתי "לב לדעת", דמות בוגר החמ"ד, מתבסס על היכולת של הארגון להתבונן על מגמות ה-STEEP:
S - חברה,
T - טכנולוגיה,
E - כלכלה,
E - סביבה,
P - פוליטיקה (מתווסף למודל E - מגמה של חינוך) והאתגרים, ולגזור מהם את ההזדמנויות, תוך "גיוס" של היבטים הפדגוגיים והארגוניים דרך ששת העקרונות. בכדי לבנות תכנית המתאימה לצרכים הארגוניים יש להתנסות בשימוש במודל. (מומלץ לערוך את הפעילות לאחר התנסות ב"קלפים הפרועים" לחשיבה יצירתית יותר).

מטרת הכלי:

המשתתפים יתנסו במודל של המצפן המערכתי "לב לדעת", דמות בוגר החמ"ד.

הכלי כולל:

- ארבע פריסות של קוביות: מגמות, היבטים ארגוניים, היבטים פדגוגיים וששת העקרונות (יש להכין את הקוביות מראש)
- שש יחידות של קלפי "כותרות" - מגמות
- 52 קלפי אתגר הזדמנויות (מאגף מו"פ)



התנסות ג': חשיבה על התאמה והטמעה של המיומנויות באופני העבודה השונים

- כל משתתף בוחר כרטיס אחד של "מיומנויות, ידע ערכים" שמבטא תחום חוזק, וקלף אחד שמבטא תחום חוזק.
- המנחה יחלק לכל משתתף שני דפים בצבעים שונים: צבע אחד תחום חוזק, צבע שני - תחום חוזק.
- המנחה יבקש מכל אחד לכתוב:
- בדף של החוזק - שלוש פעולות שהמשתתף עשה בכדי להטמיע את המיומנות באופני העבודה השונים.
- בדף החיזוק - או פעילות שלא הצליחה בתחום המיומנות, או שאלה / קושי שמיומנות זו מעלה.
- יושבים במליאה. המנחה מבקש מאחד המשתתפים לשתף בכרטיס של חוזק.
- המנחה מבקש מהקהל "להצטרף" לכרטיס של החוזק שנאמר, או בכרטיס חיזוק או בכרטיס חוזק (דוגמא להצטרפות בכרטיס חוזק: אני מצטרף להטמעת המיומנות במרחבי למידה על-ידי מיומנות אחרת שאני בחרתי. דוגמא להצטרפות בכרטיס חיזוק: הפעילויות פתחו לי דרכי חשיבה להטמעת המיומנות שבחרתי כחיזוק).
- כל משתתף ש"הצטרף" מסביר את "סיבת ההצטרפות", ולאחר מכן מקריא את הפתק השני שנותר לו ומזמין מישהו אחר מהקבוצה להצטרף.
- ממשיכים עד לסיום כל הקלפים של המשתתפים.
- המנחה עורך דיון על פיתוח החשיבה על אופני ההטמעה של המיומנויות, הידע והערכים.

הלכה למעשה - בניית יזמה

7

רציונאל:

המצפן המערכתי "לב לדעת", דמות בוגר החמ"ד, מתבטא בשינויי תפיסה של מובילי הארגון ומתוך כך בפעולות הנגזרות מהתפיסות.

שתי דרכי פעולה עיקריות מביאות לידי ביטוי את השינויים.

האחת כלל מערכתית, הנוגעת בשינויים מערכתיים כוללים בתכניות הארגון.

השנייה בניית יזמה, הממוקדת בבחירה של יזמה על פי תהליך מובנה ומסודר הבוחן את היזמה החל מבחירתה וכלה בהערכתה לאחר סיומה.

הכלי מאפשר עיבוד של היזמה תוך שימוש בתפיסה הכוללת של אתגרים, הזדמנויות, היבטים ארגוניים-פדגוגיים ועקרונות (לאחר ההתנסות בכלי של מגמות, אתגרים והזדמנויות).

מטרת הכלי:

המשתתפים יתנסו בבניית יזמה על כל רכיביה.

הכלי כולל:

14 כרטיסיות דו צדדיות: בצד אחד שם השלב ב"מסמך היזמה" ובצד השני הגדרה / הסבר השלב.

דרכי פעולה:

- המנחה מניח את כרטיסיות השלבים על הרצפה / מחלק למשתתפים (ניתן בתחילה להשתמש בפחות כרטיסים על פי שיקול דעת המנחה).
- המנחה מבקש מהמשתתפים לבחור אתגר / יזמה (ניתן להתנסות בכלי של מודל האתגרים וההזדמנויות).
- המשתתפים והמנחה ימלאו את השלבים ביזמה שנבחרה על-ידי כתיבה של כל שלב תחת הכותרת המתאימה בהלימה ליזמה שנבחרה.

דרכי פעולה:

התנסות א': התנסות בהקשרים של מגמה, אתגר והזדמנות

- המנחה מבקש מכל משתתף לכתוב שני אתגרים שמעסיקים אותו / את תלמידיו (בכל נושא שהוא, לא רק בחינוך).
- המנחה מניח את כרטיסי ה"כותרות" וממיינים את האתגרים לפי הכותרות.
- לאחר המיון מבקשים מכל משתתף לקחת פתק שלא שייך לו ולכתוב בגב הפתק הצעה ל"הזדמנות" מתוך האתגר.
- המנחה עורך דיון על מהות ההסתכלות בעין של מגמה, אתגר והזדמנות.

התנסות ב': התנסות במגוון הזדמנויות למגמות והאתגרים השונים

- מפזרים את כרטיסי המגמות על השולחן.
- המשתתפים קוראים את כרטיסי המגמות וכותבים בגב של הכרטיסים "הזדמנויות" שעולות להם מתוך האתגרים (אין צורך לכתוב הזדמנויות מסוימות דווקא בגב של "מגמה").
- המנחה מעלה לדיון האם ישנן הזדמנויות שונות לאתגרים שונים וכו', ומדגיש את החשיבות של המבט על מגוון ההזדמנויות שאפשר לנצל מכל אתגר / מגמה.

התנסות ג': בניית תכנית

- מעלים מגמה / אתגר, ניתן להיעזר בכרטיסים מהתנסויות א' / ב'.
- זורקים את הקוביות (בתחילת ההתנסות ניתן להשתמש בפחות קוביות).
- המשתתפים מנסים להציע תכנית חינוכית על בסיס הצד בו נפלו הקוביות.
- ככלי עזר ניתן להשתמש בקלפי המגמות הכוללים הגדרה ופירוט המגמות, ובהזדמנויות שנכתבו בגב הכרטיסים (ללא קשר דווקא למגמה שנבחרה).