

חוברת קורס ניהול פרויקטים מחנה קיץ 2021



מטרות ורציונל לקורס ניהול פרויקטים

מטרות

1. הכשרת חניכים לניהול פרויקט מראשיתו ועד סופו תוך דגש על הובלה בקבוצת השווים וניהול צוות.
2. חיזוק אחריות ועידוד הובלה ומנהיגות של חניכי קדימה.
3. עידוד לאקטיביזם ואמפתיה כלפי החברה- אישי וקבוצתי.

רציונל

קורס ניהול פרויקטים מהווה הכנה לתוכנית השנתית של כיתות י'-יא', בה חניכי קדימה ידרשו להרים פרויקט משותף בנושא חברתי שקרוב לליבם (נושאים לדוגמא- שוויון ומערכת החינוך). הכשרה זו תתן כלים לחניכים אשר רוצים לנהל את הצוותים השונים - צוות מתכלל (מוביל), צוות תוכן, לוגיסטיקה, גיוס משאבים, שיווק ועיצוב.

קורס זה נועד לעודד יזמות ומנהיגות של חניכים אשר אינם מתחברים להדרכת ילדים אבל כן תופסים עצמם כאנשים אחראיים שיכולים להוביל.

התכנים המרכזיים בקורס- הובלה בתוך בקבוצה והנעת צוות משימה, סוגי מנהיגות, כלים בהרמת פרויקט (ע"י איש מקצוע מעולם התעסוקה), ושמירה על מטרות וחזון הפרויקט, התנסות בהובלה מול חברי הקבוצה ומשוב. את הקורס נסיים בטקס מכובד בו החניכים יוכרזו כמובילי צוות, תפקיד אותו יוכלו לבטא בפרויקטים בבית הנוער וכחלק ממחויבות אישית של בתי הספר.


דגשים:

- נתינת מענה לחניכים שלא רואים את עצמם בהדרכה אבל כן רואים את עצמם כמנהיגים
- החניכים יחשפו לתכנים בנושא: הובלת קבוצת השווים, החזקת חזון של פרויקט
- כלים ומיומנויות לניהול פרויקט תוך עבודת צוות, סדר וארגון וחלוקת תפקידים

לוי"ז קורס ניהול פרויקטים


יום רביעי 21/7		יום שלישי 20/7		יום שני 19/7	
שעה	פעילות	שעה	פעילות	שעה	פעילות
07:30	בוקר טוב	07:30	בוקר טוב	07:30	הגעה לבית הנוער + קבלת סנדוויצ'ים
08:00	ארוחת בוקר + ניקיונות	08:00	ארוחת בוקר - הכנת סנדוויצ'ים לבוהורים או לקחת פירות	08:00	יציאה - איסוף בתי נוער נוספים
09:00	התנסות - הובלה בקבוצת השווים	09:00	פעילות בוקר	10:30	הגעת למסלול
11:45	הפסקה	09:30	מה מצפה לי שנה הבאה? חלוקת תפקידים לפי תחום עניין	11:00	תדריך בטיחות + חלוקה לאחוות
12:00	משוב (צוותים + אישי)	10:30	נסיעה לחברת הייטק	11:30	תחילת מסלול - תל חדיד למצפה מודיעין
13:00	ארוחת צהריים + הזדכות על חדרים	11:30	סיור - היכרות עם חברת ההיטק, למידה על חשיבות עבודת הצוות	12:00	היכרות ותיאום ציפיות + ארוחת צהריים
14:00	בריכת בן שמן	12:30	הפסקה	13:15	המשך מסלול
16:00	טקס סיום קורסים	12:45	התפצלות למחלקות לפי תחומי עניין	14:00	מיהו מנהיג? סוגי מנהיגות
16:30	סיכום קורסים	13:30	נסיעה לכפר הנוער בן שמן	15:00	המשך מסלול + סיום
17:30	סיום	14:30	ארוחת צהריים	15:45	מעבר מחניך לחלק מצוות מוביל בבית הנוער
		15:30	החזקת חזון ותכנון קדימה	16:30	איסוף אוטובוסים לכפר הנוער בן שמן ותדריך באוטובוס
		16:45	הפסקה	17:15	התכנסות לערב פרידה - בופה
		17:00	אתגרים בצוות + הנעת צוות (תיאוריה + סימולציות): הובלת קבוצת השווים	18:30	ערב פרידה מיב'
		18:30	ארוחת ערב	19:30	סיום ערב ז'ח' נוסעים לבית הנוער תדריך לט'יב' לפני המסיבה.
		19:30	סיכום יום	20:30	מסיבה
		20:30	ערב שכבה - תחרות בין הקורסים	22:30	סיום
		22:00	סיום לו"ז + התארגנות	23:30	לילה טוב
		23:30	לילה טוב		

מסלול יום ראשון - תל חדיד למצפה מודיעין



חזור <

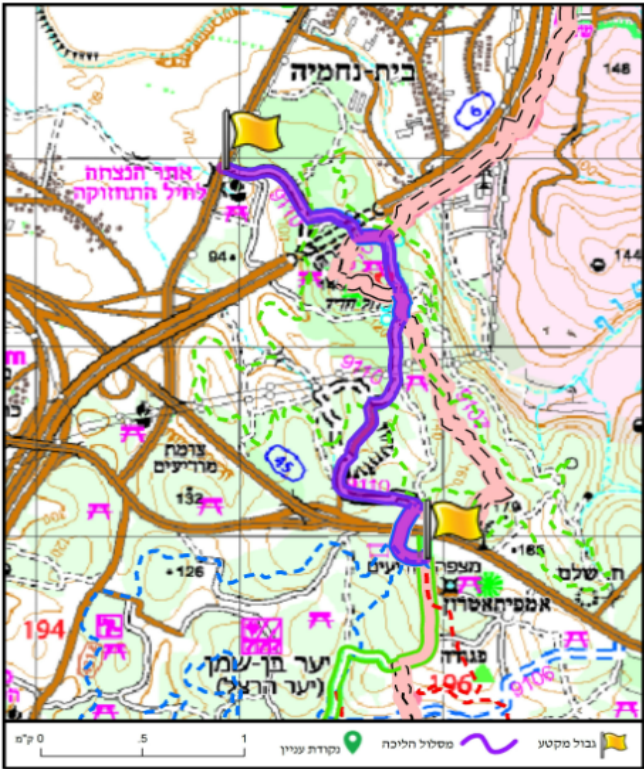
שביל 9107 תל חדיד - מצפה מודיעין



מפת מסלול: תל חדיד - מצפה מודיעין

שביל כחול

מספר 9107



© זאת לדעת כי כל הזכויות שמורות למרכז למידות ישראל, משרד הביטוי והשיכון ולחברת לחנות חוטב (נייר) ובי און לשכביל לתעתיק, עליהם, להקליט, לכתוב בכל דרך, לתרגם, להפיץ, לאחסן במאגר מידע, לשחזר או לקלוט בכל דרך או בכל אופן אלקטרוני, אופטי או מכני או אחר, כל חלק שהוא מהחומר שבמפת זו. שימוש מסחרי מכל סוג שהוא בחומר הכלול במפה זו אסור בחלטה אלא באישור מפורט ובכתב ממגלי הזכויות.

פעילות באתר:

אופניים	ג'יפים/משאית ספארי
הליכה רגלית	נטיעות

הנחיות לאתר:

לניהול סיכונים

סיפור דרך למסלול:

מתחילים. את המסלול באזור פתוח שקראנו לו אזור מפקד האש, שם מחלקים את החניכים. את לאחות בהם החניכים. את עוברים את הקורס כולו. מתחילים. את המסלול על הכביש שהוא עם סימון שבילים כחול. כמאתיים מטר לאחר המפקד אש פונים. את ימינה לעליה לתל חדיד עם סימון שבילים של שביל ישראל (יש להזהר בעלייה מהחלקה והדרדרות אבנים ולשים לב שהחניכים לא עוקפים או רצים) בתל חדיד ישנה את העצירה הראשונה בה מעבירים. את הפעילות הראשונה. לאחר פעילות ההכרות יורדים. את ממצפה תל חדיד דרך כביש שירד מצמוד לחניית המכונית הצמודה לתל חדיד (שביל האין כניסה). לאחר הירידה ממשיכים. את ימינה על הכביש (סימון שבילים כחול). ממש מאתיים מטר לאחר החזרה אל השביל הכחול ישנה פנייה שמאלה עם סימון שבילים של שביל ישראל. מכאן לאורך כל השביל נלך עם סימון שבילים של שביל ישראל עד מצפה מודיעין. לשביל פניות רבות שאפשר להתבלבל בהם וחשוב לשים לב לסימונים של שביל ישראל, ללכת כל הקבוצה יחדיו ולא ליצור רווחים בתוך הקבוצה מחשש שיהיו חניכים. את שיפנו בפנייה לא נכונה. לקראת סוף המסלול ישנו אזור עם הרבה עצים וצל שם תעבור הפעילות השנייה במסלול. לאחר הפעילות השנייה עלינו לעבור במנהרה שעוברת ליד כביש עם מכוניות רבות (יש להזהר במעבר ולהפקיד שכולם על המדרכה.) לאחר המערה יש עוד הליכה נוספת של חצי קילומטר ומשם נגיע למצפה מודיעין בו אפשר לעשות הפסקה נחמדה ולהעביר את הפעילות השלישית.

תדריך בטיחות בשטח

בתחילת המסלול:

- **מעכשיו אנו עוברים את הקורס כולו כולל את יום הטיול באחוות.**
 - על כולם להישאר עם האחוות שלהם
 - להקשיב למדריך של האחוה שלהם
 - לכבד את חברי האחוה.
- **במסלול אין להיות עם טלפונים לא במהלך הדרך או בפעילויות**
- **את תחילת המסלול אנו עושים על סימון שבילים כחול**
 - סימון השבילים הוא גם כביש וישנן מכוניות שעוברות בו.
 - יש ללכת על הכביש בזהירות
 - לשים לב למכוניות שעוברות
 - יש ללכת תמיד בצד ימין
- **בשביל כולו מתחלתו ועד סופו פיצולים רבים**
 - שימו לב שאתם נשארים צמודים לקבוצה
 - לא פותחים פערים ותמיד רואים את מי שלפנינו
 - גם כאשר מדברים במהלך המסלול חשוב להיות עריינים לסביבה שלנו ולסובבים אותנו
- **במידה ומישהו נאבד עליו לעצור ישר במקום**
 - כאשר הקבוצה רואה שמישהו אבד עליה להשאר במקום גם כן עם מדריך והמדריך השני ימשיך לחפש את החניך.ה האבוד.ה.
 - על החניך שנאבד לחכות שיגיעו אליו ולנסות ליצור קשר טלפוני במידת האפשר
- **בעלייה לתל חדיד**
 - ישנה עלייה ובה סכנה להדרדרות אבנים או החלקה נא לעלות אותה בזהירות
 - לא לעקוף בעלייה
 - לא לרוץ בעלייה
 - במהלך העלייה מצד שמאל יהיו גדרות תיל יש להתרחק מהם ולא לגעת בהם
 - בנוסף בתל חדיד קקטוסים רבים יש להזהר מהם
- **במהלך המסלול ישנן חיות ועימם רועים נא לשמור מרחק מהם ולהשמר**
- **המסלול שמשי חובה לחבוש כובע לאורך כל המסלול והפעילויות**
- **לשתות מים במהלך כל המסלול גם אם לא צמאים ישנה סכנת התייבשות ביום זה**
- **בסוף המסלול ישנה מנהרה שעלינו לעבור**
 - ברור לכולם שהולכים אך ורק על המדרכה,
 - הולכים בזהירות
 - לא רצים ולא משתוללים

היכרות (שעה ורבע)

מטרות

1. היכרות בין חברי הקבוצה
2. יצירת קבוצה מאפשרת מרחב בטוח ומקום ללמידה
3. הבנת ציפיות החניכים. ות מהקורס

מהלך

1. סבב שמות+ בית נוער+ חשש/ציפיה מהסמינר (10 דק)

2. **טריטוריית פתקים (15 דק')** כל חניכה מקבלת 3 פתקים. החניכים יתבקשו לכתוב שאלות היכרות פשוטות שהיו רוצים לדעת על חברי הקבוצה. יחד עם הפתקים נשחק טריטוריה. (טריטוריה: כל חניכה מטרתו. לאסוף כמה שיותר פתקים מאחרים ולמנוע שיקחו משלו. אי אפשר לקחת פתקים כשמישהו ליד הפתקים שלו). לאחר מכן, החניכים יענו על השאלות שקיבלו ותהיה להם את ההזדמנות להעביר את השאלה הלאה למישהו. אחרת.

3. **הרוח נושבת (10 דק')** יושבים במעגל כיסאות. מספר הכיסאות קטן באחד ממספר המשתתפים, כך שבכל רגע נתון יש משתתף אחד שעומד. המשתתף שעומד צריך להכריז בקול את המשפט "הרוח נושבת לכיוונו של כל מי ש...". ולהשלים את המשפט עם אפיון שמתאים לו בעצמו. למשל אם שם הדובר הוא ערן, הוא יכול לומר - "הרוח נושבת לכיוונו של כל מי ששמו מתחיל באות ע". בתום דבריו, כל חברי המעגל, אשר המשפט מתאר גם אותם (עינת, עידו, עומר...) צריכים לקום ולהחליף ביניהם מקום, בזריזות, שכן האחרון שנשאר הוא הדובר הבא.

4. **נפש תאומה (10 דק)** בוחרים אדם אחד שמחפשים את הנפש התאומה שלו. הוא שותק. בכל סבב שואלים את המשתתפים שאלה אחת של בחירה. למשל: מה עדיף - תה או קפה. כולם עונים בהצבעה. לאחר מכן שואלים את האדם מה הוא מעדיף. מי שהעדיף כמוהו - נשאר במשחק. וחוזר שוב - שואלים העדפות עד שנותר אדם אחד - הוא הנפש התאומה!

שאלות לנפש תאומה:

המבורגר/פיצה, כלב/חתול, בוקר/לילה, אינסטגרם/פייסבוק, טאליסמן/מונופול, מתמטיקה/אנגלית, אופניים/סקייטבורד, אייפון/אנדרויד, חורף/קיץ, עומר אדם/שלמה ארצי, סרט/סדרה, אדידס/נייק, רונלדו/מסי, ים/בריכה, כדורגל/כדורסל, במבה/ביסלי.

5. **מולקולות- תיאום ציפיות (25 דק')** נשים שיר ברקע והחניכים יצטרכו להסתובב, בכל פעם שנעצור את המוזיקה, נצחק מספר (מספרים בין 2-4) והחניכים יצטרכו להתארגן בקבוצות על פי אותו המספר. בכל פעם שהחניכים יכנסו לקבוצות, ניתן להם שאלה לענות עליה יחד או כיחידים. שאלות:

- איזה רגש עלה בך לקראת היציאה לקורסים?
- איזה חשש יש לך בנוגע לקורסים?
- ממה אתה הכי מתרגשת?

- מה הפעילות שאתה הכי מחכה לה?
- אתה אוהבת לצאת ממסגרת בית הנוער?
- מה הדבר המשותף לכל חברי הקבוצה?
- במה בתי הנוער שלכם דומים?
- במה בתי הנוער שלכם שונים?

6. דיון והסבר על הקורס+ תיאום ציפיות (5 דק) המדריכה ת. יסביר קצת על הקורס, ת. יציג את הלו"ז, הציפיות מהחניכים ות. יישר קו בנוגע לכל החוקים והנהלים. (כל חניך מגיע מבית נוער אחר, עם התנהלות וחוקים מעט שונים. על מנת למנוע חיכוכים ואי נעימויות ניישר קו על התנהלות בקורס וציפיות מהחניכים כחלק מהשכבה הבוגרת של קדימה)

דגשים וציפיות בנושא ההתנהלות:

- תרגישו בנוח לפנות אלינו עם כל דבר, אנחנו פה בשבילכם.
- הדרישות והחוקים החלים בבית הנוער, חלים גם פה!
- המדריך שלך בקורס, כמו המדריך שלך בבית הנוער. יש להקשיב, לכבד ולמלא אחר הוראותיו. הוא יכול להגיב ולדרוש ממך באותה מידה.
- אין לפנות למדריכים האישיים שלכם בבקשות, רק מאיתנו. אנחנו המדריכים הישירים שלכם במחנה הזה. המדריכים שלכם עסוקים בהדרכה ולא זמינים בדיוק כמו שאנחנו לא זמינים לחניכים שלנו שלא נמצאים כאן.
- אלימות מילולית ופיזית הם קו אדום!
- לכבד כל חניך, מדריך, איש צוות או מנהל.
- לכבד את הציוד, האוכל והמקום שאנו מתארחים בו.
- לקחת חלק בכל הפעילויות ולשתף פעולה באופן מלא.
- לעמוד בלו"ז ולא לאחר. הלו"ז הוא אינטנסיבי ואתם נדרשים לעמוד בו. זה חלק מהיותכם קבוצה בוגרת. רמת האחראיות שלכם עולה וכך גם הציפיות.
- רק אחד. תראשי לצאת לשירותים בזמן משבצת. אין צורך לבקש, שימו לב שאף אחד לא יצא ואתם רשאים לצאת. (בשטח הנהלים שונים- רק בהפסקות)
- במעגל הזה אנחנו מקבלים את כולם. זו קבוצת הלמידה שלנו. בתום שלושת הימים גם תהפכו להיות חברימות טובים. אנו מבקשים ללכת אחד את השניה, להתעניין, לשאול שאלות, לפרגן ולעזור אחד לשניה לאורך כל הקורס. הקבוצה הזאת היא החשובה ביותר. בעיקר אנו מבקשים להתמסר- גם אם עכשיו קצת קשה, תתמסרו לקורס, אנחנו בטוחים שתהנו!)

עזרים

- פתקים
- עטים
- רמקול/ פלאפון

מי הוא/היא מנהיג.ה? (שעה)

סוגי מנהיגות

מטרות

1. החניכים.ות ילמדו על תכונותיו של מנהיג.ה
2. החניכים.ות יכירו סוגי מנהיגות שונים
3. החניכים.ות יראו שלכל אחד.ת יש את היכולת להנהיג ולסחוף

מהלך

1. **משימת מנהיגות (20 דק')** החניכים.ות יקבלו משימה בזוגות לעשות מסלול מכשולים, כאשר לכל זוג יש אחד.ת שמוביל.ה את חברו/חברתו (המובל.ת בעיניים מכוסות) והם.ן צריכים.ות לעבור את המסלול ולאחר מכן התפקידים יתחלפו כך שכולם יתנסו בהובלה וב"הנהגה".

עיבוד

- הצלחתם במשימה?
 - איך היה לכם?
 - היה שיתוף פעולה?
 - איך הרגיש להיות מוביל.ה?
 - איך הרגיש להיות מובל.ת?
2. **סדר עדיפויות (15 דק')** נפזר על הרצפה 12 פתקים שעל כל אחד מהם רשומה תכונה שיש למנהיגים.ות (**נספח א'**). החניכים.ות יצטרכו לסדר את התכונות של מנהיגים.ות על פי סדר החשיבות שלהן לדעתם.ן (מהתכונה החשובה ביותר ועד התכונה הכי פחות חשובה לדעתם.ן).
נשאל
- מדוע שמתם כל תכונה במקום הספציפי? (אפשר להסביר ולבקש ממנה חניכים.ות לשתף)

3. **מי הוא המנהיג? (25 דק')**

א. נחלק את החניכים.ות לשתי קבוצות (10 דק') כאשר כל קבוצה תקבל מידע על מנהיג.ה מסוים.ת (**נספח ב'**), אך לא תדע מיהו/מיהי המנהיג.ה שקיבלה. שני המנהיגים יהיו: היטלר ואופרה וינפרי. הקטעים יעסקו בתכונות אופי, הישגים, דרך להצלחה וכו'. לאחר שכל קבוצה תקרא בינה לבין עצמה את הקטע על המנהיג.ה שקיבלה, היא תנהל עליו.ה דיון קבוצתי (שאלות מופיעות עם הקטעים הנספחים).

ב. נחזור למליאה (5 דק') וכל קבוצה תציג את המנהיג.ה שקיבלה- הישגים, תכונות אופי, מה שחשבה עליו.ה, מסקנות שהגיעה הקבוצה לגבי המנהיג.ה בדיון וכו'. הקבוצה תחליט יחד מיהו/מיהי המנהיג המוצלח בעיניהם, ולאחר מכן נגלה להם מי בעצם היה המנהיג שקיבלה כל קבוצה.

ג. דיון (10 דק')

- מה לדעתכם הופך מנהיג למנהיג שלילי
- איך מנהיגים.ות שליליים.ות נבחרים.ות?
- איך מנהיגים.ות משנים.ות דעת קבל?
- האם מנהיגות שלילית נחשבת כמנהיגות בעיניכם?

- מה הופך מנהיגה שלילית לכל כך משמעותית בהיסטוריה?
- איך למרות קידום רעיונות ותאוריות בעייתיות, מנהיגה שלילית יכולה לסחוף אחריו. כל כך הרבה אנשים?

4. סיכום

אחרי שדיברנו על מנהיגות ומה התכונות הדרושות לכך, נבין שבכל אחד.ת מאיתנו ישנה. מנהיגה. לעיתים הנהיגה יכולה להיות הנהיגה חיובית ולסחוף אחריה הרבה אנשים, ולעיתים הנהיגה יכולה לבוא ממקום שלילי כמו שראינו ולהשפיע על הרבה אנשים בצורה לא טובה. ולעיתים הנהיגה היא גם הנהיגה שקטה ויומיומית כשהשפיענו על אדם אחר בדבר פעוט בלי ששמנו לב לכך אפילו. לא צריך להסתכל על הנהיגה רק כדבר עוצמתי וענק, אלא קודם כל שהיא מתחילה בדברים הקטנים והפשטים. הרי כל מנהיגה ענקית לא הגיעה למקום שלו.ה בבת אחת, הוא/היא התחילה. מהדברים הקטנים. והכי חשוב לזכור שלהנהיגה יש כמה צורות וביטויים. יש המון דרכים להנהיג ולווא דווקא רק דרך אחת. לכל אחד.ת מאתנו יש קול פנימי, חלומות, ושאילות – תכוונו לשם, תאמינו בעצמם.ן כי אתם.ן מסוגלים.ות לשנות את העולם עם יכולות ההנגנה שלכם.ן ולא משנה באיזה תחום.

עזרים

- כיסויי עיניים
- פתקים
- כלי כתיבה
- חבלים- מתודה ראשונה
- קונוסים מתודה הראשונה
- נספח א'- תכונות מנהיגות
- נספח ב'- היטלר VS אופרה. לגזור את הטקסט בלי שמות המנהיגים

נספח א

1. **אותנטיות:** אדם "אמיתי" ומהימן הוא אדם שקל יותר להיות מושפעים ממנו ולעקוב אחריו. לאותנטיות יש גם תפקיד עצום בהעברת תשוקה לעבודה ומתן כיוון דרך.
2. **ביטחון:** אין צורך לומר של מנהיגים צריך להיות ביטחון עצמי. על כל פנים, חשוב שיהיה איזון. עודף ביטחון עצמי עלול להתממש כיוהרה או כפזיזות, שישפיעו לרעה על האופן שבו העובדים מגיבים למנהל או למנהלת.
3. **אומץ:** אומץ כולל הנהגה תוך מתן דוגמה אישית. חוץ מזה, צריך אומץ כדי לקבל החלטות שאינן פופולריות וכדי להחזיק אנשים ברמה נאותה של מחויבות ואחריות על מעשיהם.
4. החלטיות: יותר מכל דבר אחר, בהנהגה אין מקום לחוסר החלטיות. אנשים הססניים או כאלה שמשנים את דעתם בקלות גורמים לעתים קרובות לכפופים להם לפקפק בצעדיהם.
4. **אמפתיה:** על מנת להנהיג אנשים, האדם צריך להבין אותם ואת רגשותיהם. הידיעה מתי להעניק עזרה ומתי להטיל משמעת דורשת קודם כל שימוש באמפתיה.
6. **קור רוח:** מנהיג צריך להראות כוח ורוגע במצבים קשים. קור רוח מעיד על בגרות רגשית ועל כך שאפשר לסמוך על האדם.
7. **ענווה:** מנהיגים גדולים מבינים שצניעות מייצרת כבוד. הקשבה למי שסביבכם היא אחת הדרכים להפגין גישה ענווה.
8. **השראה:** מעבר ליצירת מוטיבציה, מנהיגים יכולים לעורר בזולתם השראה להגיע לשיא שאיפותיהם. השראה היא כלי רב-עוצמה שהמנהיגים הטובים ביותר התמחו בשימוש בו.
9. **כושר שכנוע:** כושר שכנוע הוא באופן טיפוסי התוצאה הסופית של עמדותו טיעונים שנשקלו היטב האם לנקוב פעולה מסוימת או לא. לעתים, אם אין די בהשראה, מנהיגים צריכים פשוט לשכנע את עובדיהם בדברים מסוימים.
10. **חיוניות:** רובנו נמשכים לאופטימיות. מנהיגים מסוגלים לגלות אופטימיות גם בזמנים קשים ובכך לספק לאנשיהם את התקווה שלהם זקוקים כדי לצלוח אתגרים.
11. **מעידות:** לרוע המזל, המנהיגים הטובים ביותר הם עדיין בני-אנוש ויכולים לשגות. מנהלים יעילים יודעים להתמודד בקלילות עם המעידות שלהם בזמן שעובדיהם בוחנים מקרוב כיצד הם עושים זאת.
12. **אין-אני:** אי-אנוכיות היא אומנות "קידומם" (לא במדרגה ארגונית אלא קידום הפעילות שמובלת על ידי אחרים) ללא קשר למעמדם או לדרגתם בארגון. מנהיגים גדולים מוכשרים מלידה באי-אנוכיות בפועלם לטובת הכלל על פני ענייניהם האישיים.

נספח ב:

מיהו המנהיג- היטלר * לגזור את השם שלו*

הוא ניצל מטביעה בגיל 4 לאחר שכומר ראה אותו כמעט טובע והציל את חייו דבר שהשפיע עליו וגרם לו לרצות להיות כומר, דבר שלא קרה. בצעירותו היה לו חלום להיות אדריכל והוא היה צייר מוכשר, הוא כתב ספרים סוציולוגיים המתיימרים להיות מדעיים. הצליח לסחוף אחריו קבוצה של מיליוני חיילים ואזרחים. הוא כבש הרבה מאוד מדינות וגרם לרצח של מיליוני אנשים. היה צמחוני וקבע חוק כנגד התעללות בבעלי חיים וגם נגד ניסויים בבעלי חיים. הוא רצה להוציא את האידיאולוגיה של הצמחונות במקומות שבהם הוא כבש. הוא היה מעשן כבד בעברו, וכשעלה לשלטון הוא היה נגד עישון, הוא האמין שסיגריות זה בזבוז של כסף הוא עשה קמפיין נגד סיגריות ואף ניסה לעצור את הפעולה בציבור. לא היה לו בעיה להכאיב לרבים ולחסלם אך השמועות מספרות שהיה לו פחד טבעי מרופא שיניים. על אף מעשיו הוא היה מועמד לפרס נובל לשלום. הוא התאבד בשל הפחד שימצאו ויהרגו אותו.

שאלות לדין:

- האם הוא/היא נחשב.ת כמנהיג.ה?
- אילו תכונות מהמתודה השנייה מאפיינות אותו.ה?
- מה חסר לו.ה כמנהיג.ה?
- האם אתם חושבים שהוא/היא השפיע.ה ונחשב.ת כמשמעותי.ת בהיסטוריה?

מי היא מנהיגה *אופרה וינפרי *לגזור את השם שלה

בין הגילאים 9 ל-14, היא נוצלה מינית ע"י קרוב משפחה רחוק. ההתעללות המינית הזו הובילה לדבריה לילדותה הפרועה והובילו לבחירות שגויות בחייה – אחת מהן, היא כניסה להיריון בגיל 14 והביאה לעולם בן שנפטר לאחר זמן קצר אחרי הלידה. היא אמנם היום מבין הנשים הכי חזקות בעולם ומתחזקת דמות רצינית ומשפיעה, אך בשנות נעוריה הייתה קשה ומרדנית. בכדי לגרום לאמה לקנות לה זוג משקפיים אופנתיות היא ביימה שוד בביתה, שכלל הפיכת שולחנות ושבירת משקפי הראיה שלה. עבור עבודתה הראשונה בתקשורת, היא הייתה נחושה להצלחה והשתכרה בסכום של 225 דולר בשבוע, ככתבת חדשות בטלוויזיה. הייתה לה תוכנית אירוח הנצפית ביותר בתולדות הטלוויזיה האמריקנית שבמהלכה היא הציגה את פעולותיה למען מיעוטי יכולת. כיום הונה נמדד בכ-3 מיליארד דולר, מה שהופך אותה לאשה העשירה והמצליחה ביותר בעולם הבידור. יחד עם זאת היא נחשבת לאחת הנדבניות הגדולות בעולם התקשורת, היא תרמה מעל ל-400 מיליון דולר לטובת מחקרים, מלגות ולימודים למעוטי יכולת. (כהשוואה- מגישת חדשות בישראל מרוויחה 100,000 ש"ח בחודש). תוכנית האירוח שלה הייתה תוכנית אירוח אמריקנית מצליחה בהנחייתה והפקתה. זוהי תוכנית האירוח הנצפית ביותר בתולדות הטלוויזיה האמריקנית. לתוכנית ישנה השפעה רבה על צופיה ובמיוחד על הקהל הנשי כאשר חלק מהנושאים אשר נידונו בעבר בהרחבה בתוכנית חדרו בעקבות כך לתודעה הציבור האמריקאי ולתרבות הפופ האמריקאית. בעוד שהעונות הראשונות של התוכנית עסקו לרוב בסוגיות חברתיות סנסציוניות, בהמשך הוחלט כי התוכנית תתמקד בנושאים חיוביים יותר בהם, סקירות של ספרים חדשים, ראיונות עם סלבריטאים, פינות העוסקות בשיפור עצמי וראיונות עם פילנתרופים שונים

שאלות לדין:

- האם הוא/היא נחשב.ת כמנהיג.ה?
- אילו תכונות מהמתודה השנייה מאפיינות אותו.ה?
- מה חסר לו.ה כמנהיג.ה?
- האם אתם חושבים שהוא/היא השפיע.ה ונחשב.ת כמשמעותי.ת בהיסטוריה?

אדולף היטלר (20 באפריל 1889 – 30 באפריל 1945) היה הקנצלר והפיהרר של גרמניה הנאצית בשנים 1933–1945, וכן מנהיג המפלגה הנאצית משנת 1921 ועד להתאבדותו בבונקר שלו בברלין.

היטלר חולל את מלחמת העולם השנייה, והיה אחראי להשמדתם השיטתית והמאורגנת של למעלה משישה מיליון יהודים בשואה על פי תוכנית הפתרון הסופי, וכן להשמדת מיליוני אנשים נוספים, לחורבן מדינות רבות באירופה, לפשעים נגד האנושות ולפשעי מלחמה. את רעיונותיו הגזעניים, האנטישמיים והלאומניים הקיצוניים צרף ביחד באידאולוגיה של הנאציזם, שהיה מנסחה הראשי, המשתקפת בין היתר בספרו "מיין קאמפף".

היטלר נולד בחבלים דוברי-הגרמנית של האימפריה האוסטרו-הונגרית, ועבר לגרמניה ב-1913. בעת מלחמת העולם הראשונה שירת בצבא הגרמני כחייל, ועם סיומה עבר לשרת כסוכן סמוי במעקב אחר התארגנויות מרקסיסטיות. ככזה הזדמן לאספה של "מפלגת הפועלים הגרמנית", התאגדות זעירה שרעיונותיה מצאו חן בעיניו. באמצעות כישרונו הרטורי התקדם בה עד שמונה ליושב-ראש, בעת ששמה כבר שונה ל"מפלגה הנאצית". היטלר הנהיג ניסיון הפיכה צבאית כושל נגד ממשלת בוואריה, נאסר ושהה בכלא במשך שמונה חודשים, אותם ניצל לכתיבת "מיין קאמפף". לאחר שחרורו שיקם את המפלגה, תוך הכפפתה לשליטתו המוחלטת בתור "הפיהרר", או המנהיג. על רקע המשבר הכלכלי העולמי שפגע קשות ברפובליקה הגרמנית, צברה המפלגה הנאצית כח ותמיכה רחבה. בינואר 1933, לאחר שהמפלגה קיבלה כשליש מן הקולות בבחירות לפרלמנט, הנאצים עלו לשלטון והיטלר מונה לקנצלר. הוא חיסל בהדרגה את הדמוקרטיה הגרמנית המפוררת, ולאחר מות נשיא גרמניה הינדנבורג ב-1935, הפך לדיקטטור לכל דבר.

כשליט גרמניה הנהיג היטלר שלטון רודני וסמכותני, והכין את המדינה לקראת מלחמה כוללת, מתוך שאיפה לבטל את ההפסדים הטריטוריאליים של מלחמת העולם הראשונה, להגשים את הפאן-גרמניות ברייך אחד מאוחד ולמגר את הקומוניזם. בין היתר הוא סיפח את אוסטריה, השתלט בשלבים על צ'כוסלובקיה לאחר הסכם מינכן. ב-1939 פלש לפולין, ופתח את מלחמת העולם השנייה. במהלך המלחמה נערך רצח עם במיליוני יהודים ולא-יהודים, ביוזמתו ובהשראתו של היטלר, מתוך כוונה לשעבד או להשמיד את "הגזעים הנחותים", בהתאם לעקרונות הגזעניים של הנאציזם.

בשיא כוחה, כבשה גרמניה הנאצית את מרבית יבשת אירופה. כשבעלות הברית החלו לגבור עליה ופלושו לשטחה, שלל היטלר כל אפשרות לכניעה והורה על מלחמה טוטלית בשאיפה לניצחון או חורבן גמור. בימיה האחרונים של המלחמה הוא האשים את העם הגרמני בתבוסה, והורה על החרבת ארצו עד היסוד. לקראת סיום הקרב על ברלין התאבדו היטלר ובת זוגו אווה בראון בפיהררבונקר.

"רייך אלף השנים" שהיטלר הבטיח לגרמניה, או "הרייך השלישי", החזיק מעמד 12 שנים בלבד עד כניעת גרמניה הנאצית, והיה אחראי למותם של עשרות מיליוני בני אדם. רבים ברחבי העולם רואים (גם בעקבות משפטי נירנברג) בהיטלר ובהנהגת הרייך כאחראים לביצוע פשעי מלחמה ופשעים נגד האנושות מהקשים ביותר בהיסטוריה האנושית בכלל ובעת החדשה בפרט.

אופרה גייל וינפרי (נולדה ב-29 בינואר 1954) היא שחקנית, אשת עסקים ומנחת טלוויזיה אמריקאית. היא הנחתה את תוכנית האירוח הארצית "המופע של אופרה וינפרי" מספטמבר 1986 עד 2011. וינפרי מדורגת כאפרו-אמריקאית העשירה ביותר של המאה ה-20, כאפרו-אמריקאית הפילנתרופית ביותר בכל הזמנים, וכמיליארדרית כהת-העור היחידה במשך שלוש שנים ברציפות. מגזין פורבס, העריך ב-2017 את הונה בכ-3 מיליארד דולר אמריקאי.^[1]

ב-2013 עוטרה על ידי נשיא ארצות הברית ברק אובמה במדליית החירות הנשיאותית.

החל מספטמבר 2017 היא משמשת ככתבת מיוחדת בצוות התחקירים של תוכנית הטלוויזיה האמריקנית "60 דקות".^{[2][3]}

מעבר מחניכה לחלק מצוות מוביל בבית הנוער (45 דק')

מטרות

1. החניכות יים יבחנו את המשותף והשונה בין דמות החניכה לדמות המוביל.ה.
2. החניכות יים יגבשו עמדה לגבי אילו תכונות ומאפיינים "ראוי" שיהיה בדמות המוביל.ה.

מהלך

1. **דג מלוח (15 דק')** בוחרים חניכה שי.תעמוד בנקודה מסוימת ואת שאר החניכות להעמיד בשורה כ- 20 מטר אחריו. אמור לחניכה לעצום עיניו.ה ולהגיד: 1,2,3 - דג מלוח! ואז להסתובב. בזמן שהחניכה צועק, שאר החניכות מתקדמים לעבר החניך העומד, וכאשר הוא מסתובב עליהם להיעצר ולא לזוז. אם הם זזים הם צריכים לחזור להתחלה, מי שמגיע ראשון ל"דג" אומר: סיפור! ואז על ה"דג" לספר סיפור. כאשר הוא אומר את המילה "דג מלוח" על כל שאר החניכים לברוח ומי שנתפס הוא הדג.

*****אם יש איחור בלו"ז- לא לשחק דג מלוח*****

2. **פערים בין חניך צרכן לחניך מנהיג (15 דקות)** משתמשים בתכונות המנהיג מהפעולה הקודמת. אפשר להוסיף תכונות נוספות שהמדריך רואה בהן חשיבות: כריזמה, סבלנות, סובלנות, יכולת ורבליית, חוש הומור, חזון, אכפתיות, רגישות, גבולות, קשיחות, נחישות, יצירתיות, חריצות, דוגמא אישית, עקשנות, חברותיות. מסמנים "סרגל" על הרצפה מ1 עד 10. אומרים לחניכים תכונה ועליהם להתמקם על הסרגל לפי תכונות האופי של החניכה הממוצע.ת בבית הנוער. (המטרה היא לראות את הפער בין חניך צרכן לחניך מנהיג והפער בין בתי הנוער). אם יהיו תכונות שעוברות את ה8 ב"סרגל". עוצרים ושואלים איפה זה מתבטא. אם מגיעים ל3, גם עוצרים ושואלים למה קיים כזה פער. כשהחניכים נעמדים, לוקחים ממוצע מסך כל המספרים לפי כל תכונה ובסוף מרכיבים את החניך הממוצע. (לדוגמא: בתכונה אכפתיות: שמעון עמד על 8 ושמרית עמדה על 6-סה"כ החניך הממוצע הוא אכפתי 7)

3. חוזרים למעגל ולדין (15 דק'). שאלות להפריית הדיון

מקריאים את תכונות החניכה עם הציין הממוצע

- נראה לכם תואם למציאות דמות החניך שנוצרה כאן?
- אם נוצר פער: למה יש כזה פער בין החניך למנהיג? אתם חושבים שחניכים לא יכולים להנהיג?
- אם לא נוצר פער: אפשר לשאול חניכים שכן סימנו פער במקומות מסוימים
- מתי החניכים בבית הנוער כן מתנהגים כמנהיגים? מי הם בדרך כלל? זה קשור בגיל שלהם? זה קשור במסגרת שלהם?
- אתם חושבים שחניכים יכולים להיות יותר מנהיגים ממה שהם היום?
- איפה זה יכול להתבטא?

- יש תכונה לחניך שחשובה במיוחד ולא נכנסה כאן ויכולה לתרום לנו להשגת המודל המנהיג של חניך בבית הנוער?
- הייתם רוצים שהחניכה שיצא מכאן ידריך אתכם? למה?
- האם הכלים האלו מולדים או האם הם נרכשים? איך אפשר לפתח\ לרכוש את התכונות האלו?

עזרים

- טושים
- בריסטולים
- קופסא
- להכין את "קופסת התכונות של הצוות המוביל".

מה מצפה לי שנה הבאה? (שעה)

חלוקת תפקידים לפי תחום עניין

מטרות

1. החניכים יבינו מה מצפה להם ומה מצופה מהם שנה הבאה
2. החניכים יזהו בעצמם מה החוזקה שלהם ומתוך כך יבחרו תחום מניהול מארבעת הצוותים (לוגיסטיקה וגיוס משאבים, תוכן, עיצוב ושיווק, צוות מוביל)
3. הכנה לקראת הסיוור הייטק

מהלך

1. **אנדרלמוסיה (5-10 דק')** יש לבחור חניכה שת. יצא החוצה. מטרתו. היא לגלות את החוקיות שהקבוצה המציאה ע"י שאילת שאלות. השאלות יופנו לשאר החניכות. ים ויהיו אישיות, והן יענו ע"פ החוקיות. דוגמא: החוקיות היא האדם שיושב מימיני. החניך שיצא שואל את אחד החניכים "יש לך סוודר?" והוא עונה על זה שמימיני וכן הלאה. כך ינסה המתנדב לגלות את החוקיות. אם אחד החניכים טועה בתשובה (למשל לא ידע את שם הסבתא של היושב מימינו), אומרים "אנדרלמוסיה" ואז כל הקבוצה קמה ומחליפים במקומות. ממשיכים כמובן עם אותה חוקיות.
2. **ניהול צוותים וביצוע (10 דק')** נעשה עם החניכים סימולציות ניהול. החניכים יצטרכו לבצע את המשימה: להעביר גולה מצד אחד לצד שני רק בעזרת דפי A4, כולם חייבים להשתתף על מנת להצליח. נוציא חניך אחד שיהיה על תקן "המנהל" ונציג בפני שאר החניכים את הקשיים שאליהם לעשות בעת ביצוע המשימה: הכשלה של המשימה, עייפות וחוסר שיתוף פעולה, 2 רבים ולא משתפים פעולה אחד עם השני, אחד שמחפש להשתלט ומעביר ביקורת על המנהל באופן תמידי, אחד שמפחד מהגולה.
3. **חיפוש עבודה בניהול- מה הכישורים הנדרשים (10-15 דק')** מחלקים את הקבוצה ל-2 קבוצות. נותנים לחניכים משימה: לחפש בפלאפון (אחד!), מודעות דרושים ולהוציא מתוכם את דרישות התפקיד. ניתן לחניכים 5 דק' לחפש. בהתחלה ניתן להם לחפש לבד, לאחר מכן נשלח להם קישורים של אתרי דרושים. ניתן גם להדפיס מודעות מ(נספח א')

דין

- מה הדרישות שחוזרות על עצמן?
 - מה יותר חשוב? התמקצעות בתחום או הכישורי חיים והמיומנויות הרכות? (בערך חצי חצי-
לפעמים יותר חשובים הכישורים)
 - כמה פעמים אמרו לכם שצריך ציונים טובים בשביל קריירה?
 - כמה פעמים אמרו לכם שמיומנויות רכות חשובות בשביל קריירה?
- הסבר מדריכים: מאוד חשוב להשקיע בלימודים אבל לימודים זה לא מספיק. בפעול, כולם לומדים, כולם מוציאים ציונים יחסית טובים אבל לא כולם מצליחים לבלוט, לא כולם מצליחים להתקבל בראיון עבודה, לא כולם מצליחים להתקדם במקום העבודה שלהם. כישורי החיים זה הייחודיות שלכם. ככל שתדעו לעמוד מול

קהל, להרגיש תחושת ביטחון במה שאתם עושים, תהיו ורבאלים, תדעו עבוד בצוות וגם לעבוד באופן עצמאי (תפקידי ניהול), מוסר עבודה גבוה, תקשורת בין אישית, תהיו בעלי חזון, אנשים שכיף לעבוד איתם- קשובים, שמחים וכו'. כמובן שמיומנויות רכות זה דבר מאוד חשוב כמו עבודה עם לוחות זמנים, תוכנות בסיסיות כמו אקסל, ג'ימייל וכו', כמובן שהשפה האנגלית תקדם אתכם מאה צעדים קדימה! כל הדברים האלה הם כישורי החיים והמיומנויות שלכם. זה המתכון להצלחה. עבודה על פרויקטים עונה על כל אלה. היום נלך לסיור בחברת הייטק ונראה איך ניהול פרויקטים עובד בעולם התעסוקה. נלמד מה בדיוק נדרש ממנהלי פרויקטים.

4. **מזה צוות מוביל? מה מצופה ממני כחניך בוגר.ת? (5 דק')**

הסבר מדריכים: שנה הבאה אתם הופכים להיות הקבוצה הבוגרת של בית הנוער. בתור חניכים הבוגרים, מצופה מכם בבית הנוער שיהיה לכם הרבה יותר אחריות ביחס למה שדיברנו עליו ביום ראשון (החניך הצרכן). חניכים בוגרים עם חניכים אחראים, בעלי תפקיד בבית הנוער. הם מובילים פרויקטים שונים (מסיבת סיום/ טקסים בבית הנוער/ ערב בוגרת וכו'), פעילים ואקטיביים בבית הנוער. שנה הבאה אתם גם הולכים כקבוצה להוביל פרויקט חברתי במסגרת התוכנית השנתית שלכם. פרויקט שיהיה רק שלכם. מי שיוביל אותו הוא אתם. אתם הולכים להיות מובילי הצוותים, הצוות המוביל של הפרויקטים. המנהלים של הפרויקט. מיד לאחר הפעולה הזאת, אנחנו נצא לסיור בחברת הייטק ונלמד איך הדבר הזה קורה בעולם האמיתי. למה חשוב שיהיו צוותים בעבודה על פרויקט ומה חשיבות של מנהל לכל צוות. שוב, הקורס הזה הוא לא משחק. זה קורס פרקטי לעולם האמיתי. העולם צמא למנהלי פרויקטים. ככל שתתמקצעו בתחום ותצווירו ניסיון בתחום, אתם תגיעו רחוק מאוד בקריירה שלכם. אנחנו נתחלק עכשיו לפי תחומי העניין שלכם על בסיס הפרויקטים שכבר עשיתם בבתי הנוער בעבר. ביחד ננסה להבין מה התחום שהכי מושך אתכם והכי מתאים לכם.

5. **שיחות לפי צוותים (15 דק')** נחלק את החניכים לפי תחומי עניין- צוותים. לחניכים יהיו שאלות לענות עליהן, הם ישבו ביחד ויפתחו שיחה בנושא. חשוב שהקבוצות לא יעלו על ארבע חניכים ולא פחות מזוג. שאלות נמצאות **(בנספח ב')**. חשוב להגיד לחניכים שההסבר על הצוותים נלקח מתוך פעולה שיעברו בשנה הבאה לקראת הרמת הפרויקט החברתי הקבוצתי שלהם.

6. **תדריך לקראת סיור הייטק (5 דק')**

עזרים

- דפים
- גולות
- נפסח א' להדפסה כפול 2
- נספח ב' להדפסה לפי כמות הקבוצות

נספח א' - משרות דרושים

לחיפוש באתרי מודעות דרושים:

https://www.alljobs.co.il/?gclid=CjwKCAjww-CGBhALEiwAQzWxOiZs-72kpkAtU403P6IUALWG8ZMupVaV_Wwsr6y9EL1e8STeZb_azhoCi6MQAvD_BwE (אפשר להכניס את תחום העניין שלהם)

<https://www.facebook.com/groups/2219369208310882>



המשרה הכי השווה נפתחת מחפשים את הרכזת החדשה לתכנית עמיתי דילר בשוהם! עבודה בחינוך בלתי פורמאלי בארגון גלובלי עם עשייה מקומית ותחושת משמעות. ומה עושים ביום יום?! מנהלים צוות מסור בגובה העיניים, מחברים קבוצה של בני נוער לעם היהודי, מפתחים יכולות מנהיגות, עובדים עם רכזי נוער מכל העולם, מארגנים מפגשים ואירועים (ובעולם פוסט קורונה גם משלחת!)



ובקיצור חולמים בגדול ופשוט מגשימים ועכשיו המשרה הזאת יכולה להיות שלכם. או של החברים שלכם. דרישות תפקיד:

ידע וניסיון בהדרכת והנחיית בני נוער / בחינוך בלתי פורמאלי - יכולת יצירת קשר אישי עם בני נוער

חיבור אישי וניסיון בהנחיית נושאים כמו: זהות יהודית - ישראלית והקשר לעם היהודי בתפוצות, ערכים יהודיים וערכים חברתיים וכד' - יכולת להעצים ולהוביל את בני הנוער לקחת על עצמם אחריות ולהוביל פרויקטים ומערכי הדרכה במשך השנה - יכולת לעבוד עם רשת רחבה של שותפי תפקיד, בכללותם גם רשויות, מועצות מקומיות, ובתי הספר - אנגלית ברמה גבוהה

כישורי הנחיה, חינוך, ארגון, ותקשורת חזקים הנדרשים בכדי לקיים אינטראקציה אפקטיבית עם קבוצה מגוונת של בני נוער, הורים, מנהיגי קהילות, הובלת צוותים, ושיתוף פעולה בצורה יעילה עם צוותים שותפים - מיומנויות ניהול ואדמיניסטרציה בהן ניהול תקציב, תכנון לוחות זמנים ותקשורת - יכולת לעבוד בשיתוף פעולה במסגרת שותפות בינלאומית ולתרום לקבוצת הרכזים הבינלאומית של תכנית עמיתי דילר פרטים נוספים באתר מועצת שוהם, ובאתר החברה העירונית חיים מוזמנים. ות להגיש קורות חיים

Hr5@shoham.muni.il

התרחבנו!

פורום מיכל סלה (ע"ר), הפועל להצלת חיים ומניעת אלימות כלפי נשים באמצעות חדשנות ויזמות טכנולוגיות מגייס משרות מלאות לתפקידים ניהוליים בעמותה.

אם אתם רוצים להיות שותפים למהפכה, לגרום לשינוי הצטרפנו אלינו! בקרוב יפורסמו משרות נוספות.

דרושה מנהלת גיוס משאבים

לעמותת פורום מיכל סלה (ע"ר), הפועלת להצלת חיים ומניעת אלימות כלפי נשים באמצעות חדשנות ויזמות טכנולוגיות, דרושה מנהלת גיוס כספים, במשרה מלאה. העבודה חמישה ימים בשבוע במבשרת ציון. תחילת עבודה מיידית. תיאור התפקיד:

- פיתוח, טיפוח וניהול קשר שוטף ומסודר עם תורמים מהארץ ומחו"ל.
 - איתור מקורות לגיוס משאבים בארץ ובחו"ל, "קולות קוראים" וקרנות. כולל יצירת קשר ראשוני ותחזוק הקשר לאורך זמן.
 - טיפול בהגשות לקרנות, כולל כתיבת בקשות לתרומה, דוחות כספיים והכנת חומרים נלווים.
 - בניית תקציבים לפרוייקטים.
 - ניהול וגיוס צוות מתנדבות.
 - הזדהות עם ערכי הארגון.
- דרישות התפקיד:
- תנאי סף: ניסיון מוכח ועשיר בגיוס כספים. ניסיון בעבודה מול קרנות, פדרציות ותורמים בישראל ובחו"ל, היכרות וקשרים עם גופים ומוסדות רלוונטיים.
 - תנאי סף: אנגלית ברמת שפת אם. יצוגיות וכושר ביטוי מעולה בכתב ובעל פה בעברית ובאנגלית.
 - תואר אקדמי
 - שליטה בתוכנות Office, Google.
 - היכרות עם עולם ההיי טק - יתרון.
 - יחסי אנוש מעולים, ראש גדול, יזמיות, יצירתיות ויכולות תכנון אסטרטגי לטווח קצר וארוך.
- * העבודה מדי יום במבשרת ציון. לעיתים יום עבודה שבועי בתל אביב. לעיתים ישיבות בערבים. משרה מלאה. לא ניתן לשלב עם עבודה נוספת.

הגשת מועמדות בקישור: <https://forms.gle/5AzNJ133aNeko2kp9>

רק פניות מתאימות תעננה. *המודעה מנוסחת בלשון אשה ומיועדת לכל המינים.

דרושה מנהלת פרויקטים טכנולוגים

לעמותת פורום מיכל סלה, הפועלת להצלת חיים ומניעת אלימות כלפי נשים באמצעות חדשנות וטכנולוגיה דרושה מנהלת פרויקטים טכנולוגים, במשרה מלאה. העבודה חמישה ימים בשבוע במבשרת ציון. תחילת עבודה מיידית. תיאור התפקיד:

*ניהול, הפקה והוצאה לפועל של הפעילות הטכנולוגית של העמותה: האקתון מיכל סלה Safe@Home, תכנית אקסלרטור מיכל סלה, קהילת Alumni, ארועי חשיפה ומשקיעים, בניית מודל עסקי ומסגרת משפטית לפעילות ועוד.
*יצירה והובלה של שיתופי פעולה עם חברות טכנולוגיה וגורמי ממשל לקידום השימוש בטכנולוגיה למניעת אלימות כלפי נשים.
*אחריות כוללת על הקמה וניהול אקסלרטור מיכל סלה למיזמים טכנולוגיים למניעת אלימות כלפי נשים- בניית התכנים, קשר עם המשתתפים, אשת הקשר למול השותפים לאקסלרטור וניהול שוטף של התכנית, כולל ניהול אדמיניסטרטיבי.
*קהילת Alumni סטארטאפסטים בוגרים של פעילויות העמותה: בנייה וניהול הקהילה, יצירת שיתופי פעולה רלוונטיים, סיוע ליזמים בשלבי המיזם השונים, מיפוי וסקירה שוטפת של סטטוס המיזמים, ניוזלטר ועוד.
*עבודה יומיומית למול שותפים אסטרטגיים בכירים של הפורום.

דרישות התפקיד:

*תואר במחשבים/ עבודה סוציאלית/ משפטים/ כלכלה/ מנהל עסקים או תואר אחר רלוונטי.
*ניסיון בתחום היזמות והחדשנות הטכנולוגית - עבודה עם סטארטאפים בשלבים שונים.
*אנגלית ברמה מעולה בכתב ובע"פ.
*ניסיון בבנייה ובהובלת תהליכים אסטרטגיים מורכבים בין-מגזריים, יצירת שיתופי פעולה.

יתרונות:

*ניסיון בפיתוח עסקי
*ניסיון בניהול קהילות
*היכרות עם עולם אלימות כלפי נשים
*כישורים: פרואקטיביות, עצמאות, יסודיות, מקצועיות, ראש גדול, יחסי אנוש מצוינים, יכולת התבטאות מעולה בעל פה ובכתב.
*העבודה מדי יום במבשרת ציון. לעיתים יום עבודה שבועי בתל אביב. ישיבות בערבים.
משרה מלאה. לא ניתן לשלב עם עבודה נוספת. תחילת עבודה: מיידית.
<https://forms.gle/EUEHx64YrHWKHfYs6>: הגשת מועמדות בקישור
רק פניות מתאימות תיעננה
המודעה מנוסחת בלשון אשה ומיועדת לכל המינים.

דרושה עוזרת יו"ר

לעמותת פורום מיכל סלה, הפועלת להצלת חיים ומיגור אלימות כלפי נשים באמצעות חדשנות וטכנולוגיה דרושה עוזרת יו"ר, במשרה מלאה. העבודה חמישה ימים בשבוע במבשרת ציון. תחילת עבודה מיידית. תיאור התפקיד:

*ניהול יומן יו"ר ויומן עמותה
*השתתפות בפגישות עבודה יומיות.
*תיאומי פגישות ולו"ז, גם רבות משתתפות. הכנת קישורי זום. הכנת הפגישות מראש.
*עריכת פרוטוקולים
*פולו אפ על ישיבות ומשימות של בעלי/ות תפקידים
*ניהול דאטה בייס
בעת צורך גיוס כוח אדם- פרסום מודעות, ראיונות, סינון קו"ת תמיכה אדמיניסטרטיבית ותפעולית בצוותי עבודה, כולל מילוי ושליחת מסמכים, קבצים, ביצוע רכישות, אירועים ועוד.
דרישות התפקיד:

*תנאי סף: ניסיון קודם בעבודה כעוזרת אישית או אדמיניסטרציה או ניהול או הפקה או שליחות.
*כישורים: יחסי אנוש, סדר וארגון, אחריות אישית, אמינות, יצוגיות, דיסקרטיות, רהיטות בע"פ ובכתב, שליטה בישומי אופיס וגוגל.
*בעל/ת רכב. יכולת התניידות הכרחית.

יתרונות:

* ניסיון של עשייה חברתית ו/או ציבורית ו/או דוברתית ו/או פוליטית.
* ניסיון בעבודה עם מתנדבות.
* ידיעת שפות; ידע בעיצוב גרפי.
*העבודה מדי יום במבשרת ציון. לעיתים יום עבודה שבועי בתל אביב. ישיבות בערבים. לא ניתן לשלב עם עבודה נוספת.
הגשת מועמדות בקישור: <https://forms.gle/WoZWmCZNmrKrPkQAA>
רק פניות מתאימות תיעננה. המודעה מנוסחת בלשון אשה ומיועדת לכל המינים.

האם את מנהלת הבקרה והתקציב החדשה שלנו?

בקוצת אימפקט לאבס מחפשת את מנהלת הבקרה והתקציב של החברה שתשליט סדר וארגון פיננסי בארגון שנמצא בחזית החדשנות של תחום פיתוח וייצור החומרה בישראל - מקומך איתנו!

התפקיד כולל

בקרה וסיוע לצורכי דרישות תשלום, חשבונות מס וקבלות (מלקוחות, מפרטיים עד תאגידים);
ביקורת וסיוע לתחום הגבייה מלקוחות;
ביקורת וסיוע להנהלת חשבונות ספקים ותשלומים לספקים;
ביקורת על ניהול דיווחי שעות ומשכורות;
ניהול ואחריות של דו"ח תזרים מזומנים;
ביצוע דוחות תקציב מול ביצוע;
בקרה כספית על פרויקטים;
עבודה מול ר"ח מבקר של החברה ומול הנהלת חשבונות חיצונית;
יצירה ושמירה על נהלי עבודה איכותיים, עדכון נהלים קיימים, שיפור רמת ההתקשרות מול הלקוחות והספקים;
בקרה, התאמה וטיוב של מערכות ה-CRM וה-ERP של הארגון לצורכי עבודה על דשבורדים פיננסיים ודוחות שונים;
סיוע, ליווי וניהול של מענקים ותוכניות חדשנות ודרכי מימון פיננסי;
ניתוח רמות הכנסות והוצאות ועבודה יחד עם הנהלת החברה על שיפור הרווחיות;
אחריות על סדר במערכות המידע הפיננסיות והנתונים של החברה.

פרטים חשובים:

אפשרות לחלוקות משרה 80-100% אפשרות משרת אם עם גמישות בשעות ובימים;
תחלה מיידית. עבודה מדרום תל אביב (בניין WeWork הזרם).
עבודה מול מספר דרגים ואנשי מפתח בחברה (בעלים, מנכ"ל, סמנכ"ל ר"ח), הנהלת חשבונות חיצונית, מנהלת ייצור, מנהל לוגיסטיקה ורכש, מומחים טכניים ועוד);
התפקיד בעל השפעה אדירה על הארגון, מהבעלים ועד אחרון הלקוחות והספקים ומאפשר צמיחה משמעותית ולמידה של יכולות חדשות במידת הרצון. המשרה הינה משרת אמן, המאפשרת עצמאות לצד הגדלת ראש, כיוון שמדובר בתקן חדש. התפקיד מתאים לכלכלנים, רואי חשבון מתחילים (אחרי התמחות), אנשי כספים, מנהלות חשבונות ואוהבי מספרים שהפעילות שלנו נשמעת לה/ו מעניינת ויש לה/ו זיקה וחוש טכני, וברצונה/ו ללמוד ולהתפתח באופן איכותי ומתקדם מבחינת הקריירה המקצועית וגם לעשות אימפקט חיובי על העולם ולעבוד בסביבה טכנולוגית, צעירה ודינמית. חברה בצמיחה גדולה עם אופק ארוך טווח והרבה מקום להפתחות אישית.

דרישות:

תואר ראשון באחד מהמקצועות הכלכליים (כלכלן/מנהל עסקים בהתמחות מימון/חשבונאות), רואי חשבון, מנהלות חשבונות וכו';
אהבה למספרים, סדר, ארגון ושליטה בפרטים הקטנים;
ידע וניסיון בעבודה מול תוכנות CRM/ERP;
ידע בעבודה בריווחית (יתרון);
ניסיון בתפקידים דומים / חברות דומות (יתרון);
הבנה כלכלית וחוסר פחד מלהתעסק בכסף ובגבייה;
אנגלית ברמה טובה;
יכולת מוכחת בעבודה עם אקסל וטבלאות נתונים;
סדר ואחריות (OCD יתקבל בברכה) ומוכנות להתעקש על אכיפת נהלים ומנהיגות מול עובדים ומול בכירים;
רקע צבאי רלוונטי - יתרון;

תכונות אופי חשובות:

גישה חיובית וחייכנית של עשייה;
יכולת אוטוידקטיות ולמידה עצמית;
שירותיות ועבודה מול עובדים, לקוחות וספקים;
לקיחת אחריות על תחום הכספים והגדלת ראש;
יכולת לעבוד תחת לחץ וביצוע משימות במקביל;
מוכנות לעבודה וסיוע במקביל לכמה דרגים בחברה ויכולת תעדוף משימות בסיסית.
המשרה מיועדת לנשים וגברים כאחד!

דרושה סגנית מנהלת פנימייה

התיכון הישראלי למדעים ואמנויות (יאס"א) מחפש אדם לתפקיד רחב חדש בפנימייה

דרישות התפקיד
 יכולת ניהולית
 ליווי והדרכה של הצוות
 ניהול תחום ההדרכה בפנימייה- הכשרה
 ופיתוח סקצווי
 ניהול הפן הלוגיסטי של הפנימייה
 סגורים במקום

ניסיון ותעודות נדרשות
 תואר ראשון BA לפחות
 ניסיון מוכח בתחום ההדרכה וריכוז
 מינימום 4 שנים
 יתרון- היכרות עם עולם הפנימיית והחינוך הבלתי
 פורמלי

קו"ח ניתן לשלוח למייל- iasa.job@gmail.com





בית ספר מנדל למנהיגות חינוכית

מוביל/ת קהילה

דרושה מובילת קהילה* לקהילת הבוגרות והבוגרים של בית ספר מנדל למנהיגות חינוכית. מובילת הקהילה תהיה אחראית על הקשר בין חברי הקהילה והרישות שלהם לשם יצירת שיתופי הפעולה, ותהיה עבורם כתובת אישית וישירה. התפקיד דורש פרספקטיבה חברתית רחבה, ומשלב עבודה אדמיניסטרטיבית, עיסוק בסוגיות תוכן ושיח שוטף עם הבוגרות והבוגרים בסביבה ערכית, חושבת, דינמית ומאתגרת.

*הטקסט כתוב בלשון נקבה מטעמי נוחות בלבד, ומיועד לנשים ולגברים כאחד

הגדרת התפקיד

- אחריות על הקשר עם הבוגרות והבוגרים – כתובת לפניות ומתן מענה אישי | זיהוי צרכים והתאמת מענים | רישות בין הבוגרים והבוגרות | איסוף וניטור של נתונים.
- הפקת אירועים ומפגשי למידה – אחריות אדמיניסטרטיבית על הפקת מפגשי מחזור, קבוצות לימוד ואירועים מקומיים נוספים | נוכחות ומעורבות בפעילות על-פי הצורך.
- ניהול ותפעול פלטפורמות דיגיטליות: עדכון הנתונים במאגר הבוגרים והבוגרות | הזנת נתונים וביצוע סקרים ומיפויים | ניהול הרשתות החברתיות.
- השתתפות בתהליכי התפתחות מקצועית של צוות מובילות הקהילה: הכשרה מרוכזת עם הכניסה לתפקיד והמשך התפתחות מקצועית בפורום מובילות הקהילה של קרן מנדל-ישראל.

ידע וניסיון

- תואר ראשון ממוסד מוכר
- תואר שני ממוסד מוכר - יתרון
- לפחות שלוש שנות ניסיון בניהול קהילה
- ניסיון בהפקה ובניהול של פרויקטים

- יכולת לקיים שיח זיהוי צרכים והתאמת מענים
 - אוריינטציה טכנולוגית, היכרות עם רשתות חברתיות וניהול מערכות מידע
 - היכרות עם תחומי התוכן ושדות הפעולה של התוכנית
- כישורים אישיים**
- יחסי אנוש מעולים הכוללים יכולת תקשורת חברתית ובין-אישית גבוהה
 - יכולת רישות ויצירת קרקע פורייה לעבודה קהילתית משמעותית
 - רמת שירותיות גבוהה ומכוונת לפרט
 - יכולת לרתום ולגייס בוגרות ובוגרים לפעולה ולשיתופי פעולה
 - ראייה מערכתית ויכולת עבודה טובה בצוות
 - יכולת הובלת תהליכים באופן עצמאי
 - יכולות סדר וארגון ברמה גבוהה ומעקב אחרי פרטים
 - מוטיבציה גבוהה ללמוד ולהתפתח
 - יכולת הבעה רהוטה בעל-פה ובכתב
 - נכונות לשעות עבודה גמישות ומשתנות

היקף המשרה: משרה מלאה
תחילת עבודה: יולי 2021
מקום עבודה: בית קרן מנדל בירושלים

קורות חיים יש לשלוח לכתובת הדוא"ל eshauli@mandel.org.il
יש לצרף פסקה העונה על השאלה "למה אני רוצה להיות מוביל/ת קהילה".
בשורת הנושא במייל יש לכתוב: קורות חיים למשרת מובילת קהילה.

לארגון מעלה דרוש/ה מנהל/ת דירוג מעלה

מעלה, הפועלת לקידום אחריות תאגידית וקיימות (ESG) ולפיתוח הסטנדרטים של השפעה חברתית – סביבתית של עסקים, מחפשת מנהל/ת מוכשר/ת לניהול דירוג מעלה כחלק אינטגרלי מצוות הארגון.

התפקיד כולל:

- *קשר שוטף עם החברות המדורגות לרבות תמיכה בתהליך הדירוג ומיפוי ביצועים
- *ריכוז תהליך פיתוח ועדכון קריטריונים בדירוג מעלה הכולל ניתוח מגמות, שיתוף ציבור ואישור בוועדה ציבורית
- *ניהול הממשק הממוחשב של דירוג מעלה לרבות הפקת נתונים סטטיסטיים, ניתוח ואיתור מגמות
- *בניית והובלת מפגשי למידה ברשת העמיתים של מעלה
- *הכנת תכנים – טקסט ווידאו, ופיתוח חומר מקצועי על esg בישראל
- *השתלבות בצוות קטן, רב תחומי ואיכותי ומעורבות מלאה בפיתוח השוטף של ערוצי עבודה והשפעה של הארגון

דרישות:

- *תואר ראשון בכלכלה, מנהל עסקים, תעשייה וניהול או תחום דומה
- *יכולות אקסל וניתוח נתונים גבוהות
- *הבנה כלכלית, היכרות עם שוק ההון וניסיון עבודה עם המגזר העסקי
- *יכולות פרזנטציה, שיווק וניהול דיאלוג
- *עבודת צוות מצוינת
- *מולטיטסקינג וניהול תהליכים מתמשכים
- *חריצות, התמדה, יכולת למידה עצמית
- *אנגלית ברמת גבוהה
- *משרה מלאה, העבודה בתל אביב
- *תחילת עבודה – מיידית

להגשת מועמדות ניתן להקיש על הלינק הבא:
<https://bit.ly/2T2DziS>

צוות מוביל

אחראים לתכלול בין צוותי העבודה השונים, ולהוות גורם מקשר בין הצוותים לבין המדריך. שלושה מצוות מוביל הם ראשי הצוותים של עיצוב ושיווק, לוגיסטיקה וגיוס משאבים ותוכן. צוות מוביל אחראיים לעבודה תקינה בשטח הן בתהליך הכנת הפרויקט והן באירוע עצמו. במסגרת אחריותו- לבדוק האם צוותים עומדים ביעדים ובזמנים שהוצבו להם, מעקב ובקרה, זיהוי אתגרים ונתינת מענה.

דרישות התפקיד: - בעל/ת ראש גדול- הסתכלות קדימה, זיהוי אתגרים ומציאת מענה - אחריות אחריות אחריות! - עמידה בתנאי לחץ - בעל/ת יכולת תיאום בין גורמים שונים - בעל יכולת האצלת סמכויות וליווי - יחסי אנוש ברמה גבוהה - עובד/ת באופן מאורגן ומסודר - יכולת ניהול זמנים.

- ספרו קצת על צוות המוביל בבית הנוער שלכם
- אם אין אז תסבירו למה לדעתכם אין צוות כזה?
- מה מושך אותך דווקא לצוות הזה? מה אתה אוהבת בתחום?
- יצא לכם להרים פרויקט ביחד כקבוצה בבית הנוער? ספרו על ניהול הפרויקט
- מה לדעתכם דורש בעיקר תפקיד הצוות המוביל של הפרויקט?
- ספרי/י באופן אישי איך התחושה להיות צוות מוביל- מה זה גורם לך להרגיש?
- היית רוצה לעבוד בתפקידי ניהול גם בחייך הבוגרים?

צוות תוכן

אחראי לחשיבה, תכנון ולקביעת תוכן האירוע. עליו להתאים את התוכן למטרות האירוע כפי שהוגדרו ע"י הקבוצה מראש. במסגרת אחריות הצוות- קביעת לו"ז האירוע, זיהוי הצרכים הלוגיסטיים והטכניים והעברתם לצוות תפעול (כגון: צורך בכיתה, צורך במערכת הגברה, צורך בכיבוד וכו'), בניית מערך הפעילות באירוע, פתיחת האירוע, גוף האירוע וסיום האירוע, ניסוח כל הטקסטים הנוגעים במהות האירוע או שיחולקו ויוצגו במהלך האירוע. חשוב מאוד שהתוכן של הפרויקט יהיה מותאם למציאות וליכולות הקבוצה! דרישות התפקיד: - חשיבה מעמיקה ויצירתית - יכולת עבודה בצוות (תקשורת ודינמיקה בין הצוותים) - יכולת הכללה של יכולות הקבוצה, דיוק והתאמה לשטח - יכולת כתיבה ובניית תוצר ריאלי - יכולת תכנון

- ספרו קצת על הצוות שאחראי על כתיבת ויצירת התוכן של בית הנוער (כתיבת המסיבות סיום, בניית כירוגרפיה לריקוד, הכנת סרטונים- כל דבר שקשור בתוכן של הפרויקט שייך לצוות תוכן)
- אם אין אז תסבירו למה לדעתכם אין צוות כזה?
- מה מושך אותך דווקא לצוות הזה? מה אתה אוהבת בתחום?
- יצא לכם להרים פרויקט ביחד כקבוצה בבית הנוער? ספרו על ניהול הפרויקט
- מה לדעתכם דורש בעיקר תפקיד ניהול צוות תוכן של הפרויקט?
- ספרי/י באופן אישי איך התחושה להיות צוות מוביל (ראש צוות תוכן)- מה זה גורם לך להרגיש?
- היית רוצה לעבוד בתפקידי ניהול גם בחייך הבוגרים?

צוות לוגיסטיקה וגיוס משאבים

אחראים על תכנון וביצוע האירוע בכל הנוגע לצדדים הלוגיסטיים, הטכניים האדמיניסטרטיביים שלו, בהתאם למטרות האירוע והצרכים שהעלה צוות התוכן או צוותים אחרים. במסגרת אחריותם- ניהול הקשר מול ספקים שונים, ניהול קשר עם גורמים ממנים או בעלי אינטרס כמו העירייה. ניהול האירוע עצמו ברמה הביצועית. אחריות על כל הצרכים והציוד הטכני והפעלתו במהלך האירוע, קיפול וסגירת האירוע עם סיומו. אחראים על יצירת שותפויות מול אנשים פרטיים וארגונים בהתאם למטרות וצרכי האירוע. מיפוי וזיהוי כל השותפים הפוטנציאליים, הגדרת צרכי האירוע. דרישות התפקיד: - בעלי מרץ ויוזמה. - עובד/ת באופן מאורגן ומסודר. - יחסי אנוש ברמה טובה. - יכולת בסיסית בהתנהלות מול ספקים וכספים - בעלי חשיבה יצירתית (איך להשיג את מה שצריכים להשיג) - ספציפית לגיוס תרומות ומשאבים- יכולת עמידה מול קהל, שכנוע ורתימת שותפים

- ספרו קצת על הצוות שאחראי על התפעול וגיוס המשאבים של בית הנוער
- אם אין אז תסבירו למה לדעתכם אין צוות כזה?
- מה מושך אותך דווקא לצוות הזה? מה אתה אוהבת בתחום?
- יצא לכם להרים פרויקט ביחד כקבוצה בבית הנוער? ספרו על ניהול הפרויקט
- מה לדעתכם דורש בעיקר תפקיד ניהול צוות לוגיסטיקה וגיוס המשאבים של הפרויקט?
- ספר/י באופן אישי איך התחושה להיות צוות מוביל (ראש צוות לוגיסטיקה ומשאבים)- מה זה גורם לך להרגיש?
- היית רוצה לעבוד בתפקידי ניהול גם בחייך הבוגרים?

צוות שיווק ועיצוב

אחראים על שיווק ונראות האירוע - לקראת האירוע, במהלך האירוע, ולאחר האירוע. במסגרת תפקידם: צילום ותיעוד, שיווק וייחצון האירוע, ניהול עמודי רשתות חברתיות, הזמנת אישים בכירים ושותפים לעבודה, נציגי הארגון, תיעוד האירוע במהלכו חשיפת האירוע ברשתות ובעמוד הפייסבוק של קדימה. דרישות התפקיד: - בעלי מרץ ויוזמה - אוריינטציה שיווקית - יצירתיים - בעלי "ראש גדול" - בחינת אופציות שונות ומגוונות. - כושר ביטוי גבוה בכתב ובע"פ. - יכולות שכנוע, רתימה וגיוס- יחצנים בדם!

- ספרו קצת על הצוות שאחראי על השיווק והעיצוב של בית הנוער
- אם אין אז תסבירו למה לדעתכם אין צוות כזה?
- מה מושך אותך דווקא לצוות הזה? מה אתה אוהבת בתחום?
- יצא לכם להרים פרויקט ביחד כקבוצה בבית הנוער? ספרו על ניהול הפרויקט
- מה לדעתכם דורש בעיקר תפקיד ניהול צוות השיווק והעיצוב של הפרויקט?
- ספר/י באופן אישי איך התחושה להיות צוות מוביל (ראש צוות שיווק ועיצוב)- מה זה גורם לך להרגיש?
- היית רוצה לעבוד בתפקידי ניהול גם בחייך הבוגרים?

סיור בחברת הייטק- איירונסורס (שעתיים)

מטרות

1. החניכים יחשפו לעולם התעסוקה וראו איך צוותי עבודה עובדים במציאות
2. הסיור יחבר את מה שקורה בבית הנוער לעולם התעסוקה- החניכים יבינו למה כל הזמן אנחנו אומרים להם שהם מקבלים "כלים"
3. כל חניך ירכוש כלים נקודתיים לפי תחום העניין שלו ובשיחה עם אחת המחלקות

מהלך

סיור כללי- כל חניכי הקורס יעברו סיור אצל חברת איירונסורס וילמדו איך חברה עסקית פועלת בדיוק באותה השיטה שהם מכירים בבית הנוער- חלוקה למחלקות (צוותים), עבודה בצוותים ליצירת מיזם/פרויקט משותף.

שיחות במחלקות- לאחר הסיור, החניכים יתחלקו לתחומי עניין שקבעו לעצמם כבר בפעולה הקודמת וילכו לפגוש נציג מכל מחלקה שיספר על התפקיד, על מה זה דורש ויתן טיפים טובים להצלחה. בשיחה יעלו גם האתגרים וההישגים שיש בתחום זה.

המחלקות לדוגמא (טרם נקבע) שמקבילות לצוותי העבודה בבית הנוער:

- שיווק ופרסום, עיצוב מוצר - קשור לצוות שיווק ועיצוב
- גיוס משאבים וקשרי קהילה, לוגיסטיקה- קשור לצוות גיוס משאבים
- מנהל מחלקה/ מנהל משרד, כוח אדם- קשור לצוות מוביל
- כתיבת תוכן/ הנדסת מוצר/ הוגי המיזם- מה שקשור לצוות תוכן

החזקת חזון ותכנון קדימה (שעה ורבע) כלים פרקטיים להובלת קבוצת השווים בעבודה על פרויקט

מטרות

1. החניכיות יכירו בחשיבות של הצבת מטרות וכתובת חזון בעבודה על פרויקט
2. החניכים יחשפו ויחשבו איך להתמודד עם הקושי שבהחזקת חזון הפרויקט לאורך זמן ומול חברי הקבוצה.
3. החניכיות יקבלו כלים פרקטיים עבור הוצאת פרויקט

מהלך

1. נביא לחניכיות מחזיק מפתחות. בפעולה זו החניכים יקבלו כלים פרקטיים להובלת צוות. כל כלי יכנס למחזיק מפתחות לאחר המתודה והדיון.
2. **חזון שהוביל אנשים משפיעים להצלחה (5 דק')** החניכיות יקבלו ציטוט לתמונה של מפורסם. עליהן להתאים בין הציטוטים לבין האנשים שאמרו את אותם משפטים (**נספח א'**) אפשר לשחק את המשחק כ"זיכרון" ולשלב את הדיון בתוך המשחק.

3. דיון (10 דק')

- נניח לחניכים על הרצפה משפטים – הם יחליטו לאיזה משפט הם הכי התחברו ויעמדו לידו.
- מה גרם לך להתחבר לאותו המשפט?
 - איפה המשפט הזה פוגש אותך בחיים האישיים שלך?
 - אם עמדו כמה ליד אותו המשפט- מה משותף בין כולכם?
 - יש לכם משפט אחר או סלוגן מסויים שלא מופיע פה אשר מוביל אתכם בחיים?

4. שיתוף בין בתי הנוער- איך עבד הפרויקט השנה (10 דק')

לשתף בפרויקטים שהוציאו לפועל השנה במסגרת תכנון קדימה (יש חניכים שעשו את נושא שוויון. אפשר להסביר להם בקצרה ששנה הבאה זה לא יהיה אותו נושא. הם יעשו פרויקט אחר בנושא אחר).

שאלות לדיון:

- מה היו האתגרים הכי גדולים בקבוצה בעבודה על הפרויקט המשותף?
- האם התכנון שלכם מראש יצא כמו שרציתם בפועל?
- למה יש פער בין החלום למציאות? (אפשר להעלות לדיון: חוסר הסכמה בקבוצה, ריבים או עומס מהלימודים וכו')
- זה דבר טוב בעיניכם?
- מתי זה לא דבר טוב? (כאן אפשר להתחיל לשאוף לדיון שבו החניכים ידברו על שינוי מהות הפרויקט או חזון הפרויקט- אם זה משהו שקרה..)
- אם אתם מחליטים לעשות פרויקט בנושא בריונות ברשת שבו אתם מתכננים לעשות חדר בריחה מטורף, ובסוף את משנים את חדר הבריחה לפעולה לחניכים הצעירים. זה נחשב פרויקט טוב או לא טוב?

- אם אתם מתכננים לעשות פרויקט באותו נושא (בריונות ברשת), התחלתם לבנות חדר בריחה ובסוף שיניתם את הנושא לחדר בריחה בנושא איכות הסביבה.
 - זה נחשב פרויקט טוב או לא טוב? מצליחים לזהות את ההבדל?
- הסבר מדריכים:** פרויקט טוב זה פרויקט שבו, גם אם משתנה ה"צורה" שלו, עדיין לא ישתנה "התוכן". כלומר- אם אתם שומרים על מטרות וחזון הפרויקט אבל משנים את המורכבויות הלוגיסטיות של הפרויקט, אז הפרויקט עדיין יספק אתכם ויהיה מאוד מוערך.
- פרויקט טוב זה פרויקט שבו החזון נשמר. הדבר הכי קשה זה לשמור על חזון! בזמן עבודה על פרויקט, מתחילות בעיות דינמיקה בקבוצה ולפעמים שוכחים לשם מה התכנסנו. במשבצת הזאת אנחנו נדבר בדיוק על זה ונחשוב ביחד איך שומרים ומחזיקים את החזון. בתור הצוות המוביל של הפרויקטים, חשוב מאוד שתדעו להוביל את הקבוצה שלכם.

4. תרגיל גיבוש חזון ושמירה עליו גם בעת משבר (20 דק') המדריכים לוקחים טוש ובריסטול/ לוח מחיק ובריסטול. מקריאים את הסיפור ותוך כדי מציירים את הפרטים החשובים של הסיפור. (הציור מחבר גם את החניכים שלא הצליחו להקשיב להקראת הטקסט. לא לוותר על זה). **הסיפור נמצא בנספח ב'** דיון:

- איזה כלי לדעתכם זה מסמל?
- מה עמד במרכז קבלת ההחלטות שלכם בספינה?
- אילו ערכים הובילו אתכם?
- האם הספינה שלכם פעלה נכון לדעתכם?
- הייתם משנים משהו?
- הייתם נאמנים להחלטות שקיבלתם בתחילת היציאה למסע? (היעד- מחוז דרום, הערך החשוב הוא שוויון בקבוצה)

לאחר העמקה על החשיבות בהצבת מטרות וכתיבת חזון, נמשיך לעוד כלים פרקטיים חשובים לניהול פרויקט:

5. שמירה על זמנים (10 דק) כל חניכה רושמת על דף את סדר היום שלו בשגרה.

דיון

- איזה כלי לדעתכם זה מסמל?
- מרגישים שאתם מנהלים את הזמן נכון?
- יש פעמים שאתם דוחים דברים לרגע האחרון?
- יש פעמים שאתם לא מבצעים את המטלות שנדרשתם לעשות?
- אילו דברים אתם אף פעם לא מוצאים להם זמן והם ממש חשובים לכם?
- אתם יכולים לתכנן את הזמן שלכם ביעילות?
- מה חשיבות תכנון הזמן בעבודה על פרויקט?

6. תקשורת (10 דק) החניכיות ינסו לספור עד עשר בלי להחליט ביניהם מי אומר איזה מספר ובלי לדבר ביניהם.

דיון:

- איזה כלי לדעתכם זה מסמל?
- איך היה לכם הניסיון?
- הייתם פועלים בדרך אחרת?
- מה חשיבותה של תקשורת בעבודה על פרויקט?
- איזה קשיים אתם חושבים שיכולים לעלות בעבודה על פרויקט שקשורים לתקשורת?

7. מתודה על כוחה של קבוצה (10 דק') החניכיות עומדים במעגל ואחד.ת.

החניכיות בפנים, המטרה שהחניך לא יצליח לצאת מהמעגל.

- איזה כלי לדעתכם זה מסמל? (כוחה של קבוצה)

8. סיכום בואו ננסה לחזור על כל הכלים שלמדו בפעולה הזאת. כלים חשובים לעבודה

על פרויקט (מומלץ לכתוב את זה על הלוח). בראש ובראשונה:

- הצבת מטרות וכתובת חזון
- קבלת החלטות בריאה ושמירה חזון הקבוצה
- זמנים
- תקשורת
- כוחה של קבוצה- וכוחם של צוותים בתוך קבוצה

עזרים

- פתקים כפול מספר החניכיות.
- דפים כפול מספר החניכיות.
- עטים
- לוח מחיק - להביא מבתי הנוער
- טוש
- מחזיק פתחות לכל כלי



"לעולם לא תמצא קשת בענן אם תביט מטה"

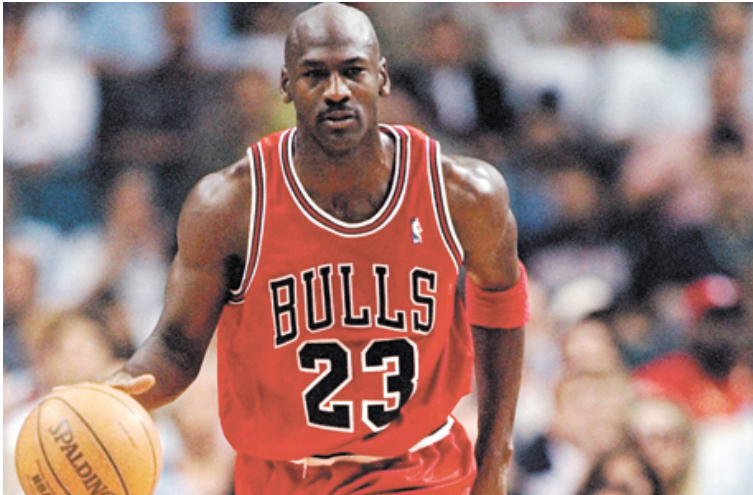
סר **צ'ארלס ספנסר "צ'ארלי" צ'פלין** 16 באפריל 1889 – 25 בדצמבר 1977) היה שחקן קומי, במאי קולנוע ומלחין אנגלי, שזכה להצלחה רבה בעידן הסרט האילם. צ'פלין הפך לסמל, בין היתר בזכות דמות "הנווד" שאותה היה מגלם בסרטיו. נחשב לאחת מהדמויות החשובות והמשפיעות ביותר בהיסטוריה של תעשיית הקולנוע^[1]. צ'פלין היה מעורב בכל הליכי ההפקה של סרטיו, החל מכתביבת התסריט, דרך הבימוי וכלה בבחירת הפסקול והמוזיקה.

הזמן שלכם מוגבל אז אל תבזבו אותו בלחיות חיים של מישהו אחר



סטיבן פול "סטיב" ג'ובס (24 בפברואר 1955 – 5 באוקטובר 2011) היה איש עסקים ויזם אמריקאי ממייסדי חברת אפל, והמנכ"ל הראשון שלה, תפקיד בו שימש בין השנים 1976–1983, ולאחר מכן משנת 1997 ועד חודשים ספורים לפני מותו ב-2011. בזכות מחשב Apple II פורץ הדרך, נחשב ג'ובס לאחד מחלוצי המחשוב האישי. הוא נמנה עם המניעים העיקריים להבאת ממשק המשתמש הגרפי למחשב האישי במחשבי מקינטוש, ונחשב לדמות המרכזית שמאחורי הזינוק הפיננסי של חברת אפל בראשית המאה ה-21, בזכות מוצרים פופולריים וחדשניים כדוגמת iPod, iPad ו-iPhone. היה גם שותף להקמת חברת האנימציה פיקסאר ולהקמת חברת NeXT. הוא נמנה עם עשירי העולם, והונו הוערך בספטמבר 2011 בסך של 7 מיליארד דולר.^[1]

**החטאתי מעל 9000 זריקות בקריירה שלי , הפסדתי כמעט 300 משחקים . 26
הזדמנויות סמכו עלי לקחת את הזריקה המכרעת במשחק... פספסתי. נכשלתי
שוב ושוב ושוב בחיי, וזו בדיוק הסיבה להצלחתי .**



מייקל ג'ורדן (נולד ב-17 בפברואר 1963) הוא כדורסלן עבר אמריקאי, ששיחק בעמדת הקלע. ג'ורדן, אשר ניצב במקום החמישי ברשימת הקלעים המובילים בתולדות ה-NBA, נחשב בעיני רבים לכדורסלן הטוב ביותר בהיסטוריה, [1][2] וזכה להצלחה רבה שסייעה לפרסומה של ליגת ה-NBA ברחבי העולם בשנות ה-80 וה-90 של המאה ה-20. הצטרף לשיקגו בולס בעונת 1984/1985, ותוך זמן קצר הפך לאחד הכוכבים הבולטים בליגת ה-NBA. יכולת הניתור שלו זיכתה אותו בכינויים "אייר ג'ורדן" ו"הוד אוויריותו".



**אני לא מפסיקה כשאני עייפה.
אני מפסיקה רק כשאני מסיימת"**

מרילין מונרו (1 ביוני 1926 – 5 באוגוסט 1962) הייתה שחקנית, דוגמנית וזמרת אמריקאית. עם לידתה ניתן למונרו השם נורמה ג'ין מורטנסן (הוטבלה בשם נורמה ג'ין בייקר). הנוכחות הבימתית שלה, יופייה, מאהביה הנודעים ומותה המסתורי הפכו אותה לסמל מין ולאייקון פופ נודע של התרבות הפופולרית.



**אין אדם שאין לו כוחות. כל אחד צריך
לדעת מה המעיין שנותן לו כוח.
הנתינה לאחרים נותנת לי כוח."**

מרים פרץ (נולדה ב-10 באפריל 1954, ז' בניסן ה'תשי"ד) היא אשת חינוך ישראלית ששניים מבניה, קציני צה"ל, נהרגו בקרב בעת מילוי תפקידם. מאז היא מרצה בקרב בני נוער וחיילי צה"ל. כלת פרס ישראל למפעל חיים לשנת 2018, על פעילותה לחיזוק הרוח היהודית-ישראלית. כמו כן, הדליקה משואה בטקס בהר הרצל בשנת 2014.



**אתה לא יכול לטפס על
סולם ההצלחה עם
הידיים בכיסים**

ארנולד אלוויס שוורצנגר נולד ב-30 ביולי 1947) הוא שחקן, מפיק, במאי, איש עסקים, נדבן, מפתח גוף מקצועי לשעבר ופוליטיקאי אמריקאי-אוסטרי. הוא כיהן כמושל ה-38 של מדינת קליפורניה, וחזר לקריירה הקולנועית לאחר סיום תפקידו כמושל בינואר 2011.

ברגע שהבנת איזה מכפות הרגליים היא הימנית, כבר אין לך הרבה התלבטויות מי מהן היא כף הרגל השמאלית, ואז נותרה הבעיה באיזו מהן להתחיל לצעוד.



פו הדב הוא ספר ילדים שחיבר הסופר הבריטי אלן אלכסנדר מילן. הספר יצא לאור ב-14 באוקטובר 1926, ושנתיים לאחר מכן בא בעקבותיו הספר "הבית בקרן פו". גיבורי הספרים הם הילד כריסטופר רובין (הנקרא על שם בן המחבר, כריסטופר רובין מילן), דובון בשם פו ("דוב בעל מוח קטן מאוד", כדבריו) וידידיהם - אחדות מחיות היער.

המפתח להגשמת החלום הוא להתרכז בחשיבות שלו ולא בהצלחה. אז אפילו צעד או ניצחון קטן בדרך מקבל משמעות גדולה יותר.



אופרה גייל וינפרי (נולדה ב-29 בינואר 1954) היא שחקנית, אשת עסקים ומנחת טלוויזיה אמריקאית. היא הנחתה את תוכנית האירוח הארצית "המופע של אופרה וינפרי" מספטמבר 1986 עד 2011. וינפרי מדורגת כאפרו-אמריקאית העשירה ביותר של המאה ה-20, כאפרו-אמריקאית הפילנתרופית ביותר בכל הזמנים, וכמיליארדרית כהת-העור היחידה במשך שלוש שנים ברציפות. מגזין פורבס, העריך ב-2017 את הונה בכ-3 מיליארד דולר אמריקאי



מוטב שאכשל באהבת חינום מאשר בשנאת חינום

רב יחזקאל טאוב מקוזמיר (ה'תקל"ב, 1771/1772 – י"ז בשבט ה'תרט"ז, ינואר 1856) היה אדמו"ר פולני בדור החמישי-שישי לתנועת החסידות. סבו של מייסד חסידות מודז'יץ רבי ישראל טאוב.



השלווה מגיעה מבפנים אל תחפש אותה בחוץ

סידהארטה גאוטמה, הידוע כ**בודהה** ("זה שהתעורר"), היה מורה רוחני ששאף לעזור לאנשים להשתחרר מסבלם על ידי לימוד הדהרמה (הדרך המתומנת הנאצלת). לימים קם זרם הבודהיזם, שהתבסס על עקרונות הדהרמה שלימד. הבודהיסטים מחשיבים אותו לבודהה העליון בזמננו. מועד לידתו ומותו אינם ודאיים; מרבית ההיסטוריונים מעריכים כי הוא חי בין 563 לפנה"ס עד 483 לפנה"ס, אולם יש הטוענים כי הוא חי מאה שנים מאוחר יותר, כלומר מת בשנת 380 לפנה"ס לערך^[1]. ברוב המדינות הבודהיסטיות, ביום הירח המלא הראשון של האביב, נחגג יום הולדתו של בודהה ("וסאק"). על פי המסורת תאריך זה מצוין את היום בו הגיע הבודהה להתעוררות והיום בו עזב את גופו.

נספח ב' - סיפור הפיראטים:

מסבירים לחניכים כי הם עכשיו פיראטים על ספינה בלב ים, בספינה כל החלטות מתקבלות באופן דמוקרטי. מתחילים לספר את הסיפור, בסוף כל חלק יצטרכו החניכים לקבל החלטה כקבוצה.

אתם חבורה של נערים צעירים מהאי שע"ניה בעלי ישע ומרץ. החלטתם לצאת ולנסות את מזלכם בים הפתוח כפיראטים נועזים ואמיצים, ולהגיע למחוז חפצכם - מחוז דרום! (של הים האטלנטי כמובן...) ברורות לכם הסכנות הטמונות במסע מסוג זה, אך רוחכם מנחה אתכם להמשיך הלאה. יש האומרים שאתם משוגעים, אך אמירות אלו רק דוחפות אתכם עוד יותר לצאת למסע. נפרדתם, מהמשפחה, מהחבר, מהחברה ופרשתם את מפרשיכם אל הים הגדול. החלטתם ברגע שעליתם על הספינה שכל חברי הסיפון יהיו שווים, ללא הבדל דת, גזע או מין... או מספר עיניים (אררר!). אחרי ארוחת ארבע קלה אתם מרגישים חזקים ומלאי מרץ להרפתקאות הרבות שהעתיד צופן לכם. אתם יודעים שהמסע לוקח כשבועיים בממוצע והתכוננתם מבחינת תזונה ואספקה למסע באורך שבועיים בלבד, עקב דלותכם כנערים. אתם יוצאים מהמרינה אחרי העמסת התיקים שלקחה שעות רבות ואתם מתחילים להפליג דרומה. לאחר כשעתיים של שיט שלו ונעים נתקלתם בדילמה הראשונה שלכם: סירת גומי קטנה וורודה מתקרבת אליכם לאט ומשהו נראה לכם מוזר. כאשר הסירה מתקרבת אתם מבחינים בשתי דמויות לא ברורות מניפות ידיים וקוראות לעזרה. מצב הים מתחיל להשתנות והגלים מתחזקים. ברור לכם שאם תשאירו אותם על הספינה הם יטבעו וימותו. אספקת המזון שלכם מוגבלת לשבועיים ולכמות האנשים איתם יצאתם. אם תעלו את הבחורים על ספינתכם כמות המזון לבן אדם תרד כי תצטרכו להאכיל אותם. מהרגע שעלו על ספינתכם אתם אחראיים לגורלם. מה תחליטו?

אם מעלים - עוברים לחלק 2. אם לא, עוברים לחלק 3

חלק 2 הבחורים החשודים עלו על הסיפון, וקיבלתם אותם אליכם. בזמן ק' היכרות מעניין גיליתם כי אדונים הנכבדים הינם טרנס-סיבירים מסורתיים במיוחד. הטרנס-סיביריים מקיימים מסורת בת אלפי שנים שבה האנשים המוזרים, בכל שייט באוקיינוסים הגדולים רוחצים לתקופה של 5 שעות ביום ונושאים תפילה לאל הים. מתוקף כך, כדי שיתארחו הזרים אצלכם בסיפון יש לעצור את ההפלגה ולהוריד את המפרשים כ-5 שעות ביום. החלטת מדיניות זו תאריך את המסע בעוד חמישה ימים, ואין לדעת אם תסתדרו עם האספקה שיש לכם או לא. למרות שהסיכויים לטובתכם, לא תשמרו על אותה רמת מחייה. מה תעשו?

אם תכבדו את תפילת אל הים עברו לחלק 4. אם לא, עברו לחלק 5

חלק 3 השארתם את הבחורים החשודים בלב ים. מרחוק ראיתם את טביעתם הנוראית אל מצולות הים, שם דווי ג'ונס יקבל אותם לארונו לעולמי עולמים. חוויה ראשונית זו הייתה קשה כיורדי ים לא מנוסים. חלקכם קיבל אותה בהבנה, אך חלק אחר מכם צרב את הזיכרון בראשו כצריבת מדוזה ולא יכל להשתחרר ממנו. שניים מחברי הצוות הושפעו כל כך מזיכרון זה עד שהבינו שהדרך היחידה בה יוכלו להמשיך במסע בלי ייסורי מצפון עזים, היא לבקש מחילה מהאחד והיחיד, ולהתפלל את התפילה היומית המסורתית לאל הים. חלק מאורח החיים החדש שלהם הוא רחיצה יומית במעמקי הים כדי לבקש מחילה מאל הים על הפקרת

אותם בחורים. כדי לכבד את התפילה היומית, עליכם לעצור את ההפלגה ולהוריד את המפרשים כ-5 שעות ביום. החלת מדיניות זו תאריך את המסע בעוד חמישה ימים, ואין לדעת אם תסתדרו עם האספקה המצויה או לא, למרות שהסיכויים לטובתכם, לא תשמרו על אותה רמת מחייה. מה תעשו?

אם תכבדו את תפילת אל הים עברו לחלק 4. אם לא, עברו לחלק 5

חלק 4 החלטתם להתחשב בבחורים יראי האל ולאפשר להם להתפלל את תפילתם היומית לאל הגדול. מרגיש כי ההתקדמות האטה למדי (למרות שהאל צודד בכם!) התחושה בספינה היא שספק אם בכלל תגיעו ליעדכם בשלום. חברי הצוות שלכם מתחילים להרגיש את תלאות הים מציפים אותם כטונות המציפות רשת דיג בלב ים, והם אינם יכולים לשאת זאת יותר. הם מחליטים שהם פורצים מחדרם במעמקי הספינה ומנסים לקפוץ מהסיפון ולהתאבד. כחברי צוות דואגים, מנעתם זאת מהם לפני כן על ידי התקנת גדר היקפית סביב הספינה. מתוסכלים כסוסוני ים, חזרו הסרדינים שפרצו את קופסת השימורים למיטתם בספינה. בלילה, הבינו שבאפשרותם להתנגד לחיים בדרך אחרת - פתחו בשביתת רעב קבוצתית. הקבוצה העיקשת לא הכניסה לפיה לא אוכל ולא מים. ניסיתם לגרום להם לרדת מהרעיון המטופש, אך העיקשים המשיכו בשלהם כשאי שפיותם דוחקת אותם קדימה אל האבדון. בתוך תוכם הצוות מדבר על האפשרויות - להכריח אותם לאכול או להשאיר אותם לגווע למוות בתקווה שדעתם תחזור אליהם. אם תניחו להם למות יחסר לכם כוח אדם, אך גם במצב הנוכחי הם לא כוח אדם מועיל. מה תעשו?

אם תכריחו אותם לאכול, עברו לחלק 6. אם תניחו להם לגווע עברו לחלק 7

חלק 5 אמונתם החזקה של המלחים באל הים לא מרפה מהם, כפי שהפלמוד לא מרפה מן הפתיון הטעים המחובר לקצה החכה, והם יוצאים בשביתת רעב חריפה באמירה כי אם לא יממשו את מצוותם, אל הים לא יסלח לאף אחד מיורדי הים וימשה את נשמותם מדיונת החיים כך או כך. הם מחליטים כי אמונתם חזקה מדי ומעדיפים למות מאשר לחיות חיים טפלים בהם לא ימלאו את מצוות אל הים. כמובן, מתוקף היותם מאמינים אדוקים יודעים הם כי אסור להם למות בתוך הים. ולכן הם הבינו כי האופציה היחידה שלהם להתאבדות היא לשבות רעב. אותם מלחים מסרבים לאכול יום וליל וכוחם מתחיל לעזוב אותם אט אט, כטיפות דם המטפטפות בלב ים מכספיון קטן שפגש כריש מצוי. ביכולתכם לנסות להשאירם בחיים על ידי כפיית אוכל עליהם. אם אתם פועלים בניגוד לרצונם ולהשאירם בחיים הם לא מספקים כוח עבודה אמיתי עקב חוסר המוטיבציה שלהם להמשיך במסע. מצד שני אם תשאירו אותם במצבם הנוכחי הם לא יספקו אף פעם את מה שיכלו לספק. מה תעשו?

אם תכריחו אותם לאכול, עברו לחלק 6. אם תניחו להם לגווע עברו לחלק 7

חלק 6 החלטתם כי יש להשאיר את הברנשים בחיים בציפייה ליום שיחזרו לעצמם. כרגע אתם מאכילים אותם בכפייה למרות שהמשיכו לחיות בנתיים אמונתם אינה נוטשת אותם אלא רק מתחזקת עם הזמן. כל רגע שעובר הוא סבל בשבילם, מחשבות על מצוות אל הים אינם עוזבות אותם, כמו הריח המתוק של סנדוויץ' ה'לובסטר של סימה'לה בשישי בבוקר במרכזית באר שבע. הם אינם מקיימים את המצוות הרצויות ובכל רגע רצונם לגמור את חייהם גדל. כאשר נגמרה להם הסבלנות

והרצון להמשיך לשרת את הספינה, הם הבינו כי אין פתרון אחר אלא לפרוץ את הגדר בזמן שמלחי הספינה ישנים, ובאישון ליל לקפוץ מסיפון המתוקה שסיפקה להם מחסה במסעם הארוך במצולות. למרבה הצער, גופתם של המלחים האבודים משכה אל הספינה להקה של כרישי אוכלי אדם - ואותם כרישים כרסמו במהרה את תחתית הספינה ובכך הטביעו אותה. כאן נגמרו מסעותיכם בשבעת הימים.

חלק 7 החלטתם כי עליכם לכבד את רצונותיהם של השובתים, וכי אינכם מתכוונים לסייע להם בכל הנוגע בהיאחזות בחיים. הים הוא מקום אכזרי, ותובעני, וכפי שלא כל נפש מסוגלת לעמוד במסע הארוך והמייגע בתלאות האוקיינוסים כך גם הגוף. כפי שדג אשר הרגע יצא מהמים לאט לאט מאבד צלם חיים, כך גם המלחים שלנו איבדו את צלם אנוש, מלחינו לבסוף איבדו את הכרתם. צחנת הגופות על הסיפון לא הייתה דבר זר למלחים ולכן לא ראו שום צורך בפינוי הגופות. את אט הגופות נרקבו והתחילו להפיץ מחלות ברחבי הסיפון. אתם שמים לב כי החולי בקרב מלחיכם הולך וגובר. באפשרותכם להיפטר מהגופות ומהאנשים החולים ובכך להשאיר כוח עבודה מצומצם אך בריא על הסיפון, או לנסות ולטפל בחולים עם הנסיון הרפואי הדל שלכם (אחד ממלחיכם שומר את כרטיס המע"ר שלו קרוב קרוב).

אם אתם בוחרים לנסות ולטפל עברו לחלק 8. אם אתם מעדיפים להיפטר מהחולים, עברו לחלק 9

חלק 8 החלטתם לטפל במלחים החולים בספינה. ניסיתם לגייס ידע רפואי, כוחות ומצרכים לשם הבראת החולים. אך כפי שדג מנסה לקפוץ ולברוח מהבאסטה בשוק בעודו נחנק מהאוויר הפתוח, כך קורס 10 השעות של מד"א שעברתם בכיתה י' לא עזר לכם להינצל מהמצב המבעית בו נמצאתם. כל חברי הסיפון נדבקו במחלה ומצאו את סופם בלב הים.

חלק 9 החלטתם כי אתם נפטרים מהחולים וזורקים אותם לים הפתוח בחוסר אונים. אך לצערכם מבין המלחים שנזרקו מהספינה היו אנשי מפתח בעלי ידע רב בספנות. כפי ששחף השט לו באצילות בשמיים הפתוחים אינו יכול לנווט מבלי להקתו, כך לא הצלחתם להחזיק מעמד במרחבים הפתוחים של האוקיינוס מבלי אותם מלחים. אתם מוצאים את סופכם המר כאשר פגעתם בשרטון. הספינה טבעה במיקום לא ידוע וסיפורכם האצילי מהווה בסיס לסרט מרגש שובר קופות.

אתגרים בניהול והנעת הצוות- הובלה בקבוצת השווים (שעה וחצי)

מטרות

1. החניכים ילמדו על אתגרים בניהול
2. החניכים יתנסו באתגרים
3. החניכים ילמדו על הובלה בקבוצת השווים שלהם ועל האתגר שבכך

מהלך

1. **משחק התנינים (30 דק')** על החניכות ים לעבור אגם בכדי להגיע לאוצר (לעבור מנקודה א' בחדר לנקודה ב' בחדר. אפשר גם לנסות לעשות את הפעילות מחוץ לכיתה). ניתן לעבור את האגם רק בדריכה על ה"אבנים" (=כיסאות) ואסור לדרוך באגם (=הרצפה), בחדר יש כיסאות כמספר החניכים. ממשולים במעבר האגם-
 - פיראטים- כשהמדריך. ה מרימה שלט של פיראטים החניכות. ים צריכים. ו. להיות בשקט כדי שהפיראטים לא ישמעו אותם.
 - גלים סוערים- כשהמדריך. ה מרימה שלט של גלים החניכים. ו. צריכים להעביר בניהם חבל ולהחזיק בו כדי לא ליפול.
 - דגים על הרצפה- כשהחניכים יראו דגים על הרצפה עליהם. לסמן איקס על הדג ובכך לדוג אותו.
 - תנין- כשהמדריך. ה זורק. ת. תנין על הרצפה החניכות. ים צריכים. ו. לתפוס אותו בעזרת מקל עם סקוצ'.
 - ציפור- כשהמדריך. ה מרימה שלט עם ציפור החניכים. ו. צריכים לעשות כמה שיותר רעש כדי להעיף אותה.

במהלך המשחק כל חניך. ה יקבל אחריות, וכאשר יגיע המכשול שבאחריותו יהיה עליו לפקח ולנהל את ההתמודדות עם הסיטואציה. לדוגמא- חניכה שאחראית על החבל, כאשר מגיעים גלים, עליה להעביר את החבל בין כולם ולדאוג לכך שכולם יתפסו בחבל. בנוסף- במהלך המשחק המדריך. ה תתן "אתגרים" (כגון- רק חניך. ה אחד מדבר, חניך. ה אחת עוצמת עיניים, חניך. ה אחד. ת עם ידיים מאחורי הגב)

2. **דין (15 דק')** נדבר עם החניכות. ים על המשחק ונקביל את מה שעברנו לאתגרים בצוות ולניהול צוות.

- מה עבד טוב במשחק? למה?
- מה עבד פחות טוב? למה?
- מה הקושי העיקרי שהיה במשחק?
- מה עזר לנו להתגבר על הקושי הזה?
- איך הרגשתם. נ. כשהייתם אחראים על משהו?
- איך התמודדתם. נ. כאשר הוטלה על מישהו מהקבוצה מגבלה?

דגש למדריכותים - לשים דגש על עניין התקשורת בין החניכים. ות במשחק (למה תקשורת בצוות או בין מנהל צוות לצוות היא חשובה)
בסיכום הדיון נבקש מהחניכותים לקחת את המסקנות שהסקנו מהמשחק ומהדיון ולהשתמש בהן במתודה הבאה.

- 3. סימולציות (25-30 דקי')** ניתן לחניכים/ות שירצו לעשות סימולציות מול כולם.
1. אתה מוביל צוות ואחד מהחברים הטובים שלך נמצא בצוות שלך, החבר אומר לך "סמוך עליי, אני אעשה את המשימה שלי בזמן" והוא לא עושה את המשימה ולא מגיש אותה בזמן, מה תעשה?
 2. אתה מוביל צוות שמתכנן יום שיא בבית הנוער, אחד האנשים שקבעת איתו שיגיע ויעביר סדנא ביום הזה ביטל את הגעתו יום לפני האירוע, מה תעשה?
 3. במהלך העבודה על פרויקט מסוים שאתה מנהל החבר הכי טוב שלך נפגע ממך שלא בחרת בו לעשות את התפקיד שרצה, הוא אומר לך שאם לא תחליף לו את התפקיד ותתן לו את מה שרצה הוא יעזוב את הצוות ולא ישתתף בהרמת הפרויקט. מה תעשה?
 4. אתה וחבריך לצוות המוביל רוצים להוציא לפועל פרויקט מיוחד של מסיבת אמצע שנה בבית הנוער, הצוות מדריכים בבית הנוער אמר לכם שזה רעיון ממש טוב אבל שאין זמן להוציא את זה לפועל כי הלזז ממש עמוס. מה היית עושה?
 5. אתה והצוות המוביל בבית הנוער צריכים להכין את חגיגות יום העצמאות בבית הנוער. אתה מאוד רוצה לעשות פעילות ערכית בנושא יחד עם פעילות כיף וחבר צוות שלך רוצה לעשות מסיבת כחול לבן, אתם ממש מתווכחים מה לעשות ולא מוצאים פתרון.

סיכום מדריכות (1510 דקי'):

הסימולציות האלה הן המציאות. אלה באמת מקרים שיהיו בצוות. בתור צוות מוביל אתם תאלצו לתת מענה, לדעת לדרוש מחבריכם בצורה נעימה ובעיקר בצורה שווה. לא פשוט להוביל את קבוצת השווים שלכם. כשמגיעים לתפקידי פיקוד וניהול, הרבה פעמים המנהלים או המפקדים הם אותו הגיל ולפעמים גם קטנים יותר. כך גם יהיה לכם עם הקבוצה בבית הנוער, אתם תאלצו להוביל את החברים שלכם. לדרוש מהם, לעזור להם, להוביל אותם. חשוב לדעת לעשות את זה נכון. להיות בגובה העיניים. הסמכות שלכם תירכש בדרש של כבוד אליכם ולתפקיד שלכם ולא מתוקף היותכם גדולים יותר (כמו למשל מה שקורה במדצ"ים). אפשר לשאול את החניכים איך היה להם ואם הם מרגישים שיש אתגרים שהם לא יודעים לפתור? אפשר לשאול את החניכים:

- איך אתם מרגישים כלפי זה?
- לתת דוגמא על הפער גילאים בין שינשין לחניכים

עזרים

- מכשולים למשחק התנינים- ציור של פיראטים, ציור של גלים, חבל, ציורים של דגים קטנים, ציור של תנין שמודבק אליו סקוצ', מקל עם סקוצ', ציור של ציפור.
- מרשמלו, ספגטי, חוט צמר, דבק סלוטייפ
- פתקים שעליהם הגבהים ופתקים שעליהם שמות הקבוצות.

סיכום יום (שעה)

מטרות

1. זמן רפלקציה ועיבוד
2. זמן שיתוף אישי
3. חיבור בין החניכים/ות בקבוצה

מהלך

1. **משחק פתיחה (15 דק')** חניכה יתנדב להעביר את המשחק פתיחה שהקבוצה שלו מבית הנוער הכי אוהבת
2. **מעבר על לוי"ז יומיים אחרונים (10 דק')** מבקשים מתנדב/ת מהקבוצה שתספר על בסיס הזיכרון שלה את כל מה שעברנו- כל מה שהיא זוכרת. אפשר לספר גם את הרגעים המצחיקים, הזמנים החופשיים, הארוחות וכו'. לאחר מכן נראה אם זכר/ה נכון לפי הסדר הכרונולוגי.
3. **שיתוף בזוגות (20 דק')** החניכים/ות ישתפו אחד את השניה שלושה דברים שהם אוהבים עד כה בקורס ושלושה דברים שמאתגרים אותם/ מקשים עליהם.
4. **חוזרים למליאה (15 דק')**
 - מבקשים מהחניכים/ות לשתף קצת מהדברים שדיברו בזוגות
 - איזה דבר חדש למדתם היום?
 - האם הצלחתם להתחבר היום יותר לקבוצה?
 - לאיזו משבצת הכי התחברתם?
 - אתם מרגישים מוכנים להתנסות בהדרכה?
 - איזה כלי אתם מרגישים שיתרום לכם הכי הרבה?

עזרים

- לוי"ז קורס

ערב תחרות בין הקורסים - ששטוס (שעה וחצי)

- מחלקים את כל החניכים ל-2 קבוצות. מאחות מעורבות כדי לגבש בין כל שכבת הגיל.
 - המדריכים יחליטו על 2 ראשי קבוצה על מנת לתת הזדמנות לחניכים שרואים בהם את הפוטנציאל וזקוקים לעוד הזדמנות ופוש לביטחון העצמי
 - במהלך הפעילות יהיו משימות. כל משימה בהתאם לדרגת הקושי שלה תעניק לקבוצה המנצחת כמות מפתחות
 - במהלך הפעילות יהיו עוד משימות בונוס כמו הכפתור האדום משימת קפטנים ומשימת פחד
 - בסוף הפעילות החניכים יפתחו בעזרת המפתחות את קיר הגורלות אשר יקבע את הניקוד של כל קבוצה ואת המנצח
 - עם הנקודות נקיים מכירה פומבית עם דברים לקומזיץ שיבואו אח"כ (שוקולד, פתי בר, מרשמלו, שיפודים, חטיפים, תה ועוד)
- משימות (משימות הדורשות שיתוף פעולה- יש לשים לב שכל החניכים חלק אם לא ניתן להגיד לחניכים מסוימים לנטרל חוש מסוים כמו ראייה עוד דיבור/ לתת לחניך מסוים את הרשות לדבר על מנת לעודד את כולם להיות חלק):
- להעביר מים מדלי לדלי. אין להשתמש בכוסות או קערות מכל סוג שהוא.
 - לעמוד כל הקבוצה על אלבד להפוך אותו בלי לגעת ברצפה. מי שנוגע, הקבוצה שלו מתחילה מההתחלה.
 - החניכים יצטרכו לעבור מצד אחד של החדר לצד שני בעזרת כמה דפים. אסור לגעת ברצפה. מי שנוגע, הקבוצה שלו חוזרת ומתחילה מההתחלה.
- משימת קפטנים (2 מפתחות)
- מסלול מכשולים. נבנה לחניכים מסלול מכשולים שהראשון שיעבור אותו בהצלחה ינצח.
- משימות כפתור אדום (משימות בהפתעה במהלך הפעילות בהשמע של צליל מסויים): (כל פעם מפתח אחד למנצח)
- כל קבוצה תבחר נציג בתחילת המשחק שיהיה אחראי בהשמעת צליל מסויים לרוץ וללחוץ על ה"כפתור האדום".
- משימת פחד: (יהיו סהכ 5 מפתחות בחדר)
- יהיה לחניכים דקה בתוך חדר חשוך ומוזיקה מאיימת עם קערות המלאות בפסטה, בוץ בובות פרוותיות ונוצות. בתוך הקערות יהיו מפתחות והחניכים יצרכו בחושך ללכת ולחפש אותם.

להכין

- עזרים למשימות
- לוח גורלות
- חילוק תפקידים
- מכירה פומבית

פעילות התנסות (שעתיים וחצי)

מטרות

1. החניכים יחוו התנסות בהובלה
2. החניכים יתמודדו עם אתגרים העולים מההתנסות
3. החניכים ילמדו על עצמם ועל יכולות המנהיגות שלהם.

מהלך

ל"ז

- 30 דק' הסבר של המדריך מהי המשימה (10 דק' מתודת ציר זמן)
- 30 דק' קבלת החלטות של הקבוצה מה הפרוייקט אותו הם מחליטים לקחת
- 30 דק' חלוקה לצוותים ומשימות
- 30 דק' עבודה עצמית על התפקיד האישי של כל אחד
- 30 דק' חזרה לדיון של הקבוצה והכנת מצגת בה כולם לוקחים חלק
- *** הלוח הוא עבורנו המדריכים. וננסה שכך החניכים יעבדו אך ניתן להם לנהל את הזמן.**

1. בפעילות ניתן לחניכים. משימה (חשוב שהקבוצה לא תעלה על 7-8 חניכים כך שאם הקבוצה גדולה יותר יש לחלק את הקבוצה לשניים). חשוב לתת לחניכים מקום במשימה להתנסות בכוחות עצמם. על הובלת קבוצת השווים והתנסות בבניית פרויקט והוצאתו לפועל ומכך שההנחיות והדברים בו המדריך יהיה שותף הם מינורים וניהול המשימה כולה צריך להיות על החניכים. ות.

2. המשימה:

הקבוצה מקבלת שטח בעיר, החניכים יתבקשו להחליט מה לבנות, לחלק עבודה לקראת הבנייה ולבנות מצגת לקראת ה"מכרז". לחניכים. ות יהיה שעתיים לבנות הכל ולהכין את המצגת- לקחת החלטה מה הוא הפרוייקט אותו הם עושים, לחלק ביניהם את התפקידים, לחשוב על תוכנית עבודה, לחשוב איך היו רוצים להציג את זה לעייריה, ולחשוב איך מבצעים את זה.

3. **איך ניגשים לבניית הפרוייקט (10 דק')** נציב בפני החניכים ציר זמן. על שולחן נשים להם פתקים עם שלבים בתהליך עבודה על פרויקט. החניכים יצטרכו ב3 דק' לסדר את שלבי העבודה על פרויקט על ציר הזמן. לאחר שבחרו, נעבור על זה ביחד ונחליט אם אכן זו הדרך הטובה ביותר לפעול.

השלבים **(נספח א')**: הצבת מטרות ויעדים, הכנת גאנט, בחירת רעיון, חלוקה לצוותי עבודה, פגישות צוות מוביל וצוותים, שלב ביצוע, הוצאה לפועל של הפרוייקט, חגיגת הצלחות, עיבוד, השקת תוצרים

נקודות חשובות למדריך:

- רשימה של תפקידים אפשריים: תוכן, שיווק (מצגת/ פרסומת), דגם (של המבנה), כוח אדם. רק אם החניכים מסתבכים נותנים להם דוגמאות.
- הפעילות מטרתה לתת לחניכים הזדמנות ליזום, לשכנע, לנהל ולעבוד כקבוצה וכיחידים.
- כיוון החניכים וצומת לב שכולם חלק מהותי ויוזמים.

- עבודה אישית וקבוצתית. הצגה בפני הקבוצה רעיונות קטנים ואת העבודה בתוך הוועדות.
- עמידה בלוי"ז כללי, הלוי"ז הוא עבור המדריכים לא החניכים (גיבוש רעיון- חצי שעה, עבודה בוועדות- חצי שעה, גיבוש לרעיון אחד וכללי- חצי שעה, הכנת פרזנטציה- מבנה/ מצגת/פרסומת).

4. עיבוד (15 דקי')

- איך היה לכם לנהל פרויקט?
- האם הרגשתם שהצלחתם להוביל בתחומכם? (בתפקיד שהם קיבלו)
- מה היה הקושי בהובלת קבוצת השווים ?
- מה הדבר שהרגשתם בנוח איתו ?
- מה היה קושי שהתמודדתם איתו ?
- איך אפשר להשתפר לעתיד ?
- מה עושים כשמהו לא מסתדר בניהול פרויקט?
- שכל אחד ינסה להגדיר במשפט איך הוא היה בשלב ההתנסות (חשוב לדעת למשב את עצמם לטוב ולרע. זה הכנה לקראת המשבצת הבאה.

עזרים

- בניית דגם של שטח העיר- חומרים לבניית מבנה (חומרי יצירה+ לגו+ לוגו ילידים עם מגנטים)
- מכתב מהעירייה
- ציר זמן- בריסטול, ציור של ציר, דבק סלוטייפ להדבקת השלבים, נספח א'

השליבים (נספח א'):

הצבת מטרות ויעדים

הכנת גאנט

בחירת רעיון

חלוקה לצוותי עבודה

פגישות צוות מוביל וצוותים

שלב ביצוע

הוצאה לפועל של הפרויקט

חגיגת הצלחות

עיבוד

השקת תוצרים

הנדון : מכרז על מקום חדש עבור תושבי העיר

תושבי העיר הנכבדים,

כאן עיריית קדימה פונים אליכם בבקשה מיוחדת ונדירה. יש לנו שטח של 10 דונם והיינו רוצים לבנות משהו עבורם.

בתאריך 21.07.2021 בשעה 11:30 יתקיים מכרז בו תוכלו להציג ולהעלות תוכניות עבודה עבור השטח הזה. העיירה עבדה קשה מאוד כדי לגייס תקציבים עבור הפרויקט הזה. יש לכם תקציב של 100,000 שח לטובת הפרויקט שלכם ומסגרת הזמן שיש לכם על מנת לבצע אותו היא שנתיים.

נבחר את הפרויקט הנכון ע"פ אהדת הציבור, הצורך המטרה והמענה שהוא נותן בעיר ואשר יש לו תוכנית עבודה ריאלית. בתור עירייה אנו מאמינים גדולים כי הדרך הכי יעילה לפרויקט משמעותי היא עבודת צוות וישתתף פעולה מלא של כל המשתתפים. לכן אנו מחפשים לראות לקיחת אחריות אישית וקבוצתית בכל התחומים. בכל תחום אנו רוצים לראות ראש צוות וועדה אשר אחראים לתוכניות ולביצוע של תחום זה.

מוצב ביניכם אתגר לא פשוט של ניהול צוות, חשיבה מחוץ לקופסא וקבלת החלטות מרכבת. אנו מאמינים כי תצליחו ותוציאו את המירב מההזדמנות הזו ותעשו משהו טוב עבור העיר שלכם.

**תודה רבה ובהצלחה,
עיריית קדימה.**

משוב- אישי וצוותים (שעה)

מטרות

1. נבין יחד מהי החשיבות של משוב אישי ובין חברי צוות וכיצד הוא מקדם אותנו בתהליך עבודה ממושך יחד.
2. החניכות ים ילמדו כיצד למשב את ההתנהלות האישית שלהן.ם באופן עצמאי.
3. החניכות ים ילמדו כיצד למשב באפקטיביות את חברי.ות הקבוצה שלהן.הם וכיצד לקבל משוב בצורה מקצועית - נלמד את מודל הסנדוויץ'.

מהלך

1. **הכנת סנדוויץ' (25 דק')** במתודה הזו נדון במודל ספציפי להעברת משוב - מודל הסנדוויץ'.
המבנה הבסיסי של משוב אפקטיבי הינו מבנה ה"כריך" (feedback sandwich):
 - א. פתיחה חיובית
 - ב. התייחסות להתנהגות שעליה רוצים להשפיע
 - ג. סיום חיוביבין שתי "השכבות" החיוביות של הכריך אנו מכניסים את המסר העיקרי שלשמו ניתן המשוב.
(הסבר מפורט יותר של השיטה נמצא **בנספח ב'** - יקל על ההסבר לחניכות ים - ניתן לשתף אותן.ם ולתת להן.ם להקריא בעצמן.ם).

לאחר ההסבר בעצם נעבוד עם החניכות ים על סיטואציות (**נספח א'**) מסוימות הקשורות בהעברת וקבלת משוב. בכל פעם נבחר זוג מתנדבות ים, שיצטרכו להציג את הסיטואציה מול שאר הקבוצה ולהעביר משוב ע"פ מודל הסנדוויץ' - מומלץ כדי שיהיה מוחשי עד כמה שאפשר להדפיס ציור של סנדוויץ' ולבקש מהמציגות ים לכתוב את המשפטים שישתמשו בהם בהעברת המשוב ממש בתוך המודל וכך יוכלו גם לשמור את זה.
חשוב להנחות את החניכות ים לשפה נכונה למישוב - כל ההסברים מצורפים בנספחים.

2. **משוב בזוגות (30 דק')** נבקש מהחניכים להתכונן לשלב הכי חשוב והכי כנה בכל הקורס. שלב המשוב. נחלק את החניכות ים לזוגות. לכל אחד.ת מבני הזוג יהיה תפקיד. לאחר מכן הם יתחלפו
 - מעביר המשוב
 - מקבל המשוב.

החניכים ים ידרשו להעביר משוב אחת על השניה בנושא ההתנסות שהייתה קודם לכן.
חשוב מאוד שבשלב שבו החניכה ממשב, החניך שמקבל ביקורת, רק רושם ולא מגיב. אין צורך להצטדק או להגיע להסכמות. רק להקשיב ולאחר מכן הוא יעבד את מה שנאמר לו. אותו דבר הפוך. עשר דק' לכל חניכה.
אם החניכים מתקשים אפשר לכתוב להם בנק קטגוריות על הלוח שיעזרו להם לבנות משוב מתאים:

הובלת הקבוצה, עמידה בזמנים, הירתמות למשימה לאורך כל המשימה, התמקדות בעיקר ולא בטפל, רתימה של אחרים, החזקת החזון, תקשורת, קבלת החלטות נכונה, חשיבה יצירתית, אופטימיות וחויבות, עבודת צוות, היכולת להיות מובל ולא מוביל.

לאחר מכן נערוך דיון במליאה (10 דק')

- החניכותים הממשיבים - איך היה למשב? איפה נתקלתם בקושי? מה עבד טוב?
- החניכותים שקיבלו את המשוב - איך להקשיב ולא להגיב? איך זה לקבל ביקורת? למדתם משהו על עצמכם? האם הייתם ממשבים את עצמכם אחרת?
- לשם מה אנחנו צריכותים לקבל ולהעביר משוב?
- מהי הדרך הנכונה להעביר משוב וכיצד היא משפיעה על מי שמקבלת אותו?

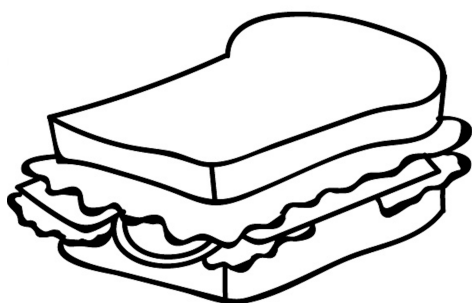
לאחר הדיון, נוכל לתת לחניכותים את ההגדרה של המושג "משוב" ולשם מה בעצם משתמשים בו (מצורף בנספחים).

3. סיכום (5 דק')

בסבב, כל חניכה יספר על פרט חדש שלמד.ה בזכות הפעילות, ומה לדעתו.ה השלב החשוב ביותר בזמן מתן המשוב.

עזרים

- טבלת משוב
- ציור של סנדוויץ'
- הסבר על 'שיטת הכריך'
- סיטואציות להצגה



נספח א'- סיטואציות - 'שיטת הכריך'

1. אתה חלק מהצוות המוביל של הפרויקט בקבוצה שלך, בחרתן.ם בתור השכבה הבוגרת בבית הנוער פרויקט של עיצוב החצר האחורית והפיכתה לשמישה - פינוח ישיבה, שתילת צמחים בגינה וציור על הקיר שדורש זמן עבודה רב. קבעתן.ם כקבוצה ימי עבודה שבהן.ם אתן.ם אמורות.ים להגיע לבית הנוער ולקדם את המשימות לשיפור נראות החצר. שתיים מחברות הקבוצה לא הגיעו לשני ימי עבודה בטענה שהן נתנו את הרעיון לציור הקיר המתוכנן ולכן אין סיבה שיציירו אותו. כיצד תגיבו ותמשבו בצורה נכונה?
2. הערב מתקיים אירוע ערב בוגרות.ים בבית הנוער, הפעילות שנבחרה היא הכנת ארוחה איטלקית משותפת. לאחר ההכנה והארוחה שהיו מוצלחות ומהנות, הגיע החלק של ניקיון המטבח ושטיפת הכלים. שניים מחברי הקבוצה מסרבים לשטוף את הכלים או לעזור בסידור המטבח בטענה שהם התעייפו מהיום הארוך שעבר עליהם, ושיש מספיק חניכות.ים שמנקים את המטבח. האם תגיבו באותו הרגע או בזמן אחר? כיצד תמשבו את ההתנהגות שלהם?
3. בקרוב תתקיים מסיבת הסיום בבית הנוער, ואחת החניכות מהקבוצה שלך משתתפת בקטע המשחק - התכוננתן.ם זמן רב למופע ובחזרה האחרונה שמתקיימת יומיים לפני ההופעה, שמת לב שהיא יושבת לבד באחד החדרים בבית הנוער ובוכה. כשהגיעה ושאלת לשלומה היא סיפרה שהיא 'מרגישה שהיא משחקת נורא ולא מרגישה בטוחה מספיק לעלות על הבמה ולבייש את כל הקבוצה'. כיצד היית מגיב.ה? האם מדובר במשוב על התנהגות חיובית או שלילית? איך היית מנסח.ת אותו?

נספח ב'

אז מהו למעשה משוב?

אחד הכלים המעצימים ביותר העומדים לרשותנו בתקשורת הבין – אישית שלנו הינו המשוב. המשוב הינו אמצעי אפקטיבי ביותר לעיצוב, שינוי, חיזוק ושיפור התנהגותו של הזולת, ומספק עבור האדם המקבל אותו הזדמנות ללמידה ולהרחבת המודעות העצמית. זהו כלי חינוכי ראשון במעלה כאשר הורים ומחנכים משתמשים בו באינטראקציה עם ילדיהם או תלמידיהם, ואף כלי ניהולי רב עוצמה כאשר מנהלים משתמשים בו בתהליך הניהול באינטראקציה עם עובדיהם. אין כמו המשוב כדי לעצב את התנהגות הזולת ולהשפיע עליה לחיוב, ו/או כדי להעצים את הזולת ולתרום להתפתחותו העצמית.

שלבים מפורטים בהעברת משוב:

שלב ההכנה: הגדרת התוצאה הרצויה של המשוב

על מנת שהמשוב יהיה אפקטיבי וישיג את המטרה שלשמה הוא ניתן, עלינו להגדיר לעצמנו מהי מטרתנו: מהי התוצאה שברצוננו להשיג במתן המשוב? מה אנו רוצים שיקרה בעקבותיו? חשוב גם לקחת בחשבון את תזמון המשוב. אמנם רצוי שהמשוב יינתן סמוך לביצוע ההתנהגות, אך יחד עם זאת יש להימנע מלתת את המשוב בשעת כעס. בעת מתן המשוב חשוב להבטיח שהתזמון נכון גם מצד מקבל המשוב, והוא נמצא במצב של פניות המאפשר לו להיות בהקשבה מלאה למסר שלנו. לפיכך חשוב לבחור את העיתוי המתאים למתן המשוב, הן עבורנו כנותני המשוב, והן עבור מקבלי המשוב.

שלב הפתיחה: התחלה בנקודות החיוביות

מטרתנו בשלב הפתיחה הינה ליצור נכונות להקשבה לדברינו מצד הזולת, על מנת שהמשוב ייקלט. אם נפתח את המשוב בביקורת על התנהגותו, יש להניח שהזולת ייכנס לעמדת התגוננות שתמנע ממנו הקשבה ופתיחות לקבלת המשוב. לפיכך, עלינו לפתוח את המשוב בהתייחסות להיבטים החיוביים בהתנהגותו של הזולת.

דוגמא;

במקום להגיד לילד "אני מאוד מרוצה ממה שעשית", עדיף להגיד ממה ספציפית אנו מרוצים: "אני מאוד מרוצה שמצאת דרך לשתף את אחיך הקטן במשחק שלך".

גוף המשוב: התייחסות להתנהגות שעליה רוצים להשפיע

בשלב זה, אנו מתייחסים להתנהגות הספציפית עליה אנו רוצים להשפיע (להכחידה או לחזקה). עלינו לפרט באופן ספציפי מהם הדברים שלדעתנו רצוי לשפר או לחזק. בהתייחסותנו להתנהגות, יש להימנע משיפוטיות ומשימוש במילים "טעונות".

המילים שאנו בוחרים בהן לניסוח דברינו צריכות להיות ניטרליות, חד משמעיות ובלתי ניתנות לפרשנות ככל שניתן.

בשלב זה אנו מקפידים הקפדה יתרה על יצירת הקשבה ופתיחות לקבלת המשוב. לאינטונציה ולשפת הגוף שבהן נאמרים הדברים, והן לבחירה במילים הנכונות, יש חשיבות מכרעת.

סיום המשוב: שימוש באפקט פיגמליון

אחרי שהעברנו את המסר העיקרי שלשמו ניתן המשוב, והתייחסנו להתנהגות שאותה רצינו לשנות או להעצים, אנו מגיעים לשלב הסיום שבו אנו מסכמים בכלליות את הנקודות שעלו במשוב. מטרתו של שלב הסיום הינה להבטיח שכל מה שנאמר עד כה אכן ייקלט וישמר בלא מודע, והסיכויים לכך עולים כאשר המשוב נחוה כחויה מעצימה עבור המקבל. סגירה חיובית הולמת והבעת אופטימיות ביחס לעתיד, מסייעות לנו "לקבע" את הישגי המשוב.

כאשר אנו מאמינים ביכולותיו של מישהו אחר, הרבה מעבר למה שהוא בעצמו מאמין שהוא מסוגל, ואנו משדרים לו את אמונתנו המלאה ביכולות שלו, הוא בדרך כלל יגיע להישגים גבוהים יותר מאילו שהאמין שהוא מסוגל להם.

בתהליך המנהיגות נעשה תכופות שימוש באפקט זה, ובאמצעותו מעצב המנהיג את ציפיות המונהגים מעצמם. באופן זה הם מגיעים להישגים הרבה יותר גבוהים ממה שחשבו שהם מסוגלים. כאשר אנו מסיימים את המשוב בנימה חיובית ואופטימית, רמת האפקטיביות של המשוב עולה במידה ניכרת.

סיכום הכללים העיקריים שעלינו לזכור בעת מתן משוב

1. בהירות – היה ברור, ישיר וענייני לגבי מה שברצונך להגיד.
2. חיוביות – שים דגש על שימוש בשפה חיובית והימנע ממילות שלילה וממילים המעוררות התנגדות.
3. ספציפיות – הימנע מהכללות ומתיוג של ההתנהגות, והבהר באופן ממוקד לאיזו התנהגות בדיוק אתה מתייחס.
4. מיקוד בהתנהגות – הימנע משיפוטיות ומהתייחסות לאישיותו של האדם והתמקד בהתנהגות הניתנת לתיאור.
5. אופטימיות – התייחס להתנהגות כברת שינוי והבע אמונה ביכולתו של מקבל המשוב לשנות.

סיכום הקורס (שעה)

מטרות

1. החניכים ישתפו את תחושותיהם לגבי הקורס וישתפו בציפיות והחששות לקראת ניהול הפרויקטים
2. החניכים יקבלו תמונה רחבה של הכלים, התכונות והמיומנויות שיש למנהל פרויקט בכל שיסתכלו על כל הנושאים שעברו בקורס.

מהלך

1. **מה קיבלתי מהקורס? (20-15 דק')** כל חניכה ת.מקבל דף חלק. המדריכה מבקש מן החניכים לקפל את הדף לשניים. בחצי אחד של הדף עליו להתייחס בצורה יצירתית לשאלה: איך נכנסתי לקורס? (שינסו להיזכר בציפיות שדיברנו עליהם בתחילת הקורס) חצי הדף הנותר עליו להתייחס בצורה יצירתית לשאלה: איך אני יוצא מן הקורס? משתפים את כולם -
3. **סיכום הקורס (15 דק')** נפרוס מול החניכים את תכנית הקורס (הצגת תכני הקורס) בצורה ברורה לעין (בריסטול עם הפעולות מצוירות כמסלול) כדי שיוכלו להיזכר בצורה טובה יותר. עוברים על כל יחידה ופעילות שהייתה בקורסים, כאשר כל חניך מקבל 3 מדבקות ב3 צבעים שונים:
 - משהו מעניין שלמדתי
 - הפעילות שהכי פחות התחברתי אליה
 - הפעילות שאקח ממנה משהו הלאהכל חניך יקום בתורו להדביק את 3 המדבקות שלו ויצטרך לפרט לפחות על אחת מהן.
4. **דפי מזכרת (30 דק')** כל חניכה מקבלת דף מאגר של כמה דפים יפים ומושקעים שבהם כתוב שם של אחד. ת. החניכות. החניכים יכתבו אחד לשניה על החוזקות שהם מצאו בהם במהלך הקורס. אפשר גם להקדיש מילים לשיר שמזדהות עם החניכה.

עזרים

- בריסטול גדול
- להכין בריסטול עם הפעולות מצוירות כמסלול
- מדבקות ב3 צבעים שונים
- דפי מזכרת עם שמות החניכים
- לורדים וטעים