



# אוגדן מערכים: מהוראה להנחיה באקדמיה תשפ"ד

המכון הארצי למחקר ולפיתוח  
בהכשרת סורים ובחינוך

מכון  
מופ"ת

בית ספר למחקר ולפיתוח חכמות  
בהכשרת עובדי חינוך והוראה במסגרת יעוץ

המרחב

להתמחות מקצועית באקדמיה

# מהוראה להנחיה: עוד גשר לחצות... מרחבי משמעות בהנחיית עמיתים ובחקר ההנחיה

ד"ר לירון און\*

## רקע

ההתמחות "מהוראה להנחיה באקדמיה" הוקמה במכון מופ"ת בשנה"ל תשע"ט כהתמחות "מנחי מנחים בכניסה להוראה - עולים קומה בהנחיה" ויועדה בעיקרה להכשיר מנחות ומנחי הנחיית עמיתים לסגל של יחידות הכניסה להוראה. עם השנים הורחב קהל היעד שלה והתמקד בבעלי תפקידים במוסדות אקדמיים להכשרת עובדי הוראה, המעוניינים לרכוש ולשכלל מיומנויות הנחיה שיאפשרו הנחיה של אנשי סגל עמיתים לצד סטודנטים. בשנה"ל תשפ"ג נפתחה התמחות דו-שנתית - "הנחיית קבוצות, יחידים ועמיתים באקדמיה", אשר אפשרה לראשונה להעמיק את הכשרת המתמחים בתחום ההנחיה הקבוצתית. בשנה"ל הנוכחית, לצד ההתמחות הדו-שנתית בהנחיית קבוצות, נפתח גם מחזור ראשון של התמחות חד-שנתית "מהוראה להנחיה באקדמיה".

הדימוי התרבותי של האקדמיה כמגדל שן ושל המרצים כיחידים סגולה, כוהני הידע ושומרי תורת הסוד של החוכמה מיוצג באין-ספור יצירות אומנות, ספרים, מחזות וסרטי קולנוע, אולם דווקא ייצוג זה חושף כיום את חולשתה של האקדמיה בעולם של יתר מידע, השטחת היררכיות וזילות בסמכות המורה. המרצה מצוי כיום בתפר בין העולמות - הממסד האקדמי עדיין מצפה ממנו לעסוק בעיסוקים אקדמיים מסורתיים: לחקור, לפרסם, להציג בכנסים, ללמד, אולם תוך כדי כך הוא נדרש להתחדש כל העת, להיות מיומן באופני למידה שונים ומגוונים - פרונטלי, סינכרוני, א-סינכרוני, היברידי, לנהל את הבירוקרטיה הכרוכה בהוראה ובהערכה ולתרום לשיווק המוסד האקדמי ולשביעות רצון הסטודנטים. איכות הוראה כבר אינה מילה גסה, ובכל המוסדות האקדמיים הוקמו מנגנונים לשיפור איכות ההוראה ולטיוב עבודת המרצה, לא עוד כחוקר בלבד אלא כמורה. טיוב איכות ההוראה נותן מענה חלקי בלבד לאפשרות הפיתוח המקצועי של מרצים. המניע הבולט שהציגו אנשי האקדמיה שביקשו ללמוד בהתמחות שלנו, היה הצורך שלהם להיות טובים יותר ומקצועיים יותר במיומנויות של ניהול וניווט תקשורת בין-אישית. אם בעבר המרצה הקלסי היה יכול לנהל את המפגש הבין-אישי מתוך עמדת סמכות ובזכות מעמדו האקדמי, כיום אין זה מספק או מניב תוצאות, ומרבית המרצים גם אינם מעוניינים ביצירת סוג כזה של יחסים סמכותניים עם הסטודנטים. הם מעוניינים ללמד באהבה ובתשוקה ולהשפיע באותו אופן על הצמיחה המקצועית של הסטודנטים שלהם - לא מתוך יראה או תחושת אין ברירה אלא מתוך רצון והכרה בערך הלמידה. במציאות הישראלית כיום זה מחייב לא רק כישורי מחקר, פרסומים והוראה, אלא גם כישורי הנחיה, החל מניהול תקשורת מקדמת עם סטודנט בודד המבקש ללמוד, וכלה בניהול קונפליקט עם קבוצה של סטודנטים המצויה בהתנגדות, לא כל שכן הובלת קבוצה של סגל עמיתים במסגרת תפקיד אקדמי פדגוגי או מנהלתי.

\* ד"ר לירון און, פסיכולוג חינוכי מומחה; ראש התמחות מהוראה להנחיה באקדמיה, מכון מופ"ת; האקדמית גורדון

## מסגרת הלימודים בהתמחות

לצד הגלגולים השונים של ההתמחות גם מבנה הלימודים הלך והתעצב לאורך השנים, אולם מתחילת הדרך שולבו בו הוראה והנחיה, תאוריה והתנסות. מבנה יום הלימודים כולל לימודים אקדמיים בתחום ההנחיה וגם הזדמנויות רבות להתנסות של המתמחים: כמשתתפים בקבוצה, כעמיתים מנחים ומונחים של תהליכים קבוצתיים ופרטניים וכתלמידים בהרצאות. בכך מסגרת ההתמחות הבנויה רצופת שונות, ממחישה הלכה למעשה את התנועה החוזרת ונשנית על פני הגשר מהוראה להנחיה.

יום הלימודים נפתח ברצועת הלימוד הראשונה - התנסות בקבוצה דינמית בעלת רמת הבניה מתונה. מטרת ההתנסות היא להעמיק את ההיכרות בין המשתתפים, להגביר את הלכידות הקבוצתית ולהתנסות באופן שבו מתפתחת קבוצת תוכן - תהליך "החושבת את עצמה". שני אנשי סגל מנחים דיון חופשי בקבוצה לצד התנסויות קצרות במתודות המותאמות לחיי הקבוצה ולהתפתחותה לאורך השנה. המתודות מאפשרות למשתתפים להתנסות בהיבטים הנוגעים למאפייני הקבוצה: ביסוס אמון ויצירת מסגרת, שייכות ומציאת מקום, לקיחת תפקיד קבוצתי, התנגדויות, קונפליקטים ובריתות בקבוצה וכדומה.

הרצועה השנייה של היום מוקדשת ללימודי יסודות בהנחיית קבוצות. המשתתפים לומדים בשיעור אשר במהלכו משולבות הרצאות לצד מתודות למידה מגוונות, כגון: עבודה בקבוצות קטנות, ניתוח שירים וסרטונים, עבודה בסגנון בית המדרש וכו'. פעמים רבות נושאים שדוברו קודם לכן בקבוצה הדינמית ממושגים ברצועה זו וממוסגרים בהקשרים תאורטיים, כגון: תפיסת הקבוצה כשלם, פרדוקסים בחיי הקבוצה, המטריצה הקבוצתית. החיבור בין הרצועות מאפשר ללומדים ולמנחי הרצועה להציג דוגמאות ולנתח אירועים מתוך ה"כאן ועכשיו" הקבוצתי ומקדם היווצרות של תהליכי למידה משמעותית.

היום מסתיים ברצועת הצוהריים שבה ניתנת הזדמנות לכל משתתף לשמש מנחה קבוצת עמיתים קטנה. ברצועה זו, הקרויה "מהוראה להנחיה", כל משתתף בתורו מנחה את הקבוצה בנושא רלוונטי אחד מתוך רשימת נושאים מעולם ההנחיה, כגון: שיקוף, תיקוף, מחסומי תקשורת, מסגור מחדש. המשתתף מתנסה הלכה למעשה במעבר מהוראה להנחיה, משום שהוא מתבקש להכין בתמיכת הסגל התנסות סדנאית בנושא שבחר. ההתנסות בהנחיית הקבוצה נמשכת כמחצית מן הזמן המוקדש לרצועה, ולאחריה כלל חברי הקבוצה מבצעים הליך של חקר ההנחיה בהובלת הסגל. בתהליך זה עולות סוגיות ודילמות רלוונטיות מתחום ההנחיה אשר באו לידי ביטוי בעת הנחיית הסדנה.

הרצועה הרביעית של ההתמחות, המתקיימת בימים הסינכרוניים, היא רצועה מקוונת המחולקת לשתי התנסויות. בתחילת שנת הלימודים הסגל מחלק את כלל המתמחים לזוגות. כל זוג מתבקש להתנסות בשישה מפגשי הנחיה פרטנית מתחלפת, כך שכל מתמחה מנחה שלוש פעמים את בת או בן זוגו להתנסות ומונחה שלוש פעמים. כל מפגש הנחיה מתקיים באופן מקוון במשך שעה אקדמית. הקלטת המפגש נשלחת לאחד מאנשי הסגל שאמון בתורו על ביצוע תהליך חקר ההנחיה בעקבות המפגש. במפגשי חקר ההנחיה שני העמיתים השותפים להתנסות חוקרים יחדיו, בהנחייתו של איש הסגל, סוגיות ודילמות הנחיה מתוך המפגש. גם ברצועה זו המתמחים מתנסים במעבר שבין הוראה להנחיה, אלא שהפעם אין מדובר בהנחיה קבוצתית על נושא אלא בהנחיה פרטנית, הנושאת יותר אופי של ליווי מקצועי ולמידת עמיתים (סופרוויז'ן). דוגמאות מתהליך זה יוצגו בהמשך המאמר.

מכלול תהליכי הלמידה וההתנסות בכל הרצועות מאפשר פסיפס של תהליכים רפלקטיביים מנקודות מבט שונות: אני כמשתתף בקבוצה גדולה ובקבוצה קטנה, אני כלומד, אני כמתנסה בהנחיה של עמית אחר, אני כמנחה קבוצה וכמנחה עמית בודד. מרבית התהליכים האישיים הללו מלווים כאמור בתהליכי חקר מונחים אל מול הקבוצה ולפני עמית ואיש סגל. כל אלו מאפשרים העמקה ופיתוח של היכולת הרפלקטיבית הבין-אישית הנחוצה לתהליך ההתפתחות המקצועית כמנחה. רפלקטיביות נמצאת בבסיס יכולת המנטליזציה שלנו, והינה היכולת הדמיונית להבין כי ההתנהגות של עצמנו ושל אחרים סביבנו מונעת משלל מחשבות, רגשות, כוונות, רצונות ואמונות (Fonagy & Allison, 2013).<sup>1</sup> רפלקטיביות גבוהה מאפשרת לנו להבין את עצמנו ואת הסובבים אותנו טוב יותר. היא מאפשרת לנו להניח השערות המצריכות בדיקה ביחס להתנהגות הגלויה של הזולת הנסמכת על עולמו הפנימי - רגשות, מחשבות, אמונות, כוונות, עמדות וכדו'. היא מאפשרת

1 Fonagy, P., & Allison, E. (2013). What is mentalization? The concept and its foundations in developmental research. In *Minding the child* (pp. 11-34). Routledge.

לנו לנסות להניח הנחות המבוססות על העולם הפנימי גם בהקשר של ההשפעות ההדדיות בין אנשים. ליבת ההנחיה עוסקת באופן שבו ניתן לתקשר עם אנשים ולהבין את עמדותיהם ואת כוונותיהם מנקודת ראות אמפתית. פיתוח יכולות אלו בתהליך ספירלי מתמשך תורם לחיבור בין נושאים תאורטיים, כמו שייכות וזרות בקבוצה, שלבי התפתחות קבוצה, לבין רגשות והתנהגויות של הפרט ושל עמיתיו המשתתפים עימו בקבוצה. המתמחים לא רק לומדים לחוות את הקבוצה כשדה התנהגותי דינמי ורב-משתנים, אלא יכולים להיווכח הלכה למעשה כיצד אירוע זהה נתפס ו"מתנהג" אחרת במרחב הקבוצתי על ידי אנשים שונים. לכל אלו נוספת ההתנסות המעמיקה בהנחיה של שלושה אנשי סגל - כל אחת ואחד מהם עם גישה הנחיייתית שונה ותפקיד מעט שונה בהתמחות. הסגל עצמו עוסק הן בהוראה הן בהנחיה ומשמש מודל ליכולת לעבור ביניהן ולשלב אותן זו בזו, ולעיתים כמובן כמודל לטעויות, כשלים ויכולת תיקון.

במוקד המאמר הנוכחי נבקש לתאר ולהמשיג את התובנות בנושא המעבר מהוראה להנחיה, כפי שעובדו במהלך שנות הניסיון המצטבר של ההתמחות. תובנות אלו יכולות לשמש את בוגרי ובוגרות ההתמחות בהביטם לאחור על חוויית הלמידה וההתנסות, וכן להיות לעזר לאנשי מקצוע נוספים המבקשים לקחת חלק בחציית הגשר המתואר.

### המאמר מופיע במלואו באוגדן המקוון הנגיש לבוגרי ההתמחות.\*

סגל ההתמחויות: ד"ר לירון און, רבקה גרוס ועידית אבידן

עריכת תוכן: עידית אבידן וד"ר לירון און

עריכה לשונית: עדי רופא ומירב כהן-דר

עריכה גרפית: אורית לידרמן

תמונות השערים: בינה מלאכותית ושטרסטוק - shutterstock

\* האוגדן המקוון המלא נגיש לבוגרי ההתמחות ומתעדכן מעת לעת.

עשינו כמיטב יכולתנו לאתר את בעלי זכויות היוצרים של כל חומר ששולב באוגדן ממקורות חיצוניים. אנו מתנצלים על כל השמטה או טעות, אם יובאו אלה לידיעתנו, נפעל לתקן.

אין להעתיק, להפיץ, לשכפל, להציג בפומבי, או למסור לצד שלישי את התכנים, אין לשנות, לפרסם, לשדר, להעביר, למכור, להפיץ או לעשות שימוש מסחרי כלשהו בתכנים. ללא הסכמה מראש בכתב של מכון מופ"ת.

© כל הזכויות שמורות למכון מופ"ת ולכותבים, תשפ"ד/2024

# אוגדן מערכים\* | תשפ"ג-תשפ"ד

המערכים נכתבו על-ידי מתמחים ומתמחות בהתמחויות:  
הנחיית קבוצות, יחידים ועמיתים באקדמיה: תשפ"ג-תשפ"ד  
מהוראה להנחיה באקדמיה: תשפ"ד

\* האוגדן המקוון המלא נגיש לבוגרי ההתמחות.

הערה: המערכים נכתבו בלשון זכר לנוחיות הכתיבה, אך פונים לכלל המגדרים.

נושא המערך	כותבי המערכים
<b>שער ראשון: מיומנויות הנחיה</b>	
הקשבה	רחל ענברי אירית מזור כהן אריה רפפורט
מחסומי הקשבה	אמיר נדב
השוואה חברתית	רוקסנה רייכמן
הטיות ועיוותי תפיסה - טעות ייחוס בסיסית	רחל ענברי
תקשורת לא מילולית: גלויה וסמויה	טלי לפן
שאלת שאלות בהנחיה	סאמיה חלבי ורד אוסטפלד גאדה דבאח
שיקוף	אסף דור שלום שירי לילוס איציק רחמים
תיקוף	רחל לדני
מסגור מחדש	רבקה משגב יעל ארבל אמיר נדב
חלון ג'והארי	אילת טרלובסקי רוני גז לנגרמן
משוב	טארק יאסין מוראד
מבט לאחור עם הפנים קדימה	סאמיה חלבי
<b>שער שני: הנחיית תהליכים בקבוצתיים</b>	
תפקידי משתתפים בקבוצה	אולסיה פרי
שלבים בהתפתחות קבוצה	אסף דור שלום
התנגדות בקבוצה	טלי לפן שרית שלו חזקי איזנשטרק
התערבויות המנחה בקבוצה	דני כלב
סמכות המנחה בקבוצה	מרוה חלאחלה אולסיה פרי ושרית שלו
ביטויי תוקפנות ושיתוף ברגשות שליליים בקבוצה	איילת טרלובסקי
תפקיד המנחה בשלב הפְּדָה	טארק יאסין מוראד

## הנושא: תקשורת לא מילולית - גלויה וסמויה

ד"ר טלי לפן | מרכזת הוראה במחלקה למתמטיקה ומדעי המחשב באוניברסיטה הפתוחה

### רקע תאורטי קצר על נושא הסדנה

חלק ניכר מהתקשורת האישית אינה מילולית. למשל באינטראקציה בין-אישית באים לידי ביטוי גם הבעות פנים, מבטים, שפת גוף, לבוש, טון קול, יציבה ואפילו מרחק מרחבי. רוב הסיכויים שהבגדים והתסרוקת שלנו הם בחירה מודעת, למרות זאת אנחנו לא תמיד חושבים על המסרים שהם משדרים. במכוון או שלא במכוון כל מה שאנחנו עושים מוסר מידע על עצמנו. בחרתי בפעילות שבה אנחנו עושים משהו מכונן שאמור למסור משהו על עצמנו. על אף שעשינו פעולה מכוונת ואנחנו מודעים לכך שהיא אמורה למסור אינפורמציה על עצמנו, כשנתנו את הדעת על כך, גילינו על עצמנו ועל המסר שלנו דברים שלא היינו מודעים להם. מטרת הפעילות היא לחדד ולהביא לידי מודעות סוג תקשורת זה.

### מטרת המפגש

הגברת המודעות לכך שכל פעולה שלנו מוסרת לנו ולאחרים מידע כלשהו על עצמנו. לעיתים המידע שאנו משדרים לאחרים סמוי לנו, ואנחנו מעבירים אותו באופן שלא נתנו עליו את הדעת.

### משך זמן המפגש המתוכנן | 45 דקות

### חומרי עזר נדרשים

- סוכריות צבעוניות קטנות (או חרוזים), בקבוקים.
- שאלון המופיע בנספח. השאלון מחולק לשניים: האחד מיועד למילוי בזמן הצפייה באחרים (אקווריום), והשני נועד למילוי לאחר ההתנסות בפעילות.

### מהלך הפעילות:

א. פתיחה: תזכורת ממפגשים קודמים וסבב צ'ק אין.

ב. הפעילות:

◀ **התנסות:** חלוקה לשתי קבוצות: "צופים" ו"ממלאים".

**הממלאים:** ממלאים בקבוק בסוכריות צבעוניות ותוך כדי כך חושבים באיזה אופן הבקבוק שהם ממלאים אומר להם משהו על עצמם.

**הצופים:** מתבוננים ורושמים אם יש תנועות גוף מסוימות, נגיעות זה בזה, מילים שנאמרות, טון הדיבור, אופן מילוי הבקבוק ועוד. רושמים את כל מה שהם רואים וחווים.

**בשלב הבא הממלאים** כותבים מה הם יכולים ללמוד על עצמם מהבקבוקים שמילאו? איך הם רוצים להציג את עצמם? עד כמה הבקבוק שמילאו מייצג אותם? ומה הרגישו תוך כדי הפעילות?

**הצופים** כותבים מה הם ראו ולמדו מהאינטראקציות ומהתגובות שבין האנשים.

ואז מתחלפים בתפקידים.

◀ דיון המתנהל באופן הבא:



כל אחד מציג את הבקבוק שלו, תוך שיתוף החוויה של מילוי הבקבוק, המחשבות שעברו לו בראש, מה הבקבוק רצה להגיד לנו עליו. כעת יתאר את כל מה ששיקפו לו חבריו - מה הם ראו עליו כשהוא מילא את הבקבוק. נבדוק מה אפשר ללמוד על מי שמילא את הבקבוק ונלמד מכך גם על עצמנו.

נשים לב לא רק מה מילאנו בבקבוק אלא גם איך מילאנו. נשים לב לאינטראקציות בין אנשי הקבוצה, נבדוק למה אני שם לב ומה זה אומר על עצמי.

נשים לב לפער בין שפת הגוף לבין מה שאנחנו מרגישים. לאי-ההלימה או ההלימה בין מה שאנחנו חושבים שאנחנו לבין מה שאנחנו משדרים בפועל. מה זה אומר לא רק עלינו אלא גם על מי שצפה בנו. מה חידשנו על עצמנו, מה חידשנו על אחרים.

### ג. סיום

הפעילות מסתיימת בסרטון על פו הדב והנמר

<https://www.youtube.com/watch?v=RbKxfgdn3GWE>

מטרת הסרטון היא להמחיש את הפער שבין האופן שבו אנחנו תופסים את עצמנו ולבין מי שאנחנו. הנמר החזק והכל יכול שאינו מפחד מכלום, התחבא בפחד מתחת למיטה כאשר ראה את עצמו במראה.

### מקורות להעשרה

יוסרה, דניאל (2022). **תקשורת לא מילולית**.

### קישורים רלוונטיים

<https://query.libretexts.org>



## סמכות המנחה בקבוצה

**אולסיה פרי** | RN MA מרכזת קורסים על בסיסיים, בית ספר האקדמי לאחים.ות "שניברון";  
מרכז רפואי תל אביב  
**שרית שלו** | מורה לחנ"ג ומנחה להוראה במרכז האקדמי לוינסקי-וינגייט

### רקע תאורטי קצר על נושא הסדנה

לתכונותיו האישיות של המנחה משקל רב ותפקיד משמעותי בהנחיה. למנחה הקבוצה מעמד מיוחד ונודעת לו השפעה מכרעת על כל המתרחש בקבוצה. תפקידו הבסיסי לבנות את הקבוצה ולסייע לה לבצע את המטלות שלשמן נוצרה. למנחה הקבוצה כוח וסמכות שמקורם בעצם המינוי לשמש כמנחה, מהגדרת התפקיד שלו בקבוצה וממיקומו במבנה הקבוצתי. המנחה אינו משתתף בקבוצה כאחד מחבריה האחרים ואף אינו שואף להיות משתתף מן השורה או להשתמש בקבוצה לטובתו ולתועלתו האישית. כל מנחה מביא איתו לקבוצה סגנון אישי המורכב מתכונותיו האישיות, מהעדפותיו, מתחומי העניין, מדפוסי אינטראקציה, מהגנות אישיות ומפתרונות אישיים.

### רציונל המפגש

קיימים סגנונות שונים בעבודת המנחה הנוגעים לתפיסת תפקידו ולאופן שבו הוא מתחבר עם הקבוצה ועם המטלה הקבוצתית. סגנונות אלה ניכרים בדפוס האינטראקציה של המנחה ובהתנהגותו התקשורתית-מילולית והבלתי-מילולית. לשם זיהוי סגנון ההנחיה של כל אחד מאיתנו, ננסה בסדנה לזהות את התחושות ואת המאפיינים שלנו כשאנחנו פועלים תחת גורם סמכות ונשווה אותם לתחושות ולמאפיינים כשאנחנו גורם הסמכות. בדרך זו ננסה להבין מהו סגנון ההנחיה המועדף עלינו.

### מטרות המפגש:

1. המשתתפים יזהו את התחושות שלהם אל מול גורמי סמכות שונים בסיטואציות שונות.
2. המשתתפים יזהו מאפיינים ותכונות שלהם כגורמי סמכות.
3. המשתתפים יזהו את סגנון ההנחיה שלהם בהתאם לסגנונות הנחיה שונים שיוצגו להם.

### משך זמן המפגש המתוכנן | 45 דקות

### חומרי עזר נדרשים:

- פתקים בצבעים שונים
- כלי כתיבה.

### מהלך הפעילות:

א. פתיחה: אני תחת גורם סמכות.

◀ **עבודה אישית:** חלוקת 3-4 פתקים לכל אחד.

- חשבו על עצמכם כשאתם באינטראקציה עם גורם סמכות: רשמו על הפתקים לפחות שלושה מאפיינים/תכונות שלכם מול אותו גורם. הניחו את הפתקים לפניכם כך שהמשתתפים האחרים יוכלו לראות את המאפיינים שכתבתם.

◀ **שיתוף בקבוצה קטנה:** נחלק את הקבוצה הגדולה לקבוצות קטנות של שלושה או ארבעה משתתפים.

- "אני מול סמכות" - כל אחד ישתף בסיטואציה שבה המאפיינים הללו או חלקם באו לידי ביטוי. התייחסו לשאלות האלה:
- מי הוא הגורם הסמכותי?
- אילו תחושות היו לי מול גורם הסמכות?
- כיצד המאפיינים שבחרתי באו לידי ביטוי בסיטואציה זו?
- איך הדפוסים האלה באים או אינם באים לידי ביטוי בהתנהלות שלי במקומות שונים אחרים מול סמכות (הרחבה)?

ב. **פעילות: אני כגורם סמכות**

◀ **עבודה אישית**

נקרין על המסך מאפיינים או תכונות של גורמי סמכות - לפי צבעים (מתוך מאפיינים של סגנונות שונים של מנחים), כל אחד יבחר 2-3 מאפיינים שלדעתו מאפיינים אותו כגורם סמכות (מבטא רגשות, אכפתי, דואג, חם, מקבל, מתעמת). יש לבחור את צבע הפתק לפי הצבע שבו המאפיין/התכונה מופיעים על המסך.

◀ **שיתוף בזוגות**

שתפו בבחירה שלכם. דונו במאפיינים המשותפים שלכם או בייחודיים לכם כגורם סמכות.

ג. **שאלה מקדמת + דיון**

שתפו - האם יש מאפיינים משותפים בין המאפיינים שלכם כגורם סמכות לבין המאפיינים שלכם תחת גורם סמכות (אלה שבחרתם בהתחלה). מה אתם לומדים על עצמכם מההשוואה? מהן התחושות שעולות בעקבות השוואה זו?

ד. **סיכום קצר של המנחה כולל המשגה תאורטית:**

- ◀ הצגת טבלה (מצ"ב) ובה הסבר על סגנונות הנחיה שונים (מגן, סמכותי, דמגוגי) תוך ציון התכונות המיוחסות לכל אחד מהסגנונות. כל סגנון הנחיה ומאפייניו יהיו צבועים בצבע שונה, כל אחד מהמשתתפים ינסה למקם עצמו לפי הצבעים ולבדוק מהו סגנון ההנחיה שלו (השקף האחרון, עמ' 7 במצגת המצורפת).
- ◀ מסקנות, תובנות, שאלות שניתן לצאת איתן מהמפגש או להמשיך ולדון בהן בהמשך (להרחבה): כיצד סגנון ההנחיה משפיע על ההנחיה שלנו, על המשתתפים ועל התנהגותם?
- ◀ כיצד הדפוסים האלה באים/אינם באים לידי ביטוי בהתנהלות שלי במקומות שונים אחרים מול סמכות?

**המלצות וטיפים למנחה** 

חשוב בהתחלה לתת למשתתפים זמן ומרחב לחשוב על תחושותיהם מול סמכות.

[+] **נספח**

[קישור למצגת מלווה למערך](#)

**מקורות להעשרה** 

רוזנסר, נ' ונתן, ל' (1997). **הנחיית קבוצות, מקראה**. המרכז לחינוך קהילתי ע"ש חיים צפורי. נאווה רוזנסר, **מנחה הקבוצה**, מתוך האתר לב לדעת, מכללת הרצוג.

# "אני מאמין כי ייתכן שאפשר לחשוף במעט את העולם שנגלה לפנינו, באמצעות הניסיון להבין את הבנתנו"

וילפרד ר' ביון (2004). **ללמוד מהניסיון**. תולעת ספרים.

האוגדן המקוון המלא נגיש לבוגרי ההתמחות  
להצטרפות ולפרטים נוספים היכנסו לאתר ההתמחות

[לאתר ההתמחות לחצו כאן](#) 

המכון הארצי למחקר ולפיתוח  
בהכשרת מורים ובחינוך

מכון  
מופ"ת  
בית ספר למחקר ולפיתוח חכמות  
בהכשרת עובדי חינוך והוראה במסגרת נעדר

המרחב  
להתמחות מקצועית באקדמיה