משרד החינוך
מנהל עובדי הוראה
אגף עובדי הוראה בתפקידי הדרכה

מערכת יחסים בהדרכה	מיומנויות הדרכה	ידע בתחום תוכן ההדרכה	למידה והתמקצעות
הדרכה תהליכית מעצימה • המפגש ההדרכתי מהווה תהליך המאפשר צמיחה והתפתחות של כל השותפים בתהליך. • במפגש ההדרכתי המדריכה מתהווה כסמכות מקצועית שניתן להיסמך ולסמוך עליה. • המעשה ההדרכתי מתקיים בתוך למידת עמיתים. • במעשה ההדרכתי המדריכה נוכחת במלוא אישיותה ובאופן המעודד ומקדם נוכחות מלאה של המודרך/ים. • בשיח ההדרכתי מתקיים דיאלוג המעודד תהליכי חקר רפלקטיבי. • המעשה ההדרכתי מפתח חוסן בקרב המודרכים, זמישות (Agility), מוטיבציה ורווחה נפשית.	**תכנון ההדרכה וביצועה** • איתור ומיפוי צרכי המוסד/הארגון והמודרכים. • תכנון ההדרכה והגדרת מטרות ויעדים בהתאמה לצורכי המודרכים והמוסד החינוכי. • ניהול תוכנית העבודה שגובשה עם מנהל המוסד החינוכי והממונה וביצועה. • התאמת דרכי הל"ה למטרות ההדרכה ולאופי המודרכים. • הכוונת ההדרכה לצמצום פערים ולקידום שוויון הזדמנויות חברתי: מדריכים, מורים, תלמידים. • תכנון סביבות למידה. • שילוב מיומנויות המאה ה-21 בהדרכה. • שילוב מידול והדגמה, תצפיות ולמידת עמיתים. • הערכת תוצאות ההדרכה ודיווח בהתאם לצורך.	**ידע מקצועי, מדעי, עיוני ומחקרי בתחום תוכן ההדרכה** • ידע עדכני בתחום תוכן ההדרכה ומעבר לה. • שליטה בשפה המקצועית ובתכנית הלימודים/ תכנית ההתערבות. • הכרות עם מחקרים חדשים בתחום תוכן ההדרכה ובשיטות להוראתם ולהדרכתם. • ידע במדיניות המשרד, בתוכניות וברפורמות המובילות והיכרות עם מסמך "דמות הבוגר 2030". • קישור לתחומי דעת אחרים ולחיי היומיום.	**המדריך כאדם לומד לאורך הקריירה ההדרכתית** • זיהוי אזורי ההתפתחות המקצועית שהמדריך/ה מבקש/ת להתקדם בהם (בהתבסס על מפת ממדים זו) ויכולת ההתפתחות בזירה זו. • בחירה נבונה של מענים איכותיים להתפתחות מקצועית. • יישום הנלמד באופן מושכל בעשייה השוטפת. • שיתוף העמיתים בלמידה וביישום הנלמד.
מערכת יחסים עם המודרכים • הכרות טובה עם המודרכים. • שמירה על מחויבות ומסירות לתפקיד ולמודרכים. • טיפוח דיאלוג מתמיד לפיתוח תקשורת בין אישית המבוססת על ניתוח מקרים מהשדה החינוכי (Case study). • מתן מענה מותאם לקשיים, להתנגדויות ולצרכים נוספים, בתוך מערכת היחסים עם המודרכים. • שמירה על כללי אתיקה, סודיות, נאמנות, השתתפות ומוגנות ויצירת יחסי כבוד ואמון.	**מתן מענה מותאם** • הבנה של צרכי המודרכים והמוסד החינוכי ויכולת לתת מענה דיפרנציאלי. • יישום מיומנויות פסיכו-פדגוגיות ולמידה רגשית-חברתית (SEL) בתהליכי ההדרכה. • הנחיית תהליכים קבוצתיים ובין אישיים. • ניתוח פרקטיקות הוראה, ייצוגי הוראה והישגים בכדי לקדם את אפקטיביות ההוראה. • קיום תהליכים מקבילים של הדרכה רפלקטיבית כמודלינג להוראה רפלקטיבית.	**ידע במיומנויות של תחום הדעת** • הכרות ושליטה בשיטות פדגוגיות ספציפיות לתחום הדעת. • הכרות ושליטה במיומנויות של המאה ה-21 בדגש על אוריינות דיגיטלית ותקשוב. • ידע על תפיסות ודילמות ערכיות בתחום התוכן.	**למידה מתוך חקר העשייה** • קיום שגרת רפלקציה אישית תוך התבוננות וחקר עצמי. • ניתוח ייצוגי הדרכה אישיים-מקצועיים, תוצרים והישגים במטרה לקדם את אפקטיביות ההדרכה. • ביצוע חקר מקרים משדה ההדרכה במסגרת מניפת הדרכה
משוב הדרכתי דיאלוגי • בשיח ההדרכתי מתקיימים תהליכי משוב דיאלוגי, הערכה ורפלקציה. • זיהוי אזורי ההתפתחות שהמודרך מבקש להתפתח בהם וליווי אימוני לקראת התפתחותו זו. • קיום תהליכי "הדרכה על הדרכה" (Supervision).	**קידום יעדי בית הספר כארגון ומחויבות להצלחתו** • יצירת שותפות עם מדריכים עמיתים. • יזמה והובלה של תהליכים עם שותפים ברמות שונות (עירונית/מחוזית). • הובלה של תהליכי שינוי והשפעה.	**ידע רגשי-חברתי בהיבטים פדגוגיים** • בקיאות בדרכי הל"ה להבניית ידע ולפיתוח מיומנויות חשיבה מסדר גבוה. • ידע בפסיכו-פדגוגיה ובעקרונות הלמידה הרגשית-חברתית (SEL). • הכרות ושליטה בתיאוריות של הדרכה ובתיאוריות ארגוניות של תהליכי שינוי והשפעה.	**למידה עם עמיתים** • חברות פעילה בקהילות עמיתים • הקפדה על כללי אתיקה, השתתפות ומוגנות בקהילה • הסתייעות בעמיתים לשיפור העשייה ותרומה לעמיתים במשוב מקדם