שם:

עמודה שורה	(1) מופתי	(2) מיומן	(3) בסיסי	(4) מנסה
1. להציג:	1. **ספר את הסיפור <u>שלך</u>**: המנהיג מספר את הסיפור שלו ב-120 שניות או פחות. בוחר אנקדוטות אישיות חזקות או רגעים של חיבור לתוכן/לקבוצה 2. **אשר את המומחיות:** המנהיג הוא המנחה, לא המומחה: מאפשר לאנשים שבסרטוני הוידאו להיות המומחים. נותן גם לאנשים הנוכחים בחדר להרגיש כמו מומחים ("בדיוק כמו שקית' אמר...") 3. **פנים פתוחות:** המנהיג יוצר קשר עין כל הזמן; גבותיו מורמות (לא מכווץ אותן); נותן ביטוי להתרגשות בפניו 4. **התלהבות:** המנהיג משדר אנרגיה אבל לא חירום. טון הקול מכבד, חם. הוא מווסת את קולו כדי לא להישמע מונוטוני. תנועות ידיים איטיות / הולך עם קול מלא רגש. 5. **חיבור:** המנהיג משתמש תמיד ב"אנחנו" הקולקטיבי; קורא תמיד לאנשים בשמם, מטשטש את הקווים	1. **ספר את הסיפור <u>שלך</u>**: המנהיג מספר את הסיפור שלו ב-3 דקות או פחות. בוחר אנקדוטות אישיות או רגעים של חיבור לתוכן/לקבוצה 2. **אשר את המומחיות:** המנהיג הוא המנחה, לא המומחה: מאפשר לאנשים שבסרטוני הוידאו להיות המומחים 3. **פנים פתוחות:** המנהיג יוצר קשר עין; גבותיו מורמות (לא מכווץ אותן); נותן ביטוי להתרגשות בפניו 4. **התלהבות:** המנהיג משדר אנרגיה אבל לא חירום. טון הקול מכבד. הוא מווסת את קולו כדי לא להישמע מונוטוני 5. **חיבור:** המנהיג משתמש בעיקר ב"אנחנו" הקולקטיבי; קורא לאנשים בשמם, מטשטש את הקווים רוב הזמן	1. **ספר את הסיפור <u>שלך</u>**: המנהיג משתף ביוגרפיה קצרה שאינה מאפשרת חיבור לתוכן/לקבוצה או המנהיג משתף ביוגרפיה של יותר מ-3 דקות ואינו בונה חיבור לתוכן/לקבוצה 2. **אשר את המומחיות:** המנהיג לא תמיד מאפשר לאנשים שבסרטוני הוידאו להיות המומחים ו/או המנהיג מדגיש את המומחיות האישית שלו 3. **פנים פתוחות:** המנהיג אינו יוצר קשר עין עקבי; הגבות לעיתים מכווצות; המנהיג לא משדר בעקביות התרגשות באמצעות הבעות פנים 4. **התלהבות:** המנהיג לא משדר רמת אנרגיה נאותה ו/או טון הדיבור לא תמיד מכבד המנהיג לא מווסת בעקביות את קולו כדי להימנע מלהישמע מונוטוני 5. **חיבור:** המנהיג לא תמיד משתמש במילה "אנחנו" ו/או לא קורא לאנשים בשמם או מטשטש תמיד את הקווים	1. **ספר את הסיפור <u>שלך</u>**: המנהיג לא משתף ביוגרפיה או הביוגרפיה לא בונה חיבור לתוכן/לקבוצה 2. **אשר את המומחיות:** המנהיג מכריז על המומחיות שלו ואינו מאפשר לאנשים בסרטוני הוידאו להיות המומחים 3. **פנים פתוחות:** המנהיג אינו יוצר קשר עין; הגבות מכווצות; המנהיג לא משדר רמת התרגשות באמצעות הבעות פנים 4. **התלהבות:** המנהיג לא משדר רמת אנרגיה נאותה או משדר תחושת חירום. טון הדיבור לא מכבד. המנהיג לא מווסת את קולו כדי להימנע מלהישמע מונוטוני 5. **חיבור:** המנהיג לא משתמש במילה הקולקטיבית "אנחנו"; המנהיג לא קורא לאנשים בשמם ולא מטשטש את הקווים
2. לספר סיפור: לטוות סיפור שמחבר בין כל חלקי ההשתלמות המקצועית	1. **לספר סיפור:** המנהיג מחבר את כל חלקי מחזור 'לראות-לקרוא בשם-לעשות' באופן חלק וביעילות לכדי סיפור אחד על ידי שימוש בביטויי מעבר, "משפטים מותחים", וחיבור לתוכן קודם	1. **לספר סיפור:** המנהיג מחבר את כל חלקי מחזור 'לראות-לקרוא בשם-לעשות' באופן כללי לכדי סיפור אחד על ידי שימוש בביטויי מעבר, "משפטים מותחים", וחיבור לתוכן קודם	1. **לספר סיפור:** המנהיג לא מחבר בעקביות את כל חלקי מחזור 'לראות-לקרוא בשם-לעשות' לכדי סיפור אחד. משתמש בביטויי מעבר מעטים אם בכלל ו/או חלקים מסוימים של ההשתלמות המקצועית מרגישים מנותקים מאחרים	1. **לספר סיפור:** המנהיג לא מחבר כל חלק ממחזור 'לראות-לקרוא בשם-לעשות' לכדי סיפור אחד. ההשתלמות המקצועית לא מגובשת

© 2014 Relay Graduate School of Education. כל הזכויות שמורות.

3. לראות: לספק מודל	1. **להתמקד:** המנהיג מציג הקשר נכון לכל מודל "לראות" ושואל שאלות מדויקות כדי להתמקד בפעולות החיוביות 2. **חלק:** למנהיג יש סרטוני וידאו או פעילויות 'לראות' מסודרים ברצף והוא עובר בצורה חלקה בין מצגת ובין 'לראות'	1. **להתמקד:** המנהיג מציג מספיק הקשר לכל מודל "לראות" ושואל שאלות אפקטיביות כדי להתמקד בפעולות החיוביות 2. **חלק:** למנהיג יש סרטוני וידאו או פעילויות 'לראות' מסודרים ברצף והוא עובר בין המצגת ובין 'לראות' עם זמן המתנה מינימלי	1. **להתמקד:** המנהיג לא נותן מספיק הקשר עבור כל מודל 'לראות' ו/או שואל שאלות לא מדויקות ואינו מתמקד בעקביות בפעולות החיוביות 2. **חלק:** למנהיג אין סרטוני וידאו או פעילויות 'לראות' מסודרים ברצף והוא עובר בין המצגת ובין 'לראות' עם זמני המתנה או אתגרים שניתן להימנע מהם	1. **להתמקד:** המנהיג לא נותן הקשר עבור כל מודל 'לראות' ואינו שואל שאלות אפקטיביות כדי לשלוף את הפעולות החיוביות 2. **חלק:** המנהיג מתקשה לעבור בין טכנולוגיה/פעילויות ובין המצגת באופן שמשפיע על זמן ההדרכה
4. לקרוא בשם: להנחות שיתוף כדי להגיע לרעיון המרכזי	1. **הנחיות מדויקות לכניסה/יציאה מלהסתובב ולשוחח:** המנהיג נותן הנחיות מדויקות להסתובב ולשוחח. המנהיג עובר ביעילות מקבוצה קטנה לקבוצה גדולה ובחזרה 2. **הנחיה של קבוצה גדולה - להגיע לסיבה:** המנהיג מנחה כדי להגיע לרעיונות העיקריים שמובילים ל"לקרוא בשם": בעת הצורך, הוא שואל שאלות מפתח כדי להבטיח שהקבוצה תוציא מהמודל הבנות חיוניות ("מה קרה בחלק זה של הפגישה?" "מדוע זה חשוב?") 3. **להגיע לרעיון המרכזי:** המנהיג מאשר את החכמה שהקבוצה שיתפה ועובר בצורה חלקה לרעיון המרכזי. המנהיג עוצר אחרי שהוא מציג אותו, חוזר על דבריו, ומשתף את המשמעות 4. **רעיונות מרכזיים:** המנהיג חוזר על הרעיונות המרכזיים כסיכום של מה שהקבוצה כבר שיתפה	1. **הנחיות מדויקות לכניסה/יציאה מלהסתובב ולשוחח:** המנהיג נותן הנחיות מדויקות להסתובב ולשוחח. המנהיג עובר באפקטיביות מקבוצה קטנה לקבוצה גדולה רוב הזמן 2. **הנחיה של קבוצה גדולה - להגיע לסיבה:** המנהיג לרוב מנחה כדי להגיע לרעיונות העיקריים שמובילים ל"לקרוא בשם": בעת הצורך, המנהיג שואל שאלות מפתח כדי לכוון את הקבוצה בחזרה למודל, אבל מפספס כמה הזדמנויות לעשות זאת 3. **להגיע לרעיון המרכזי:** המנהיג לרוב קושר את הרעיון המרכזי לחכמה של הקבוצה ומרבית המעברים של הרעיון המרכזי חלקים. המנהיג לרוב עוצר לאחר שהוא מציג, חוזר על דבריו, ומשתף את המשמעות 4. **רעיונות מרכזיים:** המנהיג חוזר על הרעיונות המרכזיים שהינם לרוב סיכום של מה שהקבוצה כבר שיתפה	1. **הנחיות מדויקות לכניסה/יציאה מלהסתובב ולשוחח:** המנהיג לא נותן הנחיות מדויקות להסתובב ולשוחח. המנהיג עובר מקבוצה קטנה לגדולה עם זמן המתנה או אתגרים שניתן להימנע מהם 2. **הנחיה של קבוצה גדולה - להגיע לסיבה:** המנהיג לא מנחה ביעילות כדי להגיע לרעיונות המרכזיים שמובילים ל"לקרוא בשם": המנהיג לא שואל בעקביות שאלות מפתח כדי לכוון את הקבוצה בחזרה אל המודל 3. **להגיע לרעיון המרכזי:** המנהיג מציג רעיון מרכזי באופן מגושם מעט ו/או בוטה; הרעיון המרכזי אינו קשור לחכמה של הקבוצה 4. רעיונות מרכזיים: המנהיג חוזר על הרעיונות המרכזיים ללא קשר ברור למה שהקבוצה שיתפה	1. **הנחיות מדויקות לכניסה/יציאה מלהסתובב ולשוחח:** המנהיג נותן הנחיות לא ברורות להסתובב ולשוחח והתוצאה היא זוגות לא במשימה; המנהיג מתקשה להחזיר את הקבוצה למקום פרודוקטיבי 2. **הנחיה של קבוצה גדולה - להגיע לסיבה:** המנהיג אומר "לקרוא בשם" ללא כל הנחיה לשלוף רעיונות מרכזיים מהקבוצה 3. **להגיע לרעיון המרכזי:** המנהיג לא מציג את הרעיון המרכזי ו/או הרעיון המרכזי אינו קשור לדיון של הקבוצה 4. **רעיונות מרכזיים:** המנהיג לא חוזר על רעיונות המרכזיים או שאין קשר בין הרעיונות המרכזיים למה שהקבוצה שיתפה
5. לעשות: לתרגל את המטרה	1. **הוראות ברורות מה לעשות:** המנהיג נותן הנחיות תכליתיות וברורות לתכנון ולתרגול: איפה לכתוב, איך ליצור קבוצה, מה לעשות 2. **קווים ברורים לכניסה/יציאה ממשחקי תפקידים:** המנהיג מבהיר מתח מתחיל/מסתיים משחק התפקידים: "יהיו לכם שלוש דקות. מוכנים? [הפסקה.] צאו." וגם "זמן! [עוצר עד שכולם שקטים.] קחו שלושים שניות וחישבו על המשוב שתיתנו..." 3. **פיקוח:** המנהיג צופה ביישום מיד ובעקביות כדי לבדוק הבנה ומתקן לפי הצורך בהתבססו על קריאה מדויקת של הנתונים 4. **משוב קבוצתי:** כשמוצדק, המנהיג נותן משוב לקבוצה גדולה על שגיאות	1. **הוראות ברורות מה לעשות:** המנהיג נותן הנחיות לרוב ברורות לתכנון ולתרגול: איפה לכתוב, איך ליצור קבוצה, מה לעשות 2. **קווים ברורים לכניסה/יציאה ממשחקי תפקידים:** המנהיג מבהיר מתי מתחיל/מסתיים משחק התפקידים לרוב בשפה ברורה ותמציתית 3. **פיקוח:** המנהיג שם לב בעיקר ליישום כדי לבדוק הבנה ומתקן לפי הצורך בהתבססו על קריאה מדויקת של הנתונים 4. **משוב קבוצתי:** המנהיג לרוב נותן משוב לקבוצה גדולה על שגיאות שכיחות בעת שהמשתתפים 'עושים שוב'	1. **הוראות ברורות מה לעשות:** המנהיג נותן הנחיות מעט מבלבלות/לא ברורות לתכנון ולתרגול 2. **קווים ברורים לכניסה/יציאה ממשחקי תפקידים:** המנהיג לא משרטט קווים ברורים להתחלה ולסיום של כמה משחקי תפקידים ו/או לא כל הזוגות עסוקים באופן מלא במשחקי תפקידים בגלל הנחיה קלוקלת 3. **פיקוח:** המנהיג לא צופה בעקביות ביישום כדי לבדוק הבנה ו/או לא צופה בצורה מדויקת 4. **משוב קבוצתי:** המנהיג לא נותן בעקביות משוב לקבוצה גדולה על שגיאות שכיחות בעת שהמשתתפים 'עושים זאת שוב' או שהמשוב לא	1. **הוראות ברורות מה לעשות:** המנהיג נותן הנחיות לא ברורות לתכנון ולתרגול ו/או לא נותן הנחיות מה לעשות לתכנון ולתרגול 2. **קווים ברורים לכניסה/יציאה ממשחקי תפקידים:** המנהיג לא משרטט קווים בהירים להתחלה ולסיום של משחקי תפקידים ו/או רוב הזוגות/זוגות רבים לא עסוקים באופן מלא במשחקי תפקידים בגלל הנחיה קלוקלת 3. **פיקוח:** המנהיג לא מפקח על התכנון והתרגול 4. **משוב קבוצתי:** המנהיג לא נותן משוב על קבוצה גדולה

© 2014 Relay Graduate School of Education. כל הזכויות שמורות.

	שכיחות בעת שהמשתתפים 'עושים שוב'		משקף בצורה מדויקת שגיאות שכיחות	
6. להתאים: לנהל את הקצב שלך	1. **מסתגל:** לא זו בלבד שהמנהיג עוקב אחר סדר היום שתוכנן אלא גם על הדרך מתאים היטב את סדר היום לצורכי הקבוצה 2. **אשליה של מהירות:** ההשתלמות המקצועית שומרת על האשליה המושלמת של מהירות בזכות מעברים מנוהלים בקפידה, שיתופים והוראות ברורות לכל פעילות 3. **משמעת:** ההשתלמות המקצועית מתחילה ומסתיימת בזמן והמשתתפים מגיעים בזמן 4. **חיסכון במילים/יחס:** המנהיג מדבר בצורה מדויקת ומשתמש במילים מועטות ככל האפשר במהלך כל הסשן	1. **מסתגל:** המנהיג עוקב אחר הסדר היום שתוכנן ולרוב מתאים את סדר היום בעת הצורך אפילו אם הוא לא עובד בצורה מושלמת 2. **אשליה של מהירות:** ההשתלמות המקצועית שומרת על אשליה אפקטיבית של מהירות בזכות מעברים מנוהלים היטב, שיתופים והוראות ברורות לרוב לכל פעילות 3. **משמעת:** ההשתלמות המקצועית מסתיימת בתוך 5 דקות ממועד הסיום שתוכנן והמשתתפים מגיעים יחסית בזמן 4. **חיסכון במילים/יחס:** ככלל, המנהיג מדבר בצורה מדויקת ומשתמש במילים מועטות ככל האפשר במהלך הסשן	1. **מסתגל:** המנהיג עוקב אחר סדר היום שתוכנן אך מתקשה להיצמד לזמנים או שאינו יודע איך להתמודד עם אתגרים בלתי צפויים 2. **אשליה של מהירות:** רכיבי ההשתלמות המקצועית, שיתוף ו/או מעברים נמרחים לפעמים 3. **משמעת:** ההשתלמות המקצועית מתחילה ו/או מסתיימת באיחור של יותר מ-10 דקות; אחדים מהמשתתפים מגיעים באיחור לא מוצדק 4. **חיסכון במילים/יחס:** המנהיג מוסיף מילים נוספות ומאבד את הבהירות	1. **מסתגל:** המנהיג לא עוקב אחר סדר היום ואינו עושה התאמות הולמות בהתאם לצורכי הקבוצה 2. **אשליה של מהירות:** הקצב והתזמון לגמרי לא מדויקים: המנהיג מתקשה להיצמד לסעיפים המקוריים שעל סדר היום 3. **משמעת:** ההשתלמות המקצועית מתחילה באיחור ניכר (המנהיג היה יכול לשלוט בשעת ההתחלה) או מסתיימת הרבה יותר מאוחר מהצפוי 4. **חיסכון במילים/יחס:** המנהיג מוסיף המון מילים נוספות לכל חלק של ההשתלמות המקצועית
7. לדעת: לשלוט בתוכן ובתרחיש ולהנחות דיון קפדני	1. **שליטה בתוכן:** המנהיג הפנים לחלוטין את התוכן ומשדר לקבוצה ביטחון עצמי וביטחון 2. **הנחיה של חשיבה קפדנית:** היכרותו המעמיקה של המנהיג עם התכנים מאפשרת לו להקשיב, להתעמק ולדחוף את החשיבה והמעורבות של הקבוצה; התוצאה היא דיונים חזקים 3. **שליטה בסדר היום:** המנהיג הפנים לחלוטין את סדר היום ואת התסריט והוא עובר בצורה חלקה דרך החלקים השונים של ההשתלמות המקצועית	1. **שליטה בתוכן:** המנהיג הפנים לרוב את התוכן ולרוב הוא משדר לקבוצה ביטחון עצמי 2. **הנחיה של חשיבה קפדנית:** היכרותו של המנהיג עם התוכן לרוב מאפשרת לו להקשיב ולדחוף את החשיבה של הקבוצה; מתקיימים כמה דיונים חזקים 3. **שליטה בסדר היום:** לרוב המנהיג הפנים את סדר היום והתסריט והוא יודע מה הדבר הבא בכל חלק של ההשתלמות המקצועית	1. **שליטה בתוכן:** המנהיג לא הפנים באופן מלא את התוכן ואינו משדר בעקביות ביטחון לקבוצה 2. **הנחיה של חשיבה קפדנית:** המנהיג לא מכיר מספיק את התוכן כדי להיות מסוגל להקשיב בעקביות ולדחוף את החשיבה של הקבוצה; משמעת הדיון והמעורבות בו סובלים מכך במידה מסוימת 3. **שליטה בסדר היום:** המנהיג לא הפנים לחלוטין את סדר היום ואת התסריט ומסתמך על קריאת התסריט/מתקשה לחזות מה הדבר הבא	1. **שליטה בתוכן:** המנהיג לא הפנים את התוכן ולא משדר לקבוצה ביטחון 2. **הנחיה של חשיבה קפדנית:** המנהיג לא מכיר מספיק את התוכן כדי להיות מסוגל להקשיב ולדחוף את החשיבה של הקבוצה; משמעת הדיון והמעורבות בו סובלים מכך במידה ניכרת 3. **שליטה בסדר היום:** המנהיג לא הפנים את סדר היום ואת התסריט ומסתמך לחלוטין על התסריט/הולך לאיבוד בנקודות בסדר היום

סיכום המשוב:

עמודה שורה	**(1) מופתי**	**(2) מיומן**	**(3) בסיסי**	**(4) מנסה**
סיכום ככלל, המנהיג יציג מנהיגות אפקטיבית של השתלמות	1. **אפקטיביות כללית:** בהתבסס על הערכה זו, משתתף זה מציג מנהיגות מופתית בהנחית השתלמות מקצועית למבוגרים.	1. **אפקטיביות כללית:** בהתבסס על הערכה זו, משתתף זה מציג מנהיגות מיומנת בהובלת השתלמות מקצועית למבוגרים.	1. **אפקטיביות כללית:** בהתבסס על הערכה זו, משתתף זה מציג מנהיגות בסיסית בהובלת השתלמות מקצועית למבוגרים.	1. **אפקטיביות כללית:** בהתבסס על הערכה זו, משתתף זה אינו מציג מנהיגות בהובלת השתלמות מקצועית למבוגרים.

© 2014 Relay Graduate School of Education. כל הזכויות שמורות.

מקצועית למבוגרים				
תחום עיקרי של חוזקה בהדרכה:				
תחום עיקרי של צמיחה בהדרכה:				

© 2014 Relay Graduate School of Education. כל הזכויות שמורות.