



החברה להגנת הטבע
פיתוח תכנים וחינוך סביבתי

כתיבה: חן פורטוגלי, תמר לינצ'בסקי

מחשבות על הנחיית קבוצות למדריכי טיולים ו-"מנחילי ידע"

החומר שלפניכם נועד לסייע לאנשים שמקצועם הראשון הוא הדרכת סיורים בשטח, לשכלל את כלי עבודתם ולהוסיף את כלי הנחיית הקבוצה בדיון לתוך מערך העבודה ההדרכתית בשטח. לכן החומר כתוב בצורה מעשית ככל האפשר. מתוך עושר הידע וסגנונות הנחיית הקבוצות הקיימים בחרתי להביא את החומרים הרלוונטיים בעיני. החומר שלפניך אמור לסייע בדיאלוג בינינו במהלך סדנת ההנחייה, ואני מקווה שהוא יהיה לעזר.

מרכיבי הנחיה מוצלחת: מרש"מ

1. **מיקוד** - שמירה על גבולות ברורים של תוכן הדיון. לעומת הפיתוי לגלוש.
2. **רלוונטי** - **whats in it for me:** נושא הדיון נוגע לחיי המשתתפים בצורה ישירה. ברור להם למה חשוב שהם ידונו בנושא.
3. **עוסק בשאלה עקרונית** - יש בו דילמה אמיתית, נוגעת מעוררת רגש ולא רק שיחה תיאורטית.
4. **ביטוי מקסימלי** - ביטוי של מגוון קולות רב ככל האפשר-כמה שיותר אנשים, כמה שיותר דעות.

בין הנחיה להדרכה:

תפקידי המדריך: מעביר מידע ומסרים, יוצר חוויות משמעותיות, מעלה דילמות ...

תפקידי המנחה: מגדיר את מטרת הדיון ומסייע לקבוצה למצוא את התשובות בתוכה, להתלבט בדילמות, מאפשר מגוון דרכים ותשובות לכל שאלה. יוצר מרחב בטוח ואחראי על אחזקתו, שומר על מרחק מסויים מהקבוצה שמאפשר לו להתבונן בתהליך ולקדם את הקבוצה אל השגת מטרתיה.

משימות המנחה מורכבות- לעבוד עם התכנים והמטרות ובו זמנית להישאר ער לתהליך ולדקויות הקיימות בקבוצה. התמונה קבוצתית היא לרוב מורכבת מבלבלת ולא קלה לקריאה ועל מנת להתמצא בה.

חשוב שנזכור מספר תפקידים שלנו:

1. **קביעת המסגרת**- גבולות זמן, נורמות של עבודה, הקפדה על מה אסור ומה מותר כאן
2. **הגדרת מטרות הקבוצה והצגת התכנים הראשוניים** שמהווים חומר גלם לעבודה, כדי לעבד אחר כך את תגובת הקבוצה לתכנים.
3. **ליקוט והסקה של מידע**, התרחשויות בקבוצה, תגובות, אמירות התנהגויות, על מנת לשקפם באופן בלתי שיפוטי באופן שיסייע למשתתפים להתבונן על עצמם ועל בחירותיהם, השפעתם בקבוצה, שיקופים אלו יהיו תמיד קשורים למטרות הקבוצה.





החברה להגנת הטבע פיתוח תכנים וחינוך סביבתי

4. פיתוח נורמות תקשורת בקבוצה המעודדות אחריות אישית, תחושת עצמיות של המשתתפים- על ידי פיתוח שפת " אני "- בקבוצה כל אחד מדבר בשם עצמו, תקשורת תומכת והקשבה, " בליצ " (הימנעות מציניות). ראה בהמשך "נורמות שיח לדין מוצלח"

5. מיקוד וסינון נושאים- לא תמיד ניתן לעבד את הכל – על המנחה לסנן ולבחור בכל פעם נושא אחד לטיפול על מנת למנוע הצפה

במעבר מכובע המדריך לכובע המנחה אתגרים רבים ובראשם: וויתור על הבמה, נכונות לקבל עמדות ודעות שונות משלי. המנחה אינו משתתף בקבוצה וחשוב שיגיע אל הדיון לאחר שהוא עצמו עיבד את הנושאים ואינו טעון רגשית לגביהם דבר זה יאפשר למנחה לאפשר למשתתפים לעשות את ברור עמדותיהם שלהם מבלי להכניס את עמדותיו וצרכיו האישיים...

לפניכם מספר נורמות שיח לדין מוצלח :

1. כנות.
 2. שיתוף.
 3. הקשבה אמיתית- סקרנות לשמוע אחד את השני, סובלנות, ראש פתוח לעמדות שונות
 4. דיבור בשפת אני (ולא ב"אנחנו " , או "הם ")
 5. שיח אישי ולא תיאורטי- סיפורים אישיים, עמדות ורגשות .
 6. חשיפה -נכונות להביא בקול רם התלבטות, לחשוף " בטן רכה" מקומות של אי ידיעה ואי בטחון ולהיעזר בקבוצה על מנת לברר ולעמיק חשיבה עליהם.
 7. הבנה אמפטית ויצירת תחושת שותפות
 8. מתוך קבלה ופתיחות- אתגור הדדי של חברי הקבוצה אלו את אלו- (הם שואלים ומעמתיים זה את זה ולא רק המנחה)
 9. אינטראקציות מרובות ומגוונות בין חברי הקבוצה.
 10. מקסימום ביטוי למירב המשתתפים- איזון בביטוי בין הדומיננטיים לשקטים. עידוד והקשבה גם לשקטים .
- ומה עוד?





החברה להגנת הטבע
פיתוח תכנים וחינוך סביבתי

נורמות שמקשות לקיים דיון :

ביקורת, דה לגיטימציה לעמדות ודעות, הצטדקות, הגנת יתר על משתתפים, חשש מקונפליקט והמנעות, סגירות, ציניות, חוסר עניין, קליקות בקבוצה. ומה עוד ?

מה עוזר ליצור הנורמות הרצויות :

מודלינג הנחייתי מנחה מקשיב סקרן מדבר בשפת אני וכו...המנחה מלמד ומנחה את הקבוצה לנורמות הרצויות ושומר עליהן. גבולות ברורים, חוזה קבוצתי ותיאום ציפיות מראשית עבודת הקבוצה. נושאי דיון רלוונטיים ומעוררים, גיבוש קבוצתי, אמונת המנחה ביכולת הקבוצה ליצור דיון מוצלח, סקרנות אמיתית, מנחה מאתגר את הקבוצה להתקדם ולעבוד , מנחה אקטיבי בראשית התהליך ונסוג עם התחזקות הנורמות בקבוצה. ומה עוד ...??

כדי לוודא שהמנחה אכן ממלא תפקידו נאמנה הוא מוזמן לשאול את עצמו מספר שאלות:

האם אני כרגע מרוכז בקבוצה ולא בעצמי ?

האם אני מוכן לוותר על הצורך שלי להגיד ללמד לשכנע ולעבור לעמדת מכוון ומאפשר ?

האם אני סקרן לגלות את עמדותיהם מחשבותיהם והתלבטויותיהם של חברי הקבוצה ?

האם אני מוכן לאפשר להם לגבש את עמדותיהם שלהם לגבי השאלה הנידונה גם אם הן שונות מעמדתי ?

האם אני בוטח בקבוצה שהיא מסוגלת להגיע לעומקים וללמידה משמעותית בכוחות עצמה ?

מהו האקלים הקבוצתי, מהן הנורמות, מה הצורך המרכזי של הקבוצה כרגע ?

מהי חלוקת התפקידים הפנימית בקבוצה ?

האם הקבוצה מתקדמת לקראת משימותיה בטווח הארוך ?

האם אני מסוגל להיות אמפטי כלפי חברי הקבוצה ?

האם אני נותן לגיטימציה למגוון התנהגויות ורגשות כאן ?

אילו התנהגויות בקבוצה אני מעודד ואילו אני מכחיד- מעניש ?

איך אני מרגיש בקבוצה- מה אני מקבל מהקבוצה, למה אני זקוק מהקבוצה כרגע ?

אם אני חווה קושי כרגע בקבוצה- מי ומה יכול לתמוך בי כרגע ? וכשאצא מכאן ?





מה עוזר לכל אלו? הגדרת מטרות הנחייתיות:

כן זה מעצבן מתיש ולפעמים גם קשה – אבל קריטי להצלחת ההנחיה !!!
הגדרת מטרה- ברורה, בהירה, מנוסחת היטב. לכל קבוצה שתי מטרות:

- מטרת התוכן- על מה מדברים כאן
- מטרת תהליך- איך מדברים כאן- מטרה חברתית- ביטוי למקסימום משתתפים, העמקת קשר בין חברי הקבוצה ובטחון של חברי הקבוצה כל אחד בעצמו ובחברי הקבוצה כשותפים לדרך .

כעת נדון מעט במטרות התוכן:

מטרה של הנחיה תנוסח כהזמנה לברור, לשיתוף וכו'. מטרה של הדרכה לרוב מעבירה מסר ברור וחד משמעי.
מטרה הדרכתית מקנה מידע או יוצרת חוויה .

ניתן להבחין בני כמה סוגי מטרות תוכן איתן עובדים בהנחיה :

א. מטרות למעגל שיח שהן לרוב שיתוף וביורור אישי - החניכים משתפים זה את זה אך לא בהכרח נעשה ביורור מעמיק של קונפליקט – מתאים לפתיחת וסיכום יום, או ביקור באתר מסויים, לשיחת משוב, להיכרות בין חניכים וכדומה

דוגמאות :

עיבוד הביקור בכותל:

- החניכים ישתפו בתחושות, מחשבות ורגשות שעלו בהם בעקבות חווית הביקור בכותל .
- היכרות והבלטת הקשר האישי והרגשי שכבר קיים לכל אחד לעיר , היכרות עם מגוון דרכים להתחבר לירושלים הדרך: החניכים ישתפו בזכרון משמעותי מירושלים
- החניכים ידונו בשאלה מהי זהות יהודית עבורם. יבררו במה מתבטאת הזהות היהודית האישית שלהם.
- החניכים יבררו מהן משמעויות המושג גבורה בעיניהם .

ב. מטרת דילמה: בדיון אנו מעוניינים שהקבוצה כולה תעסוק במתח – קונפליקט או דילמה מסויימת

החניכים יתמודדו עם המתח הקיים בין השתייכות לחברה וציות לחוק לבין אינדיבידואליזם -היענות לקול הפרטי שלי





החברה להגנת הטבע פיתוח תכנים וחינוך סביבתי

דוגמה: החניכים יתמודדו עם שאלת סרבנות בצבא מטעמי מצפון - סרבנות פינוי יישובים .

החניכים יתמודדו עם מתחים העולים סביב נושא התנדבות- למשל מחירים ורווחים של התנדבות

החניכים ידונו במתח שבין הרצון או הקריאה להנהיג ולתרום לבין הקושי להתמודד עם האחריות ההשקעה הכרוכים בכך...

החניכים יתמודדו עם המתח בין חופש התנועה לבין חופש הדת- (למשל סגירת אזורים להפגנות בירושלים, סגירת כבישים בשבת , וכו...) דוגמא-

ג. דיון שמטרתו להוביל ליצירת פרויקט, קבלת החלטות משותפת – דוגמה למטרה- קבוצת המורים תגבש מבנה ליום שיא בבית הספר. הקבוצה תקבע מטרות ליום השיא, ותחלק משימות עבודה. הדיון יסתיים עם מטרות ומשימות ברורות להמשך פעילות לקראת קידום הפרוייקט.

לאחר שנגדיר את המטרות בצורה בהירה נפתחת בפנינו הדרך לתכנן את יחידת ההנחייה- עלינו לבדוק שהנושא הנבחר משמעותי ורלוונטי למשתתפי הקבוצה (ולא רק לי...), שיש שאלה אמיתית ומעניינת לדון בה, ואז לבנות מערך של שאלות מנחות שיסייעו לפיתוח לדיון. (על בניית יחידת ההנחייה- תוכל לקרוא בקובץ נפרד)

אך מעבר לכך- עלינו להתכוונן למלא את תפקידנו – כשליחים המשרתים את המטרה הקבוצתית.

מה יהפוך אתכם למנחים לעומת מדרכים? ראשית לכל כוונות ומצב תודעתי:

1. רצון אמיתי לסייע לכל משתתף למצוא את האמת הפנימית שלו את תשובותיו ודרכו במסע הזהותי שלו
2. התעניינות כנה שלך בדעות, רגשות, בסיפורים של האנשים איתם את עובדת
3. נכונות ואמונה אמיתית שלא תמיד אני יודעת הכי טוב מה טוב בשבילם, איך נכון לחשוב על כל סוגיה .
4. נכונות אמיתית להקשיב ולקבל דעות שממש, אבל ממש מעצבנות אותי...
5. הבנה עמוקה שלא משנה מה אעשה – גם אם לא אקשיב לדעות שונות משלי, ואומר לאנשים עד מחר איך ומה הם צריכים לחשוב- הם עדיין יחשבו כפי שמתאים ונכון להם- אני פשוט לא אדע על זה...
6. נכונות שלי לעבוד על היחס שלי לכל אחד מחברי הקבוצה- להתאמן על מציאת היפה והטוב בו כדי שארצה להתקרב אליו, להכירו ומתוך כך להקשיב לעולמו הפנימי.
7. הבנה וקבלה שטמון בקבוצה פוטנציאל, ידע, חכמה גדולים יותר מאשר אצל יחיד- גם יהיה זה המדריך המדהים ביותר עלי אדמות



פעולות מעשיות- או הפכו את עצמכם ל"צייד הזדמנויות":

1. הזדמנויות פשוט להקשיב לחברי הקבוצה משוחחים מבלי להביע את עמדתך הידע שלך וכו.

דוגמא:

שבו, השענו אחורה, הרשו לעצמכם רק להקשיב, גם כשהתשובה עומדת לכם על קצה הלשון.
שתיקה שלכם מלווה בהתעניינות אמיתית תוציא אוצרות מחברי הקבוצה . או בקיצור- **תשתקו קצת ...**
כשאתם נשאלים שאלה כלשהי- להחזיר את השאלה לשואל- מה דעתך אתה על כך,
לא כדרך התחמקות. גם ניתן לומר - אני אומר לך את דעתי אח"כ לפני כן חשוב לי לשמוע את דעתך.

2. **הזדמנויות לעורר אינטראקציה ביניהם:** כאשר את בסביבה של מספר אנשים- ומישהו פונה אליך ישירות בשאלה או מביע עמדתו הרגשתו לגבי דבר מה- **זו הזדמנות ליצירת אינטראקציה להפנות את השאלה לאחרים-** מה דעתכם ? מה אתם אומרים ?

3. **צייד של נושאים, שאלות ודילמות שמעסיקות את הקבוצה (רלוונטיות)-** למשל כשמישהו שואל אותך שאלה, מביא התלבטות פרטית דעה וכו, ונראה לך שהנושא יכול לעניין אחרים לבקש רשותו להעלות את זה לדיון קבוצתי "פורמלי" או לשאול אחרים. למשל לומר- תשמע נורא מעניין אותי לשמוע מה יש לעוד אנשים לומר בענין או "נראה לי שהשאלה שאת מעלה חשובה ויכולה לעניין גם אחרים" ...

טיפ קטן- איך זוכרים ? פנקס האוצרות רשמו לכם בפנקס קטן נושאים, אמירות משמעותיות של חברי הקבוצה, שאלות שזיהית שעלו בקבוצה במהלך היום רגעים משמעותיים... . פנקס קטן בכיס נגיש תמיד – הוא כלי עזר מדהים להקשבה!! הרישום גם מראה לחניכים עד כמה אכפת לך מהם ועד כמה חשוב לך באמת להענות לצרכיהם. הרישום יעזור לך להתבונן על התהליך לסכם, להתכוון ...

הזדמנויות להנחיה בתוך עבודת ההדרכה-

התברכתם באינסוף הזדמנויות להנחות אתם מוזמנים לראות את עצמכם כמנחים בכל רגע של הטיול ...

דיונים שנקבעו מראש כזמן דיון, זמן אוטובוס, תוך כדי הליכה במסלולי טבע, זמן שיחות לא פורמליות

בכל רגע שאתם בשיח עם אנשים , גם עם אדם אחד , הזדמנויות נוספות בהצלחה!!!

