



דוח סיכום מחקר

תוכנית המנטורינג

ברמת הנדיב ובעמק יזרעאל תשפ"ב-תשפ"ד

כתבו: ד"ר נירית לביא אלון וד"ר נירית אסף

ספטמבר 2024, אלול תשפ"ד

רמת הנדיב
Ramat Hanadiv رמת هندیف



תכנית המנטורינג

תוכן עניינים

4.....	תקציר
12.....	רקע
14.....	שאלות המחקר
14.....	כלי המחקר
15.....	ניתוח הנתונים
18.....	1. מאפייני התוכנית
20.....	1.1 בחירת המשתתפים לתוכנית
21.....	1.2 מספר והרכב המשתתפים
21.....	1.2.1 שונות בקרב המשתתפים
22.....	1.2.2 היכרות מוקדמת
24.....	1.2.3 נשירה והצטרפות בשנה השנייה לתוכנית
24.....	1.3 מבנה התוכנית
27.....	1.4 תוכן המכגשים
27.....	1.4.1 מודל הכשרת המנטורים בהשוואה לתחילת הליווי
29.....	1.4.2 כלי הנחיה ו/או כלים ללמידה בחוץ
29.....	1.4.3 מודלינג או מנטורינג?
30.....	1.4.4 העצמת המשתתפים כמנטורים
31.....	1.5 תיעוד ההתפתחות על ידי המשתתפים
32.....	1.6 ניתוח מפגשי ההכשרה על ידי המנחים
32.....	1.7 מנחי התוכנית
33.....	1.8 מקבלי הליווי

1.8.1	תהליך בחירת מקבלי הליווי.....	33
1.8.2	מחויבות מקבלי הליווי לתהליך.....	36
1.8.3	תכני המפגשים שבין המנטור למקבל הליווי.....	37
1.8.4	הקשר שבין המנטור למקבל הליווי.....	37
2	התרומה של ההשתתפות בתוכנית למנטורים.....	40
2.1	התרומה של התוכנית למשתתפים.....	41
2.1.1	הכלים שקיבלו להוראה וללמידה בחוץ.....	41
2.1.2	הכלים וההשראה לעבודה שקיבלו המנחים בתהליך הליווי.....	42
2.1.3	צמיחה אישית.....	46
2.1.4	גישת המשתתפים באשר לתפקידם בתהליך הליווי.....	25
3	תרומת תוכנית המנטורינג למקבלי הליווי.....	56
3.1	שינוי בעמדות, בביטחון ובהרגלי היציאה החוצה בקרב מקבלי הליווי.....	56
3.2	תרומת תהליך הליווי - עדות של מקבלי הליווי.....	60
3.3	גורמים שתרמו להצלחה בקרב מקבלי הליווי.....	62
3.4	גורמים שאתגרו את הצלחת השינוי בקרב מקבלי הליווי.....	63
4	השפעת המלחמה על תהליך הליווי.....	66
5	תובנות ליישום תוכנית המנטורינג בעתיד.....	67
6	דוגמאות לתוכניות נוספות של ליווי אנשי חינוך ליציאה לחינוך יער.....	69
7	מגבלות המחקר ותרומתו.....	70
8	מקורות.....	71
9	נספחים.....	72

תקציר

בשנים תשפ"ב-תשפ"ד התקיימה תוכנית פיילוט ייחודית וחדשנית, שמטרתה הייתה להכשיר אנשי חינוך המנוסים בלמידה חוץ-כיתתית שילוו ויתמכו אישית באנשי חינוך ויסייעו להם להטמיע את הלמידה בחוץ כשגרה.

בפיילוט השתתפו שתי קבוצות, מרמת הנדיב ומהמועצה האזורית עמק יזרעאל, שפעלו במשך שנתיים ולוו במחקר, שהתמקד בתובנות שעלו מהפעלת התוכנית ובתוצאות ובתהליכים שהתרחשו במהלכה. שאלות המחקר התייחסו לתרומת התוכנית למנטורים ולמקבלי הליווי, הן בחנו את ההתפתחות של מקבלי הליווי, כיצד יושמה הלמידה בחוץ וכן את ההמלצות הנרחבות באשר ליישום תוכנית המנטורינג בעתיד.

המחקר שבוצע היה איכותני. כלי המחקר כללו שאלונים מקוונים למנטורים ולמקבלי הליווי, ראיונות ושיחות אישיות עם המנטורים, מטלות הגשה שבהם תיעדו המנטורים בפירוט את מפגשי הליווי, מיפו את הצרכים של מקבלי הליווי, נתנו משוב אישי וכן עשו רפלקציות על המפגשים והתיעוד. החוקרת תיעדה ביומנה את מהלך המפגשים ודברי המשתתפים. ניתוח הממצאים

נעשה בדרך של ניתוח תוכן, שבו זוהו התמות המרכזיות וסוגו ההיגדים לקטגוריות ראשוניות ומשניות. בדוח סיכום זה מוצגת המסקנות הנובעות מיישום התוכנית בשני הפיילוטים, כמו גם התובנות הנובעות מההבדלים שבין שתי הקבוצות. הפרק הראשון מתייחס למאפייני תוכנית המנטורינג ולהמלצות להפעלתה בהקשרים שונים: בחירת המשתתפים לתוכנית - מומלץ שהמשתתפים יתקבלו לתוכנית לאחר שיעברו תהליך של סינון, שבו כמה שלבים (שאלון מקדים, מפגש חשיפה וריאיון אישי), בעיקר אם מזמינים לתוכנית אנשי חינוך שאינם מוכרים. בקריטריונים למיון יש להתייחס לניסיון של המועמדים בחינוך חוץ-כיתתי ולוותק שלהם במוסד שבו הם מלמדים. עדיף לבחור משתתפים המגובשים כקהילה או המכירים זה את זה מפעילויות קודמות (למשל, מרשות מקומית אחת) מכיוון שההיכרות מאפשרת להכיל את השונות שבין המשתתפים ומקדמת את תהליכי בניית הקבוצה ותהליכי ההתפתחות האישיים שהמשתתפים עוברים בה. יש להביא בחשבון ש-25%-20% מהמתקבלים

לתוכנית ינשרו ממנה, ולכן יש לקבל אליה מספר גבוה יותר של מועמדים. כדי שהקבוצה של המשתתפים לא תהיה קטנה מדי מבחינה מספרית וגם תהיה מגוונת, יש להיערך ולקלוט משתתפים חדשים בשנה השנייה, במפגש בייעודי שבו "ישלימו פערים". יש להביא בחשבון שעלינו ללוות מקרוב את המצטרפים החדשים ולהבין שהיכולות שלהם יהיו כשל מצטרפים חדשים.

שונות בקרב המשתתפים - בשתי הקבוצות הרכב המשתתפים היה מגוון וכלל אנשי חינוך בגיל הרך ומורים מבתי ספר יסודיים וכן אנשי החינוך המיוחד, מחוות חקלאיות ומחנכים מהחברה הערבית. כמו כן הייתה שונות בין הסגנונות של חינוך חוץ (חינוך יער / למידה חוץ־כיתית). להטרוגנית זו יש יתרון, אך היא עלולה לייצר גם מתחים בין המשתתפים. יש להיערך לכך, להבין את המורכבות ולתת מענה מאוזן לצרכים השונים, למשל, לשלב עבודה פרטנית לפי קבוצות גיל, לנקוט גישת חינוך במפגשים או לשוחח במהלך המפגשים בפתיחות על המגוון והשונות שבין המשתתפים, להכווין וליצור את

ההתאמות הנדרשות.

מבנה התוכנית ותוכן המפגשים - התוכנית כוללת מפגשי הכשרה למנטורים, שעות ליווי שבהן המנטורים מלווים את מקבלי הליווי, שיחות אישיות של המנחים עם המשתתפים, ולעיתים גם מנחי התוכנית מצטרפים למפגשי ההנחיה של המנטורים עם מקבלי הליווי. חשוב שתוכנית ההכשרה תתפרש על פני שנתיים כדי לאפשר למשתתפים להתפתח כמנטורים וכמקבלי הליווי. השיחות האישיות שבין מנחי התוכנית למשתתפיה יוצרים ביניהם קשר ואמון, מאפשרים למנחים לעקוב אחר התקדמות תהליך הליווי ולהתאים את ההיערכות למפגשי ההכשרה. כדאי לתת לכך ביטוי במסגרת שעות ההשתלמות לגמול.

מפגשי ההכשרה צריכים להיות חווייתיים ולהיעשות תוך שימוש בסביבה, נוסף לשיחות השיתוף והעיבוד. המפגשים הראשונים צריכים לעסוק במהות הליווי ובתפקיד המנטור. יש לתאם בהם ציפיות ולתכנן אותם עם מקבלי הליווי, ובהמשך להתייחס יותר לתהליכים שהמנטורים ומקבלי הליווי עוברים, להקשיב

תיעוד המפגשים - כדי לקדם מודעות לתהליכי צמיחה והתפתחות, של מקבל הליווי ושל המנטור עצמו, רצוי לעודד אותם לתעד התפתחות זו במחברות הרפלקציות האישיות ובמטלות המסכמות באמצע התהליך ובסיכום השנה. מוצע שגם מנחי התוכנית יקיימו לאחר כל מפגש תהליך, שבו ינתחו את המפגשים וידונו בהתפתחות המנטורים ומקבלי הליווי, כדי שייבנו את התהליכים שמתרחשים בהכשרה ויתאימו את המפגשים לצורך העולה מהשטח.

מנחי התוכנית

מנחי התוכנית הם המנטורים של המשתתפים ומשמשים כמודלינג לתהליכי הליווי שהם עושים למקבלי הליווי. לקשר שנוצר בין מנחי התוכנית למשתתפים יש חשיבות רבה, ולכן נדרש מהם מידה רבה של אמון, פתיחות ושיתוף. נוסף לידע ולניסיון בלמידת חוץ, חשוב שלמנחי התוכנית יהיו כישורים בהנחיית קבוצות וניסיון בליווי תהליכים אישיים וקבוצתיים, ורצוי שלתוכנית יהיו שני מנחים שישלימו זה את זה.

לתהליך הליווי שנעשה בשטח, למשל, במתכונת של חקרי מקרה באמצעות שיתוף ולמידת עמיתים. מומלץ שבכל מפגש אחד המשתתפים יוביל את הפעילות, וכך ילמד על הכלי, המשחק או המתודה לפעילות בחוץ. חשוב לשלב עבודה בקבוצות קטנות (זוגות, שלישיות ורביעיות) ובהרכבים משתנים נוסף לשיתוף ולעבודה במליאה עם כל המשתתפים. בתחילת תהליך הליווי חשוב לחדד את ההבדלים שבין תהליכי המודלינג למנטורינג ולבחון לאורם את תהליכי ההתפתחות, הן של המשתתפים והן של מקבלי הליווי. המודלינג מבוסס על הדגמה, הגדרת יעדים, סיוע בצרכים טכניים, כמו ידע, כלים, מקום ופעילויות (דגים), ואילו המנטורינג מבוסס על הקשבה, עידוד תחושת המסוגלות והביטחון של מקבל הליווי ופיתוח העצמאות ביציאה החוצה (חכה). מומלץ לדבר עם המנטורים על הגדרת תפקידם, מהות הליווי והאופנים השונים של הליווי כדי שהם יהיו מוכנים לשחרר את ההובלה ולפתח את מקבלי הליווי, לזהות את המסוגלות של מקבלי הליווי ולעזור להם לעבור תהליך ולצמוח.

מקבלי הליווי

המנטורים שבתוכנית בחרו את מקבלי הליווי שהתאימו להם על פי יום הליווי, השעות והמיקום הגאוגרפי. הבחירה האישית ביססה את יחסי האמון שביניהם, החיוניים להצלחת התהליך. היכרות מוקדמת עלולה לעיתים להקשות על תהליך הליווי, ולכן חשוב להיות מודעים להשלכות האפשריות של ההיכרות המוקדמת. מומלץ שהמנטור ומקבל הליווי יהיו מחנכים של אותו גיל (גן או בית ספר) ויהיה להם אותו סגנון חוץ (חינוך יער / למידה חוץ־כיתתית). גם הקרבה הפיזית שביניהם תורמת לריבוי המפגשים בשטח ולהיכרות מקדימה של המנטור עם השטח הרלוונטי למקבל הליווי. יש להביא בחשבון את השונות שבין מקבלי הליווי חסרי הביטחון ביציאה החוצה לעומת מקבלי הליווי בעלי הביטחון, המעוניינים בכלים ובהעמקה. מצב כזה עלול ליצור פער גם בין המנטורים לתהליכי הליווי שלהם. לכן, יש להיערך ולתת מענה במפגשי ההשתלמות למקבלי הליווי המלווים ברמות השונות, למשל, עבודה בקבוצות לפי השלב שבו נמצאים מקבלי הליווי בתהליך.

מומלץ להגדיל את מחויבותם של מקבלי הליווי לתוכנית באופנים שונים. למשל, שימלאו טופס הרשמה לתוכנית ויספרו על המוטיבציה להשתתפות, יתחייבו למבנה התוכנית כתנאי מקדים לקבלתם, יהיו בקשר עם מארגני התוכנית ולא רק עם המנטורים, ישתתפו במפגשים המשותפים למקבלי הליווי ולמנטורים אחת לתקופה ובקבוצת הוואטסאפ המשותפת לכולם. אפשרות נוספת היא להשתתף בהשתלמות מקבילה, שבה מקבלי הליווי יקבלו תגמול על השתתפותם. ההשתלמות תכלול מפגשי הכשרה של הוראה חוץ־כיתתית, שבסופה יגישו מטלת סיכום שתתעד את תהליך הליווי מנקודת מבטם ואת תהליכי השינוי והצמיחה האישיים שעברו בתחום ההוראה החוץ־כיתתית.

הפרק השני של סיכום זה עוסק בתרומת התוכנית למנטורים ולמקבלי הליווי.

תרומת התוכנית למנטורים

שלושה גורמים משמעותיים בתוכנית תרמו למשתתפים: א. הליווי וההנחיה של מנחי התוכנית;

החולשות והקשיים ולמנחים להתגמש בתהליכי הליווי.

צמיחה אישית

שהתבטאה בהתפתחות הזהות המקצועית, ביצירת תחושת השייכות, בתחושת העצמה אישית ובפיתוח הביטחון העצמי והמסוגלות ובקבלת השראה לעבודה כאנשי חינוך. התפתחות הזהות המקצועית התאפשרה בזכות המפגש עם אנשי החינוך העמיתים, שלהם מאפיינים דומים (כולם עוסקים בחינוך חוץ) ושונים (למשל, בוותק ובניסיון, בשייכות החברתית ובמרחב החוץ שבו פועלים), שזימן דיונים רבים במהלך המפגשים, שחלקם עסקו בזהות השונה של המשתתפים. החיבור לעמיתים פיתח את תחושת השייכות לקהילה מקצועית וייחודית של אנשי חינוך חוץ שמלווים אנשי חינוך. השיח הפתוח והדיונים במפגשים המשותפים חשפו את המשתתפים לעמדות שונות משלהם. הדרישה לבצע רפלקציות ולתעד את תהליכים שהם עוברים גרמה למשתתפים להתבונן בתהליך וערערה במידה מסוימת על תפיסותיהם

ב. העמיתים במהלך המפגשים; ג. תהליך הליווי והמפגש עם מקבל הליווי. מהשאלונים שמילאו המשתתפים, מהראיונות, מהמפגשים ומהעבודה הכתובה זוהו שלושה היבטים מרכזיים שבהם נתרמו המשתתפים: הכלים שקיבלו להוראה ולמידה בחוץ - המשחקים והפעילויות שבהם התנסו במהלך המפגשים תרמו והעשירו את סל הכלים שלהם, והם אף השתמשו בהם בעבודתם החוץ-כיתתית.

הכלים וההשראה לעבודה שקיבלו כמנחים בתהליך הליווי

מפגשים רבים יוחדו לתהליכי הליווי, למשל, היערכות לשיחות תיאום ציפיות וסיכום שנה, דיון בחקרי מקרה והתמודדות עם אתגרים וקשיים, כך שהתרומה של מפגשים אלו נבעה מהיוזמה של המנחה וממערבות העמיתים במפגשים. גם השיחות האישיות, שבהן הקשיבו המנחים למשתתפים וסייעו להם להבין את המצב, שימשו כמודלינג למנטורינג ותרמו לאווירה התומכת, המקבלת והנעימה, שאפשרה למשתתפים ולמקבלי הליווי לדבר בחופשיות על

ודעותיהם, ועקב כך נבנו תפיסות חדשות. לא כל המשתתפים היו בטוחים באותה מידה ביכולתם כמנטורים, וההשתתפות בתוכנית ובמפגשים המשותפים חיזקו את תחושת הביטחון והאמונה שלהם בעצמם כמנטורים.

במהלך התוכנית רוב המשתתפים שינו את תפיסתם באשר לתהליך הליווי - רובם התחילו את הליווי בגישת המודלינג ועברו למנטורינג, אולם היו כאלו שמראש התחילו בגישת המנטורינג וכאלו שלא שינו את גישת המודלינג שאיתה התחילו את התהליך.

תרומת תוכנית המנטורינג למקבלי הליווי

רוב מקבלי הליווי (20 מתוך 31) היו בתחילת הליווי חסרי ניסיון וחסרי ביטחון ביציאה החוצה, ולמקצתם (11) היה ניסיון ראשוני וביטחון חלקי. רוב מקבלי הליווי שינו את עמדותיהם וביטחונם כלפי יציאה החוצה, וחלק אף יצאו במהלך התוכנית החוצה בכוחות עצמם ובלי ליווי. תוכנית המנטורינג גרמה לשינוי מוצלח בהרגלי היציאה החוצה בשיעור של כמעט 90%. בהשוואה בין רמת הנדיב לעמק יזרעאל, ניכר שבקרוב מקבלי

הליווי של המנטורים מרמת הנדיב התרחש שינוי חלקי יותר (57%) לעומת מקבלי הליווי שבעמק יזרעאל, שאצלם התרחש שינוי משמעותי יותר (52%).

מקבלי הליווי העידו על שתי תרומות משמעותיות: א. קיבלו כלים וידע שעזרו להם להתנהל בחוץ, במשחקים, בשירים, בהבערת אש ובמלאכות; ב. קיבלו ביטחון ביציאה החוצה והאמינו בעצמם שהם מסוגלים לצאת (העצמה).

הגורמים שתרמו להצלחה בקרב מקבלי הליווי היו: זיקה וחיבור של מקבלי הליווי לטבע ומוטיבציה לצאת החוצה בעזרת התוכנית; התמדה ומחויבות של המנטורים ושל מקבלי הליווי לתהליך; הקשר האישי שנוצר בין המנטור למקבל הליווי תרם לאמון, לפתיחות ולשיתוף הפעולה ביניהם; רלוונטיות והתאמה בין המנטורים למקבלי הליווי, שאפשרה הבנה עמוקה של הצרכים והאתגרים ותרמה לסביבה מאפשרת, כמו צוות תומך, תמיכה של הורים, הנהלה מאפשרת ודוחפת, סביבה מזמנת, ניסיון קודם של ילדים וצוות שרגילים לצאת החוצה, השתלמות מקבילה ועוד.

החוצה, היריון או מחלות רקע, שינוי פיזי של הסביבה והתמודדות עם המלחמה.

סיכום ותובנות להמשך

המטרה של שני הפיילוטים הייתה לבחון היתכנות של הכשרת מנטורים, שילוו אנשי חינוך ככלי להגברת היציאה החוצה. כדי לעודד אותם להמשיך בתהליכי הליווי לאחר תוכנית ההכשרה, יש לאתר מסגרת מתאימה עם תמריץ וגמול למנטורים, למשל, גמול של בית הספר, משרד החינוך או העסקה על ידי רשות מקומית או גוף אחר, המעוניינת להרחיב את הלמידה החוץ-כיתתית. בכל דרך שבה יימשך תהליך הליווי יזדקקו המנטורים למסגרת תומכת של מפגשי עמיתים ולתוכנית העשרה, שתאפשר גם רצף ומחויבות לתהליך. לכן, חשוב לבנות תוכנית ליווי של מפגשים ביניהם, גם אם מספר השעות יהיה מצומצם, כדי ללוות, לתמוך, להתייעץ, ללמידה הדדית, לקבל כלים נוספים ולשמר את המסגרת התומכת של המנטורים.

הגורמים שאתגרו את הצלחת השינוי בקרב מקבלי הליווי היו: השתתפות של שנה בתוכנית, תהליך שלא הבשיל בגלל הזמן הקצר; אי תיאום ציפיות, למשל, כשמקבלי הליווי ציפו שהמנטורים יפעילו יותר את התלמידים או יתנו להם יותר כלים לפעילויות בחוץ לעומת המנטורים שרצו לעודד את מקבלי הליווי לקבל אחריות ולצאת בעצמם החוצה; קרבה בין המנטור למקבלי הליווי (חברות אישית, קרבת משפחה, עבודה עם עמית מאותו בית ספר או גן כשיש הבדלי סמכות ביניהם). לעיתים קרובה יתרה זו הוסיפה רובד למערכת היחסים שביניהם והקשתה על תהליך הליווי; חוסר תקשורת בין המנטורים למקבלי הליווי כשהמנטורים ומקבלי הליווי התקשו לתאם מפגשים, להיפגש או ליצור את האמון והפתיחות הנדרשים כדי לשתף באתגרים ולקבל תמיכה; כשהמנטור או מקבלי הליווי היו חדשים ולא היו פנויים מספיק לתהליך.

אתגרים חיצוניים שבהם נתקלו מקבלי הליווי

- שינוי הרכב המשתתפים בכיתה או בגן, בצוות הסייעות ובמערכת השעות שהקשו על היציאה

מסקנתנו הסופית

היא כי לתוכנית ייחודית זו יש ערך כפול, הן בשל העצמת המנטורים כמחנכי חוץ והן בשל תרומתם להרחבת הלמידה החוץ־כיתתית בקרב אנשי חינוך נוספים. התוכנית יכולה לקדם משמעותית למידה חוץ־כיתתית בישראל ובעולם. הכשרת מנטורים ממערכת החינוך ושימוש בשעות גמול השתלמות כ"תשלום" בעבור שירותי המנטורינג הם פתרון בר־קיימה ברמה המערכתית, הן מבחינה כלכלית והן מבחינת שימור כוח האדם והידע במערכת. תובנות המחקר יעזרו לשכלל את מודל התוכנית ולהפיצו בקרב הגורמים המתאימים.

למחקר זה מספר מגבלות

הוא בחן מספר מצומצם של משתתפים בשתי קבוצות מאוד ספציפיות ובזמן מלחמת "חרבות ברזל". מומלץ לבחון תוכניות דומות ולבדוק בעתיד את ההשפעה ארוכת הטווח, הן על המנטורים והן על מקבלי הליווי שהשתתפו בתוכנית.



רקע

במחקר קודם, שהכשיר אנשי חינוך לחינוך יער, נמצא שליווי של מנטורים לאנשי החינוך עזר משמעותית ליישם את הלמידה בחוץ (אסף רייזל ולביא אלון, 2019), שכן המנטור, נוסף להיותו מודל לחיקוי, הוא גם מנחה, מגן, מאמן, חבר, תומך ומורה (Johnston & James, 1986). בשנת תשפ"ב נפתחה ברמת הנדיב, ביוזמתה ובהובלתה, תוכנית פיילוט ייחודית וחדשנית, שמטרתה להכשיר אנשי חינוך המנוסים בלמידה חוץ־כיתתית שילוו ויתמכו בתהליכים אישיים אנשי חינוך, וזאת כדי לסייע להם להטמיע את הלמידה בחוץ כשגרה. בשנת תשפ"ג נפתח פיילוט נוסף בשיתוף המועצה האזורית עמק יזרעאל, התוכנית נמשכה גם במהלך שנת תשפ"ד על אף הקשיים והעיכובים שנגרמו בשל מלחמת "חרבות ברזל". שתי הקבוצות פעלו במשך שנתיים ולוו במחקר, שהתמקד בתובנות שעלו מהפעלת התוכנית ובתוצאות ובתהליכים שהתרחשו במהלכה. שאלות המחקר התייחסו לתרומת התוכנית למנטורים ולמקבלי הליווי, הן בחנו את ההתפתחות של מקבלי הליווי, כיצד יושמה הלמידה בחוץ וכן את ההמלצות

ללמידה חוץ־כיתתית יש תועלות רבות, שכן היא יוצרת, בין השאר, גם זיקה לעולם הטבע, עוזרת להבין את חשיבותו בהקשר למשאבי הטבע ולשירותיהם לאדם ואת תרומתו למגוון הביולוגי שמתמודד עם שינויי האקלים, מפתחת אכפתיות ואחריות כלפי הסביבה ועוד (Dillon et al., 2016; Tal et al., 2006; Rickinson et al., 2004). מכאן, לשהייה בטבע בגיל הרך במסגרת חינוך יער ודומיה תועלות רבות הקשורות להתפתחות הקוגניטיבית, המוטורית, הרגשית והחברתית של הילדים (Johnstone et al., 2022; Sella et al., 2023).

למרות היתרונות ותוצאות הלמידה המגוונות, חסמים רבים משפיעים על איכות הלמידה בטבע או מונעים התנסויות כאלו, כמו הקושי של מחנכים לצאת ללמד בחוץ בכלל ובטבע בפרט בשל היעדר התנסות ישירה, או מאחר שאינם חשים קרבה לטבע או אינם רואים את חשיבות הלמידה בו (Ernst, 2014).

תוכנית המנטורינג היא יוזמה חינוכית חדשנית ברמת הנדיב, שמטרתה להגדיל את מעגלי המשתמשים בסביבת הלמידה החוץ־כיתתית.

הנרחבות ליישום תוכנית המנטורינג בעתיד. מנחי התוכניות והשותפים לתהליך היו נירית לביא אלון, נירית אסף, איתן חסיד, תמר אודם, לילה אלעד, נטע-לי גלזר ואילנה ארז.

קבוצת רמת הנדיב נפתחה כפיילוט כדי לבחון ולפתח את מודל הכשרת מנטורים לחינוך חוץ, בשל השאיפה להפיץ את המודל ולהטמיע אותו בקרב גופים שונים. רמת הנדיב היא גוף חינוכי השואף לקדם את החינוך הסביבתי בכלל ואת חינוך החוץ בפרט, ולכן חשוב לה לקדם מחקרים יישומיים לטובת הכלל. בתוכנית הפיילוט השתתפו אנשי חינוך ממרחבים גאוגרפיים שונים (מהגליל התחתון, מעמק יזרעאל, מסובב רמת הנדיב, מאום אל-כחם ומהשרון), שהתקבלו לתוכנית על פי התאמתם, ללא היכרות קודמת או שייכות גאוגרפית משותפת.

לאור התובנות שעלו לאחר השנה הראשונה, שבה יושמה התוכנית ברמת הנדיב, הוחלט לפתוח פיילוט נוסף של תוכנית הכשרת מנטורים לחינוך חוץ בעמק יזרעאל. בעמק ישנה קהילה מפותחת של אנשי חינוך חוץ ומסורת של חינוך בחוץ. ההשערה הייתה שהיישום בקהילה זו

ייצור מחויבות, הן בקרב המנטורים והן בקרב מקבלי הליווי.

קבוצת עמק יזרעאל נפתחה בשל הצורך של הרשות המקומית להכשיר מספר רב של נותני ליווי במטרה להגדיל את היקף חינוך החוץ במוסדות החינוך שבמועצה. בעמק יזרעאל יש מסורת של למעלה מ-15 שנה של קידום חינוך סביבתי באמצעות רכזים מובילים בגני ילדים ובבתי ספר. במהלך השנים קיימה הרכזת, תמר אודם, כמה השתלמויות לקידום חינוך חוץ, שבהן השתתפו עשרות או מאות אנשי חינוך מהעמק. היא ליוותה אותם וסייעה להם לצאת מחוץ לגן או לכיתה. מסורת זו שמדגישה את החינוך הסביבתי שבעמק יצרה קהילה של אנשי חינוך חוץ, שהכירו זה את זה מממוסדות החינוך ונפגשו בהשתלמויות השונות. בשל תמיכת הרשות יצרו עשרות אנשי חינוך בגני הילדים ובבתי הספר שגרת יציאה החוצה. עם זאת, הרשות המקומית רצתה לחזקה ולהרחיבה בקרב אנשי חינוך נוספים, ולכן בחרה להשתתף בתוכנית המנטורינג.

שאלות המחקר

במסמך זה נציג את התוצאות והתובנות של מחקר הערכה לתוכנית המנטורינג על פי שלוש שאלות מחקר מרכזיות, והן:

1. מהם מאפייני תוכנית הפיילוט, ומהן ההמלצות ליישום תוכנית המנטורינג בעתיד?
2. כיצד תרמה התוכנית למשתתפים?
3. כיצד תרמה התוכנית למקבלי הליווי?

כלי המחקר

המחקר הוא מחקר איכותני. כלי המחקר לקבוצת רמת הנדיב כללו:

שאלונים מקוונים ב-Google Forms, שיועדו למנטורים ולקבלי הליווי. השאלונים כללו שאלות סגורות ופתוחות באשר לתחושות ולמידת הביטחון של המנטורים ומקבלי הליווי ביציאה החוצה וכן שאלות על הרגלי היציאה שלהם ללמידה חוץ-כיתתית. בשאלונים המסכמים נשאלו המנטורים גם כיצד תרמה התוכנית להכשרתם ועל התהליכים שהם ומקבלי הליווי שלהם עברו. מקבלי הליווי נשאלו כיצד תרמו להם המנטורים ועל התהליכים שעברו.

ראיונות ושיחות אישיות עם המנטורים, שהביעו נכונות להשתתף במחקר. מנחת התוכנית שוחחה עם המנטורים וראיינה אותם לפני תחילת התוכנית ובמהלך השנה הראשונה והשנייה לתוכנית. הראיונות העמיקו והרחיבו את תכני השאלונים, מטרתם הייתה לעבות את התשובות, ללמוד ולהבין לעומק את התהליכים שעברו המנטורים ומקבלי הליווי במהלך התוכנית, וכיצד עזרה התוכנית להרחיב את הלמידה החוץ-כיתתית. השיחות האישיות עסקו בתהליכי הליווי של המנטורים, בתהליכי ההתפתחות של מקבלי הליווי ובסיוע שניתן למנטורים באתגרים ובהתמודדויות שהעלו. חלק מהראיונות תומללו על ידי גורם חיצוני. לא בוצעו ראיונות סיכום בשנה השנייה מאחר שהתקבלו יותר מדי נתונים מתייעוד המפגשים ומהמטלות של המשתתפים, רק הראיונות והשיחות תומללו. מטלות הגשה של המנטורים. המטלות כללו יומן אישי, שבו תיעדו המנטורים בפירוט את מפגשי הליווי, מיפו את הצרכים של מקבלי הליווי, נתנו משוב אישי וכן עשו רפלקציות על המפגשים. בשנה הראשונה המשתתפים כתבו מטלת

כלי המחקר לקבוצה בעמק יזרעאל כללו:
מטלות הגשה של המנטורים. המטלות כללו יומן אישי, שבו תיעדו המנטורים בפירוט את מפגשי הליווי, מיפו את הצרכים של מקבלי הליווי, נתנו משוב אישי וכן עשו רפלקציות על המפגשים. המשתתפים הגישו בשנה הראשונה שלוש מטלות תקופתיות ובשנה השנייה שתי מטלות. תיעוד המפגשים. אחד מהמנחים סיכם חלק מהמפגשים, שכללו את מהלכם ובאופן חלקי ביותר את דברי המשתתפים.

סיכום אחת ובשנה השנייה הגישו שלוש מטלות תקופתיות. מידע עשיר זה ביטל את הצורך בראיונות ובשאלונים מסכמים. תיעוד המפגשים. החוקרת תיעדה את מהלך המפגשים ודברי המשתתפים ביומנה.

מפגש מנטורים בתוכנית רמת הנדיב



1

להלן פירוט כלי המחקר השונים בשתי התוכניות (טבלה מס' 1):

קבוצת עמק יזרעאל	קבוצת רמת הנדיב	
	9 משיבים	שאלון מקוון מקדים למנטורים
	9 משיבים	שאלון אמצע בשנה הראשונה
	8 משיבים	שאלון מסכם בשנה הראשונה
	5 ראיונות	ראיונות מקדימים עם המנטורים
	9 ראיונות	ראיונות אמצע (שיחות אישיות) בשנה הראשונה
	13 ראיונות	ראיונות (שיחות אישיות) בשנה השנייה
3 סיכומי מפגשים בשנה הראשונה, סיכום/תיעוד המפגשים בשנה השנייה	תיעוד של כל המפגשים	תיעוד מפגשי ההכשרה
11 - מטלה I בשנה הראשונה 12 - מטלה II בשנה הראשונה 7 - מטלה III בשנה הראשונה 10 - מטלה I בשנה השנייה 10 - מטלה II בשנה השנייה	10 - סיכום שנה ראשונה 8 - מטלה I בשנה השנייה 8 - מטלה II בשנה השנייה 7 - מטלה III בשנה השנייה	מטלות ההגשה של המנטורים
	4 משיבים	שאלון מקדים למקבלי הליווי
5 משיבים	3 משיבים	שאלון מסכם בשנה הראשונה למקבלי הליווי
5 משיבים	7 משיבים	שאלון מסכם בשנה השנייה למקבלי הליווי

ניתוח הנתונים

ניתוח הממצאים נעשה באמצעות ניתוח התוכן, כלומר זוהו בו התמות המרכזיות וסווגו ההיגדים לקטגוריות ראשוניות ומשניות. שתי החוקרות ניתחו בזמנית את הממצאים, הכוללים שאלונים, ראיונות ומטלות ההגשה. הן הצליבו ובחנו את ההתאמה שבין הנתונים מהמקורות השונים לשם תיקוף ומהימנות.

בשלב הראשון נבחנו כל ריאיון, שאלון ומטלה בנפרד והודגשו בהם משפטים וציטוטים הרלוונטים לאחד מהנושאים שנבדקו על פי שאלות המחקר. בשלב השני של הניתוח נבחר בכל פעם נושא אחר להעמקה (למשל, התפתחות אישית של המנטורים ומקבלי הליווי) ונגזרו מכלי המחקר כל המשפטים והציטוטים הרלוונטיים כדי לזהות את המאפיינים וליצור קטגוריות לניתוח. לבסוף, מוינו ההיגדים לפי הקטגוריות שנבחרו, נעשתה ספירה כמותית של ההיגדים והכללה שסיכמה את הממצאים.

הציטוטים המובאים בהמשך מקודדים, כך שלכל משתתף מספר ייחודי של 5 ספרות. הספרה הראשונה משמאל מתייחסת לקבוצה

שאליה שייך המשתתף (1 = רמת הנדיב; 2 = עמק יזרעאל), הספרה הבאה מתייחסת לסוג המשתתף (1 = מנטור; 2 = מקבל ליווי), והספרה הבאה מתייחסת למגדר (1= נקבה; 2 = זכר). שתי הספרות הבאות הן מספר סידורי מ-1 עד 37, כשהספרה האחרונה מתייחסת למקור שממנו הובא הציטוט (1= עבודה כתובה; 2 = שאלון; 3 = ריאיון או שיחה אישית; 4 = מפגש).



תוכנית המנטורינג והמלצות להפעלה

1. מאפייני התוכנית

המידע באשר למספר ולהרכב המשתתפים, לשמות המנחים, לשעות התוכנית ולמספר המפגשים שהתקיימו בכל שנה בכל קבוצה מפורט בטבלה מס' 2.

מודלינג ומנטורינג – סגנון הליזוי

המודלינג, המבוסס על הדגמה, הגדרת יעדים וסיוע בצרכים טכניים, כמו ידע, כלים, מקום וכעילויות (דגים), עלול ליצור תלות ונסיגה: "עזרתי להם בארגון של הילדים ושל הציוד. עשיתי עם הילדים שיר מעבר וכללים. כשהגענו ישבתי עם הילדים למפגש ודיברנו בו על הכללים והגבולות. בזמן השהות שלהם בשטח עשיתי תצפיות ועניתי על שאלות רבות בנושא. קצת הצעתי לה טיפים קטנים... ובסוף הקמנו מעגלי מדורה שישרתו אותנו בפעם הבאה ועשינו מפגש מסכם סביב המדורה. התוכנית הוא לצאת כבר בשבוע הבא ליום נוסף" (211051).

המנטורינג מבוסס על הקשבה, עידוד תחושת המסוגלות והביטחון של מקבל הליזוי ופיתוח העצמאות ביציאה החוצה (חכה): "במהלך השנה הזו הייתי רוצה להמשיך ולהיות כתובת מיידית ואפשרות לעזור במציאת פתרונות מידיים לבעיות שונות... בראייה יותר ארוכת טווח, הייתי רוצה לבנות בה את האמונה והיכולת לראות בכל מצב וכל סיטואציה (ומחסום שנוצר) את האפשרות לעקוף את המגבלה ולצאת עם התלמידים אל מחוץ לכיתה" (111212).

2

טבלה מס' 2: מאפייני התוכניות

קבוצת עמק יזרעאל		קבוצת רמת הנדיב		
תשפ"ד	תשפ"ג	תשפ"ג	תשפ"ב	
10 ותיקות ו-3 מצטרפות חדשות	14 (נשים)	11 (10 נשים, 1 גבר)	14 (11 נשים, 3 גברים)	מספר המשתתפים שסיימו את השנה
9 גננות (3 חדשות) ו-4 מורות	9 גננות, 5 מורות	4 גננות או גנים, 7 מורות או מורים (מהם 1 בחינוך המיוחד, 1 בחוות חקלאיות, 1 בחט"ב, 4 ביסודי)	5 גננות או גנים, 9 מורות או מורים (מהם 2 בחינוך המיוחד, 2 מורים בחוות חקלאיות, 1 בחט"ב, 4 ביסודי)	הרכב המשתתפים
30	30	45	45	סה"כ שעות השתלמות
15 (5)	18 (6 מפגשים בשטח ו-2 מפגשי זום)	23 (7)	30 (9)	שעות מפגשי ההכשרה (מספר מפגשים פא"פ)
15 (5)	12 (4 מפגשים של 3 שעות)	22	15	שעות ליווי של המנטורים
יציאה החוצה בזמן מלחמה, "מודלינג" ו-"מנטורינג", ניתוח חקרי מקרה, שימוש בסביבה, בניית תוצר שיתופי, סיכום.	היכרות ומבוא לחונכות ולחינוך חוץ, בטיחות בחוץ, תיאום ציפיות וכלי הנחיה, התבוננות על התהליך, מישוב, סיכום.	פתיחת שנה, תרומת הפיילוט, שימוש בסביבה ככלי להתבוננות על התהליך, ניתוח חקרי מקרה, ליקוט, בניית תוצר שיתופי, סיכום.	התייחסות לתיאום ציפיות, יצירת קשר ואמון עם מקבלי הליווי וגבולות הקשר ביניהם, כלים לפעילויות בחוץ, הבנת תפיסת התפקיד ועוד.	תוכן מפגשי ההכשרה

3 נשרו עוד לפני המפגש הראשון, 2 נשרו במהלך התוכנית, ורק 14 סיימו את השנה הראשונה. בעמק יזרעאל רכזות החינוך הסביבתי הכירו היכרות מוקדמת את אנשי החינוך, ולכן לא נעשה תהליך סינון קפדני כמו ברמת הנדיב, אלא נעשתה פנייה אישית למועמדים, שלדעת רכזות החינוך הסביבתי היו מתאימים ומחויבים לתהליך.

המלצות: תהליך הסינון היה מפורט ומוצלח. מומלץ לבצע תהליך כזה אם מזמינים אנשי חינוך שאינם מוכרים. כדאי להוסיף קריטריון נוסף בעת קבלת המועמדים והוא הוותק שלהם במוסד שבו הם מלמדים. להתרשמותנו, משתתפים שהיו חדשים (בשנה הראשונה) במסגרת שבה עבדו, התקשו בליווי בשל הצורך להיות פנויים ולהסתגל למקום חדש.

בדוח סיכום זה נציג את המסקנות הנובעות מיישום התוכנית בשני הפיילוטים, כמו גם את התובנות הנובעות מההבדלים שבין שתי הקבוצות.

1.1 בחירת המשתתפים לתוכנית

המשתתפים התקבלו לשתי הקבוצות לאחר תהליך של סינון, שבחן את ניסיונם בחינוך חוץ־כיתתי. בקבוצת רמת הנדיב פורסם "קול קורא", והמתעניינים מילאו שאלון מקדים. לאחר מפגש חשיפה בזום מילאו המתעניינים שאלון מורחב, ולחלקם נעשה ריאיון קבלה. על פי השאלונים והראיונות מיינו מארגני התוכנית את המועמדים על פי ניסיונם של המשתתפים בהוראה חוץ־כיתתית ובהנחיית אנשי חינוך. לתוכנית התקבלו 19 משתתפים מתוך ההנחה שמעטים ינשרו, ואכן

1.2 מספר והרכב המשתתפים

1.2.1. שונות בקרב המשתתפים

הרכב המשתתפים בשתי הקבוצות היה מגוון וכלל אנשי חינוך בגיל הרך ומורים או מורות בבתי ספר יסודיים. ברמת הנדיב המורכבות הייתה גדולה יותר, שכן בין המנטורים שהשתתפו בתוכנית היו גם אנשי חינוך מהחינוך המיוחד, מחוות חקלאיות ומהחברה הערבית. מורכבות זו יצרה מתחים קלים בין משתתפי התוכנית ברמת הנדיב, בעיקר בין משתתפים מדגם חינוך יער בגני ילדים לאלו שהובילו למידה חוץ־כיתתית בבתי הספר ובחוות החקלאיות, כפי שעולה, למשל, מהציטוטים האלה:

"הרבה מהמשתתפים, גננות וגננים, שאצלם העשייה אינסופית מעוררי השראה".

"אני לא מרוצה. כיף לי לפגוש אתכם וכיף לראות אנשים שאוהבים אנשים, יש פה הרבה אנשי חינוך גן יער, נישה חשובה שלא הכרתי אותה ולא ידעתי שהיא בארץ. כאן נסחפים לדבר על גן יער כשאני בא לכה, אני רוצה לדבר על כלים למנטור ולא על משחק. לדבר על איך מעבירים לאחרים - זה המנטורינג... זה טוב לתבל במשחקים, אני לוקח מהם, המכששים צריכים להיות על מקרי חקר שבהם נתעמק וננתח, יש במקרה של [שם משתלמת] תקיעות" (112234).

"הרבה מהמשתתפים, גננות וגננים, שאצלם העשייה אינסופית מעוררי השראה. נראה לי שבבית ספר אנחנו יותר מוגבלים, עלינו להתיישר לדרישות משרד החינוך, ובשורה התחתונה להוכיח את הצלחת תלמידינו על פי קריטריונים מאוד מוגדרים. מיצ"בים למיניהם ועוד מדדים שערכם לא תמיד ברור" (211121).
לא הורגשה מתיחות דומה בעמק זרעאל, אולי בגלל ההיכרות הקודמת במסגרות ובהשתלמות הקודמות או מאחר שגישת חינוך יער בעמק

יזרעאל מוכרת יותר וכי לקהילה שפה אחידה. **המלצות:** לאור המתחים הקלים שהתעוררו בין מחנכי החוץ מהסגנונות השונים (חינוך יער / למידה חוץ-כיתתית) עלתה השאלה באשר ליתרונות ולחסרונות של ההטרוגניות הקבוצה. רוב המשתתפים מרמת הנדיב הסכימו שקבוצה הטרוגנית עדיפה כי הם לומדים בה זה מזה ומבצעים את השינויים וההתאמות הנדרשים להם. אנו ממליצים שקבוצת המשתתפים תהיה הטרוגנית, להבין את המורכבות, להיערך מראש לסגנונות השונים ולתת מענה מאוזן לצרכים השונים. אחת האפשרויות היא לשלב עבודה פרטנית לפי קבוצות גיל או לנקוט גישת חינוך במפגשים, כלומר לקיים במפגשים שיח פתוח על המגוון והשונות של המשתתפים, כך שיווצרו ההתאמות הנדרשות.

1.2.2. היכרות מוקדמת

המשתתפים ברמת הנדיב הגיעו ממרחבים גאוגרפיים שונים (מהגליל התחתון, מעמק יזרעאל, מסובב רמת הנדיב, מאום אל-פחם ומהשרון), ולכן רובם לא הכירו קודם לכן. גם

המנחה לא הכירה את רוב המשתתפים. לעומת זאת, המשתתפים בעמק יזרעאל הכירו זה את זה היטב מאחר שהם חלק מקהילת מחנכי חוץ הפעילה כמה שנים, בהובלת רכזת חינוך סביבתית של המועצה, וגם השתתפו בכמה השתלמויות שונות שארגנה. כתושבי המקום הם הכירו גם את מוסדות החינוך וגם את אנשי החינוך.

המלצות: לבחור את המשתתפים המגובשים כקהילה או המכירים זה את זה מפעילויות קודמות מכיוון שהגיבוש או ההיכרות מאפשרים להכיל את השונות שבין המשתתפים, לקדם את תהליכי בניית הקבוצה (ההשתתפות, הפתיחות והאמון שביניהם) ולהאיץ את תהליכי ההתפתחות האישיים שהמשתתפים עוברים בתוכנית.

1.2.3. נשירה והצטרפות

בשנה השנייה לתוכנית

בשתי התוכניות נשרו משתתפים בין השנה הראשונה לשנייה. ברמת הנדיב, בשנה הראשונה,

התחילו 16 משתתפים (מתוך 19 שהתקבלו) ו-2 מהם נשרו במהלך השנה, כך שרק 14 סיימו את השנה הראשונה. 13 התחילו בשנה השנייה, ורק 11 סיימו. מניסיון זה, בפילוט של עמק יזרעאל נערכו לכך וצירפו מנטורים חדשים (כולן נשים) בפתחת השנה השנייה. 8 המצטרפות החדשות בתשפ"ד קיבלו מפגש הכשרה נוסף ומקדים לפני תחילת התוכנית, בספטמבר 2023. לאחר שפרצה המלחמה נשרו 5 מצטרפות חדשות ו-3 משתתפות ותיקות.

ההצטרפות בשנה השנייה לתוכנית בעמק יזרעאל הייתה מוצלחת למרות הנשירה שהתרחשה בשל המלחמה. המצטרפות שקיבלו מפגש מכין משלהן לפני תחילת ההשתלמות הן חלק בלתי נפרד מהקהילה של מחנכי חינוך חוץ בעמק, ולכן השתלבו בתוכנית בצורה חלקה. חלק מהמנטוריות של השנה הראשונה התחילו ליווי חדש בשנה השנייה, ליווי זה גרם לכך שלא היה פער משמעותי בין המשתתפות הוותיקות לחדשות. הפער בין אלו שהשתלמו שנה אחת לשנתיים ניכר בתהליך הליווי ובהתקדמות שלו. בסוף השנה אמרו המצטרפות כי חסרה להן

שנת השלמות אחת.

המלצות: יש להביא בחשבון ש-20%-25% מהמתקבלים לתוכנית ינשרו ממנה, ולכן יש לקבל מספר גבוה יותר של מועמדים. כדי שהקבוצה של המנטוריונג לא תהיה קטנה מדי מספרית וגם תהיה מגוונת יש להיערך, ואם צריך גם ולקלוט משתתפים חדשים בשנה השנייה במפגש ייעודי להם כדי שהם "ישלימו פערים", בעיקר כשאלו אנשי חינוך מאותה קהילה, כפי שקרה בעמק יזרעאל. אפשר גם לקבל אנשי חינוך שאינם מאותה קהילה. יש להביא בחשבון שעלינו ללוות מקרוב את המצטרפים החדשים ולהבין שהיכולות שלהם יהיו כשל מצטרפים חדשים, כמו בשנה הראשונה. השיקול המנחה בהמלצה זו הוא למנוע "בזבז משאבים" של מנחי התוכנית ומארגניה אם קבוצת המשתתפים מצטמצמת בשנה השנייה. אם המשתתפים אינם מאותה קהילה, ייתכן שהם יתקשו להצטרף לשנה השנייה של התוכנית.

1.3

מבנה התוכנית

- שתי התוכניות כללו בכל שנה 30-45 שעות מסוגים שונים (כמפורט בטבלה מס' 2):
- מפגשי ההכשרה למנטורים התקיימו כולם בחוץ, בשטח שברמת הנדיב או באתרים שונים שבעמק יזרעאל (5-9 מפגשים).
- המנטורים ליוו את אנשי החינוך (מקבלי הליווי) בסביבות השונות, בגני ילדים ובבית ספר יסודיים באופנים האלה: שיחות אישיות, תכנון משותף של פעילות חוץ-כיתתית, הצטרפות לפעילות חוץ-כיתתית, מודלינג של המנטור למקבל הליווי ועוד.
- שיחות אישיות בין המנחה למשתתפים - ברמת הנדיב התקיימו שיחות אישיות בין מנחת התוכנית למשתתפים, השיחות שימשו סוג של מודלינג לליווי. הן נעשו בעיקר ביוזמת המנחה, וזאת כדי ליצור קשר אישי, לשמוע על התקדמות תהליך הליווי, לתמוך בהם כשיש קשיים ולפרגן אם צריך. לעיתים השיחות

- נעשו ביוזמת המשתתפים שביקשו לשתף, לעדכן, להתייעץ או לקבל תמיכה. השיחות היו חלק מתוכנית השעות של ההשתלמות. בעמק יזרעאל התקיים תהליך דומה.
- הצטרפות למפגשי הנחיה - בעמק יזרעאל המנחים של התוכנית הצטרפו למשתתפים למפגש הליווי עם מקבל הליווי (המפגש נעשה פעם אחת בשנה ובתיאום מראש) כדי להכיר את המסגרות החינוכיות ולהתבונן מקרוב על תהליכי הליווי, לראות אם המנטורים הפנימו את ההבדל בין מודלינג למנטורינג, ואם אפשר להעביר את השרביט לגננת.

המלצות:

תוכנית הכשרה - מכיוון שזהו תהליך מתמשך, שגם משתתפי התוכנית (המנטורים) וגם מקבלי הליווי עוברים בו תהליך אישי, חשוב שתוכנית ההכשרה תתפרש על פני שנתיים. אפשר לכוון שבשנה הראשונה יהיו יותר שעות הכשרה לעומת השנה השנייה. מומלץ שבתוכנית יהיו 45 שעות בשנה משום שהן מאפשרות יותר מפגשי הכשרה ומפגש של משתתפי התוכנית.

מספר השעות המומלצות לתוכנית ההכשרה והליווי - בשנה הראשונה חשוב שיהיו לפחות 8-7 מפגשי הכשרה של המנטורים, כי מפגשים אלו עוזרים להניע את תהליך הליווי ולבנות את קבוצת המנטורים. בשנה השנייה אפשר לעשות 5 מפגשי הכשרה או תמיכה וגם להגדיל את מספר שעות הליווי. יש להגדיר את מספר הליוויים שעושה המנטור המלווה בחוץ (4 מפגשים בשנה הראשונה ו-5 בשנה השנייה). מספר השעות ברמת הנדיב היה גבוה יחסית לעומת התוכנית בעמק יזרעאל, נראה שברמת הנדיב היה צריך יותר שעות מבעמק יזרעאל כדי לבנות את הקבוצה.

שיחות אישיות - מומלץ להמשיך במתכונת של שיחות אישיות בין מנחי התוכנית למשתתפי כדי ליצור קשר ואמון בין המנחה למשתתפים. שיחות אלו מאפשרות למנחה לעקוב אחר התקדמות תהליך הליווי ולהתאים את ההיערכות למפגשי ההכשרה. השיחות מאפשרות ליצור אמון, קשר אישי ומענה לצרכים אישיים בליווי. יש ליצור מסגרת תומכת, שתעודד את המשתתפים לפנות למנחה בעת הצורך ושתבטא בשעות

ההשתלמות לגמול. מומלץ לתכנן לפחות 4 שיחות אישיות בשנה (של כחצי שעה לפחות) לכל משתתף.

הצטרפות למפגשי ההנחיה - חשוב שהמנחה המצטרף למנטורים בתהליך הליווי לא יפגע באינטימיות שבין המנטור למקבל הליווי ובאמון שבין המנחה למנטור. לכן, רצוי לבחון ולאפשר זאת רק למי שרוצה. ייתכן שכדאי שהלמידה אחר התקדמות המנטורים ומקבלי הליווי תהיה באמצעות שיחות אישיות ולא בתצפית. אם ישנה העדפה לתצפית כזו, יש לוודא שההצטרפות למפגשי ההנחיה תהיה ברוח המנטורינג ותייצר משוב נעים ואפקטיבי.

סוגי חינוך חוץ־כיתתי

הלמידה החוץ־כיתתית היא תחום הכולל מגוון רחב של מסגרות, סביבות ודרכי פעולה, כמו למידה בחצר הגן או בבית הספר, בשכונה ובמרחב שמסביב, פעילות של סיור לימודי או טיול, פעילות בחווה חקלאית, שהייה במרחב טבעי קבוע, כמו חורשה או פארק, ועוד. המשותף לכולם הוא שהפעילות מתרחשת מחוץ לקירות המבנה. נבדיל בין שני סוגי חינוך חוץ־כיתתי מרכזיים, שאפיינו את משתתפי התוכנית ואת מקבלי הליווי: יציאה החוצה בשיעורים שהתקיימו בבית הספר, לרוב בפעילות מובנית ("למידה חוץ־כיתתית") לעומת שהייה חופשית בשטח קבוע בגישת "חינוך יער". למידה חוץ־כיתתית: פעילות המאופיינת ביציאה מחוץ למבנה הגן או בית הספר לשם למידה מתוכננת של נושאים שונים, כמו תופעות בטבע או נושאים מתוכנית הלימודים, ולשם פעילות חברתית, כמו פעילות גיבוש. לרוב פעילות כזו מתרחשת בסביבות שונות סביב הגן או בית הספר, במועדים משתנים ולפרקי זמן קצרים בשיעורי המדעים או במקצועות אחרים, כמו שעת חינוך וחברה.

חינוך יער: גישה חינוכית המתרחשת בקביעות (יום אחד עד 3-4 ימים בשבוע) בסביבה טבעית קבועה, בדרך כלל במועדים קבועים ולפרקי זמן ארוכים יחסית (יום מלא). הפעילות מבוססת על שהייה במרחב הטבעי ולמידה חופשית, המדגישה התנסויות ואינטראקציות חברתיות בין התלמידים ומשתמשת בטבע ובמרכיביו כמשאבי הלמידה, אך בלי ציוד נלווה. לעיתים משולבת במהלך היום גם פעילות למידה מובנית.

1.4 תוכן המפגשים

1.4.1. מודל הכשרת המנטורים

בהשוואה לתחילת הליווי

ברמת הנדיב הוקצו בתחילת התוכנית שלושה מפגשים ראשונים אינטנסיביים (במהלך אוקטובר ונובמבר 2022), שמטרתם להכשיר את המנטורים (כלים לליווי, הבנה מהו מנטור) לפני התחלת הליווי, שאר מפגשי ההכשרה התקיימו במהלך תהליך הליווי וכללו פעילויות שנבנו מהצרכים של המשתתפים (למשל, פעילות בנושא הקשבה, הבנה של תהליכים, בירור החוזקות של המשתתפים, העצמה שלהם כמנטורים ותיאום ציפיות), וגם התייחסו בהם להתנסויות, לקשיים ולדילמות שהמנטורים העלו. גם בעמק יזרעאל בשנה הראשונה עסקו בנושא החונכות, בתפקיד החונך ובתהליך המצופה, אך הודגש יותר החיבור לטבע והכלים להתנהלות ביער, משחקים ושירים בחוץ, ונדמה שהעמיתים

לא שוחחו מספיק על תהליך הליווי. בשנה השנייה הודגשו תהליכי הליווי ושיתוף העמיתים. עלתה גם השאלה כמה זמן יש לייחד להכשרה מקדימה, ומתי נכון להתחיל בליווי עצמו.

המלצות: במבנה תוכנית, הכולל 45 שעות, כדאי לתכנן לפחות 4 מפגשי הכשרה שיינתנו לפני תחילת הליווי, חשוב שמפגשים אלו יהיו מרוכזים ואינטנסיביים (למשל, אחת לשבועיים). מוצע להתחיל את הליווי לכל המאוחר במהלך דצמבר, ולא התהליך לא יבשיל (פסח, סוף שנה). כדאי שיתקיימו גם מפגשים בין המנטורים למקבלי הליווי משום שהמחויבות של מקבלי הליווי נבנית במפגשים רבים ורצופים עם המנטורים.

1.4.2. כלי הנחיה /או כלים ללמידה בחוץ

המפגשים בשתי הקבוצות כללו כלים לליווי, שיח עמיתים, התנסויות במשחקים, כלים לפעילות חוץ ועוד. בקבוצת רמת הנדיב הודגש מתחילתה שההנחיה תלווה את התהליכים, שכללו שיחות רבות, רפלקציות, שיתוף עמיתים בהתנסויות כמנטורים ופתרון משותף של דילמות וקשיים שעלו. לא הייתה כוונה לתת כלים להוראה חוץ-

כיתתית בשל ההנחה שלמשתתפים ניסיון רב בתחום. ואכן, כל המשתתפים העידו שהשיתוף ולמידת העמיתים תרמו לצמיחה ולהתמודדות שלהם עם הקשיים שחוו. כבר בשנה הראשונה רצו המשתתפים שהמפגשים שיהיו יותר חווייתיים ויכללו גם התנסות במשחקים וכלים להוראה בחוץ, ולכן הוחלט לשלב במפגשים גם משחקים וכלים יישומיים, לרוב בהנחיית המשתתפים. למרות זאת, לעיתים נוצר מתח בין הרצון לקבל כלי הנחיה כמנטורים לרצון לקבל כלים להוראה בחוץ.

בשנה השנייה הצטרפה מנחה נוספת, ולכן הודגש יותר השימוש בטבע ככלי וכמרחב של הנחיה, כשהמשתתפים עיבדו את ההתנסויות השונות לתובנות בהקשר לתהליכי הליווי.

בעמק יזרעאל הודגשה בשנה הראשונה הקניית כלים ורעיונות לפעילויות חוץ ו-"מודלינג" של חינוך חוץ כחלק ממסורת של השתלמויות חוץ המוכרות ממקודם ומהציפיות של המשתתפים, או כמענה למשוב שהיה בשנה הראשונה ברמת הנדיב. בשנה השנייה המנחה החדשה הדגישה פחות משחקים ופעילויות ויותר את עיבוד

התובנות מההתנסות בליווי. המשתתפות תיארו כך את ההבדלים שבין השניים:

"בשנה הראשונה הושם דגש על למידה בעיקר דרך התנסות חווייתית. ממש עשינו את מה שאחר כך רצינו להביא לילדים. בעצם נוצר תוך כדי ההשתלמות מאגר מכובד של רעיונות לפעילויות, ואת זה אני חושבת שחשוב לשמר. בשנה השנייה הקדשנו יותר זמן לדבר על הרעיונות והתנסונו מעט. החברות בקבוצה הביאו דילמות וקשיים מהשטח, דיברנו עליהם, ניתחנו אותם והצענו פתרונות. הייתה הפריה ולמידה הדדית. כולנו נתרמנו, וזה דבר שחשוב לשמר" (211021).

"אני חושבת שההשתלמות הייתה צריכה להיות הפוכה, את השנה השנייה לעשות בראשונה. היו המון תרגילים השנה שעשו לי המון חידודים באיך אני רוצה לעבוד ובכלל במשמעות של מנטורינג, למרות שאני מאמינה שזה הכול תהליך ולוקח לזה זמן, עד שזה מתבשל אצלנו, אבל הרגשתי שלא הבנתי מה רוצים ממני בשנה שעברה, היה מבלבל, לא ידעתי למה לצפות ורציתי כל מיני רעיונות לפעילויות בחוץ וכשלא קיבלתי מענה לכך התאכזבתי" (211081).

ובהרכבים משתנים נוסף לשיתוף ולעבודה במליאה עם כל המשתתפים. חודש לאחר תחילת תהליך הליווי יש להדגיש ולחדד בעיקר את ההבדלים שבין תהליכי המודלינג למנטורינג ולבחון לאורם את תהליכי ההתפתחות, הן של המשתתפים והן של מקבלי הליווי. חשוב לייחד זמן לשיחות סיכום ורפלקציה בכל סוף מפגש.

1.4.3. מודלינג או מנטורינג?

במפגשי ההכשרה שנעשו בשנה הראשונה ברמת הנדיב עלתה ההבחנה בין שתי גישות הליווי - גישת המודלינג וגישת המנטורינג. המשתתפים ידעו לעשות מודלינג, כלומר ללמד את מקבל הליווי, להדגים לו, להעביר תכנים ופעילויות לתלמידים, אך הם התקשו במנטורינג מאחר שלא הבינו את תפיסת תפקיד המנטור ובשל חוסר ניסיון וכלי הנחיה. כדי להיות מנטור יש לשחרר את האגו ולעבוד בשותפות, להקשיב ולקיים דיאלוג עם מקבל הליווי. כמו כן, יש להבהיר למקבל הליווי שמטרת הליווי לקדם את תהליך ההתפתחות האישי שלו ביציאה החוצה ולא לתת כלים או הפעלה.

בשתי הקבוצות, בסיום כל מפגש הכשרה, המשתתפים התבקשו לעשות רפלקציה קצרה, שתסכם את המפגש בדרכים מגוונות ולעיתים להשתמש חומרים מהסביבה, ו/או סבב מסכם. סיכום זה נעשה הן כמודלינג לחשיבות הרפלקציה מול מקבלי הליווי והן בעבור המנחים כדי להפיק לקחים ולהתאים את המפגשים הבאים לצורכי המשתתפים. בהמשך יוצגו גם ההיגדים מדברי המשתתפים ברפלקציות אלו.

המלצות: מפגשי ההכשרה צריכים להיות חווייתיים ולהיעשות תוך שימוש בסביבה, נוסף לשיחות השיתוף והעיבוד. המפגשים הראשונים צריכים לעסוק במהות הליווי ובתפקיד המנטור. יש לתאם בהם ציפיות ולתכנן אותם עם מקבלי הליווי, ובהמשך להתייחס יותר לתהליכים שהמנטורים ומקבלי הליווי עוברים ולהקשיב לתהליך הליווי שנעשה בשטח (למשל, במתכונת של חקרי מקרה באמצעות שיתוף ולמידת עמיתים). מומלץ שבכל מפגש אחד המשתתפים יוביל את הפעילות, וכך ילמד על כלי, המשחק או המתודה לפעילות בחוץ. חשוב לשלב עבודה בקבוצות קטנות (זוגות, שלישיות ורביעיות)

תהליך ולצמוח.

1.4.4. העצמת המשתתפים כמנטורים

כבר בשנה הראשונה היה ברור שלא לכל המשתתפים בקבוצת רמת הנדיב אותה תחושת מסוגלות ואמונה בעצמם כמנטורים. אף שהמשתתפים התקבלו לאחר תהליך מיון ומהבנה שהם מנוסים ומוכשרים בהנחיה, התברר שיש פערים בתפיסה שלהם את עצמם, ולכן חשוב להיות מודעים לכך. מנטורים שלא היו בטוחים בעצמם התקשו להוביל בעצמם תהליכי ליווי. גם בעמק יזרעאל היו משתתפים שנדרשו לחזק את המסוגלות שלהם. לכן, נוסף לשיחות האישייות, עסקו חלק מהמפגשים בחיזוק תחושת המסוגלות של המנטורים באמצעות שיתוף חקרי מקרה ותמיכה הדדית של העמיתים, בהתבוננות עצמית וברפלקציה על התהליכים שעברו כמנטורים. תרומת התוכנית לתהליך ההעצמה של המשתתפים כמנטורים מפורטת בהמשך.

המלצות: להיות מודעים לכך שמצב כזה יכול להתרחש בשנה הראשונה או בקרב מצטרפים

לאחר שהודגשה ההבחנה שבין המודלינג למנטורינג נשאלה השאלה: מה צריך להיות אופי הליווי? המשתתפים טענו שהליווי צריך לכלול גם מנטורינג וגם מודלינג, משום שהמעבר ללמידה בחוץ כרוך בשינוי תפיסתי באשר לדרכי ההוראה ולהתאמתן לסביבה בשטח הפתוח. זהו מהלך שאינו אינטואיטיבי, ומודלינג בתחילת הדרך יכול לסייע ביציאה אליה. היחס בין מודלינג למנטורינג צריך להיקבע על פי מקבל הליווי - ישנם הנרתעים ממודלינג וישנם הזקוקים למנטורינג (לדבר כדי להבין, להפנים ולהאמין).

בשנה הראשונה לא הייתה בקבוצת עמק יזרעאל התייחסות מספקת או מפורשת להבחנה שבין המודלינג למנטורינג, ולכן במפגשי השנה השנייה יוחדה תשומת לב מרכזית לכך בתכנים של מפגשי ההכשרה.

המלצות: לדבר עם המנטורים על הגדרת תפקידם, מהות הליווי והאופנים השונים של הליווי וההתנסות בו באמצעות משחקים (מוביל מובל) וסימולציות כדי שהם יהיו מוכנים לשחרר את ההובלה, לפתח את מקבלי הליווי, לזהות את המסוגלות של מקבלי הליווי ולעזור להם לעבור

חדשים בשנה שנייה ולייחד זמן כדי לחזק ולעודד את המשתתפים כמנטורים.

1.5 תיעוד ההתפתחות על ידי המשתתפים

מנטורינג זו תוכנית שמקדמת תהליכי צמיחה והתפתחות, הן של מקבל הליווי בהקשר של למידה חוץ־כיתית והן של המנטור עצמו, גם בהיבטים רגשיים, כמו תחושת המסוגלות והביטחון העצמי. המשתתפים בשתי הקבוצות קיבלו בתחילת התוכנית מחברת אישית כדי שיסכמו בה את תכני ההשתלמות, תובנות ורעיונות, כמו כן המנחים עודדו את המשתתפים לכתוב במחברות רפלקציות אישיות. נדמה שהמחברת הייתה כלי שימושי יותר בקרב משתתפי רמת הנדיב, שהקפידו להביא אותה ולכתוב בה בכל מפגשי ההכשרה.

נוסף למחברת האישית, התבקשו המשתתפים ברמת הנדיב להגיש מטלת סיכום בסוף השנה

הראשונה, שכללה תיעוד של המפגשים עם מקבלי הליווי והתייחסות לתהליכים שהתרחשו בהם.

המלצות: להבנתנו, מטלה מסכמת אחת בסוף השנה אינה מספקת מבט מקיף על תהליכי ההתפתחות של המנטור, מקבל הליווי והליווי עצמו. בשל החשיבות שאנו מייחסות לתהליך הרפלקטיבי, הוחלט שבשנת תשפ"ג יגישו המשתתפים ברמת הנדיב ובעמק יזרעאל שתי עבודות - אמצע תהליך וסיכום שנה.

ההמלצה שלנו ליצור מסגרת במהלך התוכנית, שבה יתועדו בפירוט שתי העבודות, ולעבות אותה בשיחות אישיות עם המנחה ובתיעוד רציף במחברת האישית. חשוב שגם המנטורים יתעדו את מפגשי הליווי, כך הם יוכלו לעקוב אחר תהליכי ההתפתחות של מקבלי הליווי ואחר היישום והביצוע של התכנון המשותף, ולכן מומלץ להכניס לתוכנית ההשתלמות את נושא התיעוד. חשוב לציין שמטלת הסיכום היא חלק מובנה מההשתלמות, וחובה על כל משתתף להגישה. מטלות אמצע הן רשות, ולכן מוצע להגדיר זאת כמטלה א-סינכרונית ולייחד לה חצי שעה עד שעה מסל השעות של ההשתלמות.

1.6 ניתוח מפגשי ההכשרה עלי ידי המנחים

בשתי הקבוצות, לאחר כל מפגש, קיימו המנחים שיחה מסכמת רפלקטיבית על המפגש ונעשה תכנון מקדים למפגש שלאחריו. בשיחה המסכמת הם התייחסו למקום של המשתתפים בתהליך הליווי, לדברי המשתתפים על התהליכים שהם ומקבלי הליווי שלהם עברו, לאתגרים, לקשיים או להצלחות שחוו, למבנה ולמהלך המפגש שהתקיים וכן לרפלקציות ולעבודות של המשתתפים. כך אפשר היה לזהות תופעות ותהליכים שמתרחשים בתהליך ההכשרה ובין המנטורים למקבלי הליווי, ומעיבוד זה הופקו תובנות ונעשו התאמות בתכנון המפגשים. כדי להבין לעומק את תהליכי ההתפתחות של המנטורים ומקבלי הליווי המשתתפים התבקשו

למלא טפסי רפלקציות ולהגיש שלוש עבודות כתובות שמתעדות את התהליך.

המלצות: לקיים תהליך, שבו ינתחו המפגשים וידונו בהתפתחות המנטורים ומקבלי הליווי לאחר כל מפגש. ניתוח המפגשים, עבודת האמצע והעבודה המסכמת של המנטורים והשיחות האישיות מאפשרים להבין את התהליכים שמתרחשים בהכשרה ולהתאים את המפגשים לצורך העולה מהשטח. השתלמות כזו חייבת הערכה, בחינה והתאמת התוכנית לתהליכים של המשתתפים בה.

1.7 מנחי התוכנית

מנחי התוכנית הם מנטורים למשתתפים ומשמשים כמודלינג לתהליכי הליווי שהם עושים למקבלי הליווי, לכן לקשר שנוצר בין מנחי התוכנית למשתתפים יש חשיבות רבה ונדרש מהם מידה רבה של אמון, פתיחות ושיתוף. הקשר נבנה במפגשי ההכשרה, בשיחות אישיות ובהצטרפויות למפגשי הליווי.

ברמת הנדיב, בשנת תשפ"ב, הייתה מנחה אחת, שאליה הצטרפה בשנה השנייה מנחה נוספת. הדינמיקה ביניהן תרמה מאוד למפגשים. בעמק יזרעאל היה מנחה מוביל (שהתחלף בשנה השנייה), שעבד עם רכזי החינוך הסביבתי כצוות מנחים.

המשתתפים בתוכנית, הן ברמת הנדיב והן בעמק יזרעאל, העידו על אווירה נעימה ונוחה במפגשים, שתרמה לנכונות שלהם לשתף ברגשותיהם האישיים ובקשיים שחוו. כמו כן העידו המשתתפים שהשיחות האיטיות תמכו בהם מאוד, בעיקר בשל הגישה הסלחנית, המתחשבת, המאפשרת והלא תובענית (ברמת הנדיב), ולכן הם העריכו והוקירו את רכזת החינוך הסביבתי שבעמק יזרעאל. חלקם העידו שהשיחות האיטיות עם המנחה היו חשובות ותרמו לתובנות מעשיות בעבודה עם מקבלי הליווי (פירוט בהמשך).

במהלך מפגשי ההכשרה לוו שתי הקבוצות בקבוצת וואטסאפ (קבוצה נפרדת לרמת הנדיב ולעמק יזרעאל), ששימשה להודעות, לתמונות וכבמה להחלפת רעיונות ולשיתוף עמיתים.

המלצות: נוסף לידע ולניסיון בלמידת חוץ, חשוב שלמנחי התוכנית יהיו כישורים בהנחיית קבוצות וניסיון בליווי תהליכים אישיים וקבוצתיים. מאחר שזו קבוצה "רשותית", נכון שחלק מצוות המנחים יהיה אנשי חינוך סביבתי, עובדי הרשות המכירים את המסגרות החינוכיות ויכולים לתמוך במנטורים, כמו גם במלווים, ובתנאי שהם מתאים מבחינת הכישורים והידע, או שילוו מקרוב את התוכנית עם המנחים. רצוי שלתוכנית יהיו שני מנחים שישלימו זה את זה (בעיקר בכישורים הקשורים להנחיית קבוצות ולמתודות של חינוך חוץ). חשוב שלמנחים שייבחרו לתוכנית (או לפחות לאחד מהם) יהיה כישורים ויכולות לשמש כמודלינג בתהליך הליווי.

1.8 מקבלי הליווי

1.8.1 תהליך בחירת מקבלי הליווי

בשנת תשפ"ב התבקשו המשתתפים ברמת הנדיב לאתר בעצמם את מקבלי הליווי לפי



ההנחיות שפורטו במסמך שקיבלו (עיקר ההנחיות: לאתר מורה בבית ספר יסודי או גננת, שיהיו מחויבים ליציאה ללמידה חוץ-כיתתית לפחות אחת לשבועיים, למשך שעתיים לפחות; שלא יצאו עד כה או שיצאו רק במהלך השנה האחרונה ורוצים לקבל ליווי פרטני כדי להטמיע את הלמידה החוץ-כיתתית. מקבלי הליווי נדרשו להתחייב לתהליך למשך שנתיים ולהביא לפני תחילת הליווי אישור ממנהלי בתי הספר או המפקחים, מפורט בנספח).

המנטורים ברמת הנדיב ובעמק יזרעאל התבקשו למצוא מקבלי ליווי שמתאימים מבחינת יום הליווי, השעות והמיקום הגאוגרפי. היכרות מקדימה עם מקבלי הליווי המיועדים נחשבה כיתרון משמעותי. המארגנים תכננו לסייע למי שמתקשה לאתר בעצמו את מקבל הליווי.

חלק ממשותפי הקבוצה ברמת הנדיב איתרו את מקבלי הליווי כבר במהלך הקיץ של תשפ"א, עוד לפני שהתוכנית נפתחה, וחלקם איתרו אותם במהלך מפגשי ההכשרה הראשונים. בעמק יזרעאל מי שהתקשה למצוא מקבל ליווי נעזר ברכזות החינוך הסביבתי.

המלצות:

היכרות מוקדמת בין מנטורים למקבלי הליווי -

בחלק קטן מהמקרים המשתתפים העידו שבחרו אנשים המקורבים להם, שהכירו מקודם, ובשל ההיכרות ויחסי החברות המוקדמים התקשו בתהליך הליווי. מכאן, מומלץ להיות מודעים להשלכות אפשריות של ההיכרות המוקדמת.

מידת המעורבות של המנטור בבחירת מקבל הליווי - המשתתפים ברמת הנדיב נשאלו כיצד לדעתם אפשר לבחור בצורה הטובה ביותר את מקבלי הליווי. כולם הסכימו שכדאי ונכון שהמנטורים יבחרו בעצמם את מקבלי הליווי ולא שגורמים חיצוניים ישבצו את מקבלי הליווי ויתאימו אותם למנטורים. אחד השיקולים לכך הוא התיאום המוקדם, שנעשה לפני תחילת הלימודים כדי ליצור מערכת שעות המתאימה למנטורים ולמקבלי הליווי. כמו כן, התרשמנו שהבחירה האישית של המנטורים במקבלי הליווי עזרה להם לבסס ביניהם יחסי אמון, שחיוניים להצלחת התהליך. מומלץ לאפשר למקבלי הליווי לבחור ישירות את המנטורים ולסייע להם בכך במידת הצורך.

קריטריונים מרכזיים בבחירת מקבל הליווי -

מומלץ שהמנטור ומקבל הליווי יהיו מחנכים של אותו גיל ויהיה להם אותו סגנון חוץ, כלומר ששניהם יהיו מחנכים של גילאי גן או בית ספר, חינוך יער / למידה חוץ-כיתתית. חשוב גם שמקבל הליווי יהיה קרוב פיזית למנטור בשל מפגשי פנים אל פנים הרבים שנעשים בשטח ושהמנטור יכיר היכרות מקדימה את השטח שרלוונטי למקבל הליווי.

שונות בין מקבלי הליווי - הבחירה האישית

של המנטורים במקבלי הליווי יצרה שונות ופער בנקודת המוצא של מקבלי הליווי השונים. כלומר, היו מקבלי ליווי שחששו והיו חסרי ביטחון לצאת החוצה לעומת מקבלי הליווי שהיה להם ביטחון ורצו יותר כלים והעמקה. מצב זה יצר פער גם בין המנטורים לתהליכי הליווי שלהם, שגרם לעיתים אף לתסכול. מומלץ שלא לבחור מקבלי ליווי שנמצאים באותו מצב התחלתי באשר לנכונות לצאת החוצה, נדמה שאילוץ זה יגביל מאוד את הבחירה במקבלי הליווי וגם לא יענה על הצרכים השונים של אנשי החינוך שרוצים לצאת החוצה. לכן, חשוב להיערך כדי שבמפגשי ההשתלמות

מקבלי הליווי המלווים ברמות שונות יקבלו מענה, למשל, עבודה בקבוצות לפי השלב שבו נמצאים מקבלי הליווי בתהליך.

1.8.2. מחויבות מקבלי הליווי לתהליך

בשתי הקבוצות, ברמת הנדיב ובעמק יזרעאל, לא נבנתה מראש מסגרת שבה מקבלי הליווי מחויבים למארגני התוכנית. הקשר שבין המנטור למקבלי הליווי היה ישיר. המנטור התבקש למלא בטופס את הפרטים האישיים של מקבל הליווי. בהמשך, מקבלי הליווי התבקשו למלא שאלון ולאשר את הסכמתם להשתתף במחקר. ההיענות הייתה נמוכה יחסית, כנראה בשל היעדר הקשר הישיר והמחויבות הנמוכה לתהליך. להערכתנו, חלק גדול מהמנטורים התקשו לפעול מול מקבלי הליווי (למשל, לתאם פגישות, נכונות לצאת ועוד) בשל המחויבות הנמוכה של מקבלי הליווי לתוכנית. בעמק יזרעאל המלחמה גרמה לנשירה ולתחלופה.

המלצות: להגדיל את המחויבות של מקבלי הליווי באופנים האלה:

- ◆ מקבל הליווי שאותר על ידי המשתתפים בתוכנית ימלא בעצמו את טופס ההרשמה לתוכנית, יספר בו על המוטיבציה שלו להשתתף בה ויתחייב בכתב למבנה התוכנית כתנאי מקדים לקבלתו.
- ◆ מקבל הליווי יקבל את פרטי התוכנית ישירות ממארגניה, למשל, מידע על השתלמויות, כנסים וחומרים.
- ◆ מומלץ לתאם מפגשים משותפים של מקבלי הליווי ושל המנטורים אחת לתקופה.
- ◆ מומלץ ליצור קבוצת וואטסאפ משותפת לכולם.
- ◆ אם אפשר, ליצור השתלמות מקבילה, שבה מקבלי הליווי יקבלו תגמול על השתתפותם. ההשתלמות תכלול מפגשי הכשרה של הוראה חוץ־כיתתית, מפגשים משותפים לשתי הקבוצות ומפגשים אישיים עם המנטורים. מקבלי הליווי יתבקשו להגיש מטלת סיכום, שתתעד את תהליך הליווי מנקודת מבטם ואת תהליכי השינוי והצמיחה האישיים שעברו בתחום ההוראה החוץ־כיתתית.

1.8.3. תכני המפגשים שבין

המנטור למקבל הליווי

ההתנסות בשתי הקבוצות, ברמת הנדיב ובעמק יזרעאל, גרמה למשתתפים לגבש המלצות לתוכן המפגשים שבין המנטור למקבלי הליווי:

- ◆ שיחת תיאום ציפיות (באשר לפגישה זו, מומלץ לבצע את המפגש בחוץ, בטבע; לייחד זמן להיכרות; להתייחס לציפיות של שני הצדדים, מקבלי הליווי והמנטור, מהתהליך; למפות את החוזקות של מקבל הליווי במטרה למנף אותן בחוץ; להגדיר מועדים נוחים ודרך התקשרות (רצוי לקבוע ימים קבועים במהלך השנה ולתעד בלוח השנה את תאריכי פעילויות החוץ).

- ◆ להתיעץ בבחירת השטח שאליו יוצאים.

- ◆ לקיים שיחת הכנה/סיכום לפני/אחרי ההצטרפות של המנטור למקבל הליווי או של מקבל הליווי למנטור.

- ◆ לתכנן פעילויות משותפות ולבצען.

- ◆ לקיים פעילות של מודלינג - השתתפות מעורבת.

- ◆ להציע רעיונות לפעילויות בשטח.
- ◆ לשתף בתחושות, בהצלחות, בחששות ובקושי - התייעצות והכוונה: לרתום את הצוות כדי לדעת כיצד להתמודד עם מזג האוויר, שירותים, קבוצת מורכבת וקשיים אישיים.
- ◆ הפניה וקישור לגופים, כמו עמותות ומתנדבים, שיכולים לעזור בליווי, בעזרה ראשונה, בידע, בהיכרות עם הסביבה.

תובנות והמלצות נוספות של המשתתפים בשתי הקבוצות באשר לתכני המפגשים ולנושאים נוספים אפשר לקרוא בנספח טיפים שריכזו משתתפי רמת הנדיב ומשתתפי עמק יזרעאל, כחלק מהתוצר המשותף של התוכנית.

1.8.4. הקשר שבין המנטור למקבל הליווי

בשנת תשפ"ב התבקשו משתתפי הקבוצה ברמת הנדיב לקיים במהלך השנה 15-22 שעות ליווי למקבלי הליווי שלהם, והוצעה מסגרת של 4 מפגשים משותפים של 4 שעות כל אחד, שבהם יצטרפו זה לזה למפגש חוץ עם קבוצתם.

המלצה למבנה ליווי לשנה הראשונה (17 שעות ליווי) בטבלה מס' 3.

טבלה מס' 3: המבנה המוצע לתהליך הליווי בשנה הראשונה

3

מרכיב	מס' חזרות במהלך שנה	סה"כ שעות
מודלינג / השתתפות מעורבת	4	12
שיחת תיאום ציפיות	1	1
שיחות שוטפות (כדי להכין פעילויות / סיכום)	3	3
שיחת משוב וסיכום שנה	1	1
סה"כ שעות		17

במהלך מפגשי ההכשרה העידו חלק מהמנטורים על הקושי לתאם מפגש עם מקבל הליווי בשל היעדר מחויבות שלו ובשל חוסר הבנה של המסגרת שנדרשה מהם בהקשר למפגשים עם מקבל הליווי. לפיכך, בשנה שלאחר מכן הוגדרה בקבוצת עמק יזרעאל מסגרת ברורה יותר של מפגשי ליווי - לפחות 5 מפגשים בשטח עם הקבוצה.

המלצות: נוסף להמלצות שלעיל העוסקות בהגברת המחויבות של מקבלי הליווי, אנו ממליצים להגדיר לפני תחילת התוכנית מסגרת ברורה של שעות הליווי המצופות מהמנטורים וממקבלי הליווי, שתכלול X מפגשים בחודש, X שיחות טלפון/וואטצאפ, שאליהם ייערכו המנטורים ומקבלי הליווי. המפגשים יכללו, למשל, שיחת תיאום ציפיות, שיחת הכנה/סיכום לפני/ אחרי ההצטרפות למקבל הליווי או של מקבל הליווי למנטור, תכנון פעילויות משותפות וביצוען, פעילות של מודלינג - השתתפות מעורבת ועוד. ההמלצה שגם מפגשי ההכנה, התכנון ותיאום הציפיות יהיו בשטח ולא בבתי פרטיים, בבתי קפה או בחדר מורים.

תהליך – התפתחות – חיבורים – דרך

הניצוץ הראשון
ההיסוס אם נכון
השאלה שעולה
המשאלה – התפילה

צעד קדימה

מבט פנימה

מרחב מאפשר

מובן פחות – מוכר יותר

מפגש

הלב נרגש

מה אביא – מה אקח

אני – את – אנחנו – רגע נוכח

התנעה

הכוונה

השפעה

הודיה

תהליך – התפתחות – חיבורים – דרך

”בשיח עם עצמי ניסיתי להגיע לכלל
אמירה מגובשת ומסודרת, המתייחסת
לתהליך השנתי שעברתי והתהליך
שלמיטב הבנתי, בעקבות שיחות
ומנקודת המבט שלי, עברה החניכה
שלי. זה מה שיצא” (21112).



תרומת התוכנית

2. התרומה של ההשתתפות בתוכנית למנטורים

בניתוח הממצאים עולים שלושה גורמים משמעותיים שהיו בתוכנית ותרמו למשתתפים: א. תרומת הליווי וההנחיה של מנחי המפגשים. ב. התרומה שתרמו העמיתים זה לזה במהלך המפגשים. ג. תרומת תהליך הליווי והמפגש עם מקבל הליווי

הגורמים הללו זהו גם כשלושה תהליכי ליווי שהתרחשו בזמנית בתוכנית ומתוארים באיור מס' 1:

איור מס' 1: תהליכי ליווי שהתרחשו בזמנית בתוכנית ותרמו למשתתפיה



2.1. התרומה של התוכנית למשתתפים

מהשאלונים שמילאו המשתתפים, מהראיונות, מהמפגשים ומהעבודה הכתובה זוהו שלושה היבטים מרכזיים שבהם נתרמו המשתתפים:

- א. הכלים שקיבלו להוראה וללמידה בחוץ.
- ב. הכלים וההשראה לעבודה שקיבלו המנחים בתהליך הליווי.
- ג. צמיחה אישית שהתבטאה בהתפתחות הזהות המקצועית, ביצירת תחושת שייכות, בתחושת העצמה אישית ובפיתוח הביטחון העצמי והמסוגלות ובקבלת השראה לעבודה כאנשי חינוך.

היבטים אלה מפורטים להלן:

2.1.1. הכלים שקיבלו להוראה וללמידה בחוץ
המשתתפים מעידים שהמשחקים והפעילויות שבהם התנסו במהלך המפגשים, שאותם העבירו מנחי ההשתלמות, העמיתים או מנחה חיצונית

שהתארכה באחד המפגשים וגם מקבלי הליווי, תרמו להם והעשירו את סל הכלים שלהם, והם אף השתמשו בהם בעבודתם החוץ-כיתתית. בחלק מהציטוטים מופיע המונח מנטי, הכוונה במונח זה למקבל הליווי.

"בהשתלמות קיבלתי כלים רבים רלוונטיים ומעשיים: למשל, עלינו למפות סיכונים, להחליט מהו סיכון בטוח, מהו סיכון בתהליך שעליו ניתן לדון, ומהו סיכון שבשום אופן לא נאפשר, קו אדום! עוד למדנו שהיער, הטבע, מזמן לנו את כל מה שצריך, אם רק נתבונן בתשומת לב נוכל להמציא פעילויות ומשחקים, שדרכם יוכלו הילדים ללמוד, לחקור, לגלות, להמציא, ליצור... וככל שנסמוך עליהם יותר, הם יהפכו להיות יותר עצמאיים וייקחו יותר אחריות. קיבלנו בהשתלמות ידע נרחב, רעיונות מגוונים והרבה מהדברים נלמדו והוענקו לנו דרך עשייה, התנסות, מודלינג ושיח משתף. מה שהפך את ההשתלמות למעניינת וחוויתית" (211121).



תוכן המפגשים: מפגשים רבים יוחדו לתהליכי הליווי, למשל, היערכות לשיחות תיאום ציפיות וסיכום שנה, דיון בחקרי מקרה, התמודדות עם אתגרים וקשיים ועוד. המשתתפים העידו שנתרמו במפגשים אלו, שנעשו מיוזמת המנחה ומהמעורבות של העמיתים במפגשים:

"הרגשתי שנתרמתי מהתהליך לא פחות מ(שם) מקבלת הליווי, למדתי ממנה רעיונות רבים להפעלת הילדים ותכנים שונים" (11252).

המנטורית מספרת על מקבלת הליווי שלה: "אכן גיליתי שבמתודות למידה ביער ובכלל היא עולה עליי ויכולה ללמד אותי" (1127).

"הפעילויות והרעיונות שהבאתן למפגשים העשירו אותי מאוד ונתנו לי כלים קודם כל ברמה האישית שלי בגן שלי וכמובן גם להעביר הלאה" (21010).

2.1.2. הכלים וההשראה לעבודה שקיבלו המנחים בתהליך הליווי

המטרה המרכזית של התוכנית הייתה להכשיר את המשתתפים כמנחים, לתת להם כלים שיוכלו להשתמש בהם בתהליכי הליווי שלהם עם מקבלי הליווי. המשתתפים העידו שהיו כמה גורמים במפגשים ובמודלינג של מנחי התוכנית שתרמו לכלים ולהשראה שקיבלו.

תרומת העמיתים במפגשים	תרומת המנחה במפגשים
<p>"חיבור וקשר עם עמיתים לעבודה. החיבור עם הקבוצה והעלאת אתגרים מהשטח מאפשרת חשיבה משותפת וזיקוק תהליכים מול המנטים" (112162).</p>	<p>"אני חושבת ש[המנחה] בעיקר פתחה לי את הראש לתהליך. מאיזו נקודה מתחילים, תיאום ציפיות, הקשבה למנטי [מקבל הליווי] ובד בבד גם הגבולות שלי, למשל, מה נכון לי מה לא, איפה אני ממשיכה, איפה אני חותכת" (11192).</p>
<p>"אני חשה כי אני לא לבד יש עם מי להיוועץ או להתייעץ כיצד לנהוג. ישנה אוזן קשבת, השיתוף עם הקולגות בקבוצה נותן עוד זווית ראייה למקום שבו אני נמצאת עם המנטית שלי" (211011).</p>	<p>"היה מפגש עם תסכול, ואת המנטורית שלי לא התרגשת. אפשרת מקום של תסכול לצמיחה. זה לימד אותי" (11244).</p>
<p>"מפגשי הקבוצה והשיחה עם מנחי ההשתלמות אכן מסייעים לי בתהליך... יש עם מי להתייעץ וכיצד לנהוג, לדוגמה, כאשר רצף התהליך 'קצת תקוע' ישנה אוזן קשבת" (211041).</p>	<p>"היה לי משמעותי המפגש שבו החזרת אותנו לאיפה אני בתהליך, התהליך האישי שלי, הרצון של המנטי שלי. הייתה לי ול[שם משתתף] שיחה משמעותית בעקבות המפגש, זה עיבוד שיתרום לי" (11174).</p>
<p>"המפגשים הקבוצתיים היו בעבורי מקום ללמידה עצמית ולמידה מעמיתים שמתנסים באותו תהליך. פעמים רבות מצאתי את עצמי מזדהה עם הנאמר ומצליחה דרך הסיפור של מישהו אחר לנתח את התהליך שאני עוברת כמנטורית חדשה" (11181).</p>	<p>"מהמפגש יצאתי עם התובנה כיצד לבנות תוכנית עבודה עם החניך/ה תוך הדגשים של תיאום ציפיות, מיכיו הקבוצה וצרכיה על כל שותפיה, בניית משוב מתוך שיח על דרך קבלת המשוב הנכונה בעבור שני הצדדים, היכרות עם המרחב ותכנון אשר ניתן לתכנן" (211071).</p>
<p>"המפגשים היו תמיכה אישית ומקצועית. השיחות בינינו ועם הצוות היו מאוד מעצימים ונתנו כוחות ודגשים להמשך" (211021).</p>	<p>"הארגז כלים שלי (גם כגננת וגם כמנטורית) התעשר, וזה היה קודם כול בזכות דוגמה אישית (מודלינג) שלכן" (211011).</p>

שלו. לשם כך המנחה צריך לשאול את השאלות הנכונות, להוביל את מקבל הליווי לתובנות אישיות וגם ליעץ במידת הצורך ולכוון את המשתתף לאפשרויות ולכלים מתאימים. גמישות - תהליכי הליווי דורשים מהמלווה להיות פתוח ולהתגמש על פי המצב שבשטח, הצרכים של מקבלי הליווי וההתפתחויות, ולשנות לפיהם את התוכנית שנקבעה. מנחת ההשתלמות הייתה השראה לגמישות כזו.

להלן ציטוטים לדוגמה של משתתפי התוכנית על מרכיבי המודלינג של המנחים (טבלה מס' 4).



מודלינג לתהליך הליווי - נוסף למפגשים המשותפים קיימו מנחי התוכנית ברמת הנדיב ובעמק יזרעאל שיחות אישיות עם המשתתפים (בטלפון או במפגשי ההצטרפות), שבהן הקשיבו וסייעו למשתתפים להבין את המצב ולחשוב כיצד כדאי לקדם את תהליך הליווי ולפתור את הקשיים שהתרחשו בו. משתתפים רבים העידו על התרומה של המודלינג שעשו המנחים. את המודלינג אפשר לפרק לכמה היבטים:

אווירה מאפשרת - בתהליך הליווי, הקבוצתי או האישי, נוצרת אינטימיות הנובעת מכך שמקבלי הליווי שיתפו וחשפו את הקשיים והאתגרים שאיתם הם מתמודדים. כדי לאפשר פתיחות וחשיפה של נקודות חולשה ולעודד את האינטימיות הזו צריך ליצור אווירה מאוד תומכת, מקבלת, נעימה ומאפשרת, שתגרום למשתתפים ולמקבלי הליווי לדבר בחופשיות על החולשות והקשיים. משתתפים אחדים העידו על אווירה כזו במפגשים.

הקשבה ויעוץ - חלק מרכזי בליווי הוא התבוננות במקבל הליווי והקשבה לו במטרה להבין את התהליכים שהוא עובר, האתגרים וההתמודדויות

4

טבלה מס' 4: מרכיבי המודלינג של המנחים שתרמו למשתתפי התוכניות

גמישות	הקשבה וייעוץ	אווירה מאפשרת
<p>"כיף לראות שהמסלול מספיק גמיש כדי שאם אני אומרת אבל רגע את שיחת תיאום הציפיות... כן, אני מכירה פה ושם... אז זה מספיק גמיש כדי להתעכב. שם אני מניחה שהיו לה עוד דברים שהיא רצתה... היא באה כמו שאני באה ל[שם מקבלת הליווי], היא באה עם שק מלא, ותמיד יהיה לה מה עוד להוסיף, תמיד יישארו עוד דברים בשק" (111213).</p>	<p>"השיחות עם [שם המנחה] בטלפון וגם פנים מול פנים במהלך השנה נתנו לי תובנות חשובות, למשל, על מה להתמקד בשיחות עם המנטי, וגם באיזה אופן לתקשר איתה. הרגשתי ש[שם המנחה] מצליחה למכות בשיחה מאוד קצרה איתי את הקשיים והבעיות, ומכוונת אותי כך שאני בעצמי אציע את הכלים הנכונים להתמודדות" (111251).</p>	<p>"היה נעים לטעות, היה נעים לא להצליח, לא לדעת, זו הייתה דוגמה נפלאה בעיני לאווירה הרצויה במפגשייחוץ עם התלמידים. חוסר שיפוטיות שמאפשר להעז ואמונה ביכולת של כולנו לצמוח ולהתפתח הורגשו מאוד. אווירה כזו אפשרה הרגשת ביטחון" (111241).</p>
<p>"שימור הגישה הגמישה לתוכנית הליווי, כך שתוכל להתאים לסוגים שונים של מורים ומצבים שבהם הם נתונים, במיוחד בתקופות של חוסר ודאות כמו מלחמה" (211011)</p>	<p>"[שם המנחה] פתחה את המקום לשאלה, היא אמרה: 'רגע, יש לנו עוד מפגש אחד לפני ההפסקה הגדולה, מה עוד אתם צריכים?'. אז היא פתחה את זה וידעתי לשים את האצבע על מה עוד אני צריכה וקיבלתי מענה" (111213).</p>	<p>"חלוקת הניסיון בין החברות בקבוצה והאווירה הנוחה והמשתפת שנוצרה שווה מבחינתי את ההתנסות כולה. פעמים רבות מורה מוצאת את עצמה בודדה בעולם החינוך – בכל מיני דילמות ושאלות (קטנות כמו גדולות), שאין באמת את מי לשאול" (111211).</p>
	<p>"תודה לכן על העושר הרב שאתן מביאות איתכן למפגשים ובכלל. אני מרגישה שזכיתי להיות חלק מתהליך מיוחד ומעשיר. קיבלתי כלים וידע ברמה האישית וברמה המקצועית, והכול בזכות השקט הנועם והידע הענק שלכן" (211011).</p>	<p>"נהייתי מהאווירה השקטה, האינטימית והנעימה שהייתה בקבוצה" (212181).</p>

2.1.3. צמיחה אישית

המשתתפים מעידים שבזכות ההשתתפות בתוכנית והשיח עם העמיתים עברו תהליך של צמיחה והתפתחות אישית, שהתבטא בהתפתחות הזהות מקצועית, ביצירת תחושת שייכות לקהילה ייחודית של אנשי חינוך חוץ, בתחושת העצמה אישית, בפיתוח הביטחון העצמי והמסוגלות ובצמיחה אישית בזכות תהליכי הברור והרפלקציה.

התפתחות זהות מקצועית

המפגש עם אנשי חינוך עמיתים, שלהם מאפיינים דומים (כולם עוסקים בחינוך חוץ) ושונים (למשל בוותק ובניסיון, בשייכות החברתית ובמרחב החוץ שבו פועלים), זימן דיונים רבים במהלך המפגשים, שחלקם עסקו בזהות השונה של המשתתפים. חלק מהמשתתפים העידו שנתרמו בזכות הדיונים הללו, שפיתחו את זהותם המקצועית.

"ההשתלמות הייתה משמעותית בעבורי והדהדה בחיי המקצועיים כגננת ולא רק כמדריכה" (111241).

"ללמוד הדרכה אני יוצאת לפסגה, בקורס הזה מצאתי הזדמנות להיות מדריכה מסוג אחר... כל אחד מאיתנו יהיה מנטור אחר, לכן חשוב שנכיר, שנל אחד יציג את עצמו ונלמד סגנונות שונים, ואז ניקח מה שטוב לכל אחד" (111264).

"הרגשתי שהיה לי מקום בהשתלמות להביע את עצמי כגננת וכאישה דתייה, ולמרות שהייתי במיעוט דתי, הרגשתי המון כבוד מכולם וזה אפשר לי להביע את עצמי בחופשיות ולהיות גאה בערכים שאני מביאה איתי. זה שהייתי מיעוט אף חידד לי תובנות וגרם לי לנסח לעצמי את עקרונותיי בצורה ברורה יותר. זה גרם לי לחשוב על זה שאנחנו גן יער ממלכתי דתי, שזה מצב די נדיר, לנסות להבין למה נוצר המצב הזה בארץ, מה האמירה שלי כגננת של גן כזה, איפה הייחודיות של הגן, וכיצד הפעילות החינוכית יעורר ואורח החיים הדתי משתלבים זה בזה" (111251).

"בעבודה שלי אני עובדת עם סייעת צמודה, אני מובילה והיא מסייעת לי - אני עושה מה שאני

בוחרת ורוצה, ואני מצפה ממנה שתזרום איתי ותעשה מה שאני צריכה ונוח לי עם זה, אבל היו כמה פעילויות שישבתי איתה לפני, שאלתי את דעתה, התייעצנו על לוחות זמנים ועוד, ואז הפעילות הרבה יותר זרמה ואני פחות הרגשתי מותשת" (211081).

שייכות לקבוצה נבחרת

ההשתתפות בתוכנית המנטורים יצרה בקרב המשתתפים חיבור לעמיתים ופיתחה אצלם תחושת שייכות לקהילה מקצועית וייחודית של אנשי חינוך חוץ שמלווים אנשי חינוך. השייכות תרמה להתפתחות זהותם המקצועית והאישית בכלל ולהתפתחותם כמנטורים בפרט.

"בעבורי הקבוצה הייתה עוגן ואיזה שהוא מקום של שייכות מקצועית, מה שהיום כל כך חסר לי... התחושה שאני נמצאת במקום שבו כולם אוהבים את הטבע ויוצאים אליו כי זאת תפיסת עולמם הייתה לי משמעותית מאוד" (11192).

"ברמה האישית אני רואה את הקבוצה הזו כקבוצה ייחודית של אנשים בעלי ידע ברמה גבוהה, והייתי שמחה להיתרם מהם יותר כשותפים למסע גם ברמת הליווי, אך יותר ברמת הידע והניסיון האישי שיש לכל אחד מהם בשטח" (111261).

"אנחנו יוצרים סוג של קהילה, במחזור א' דברים נלמדים על הדרך. הקהילה הטרוגנית בין הגן לבתי הספר, שיתוף ומעבר בין גישות שונות. לקחתי משהו מהגנים" (112233).

"אני מרגישה שהשתלמות המנטורינג נתנה לי קודם כל קבוצת עבודה. קבוצה שממנה ואליה אני יכולה לשלוח ולקבל רעיונות לפעילויות וגם להתייעץ" (111212).

"שימור המפגשים הקבועים לשיתוף חוויות, הצלחות ואתגרים. המפגשים הללו יוצרים תחושת קהילה ומעודדים תובנות חדשות" (211021).

"מאוד נהניתי מהמפגשים של ההשתלמות. הייתה תחושה של ביחד, של קבוצה עם רעיונות

דומים ומטרה משותפת שלא צריכה להוכיח את הדרך, אלא להתמקד בחשיבה ובעבודה על מנת לקדמה" (211141).

"המפגשים הקבועים תורמים לשיתוף בחוויות, בהצלחות ובאתגרים. המפגשים הללו יוצרים תחושת קהילה ומעודדים תובנות חדשות" (212261).

התפתחות אישית בזכות תהליכי רפלקציה ובירור אישי

השיח הפתוח והדינמי במפגשים המשותפים חשפו את המשתתפים לעמדות שונות משלהם. הדרישה לבצע רפלקציות ולתעד את התהליכים שהם עוברים גרמה למשתתפים להתבונן בתהליך, שערער במידה מסוימת על התפיסות והדעותיהם, ועקב כך נבנו תפיסות חדשות.

"קשה לי לסכם תהליך שאני מרגישה עדיין בתוכו. מה שכן, התהליך והקבוצה מאלצים אותי להגדיר דברים ולנסות לברר לעצמי, למנטי ולאחרים מה אני עושה ולמה, וזה בעבורי קשה אבל מבורך" (111271).

"שיתוף בקבוצה ולמידת עמיתים נותן הרבה חומר למחשבה על מה שאני עושה או לא" (111272).

"בעקבות המפגש היום הרגשתי מבולבלת בין להיות מנטור מול אדם שהוא המרכז ובין לעבוד איתו בצוות. זה הוביל אותי למחשבה שארצה להבין יותר לעומק, אני בשלב של בלבול. כיף לי בחוץ, לבוא להשתלמות יש אנשים מדהימים" (111193).

"במפגש האחרון נפל לי האסימון והבנתי שאני בתהליך שהוא מתמשך ושחלק ניכר מההשתלמות שלנו זה להקשיב לאחרים וללמוד מהם. למדתי שכדאי לבדוק מתי כדאי להיות ה'מודלינג' ומתי לתת למנטי להוביל ואני רק הצופה מהצד. לרוב אני דוגלת בשיטת המודלינג" (211021).

"התוכנית תורמת לי כאשת חינוך וגם כמנטורית. השיחות והעומקים שאנו מדייקים בפגישות ואני עם עצמי, מה חשוב ומה העיקר בהדרכה, איך אני מרגישה לפני, בזמן ואחרי הדרכה.

ליכולתם כמנטורים ומלווים של אנשי חינוך. נקודות הפתיחה של המשתתפים בתחילת התהליך היו שונות. רובם היו בטוחים בעצמם, במידה כזו או אחרת, ביכולתם להיות מנטורים, אך חלק מהם חשו שאין להם מספיק ידע, ניסיון או ביטחון ללוות את אנשי החינוך. סיווגנו את המשתתפים לארבע קבוצות של ביטחון עצמי, כמפורט בטבלה מס' 5 שלהלן.

טבלה מס' 5: התפתחות תחושת הביטחון של המשתתפים ביכולתם כמנטורים

הרפלקציה שאני עושה לעצמי בסוף כל שלב מאוד משמעותית, ובעיקר הכתיבה שלה ביומן. למידת העמיתים מאפשרת לי להכיר מקרוב צורות מחשבה, רגשות, רצונות, שאיפות שונות משלי, דבר שפותח את המחשבה" (11172).

העצמה אישית, פיתוח הביטחון העצמי והמסוגלות של המנטורים

המשתתפים בתוכנית, הן מרמת הנדיב והן מעמק יזרעאל, התייחסו בשיחות, ברפלקציות ובעבודות לתחושת הביטחון שלהם באשר



תחושת המסוגלות בתחילת התהליך	עמק יזרעאל	רמת הנדיב	ציטוט לדוגמה	ציטוט לדוגמה
בטוחים מאוד בעצמם - המשתתפים שהתבטאו במפורש כבעלי ביטחון בתהליך הליווי	2	4	"אני עובדת כבר 6 שנים כמדריכת גננות בתחום הפדגוגיה... אני מרגישה בטוחה במתן הליווי, אין לי חששות" (111264).	"הובלה וכאלה א תקשוב, הייתי רנ דוגמאות. למה א וזה מה שאני רוצ כך יוצאות, להגיז בסדר, הן יכולות
בטוחים ונינוחים - משתתפים שכמעט לא התייחסו במפורש למידת הביטחון שלהם בליווי, אך העידו על עצמם שיש להם ניסיון, שידרו תחושה של רוגע ואמונה שיסתדרו וביקשו כלים נוספים	3	5	"הביטחון יגיע תוך כדי עשייה מתוך חיבור למקום, אני לא חוששת, מרגישה נינוחה" (111194).	"אני מובילת אשנ אנחנו יוצאים ביו אפשרות לחוות את הריחות השו חיבור עם החונכ לצמיחה, להעצמ (211041).
בטוחים חלקית - משתתפים שהתבטאו בצורה מפורשת שיש להם שאלות או התלבטויות למרות הניסיון והביטחון בעצמם	6	2	"מבחינת כלים וניסיון לא חושבת שתהיה בעיה... אני אהיה נוכחת, אבל לא אתערב. אני מתלבטת לגבי תפקידי כמנטורית, האם לצפות בה, האם לתת משוב, הגדרת התפקיד, מה הגבולות, מינימום ומקסימום" (111293).	"בתחילת דרכי ב כדי לחנוך ולהובי מסתדרת בלעדיי המוסף שאני נות
חוששים - משתתפים שיש להם ניסיון בחינוך חוץ, אבל התייחסו במפורש לחששות והעידו על חוסר ביטחון ביכולתם כמנטורים	1	2	"כשהתחלתי את התוכנית הרגשתי מאוד חסרת ביטחון. איך אני אוכל להיות מנטורית של מישהי אם אני לא יודעת בכלל אם מה שאני עושה הוא מוצלח?" (211141).	"חששתי לקראת ביטחון: אולי אין כשנפגשנו היא ה ותוך כדי זה הצל

5

בסיום התוכנית כל המשתתפים העידו שההשתתפות בה והמפגשים המשותפים חיזקו את תחושת הביטחון והאמונה שלהם בעצמם כמנטורים וציינו את התהליך האישי וההתפתחות שעברו.
ציטוטים לדוגמה:

"הביטחון ביכולות והידע שלי מול עצמי.... התחזק לי הביטחון ביכולות וביעד מתוך החשיפה לאנשי חינוך מופלאים שפוגשת" (111283).

"בתהליך גיליתי שאני קשובה מאוד ושביכולתי לייצר מרחב בטוח לקשר מיטבי ומאפשר. למדתי שקל לי מאוד לתת פתרונות ולשמש כמודל, וברגע ששמתי לב לכך אפשרתי לעצמי לגדול ולנסות יותר לשאול שאלות וגם לומר זאת בקול" (211071).

"אני חושבת שגם לי התהליך תרם, זה גרם לי יותר לחשוב, לתכנן, לקרוא, להשקיע ולשנות גם אצלי בגן וגם בראייה הכוללת והבנת המשמעות והחשיבות" (211131).

לה

לה אני רגילה כי הייתי בתחום אחר לגמרי. הייתי מדריכת זי רכזת מתמטיקה, זה לשבת עם צוותים, להוביל, לתת וזה אני מרגישה נוח? אני לא באה ומנחיתה, כי אנחנו בונים ביחד, י רוצה לעשות איתם גם השנה, עם הבנות האלה של ג' שלא כל 'הגיד להן למה הן מתחברות, ואם הן לא מתחברות לסביבה זה ולת להתחבר ללמידה חוץ-כיתתית בהיבטים אחרים" (111253).

אשכול מרכז יום בשבוע, בגנים השונים שבעמק. זה 8 שנים ביום קבוע לגן יער... כילדה גדלתי במושב ובבית שנתן וות את הטבע על כל גווניו, לחוש את הבוץ והשוליות, להריח השונים של יצורי החיים, הבר והשמיים... חשוב לי ליצור נקודות חונכת שיהיו משמעותיות בעבורה ולהתחיל יחד תהליך שיוביל עצמה, לרלוונטיות, להדדיות ולבנייה אט-אט של חינוך חוץ"

כי בהשתלמות לא הייתי בטוחה שהכלים שברשותי מספיקים 'הוביל גנת אחרת. בנוסף, לאורך השנה הרגשתי שרעות 'עדיי יש לה יכולות נהדרות, ולעיתים שאלתי עצמי, מה הערך י נותנת לה" (212261).

ראת השיחה [שיחת תיאום ציפיות], הייתה בי הרגשה של חוסר אין לי מה לתרום לה? ויא הייתה עסוקה במשהו מקצועי אחר, עזרתי לה לסיים אותו הצלחתי להרגיע את עצמי" (111171).

ולהוציאו לפועל. בסיום שנה זו יש בי תחושת סיפוק. בזכותי עוד ילדים זוכים לצאת ליער, ליהנות מעצם השהייה בו ולקהילת ציפורי יש פנינה נוספת במושבם, וגם כשלא אהיה, המורשת תמשיך" (212261).

2.1.4

גישת המשתתפים באשר לתפקידם בתהליך הליווי - מודלינג או מנטורינג

כפי שתואר לעיל, זיהינו שתי גישות ליווי מרכזיות - גישת המודלינג (שבה המנטור הוא דמות לחיקוי, הוא משתף את מקבל הליווי בפעילויות ומציע רעיונות וכלים, משתף פעיל במפגשי החוץ של מקבל הליווי, מפעיל את הילדים ומדגים) וגישת המנטורינג (שבה המנטור בעיקר מתבונן על התהליכים שמקבל הליווי עובר, מקשיב ומסייע למקבל הליווי לעבור תהליך פנימי ולרכוש ביטחון ביציאה החוצה).

מתוך 14 המשתתפים ברמת הנדיב ו-15 בעמק זרעאל זיהינו משתתפים שעברו שינוי בתפיסתם באשר לתהליך הליווי. רובם התחילו את הליווי

"מה שקרה לי בתוך התהליך השנה היה 'ניעור' רציני... התובנה הראשונה שקיבלתי היא שלפעמים התפקיד ידרוש מאיתנו לא רק את הליווי, אלא גם לבחון איך אני בתוך מנטורית מעוררת אצל המלווה שלי תשוקה אמיתית לחוץ. מתוך התשוקה התהליך יהפוך משמעותי הרבה יותר. בהמשך הבנתי שאני צריכה לדייק את עצמי הרבה יותר לפני התהליך, כי אני רוצה להיות במקום של המנטורית ולא במקום של ה'מפעילה'" (211151).

"אני כמנטורית, היה לי קושי גדול לראות את עצמי כמנטורית מדריכה. יש לי ידע עשיר ונרחב וגישה חינוכית מבוססת, אך גם קצת חוסר ביטחון. מה אני כבר יכולה לתת? במהלך השנתיים וככל שהקשר עם {שם מקבלת הליווי} התחזק, והיא הביעה מאוד את הרצון שלה ללמוד ממני ולהתקדם, כך גדל ביטחוני העצמי שמה שאני מביאה הוא נכון ומתאים" (211131).

"תובנה נוספת שגיליתי על עצמי היא שיש בי הכוח ליזום פרויקט, לסחוף אחריי אנשים

6

בגישת המודלינג ועברו למנטורינג, אך היו כאלו שמראש היו מנטורינג או שלא שינו את גישת המודלינג. סיכום המשתתפים לפי גישתם לתפקיד הליווי בטבלה מס' 6.

טבלה מס' 6: סיכום מספר המשתתפים בכל תוכנית לפי גישתם לתפקיד הליווי

סה"כ	התחילו את הליווי בגישת המנטורינג	התחילו את הליווי בגישת המודלינג ועברו לגישת המנטורינג	התחילו את הליווי בגישת המודלינג ונמצאים בדרך לגישת המנטורינג	התחילו את הליווי בגישת המודלינג ולא שינו את גישתם	
14	8	-	4	2	רמת הנדיב
15	4	7	1	3	עמק יזרעאל
	12	7	5	5	סה"כ

"במפגש השני שלנו דברים התחילו להשתנות, באחת הפעילויות שמנו דגש על התכנון המשותף, ואז הבנתי שאני בכלל לא צריכה להיות מודלינג, להפך... השיח לפני והתכנון הוא בעצם עיקר עבודה שלי כמלווה, וכמה זה שיעור חשוב לחיים שלי בכלל. אני חושבת שמה שהשתנה בי זו היכולת רגע להקשיב לצרכים של מישהי אחרת, שעושה קצת אחרת ממני, ולעשות משהו משותף. הבנתי כמה חשוב הוא התכנון בכל דבר בחיים. אתה מגיע יותר נינוח וגמיש כשאתה

ניכר שבעמק יזרעאל הרבה מהמשתתפים התחילו בגישת המודלינג, כנראה בגלל שחוו מודל זה בעצמם בקהילה, ובמהלך השנתיים אימצו את גישת המנטורינג, ואילו ברמת הנדיב אחדים התחילו את הליווי בגישת המנטורינג, ייתכן שבזכות ההכשרה הממוקדת לפני תחילת הליווי והעיסוק הרב בהבדל שבין הגישות בשנת ההכשרה הראשונה. עדויות על השוני שבין תפיסת הממודלינג למנטורינג ושינוי הגישה אפשר לראות בציטוטים האלה:

איתו) בין מנטורינג למודלינג. אני רוצה להציע ללוות בצניעות, לנסות להבין רצון, חלום, גם אני עדיין בדרך. ולהבין שכשאני לא מבינה, יש עוגנים של אנשים נפלאים שיכולים לעזור, ללוות ולדייק את הדרך" (212171).

"במפגש הראשון ביער באמת לא ידעתי איך לתת לה את המקום ועשיתי מודלינג. רק לאחר מכן, בהשתלמות, שבה דיברנו על המנטורינג, הבנתי שזאת לא הדרך שתאפשר לה לרכוש את היכולות בעצמה. כששוחחתי איתה לאחר מכן, אמרתי לה שחשוב לי שהיא תתנסה. היא צריכה להיות זאת שמארגנת ומבצעת עם התמיכה שלי.... הרגשתי שהצלחתי לשחרר ולתת לדברים להתנהל כמו שהם, גם אם זה לא מה שהיה לי בראש או מה שאני הייתי בוחרת לעשות. שמחתי להרגיש ממנה שאני נותנת לה ביטחון ולא מלחיצה אותה, שהיא שמחה שאני באה וזה לא עול בשבילה. שמעתי מהסביבה שלי בקיבוץ על הפירות של העבודה המשותפת כי הילדים יצאו בקביעות ואפילו היא העזה לקחת אותם לחורשה הרחוקה מספר פעמים" (211141).

יודע בערך מה המסגרת של הפעילות ומה אתה רוצה שיקרה, וזה גם פיתח אצלי אחריות. אני המובילה, אני צריכה לדעת מה אני רוצה, לדעת להציב את הגבולות שלי כדי לא להתעצבן אחר כך, להרגיש מנוצלת וכו', כמה חשוב שאני אגיד את הדברים לפני, להיות מובילה, אבל אחרת ממה שאני בדרך כלל עושה" (211081).

"ובמפגש האחרון נפל לי האסימון והבנתי שאני בתהליך שהוא מתמשך ושחלק ניכר מההשתלמות שלנו זה להקשיב לאחרים וללמוד מהם. למדתי שכדאי לבדוק מתי כדאי להיות ה'מודלינג' ומתי לתת למנטי להוביל ואני רק הצופה מהצד. לרוב אני דוגלת בשיטת המודלינג... הבנתי שליווי טוב הוא לא 'עכשיו תעשי כך וכך', אלא לקחת צד אחורה, להקשיב יותר למנטי, להבין למה היא מתחברת ולמה כחות. הבנתי שיש לי הרבה מה לתת ולתרום" (211021).

"איך אני רואה את עצמי כמנטורית? אני לא חשה כך. אני מרגישה שיש לי עוד דרך ארוכה של למידה, הבנה והבנת הגבול הדק (עדיין לומדת



"רגע משמעותי בעבורי בתהליך החניכה היה לאחר מפגש חונכים בחווה החקלאית, שבו שוחחנו על החשיבות בעצירה לבדיקת הליווי (מודלינג מול חניכה). מהמפגש הזה יצאתי לשיח עם החניכה שלי. בשיח חשפתי בפניה את הרגשות והחוויה שלי מהליווי, דבר שגרם להעמקה נוספת בקשר אשר הובילה לעשייה נוספת" (211071).

"זכרתי לא להציע עצות והמשכתי לצפות ולהקשיב... לכן אני אתקפל בנקודה זו ואצטרך להמשיך ולמצוא את מקומי כמקשיבה ומתבוננת בך ובעצמי לשם הצמיחה של כולנו כמעבורנים* משובחים מועילים וצנועים. אני מאוד סקרנית לדעת לאן תוביל אותנו הדרך, ומודה לך מאוד על מה שעברנו עד כה. בשבילי זה היה שיעור מרתק בהקשבה והתבוננות" (111201).

*הערה: המעבורנים הם מטאפורה למנחים שמעבירים את הנוסעים מסע ותהליך.

3. תרומת תוכנית המנטורינג למקבלי הליווי

בתשובה לשאלה זו התייחסנו ל-14 מקבלי הליווי של המנטורים מרמת הנדיב ול-17 מקבלי הליווי של המנטורים מעמק יזרעאל. מספר מקבלי הליווי שונה ממספר המנטורים משום שבמהלך הדרך היו כמה מקבלי ליווי שהתקשו להתמיד בתוכנית ומנטורים התקשו להמשיך ללוות אותם, או מנטורים שהצטרפו רק בשנה שנייה לתוכנית או פרשו ממנה לאחר שנה. הסיכום שלהלן מתייחס למקבלי הליווי שהיו בסוף התהליך, שנמשך שנה או שנתיים. הסיכום מתבסס בעיקרו על דברי המנטורים ובחלקו על עדויות ישירות של מקבלי הליווי, שענו על השאלון או צוטטו על ידי המנטורים.

3.1. שינוי בעמדות, ביטחון ובהרגלי היציאה החוצה בקרב מקבלי הליווי

רוב מקבלי הליווי (20 מתוך 31) היו חסרי ניסיון וחסרי ביטחון ביציאה החוצה בתחילת הליווי, ולשאר (11) היה ניסיון ראשוני וביטחון חלקי ביציאה החוצה. כל מקבלי הליווי הביעו נכונות ורצו להשתתף בתהליך והצטרפו אליו מרצונם. רוב מקבלי הליווי שינו את עמדותיהם וביטחונם כלפי היציאה החוצה, וחלקם אף יצאו החוצה בכוחות עצמם ובלי ליווי. להלן הפירוט (ראו: טבלה מס' 7 ואיור מס' 2).

♦ בקרב 4 מתוך 31 מקבלי הליווי, שהם כ-13% (2 מעמק יזרעאל ו-2 מרמת הנדיב), לא השתתפה תחושת הביטחון והיישום של חינוך חוץ.

מכאן, תוכנית המנטורינג גרמה לשינוי מוצלח בהרגלי היציאה החוצה בשיעור של כמעט 90%! יש לשער שתחושת הביטחון ביציאה החוצה בקרב מקבלי הליווי ילכו ויתעצמו בהמשך הדרך, גם לאחר תקופת הליווי.

בהשוואה בין רמת הנדיב לעמק יזרעאל, ניכר שבקרב מקבלי הליווי של המנטורים מרמת הנדיב התרחש שינוי חלקי יותר (כ-57%) לעומת מקבלי הליווי שבעמק יזרעאל, שאצלם התרחש שינוי משמעותי יותר (כ-52%).

7

טבלה מס' 7: מידת השינוי בביטחון העצמי וביישום למידת החוץ בקרב מקבלי הליווי

חל שינוי משמעותי		חל שינוי חלקי		לא חל שינוי		
רמת הנדיב	עמק יזרעאל	רמת הנדיב	עמק יזרעאל	רמת הנדיב	עמק יזרעאל	
4	9	8	6	2	2	מספר
28.57	52.94	57.41	35.29	14.28	11.76	%
13		14		4		סה"כ
41.93		45.16%		12.9%		% מתוך כלל 31 מקבלי הליווי

◆ בקרב 14 מתוך 31 מקבלי הליווי, שהם כ-45% (6 מעמק יזרעאל ו-8 מרמת הנדיב), חל שינוי חלקי. כלומר, הם שינו את העמדות והנכונות לצאת החוצה ואף יישמו חלקית יציאה החוצה, אבל הרוב לא יצאו בעצמם ובקביעות.

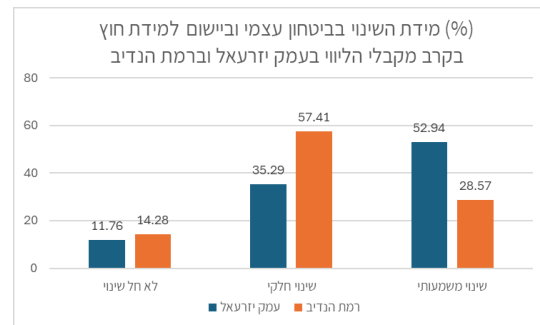
◆ בקרב 13 מקבלי ליווי, שהם כ-42% ממקבלי הליווי (9 מעמק יזרעאל ו-4 מרמת הנדיב), חל שינוי משמעותי הן בעמדות ובביטחון כלפי היציאה החוצה והן ביישום, והם יצאו החוצה בעצמם ויישמו פעילויות אופייניות לחינוך חוץ ולחינוך יער.

להלן ציטוטים של המנטורים שמעידים על השינויים וההתפתחות שעברו מקבלי הליווי:

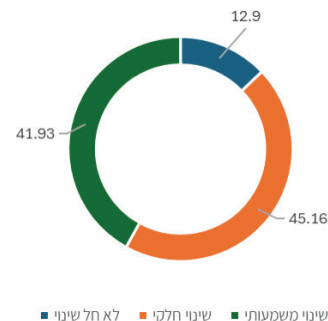
"{שם מקבלת הליווי}, מורה ותיקה מאוד, מנסה ומוערכת בבית ספרנו זה שנים רבות. היא לא הייתה 'טיפוס של יער'... וכשבאתי עם הרעיון לפני מספר שנים זה עורר בה התנגדות. {שם} אופנתית, עם שמלות של 'גולברי' ונעלי עקב הייתה סקפטית בנוגע ליכולת ההתחברות שלה לכל הרעיון של יציאה ליער.

ואני שמחה לספר שלאחר תקופה קצרה {שם מקבלת הליווי} הפכה לחסידת ימי היער, עברה לג'ינס ולנעלי ספורט ויוצאת באנרגיות טובות ומעבירה אותן לצוות השכבה ולתלמידים ביער. {שם מקבלת הליווי} מספרת שמתוך התבוננות בילדים ביער, היכולת של הילדים לדמיון ולאלתר, ליצור חברויות, לפתור מריבות, להמציא משחקים פשוטים מחומרי טבע. היא מבינה את היתרונות של למידה חוץ-כיתתית בכלל וביער בפרט" (211121 על מקבלת הליווי 22130).

איור מס' 2: מידת השינוי בביטחון העצמי וביישום למידת חוץ בקרב מקבלי הליווי



מידת השינוי בבטחון עצמי וביישום למידת חוץ בקרב 31 מקבלי ליווי (%)



"מקבלת הליווי עברה תהליך של יציאה אל סביבת הלימוד החוץ-כיתתית. בהתחלה עם קבוצת עברית קטנה – מספר התנסויות שאפשרו שהות קצרה שהולכת ומתארכת. בהמשך עם קבוצת החונכות שלה, יציאה עם קבוצה יותר גדולה של תלמידים לפעילות שמבוססת על ליקוט של צמחים (כלומר, על ידע שהיא מביאה איתה), למשך זמן יותר ארוך. ולבסוף השתתפות (עם עוד אנשי צוות) בשלושה ימים (לא רצופים) של 'יום יער' בסביבה חיצונית קרובה לבית הספר לכל ילדי היסודי (70 ילדים)... מקבלת הליווי שקלה אפשרות של שיבוץ 'יום יער' בשנה"ל הבאה" (211061).



"(שם מקבלת הליווי) הגיעה בהתחלה כצופה ואחר כך כשותפה פעילה בימי יער. זיהיתי אצל (שם מקבלת הליווי) את שמחת היש בטבע ורצון לעשות זאת בגן שלה" (212171 על מקבלת הליווי 22131).

"השנה היא יצאה הרבה לפני ליער, הדליקה אש מההתחלה בכל ביקור ביער. הימים היו קבועים וכל עוד היא עבדה, היא לא דילגה על ימי יער, בכל מזג אוויר ובכל מצב, היא גם ידעה לשלב את התכנים של החגים דרך היער וסיגלה לעצמה ממש סדר יום שמתאים לגן שלה. בנוסף היא הביאה הורים אחרים שתרמו לימי יער. אימא שהיא צפרית וסבתא שעשתה להם סדנת בוץ משגעת!" (211051 על מקבלת הליווי שלה 22132).

"המנטית שלי עברה שינוי. אני חושבת שהיא הרבה יותר בטוחה בעצמה לצאת, לחוות עם ילדי הגן שלה ואף בשיתוף עם הגן הסמוך. אני חושבת שעזרתי לה להרגיש ביטחון באינטואיציה ובידע שלה, בעיקר להתחיל" (11171 על מקבלת הליווי שלה).

3.2

תרומת תהליך הליווי עדות של מקבלי הליווי

מקבלי הליווי העידו על שתי תרומות משמעותיות. מכאן ואילך חלק מהציטוטים הם של מקבלי הליווי:

א. קיבלו כלים וידע שעזרו להם להתנהל בחוץ, כמו משחקים, שירים, הבערת אש ומלאכות.

"כן, בטח, קיבלתי כלים, את הלמידה החוץ־כיתתית עד השנה ראיתי בכך שלוקחים חומרי לימוד לשטח (חוב' מתמטיקה). הפעם קיבלתי כלים איך יוצרים למידה וחקירה לא מחומרי לימוד שיש בכיתה, מסיפורים, מאגדות, מנושאי לימוד שהופכים לשיתוף פעולה בטבע..." (121363 מקבלת ליווי של 11124).

"חוויתי תקופה מאוד נעימה, מאתגרת, מלאה השראה וסקרנות, בכל מפגש נוסף לי הרבה

כלים וידע שלא התוודעתי אליו קודם, וזה גם התבטא בסקרנות ובהתלהבות של התלמידים ליציאה בכל שבוע..." (121353 מקבלת ליווי של 11129).

"היו לי שנתיים מדהימות, זו הייתה מתנה לי ולכיתה. קיבלתי כלים רבים, מקווה שאצליח ליישם ללא ליווי" (121333 מקבלת ליווי של 11121).

"האתגר שלי היה לאסוף את הילדים, להנהיג ולהפעיל את הקבוצה. בנוסף, היה לי חשוב לבנות מאגר רעיונות שאותם אוכל לשלוף ביער ולהפעיל את הילדים. לאורך השנה צפיתי, למדתי, ולאט ובהדרגה לקחתי על עצמי להעביר פעילות. במשך השנה התנסיתי בלקיחת אחריות ביום יער, ובכל פעם הוספתי עוד משימה: הקפדה על הסטינג, הפעלות ומציאת דרכים המתאימות לי להחזקת קבוצה וקבלת שיתוף פעולה. זו הייתה בעבורי חוויה מלמדת, מהנה ומעצימה" (22137 מתוך עבודת סיכום של המנטורית 21112).

ב. קיבלו ביטחון ביציאה החוצה והאמינו בעצמם שהם מסוגלות לצאת החוצה (העצמה).

להלן הציטוטים של מקבלי הליווי:

"בהתחלה היו חששות, אבל החלטתי ללכת על זה. התנסיתי והבנתי שאפשר ללמוד בצורה אחרת. עם קצת אומץ והרבה רצון ופתיחות יצאתי מאזור הנוחות. עזבנו את ארבעת הקירות, וגילינו שבחוץ, בטבע, היצירתיות מתפרצת, ניתן ללמוד בדרך אחרת, ללא ספרים ומחברות, להפעיל את החושים, להתנסות ולקלוט דברים בדרכים חווייתיות. הילדים יותר משוחררים, קל יותר ליצור חברויות וקשרים בין הילדים. היום אני מאמינה ויודעת שאפשר גם אחרת וחשוב לתת ללמידה בחוץ מקום של כבוד בבתי הספר" (22130 מקבלת ליווי של 21121).

"אני שמחה על התהליך שעברתי בשנתיים האחרונות. היו הרבה נושאים שהייתי צריכה לעשות עליהם חשיבה משותפת, כמו התארגנות יותר פשוטה בטבע עם החפצים שאני זקוקה להם, מתן מענה לבעיית השירותים, שיחה עם הצוות בנושא, איתור מקומות, התאמה של חומרי הלימוד... {שם המנטורית} מאוד עזרה

לי בתהליכים האלה... בהתחלה חשבתי שאני מוצאת את התשובות במייד ויוצאת עם הקבוצה בלי בעיה, אבל כל פעם הופיע עניין אחר שמנע את היציאות לטבע. הייתה תקופה שוויתרתי על זה, הרגשתי שנתקעתי. {המנטורית} ואני המשכנו להיפגש והבנתי שזה תהליך שיש בו משתנים לא צפויים, שנדרשת קבלה של המצב (חוסר במקומות נגישים, שינויי מערכת וקושי של הצוות). הבנתי שזה תהליך יותר ארוך שדורש סבלנות. ההתעקשות של {המנטורית} להמשיך בליווי (למרות שהיו תקופות שלא יצאנו עם הקבוצה כמו שרציתי במהלך בשנה) נתנו לי הסתכלות רחבה יותר על התהליך, ובמבט לאחור אני רואה שיש שינוי, ואנחנו כן מצליחים להכניס את הנושא של יציאה ללמוד בחוץ לתוך המערכת" (121333 מקבלת ליווי של 11121).

"כן הידע והיצירתיות של {שם המנטורית} נתנה לי הקנו לי יותר ביטחון ופתחו לי את הראש" (121342 מקבלת ליווי של 11127).

"תהליך הליווי שעברתי היה מאוד משמעותי

משמעותית לתהליך. "משיחות אלו הבנתי שהיא אוהבת את היציאות החוצה ומחוברת לרעיון של חינוך חוץ. בשיחה שערכנו בתחילת התהליך הבנתי שהיא מאוד מעוניינת לקבל את הליווי כדי שיהיה לה יותר ביטחון ביציאה החוצה וידע כיצד עושים זאת באופן מוסדר" (111181).

התמדה ומחויבות של המנטורים ושל מקבלי הליווי לתהליך. הקשר האישי שנוצר בין המנטור למקבל הליווי: קשר שתרם לאמון, לפתיחות ולשיתוף הפעולה שביניהם.

"אני חשה שבקשר עם {שם מקבלת ליווי} בעיקר בלט היחד והשיתוף בגישות שעימן כל אחת מגיעה, האמונות והתפיסות המשותפות והשונות, ובעיקר נבנתה התחלה של קשר, שבהמשכו אני מקווה אצליח לעודד ולתת לה תחושה שכל מה שהיא מביאה הוא חלק מתהליך התפתחות אישי ומקצועי שלה, ומותר גם לשגות ובטוח ליפול וגם ברור שהיא תצליח" (111241).

ותרם לי רבות, התחלתי מנקודת מוצא שלא היה הרבה חיבור ביני ובין היציאה לטבע ו{שם המנטורית} סייעה לי באופן מדורג לרכוש כלים להתמודד, לגלות את היופי שביציאה לטבע ובעיקר לראות את ההשפעה הנפלאה על התלמידים שלי. היום אני מרגישה הרבה יותר בנוח לצאת לטבע עם תלמידיי, אך עדיין מרגישה שצריכה את הליווי שלה, לאו דווקא לצאת איתנו, אלא יותר בתהליכי ההכנה של הפעילויות" (221372 מקבלת ליווי של 211082).

3.3 גורמים שתורמו להצלחה בקרב מקבלי הליווי

זיקה וחיבור של מקבלי הליווי לטבע ומוטיבציה לצאת החוצה בעזרת התוכנית: למקבלי הליווי, שהיו להם זיקה לטבע ומוטיבציה לצאת החוצה, היה בסיס התחלתי טוב, שנתן נקודת פתיחה

שרגילים ביציאה החוצה, השתלמות מקבילה ועוד.

"מקבלת הליווי סיימה את השנה עם הישגים רבים וניסיונות מוצלחים בפעילויות חוץ־כיתתיות. היא הביעה סיפוק רב מהתהליך ומהתמיכה שקיבלה והעידה שהשתלמות המשלימה עזרה לה מאוד" (211011).

3.4 גורמים שאתגרו את הצלחת השינוי בקרב מקבלי הליווי

המנטורים או מקבלי הליווי השתתפו בתוכנית רק שנה, כלומר לא המשיכו לשנה שנייה או הצטרפו רק בשנה השנייה, ובגלל קוצר הזמן התהליך לא הבשיל.

אי תיאום ציפיות, למשל, כשמקבלי הליווי ציפו שהמנטורים יפעילו יותר את התלמידים או יתנו להם יותר כלים לפעילויות בחוץ לעומת

"הקשר בינינו הוא קשר טוב של שנים, אנחנו מכירות ממקודם, והוא המשיך להיות קשר טוב" (111211).

רלוונטיות והתאמה בין המנטורים למקבלי הליווי - התאמה שאפשרה הבנה עמוקה של הצרכים והאתגרים.

"ההדדיות בתהליך הלימוד המשותף של שתינו יצרה שיח פורה מתוך אמון רב, אשר אפשר לשוחח גם על הדברים הפחות נעימים, על הקשיים והאתגרים. הרגשתי שעצם זה שגם אני גננת יער של אותם גילאים ובאותה עיר ומתמודדת עם קשיים דומים לקשיים של אמונה גורם לליווי שלי להיות רלוונטי ונכון בשבילה, מעודד ו'בגובה העיניים' ולא כמישהי מבחוץ שבאה להשיא עצות" (111251).

סביבה מאפשרת - גורמים נוספים שתמכו במקבלי הליווי וחיזקו את הנכונות שלהם לצאת החוצה ולעבור תהליך משמעותי, כמו צוות תומך, תמיכה של הורים, הנהלה מאפשרת ודוחפת, סביבה מזמנת, ניסיון קודם של ילדים וצוות

המנטורים שרצו לעודד את מקבלי הליווי לקבל אחריות ולצאת בעצמם החוצה. "התחלתי תהליך עם גנת מקסימה שהיא גם חברה טובה, אבל היא כנראה הייתה פחות פנויה לתהליך, וגם אני חושבת שראתה בהגעתי כ'מפעילה' לגן. היה פער גדול בין איך שאני רואה את הדבר ובין איך היא ראתה אותו, ומתוך זה התחושות שלי לגבי הליווי שלי היו לא טובות" (211151).

קרבה בין המנטור למקבל הליווי - חברות אישית, קרבת משפחה, עבודה עם עמית מאותו בית ספר או גן כשיש הבדלי סמכות ביניהם. לעיתים קרבה יתרה זו הוסיפה רובד למערכת היחסים שביניהם והקשתה על תהליך הליווי. "מצד אחד אני מרגישה שהיחסים האישיים שלי עם {שם מקבלת הליווי} בתור קולגות במהלך כל השנה יוצרים קשר מעט אחר בתוך תוכנית המנטורים. אני קולגה של {שם מקבלת הליווי}, אנחנו עובדות יחד ושותפות מקבילות לאותם תהליכים של שכבת ג' בבית הספר. מצד שני, בהיבט של היער, 'חינוך חוץ', אני 'חונכת' שלה,

ואפילו אפשר לומר פושרית ונודניקית בהקשר הזה. קשה לי להצביע על קשיים בקשר שלנו והתמודדויות בקשר הבין-אישי, כי כמו שכתבתי קודם, קשרי העבודה שלנו מצוינים, היא קולגה נפלאה! מגיעה בשמחה למפגשים שלנו, ואני מאוד נהנית לשתף אותה פעולה ולחשוף אותה לתוכן הנ"ל. עם זאת, אני לא פעם שואלת את עצמי האם אני כופה עליה את הנושא הזה? האם זה באמת מתאים לה ונכון לה? ואני לא בטוחה לגבי התשובה לשאלה זו" (211091).

חוסר תקשורת בין המנטורים למקבלי הליווי כשהמנטורים ומקבלי הליווי התקשו לתאם מפגשים, להיפגש או ליצור את האמון והפתיחות הנדרשים כדי לשתף באתגרים ולקבל תמיכה. "אני חושבת שהכישלון העיקרי היה הזמן שעבר בחוסר תקשורת עם המנטית. העלתי השערות ללא ידע מה היא מרגישה וצריכה. אני מרגישה חוסר בביקור אחד או שניים נוספים שלי ביער לצידה של המנטית. אולי היינו מצליחות לעבור ביתר הבנה ודיוק את החודשים בהם לא נפגשנו, והיא הייתה חווה את הפעילויות המכוונות"

(211151).

כשהמנטור או מקבלי הליווי היו חדשים במערכת. במקרים אלו, גם המנטורים וגם מקבלי הליווי לא היו פנויים מספיק לתהליך.

"אני מלווה את {שם מקבלת הליווי}, חונכת חדשה בבית החינוך בשכבת ד' ומורה למדעים. עד השנה היא לא לימדה מחוץ לכיתה או יצאה עם קבוצות באופן קבוע. היא מתמודדת עם שלל אתגרים, הכול, היכרות עם עולם החינוך הדמוקרטי, שפה חינוכית רגשית שונה ממה שהכירה, מרחב של בחירה, גבולות וסמכות שלא ממקום של כוח אלא מקשר של דיאלוג, היכרות עם הקבוצה והפרטים שבתוכה וכמובן היציאה אל החוץ" (211061).

אתגרים חיצוניים שבהם נתקלו מקבלי הליווי - שינוי הרכב המשתתפים בכיתה או בגן, בצוות הסייעות ובמערכת השעות שהקשו על היציאה החוצה, היריון או מחלות רקע, שינוי פיזי של הסביבה והתמודדות עם המלחמה. "עם הזמן צצו קשיים עם קבוצה קטנה של ילדים

שהפרו את הביטחון שלה עד למקרה קיצוני של בריחת ילד. מקרה זה גרם לכך שהיציאות פסקו. המנטית שלי עברה תקופה לא פשוטה של התמודדויות ולא מצאה בתוכה את הכוחות לשפר את המצב" (111181).

"השנה הזו התחילה בתחושת אכזבה ועצירה מאוד גדולה מצד {מקבלת הליווי}. הזמן בחוץ לא תואם במערכת, שערים שהיו לסביבה חוץ־כיתתית ננעלו ולא אפשרו יציאה, ושוב מצאנו את עצמנו יושבות יחד וחושבות איך לעבוד 'בקטן'. איך לצאת במהלך שיעור מסוים" (211051).

4. השפעת המלחמה על תהליך הליווי

דרישות המערכת לתגבור הלמידה ועמידה ב'הספקים' הנדרשים, המורות העדיפו להקדיש את הזמן לצמצום פערים בכיתות. בשבוע שעבר קיימנו ישיבה בנוכחות מחנכות כיתות א'-ד' במטרה לעודד יציאה מחוץ לכתלי הכיתה בימי יער והצעה ללמידה אחרת, חווייתית" (211121).

"הזמן הוא זמן מלחמה. הנהלים שונים ומאיתנו ביקשו ללא מילים להראות גמישות במצב החדש. בשיחה בינינו ניתן מקום לחששות ולחרדות. מה קורה אם אנחנו בחוץ ויש אזעקה? לשם זה גייסתי את עוגני הביטחון שאנו מודעים להם. קיבלתי מקב"ט המועצה הוראות בשטח חוץ, מה ניתן ורצוי לעשות. הובהר מה עושים גם אצלנו ביישוב וגם במושב. לפני הכול לבחור שטח קרוב לגן כדי לתת תחושת ביטחון לצוות, לילדים ולהורים שעדיין חוששים עקב המצב הנתון" (212171).

"המצב בארץ השפיע על תהליך הליווי, בעיקר הפחד לצאת ולהתרחק מהגן. הכול היה מאוד כאוטי והייתה הרבה אי ודאות. במצבים כאלה

באוקטובר 2023 פרצה מלחמת "חרבות ברזל" לאחר שתוכנית המנטורינג בקבוצת רמת הנדיב הסתיימה ובעיצומה של התוכנית של קבוצת עמק יזרעאל. המלחמה השפיעה השפעה של ממש על התוכנית ומקבלי הליווי, שכן היא התחילה באיחור של חודשיים (בדצמבר במקום באוקטובר). המנטורים נמנעו בתחילת המלחמה לצאת החוצה בשל החשש וההגבלות על היציאה, ולכן התהליך שמקבלי הליווי עברו היה מעט שונה משום שהוא כלל בתוכו גם התמודדות עם החשש לצאת החוצה עקב המלחמה. חלק מההגבלות אילצו את המנטורים ומקבלי הליווי למצוא אתרים מתאימים ליציאה החוצה, שסמוכים לגן ולמרחב מוגן. הציטוטים של המנטורים המעידים על הקשיים בעקבות המלחמה:

"שגרת חירום – השנה המדינה נמצאת במצב מלחמה, ואין אישור לצאת ליער הקבוע שלנו. עד לאחרונה רוב השכבות הורידו הילוך ועשו מספר פעילויות בחצר בית הספר. בשל המצב והפערים הלימודיים שנוצרו בעקבות ביטול הלמידה בבתי הספר בשבועות הראשונים למלחמה ובשל

5. תובנות ליישום תוכנית המנטורינג בעתיד

מטרת שני הפיילוטים הייתה לבחון היתכנות של הכשרת מנטורים במטרה ללוות אנשי חינוך ככלי להגברת היציאה החוצה.

נשאלת השאלה: כיצד הפעילות הזו ממשיכה לאחר סיום התוכנית ותקופת ההכשרה? בהיעדר גמול השתלמות, האם המנטורים ימשיכו בליווי במסגרות שבהן הם פועלים? האם ימשיכו ללוות אנשי חינוך בהתנדבות? האם אפשר למצוא תמריץ כספי או אחר כדי לעודד את המשך הליווי?

ביקשנו לברר בקרב בוגרי התוכניות אם הם רואים עצמם ממשיכים בליווי. בסוף תשפ"ד נשלח שאלון לבוגרי תוכנית המנטורינג מקבוצת רמת הנדיב כדי לבדוק אם המשיכו בליווי בשנה לאחר התוכנית ואם יהיו מוכנים להמשיך בליווי בעתיד. מתוך 8 משיבים 2 היו בשבתון, ולכן לא ליוו, 3 לא ליוו בגלל קשיי המערכת, המלחמה ואילוצים שונים. משיבה אחת המשיכה בהכשרה

רוצים לעבור את היום בשלום. כולם עמוסים, ואין פניות להתנסויות חדשות. קשה להכניס שגרה לא מוכרת. עם זאת, היציאה לטבע מגבירה את תחושת הרווחה, גם לילדים וגם לצוות, ושווה את הטרחה והיציאה מאזור הנוחות. אני שמחה שהיכרותי עם הסביבה של הקיבוץ אפשרה מציאת שטח שיענה על הצורך של הגננת בבטיחות ובקרבה למרחב מוגן וגם ייתן תחושה של יער, ניתוק ושהייה בטבע. אני חושבת שאם המצב בארץ היה שונה היה יותר קל להניע את התהליך" (211141).

"השנה הייתה מורכבת לאור המלחמה, גם כי היה פחד לקחת אחריות ולצאת במצב הזה. תחילת המלחמה הייתה מאוד מפחידה, ההנחיות השתנו כל הזמן והרגשתי בגן שלי הכי בטוח להישאר קרוב לגן. לעומת {שם מקבלת הליווי} שמאוד מהר חזרה לצאת. מה גם שמצב הרוח היה מאוד ירוד ולקח לי זמן עד שהרגשתי שאני מלאת אנרגייה ועשייה והגעתי עם 22132 לשטח" (211051).

נוספת, אך לא בליווי, ורק 2 מתוך המשיבים המשיכו בליווי בלי מסגרת תומכת ובהתנדבות - מורה אחת קיימה פגישות אחת לשבוע והצטרפה למורה מקבילה שלה ולמורה אחרת שסייעה בייעוץ נקודתי, בעיקר לבחירת מקומות שאליהם אפשר לצאת. מתוך הנשאלים רק 2 ענו בוודאות שירצו ללוות בעתיד ולסייע לאנשי חינוך בתהליך המעודד יציאה החוצה. המנטורים של עמק יזרעאל נשאלו במטלה המסכמת אם ירצו להמשיך ללוות בעתיד, 8 מתוך 10 השיבו בחיוב. בכגישה הסיכום שהתקיימה עם אנשי המועצה האזורית עמק יזרעאל, אמרו מנהל אגף איכות הסביבה ומנהלת תחום קיימות שהם שבעי רצון מהתוכנית. הם ביקשו להכשיר בעזרתה מנטורים ולהרחיב את היציאה החוצה במוסדות החינוך שבעמק יזרעאל, וכך לתת מענה ל-1,500 אנשי החינוך שבמועצה. לפי הערכות של רכזי החינוך הסביבתי, בתשפ"ג היו כ-50 גני ילדים (מתוך 80 שבמועצה) שיצאו בקביעות ליום יער. בתשפ"ד, בגלל המלחמה, ירד מספר זה ל-20-30 גני יער. נוסף לכך, ישנם גם בתי ספר שמקיימים הוראה חוץ-כיתתית.

לאור הצלחת תוכנית המנטורינג, בנו אנשי המועצה האזורית שבעמק יזרעאל תוכנית המשך, שבה יעסיקו לפחות 5 מנטורים בוגרי התוכנית, שכל אחד מהם ינחה מקבלי ליווי ב-10 מפגשים שיתקיימו במהלך בשנה. הוקצבו 40,000 ש"ח לשנת תשפ"ה. עד כה התעניינו וביקשו להמשיך וללוות את אנשי החינוך 10 מועמדים בוגרי התוכנית. ייתכן שמודל העסקה זה יצליח להרחיב משמעותית את הפעילות החוץ-כיתתית של מוסדות החינוך שבמועצה. מוצע לקיים מחקר מלווה לפעילות זו בתשפ"ה. בכל דרך שבה יימשך תהליך הליווי, המנטורים יזדקקו למסגרת תומכת של מפגשי עמיתים ולהעשרה, שגם תאפשר רצף ומחויבות לתהליך. לכן, חשוב לבנות תוכנית ליווי של מפגשים ביניהם, גם אם מספר השעות יהיה מצומצם (ההמלצה היא 3-4 מפגשים בשנה), כדי ללוות, לתמוך, להתייעץ, ללמידה הדדית, לקבל כלים נוספים ולשמר את המסגרת התומכת של המנטורים.

6. דוגמאות לתוכניות נוספות של ליווי אנשי חינוך ליציאה לחינוך יער

לאחר המפגשים הללו (כלומר, לאחר שנה) נבחנת האפשרות להאריך את התוכנית על פי הרצינות של מקבלי הליווי והנכונות של הרשות המקומית לתמוך בהמשך. עד המלחמה עבד רון עם 11 רשויות, ולאחר שפרצה המלחמה מספר הרשויות הצטמצם ל-5.

איתן חסיד מארגון 'עץ ודעת' מפעיל תוכנית ליווי לאנשי חינוך בגני ילדים ובבתי ספר משנת 2020 במטרה להיטיב את החינוך, להנחיל את ערכי הקיימות בגן, לעודד חינוך חוץ, ליצור ביטחון ולתת כלים למקבלי הליווי ולעבוד עם צוות הגן וקהילת ההורים. הליווי בעיקרו מתייחס לרעיונות חינוך כללים ולאקלים הגן ופועל על פי שיטות שאופייניות לחינוך חוץ. העבודה היא מול הרשויות (נכון ל-2024 שתי רשויות) או עם גגנות ובתי ספר מתוקף תוכנית גפן.

תוכנית הליווי כוללת שלוש אפשרויות: ליווי בסיסי - סיור מקדים, 5 מפגשי ליווי של 5 שעות, הכוללים מודלינג, התבוננות ושיחות בין המפגשים; ליווי מעמיק של 10 מפגשים, הכוללים

רון מלצר מעמותת 'גני יער' בנה כבר ב-2018 מערכת המלווה אנשי חינוך בגנים ובבתי ספר, המעוניינים להתפתח בתהליך של חינוך יער. מידע על התוכנית ניתן למצוא כאן. רון עובד מול רשויות מקומיות, שמשלמות על הליווי של אנשי החינוך בתהליך פיתוח חינוך יער. מטרת הליווי "לחשוף את מקבלי הליווי לתפיסת העולם של חינוך יער ולתת צעדים ראשוניים מתוך מטרה שמקבלי הליווי יצאו לימי יער באופן קבוע."

לרון צוות של 5-8 אנשי חינוך יער העובדים במשרד החינוך, שעברו את קורס ההכשרה השנתי שלו ומלווים ומכשירים אנשי חינוך לחינוך יער. כל מלווה יכול ללוות יותר ממסגרת אחת. המלווים נפגשים 5-6 פעמים בשנה לפגישות צוות ולהכשרה וכן הם נעזרים ברון בליווי אישי אחת לשבוע.

תוכנית הליווי כוללת 5 מפגשים אישיים עם גגנת/מורה המתרחשים במהלך בשנה, שבהם יוצאים עם המסגרת החוצה, בהובלת ובמעורבות המלווה או בהובלת מקבל הליווי ובתצפית עליו.

7. מגבלות המחקר ותרומתו

המחקר בחן מספר מצומצם של משתתפים בשתי קבוצות ספציפיות ממגוון של אפשרויות ליווי. מלחמת "חרבות ברזל" השפיעה על מספר המשתתפים ועל היכולת לצאת החוצה. לתוכנית ייחודית זו יש ערך כפול בשל העצמת המנטורים כמחנכי חוץ ובשל תרומתם להרחיב את הלמידה החוץ־כיתתית בקרב אנשי חינוך נוספים. נוסף לכך, הכשרת מנטורים ממערכת החינוך ושימוש בשעות גמול השתלמות כ"תשלום" בעבור שירותי המנטורינג הם פתרון ברי־קיימה ברמה המערכתית, הן מבחינה כלכלית והן מבחינת שימור כוח האדם והידע במערכת. תובנות המחקר יעזרו לשכלל את מודל התוכנית ולהפיצו בקרב הגורמים המתאימים. אם תאומץ התוכנית, היא יכולה לקדם משמעותית את הלמידה החוץ־כיתתית בישראל ובעולם, וזו תרומה.

סיור מקדים שמתוכנן עם הגנת בשטח, 10 מפגשי ליווי בדומה לתוכנית הבסיס ועבודה עם קהילת ההורים שבגן; וליווי מקיף לרשויות/לאשכולות, המעוניינים להטמיע את חינוך היער במסגרות. התהליך כולל הרצאת חשיפה לכלל הצוותים, ההורים והפיקוח והצגה של הגישה החינוכית, דרכי הפעולה ותהליך הליווי, השתתפות הצוותים בהשתלמות מרוכזת של כ-30 שעות, ליווי בסיסי/מעמיק (תלוי בצורכי הצוותים) לכל המלווים וכן ליווי הרשות בהקצאת התנאים הלוגיסטיים והצוותים, שיאפשרו מהלך עמוק וברי־קיימה. מידע נוסף על תוכנית הליווי ניתן למצוא כאן.

ב'עץ ודעת' יש 10 מלווים שהם אנשי חינוך יער ו/או טבע מנוסים, רובם עובדים במערכות חינוך פרטיות, לא כולם גננות/מורים בפועל. הליווי למלווים כולל 4 מפגשים פיזיים ו-6 מפגשי זום בשנה, שבהם דנים בסיפורי מקרה ומזהים למידה משמעותית, יוצרים מערכי שיעור למודלינג ונותנים מענה לאתגרים חינוכיים.

8. מקורות

Thomson, H., Wells, V., & McCrorie, P. (2022). Nature-based early childhood education and children's social, emotional and cognitive development: A mixed-methods systematic review. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(10), 5967. <https://doi.org/10.3390/ijerph19105967>

Rickinson, M., Dillon, J., Teamey, K., Morris, M., Choi, M. Y., Sanders, D., & Benefield, P. (2004). A review of research on outdoor learning. Field Studies Council.

Sella, E., Bolognesi, M., Bergamini, E., Mason, L., & Pazzaglia, F. (2023). Psychological benefits of attending forest school for preschool children: A systematic review. *Educational Psychology Review*, 35(1), 29. <https://doi.org/10.1007/s10648-023-09750-4>

Tal, T. (2016). From schools to nature: Bridging learning environments in Israel. In Chiu, M. H. (Ed.), *Science education research and practice in Asia: Challenges and opportunities* (pp. 539-552). Springer.

אסף רייזל, נ' ולביא אלון, נ' (2019). פיתוח מקצועי אחר: השתלמות גן יער - סיפור של הצלחה. בימת דיון פיתוח מקצועי אפקטיבי: הישגים וחסמים, 63. [/https://mofet.macam.ac.il/bitaon/sheet/63/8902-2](https://mofet.macam.ac.il/bitaon/sheet/63/8902-2)

Dillon, J., Rickinson, M., Teamey, K., Morris, M., Choi, M. Y., Sanders, D. & Benefield, P. (2006). The value of outdoor learning: Evidence from research in the UK and elsewhere. *School Science Review*, 87, 107-111.

Ernst, J. (2014). Early childhood educators' use of natural outdoor settings as learning environments: An exploratory study of beliefs, practices, and barriers. *Environmental Education Research*, 20(6), 735-752. <https://doi.org/10.1080/13504622.2013.833596>

Johnston, J. M., & James, T. L. (1986). Leadership and Cooperation through Mentoring: Rethinking Roles in Teacher Education. Paper presented at the Association of Teacher Education Summer Workshop.

Johnstone, A., Martin, A., Cordovil, R., Fjørtoft, I., Iivonen, S., Jidovtseff, B., Lopes, F., Reilly, J. J.,

9. נספחים

9.1. הזמנה לקבל ליווי בלמידה חוץ־כיתתית

תוכנית המנטורינג: הזמנה לקבל ליווי בלמידה חוץ־כיתתית

האם אתם מעוניינים ליישם למידה מחוץ לגן/לכיתה ואינכם יודעים כיצד להתחיל? האם אתם חוששים או מרגישים חוסר ביטחון? צריכים רעיונות וכלים? יש לכם מעט ניסיון ורוצים להתקדם לחינוך יער? תוכנית המנטורינג של רמת הנדיב תוכל לסייע לכם! הירשמו לקבל סיוע ממנחים (מנטורים), שיתמכו בכם וילוו אתכם במשך שנתיים. המנטורים הם אנשי חינוך (מורות/גננות) מנוסים בלמידה חוץ־כיתתית, המשתתפים בתוכנית הכשרה ברמת הנדיב, שיקבלו כלים לליווי ותמיכה לסייע לכם להטמיע את הלמידה בחוץ כשגרה.

מי יכול לקבל ליווי במסגרת התוכנית, ומה נדרש?

1. מורה בבית ספר יסודי או גננת.
2. מחויבות לצאת ללמידה חוץ־כיתתית אחת לשבועיים, למשך שעתיים לפחות.
3. מורה/גננת שלא יצאה עד כה או שהתחילה לצאת רק במהלך השנה האחרונה.
4. רצון לקבל ליווי פרטני כדי להטמיע את הלמידה החוץ־כיתתית.
5. התחייבות לתהליך למשך שנתיים.
6. התאמה למנטור מבחינת יום הליווי, השעות והמיקום.
7. היכרות מקדימה עם המנטורים המיועדים – יתרון משמעותי.
8. נדרש אישור ממנהל בית הספר או המפקח לפני שמתחילים את תהליך הליווי.

עיקרי מודל הפעילות של התוכנית:

- ♦ התוכנית מיועדת לכ-18 מקבלי ליווי ומנטורים
- ♦ המשתתפים בתוכנית יקבלו ליווי אישי, התואם את הידע והניסיון של המנטורים. הליווי יינתן ביום החופשי של המנטורים.
- ♦ משך התוכנית כשנתיים (תשפ"ב-תשפ"ג), והיקף שעות הליווי הפרטניות הוא 40-50 שעות בסה"כ. הליווי יתחיל בנובמבר 2021.
- ♦ הליווי המקצועי למנטורים יינתן ברמת הנדיב, שתסייע להתאים בין המנטורים בתוכנית למקבלי הליווי.

הבהרות: מקבלי הליווי אינם זכאים לגמול מאחר שהליווי ייעשה בשעות ההוראה.

9.2. תוכנית המנטורים – קבוצת רמת הנדיב

תוכנית המנטורים בנושא למידה חוץ-כיתתית ברמת הנדיב – קהילה מקצועית לומדת בהיקף 45 שעות בתשפ"ב ו-45 שעות בתשפ"ג

רציונל:

בשנה האחרונה עלה קרנה של הלמידה החוץ-כיתתית כפתרון יצירתי להגבלות הקורונה במשרד החינוך. מפגשי הלמידה שמתקיימים בשטחים הפתוחים מאפשרים לתלמידים להיפגש עם חבריהם, לשחק וללמוד, והם גם מעודדים מיפוי של מרחבי למידה פוטנציאליים בכל יישוב. כל שדה בור, גינה ציבורית וכארק יכולים לשמש זירה ללמידה חווייתית, התנסותית, התומכת בתחומי הדעת הנלמדים, וכמרחב לפיתוח מיומנויות, כישורים חברתיים ורגשיים וחיצוק הביטחון העצמי. ניסיון העבר מלמד שהכשרת מורים בנושא אינה מספיקה, וכדי להטמיע לטווח הארוך את הלמידה החוץ-כיתתית בבית הספר או בגן נדרשים ליווי ותמיכה מתמשכים למורה ולגננת.

מטרתה של תוכנית המנטורים של רמת הנדיב להכשיר קבוצת מורות וגננות המנסות בלמידה חוץ-כיתתית שיבצעו תהליכי ליווי ותמיכה במורות וגננות שלהן ניסיון מועט או שאין להן ניסיון, וזאת כדי לסייע להן להטמיע את הלמידה בחוץ כשגרה. נוסף לכך, התוכנית תשמש

- ◆ ליווי אישי שוטף ולמידת עמיתים. מפגשי העמיתים יתקיימו ברמת הנדיב או בזום.
- ◆ כל משתתף יעבור תהליך מיון לתוכנית ויתבקש להציג אישור מנהל/מפקח.
- ◆ כל משתתף בתוכנית הקבוצה ילווה אישית על ידי מורה או גננת אחרת.
- ◆ המשתתפים בתוכנית יהיו זכאים ל-90 שעות לגמול.
- ◆ רמת הנדיב תלווה מקצועית את התוכנית ותהיה אחראית להתאים בין המורות לגננות.



כחממה להעצמה ולחשיבה חדשנית ויצירתית בנושא הלמידה החוץ-כיתתית.

המטרות:

- ◆ לפתח סקרנות ללמידה וחשיבה יצירתית בקרב המשתתפים בתוכנית.
- ◆ לטפח את המוטיבציה ולחזק אצל המשתתפים תחושה שהם מסוגלים ליצור שינוי באמצעות התיווך החוץ-הכיתתי.
- ◆ להרחיב את הידע, הכישורים ויכולות ההוראה בפדגוגיות חדשניות ללמידה בחוץ.
- ◆ לתת כלים לתמיכה וליווי של המורות וגננות בשטח.
- ◆ לעודד למידת עמיתים ותמיכה הדדית בין מורות לגננות המלמדות בחוץ ובאותו אזור.

עקרונות:

- ◆ התוכנית תכלול כ-15 מורות וגננות, שלהן ניסיון קודם בלמידה חוץ-כיתתית, ותפעל במהלך שנת הלימודים תשפ"ב ותשפ"ג.
- ◆ מודל הפעולה יהיה של קהילה מקצועית לומדת.
- ◆ הפעילות תכלול 3 חלקים מרכזיים: הכשרה,

תוכנית המפגשים בתשפ"ב

תוכן	תאריך	נושא הלימוד	סה"כ שעות	הערות
כלים מתקדמים וכלים לליווי	11.10 18.10 25.10, ליווי 19:15-16:00	כלים ללמידה חוץ-כיתתית, שיתוף בדילמות מהשטח ולמידת עמיתים, רכישת כלים לליווי ותמיכה של מורה בתהליך למידה חוץ-כיתתית.	12	סיוורים, סדנאות והתנסות מעשית
ליווי אישי	נובמבר 2021 - יוני 2022 (4 מפגשים)	ליווי אישי אחת על אחת למורה/לגננת בראשית תהליך הלמידה החוץ-כיתתית.	16	התנסות מעשית, לפחות 4 מפגשים פא"פ
מפגשי עמיתים	13.12, 18:30-16:00 10.1, 18:30-16:00 28.2, 18:30-16:00 4.4, 18:30-16:00 16.5, 18:00-16:30	מפגשים להמשך הרחבת הדעת, לשיתוף, ונטילציה ולמידת עמיתים, סיכום ותוצרים.	14	סדנאות, הרצאות והתנסות מעשית, 3 מפגשים
מפגש סיכום שנה	13.6, 18:30-16:00	מפגש משותף לכלל המשתתפים בתוכנית, סיכום והפקת לקחים.	3	
		סה"כ שעות	45	

תוכנית המפגשים בתשפ"ג

תוכן	תאריך	נושא הלימוד	סה"כ שעות	הערות
המשך ליווי אישי	ספטמבר 2022 - אפריל 2023	ליווי אישי אחת על אחת למורה/לגננת בראשית תהליך הלמידה החוץ-כיתתי, שמדגיש בניית תוכנית עבודה וחיבור לבית הספר ולקהילה.	25	התנסות מעשית, שעות חופשיות, סיכום תהליך איש
מפגשי מנטורים ופרויקט משותף	ספטמבר 2022 - אפריל 2023	מפגשים להמשך הרחבת הדעת, לשיתוף, ונטילציה ולמידת עמיתים, לרבות הובלת פרויקט משותף.	15	5 מפגשי אחה"צ
אירוע סיום	מאי-יוני 2023	אירוע סיום התוכנית	5	
		סה"כ שעות	45	

לשאלות, הערות ותגובות ניתן לפנות לכותבות

ד"ר נירית לביא אלון | NIRITA@TECHNION.AC.IL | ד"ר נירית אסף | ASSAFNIRIT@GMAIL.COM