

## כלי להערכת יועצים חינוכיים

הכלי מתבסס על מסמך הסטנדרטים בייעוץ החינוכי ועל תהליך ההערכה לשם מתן רישיון ייעוץ

## מדד-על 1: תפיסת תפקיד ואתיקה מקצועית

### 1.1 תפיסת תפקיד, מטרות וערכים

- שליחות מקצועית לקידום רווחה נפשית
- קידום כלל אוכלוסיית התלמידים ואנשי הצוות בראייה מערכתית

### 1.2 אתיקה מקצועית ואחריותיות

- קוד התנהגות ואתיקה מקצועית
- אחריותיות
- הכנת תכנית עבודה

## מדד-על 2: שיח ייעוצי: מיומנות וכישורים מקצועיים

### 2.1 מיומנויות השיח

- יכולת להמשיג אירועים ויכולת לשיים תופעות
- יכולת להבחין במסרים ברבדים שונים
- יכולת להכיל התנגדויות
- יכולת התמקדות בצורכי הנועץ
- הקשבה
- שיקוף ואמפטיה
- הכלה
- קבלה והעדר שיפוטיות
- אכפתיות
- יכולת לרפלקציה על תהליכים
- מודעות עצמית

### 2.2 סוגי שיח

- ייעוץ
- היוועצות
- תיאום
- הדרכה
- הנחיית קבוצות

## מדד-על 3: הפעלת תכניות, ארגון והערכתן

### 3.1 תהליכים ותכניות מניעה (והתפתחות (כישורי חיים)

- בניית תהליכי התערבות
- ניהול והטמעה של תכניות מניעה והתערבות

### 3.2 תהליכים ותכניות התערבות

- ניהול וניווט של הטיפול הבין מקצועי
- ניהול משברים ומצבי חירום

## מדד-על 4: שותפות, עבודת צוות והתפתחות מקצועית

### 4.1 שותפות בקהילה הבית ספרית והחץ בית ספרית

- עבודה בצוות
- עבודה עם משלמי תפקיד
- חברה ורתימת שותפים
- קשר עם הורים
- פיתוח צוות

### 4.2 שותפות בקהילת הייעוץ

- השתתפות במסגרות לפיתוח מקצועי ויישום הלמידה
- מעורבות בקהילת היועצים

## מדד- על 1: תפיסת תפקיד ואתיקה מקצועית

מרכיבים	מתחת לרמת בסיס	רמת בסיס לקראת בסיס	רמת מיומן לקראת מיומן	רמת מצטיין לקראת מצטיין	אומן
<b>1.1 תפיסת תפקיד, מטרות וערכים</b>					
<b>שליחות מקצועית לקידום רווחה נפשית</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ מבצע את תפקידיו ברמה הטכנית בלבד, לעתים מתחת לדרישה הפורמאלית, תוך שהוא מתעלם מהיבטים משמעותיים בהתפתחות התלמידים.</li> <li>▪ אינו מגלה מחויבות להגיע לתוצאות ואינו מקבל עליו אחריות להתקדמות התלמידים.</li> <li>▪ אינו מכון למיצי היכולות האישיות של כל תלמיד.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ מתייחס באופן אחראי לתפקידיו וממלא אותם כפי הנדרש.</li> <li>▪ מטפח בפעולותיו מוטיבציה ותחושת מסוגלות בקרב התלמידים.</li> <li>▪ מכון בהתנהגותו למיצי היכולות והכישורים של התלמידים תוך הכרה בייחודיותם.</li> </ul>	<p style="text-align: center;"><b>...וגם:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ מבטא ציפיות גבוהות להתקדמות מכל אחד מהתלמידים תוך הכרה בייחודיותם.</li> </ul>	<p style="text-align: center;"><b>...וגם:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ פועל להרחיב את הסקרנות וידע העולם של נועציו.</li> <li>▪ יוזם הזדמנויות להעצים ולפתח מסוגלות בקרב נועציו.</li> <li>▪ יוזם התנסויות לטיפוח מיומנויות חברתיות בקרב נועציו.</li> <li>▪ מצליח לעורר אמונה חיובית ביכולת של נועציו בקרב צוות בית הספר וגורמי הסיוע הבית-ספריים.</li> </ul>	
<b>קידום כלל אוכלוסיית התלמידים ואנשי הצוות בראייה מערכתית</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ אינו מגלה ראייה רב תרבותית ושוויונית</li> <li>▪ אינו מיישם בעבודתו את תפיסת השונות בצרכי התלמידים</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ מכון ראייה רב תרבותית ושוויונית</li> <li>▪ מדגיש בעבודתו את תפיסת השונות בצרכי התלמידים ובמענה המובחן המתחייב משונות זו</li> </ul>	<p style="text-align: center;"><b>...וגם:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ מטפח כישורי התמודדות של הפרט</li> </ul>	<p style="text-align: center;"><b>...וגם:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ מטפח כישורי ההתמודדות של הפרט והארגון</li> <li>▪ מכון לפיתוח חוסן אישי וארגוני</li> </ul>	
<b>1.2 אתיקה מקצועית ואחריותיות</b>					
<b>קוד התנהגות ואתיקה מקצועית</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ אינו מכיר את הקוד האתי של הייעוץ החינוכי</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ מכיר את מסמך הקוד האתי של הייעוץ החינוכי בישראל, מטרותיו, עקרונותיו ויישומיו השונים, ומקבל על עצמו לפעול ליישומם.</li> </ul>	<p style="text-align: center;"><b>...וגם:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ במצבי דילמה והתלבטויות מקצועיות - בוחן את האירועים מתוך התייחסות לקוד האתי ולערכיו ופועל בהתאם.</li> </ul>	<p style="text-align: center;"><b>...וגם:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ פועל בהלימה לקוד האתי של הייעוץ החינוכי</li> <li>▪ קיימת עדות לשמירת סודיות מקצועית בדרך החזקת מסמכים, תיעוד ואופן העברת מידע תחת כללים אתיים.</li> <li>▪ מסוגל לנמק פעולות ושיקולי דעת שלו מתוך נאמנות לאתיקה המקצועית.</li> </ul>	

## מדד- על 1: תפיסת תפקיד ואתיקה מקצועית

אומן	רמת מצטיין	רמת מיומן	רמת בסיס	מתחת לרמת בסיס	מרכיבים
	<p><b>...וגם: הוספתי</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ משתף את הגורמים המתאימים בתהליכי ההתמודדות שלו (קשיים והצלחות)</li> <li>▪ לוקח אחריות על תוצאות פעולותיו</li> </ul>	<p><b>...וגם:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ מדווח בצורה חיובית, מקצועית ומותאמת תרבותית במסגרת לוחות הזמנים המוגדרים, בסטנדרטים גבוהים/ מקצועיים</li> <li>▪ כותב דוחות בצורה בהירה, מעוגנת בעובדות ומובחנת בהתאם לקהל היעד</li> <li>▪ משתמש בשפה מקצועית מותאמת ומובנת לצוות החינוכי ולהורים</li> </ul>	<p><b>בסיס</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ מנהל תיק מטופל</li> <li>▪ מסכם כל מפגש</li> <li>▪ כותב את הדוחות הנדרשים</li> <li>▪ הדוחות בסיסיים וכוללים מידע חלקי</li> <li>▪ מקיים קשר שוטף עם המחנכים של התלמידים שבטיפולו</li> <li>▪ מדווח למנהל על פעולותיו ועל המידה בה הוא עומד ביעדים שבאחריותו</li> </ul>	<p><b>מתחת לרמת בסיס</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ אינו מנהל מעקב אחר התקדמות</li> <li>▪ אינו מאפשר שקיפות ובקרה על עשייתו</li> <li>▪ לא כותב דוחות/ מתעד</li> </ul>	<p><b>אחריות</b></p>
	<p><b>...וגם:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ מקיים שיח עם משלימי תפקיד על תכנית העבודה.</li> <li>▪ משתמש בתכנית לצורך מעקב ובקרה אחר עבודתו.</li> <li>▪ בתכניתו יש ביטוי לכל רכיבי מעגל הפעילות.</li> <li>▪ תכניתו משקפת את מטרות שפ"י, משרד החינוך ובית-הספר, ומשתלבת בתכנית הבית-ספרית.</li> <li>▪ בתכניתו יש רכיבים ודרכי פעולה פרו-אקטיביים וריאקטיביים.</li> <li>▪ קיימת הלימה בין מדדי ההצלחה לפעולות ולמטרות.</li> <li>▪ לתכנית העבודה יש ביטוי נראה בבית-הספר.</li> <li>▪ יש תכנון של יחידות זמן הולמות לפעולות בתכנית העבודה.</li> <li>▪ העבודה עם משלימי תפקיד משתקפת מתוך תכנית העבודה.</li> </ul>	<p><b>...וגם:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ מתכנן את פעילותו בהלימה להיקף השעות העומדות לרשותו.</li> </ul>	<p><b>בסיס</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ מיישם עקרונות של כתיבת תכנית עבודה.</li> <li>▪ מכיר את מטרות שפ"י ואת חזון בית-הספר, מתעדכן מדי שנה בהדגשים של משרד החינוך.</li> <li>▪ מיישם את שלבי מעגל הפעילות: אבחון, תכנון, התערבות והערכה.</li> <li>▪ מפגין אחריות על ניהול עבודת הייעוץ על פי קדימויות.</li> <li>▪ מתייחס לכל תחומי הפעילות הייעוצית בתכניתו.</li> </ul>	<p><b>מתחת לרמת בסיס</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ אינו מכין ו/ או אינו פועל לפי תכנית עבודה</li> </ul>	<p><b>תכנית עבודה</b></p>

מדד- על 2: שיח מקצועי: מיומנויות וכישורים מקצועיים					
מרכיבים	מתחת לרמת בסיס	רמת בסיס	רמת מיומן	רמת מצטיין	אומן
	לקראת בסיס	בסיס	לקראת מיומן	לקראת מצטיין	מצטיין
<b>2.1 מיומנויות השיח</b>					
<b>יכולת להמשיג אירועים ויכולת לשיים תופעות</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>אינו בקי בעולם המושגים המקצועיים</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>מכיר את עולם המושגים המקצועיים</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>משתמש במושגים מקצועיים הולמים כדי לתאר אירועים.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li><b>וגם...</b></li> <li>מתאר תופעות באמצעות מושגים מקצועיים הולמים.</li> </ul>	
<b>יכולת להבחין במסרים ברבדים שונים</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>אינו מזהה מסרים ברבדים שונים</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>ניכרת היכולת לזהות ולהבין מסרים ברבדים שונים.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li><b>וגם...</b></li> <li>מבחין במכלול המניעים המובלעים בהתנהגויות הזולת</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li><b>וגם...</b></li> <li>מנהל שיח תוך שימוש בהבנת המסרים המצויים ברובדי השיח השונים.</li> </ul>	
<b>יכולת להכיל התנגדויות</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>מגיב להתנגדות ברמה אישית אינו מוסת תגובותיו להתנגדות</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>מכיר את מושג ה"התנגדות" וביטויי בתהליך הייעוצי.</li> <li>מזהה התנהגות כהתנגדות.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li><b>וגם...</b></li> <li>מעכב ומווסת תגובה.</li> <li>מפריד בין האישי לענייני.</li> <li>מסוגל לראות את ההתנגדות כחלק מקונטקסט.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li><b>וגם...</b></li> <li>מתמודד ביעילות עם התנגדויות ומביא לידי מיצוי תהליכים מקצועיים תוך ניהול ההתנגדות.</li> <li>מנהל תקשורת בין-אישית יעילה תוך התמודדות עם התנגדויות.</li> </ul>	
<b>יכולת התמקדות בצרכי הנועץ</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>אינו מגיב בהלימה לצרכי הנועץ</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>מזהה מורכבויות רב-ממדיות של תופעות ואירועים.</li> <li>מזהה צרכים ומניעים אצל הנועץ.</li> <li>מגיב מתוך שיקול דעת לצרכי הנועץ.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li><b>וגם...</b></li> <li>יכול לנמק את בחירת התגובה.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li><b>וגם...</b></li> <li>מבטא דאגה לקידום צרכי הנועץ.</li> </ul>	
<b>הקשבה</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>אינו מצליח להקשיב לנועץ ולהתמקד בו</li> <li>אינו מיצג תובנות מעבר למילים</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>מקשיב לשדר המילולי והבלתי-מילולי.</li> <li>מגלה רגישות לרגשות של הנועץ.</li> <li>מסוגל לחזור על דברי הנועץ ולמקד אותם בדיוקנות.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li><b>וגם...</b></li> <li>מייצר תובנות שהן מעבר למילים.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li><b>וגם...</b></li> <li>מודע ומקשיב לעצמו, למחשבות ולרגשות שהנועץ מעורר בו.</li> <li>מסוגל להתרחק מצרכי עצמו.</li> </ul>	

## מדד- על 2: שיח מקצועי: מיומנויות וכישורים מקצועיים

מרכיבים	מתחת לרמת בסיס	רמת בסיס לקראת בסיס	רמת מיומן לקראת מיומן	רמת מצטיין מצטיין	אומן
<b>שיקוף ואמפטיה</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ אינו מפגין רגישות לצרכי הנועץ.</li> <li>▪ שיפוטי בהתייחסותו לנועץ.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ מאפשר לנועץ לבטא את תפישותיו באופן מלא.</li> <li>▪ מפגין הבנה ורגישות לרגשותיו של הנועץ ברגע נתון.</li> <li>▪ חש את עולמו הפנימי של הנועץ מתוך עמדת הנועץ.</li> <li>▪ מכבד את הנועץ.</li> <li>▪ התייחסותו נעדרת שיפוטיות.</li> <li>▪ בוחר את השימוש בטכניקת השיקוף, בהתאם לצורכי הנועץ.</li> </ul>	<p style="text-align: center;"><b>...וגם:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ משיים את הרגשות המלווים את תוכני הנועץ באופן בלתי שיפוטי.</li> <li>▪ מבטא בשפת גופו ריכוז וקשב.</li> <li>▪ מעבד ומנתח את התכנים על פי עקרונות רציונליים וידע תיאורטי, בלא מעורבות רגשית.</li> </ul>	<p style="text-align: center;"><b>...וגם:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ נמנע מהזדהות יתר או מהזדהות מעטה מדי עם הנועץ.</li> <li>▪ מזהה רגיעה ושביעות רצון של הנועץ ומעריך באופן ריאלי את היכולת להמשיך את הקשר עמו.</li> <li>▪ מצבים של הצפה רגשית אצל הנועץ מתאזנים בהדרגה תוך כדי תהליך ההכלה והשיקוף.</li> <li>▪ מתרחש אצל הנועץ שינוי התנהגותי או תפיסתי.</li> <li>▪ מזהה תובנות משמעותיות לאורך כל התהליך.</li> <li>▪ מאפשר לנועץ להיות אקטיבי, נינוח ומשתף פעולה ונכון להוסיף תכנים.</li> </ul>	
<b>הכלה</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ אינו מאפשר לנועץ זירה בטוחה</li> <li>▪ אינו מאפשר לנועץ להביע חרדות וספקות</li> <li>▪ מציע פתרונות חפוזים וחלקיים</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ יוצר בסיס יחסים רגיש ואמפטי, המעניק ביטחון והגנה לצורכי הנועץ.</li> <li>▪ מאפשר לבטא חרדות וספקות תוך סיפוק תחושת אחזקה ותמיכה, בלבול, הצפה ועוד.</li> </ul>	<p style="text-align: center;"><b>...וגם:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ מאפשר לנועץ להתבונן על צדדים לא מודעים של עצמו.</li> </ul>	<p style="text-align: center;"><b>...וגם:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ משדר ביטחון, שליטה ויכולת ניהול.</li> <li>▪ נמנע משיפוטיות, ממתן פתרונות חפוזים לנועץ, ומסיפוק פרשנות למצבי אי-ידיעה של הנועץ.</li> </ul>	
<b>קבלה והעדר שיפוטיות</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ משתמש בשפה שיפוטית</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ משתמש במהלך האינטראקציה בשפה בלתי-שיפוטית ובתגובות בלתי-שיפוטיות.</li> </ul>	<p style="text-align: center;"><b>...וגם:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ מבטא קבלה של הנועץ</li> </ul>	<p style="text-align: center;"><b>...וגם:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ מזהה במהלך האינטראקציה עם הנועץ את הצמתים שבהם תגובות של קבלה מעודדות תובנה וצמיחה.</li> </ul>	
<b>אכפתיות</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ אינו מצליח לבנות אקלים של אמון.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ מקדם את הדאגה להתפתחות מיטבית של הנועץ גם בקרב מעגלים מערכתיים הסובבים את הנועץ.</li> <li>▪ בונה ומבסס אקלים של אמון.</li> <li>▪ משקף לנועץ את אמונו ביכולת ההתפתחות שלו.</li> </ul>	<p style="text-align: center;"><b>...וגם:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ מאפשר לנועץ לחוות הגנה על זכותו להיות ילד/מתבגר.</li> </ul>	<p style="text-align: center;"><b>...וגם:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ פועל ליצירת תנאים מוגנים להתפתחותו של הנועץ.</li> </ul>	
<b>יכולת לרפלקציה על תהליכים</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ אינו מסוגל לבחון חוויה או אירוע בהתבוננות מאוחרת מנותקת מזמן ההתרחשות וממקומה ולבחון מחשבות, רגשות והתנהגויות שהתרחשו בזמן האירוע.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ מסוגל לבחון חוויה או אירוע בהתבוננות מאוחרת מנותקת מזמן ההתרחשות וממקומה ולבחון מחשבות, רגשות והתנהגויות שהתרחשו בזמן האירוע.</li> </ul>	<p style="text-align: center;"><b>...וגם:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ יכול לקיים תהליכים רפלקטיביים באופן שמשקף הפרדה בין האישי לענייני.</li> </ul>	<p style="text-align: center;"><b>...וגם:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ קיימת נראות של תהליכי רפלקציה בתיעוד בדיווחים ובתהליכי למידה.</li> </ul>	

## מדד- על 2: שיח מקצועי: מיומנויות וכישורים מקצועיים

מרכיבים	מתחת לרמת בסיס	רמת בסיס	רמת מיומן	רמת מצטיין	אומן
<b>מודעות עצמית</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>אינו לומד על עצמו מתוך אירועים ותהליכים בפרספקטיבה של זמן ומקום.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>יכול לברר לעצמו את המשמעויות של הלמידה העצמית, תוך רגישות לפער או ליחסי הגומלין שבין עולמו האישי ועולמו המקצועי.</li> <li>לומד על עצמו מתוך אירועים ותהליכים בפרספקטיבה של זמן ומקום.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>מכיר את הנקודות החזקות ואת החולשות של עצמו במפגש בין "האני האישי" ל"אני המקצועי".</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li><b>...וגם:</b> יכול להתבונן על עצמו מבחוץ ולראות בו-בזמן את הזירה התוך-אישית ואת הזירה החיצונית.</li> </ul>	
<b>2.2 סוגי השיח</b>					
<b>ייעוץ</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>אינו מקיים תכניות התערבויות טיפוליות מתוכננות ורציפות.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>מכיר גישות בייעוץ ובטיפול.</li> <li>בונה תכנית טיפולית המבוססת על ידע תיאורטי ועל מקורות הכוח של הנועץ והמותאמת לצרכיו.</li> <li>בוחן חלופות לתכנית מתוך מכוונות ליצירת שינוי.</li> <li>מפעיל את תכנית ההתערבות תוך בחינה מתמדת של מידת השפעתה על השינוי המבוקש.</li> <li>מקיים מפגשים מתוכננים ושיטתיים ברצף.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li><b>...וגם:</b> מפעיל תהליך ספיראלי רב-שלבי (לפרט, לקבוצה ולארגון) הבנוי מחבירה, אבחון, בניית תכנית התערבות, והערכה החוזר על עצמו.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li><b>...וגם:</b> ניתן לזהות את השלב שהתהליך נמצא בו.</li> <li>קיים תיעוד של תהליך הייעוץ.</li> <li>התיעוד משקף את השלב וההתפתחות של תהליך הייעוץ.</li> </ul>	
<b>היוועצות</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>אינו מזהה מצבים שדורשים היוועצות מקצועית.</li> <li>אינו משתמש בהיוועצות ככלי עבודה.</li> <li>אינו מנהל עם משלימי תפקיד יחסי עבודה מכבדים.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>מכיר תיאוריות, מודלים וגישות להיוועצות.</li> <li>יוצר מסגרות ומנגנונים הולמים לשם קיום מפגשי היוועצות.</li> <li>מזהה, מברר וממקד את הבעיה במשותף עם המתייעץ/ים.</li> <li>מעצב מטרות להיוועצות.</li> <li>מפתח רעיונות ואסטרטגיות התערבות.</li> <li>מפתח במשותף את ההתערבות ברמה האופרטיבית.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li><b>...וגם:</b> ניכרת הרחבת הראייה הרב-ממדית של בעיה כתולדה של תהליך היוועצות.</li> <li>משתמש בהיוועצות בתהליך העבודה מול מגוון רחב של משלימי תפקיד.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li><b>...וגם:</b> מאבחן את הבעיה או הבעיות שהן מושא היוועצות.</li> <li>מיישם יחד עם משלים התפקיד את ההתערבויות.</li> <li>מלווה ומעריך עם משלים התפקיד את ההתערבות שתוכננה במשותף.</li> <li>ניכרת הטמעה של תהליכי היוועצות בעבודה הבית-ספרית.</li> </ul>	

## מדד- על 2: שיח מקצועי: מיומנויות וכישורים מקצועיים

מרכיבים	מתחת לרמת בסיס	רמת בסיס	רמת מיומן	רמת מצטיין	אומן
<b>תיאום</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ אינו מבחין בין צרכים של אוכלוסיות שונות ופרטים.</li> <li>▪ אינו מזהה את המענים הנדרשים לצרכים אלה.</li> <li>▪ אינו מכיר ומעריך את איכויות השירות הקיימות בקהילה ובארגון.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ יכול לזהות צרכים של הנועץ, הקבוצה או המערכת.</li> <li>▪ מכיר את מקורות הסיוע בארגון ובקהילה.</li> <li>▪ מקדם עבודה מתואמת המכוונת למטרה מוגדרת.</li> </ul>	<p style="text-align: center;"><b>...וגם:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ יכול להבחין בין צרכים של אוכלוסיות שונות ופרטים ולזהות את המענים הנדרשים לצרכים אלה.</li> </ul>	<p style="text-align: center;"><b>...וגם:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ מכיר ומעריך את איכויות השירות הקיימות בקהילה ובארגון.</li> <li>▪ עושה שימוש בשירותים מגוונים עבור נועץ, קבוצה או מערכת.</li> <li>▪ מקיים קשרים קבועים ומתמשכים עם מקורות סיוע, מוסדות וארגונים בקהילה.</li> </ul>	
<b>הדרכה</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ אינו מדריך את הצוות החינוכי כקבוצה.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ מכיר תיאוריות בהדרכה.</li> <li>▪ מכיר תהליכים קבוצתיים ובין-אישיים.</li> <li>▪ מכיר תיאוריות ארגוניות על תהליכי שינוי והשפעה.</li> <li>▪ בונה מערך מבני לעבודת ההדרכה (setting).</li> <li>▪ מנווט במקצועיות את ההדרכה בקבוצה בין הנרטיבים השונים.</li> <li>▪ מפעיל אימון ותרגול באמצעות כלים של פעילות חווייתית, סדנאות והקניה של ידע רלוונטי למטרות פעילות ההדרכה.</li> <li>▪ מתאים את הידע התיאורטי הרלוונטי לצרכי הצוות, ליצירת המשגות, הכללה, ליווי ותמיכה.</li> </ul>	<p style="text-align: center;"><b>...וגם:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ תבנית ההדרכה של המשתתפים מתקיימת בהרכב קבוע.</li> <li>▪ המורים מדווחים ומבטאים שינוי בהתנהלותם ובעמדותיהם.</li> <li>▪ מפעיל תהליך רפלקטיבי.</li> </ul>	<p style="text-align: center;"><b>...וגם:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ היועץ מקיים במערכת קבוצות הדרכה בתכנים שונים, בהרכבים צוותיים שונים.</li> <li>▪ מפעיל תהליך רפלקטיבי ומטה-קוגניטיבי בבחינת מידת ההלימה בין תובנותיו לבין הממדים האובייקטיביים הנ"ל.</li> </ul>	
<b>הנחיית קבוצות</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ אינו מקיים עבודה קבוצתית</li> <li>▪ אינו מנהל קבוצה לאור עקרונות הנחיית קבוצות</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ דואג לבהירות מטרת הקבוצה בקרב המשתתפים.</li> <li>▪ יוצר תנאים המאפשרים את המרחב הקבוצתי.</li> <li>▪ מאפשר ביטוי לכל פרט בקבוצה.</li> <li>▪ מראה גמישות, רגישות והתאמה לקצב ההתפתחות של הקבוצה.</li> <li>▪ מנהל את הקבוצה בהתאם לעקרונות הנחיית קבוצות קיימות בקבוצות בהנחייתו.</li> </ul>	<p style="text-align: center;"><b>...וגם:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ מקדם את הקבוצה בתהליך התפתחותי.</li> <li>▪ המשתתפים מציגים עמדות חיוביות כלפי התהליך, התוכן והארגון.</li> </ul>	<p style="text-align: center;"><b>...וגם:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ דואג שהפרט יוכל להציב ולהשיג מטרות אישיות משלו באמצעות הקבוצה.</li> <li>▪ מתחזק/מנהל בו-בזמן מדדי תוכן, תהליך וארגון.</li> <li>▪ הקבוצה מדווחת על התקדמות או על השגת המטרה הקבוצתית.</li> </ul>	



## מדד- על 3 : הפעלת תכניות, ארגון והערכתן

מרכיבים	מתחת לרמת בסיס	רמת בסיס לקראת בסיס	רמת מיומן לקראת מיומן	רמת מצטיין לקראת מצטיין	אומן
<b>3.1 תהליכים ותכניות: מניעה והתפתחות (כישורי חיים)</b>					
<b>בניית תהליך התערבות</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ אינו מקיים תכנית התערבות הכוללת היבטים קוגניטיביים ורגשיים להגברת המודעות והתובנות והיבטים יישומיים התנהגותיים.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ מכיר תיאוריות וגישות המתמקדות בחיזוק החוסן ונותן להם ביטוי בעבודתו .</li> <li>▪ בהתמודדות עם מצבי חיים מזהה מצבי חיים שיש בהם סיכון או שהם בעלי פוטנציאל להתפתחות סיכון.</li> <li>▪ מיישם עקרונות לבניית תהליכי התערבות.</li> <li>▪ מזהה זירות פעולה ומאפיין אוכלוסיות יעד שהתערבות עשויה לצמצם בהן סיכון.</li> <li>▪ מזהה ומגייס שותפים הולמים להתערבות.</li> <li>▪ מבנה תהליך אינטגרטיבי המתייחס לאפיוני האוכלוסייה, שלבים התפתחותיים, מוקדי כוח והתנגדות, נוהלי עבודה, משאבים, קונטקסט ארגוני ועוד.</li> <li>▪ מבנה תכנית התערבות שתגדיר את היעדים, ההיקף, התכנים הרלוונטיים, דרכי היישום והאימון.</li> <li>▪ מבנה תכנית התערבות שתכלול היבטים קוגניטיביים ורגשיים להגברת המודעות והתובנות והיבטים יישומיים התנהגותיים.</li> </ul>	<p style="text-align: center;"><b>...וגם:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ כאשר יש שותפים להפעלת תכנית ההתערבות – מלווה את התהליך משלב ההכשרה ועד לתהליך הפקת הלקחים.</li> <li>▪ קיימים מבנים של תיאום, ליווי והכשרה בהתאם לצורך.</li> <li>▪ קיים שימוש בתכנים ובכלים המותאמים ליעדי התכנית.</li> </ul>	<p style="text-align: center;"><b>...וגם:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ מקיים תהליך של הערכה ומשוב לגבי מידת היעילות של ההתערבות נכלל בתכנית כנדבך אורגני</li> <li>▪ ניכר שבתכנית ההתערבות בתוך בית-הספר מעורבים מספר שותפים.</li> <li>▪ תכנית ההתערבות מקרינה על תכניות מניעה ופעילויות אחרות המתבצעות בבית-הספר.</li> <li>▪ מצליח להשיג את יעדיו במובן של צמצום הסיכון.</li> </ul>	

## מדד- על 3 : הפעלת תכניות, ארגון והערכתן

מרכיבים	מתחת לרמת בסיס	רמת בסיס	רמת מיומן	רמת מצטיין	אומן
	לקראת בסיס	בסיס	לקראת מיומן	לקראת מצטיין	מצטיין
<b>ניהול והטמעה של תכניות ומניעה והתפתחות</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ אינו מקיים תכניות התפתחותיות או מניעתיות בהלימה לאוכלוסייה עמה עובד.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ מכיר את התכניות ההתפתחותיות, תכניות המניעה ואת תפיסת "כישורי חיים" הכוללת.</li> <li>▪ מכיר את העקרונות של בניית תכניות התערבות ואת הכלים הרלוונטיים.</li> <li>▪ מכיר את השלבים ההתפתחותיים המאפיינים את טווח הגילאים גן-י"ב ומודע להם.</li> <li>▪ מתמקד בידע הנדרש להבנת אפיוני הגיל שבו הוא עוסק.</li> <li>▪ דואג להתעדכן במאגר התכניות העומד לרשות שפ"י ובחידושים.</li> <li>▪ מקיים מבנה ארגוני של מפגשים קבועים עם צוותי חינוך ובמהלכם נערכת הדרכה במיומנויות הנדרשות להפעלת התכניות.</li> <li>▪ מלווה ומדריך את המורים המפעילים תכניות אלה באופן שיטתי.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ דואג לשלב תכניות מתוך מאגר הנושאים בהלימה לצרכים המאותרים.</li> <li>▪ מלווה את הטמעת התכניות בניטור, בהערכה ובתהליכי רפלקציה.</li> </ul>	<p style="text-align: center;"><b>...וגם:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ מקיים עם המורים שיח מתמשך סביב יישום התכניות בכיתות, ומסייע בליבון קשיים ובבניית תכניות מותאמות צרכים לכיתה, לשכבה או לבית-הספר.</li> <li>▪ מקיים מפגשי למידה והדרכה קבועים עם צוותי מורים.</li> <li>▪ שיעורי "כישורי חיים" מתקיימים במערכת באופן שיטתי.</li> <li>▪ תכני המפגשים עם המורים כוללים דילמות, תובנות וסוגיות שונות מחוויית ההפעלה בכיתה.</li> <li>▪ מקיים תהליך הערכה מבוסס נתונים.</li> </ul>	
<b>3.2 תהליכים ותכניות התערבות</b>					
<b>ניהול וניווט של הטיפול הבין מקצועי</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ אינו מבנה תנאים ממוסדים (setting) למפגשים בין-מקצועיים וקבועים.</li> <li>▪ מוביל את הדיון לגיבוש תפיסה של הטיפול המיטבי הנדרש, ומחלק תפקידים עם אחריות ייחודית של כל משתתפי הצוות.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ מבנה תנאים ממוסדים (setting) למפגשים בין-מקצועיים, סדרתיים וקבועים.</li> <li>▪ מוביל את הדיון לגיבוש תפיסה של הטיפול המיטבי הנדרש, ומחלק תפקידים עם אחריות ייחודית של כל משתתפי הצוות.</li> </ul>	<p style="text-align: center;"><b>...וגם:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ יוזם בחינה ומעקב אחר האסטרטגיות והיעילות של תהליך ההתערבות, ובעקבות כך קבלת החלטות על המשך ההתערבות.</li> </ul>	<p style="text-align: center;"><b>...וגם:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ אפשר לראות דפוס עבודה בין-מקצועי מעוגן בתרבות העבודה בבית-הספר.</li> <li>▪ מתקיימים מפגשים של צוות בין-מקצועי באופן ממוסד וקבוע.</li> <li>▪ הגורמים במערכת מדווחים על יעילות בפתרון בעיות.</li> <li>▪ מנווט חלק מהצוותים הבין-מקצועיים</li> </ul>	

### מדד- על 3 : הפעלת תכניות, ארגון והערכתן

מרכיבים	מתחת לרמת בסיס	רמת בסיס לקראת בסיס	רמת מיומן לקראת מיומן	רמת מצטיין לקראת מצטיין	אומן
<b>ניהול משברים ומצבי חירום</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>אינו מסייע למנהל בניהול אירועים משבריים.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>מכיר את השלבים המאפיינים מצבי משבר.</li> <li>מכיר תיאוריות ועקרונות של ניהול משבר על פי נוהלי שפ"י.</li> <li>פועל לגיבוש נהלים קבועים וידועים מראש, על פי נוהלי שפ"י, לשם התארגנות בעת משבר.</li> <li>יוצר שינוי בסדרי העדיפויות של עבודתו בזמן אמת כדי להיות זמין.</li> <li>מסייע למנהל לנהל את האירוע.</li> <li>מסייע למנהל לגייס ולהפעיל צוות חירום בית-ספרי ולגייס שותפי תפקיד.</li> <li>מסייע לקביעת דרכי טיפול, ליווי ומעקב לאורך זמן.</li> <li>מסייע לקביעת מהלך של הפקת לקחים ולמידה ארגונית בפרספקטיבה של זמן.</li> <li>מסייע בניהול תיק חירום בית-ספרי המפרט מנגנוני חירום וחלוקת תפקידים.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>מסייע למנהל למפות את האירוע ואת מורכבותו : משאבים, אפיונים, מעגלי פגיעות וצרכים על ציר הזמן ולתקשור המשבר בתוך הארגון ומחוצה לו, על פי שיקול דעת.</li> <li>מסייע לקיים פסקי זמן להערכת ביניים תוך כדי ניהול האירוע, וסמוך אליו, לצורך עדכון והמשך טיפול.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>בית-הספר מתפקד עם מבנים ארגוניים יעילים בהלימה לתיאוריות ולעקרונות של ניהול משבר.</li> <li>מתקיים תהליך למידה והפקת לקחים מהאירוע, ובתוכו מתברר גם ההיבט הייעוצי טיפולי.</li> </ul>	

### מדד על 4 : שותפות, עבודת צוות והתפתחות מקצועית

מרכיבים	מתחת לרמת בסיס	רמת בסיס לקראת בסיס	רמת מיומן לקראת מיומן	רמת מצטיין לקראת מצטיין	אומן
<b>4.1 שותפות בקהילה בית ספרית וחוץ בית ספרית</b>					
<b>עבודה בצוות</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ אינו מודע למחויבותו המקצועית לעבודת צוות.</li> <li>▪ אינו מקיים עבודת צוות.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ מגלה מכוונות למשימה.</li> <li>▪ מקיים יחסי גומלין יעילים ומשמעותיים לאורך זמן.</li> </ul>	<p style="text-align: center;"><b>...וגם:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ מיצג ומבטא את העמדות המעוגנות בזהותו המקצועית כיועץ.</li> <li>▪ מקיים עבודת צוות בעשיות מקצועיות רבות שלו.</li> </ul>	<p style="text-align: center;"><b>...וגם:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ מפתח רעיונות של אחרים.</li> <li>▪ מקיים מערכות יחסים המצביעות על דיאלוג פורה עם סביבת העבודה שלו.</li> </ul>	
<b>עבודה עם משלימי תפקיד</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ אינו פועל בהלימה לחוזר מנכ"ל בעניין היועצויות, דיוח והפניה לטיפול.</li> <li>▪ אינו מקיים יחסי עבודה שוטפים עם גורמים בתוך ביה"ס ומחוצה לו.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ מקיים קשר עם משלימי תפקיד החותר למחויבות הדדית ולזיהוי משותף של המטרה המקצועית.</li> <li>▪ מודע ומכיר בערך של הסינרגטיות במפגש המקצועי עם משלימי תפקיד.</li> <li>▪ מכיר את חוזרי מנכ"ל ואת הנהלים בעניין דרכי הפנייה לגורמי קהילה, טיפול ואכיפה.</li> </ul>	<p style="text-align: center;"><b>...וגם:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ מכיר את מערכות התמיכה והסיוע העומדים לרשותו בתוך בית-הספר, בקהילה ובמעטפת הרחבה.</li> <li>▪ מכיר את המבנה הארגוני של בית-ספרו ושל שפ"י, ואת המבנה הארגוני של שותפי התפקיד.</li> </ul>	<p style="text-align: center;"><b>...וגם:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ מתאם את מסגרת העבודה עם שותפי התפקיד.</li> <li>▪ מנהל תיעוד של מהלך העבודה עם משלימי התפקיד.</li> <li>▪ אחראי לבטא בעבודתו עם משלימי תפקיד את עמדתו המקצועית גם במקרים מורכבים וטעונים.</li> <li>▪ פועל על פי תכנית מתואמת עם משלימי תפקיד, שתגדיר תבניות זמן, סדרי עבודה, יעדים ותכנים, הערכה ובקרה.</li> <li>▪ מקיים קשר רציף וקבוע עם מגוון של משלימי תפקיד.</li> <li>▪ מקיים קשר עם שירותים מרכזיים בקהילה</li> <li>▪ קיימים תיעוד, תכתובות ודיווחים המבטאים עבודה עם משלימי תפקיד.</li> </ul>	
<b>חברה ורתימת שותפים</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ אינו מקיים קשרי עבודה עם שותפים</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ מזהה שותפים אפשריים.</li> <li>▪ מזהה אינטרס משותף.</li> <li>▪ מפעיל שיח המקדם שותפות.</li> <li>▪ מגייס אנשים למען מטרה.</li> <li>▪ מקיים קשר עם שותפים.</li> </ul>	<p style="text-align: center;"><b>...וגם:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ מקיים קשר עם שותפים באופן שיטתי ועקבי.</li> </ul>	<p style="text-align: center;"><b>...וגם:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ מנהל באופן יעיל את יחסיו עם השותפים.</li> </ul>	

## מדד על 4 : שותפות, עבודת צוות והתפתחות מקצועית

אומן	רמת מצטיין		רמת מיומן		רמת בסיס		מתחת לרמת בסיס	מרכיבים
	מצטיין	לקראת מצטיין	מיומן	לקראת מיומן	בסיס	לקראת בסיס		
		<b>...וגם:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ מקיים שיח במקרים של חוסר הסכמה.</li> <li>▪ פועל בקרב עמיתיו לצוות החינוכי לראיית ההורים שותפים משמעותיים בקידום ילדיהם.</li> <li>▪ יוזם פעילויות להכלה והעצמה של ההורים במסגרת החינוכית.</li> </ul>	<b>...וגם:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ מעודד שותפות של הורים בקידום התפקוד של ילדיהם.</li> <li>▪ קשוב לצורכי ההורים.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ מקיים תקשורת שוטפת עם ההורים.</li> <li>▪ מתחשב בדעת ההורים ולוקח אותה בחשבון.</li> <li>▪ נותן הסברים מלאים, ברגישות.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ אינו מקיים תקשורת שוטפת עם ההורים.</li> <li>▪ אינו מתחשב בדעת ההורים.</li> <li>▪ נותן הסברים חלקיים/ בחוסר רגישות.</li> </ul>	<b>קשר עם הורים</b>		
		<b>...וגם:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ שוקד על יצירת תשתית ותנאים המבטיחים את מקומו של כל חבר בצוות.</li> <li>▪ הצוותים פועלים ביעילות ובפריות בהלימה למשימה.</li> <li>▪ מנגנוני הערכה בית-ספריים מעידים על הערכה חיובית לצוותים.</li> </ul>	<b>...וגם:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ פועל לפיתוח הצוות מתוך שיקולי דעת הקשורים לתהליכים התפתחותיים של קבוצה -נורמות, לכידות וקונפורמיות קבוצתית.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ פועל להגדרת מטרה בהירה שיש בכוחה לעודד מחויבות ומעורבות.</li> <li>▪ פועל ליצירת תחושת שייכות ומשמעות של כל חבר בצוות.</li> <li>▪ פועל לאפשר את התרומה הייחודית של כל חבר בצוות.</li> <li>▪ מסייע לצוות לפתח אסטרטגיות של ביצוע תוך תיאום, תכנון המשימה ושיטות העבודה.</li> <li>▪ מוביל צוותים בהנחייתו.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ אינו מוביל צוותים.</li> </ul>	<b>פיתוח צוות</b>		
<b>4.2 שותפות בקהילת הייעוץ</b>								
		<b>...וגם:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ פועל, מעורב ומשתתף מעבר לנדרש בקורסים בהם הוא לומד.</li> <li>▪ משתף בידע החדש את הקהילה.</li> </ul>	<b>...וגם:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ ניכר יישום נרחב ומעמיק של הנלמד במסגרות לפיתוח מקצועי בתחום הדעת.</li> <li>▪ מיישם בעבודתו את הלמידה באופן מושכל, ביקורתי ומותאם.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ מזהה צרכים להתפתחות מקצועית ופועל למימושם.</li> <li>▪ משתתף באופן סדיר בפיתוח מקצועי בתחום מקצועו.</li> <li>▪ מיישם באופן חלקי של הנלמד במסגרות לפיתוח מקצועי בתחום מקצועו.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ אינו משתתף באופן סדיר בפיתוח המקצועי.</li> <li>▪ בעבודתו אין יישום של הנלמד בפיתוח המקצועי.</li> </ul>	<b>השתתפות במסגרות לפיתוח מקצועי ויישום הלמידה</b>		
		<b>...וגם:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ מרכז ומוביל צוותים מקצועיים.</li> <li>▪ שותף פעיל ותורם בקהילת תחום הדעת.</li> <li>▪ מפיץ את ידיעותיו בתחום הדעת לאחרים בצוות.</li> </ul>	<b>...וגם:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ שותף באופן פעיל בסיוע לאחרים.</li> <li>▪ חולק מהידע שלו בתחום המקצועי לאחרים.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ מסתייע באחרים ומשתף פעולה לשיפור הלמידה שלו ושל עמיתיו.</li> <li>▪ משתמש בחומרים מקצועיים ברשת.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ אינו מעורב בקהילה המקצועית.</li> <li>▪ אינו מסתייע באחרים העומדים לרשותו לשם כך.</li> </ul>	<b>מעורבות בקהילת היועצים</b>		