

**מכון עזריאלי להעצמה חינוכית** – הינה תכנית הוליסטית ייחודית המקיפה את התלמיד בשלושה מעגלים ובשלוש שנים. מצמצת את הפערים הלימודים, תוך כדי שילוב העצמה חברתית המחזקת את אישיות התלמיד, אמונה ביכולתו והשתתפותו בהתנדבות בקהילה כשהורים שותפים בסדנה המקנה שיטות לימוד לעבודה עם ילדיהם ודרכים לשפר את מערכת היחסים המשפחתית, ולהיות שותפים בהישגים של ילדיהם.

**בתחום החברתי:** מכון עזריאלי מוביל את תהליכי העבודה מול בני הנוער דרך פעילות O.D.T. העצמתו והגברת האיטרקציה החברתית של התלמיד בסביבתו ובקהילה הופכת להיות משמעותית כאשר היא מתרחשת דרך פעילות ה-O.D.T.

התמונות בחוברת הם מפעילות בני הנוער בתכנית.

## תוכן עיניים למבוא

- מהי פעילות אתגרית – O.D.T.
- מהם עקרונות ה-O.D.T.?
- מהם התוצרים של סדנת O.D.T.?
- תהליכי עיבוד של פעילות O.D.T.
- שאלות עיבוד – לפי מעגל הלמידה ההתנסותית
- תפקידי המנחה בהנחיה מבוססת אתגרים

**חוברת מערכי פעילות O.D.T יוצאת לאור בסיועם של הצוות החברתי במכון עזריאלי 2013**

יוזם, יועץ וכותב – מאיר אביטן, מנהל הכללי של התכנית.

כותבים: פריאל תובל, רכזת התחום החברתי בדרום 2013

איה ריאן, קסם דאי, שרון לבורקין- מדריכים חברתיים בכירים בתכנית.

## מהי פעילות אתגרית – O.D.T

### מבוא:

Outdoor training – מתודת הנחיית קבוצות המתקיימת בסדנאות, ומטרתה פיתוח כישורים חברתיים והקניית מיומנויות כגון מנהיגות, שיתוף פעולה, עבודת צוות, אמון, אחריות באמצעות פעילות אתגרית בתנאי שטח.

מתודת ה-O.D.T, מבוססת על מפגש של חברי הקבוצה עם סדרת משימות מאתגרות במובנים הפיסיים והמנטאליים, בסביבה חדשה ושונה משגרת יומם.

במהלך הפעילות באים לידי ביטוי יכולות ומיומנויות אישיות וקבוצתיות כאחד. בהיבט האישי מפגישה הפעילות את המשתתפים עם יכולות כגון: כושר מנהיגות, יכולת ביטוי ודרכי תקשורת בינאישית, התמודדות עם מצבי עמימות וחוסר ודאות, יכולת עבודה בצוות, התמודדות עם קבלת סמכות ולקיחת אחריות.

בהיבט הקבוצתי באים לידי ביטוי יכולות כגון: קבלת החלטות בצוות, ניהול משימות וסיכונים, יכולות תקשורת ושיתוף מידע, יכולות הנעת תהליך והתמודדות עם מצבי קצה של תלות הדדית.

מטרות הפעילות מושגות באמצעות תהליכי עיבוד והנחייה קבוצתית. בסיום כל משימה מתקיים ניתוח הביצועים וההתנהגויות, בהיבטים האישיים והקבוצתיים, תוך מתן דגש להתרחשויות בשטח והרחבתן למשימות הקבוצה בשגרת העבודה. תהליך ההתנסות ועיבודו, מאפשרים למידה מחולשות והפנמה ויישום של חזקות, תוך רכישת כלים ומיומנויות חדשות.

בטווח הקצר מיושמים תוצרי הלמידה כבר בהמשך המשימות בסדנא. בטווח הארוך, משמשים התוצרים ככלים אפקטיביים להמשך עבודת הצוות בשגרה.

כוחן של סדנאות O.D.T בכך שהן יוצרות מצבים של "לעשות את..." במקום "לדבר על...", ובכך מאפשרות להעלות מצבים מחיי היומיום שהיו בלתי ניתנים להמחשה, באופן שמסיר התנגדות ויוצר פתיחות. במהלך הוויה "משחקית" נפתחים ערוצים רגשיים המאפשרים תובנות עמוקות, "דרך הרגליים" - שהן לאין שעור נוקבות יותר מאשר תובנות שכליות גרידא (ללא קשר לרמת התחכום של המשתתפים).

סדנאות O.D.T מקבילות ללמידה המתרחשת אצל האדם הפרטי כאשר הוא נוסע לטיול למקום אקזוטי ונחשף לתרבויות אחרות. במובן זה, החשיפה של המשתתפים לפרדיגמות אחרות, מאפשרת למידה כתוצאה מההשוואה בין המוכר למצב החדש בעולם "המקביל" (לדוגמא: מנהל המתמודד עם בעיות שרות יפגוש את הקושי במתן שרות בשרשרת ספק-לקוח פנימי דרך משימה שבה קיימת תלות בין שתי קבוצות להשלמתה בהצלחה).

**מכון עזריאלי** מיום הקמתו הוביל את תהליכי העבודה מול בני הנוער דרך פעילות O.D.T, המכון זיהה שהדרך להגיע אל התלמיד, העצמתו והגברת האיטרקציה החברתית של התלמיד היא משמעותית כאשר היא מתרחשת בסביבות O.D.T.

**פעילות תלמידי התכנית בכיתות ז-ח מבוססות ברובה על פעילות זו, בחוברת זו מתוארים פעולות שהתרחשו במכון עזריאלי לאורך השנים.**

## מהם עקרונות ה-O.D.T. ?

### א: למידה דרך חוויה והתנסות:

מחקרים מלמדים כי הדרך היעילה ביותר לרכישת כלים, כרוכה בהתמודדות עם בעיות המאפשרות תרגול ומציאת פתרון, בסביבה ובתנאים הקרובים למציאות. סדנת ה-ODT מביאה את המשתתפים לרמות ריגוש וחוויה גבוהות, ויוצרת קרקע פורייה ללמידה. המעורבות הרגשית והחוויתית מגבירה את פוטנציאל תהליך הלמידה, מפחיתה התנגדויות שונות ומאפשרת הפנמה ויישום של תוצרי הסדנא.

### ב: מסגרת עבודה קבוצתית:

התנסויות במסגרת קבוצה מאפשרות לחבריה להבין טוב יותר את עולמם הפנימי והחיצוני, באמצעות בחינה מתמשכת של עצמם, אל מול ההקשר החברתי. בהיבט האישי מאפשרת המסגרת הקבוצתית, למידה מעמיתים, תמיכה רגשית ופיסית, קבלת משוב מיידי מחבריה, תחושת שייכות והזדהות עם ערכיה ומשימותיה. בהיבט הקבוצתי מתקיים תהליך של גיבוש הקבוצה, חיזוק הזהות הקבוצתית והכרה בחולשותיה וכוחותיה.

### ג: שינוי סביבת הפעילות:

ההתמודדות האישית והקבוצתית עם סביבת פעילות חדשה מכשירה את הקרקע לשינוי תפיסתי ומאפשרת חשיבה מחודשת על הנחות יסוד, מצמצמת חסמים, מטשטשת היררכיות, מחלישה הגנות, שוברת מחיצות ומעודדת יצירת קשרים חדשים.

בתנאים הללו נוצרת הזדמנות לדינאמיקה קבוצתית איכותית ונקייה מעכבות.

בנוסף, משמשת חוויות ההצלחה בשטח כמנוף משמעותי לתהליכי שינוי. השטח והטבע נתפסים כסביבה חדשה ולא מוכרת הדורשת כושר הסתגלות ויצר הישרדות מפותח. התמודדות בהצלחה עם התנאים הללו מגבירה את האמונה בהיתכנות לשינוי, וביכולת להכילו. שינויים אינם נתפסים כאיום אלא כהזדמנות לצמיחה.

### ד: התאמה לאופי הקבוצה ומטרותיה:

סדנת O.D.T אפקטיבית מכוונת מטרה וברורה למנחים וללומדים. מיפוי הצרכים והגדרת מטרות באמצעות בניית תוכנית מותאמת צורך וגיל לכל קבוצה באמצעות תצפית, היכרות עבודה אל מול רכז היכרות מעמיקה עם אופי התוכנית והכשרה סדרת מפגשים ועבודה של הצוות.

אופי האתגרים נגזר ממשימות הקבוצה בשגרה ובהתאם למיומנויות אותן מבקשת הקבוצה לפתח על מנת לשדרג את ביצועיו. אלמנטים כוונת הקבוצה, רמת מיומנותה, בגרותה, ויכולתה הפיסית והמנטאלית ישפיעו על מורכבות המשימות. בהתאמה ייקבעו רמות הסיכון, אי הוודאות, ורמת האתגר הפיסי והמנטאלי.

### ה: שיקוף ועיבוד מונחה :

התפקיד העיקרי של העיבוד הקבוצתי וההנחיה הוא לתווך בין החוויה וההתנסות בשטח לבין הלמידה. אופי המשימות מאפשר הגעה לתוצאה ברורה ואמיתית של ההתנסות, המופיעה כמדד של הצלחה או כשלון. בעזרת השיקוף והעיבוד המונחה מצליחים המשתתפים לעקוב ולהגדיר בצורה ממוקדת את הגורמים המקדמים או המעכבים, בתהליך ביצוע המשימה. מיידיות התוצאה, העיבוד והמשוב יוצרים תהליך אפקטיבי של למידה, הפנמה ויישום.

## מהם התוצרים של סדנת O.D.T. ?

### במישור הקבוצתי:

מחקרים בנושא מדגישים סדרה של מיומנויות אישיות וקבוצתיות הנרכשות בפעילות O.D.T. הסדנה תשפר משמעותית את יכולתה של הקבוצה להתמודד בהצלחה עם קבלת החלטות, לקחת סיכונים, פתרון בעיות, שיתוף פעולה ועבודה יצירתית וממוקדת להשגת המטרות המשותפות. בנוסף, מאפשרת הפעילות שיתוף מפרה של גישות בין המשתתפים השונים, והזדמנות להיחשף לרעיונות, הרגלים וכלים מעולמם תוכן אחר של שאר המשתתפים.

### במישור האישי:

החוקרים מדגישים מיומנויות כגון: שיפור בביטחון עצמי, עליה בנכונות לקחת סיכונים, שיפור במודעות ובדימוי העצמי, שיפור ופיתוח מיומנויות בתחום המנהיגות ופיתוח מיומנויות חשיבה רפלקטיביות.

במישור הבין אישי: קידום שיתופי פעולה, שיפור באפקטיביות של מיומנויות תקשורת, הגברת האמון באחר, הגברת השיתוף בתהליכי קבלת החלטות, מציאת דרכים חדשות ואפקטיביות לפתרון קונפליקטים ושיפור מיומנויות ומנגנוני פתרון בעיות.

## תהליכי עיבוד של פעילות O.D.T

### שלוש רמות של עיבוד רפלקטיבי

שיקולים למנחה	נושאים טיפוסיים	עוסק ב...	רמה
<p>הרמה הקבוצתית היא 'התחום הבטוח' לקבוצה, אך עלולה לגלוש לנושאים רגשיים ובינאישיים.</p>	<p>תקשורת, מנהיגות, עבודת צוות, תכנון, השגת מטרות, קבלת רעיונות והחלטות</p>	<p>הדינמיקה הקבוצתית הנוגעת לכלל הקבוצה. מעובד בעיקר ברמה הקוגניטיבית</p>	<p><b>קבוצה</b></p>
<p>הבחירה האם לעסוק ברמה הבינאישית תלויה מאוד בסוג הקבוצה, במטרותיה ובשלב ההתפתחות שלה.</p>	<p>קליקות בקבוצה, קבלה, אמון, בטיחות פיזית ורגשית, הערכה וחוסר הערכה, סטריאוטיפים</p>	<p>דינמיקה בין פרטים בקבוצה, עשוי להשפיע גם על כלל הקבוצה. עוסק ברמה הקוגניטיבית, אך מערב היבטים רגשיים</p>	<p><b>בין-אישי</b></p>
<p>נושאים אישיים עלולים לצוץ במפתיע, ע"פ הקשרים אישיים. רב החששות של מנחים קשורים להתמודדות עם רמה זו.</p>	<p>פחד, אמון ובטיחות, תפישה עצמית, מקובלות, הערכה וחוסר הערכה – עצמית וע"י הקבוצה</p>	<p>האינדיבידואל. עוסק בעיקר ברמה הרגשית</p>	<p><b>אישי</b></p>

## שאלות עיבוד – לפי מעגל הלמידה ההתנסותית

שאלות לעיבוד	השלב
<p><b>סבב כללי מהיר</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>איך היה?</li> <li>איך היית מתאר את התרגיל בשתי מילים?</li> </ul>	<p><b>שלב "הדייג"</b></p> <p><b>שחזור ראשוני,</b></p> <p><b>והצפה של מגוון התייחסויות</b></p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>מה התרחש בתרגיל? מדוע?</li> <li>מה עזר/קידם בפיתרון המשימה?</li> <li>מה הפריע/עיצב בפיתרון המשימה?</li> <li>כיצד אתה מרגיש בקשר לזה?</li> <li>האם הצלחת/ם במשימה?</li> <li>האם וכיצד סייעת לקבוצה?</li> <li>האם היה ניתן לפעול אחרת?</li> <li>כיצד התקבלו ההחלטות?</li> </ul>	<p><b>שחזור</b></p> <p>What..?</p> <p><b>"מה...?"</b></p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>איך ניתן לקרוא ל... (תיאור מהתרגיל)</li> <li>איזה עיקרון ניתן לזהות ב... (התנהגות בתרגיל)</li> <li>מה החשיבות של מה שקרה?</li> <li>איזה משוב אתה יכול לתת לקבוצה בעקבות התרגיל?</li> <li>האם הופקו לקחים מתרגילים קודמים?</li> <li>מה למדת על עצמך?</li> <li>מה למדת על הקבוצה?</li> <li>איזה אירוע אתה זוכר במיוחד?</li> </ul>	<p><b>הכללה</b></p> <p><b>והמשגה</b></p> <p>So what?</p> <p><b>"אז מה?"</b></p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>האם מה שקרה בתרגיל מזכיר מצבים אחרים שקרו?</li> <li>אילו הקבלות אתם רואים בין התרגיל לעולם האמיתי?</li> <li>מה אתה / אתם רוצים לקחת מן הפעילות?</li> <li>איזה עקרון אתם רוצים לקחת כמוקד למידה?</li> <li>לתרגיל הבא / לעולם האמיתי?</li> <li>מה תעשו אחרת בפעם הבאה?</li> </ul>	<p><b>העברה ויישום</b></p> <p>Than what?</p> <p><b>"מה עכשיו?"</b></p>



## תפקידי המנחה בהנחיה מבוססת אתגרים

