

פרוטוקול היוועצות עמיתים

ניתן להשתמש בפרוטוקול היוועצות עמיתים בישיבות צוות, בתהליכי פיתוח מקצועי, כיתות ובמפגשים אחרים עם בעלי עניין שתומכים בהטמעת SEL. מטרתו היא לסייע לאנשים לחשוב בצורה עמוקה יותר לגבי דילמה מסוימת בנוגע להטמעת SEL, לבנות קולבורציה ומסוגלות קולקטיבית בקרב בעלי העניין. המהלך אידיאלי עבור קבוצות קטנות שנפגשות באופן תדיר כך שבכל פעם משהו אחר אחראי על הבאת דילמה.

הכנת דילמה לדיון

דילמה היא פאזל: נושא שמעלה שאלות, רעיון שקשה ליישם בפועל, או משהו בתהליכים שקורים בתוך מערכות יחסים שאתם לא מצליחים "לפצח". כאשר בוחרים דילמה לשם דיון בה עם קבוצת היוועצות, תרצו לחלוק בשאלה "שתרויחו" אם יתבוננו עליה מתוך מגוון נקודות מבט, ושניתן להתמודד איתה מתוך פעולה קבוצתית קולקטיבית או מתוך פעולה של אדם אחד. קחו בחשבון את השאלות הבאות כאשר בוחרים דילמה:

← האם זה משהו שמטריד אותך דיו כך שאתה מקדיש לו שוב ושוב מחשבה?

← האם זה משהו שנמצא כבר בשלבים שיש לו פיתרון באופק?

← האם זה משהו שלא תלוי בכך שאחרים צריכים להשתנות- במילים אחרות האם אתה או הצוות שלך יכולים להתמודד עם הדילמה באמצעות הפרקטיקות שלכם?

← האם זה משהו שחשוב לך, האם זה משהו שאתה יכול לעבוד עליו?

לאחר שבחרתם דילמה להביא לקבוצת היוועצות, מקדו שאלה לדיון שנמצאת בלב ליבו של העניין, הכינו חומר רקע ואת ההקשר מסביב לדילמה. לדוגמה:

דילמה 1	דילמה 2	דילמה 3
דילמה נראה שהצוות שלנו מתחבר לרעיון ה SEL, אך שום דבר לא קורה בפועל ?	לא משנה כמה אנחנו מנסים להיות מכילים, ומבקשים מכולם לשתף ברעיונות שלהם, בבואנו להטמיע SEL לפחות מחצית מהאנשים לא רוצים להטמיע משהו חדש- הם חושבים שהדברים היו בסדר גמור עוד קודם.	אני מחוייב לקידום ה SEL של התלמידים, אך אני מרגיש לחץ להשקיע יותר בהוראת ידע, על מנת שאגיע ליעדים השנתיים.
מסגור השאלה באיזה אופן אני יכול למנף את העניין של הצוות ב SEL על מנת לתרגם את הרעיונות לפרקטיקות? ?	איך נתקדם בהטמעת SEL מבלי לגרום לתחושת ניכור והדרה בקרב האנשים שלא רוצים לשנות את הפרקטיקות?	איך אני משלב SEL בהוראה שלי, בו בזמן שאני עומד גם ביעדים של תחומי הדעת, וגם חותר לכך שהתלמידים יגיעו להישגים הגבוהים ביותר שהם יכולים?
מידע ורקע • עדויות לכך שלא קורה שום דבר • מדוע אני חושב שהצוות כן מחובר לרעיון ה SEL • מה ניסיתי לעשות עד עכשיו על מנת לתמוך בהטמעה	• נתונים על הטמעת SEL • מידע שהוביל אותי לחשוב שאנשים לא רוצים לשנות פרקטיקות • תיאור קצר בנוגע לאופן שבו פנינו לקהילה בנוגע להטמעת SEL ולגבי האופן שבו ניסינו להוביל למעורבות של בעלי העניין.	• אסטרטגיות שהשתמשתי בהן לקידום SEL בהינתן המגבלות • באיזה אופן אני מתכנן את יחידות הלמידה בכיתה שלי כיום • יעדי למידה עבור הכיתה שלי

הנחיית היועצות

2
מיקוד

מציג הדילמה (בדילמה של מי דנים)	המנחה (מציג את השאלות שלהלן ועוזר לנהל את הדיון ולדאוג לכך שכל הקולות ישמעו)	איש הזמנים (מי דואג לכך שהשיחה תתנהל על פי לוחות הזמנים שמוצעים בהמשך, מספק תזכורות מועילות למשתתפים בנוגע לזמנים)
------------------------------------	---	--

הנועצים פרספקטיבות נוספות הן חיוניות לאפקטיביות הפרוטוקול; לכן חשוב שחלק מהנועצים יהיו כאלה שלא עסוקים בעצמם, בזמן זה, באותה דילמה שמוצגת.



התהליך



- 1 | מציג הדילמה עורך סקירה לגבי הנושא וממסגר את שאלת היועצות שלו | 5 דק'.
2 | קבוצת היועצות שואלת שאלות הבהרה למציג- אלו שאלות שיש עליהן תשובה קצרה ועובדתית | 5 דק'. דוגמאות לשאלות הבהרה:
 - ← האם הבנתי אותך נכון כאשר אמרת ש...?
 - ← מה קרה כש...?
 - ← האם הבנתי אותך נכון כאשר אמרת ש...?
 - ← מה היה הדבר האחרון שקרה?
 - ← באיזה משאבים השתמשת?
- 3 | חברי הקבוצה שואלים את המציג שאלות הרחבה. השאלות הללו, שחשוב שהן תהיינה שאלות פתוחות, צריכות להיות מנוסחות באופן כזה שיסייע למציג להבהיר ולהרחיב את החשיבה שלו בנוגע לדילמה המוצגת. המטרה היא שהמציג ילמד יותר בנוגע לשאלה שהוא ניסח ולנתח את הנושא המוצג. המציג מגיב לשאלות הקבוצה, למרות שהשאלות יכולות להיות כאלה שבעצם מציגות את הדילמה באור חדש ואז תגובת המציג יכולה פשוט להיות "מעולם לא חשבתי על זה באופן הזה".

הקבוצה לא מגיבה לתגובות המציג, היא לא מציעה הצעות או מנסה להוביל את המציג למסקנה מסוימת. בתום 10 דקות, המנחה מבקש מהמציג לנסח מחדש את השאלה שלו עבור הקבוצה | 10 דקות. דוגמאות לשאלות הרחבה:

 - ← למה אתה חושב שזה מה שקורה?
 - ← איך הגעת למסקנה/ קבעת ש...?
 - ← מה הדבר הטוב ביותר שיכול לקרות?
 - ← אם זמן וכסף לא היו מגבלות...?
 - ← מה אתה צריך לשנות על מנת ש...?
 - ← מה היתה כוונתך כאשר...?
 - ← אם היית X, איך אתה היית רואה את הסיטואציה?
 - ← מה הקשר בין... ל...?
- 4 | המציג "לוקח צעד אחד אחורה", הקבוצה משוחחת בינה לבין עצמה בנוגע לנושא המוצג. בשלב זה הנועצים עובדים יחד על מנת להגדיר את הנושאים באופן אובייקטיבי יותר. המטרה היא לא לפתור את הדילמה, אלא לנתח אותה ולהציג פרספקטיבה רעננה עליה. אם הקבוצה מציעה פעולות שעל מציג לנקוט בהן, זאת צריכה להיות הצעה פתוחה והיא צריכה להיות מוצגת רק לאחר שהקבוצה ניתחה את הדילמה לעומק. המציג לא מדבר בשלב הזה, אלא הוא מאזין וכותב לעצמו | 13 דק'.

דוגמאות לשאלות שהמנחה יכול לשאול על מנת למסגר את הדיון:

 - ← מה שמענו?
 - ← איזה הנחות נראה שנמצאות בבסיס הדילמה?
 - ← מה אנחנו חושבים על הנושא?
 - ← מה שמענו שעשוי להיות רלוונטי?
 - ← מה עשינו בסיטואציות דומות?
 - ← מה אנחנו אולי היינו עושים אם היינו צריכים להתמודד עם אותה דילמה?
 - ← איזה שאלות הדילמה מעוררת אצלנו?
- 5 | המציג עורך רפלקציה לגבי מה שהוא שמע ולגבי איזה מחשבות רצות לו בראש עכשיו, חולק עם הקבוצה כל דבר שהדהד לו מהחלקים השונים של היועצות | 2 דקות.