

# גיבוש פתרון הדרכת עקרוני



ביה"ס הצבאי  
לפיתוח, ניהול והוראת הדרכה

קורס מפתחי הדרכה 2016





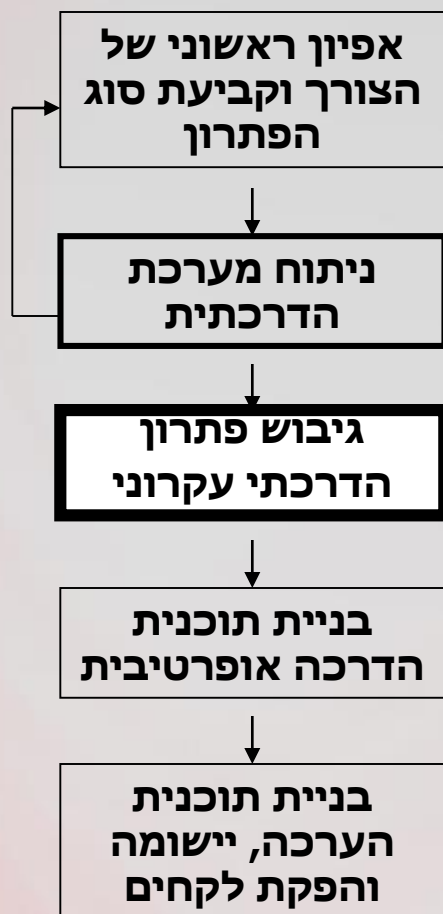
- עליכם לבנות את המבנה הטוב ביותר
- עליכם להשתמש בחומרים המצויים לפניכם
- לכל קבוצה תצפיתן - דף תצפית
- משך עבודה 20 דק'



- הלומדים יחברו בין שלב ניתוח המערכת ההדרכתית לבין שלב הפתרון העקרוני.
- הלומדים יגבשו פתרון הדרכתי להכשרה, תוך מימוש העקרונות שנלמדו.
- הלומדים יסבירו את השיקולים בבחירת דפ"ן לעקרון המארגן.



# מודל אלפה לפיתוח הדרכה - שלב 3



רציונאל – ההיגיון העומד מאחורי התוכנית. החוליה המקשרת בין ניתוח התפקיד להכשרה. הרציונאל קובע את הכללים על פיהם יבנה רצף הלימוד.





1. מטרות ההכשרה (מטרת על ומטרות ביניים)

2. מבנה עקרוני:

עקרון מארגן (רציונאל, תפיסת למידה)

צירי למידה

מצבי מבחן

לו"ז עקרוני



## מטרת על

- מגדירה תוצר סופי הדרכתי
- מגדירה את התפקיד/ים אותם יהיה כשיר לבצע בעל התפקיד בסיום ההכשרה.
- מגדירה (תוחמת) את מצבי התפקוד בהם תעסוק ההכשרה.
- דוגמא: החניכה תהיה כשירה לביצוע תפקיד בקרית איסוף בשגרה, בחירום ובמלחמה.

## מטרות ביניים

- יעדים שיש להשיגם במהלך הקורס ומהווים תנאי לעמידה במטרת הקורס
- המטרות יתבססו על מרכיבי התהליך/תפקיד.
- דוגמא: החניך יבצע ניתוח שטח, עם מערכת השו"ב ובלעדיה.



- התחלקו לקבוצות (4)
- כל קבוצה תלמד עקרון מתוך תורת פיתוח הכשרות
- הקבוצה תחשוב- האם ישנו עקרון למידה שמקבל ביטוי בעקרון בו עסקה.
- כל קבוצה תציג בדרך שתבחר את תוצרי הלמידה הקבוצתית.



## • תוכנית הכשרה מוכוונת מטרה:

- ניצחון במלחמה (ביצוע התפקיד במלחמה)
- כשירויות בסיסיות.
- בהתאם לסוג ההכשרה (דרג/תפקיד)

רלבנטיות

## • רציפות והמשכיות:

- סף, רף, מדרגיות.
- רציפות בין הכשרות (צירים, הוראות מחייבות)
- הכשרות ואימונים.

מדרגיות

התאמה  
ללומד





משמעות

הקדמת  
מצב  
אמת



## • מציאותיות:

- דימוי מימדי המשימה.
- תרגול מעשי (לפחות 60%).
- תרגול השלם.
- דימוי אתגרי התפקיד (פיזיים, מנטאליים, קוגניטיביים).

## • מיסוד (זיכרון ארגוני):

- תיק יסוד (מקרו)
- תיקי מדריך, תיקי תרגיל (מיקרו).



**מה לומדים? מהם התכנים הנחוצים? – ידע, מיומנות, תפיסות ועמדות [מניתוח התפקיד].**

**כיצד לומדים?**

**1. מהו תהליך הלמידה?**



מידת העמקה  
בתוכן



תמהיל  
תכני ושיטות הלמידה



עיתוי/ סדר הלמידה

**2. מהן שיטות הלימוד?**



**דו שלבי**

**מודולרי**

**ONJ**

**אנכי**

**תל"מ**





- נשען על עקרון של לימוד אנטגרטיבי הכולל תרגול מעשי מרובה של מצבי האמת.
- מבנה הקורס- רצף מצבים אינטגרטיביים המתפתחים ומסתבכים עד לתרגיל מעשי מסכם.
- החומר התיאורטי הנו נגזרת של מיומנויות הביצוע הנדרשות ואופן לימודו מדגיש בעיקר אלמנטים יישומיים.
- אפשרויות יישום: קורס המכשיר לביצוע תפקיד.



- ❖ תהליך ההכשרה מוכוון תפקוד עצמאי של החניך בסיום ההכשרה (לא מפרידים בין הכשרה והסמכה).
- ❖ בכל מצב מבחן יבואו לידי ביטוי כלל מרכיבי התהליך ולב התפקיד.
- ❖ הדרגתיות (מהפשוט למורכב, יש משמעות לסדר).
- ❖ הקדמת מצב האמת.
- ❖ מצבי ההדרכה דומים למצבי התפקוד בשטח
- ❖ המיומנות במרכז והתיאוריה/ידע בנויים סביבה
- ❖ שילוב גורמים מסבכים ואתגרים.





פיתוח המצב האינטגרטיבי המורכב ביותר: אידיאלי ריאלי

ההיגיון בתוך כל מצב אינטגרטיבי-מרכיבי תהליך

ההיגיון מאחורי ההתפתחות בין המצבים - גורמים מסבכים  
שכיחות וקריטיות של גורמי הסיבוך יוצרת את המדרגיות

גזירת שיעורים ותרגולים מכל אחד ממצבי המבחן





## מהי כמות הידע הנחוצה לבעל התפקיד?



כמות הידע - שיקול בהחלטה כמה מדרגות יהיו בקורס.

## מה המינימום הנחוץ לבעל התפקיד?



כדי לתפקד באופן אינטגרטיבי במצב האמת הפשוט ביותר?

מינימום זה יכתיב את מיקומה ומאפייניה של המדרגה הראשונה.

## מהו מספר המדרגות האופטימלי?



נגזר מניתוח התוכן מחד, ומשיקולי עלות תועלת מאידך.





## **האם וכמה תרגולים לבצע בין המדרגות?**

התשובה לשאלה זו מותנת במאפייני המטלות של בעל התפקיד והסטנדרטים המצופים ממנו.

אם קיימת ציפייה מבעל התפקיד שישלוט ברמה גבוהה במיומנויות מסוימות, יש להוסיף תרגולים ומבחנים ספציפיים כדי להבטיח שהמיומנות תשתפר ותשתכלל ללא התניה בתרגילים האינטגרטיביים - המדרגות.



## • יתרונות:

- מכשיר ביעילות ובפרק זמן קצר יחסית לקראת ביצוע תפקיד.
- מגלם בתוכו שילוב אופטימלי של עקרונות הדרכתיים.
- תהליך עבודת פיתוח סדרתי ומובנה.
- מבטיח התאמת ההכשרה לצרכי השטח.
- ממקד את הלמידה בהיבטים הרלוונטיים בלבד.
- מייצר קריטריונים ברורים להסמכה הערכה ומיון.



## • חסרונות:

- אינו מאפשר הכשרה לריבוי התמחויות.
- לא נותן מענה מיטבי להכשרה שאינה תפקודית (ידע, ערכים, פיקוד וכיו"ב).
- חשוף לשחיקה ודורש תחזוקה הדרכתית יקרה.
- עלות ביצוע קורס גבוהה - מדריכים, אמצעים ועוד.
- ניתן לביצוע בעיקר ביחידות עם תרבות הדרכתית ממוסדת.

ישום





- רצף נושאים המאורגנים ביחידות עצמאיות.
- כל יחידה מתייחסת לתחום ידע נפרד בתפקיד.
- אין תלות בין היחידות והסדר לא מחייב.



## • יתרונות:

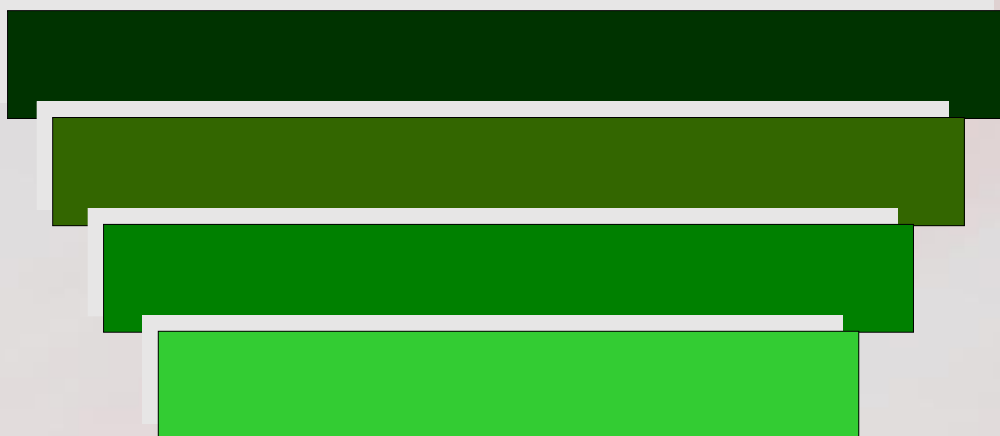
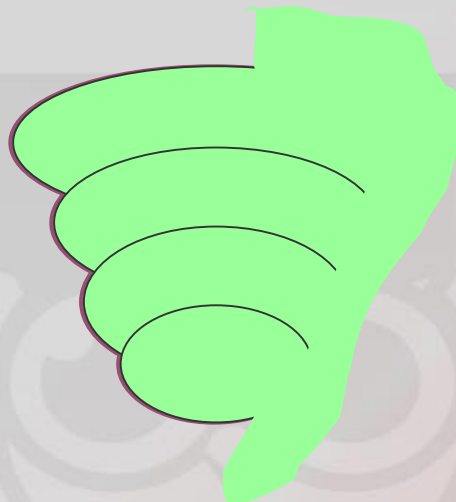
- גמישות מירבית בארגון תכני הלימוד מבחינת רצף הזמן, שיטות, מדריכים ועוד.
- רמת שחיקה נמוכה.
- עלות תפעול נמוכה.
- ניתן לעדכון והתאמה לצרכים חדשים במהירות וללא צורך בבחינה כוללת של ההכשרה.
- עונה על צרכים ארגוניים, שאינם בהכרח הדרכתיים.

## • חסרונות:

- בידוד וניתוק של יחידות הלימוד אינו תואם את עקרונות הלמידה של רצף והמשכיות.
- למידה מנותקת ממעיטה את רמת המעורבות של הלומד.
- מתאים בדר"כ רק ללומד בשל המסוגל לבצע התאמות ועיבוד עצמאי.
- דגש עיוני בהכשרה- אפשרות מצומצמת לרכישת מיומנויות ביצועיות.

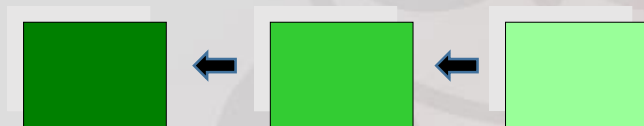


אִינְאָרִי אִו ספִּיראַלִי





- מבוסס על ניתוח "מבנה הדעת של המקצוע" (ברונר, 60)
- סדר כרונולוגי- כל פרק נשען על הפרק שקדם לו.
- לינארי- רצף לוגי של התקדמות בחומר הנלמד, ללא חזרה על תכנים.



- ספיראלי- העמקה והרחבה של התכנים במהלך ההכשרה







- המודל האנכי נמצא באמצע הרצף בין תל"מ לבין הכשרה מודולארית במשתנים הבאים:
- גמישות בארגון תכני הלימוד.
- עקרונות הדרכה ויישומם.
- שחיקת הקורס והיכולת לשמרו.
- עלות תפעול.
- פשוט לעדכון.

ישום



**מעשי**

**עיוני**

- **תאור:** ארגון דו שלבי מתייחס להכשרה שבה מתקיים שלב ראשון עיוני ושלב שני מעשי (שלבים אלו יכולים להיות נפרדים מבחינה ארגונית - מיקום).
- השלב העיוני מאורגן ע"פ עקרונות המודל האנכי (לינארי או סלילי) אך ללא למידה יישום או תרגול של מרכיבים ביצועיים.
- השלב השני מתייחס להכשרה יישומית שבה מבנה ההכשרה מתבסס על ארגון אנכי ליניארי, או על ארגון אינטגרטיבי, אך ללא מרכיבים עיוניים.



## • יתרונות:

- חסכון במשאבים - הלימוד התיאורטי יכול להתבצע בקבוצה גדולה יחסית ומס' נמוך של מדריכים.
- מנהלות פשוטות - לא צריך לנייד חיילים ואמה"ד בין בה"ד לשדה.

## • חסרונות:

- הלימוד לקראת רכישת מיומנות לוקח זמן רב יותר.
- יש עדיפות הדרכתית ללימוד ידע עיוני ומעשי במשולב.
- נטייה להעמקה לא רלוונטית בחומר התיאורטי.
- מקשה את ההבנה ללומדים החלשים בתחום התיאורטי.



- תהליך חניכה והסמכה אישי המתבצע בשדה ולא ביחידת ההדרכה.

- מדובר ברצף של התנסויות המלוות בחניכה אישית של בעל מקצוע בכיר.

- התנסויות מתקיימות בתנאי מציאות התפקיד.

- למידה עיונית נעשית בדו"כ בלמידה עצמית.



## יתרונות:

- מאפשר הכשרה במצב של ריבוי תפקידים, תתי-תפקידים והתמחויות.
- מאפשר התקדמות בלמידה בקצב אישי.
- למידת התפקיד במצב האמת עצמו.
- הלומד נחשף לידע ממיטב המומחים: ידע עדכני ומקצועי.
- הלמידה וההכשרה מתבצעים בסביבה הארגונית "הטבעית"
- מקנה למפקד אחריות ישירה על תהליכי ההכשרה\הסמכה.



## חסרונות:

- לא קיימת מסגרת קשיחה לשימור תהליך ההכשרה, כתוצאה מכך ההכשרה נוטה להידחק לעדיפות משנית.
- לא נשמר רצף הדרכתי בעל מבנה פנימי הולם.
- בדו"כ תהליכי ההכשרה להדרכה של החונך אינם סדירים ומחייבים.
- אין שליטה על רמת המדריך ואחידות התוצר.
- דורש תרבות ארגונית תומכת ומעורבות ישירה של מפקד.
- תהליך הכשרה מדגיש סוציאליזציה ליחידה ולא לצבא.

ישום

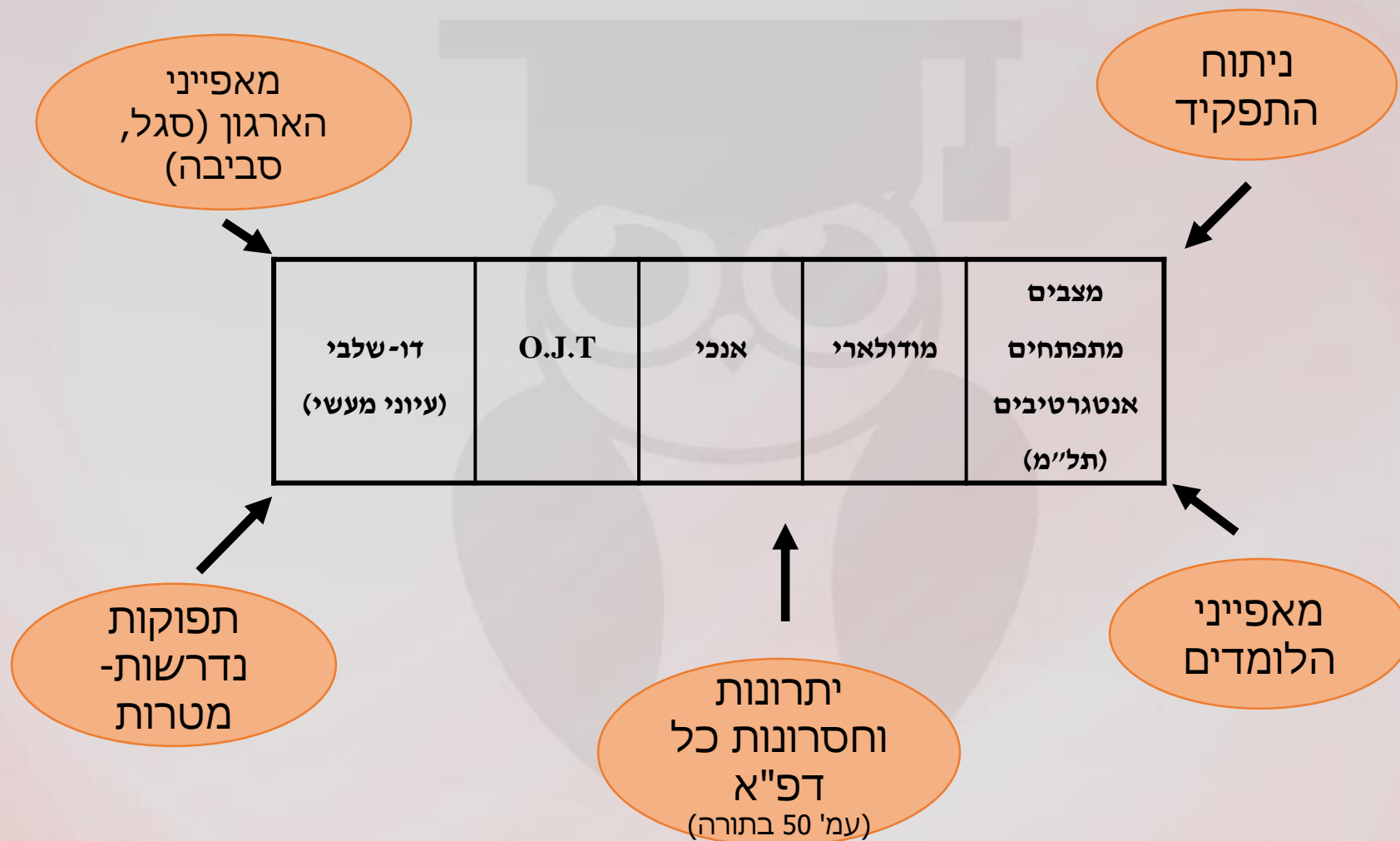


- התחלקו לקבוצות עבודה.
- קראו את ניתוח תפקיד הנהג.
- בחרו מבנה הולם להערכתכם להכשרתו.
- נמקו את בחירתכם.
- הציגו למליאה.





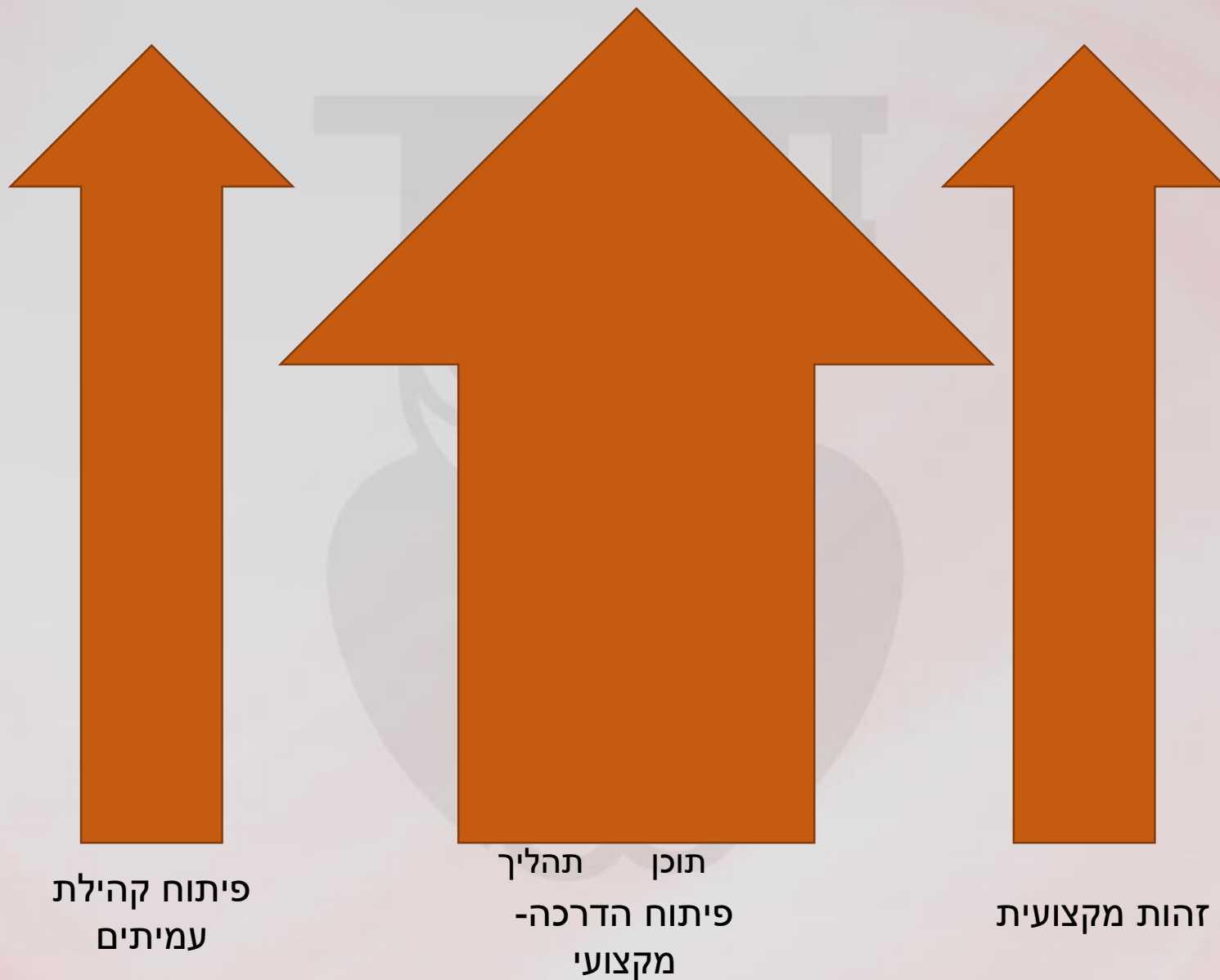
- שלב קריטי בפיתוח- קבלת החלטות כבדות משקל ומחיר הטעות גבוה (למשל: מיקום ההכשרה בבה"ד או בשדה?).
- האנליזה שבוצעה בשלב ניתוח התפקיד הופכת לסינתזה. כל המרכיבים שנותחו נתפרים יחד למבנה רציף.
- באנלוגיה למקצועות אחרים הדפ"ן היא כמו תוכנת **"דמו"** עבור המתכנת או **דגם ראשוני** עבור האדריכל.
- אין כמעט הכשרה הנשענת על מודל עקרוני אחד!





**ציר- רצף תכנים בתחום / נושא מרכזי בהכשרה,  
הנמשך לאורכה ומתכלל מרכיבי ידע, מיומנות,  
ומאפיינים אישיים.**

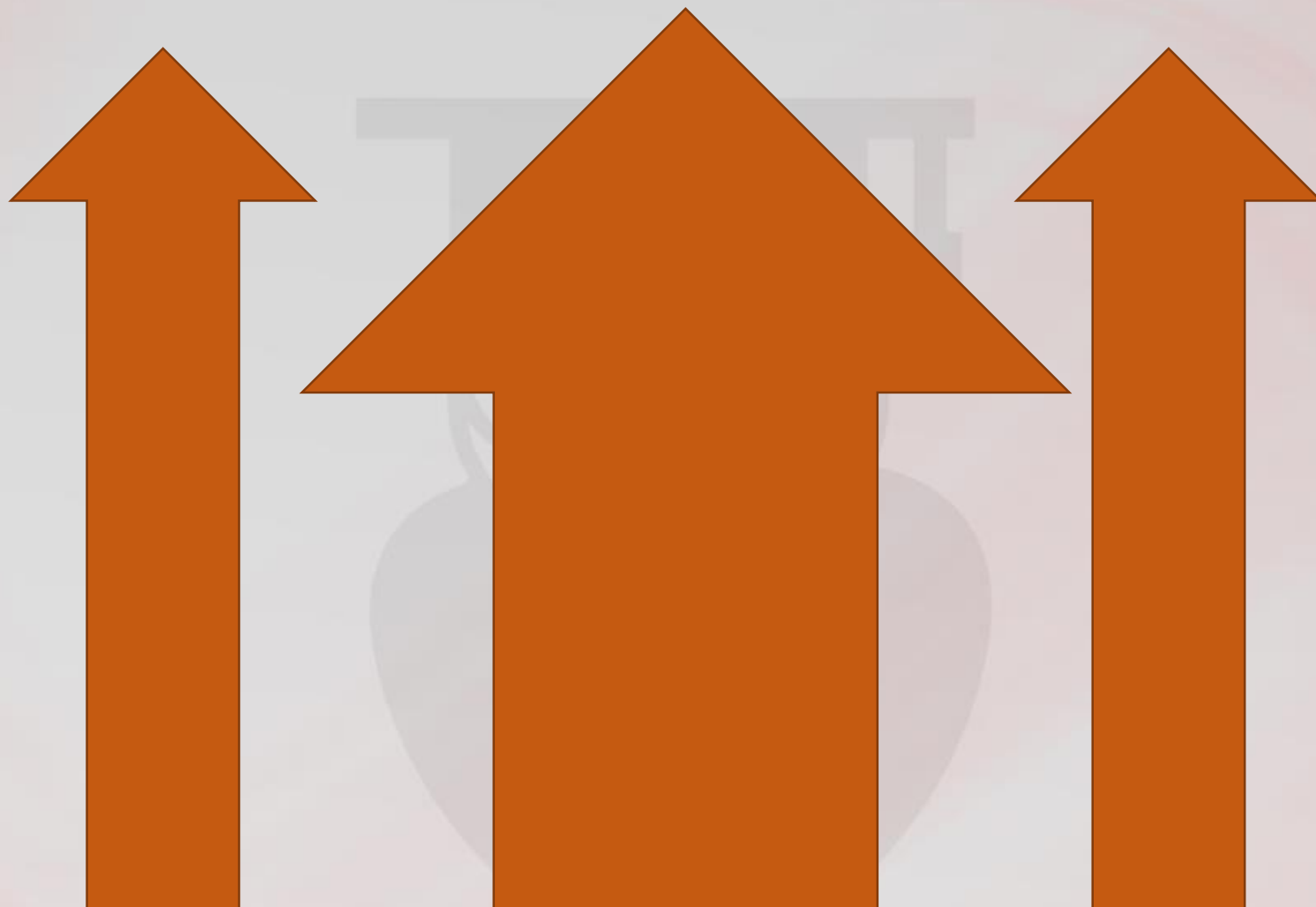
**כלי מרכזי ליצירת רציפות בהכשרה ובין הכשרות.  
הציר הוא כלי מתודי, צירים נשזרים אלה באלה  
ויוצרים אזורי חפיפה ואינטגרציה.**





**התרגילים המרכזיים בהכשרה, המתרגלים את  
החניך בביצוע המשימה בשלמותה.  
מצבי המבחן מתפתחים בקורס מהפשוט ביותר  
למורכב ביותר.**

**כמה מצבי מבחן יש בקורס מפתחי הדרכה?**



פיתוח קהילת  
עמיתים

תוכן תהליך  
פיתוח הדרכה-  
מקצועי

זהות מקצועית





**תפיסת הלמידה כוללת עקרונות  
מנחים לגבי עיצוב כל אחד  
מארבעת המרכיבים של תהליך  
הלמידה**







- התחלקו לקבוצות עבודה.
- עפ"י מודל ההכשרה שבחרתם בדפ"ן להכשרת הנהג, בנו את צירי הקורס והעלו עליהם לו"ז עקרוני ומצבי מבחן.
- הציגו למליאה.