

הארגון הבינלאומי של מורי פלדנקרייז - IFF



הצילום באדיבות מישל סיליס פלדנקרייז 7/2004

פרופיל היכולת



אגודת המוסמכים בשיטת
פלדנקרייז

הקדמה למהדורה העברית

אגודת המוסמכים בשיטת פלדנקרייז שמחה להגיש את "הפרופיל המקצועי של מורי פלדנקרייז". מסמך זה נולד כיוזמה של הארגון הבינ"ל לאגודות הארציות של מורי פלדנקרייז, ה- IFF. המסמך נוצר בתהליך מחקר חברתי שנערך במשך 8 שנים. הוא מתאר ומאפיין את המרחב המקצועי של העוסקים בשיטת פלדנקרייז.

שם המסמך - Professional Competency Profile - תורגם ל"פרופיל היכולת" בעברית, או בקיצור - "הפרופיל".

"הפרופיל", בגרסתו הנוכחית, משקף תהליך שבו השתתפו מאות מורים לפלדנקרייז מרחבי העולם. מורים אילו השתתפו באופן פעיל בסדנאות, על פי גרסאות קודמות של המסמך, נתנו משוברים והציעו רעיונות לגבי האופן שבו ניתן לתאר ולאפיין את המרחב המקצועי של השיטה. אנו רוצים להודות במיוחד לקבוצת המורים מישראל, שהשתתפה בסדנת פיילוט עם טיוטת המסמך. הסדנה התקיימה ביוני 2007 בת"א. המשתתפים שלחו משוברים ותגובות על התהליך ועל גרסת הטיוטה. מסמך זה הוא נדבך חשוב בדרך ל"התבגרותו" של המקצוע **מורה בשיטת פלדנקרייז**, ואבן דרך להתפתחותם המקצועית של העוסקים בשיטה.

תהליך תרגום המסמך מאנגלית לעברית כלל כמה שלבים. תרגום ראשון מאנגלית לעברית ע"י מתרגמת מקצועית. לאחר מכן, ניסוח ע"י שלושה מחברי צוות ההיגוי להטמעת הפרופיל, שקראו, כל אחד בנפרד את התרגום והתאימו את השפה העברית למונחי הפלדנקרייז. השלב השלישי והאחרון היה חיבור גרסה זו שלפניכם, לאחר מחשבה ודין.

תודות

מורים רבים ברחבי העולם התנדבו ותרמו מזמנם וכישרונם לחיבור מסמך הפרופיל ולפיתוח הסדנאות, בכתיבה, עיצוב, תרגום והפקת המסמך בארץ ובחו"ל.

אנו רוצים להודות כאן לישראלים שביניהם. וועד האגודה מודה בזאת לענת אביב יפת ולליאור פסח על נכונותם להירתם ולהשתתף בסדנאות הבינלאומיות, להעביר סדנת התנסות בארץ ולעבד את המשוברים ממנה לצוות הבינלאומי.

הוועד מודה לצוות ההיגוי של הטמעת הפרופיל בארץ: תמר וייל, חנה מנור, תומר הולנדר, ענת אביב יפת, וליאור פסח.

מתוך דברי סיכום של רחל אלעזר (טריינירית), לסדנת "פרופיל היכולת" הראשונה שהתקיימה בארץ ביוני 2007 בת"א :

".....כשם שאנו מקשיבים לעצמנו בשיעורי ATM, מעריכים את כוונת ההנחיה, מעריכים את הכיוון והתזמון של תנועות האיברים, והתיאום ביניהם, כדי לשכלל את הפעולה, כך צריך להיות לנו כלי להעריך ולשכלל את היכולת המקצועית שלנו בשיטת פלדנקרייז....."

זורית דינור

יו"ר הוועד המנהל

אגודת המוסמכים בשיטת פלדנקרייז

נובמבר 2008.

תוכן העניינים

עמוד מס.

- 5.....ההתפתחות שלכם
- 6.....רקע ותהליך
- 7.....שימושים אפשריים
- 7.....ארגון ומבנה
- 9.....ערכי יסוד ועמדות
- 10.....טיפוח היכולת
- 12.....תרשים היכולת
- 13.....תחום פעילות 1: יישום של לימודי פלדנקרייז
- 19.....תחום פעילות 2: מימד אישי
- 22.....תחום פעילות 3: ארגון עסקי
- 25.....תחום פעילות 4: ארגון מקצועי
- 28.....תחום פעילות 5: איכות, מחקר והכשרה
- 31.....מונחים בסיסיים
- 32.....סקירה היסטורית של מהלך הפרויקט
- 33.....ביבליוגרפיה
- 35.....תודות

התפתחות נורמאלית היא בדרך-כלל הרמונית.
בהתפתחות החלקים גדלים, משתפרים ומתחזקים
באופן שהשלם יכול להמשיך בייעודו הכללי, וכשם
שבהתפתחותו ההרמונית של הילד מופיעות תוך
כדי הגידול גם פונקציות חדשות, כן תופענה יכולות
חדשות בכל התפתחות הרמונית.

(ד"ר משה פלדנקרייז, שכלול היכולת הלכה ומעשה, עמ' 61)

ההתפתחות שלכם

**היכן אתם נמצאים מבחינה מקצועית?
האם אתם נמצאים במקום שבו הייתם רוצים להיות?
כיצד תוכלו לדעת אם אתם מורים מיומנים לפלדנקרייז?**

מתוך מחשבה על שאלות מסוג זה, התגלה אוצר - הידע והניסיון של מורים לפלדנקרייז מכל העולם. הקהילה שלנו כוללת אנשים ממגוון תחומים ועיסוקים, רבים מהם אנשי מקצוע ממקצועות אחרים - זמרים, מדענים, מורים, נהגים, מהנדסים, מטפלים, אומנים ואמנים. כולם חולקים דבר אחד במשותף: הם מתרגלים את שיטת פלדנקרייז. זו קהילה של אלפי אנשים בעלי מחויבות, בעלי רקע ייחודי, שעובדים על נושאים דומים, ואשר צברו ידע נרחב וניסיון, במהלך 40 השנים שחלפו, מאז קורס המורים הראשון בשיטת פלדנקרייז.

בפרויקט הגדול ביותר שהתקיים אי פעם בהיסטוריה של מקצוע הפלדנקרייז, לקחו חלק יותר מ-400 מורים. הם חלקו את התנסויותיהם, תיארו רגעים חשובים בהתפתחות שלהם והגיעו לתובנות חדשות. התוצאה היא מסמך הקרוי באנגלית Competency Profile, ובעברית, "פרופיל היכולת".

התהליך החל בשאלות:

מדוע כל כך הרבה מורים לפלדנקרייז מפסיקים לעבוד בשיטה?

מדובר באמת מטרידה. רק חלק מבוגרי תוכניות ההכשרה בשיטת פלדנקרייז נשארים חברים באיגוד המקצועי שלהם חמש שנים לאחר מכן.

מה קורה במהלך חמש שנים אלו?

ככל הנראה, מורים משלימים את תהליך ההכשרה עם סט משותף של כישורים. הם זוכים להנחיה לאורך ההכשרה ואז מקבלים את אישור המנהל/ת החינוכית להתחיל לפעול כמורים. אך תהליך ההתפתחות ממורים מתחילים למורים מנוסים ובטוחים בעצמם נראה מעורפל ומסתורי. המורים עומדים לפתע ברשות עצמם. במקום להפוך לבטוחים יותר, רבים מהבוגרים הופכים חסרי בטחון ומביעים חוסר שביעות רצון.

איך אדם יכול להגיע למצב של למידה בהנחיה עצמית?

מסמך זה משמש כמדריך ומפה לאלו המתעניינים בתהליך של רכישת יכולת עמוקה ומקיפה יותר. אין זה מבחן, וגם לא רשימה של מיומנויות מינימאליות מקובלות, וזה גם איננו תיאור של שיטת פלדנקרייז. אולם, זהו תיאור מקיף מאוד של מה שמורה לפלדנקרייז עושה הלכה למעשה. כלי זה פותח על ידי מורים, בעבור מורים, בפרויקט מחקר חברתי שארך שמונה שנים.

מתחילת הקמת ה- IFF (ארגון המורים הבינ"ל), אגודות מקצועיות של חברים ביטאו דאגה לגבי הבעיות האמיתיות העומדות בפני מורים המעוניינים להתחיל ללמד את שיטת פלדנקרייז. התגובה הראשונה הייתה היוזמה לסקר ההוראה של ה- IFF. ארבע מאות עשרים ושניים מורים השתתפו בסקר זה. תגלית מפתיעה אחת הייתה שרוב גדול של המורים העדיפו לימודי המשך מובנים או ספרוויז'ן כחלק מתהליך ההכשרה.

השלב הבא במחקר היה לגלות איך מורים מגדירים הצלחה והופכים למצליחים. ראשית, ב- 1996, FGNA (אגודת המורים המוסמכים בארה"ב) ראיין 55 מורים שנבחרו באקראי ומאוחר יותר, ב- 1997, נציגי אגודת ה- IFF ראינו 70 מורים "מצליחים" לגבי הצלחה. בנוסף, התקיים גם סקר נפרד של 18 טריינרים. מורים, בסקרים אילו, הכירו בקושי של ההתבססות המקצועית, ורבים מהם ייחסו את ההצלחה שלהם ללמידה מהתרגול המתמשך שלהם עצמם וללמידה בחברת העמיתים שלהם, כמו גם ללמידה של נושאים רלוונטיים אחרים כמו אנטומיה, ניהול עסקי ומיומנויות תקשורת. באופן מובהק, 100% מהמורים המצליחים חוו הצלחה במקצוע אחר בעבר. הסקר העלה את השאלה, אילו גורמים אחרים, בנוסף לשיטה עצמה, יכולים לתרום להתפתחות של מורים מצליחים. כתוצאה מכך, התקבלה החלטה לעסוק בנושאים של איכות יכולת. אקדמיית ה- IFF נוסדה והוקם צוות יכולת.

באותו זמן החל מחקר אינטנסיבי יותר. צוות היכולת סקר את הספרות העוסקת בנושא היכולת ואסף חומר רלוונטי מתחומים מקצועיים אחרים. אלו כללו מוזיקה, טיפול בריאותי, עיסוי, פסיכולוגיה ומדיטציה. ההתייחסות הייתה לספרות הפלדנקרייז וגם למסמכים כגון 'סטנדרטים של עיסוק' (Standards of Practice) ו'פרופיל עבודה' מתאר מקצועי (Berufsbild). התחיל דיון נרחב לגבי השאלה איך אמור להיראות פרופיל היכולת ואיך צריך לפתח אותו. למרות הדיון המתמשך, הצוות המשיך לקדם את הפרויקט ונעזר במומחה חיצוני להנחיית המחקר ותהליך הפיתוח.

חמוש בהבנה חדשה של הנושאים המורכבים המקיפים את היכולת, חזר הצוות למומחים הפנימיים, המורים לפלדנקרייז עצמם. מורים כתבו סיפורים על מצבים מקצועיים משמעותיים ואחרים ניתחו אותם. מורים "תרגלו" עם העמיתים שלהם כתלמידים וצופים וכולם כתבו על ההתנסות. מורים זיהו אילו סוגים של הכנה, ידע ויכולות היו דרושים כדי לפעול בהצלחה במצב נתון. צוות היכולת אסף ומיין את המידע הזה שהתקבל מ- 160 מורים ויצר טיוטת עבודה של פרופיל היכולת.

טיוטת עבודה זו חזרה שוב ושוב לקבוצת המקור שלה, מורים מנוסים לפלדנקרייז, לשם משוב ותיקוף. בשלב הסופי, ב- 2007, מאות מורים, בעשר ארצות, עבדו עם טיוטת העבודה של הפרופיל ונתנו לצוות משוב לגבי התוכן, השפה והארגון. גם בשלב הבלתי מושלם הזה, הפרופיל הוכח כמסייע ומועיל. משתתפים נלהבים דיווחו שהם השיגו יותר תובנה וביטחון עצמי, מצאו כלי לשיפור הלמידה וגילו דרכים חדשות לתקשר בדרך מקצועית.

שימושים אפשריים

כמה מהמשובים המפתיעים והמשמעותיים ביותר היו לגבי הסדנאות עצמן. מורים בעשר ארצות שונות הסכימו שהסדנה הייתה חיונית להצגת הפרופיל ושעבודה עם שותפים ובקבוצות קטנות הייתה הדרך הטובה ביותר לעורר את החומר לחיים. בנוסף, העלו המורים מבחר רעיונות לגבי השימושים האפשריים של הפרופיל:

- מתן אמצעים לכל מורה לגילוי כוחות, מיומנויות, כיוונים ומקורות אפשריים לצמיחה.
- קידום דרכים עשירות יותר לדיאלוג בין מורים
- שימוש כחומר עזר להדרכה ולייעוץ
- יצור מנגנון לבקרת איכות
- יצירת תחושה עמוקה יותר של עצמאות בקהילה
- העלאת המודעות לשיתוף פעולה קהילתי
- קידום מעורבות מורים בקהילה
- הצגת הפרופיל בקורסים כאמצעי למידה בהנחיה עצמית
- יצירת מאגר רעיונות להסמכה מבוססת יכולת
- מתן סימוכין ללימודי בסיס ולימודי המשך בשיטת פלדנקרייז
- מתן סימוכין להצעות חוק שיכולות לשמש מורים ואגודות/עמותות

ארגון ומבנה

מגוון ההתנסויות והפעילויות של מורים סביב העולם באים לידי ביטוי בפרופיל זה. מורים עוסקים בשיטת פלדנקרייז כמקצוע בשיעורים פרטיים, בקליניקות, בבתי ספר ובעסקים. הם מלמדים קבוצות, נותנים שיעורי FI, מנהלים עסקים וכו'. מורים משרתים את השיטה ואת עצמם בארגון המקצועי, בשיווק ובמחקר. מורים גם מיישמים את השיטה בחיי היומיום ובהתפתחות האישיה. מתוך החומר העשיר הזה התפתח פרופיל היכולת. פרופיל זה בנוי לקטגוריות ותתי קטגוריות בעלות קישורים פנימיים המתארות את המורכבות של חיי המורים (ראה תרשים בעמ' 12).

כאשר פותח כלי זה, זוהו חמישה תחומי פעילות. הם כוללים: יישום של לימודי פלדנקרייז, מימד אישי, ארגון עסקי, ארגון מקצועי ואיכות, מחקר והכשרה. לא כל אחד מהם רלוונטי לכל מורה. סביר להניח שכל מורה יימשך לקטגוריות מסוימות ויהיה מיומן יותר בתחומים אלה. אך אם תחומי העניין של המורה מתרחבים, הפרופיל, עם התיאורים הממצים שלו, לגבי מה שמורים לפלדנקרייז יכולים לעשות, יכול להוות כלי עוצמתי לצמיחה אישית ומקצועית.

בכל אחד מהתחומים יש תיאורים מפורטים של פעילויות, שהן המיומנויות. המיומנויות לא צצות יש מאין. על מנת לנהוג במיומנות, יש צורך במשאבים. משאבים כוללים כל דבר שהאדם התנסה בו, יודע ויכול לעשות. באופן טבעי, המורים מתחילים עם מגוון של משאבים שונים.

כל תלמיד נכנס לתוכנית ההכשרה לפלדנקרייז עם רקע אישי ומקצועי שונה, ועם התמחות במגוון נרחב של תחומים. קורס מורים יכול לכלול מדענים, אומנים, עובדי בריאות ואנשים שעזבו את עבודתם הקודמת. המשתתפים יכולים להיות מוחצנים או מופנמים, אנשים שטובים בבניית יחסי אנוש וגם כאלו המעדיפים לעשות דברים בעצמם. אבל ללא קשר לרקע שלהם, כל אדם מתחיל את ההכשרה שלו עם מאגר של ידע, **כישורים** וניסיון או **זיכרונות מצביים**.

בזמן הלימודים, התלמידים מוסיפים למאגר המשאבים שלהם. הם לומדים חומרים חדשים ומסננים אותם באמצעות מאגרי הידע והחוכמה שהביאו איתם לתוכנית. ולמרות שבמהלך הלימודים כל תלמיד חשוף לאותם תכנים ולומד את אותה תוכנית לימודים, הוא מסיים את הלימודים עם מאגר משאבים ייחודי.

כמורים, כל מצב חדש מהווה הזדמנות לשלב משאבים ישנים וחדשים.

מיומנות היא היכולת לגייס ולמקד את המשאבים הדרושים כדי לפעול בהצלחה במצב נתון.

בכל מצב נתון, למשל כשעובדים עם תלמידים, על המורה להיות מסוגל להסתמך על סוגים מסוימים של ידע, כישורים מיוחדים וזיכרון מהתנסויות קודמות (זכרונות מצביים). יחד עם זאת, המורה צריך לעשות יותר מאשר רק לנייד משאבים. עליו לתפוס את הצרכים והציפיות של התלמידים, ובו זמנית גם לקחת בחשבון את הציפיות המקצועיות והאישיות של עצמו בסיטואציה. לוקח זמן לפתח את היכולת הזו לשלב במהירות מספר רמות של תחושה, הרגשה וחשיבה, ואז לפעול מתוך כוונה ברורה. לאחר שהמורה פיתח את הכישורים האלה, עליו ליישם אותם בכל מצב נתון. על כן, בפרופיל היכולת הזה הם נמצאים בקטגוריה מיוחדת שנקראת **יכולות מפתח**.

עם הפיתוח של הפרופיל, שני סוגים של יכולות מפתח התבררו. הראשון נקרא **התמודדות עם מורכבות**. המורכבות של שיטת פלדנקרייז עצמה בנויה מהמורכבות של כל תלמיד. מורים לפלדנקרייז עוסקים בתנועה בהקשר למערכת הנייר-אנטומית של התלמידים, התפתחות התנועה, למידה ורקע אישי, והדימוי העצמי שלהם. עם הניסיון מקצועי, המורכבות של המצב נתפסת במהירות גדולה יותר ובביטחון רב יותר. ניתן לתאר את הסינתזה המהירה הזו כהבנה אינטואיטיבית.

הסוג השני של יכולות המפתח, **התמודדות עם יעדים**, הוא שנוי יותר במחלוקת בקרב מורים לפלדנקרייז. באופן רגיל, מורים אינם קובעים מטרות, או מכוונים לקראת תוצאה ספציפית וניתנת לניבוי בשיעור. במקום זאת, הם משתמשים בהכוונת הקשב כדי להנחות את מהלך השיעור. יחד עם זאת, לתלמידי הפלדנקרייז יש לעיתים קרובות מטרות ותוכניות להשגת תוצאות ספציפיות: תלמידים מגיעים לשיעורי פלדנקרייז כדי להרגיש טוב יותר או להצליח לעשות משהו באופן טוב יותר. למעשה, מורים לפלדנקרייז לעיתים קרובות שואלים את התלמידים לגבי התוצאה הרצויה להם, על מנת לפתח כוונה ברורה ולהפוך את השיעור לבעל משמעות עמוקה עבורם. באותו זמן, למורים יש לעיתים קרובות מטרות אישיות ומקצועיות. מורים מנוסים לומדים לשלוט במתח הזה שבין תהליך טהור לתוצאות מבוקשות, ונשארים נאמנים לשיטת פלדנקרייז תוך שהם מספקים את הציפיות של עצמם ושל הלוקוחות שלהם.

ערכי יסוד ועמדות

בנוסף ליכולות ישנם **ערכי יסוד ועמדות** המהווים תשתית לכל המורים לפלדנקרייז באשר הם. למעשה, ללא קשר לעומק, לרוחב או לייחודיות של המשאבים של המורה, כדי לפעול בהצלחה, מורים בכל העולם מסכימים שמורים מיומנים לפלדנקרייז שואפים ...

- לכבד את האינדיבידואליות של בני האדם
- לקיים את הסטנדרטים האתיים והמקצועיים הגבוהים ביותר כפי שנקבעו בקודים האתיים בארצם
- להעביר לתלמידיהם אחריות על תהליכי הלמידה שלהם
- להציע אפשרות לחקור פעולות (תנועה) לשם פיתוח אחריות עצמית ועצמאות
- לאמץ למידה דרך התנסות
- ליזום תהליכי חקר עצמי דרך תנועה
- לתקשר באופן ברור
- להרחיב את ההבנה שלהם, בזמן שהם חוקרים מצבים, פעולות ויחסים
- להימנע משיפוטיות
- לעסוק בחקירה עצמית מתמשכת
- לקנות ידע ולשפר את היכולת שלהם באופן מתמשך
- לתמוך בפוטנציאל ליצירתיות, אותנטיות, גמישות, סקרנות, פתיחות

ערכי היסוד והעמדות האלה נמצאים בכל היבט של החיים המקצועיים של מורים לפלדנקרייז.

מיומנות, בדומה לשיטת פלדנקרייז, היא תהליך. היא הפעולה המכוונת של (1) איסוף ועיבוד של מידע בעל משמעות, (2) ניסוח תוכנית המבוססת על מידע זה, (3) נקיטת פעולה על פי התוכנית, (4) בחינת התוצאה ובניית תוכנית פעולה נוספת. תהליך זה יכול לקרות עשרות פעמים לפני ששיעור מתחיל, מאות פעמים במהלך שיעור ומיליוני פעמים במהלך קריירה של מורה לפלדנקרייז. במסמך זה, התהליך נקרא **מיומנות בפעולה**.

טיפוח היכולת

”בבקשה לשכב על הגב ולהרגיש את המגע עם הרצפה”.

רוב המורים לפלדנקרייז שומעים את המילים המוכרות הללו ונכנסים למצב של התרגעות קשובה. כאשר מורה מרגיש את המקומות שנוגעים ברצפה ואת המקומות שלא נוגעים בה, הוא בוחן זאת ללא שיפוט. אין ציפייה שמורה בעל יכולת ישיג מגע מלא עם הרצפה וישמור עליו. למרות שה”סריקה” לבדה היא בעלת פוטנציאל ליצור שינוי, הכוח האמיתי הוא במהלך השיעור. מורים מקבלים בחדווה תהליכים אלה בשל הפוטנציאל שלהם להשפיע על האופן שבו הם חווים את עצמם.

תהליך טיפוח היכולת יכול להיות נוח כמו התהליך של שיעור ATM (מודעות דרך תנועה). טיפוח יכולת תואם באופן עמוק לערכי היסוד והעמדות של שיטת פלדנקרייז. מורים יכולים להשתמש בפרופיל זה כדי לגלות היכן יש להם מגע עם תכני היכולת, ואיפה אין להם היכרות או נוחות. על פי **ערכי היסוד והעמדות**, דבר זה צריך להיעשות ללא שיפוטיות. תהליך זה מתחיל כמו שיעור ATM ראשון של אדם: הוא מספק ביותר כשהוא מונחה על ידי מורה בעל יכולת. סדנאות היכולת מקדמות את האינטגרציה של החומר הזה בנוחות ובנעימות. בסדנאות, מלמדים את המורים איך להשתמש בתיאורים של ההתנסויות הטובות והגרועות ביותר שלהם כדי לגלות מחדש את המשאבים שלהם. מלמדים אותם להקשיב אחד לשני, לשאול שאלות שמכוונות לגילוי עצמי ומעבדים את החוויות ביחד.

לאחר מכן, מורים יכולים להמשיך להשתמש בכלים של **הערכה עצמית והערכת עמיתים** שנרכשו בסדנה. הם יכולים להמשיך לכתוב ולחשוב על התנסויות שמחייבות או מבטאות יכולות מסוימות. בנוסף, הם יכולים לעבוד בזוגות או בקבוצות קטנות כדי להמשיך להשתמש בתהליך של הערכת עמיתים כדי להקשיב, לחשוב ולעזור להנחות אחד את השני להתפתחות עצמית. המשוב מסדנאות שהתקיימו מצביע על כך שמורים מעדיפים את התהליך של הערכת עמיתים לעבודה עם פרופיל היכולת.

לעיתים קרובות, מורים לפלדנקרייז חשים את המגע שלהם עם הרצפה כהכנה להרפתקה של שיעור. הם מוכנים להתנסות בהרגלים ובשינויים. כשהם קמים מהרצפה, גאים או ביקורתיים ביחס למגע שלהם, וממשיכים, מודעים אך ללא שינוי. באופן דומה, לאחר שמורים חשו את המימדים של היכולות שלהם, הם יבחרו להתנסות בשינוי. מורה אחד יבחר להעמיק את היכולת בקטגוריה אחת, ולהתעלם מאחרות. מורה אחרת יכולה להתוודע לעניין עמוק בתחום פעילות חדש. מורה זו עשויה לפתח **תוכנית לימוד** שתספק את המשאבים הדרושים למיומנותיה.

פרופיל זה נועד להיות ספר הדרכה למעקב ותכנון של צמיחה מקצועית. הוא לא מכוון לשימוש חד פעמי, אלא לעזור לאדם להתפתח לאורך זמן. ישנם כאלו שיכולים לבחור להשתמש בתהליך מדי יום. אחרים יכולים ליהנות ממיפוי מחודש פעם בשנה או פעם בכמה שנים. אחדים יבחרו לשמור את התהליך פרטי ולתעד את דרכם לאורך ההתפתחות שלהם. חלק יבחרו ליצור שותפות או קבוצות המשך לתמיכה ודיון.

פרופיל יכולת זה הינו אוסף של ידע וניסיון של מאות מורים לפלדנקרייז ממדינות רבות ומתחומי ידע רבים מספור. הוא יכול לשמש כלי למורים לברר היכן הם ממוקמים מבחינה מקצועית כעת, ולאן וכיצד הם רוצים להתפתח הלאה.

”כדי להיות לתועלת מעשית כלשהי, אל לה לדרך העשייה להיות אידיאלית אלא רק כדאית ומועילה כלומר שאפשר יהיה לעשות בה שימוש נורמאלי בחברה של ימינו. שאיפתו של אדם לשמש מופת, להיות טוב מכל אחרים, אין בה ממש. המטרה העיקרית היא לעצב גישה ומערכת תגובות חדשות שתאפשרנה לו שימוש עצמי חלק ומאוזן בנושא זה הקרוי חיים ולא ליצור קרקע חדשה לניגודים וסתירות.

מן ההכרח שדרך הפעילות החדשה תהא תואמת את הסביבה של ימינו, אפילו הכל מסכימים שהמבנה הסוציאלי ומבנה החינוך שלנו טעונים שיפור יסודי, אם הם אמורים להיות הולמים חברת אנשים מתפתחים ויוצרים במלוא בגרותם.”

(ד"ר משה פלדנקרייז, העוצמה האישית, עמ' 135).

תרשים היכולת

משאבים			מיומנויות	תחומי פעילות	יכולות מפתח
זכרונות מצביים	כישורים	ידע			
			1.1 ... עם יחידים	1. יישום של לימודי פלדנקרייז	התמודדות עם מורכבות התמודדות עם יעדים
			1.2 ... עם קבוצות		
			1.3 ... בסביבות עבודה		
			1.4 ... במקצועות אחרים		
			2.1 התפתחות מקצועית	2. מימד אישי	
			2.2 התפתחות אישית		
			2.3 שמירה על האיזון העצמי		
			3.1 ניהול העסק	3. ארגון עסקי	
			3.2 שיווק		
			3.3 שיתוף פעולה בין-תחומי		
			4.1 עבודה באיגוד המקצועי	4. איגוד מקצועי	
			4.2 פעולות יחסי ציבור		
			5.1 אבטחת איכות ושיפור האיכות	5. איכות, מחקר והכשרה	
			5.2 מחקר		
			5.3 הכשרה והדרכה		
ערכי יסוד ועמדות					

התרשים מייצג את הקשרים הבאים:
 "מיומנות" היא היכולת ליישם "משאבים" במצב מקצועי נתון (תחום הפעילות)
 משאבים מתחלקים לשלוש קטגוריות: "ידע", "כישורים" ו"זכרונות מצביים"
 "ערכי יסוד ועמדות" נמצאים בכל ההיבטים. לכן, הם מופיעים בתחתית התרשים.
 "יכולות מפתח" משפיעות על כל ההיבטים של השיטה ולכן נמתחות לאורך כל התרשים.

תחום פעילות 1: יישום של לימודי פלדנקרייז

מיומנות 1.1: עבודה עם יחידים

כאשר עובדים עם אנשים באופן פרטני, מורים לפלדנקרייז מקדמים סוגים מסוימים של למידה. תהליך הלמידה מונחה באופן מילולי (ATM) ו/או לא מילולי באמצעות מגע (FI). בשיחה עם התלמיד, המורה מאתר, מבהיר או מכניס להקשר את הצרכים והרצונות של התלמיד. המורה לוקח בחשבון את הדימוי העצמי המשתנה של התלמיד. אלו מגרים יצירת מודעות חדשה מצד התלמיד לפעולות ולתפקודים שלו. חוויה זו מאפשרת בחירה בדרכי פעולה חדשות, שיכולות להשתלב בפעילויות היומיומיות באופן טבעי.

מיומנות בפעולה

- צפייה בתנועות וחקירתן במגע. מתוך תנועות אלה, הבנת הכוונות והדימוי העצמי של התלמיד המגולמות בהן. איסוף רשמים ורעיונות הנוגעים לפוטנציאל של התלמיד ללמידה והתפתחות.
- יצירה ושינוי של הנחות עבודה. חקירת אפשרויות תנועה באופן יצירתי. הכנת סביבת העבודה כך שתתאים לנושא הנבחר, למשל דרך בחירת המקום, הנחת האביזרים וכו'.
- יצירה וליוי של מצבי למידה על ידי הצעת אפשרויות תנועה תומכות, לא מוכרות ופרובוקטיביות. עזרה לתלמיד לחוות את עצמו באמצעות מגע ותנועה, דרך תקשורת מילולית ולא-מילולית ודרך משוב מתמשך בין פעולה לתגובה. התבוננות, ביחד עם התלמיד, בנשימה, הבעה ותנועה, כאשר מדי פעם משנים את המוקד (למשל, צר לעומת רחב, הפרדה לעומת חוסר הפרדה).
- הערכת הנחות העבודה על בסיס מתמשך. הבחנה בקצב ובמבני התזמון של השיעור. הערכה, דרך התבוננות ודיאלוג, של שינויים במודעות הקינסטטית ובדימוי של התלמיד. אם זה ניתן, בחינת התהליך ביחד עם התלמיד.

משאבים

ידע

מורים לפלדנקרייז:

- מכירים את החומרים המקוריים של משה פלדנקרייז ואת אלו של האסיסטנטים: ספרות רלוונטית, תעתיקים, קלטות אודיו ווידאו של אמרהסט
- מכירים עקרונות של ביו-מכאניקה (למשל שימוש במנוף, צירי רוטציה, מרכז הכובד)
- משתמשים בשלד כמקור התייחסות ראשוני
- משתמשים בעקרונות של אנטומיה פונקציונלית
- משתמשים בידע שלהם אודות בני אדם, תנועה והתפתחות ילדים
- מודעים לתיאוריות השונות של סגנונות למידה חושית (למשל ויזואלית, שמיעתית, קינסטטית)
- מודעים לדינאמיקה של יחסי מורה/תלמיד (למשל העברה, השלכה, מודל לחיקוי)
- מכירים את העקרונות של תפיסה (למשל חוק ובר-פכנר)
- מכירים את זוויות המבט השונות של תהליכי למידה, כגון נירו-פיזיולוגיה, מחקר ההכרה, פילוסופיה, פנומנולוגיה, פדגוגיה, אבולוציה, פונקציות נירו-מוטוריות, תפיסה וכו'
- משתמשים בשפה במיומנות ובתשומת לב, מודעים לחשיבות בחירת המילים, דמיון וטון הדיבור, וכן מודעים למגבלות של התקשורת המילולית

כישורים

מורים לפלדנקרייז הם בעלי כישורים:

- ☉ ליצור סביבת עבודה שתאפשר תחושת ביטחון ורמה מתאימה של אתגר
- ☉ לראיין את התלמיד כדי לגלות את הכוונות ונקודות המבט שלו
- ☉ לארגן את האיכות, האינטנסיביות והמיקוד של תשומת הלב שלהם כדי לזקק את התפיסה
- ☉ לפעול כדי ליזום, למקד ולהעריך למידה
- ☉ לחקור דפוסי פעולה. להבחין בין איכויות ושינויים בדפוסים כמו זרימה, כיוון, לחץ, כוח, מאמץ שרירי, סדר גודל. לעקוב אחר הדפוסים ולשנות את האיכויות האלה. לחדד את המודעות של התלמיד לשינויים תוך התהליך ובעקבותיו
- ☉ ליישם טכניקות וידע טכנולוגי ספציפיים של אינטגרציה פונקציונאלית (למשל בהתייחסות ל"סטנדרטים של תרגול", חוברות הדרכה וכו')
- ☉ לבחור אסטרטגיות כמו סדרות של FI - ATM, החלפות בין שיעורי FI - ATM, או להשתמש בהם ביחד (ATM מודרך בעזרת הידיים)
- ☉ לשמור על מודעות לארגון העצמי ולשנות אותו בהתאמה בזמן העבודה (למשל דפוסי חשיבה, יציבה/פעולה, נשימה, מבט)
- ☉ להבחין במחשבות במהלך ואחרי השיעור ולזכור אותן
- ☉ לעזור לתלמיד לעבד את חוויית ה- FI/ATM ולקשר אותה לפעילויות היומיום
- ☉ ללמד את התלמיד מושגים ומודלים של פלדנקרייז כשהמושגים הופכים רלוונטיים
- ☉ בשיעורים/למידה (למשל למידה אורגנית, דימוי עצמי, פונקציה, הפרדה ואינטגרציה של תנועה) להיות ערניים לתהליכים פסיכולוגיים כגון העברה (transferrance) ולשמור על גבולות מתאימים בין מורה לתלמיד
- ☉ להשתמש ביעילות בעזרים ואביזרים
- ☉ להעריך את ההתנסויות עם תלמיד לאחר תקופה ולתכנן את המפגשים העתידיים בהתאם

מיומנות 1.2: עבודה עם קבוצות

כאשר מורים לפלדנקרייז מלמדים בקבוצות, הם משתמשים בהוראות מילוליות כדי להפיק התנסויות המערבות תנועה, חשיבה, תחושה והרגשה. הם מנחים את המשתתפים לבדוק בהתמדה אפשרויות תנועה מגוונות ומעודדים אותם לשלב התנסויות אלו במסגרת חיי היומיום שלהם. בכך, הם מכוונים את תשומת הלב של התלמידים למימדים של תהליך הלמידה המתעלים מעל ההיבט של תנועה בלבד.

מיומנות בפעולה

- הבהרת הציפיות, הצרכים והמטרות של המשתתפים. הערכת הרכב הקבוצה במונחים של ניסיון, מקצועות, גיל, כישורים, מגבלות וכו'.
- בחירה ו/או יצירה של שיעורי **מודעות בתנועה** המותאמים לנושא המרכזי, להרכב הקבוצה, למטרות המשתתפים ולמסגרת הזמן (למשל שיעורים שבועיים, סדנאות חד יומיות, סמינרים של סופשבוע).
- עיצוב תהליך הלמידה על מנת להתרכז בנושא, בקצב, בזמן ובשפה. בחינת התגובות של המשתתפים והתאמת סגנון ההוראה בהתאם. כאשר נדרש, הכרה ותגובה לקשיים/הפרעות של המשתתפים.
- בקשה מהמשתתפים לתפוס שינויים במהלך או אחרי השיעור/ים. התבוננות בשינויים. מתן אפשרות למשתתפים לחלוק בחוויות שלהם. הובלה של דיונים קבוצתיים. שיקוף חווית ההוראה/למידה והתוצאות. התאמת תוכנית וסגנון הלימוד בהתאם.

משאבים

ידע

מורים לפלדנקרייז:

- ☉ מכירים את החומרים המקוריים של פלדנקרייז (שיעורי אלכסנדר ינאי, קלטות וידאו ושמע של משה פלדנקרייז)
- ☉ מכירים מקורות אחרים של קלטות, תעתיקים ווידאו של ATM (כיתה, סדנה, תוכנית הלימוד, תעתיקים של סאן פרנסיסקו ואמרהסט)
- ☉ מכירים דרכים שונות לבניית שיעורי ATM
- ☉ מבינים את ההשפעות של השפה, למשל של בחירת מילים, שימוש בדמיון וטון הדיבור
- ☉ מודעים לתהליכים קבוצתיים
- ☉ רואים בתנועה ביטוי של דימוי עצמי
- ☉ מכירים את ההשפעות של מצבי חרדה

* ראו גם משאבים למיומנות 1.1

מורים לפלדנקרייז הם בעלי כישורים:

- ☉ להתמקד בראש ובראשונה בתהליך, ולא במטרה מסוימת, תוצאה, תנועה או פעולה
- ☉ לשלב את חוויות ה-ATM העצמיות בתוך הוראת ה-ATM
- ☉ ללמד ATM במגוון דרכים (תזמון, קצב ואסטרטגיות למידה כמו וריאציה, הגבלה, שינוי נקודת המבט)
- ☉ לצפות בפעולות התלמידים ולנתח אותן, לראות פוטנציאל לשיפור ולהתאים את דרך ההוראה כדי להעצים את הפוטנציאל
- ☉ להעביר את תוכן השיעור באופן ברור
- ☉ להשתמש בקול (הטעמה, עוצמה, אינטונציה) ושפה (אוצר מילים, קצב) ככלי לשיפור היכולת של התלמידים לתפיסה עצמית
- ☉ להוביל את הקבוצה ולקדם תהליכים קבוצתיים
- ☉ להשתמש בסיפור כדי להמחיש ו/או לקדם את תהליך הלמידה
- ☉ להשתמש במונחים ומודלים של פלדנקרייז כמו גם רעיונות מדעיים, אומנותיים ותרבותיים כדי להעביר מושגים של ATM או שיעורי ATM לתמות (נושאים, תכנים) של FI
- ☉ להגיב בהתאם בעת מצוקה רגשית ו/או גופנית

מיומנות 1.3: סביבות עבודה

מורים לפלדנקרייז מראיינים וצופים בעובדים במקום עבודתם (למשל משק בית, מפעל, משרד, מגרש ספורט, סדנת אומנות, בית מסחר, כיתה). בעזרת עקרונות וטכניקות של שיטת פלדנקרייז הם מלמדים אותם לפעול ביתר יעילות, הנאה ויצירתיות בסביבת עבודתם.

מיומנות בפעולה

- הבהרת המשאבים, המטרות, הנושאים ותחומי העניין של העובדים. צפייה בפעילויות עבודה וניתוחן.
- ייצור אסטרטגיות לקידום שינויים במקום העבודה ו/או של העובדים. תכנון פעילויות מתאימות של מקום העבודה (הרצאה, ATM, FI, תרגול ואימון של תפיסה עצמית).
- הגברת מודעות העובדים לדפוסי תנועה/פעולה הרגליים בעבודה. סיפוק התנסויות חלופיות בעזרת אמצעים מילוליים ו/או לא מילוליים.
- צפייה וריאיון של העובדים לאחר ההתערבות. שיקוף והתאמת התוכנית.

משאבים

ידע

מורים לפלדנקרייז:

- מכירים את המבנה והתפקידים של ארגונים ומקומות עבודה
- בקיאים במרכיבים בסיסיים של פסיכולוגיית עבודה
- מודעים לסוגי האינטראקציה ולדפוסי שיתוף פעולה בין ובתוך תחומים מקצועיים שונים

כישורים

מורים לפלדנקרייז הם בעלי כישורים:

- להשתלב באופן מכבד בסביבות עבודה ובארגונים קיימים
- להכיר ולקבל גורמים סביבתיים ותהליכי עבודה שאינם ניתנים לשינוי
- להתמודד ביעילות עם מגוון נושאים הקשורים למקצועות תובעניים (למשל אתלטים, אומנים, מנהלים בכירים)
- להבדיל בין דרישות של סביבת עבודה או משימה לבין תגובות הרגליות של עובדים
- לאמץ אסטרטגיות הוראה לסביבת העבודה (למשל ATM או FI קצרים במקום העבודה, שימוש בשפה מתאימה)
- להעביר באופן ברור ויעיל את היתרונות הפוטנציאליים של יישום שיטת פלדנקרייז במקום העבודה (לעובדים, למנהלים, למקבלי ההחלטות)

מיומנות 1.4: עבודה במקצועות אחרים

מורים לפלדנקרייז יכולים לעבוד ולהשתלב כראוי במקצועות אחרים (למשל הוראה, ניהול, מוזיקה, ריקוד, ספורט ועוד). בתוך המסגרות האלה הם משתמשים בשיטה כדי לשפר את הכישורים הרגשיים, האינטלקטואליים, האומנותיים והפיזיים של האנשים העובדים בסביבתם. הם יכולים גם להשתמש בשיטה כדי לשפר את התפקוד ו/או ההתפתחות של הארגון. במסגרות אחרות, מורים לפלדנקרייז משתמשים בדרכי החשיבה, בעקרונות ובטכניקות של שיטת פלדנקרייז כדי לייזע ולשפר כישורים מקצועיים.

מיומנות בפעולה

- זיהוי מצבים שבהם שיטת פלדנקרייז יכולה להועיל.
- יצירת תוכנית לשילוב אלמנטים, גישות ורעיונות של שיטת פלדנקרייז. זיהוי והקצאת המשאבים המתאימים.
- שילוב התוכנית במקצוע הראשי. שמירה על השלמות של הרעיונות של שיטת פלדנקרייז בזמן שמכבדים את הגבולות של התחום המקצועי.
- התבוננות בתוצאות האישיות, המקצועיות והארגוניות של התוכנית ושיקופן. התאמה כנדרש.

משאבים

ידע

- מורים לפלדנקרייז שעובדים במקצועות אחרים:
- מודעים להיבטים של המקצוע שלהם, שניתנים לשיפור, בעזרת עקרונות/גישות של שיטת פלדנקרייז
 - מבינים את ההתנהגות המתאימה למקצוע (יחסים, תקשורת, אתיקה)
 - מכירים את השפה המתאימה למקצוע, והפוטנציאל שלה לשילוב שיטת פלדנקרייז
 - מכירים את הספרות שיכולה לתמוך/להסביר את התועלות הפוטנציאליות של השיטה בתוך תחום מקצועי ספציפי
 - מכירים שיטות אחרות (למשל אלכסנדר, Eutony, רולפינג, Ideokinesis, פסיכולוגיה סומאטית ופיזיותרפיה)
 - מכירים ציוד, חומרים ונהלים ייחודיים למקצוע

כישורים

- מורים לפלדנקרייז שעובדים במקצועות אחרים הם בעלי כישורים:
- לשלב ידע וניסיון משני המקצועות
 - לקשר את הפעילויות המקצועיות והספרות המקצועית שלהם לשיטת פלדנקרייז
 - להתאים את העקרונות, המרכיבים והטכניקות של שיטת פלדנקרייז לתחום המקצועי שלהם
 - להשתמש בעקרונות של שיטת פלדנקרייז
 - להעביר ביעילות רעיונות של שיטת פלדנקרייז לעמיתיהם למקצוע
 - ליצור רשת של מורים לפלדנקרייז שעובדים במקצועות אחרים דומים, לתקשר ולשתף פעולה

תחום פעילות 2: מימד אישי

מיומנות 2.1: התפתחות מקצועית

מורים לפלדנקרייז מרחיבים ומעדנים בהתמדה את הידע, הכישורים והעמדות המקצועיות שלהם.

מיומנות בפעולה

- הבחנה בין תחומים של מומחיות לבין תחומים חסרים בהתפתחותם המקצועית והאישית. חיפוש הזדמנויות למידה (לימודים מתקדמים, סדנאות, קבוצות לימוד, ספרוויז'ן, ייעוץ).
- עיצוב תוכנית לימודים. זיהוי והקצאת המשאבים הדרושים (למשל זמן, כסף, מורים).
- יישום תוכנית הלימודים. שילוב הידע החדש, בעבודה ושיתוף עמיתים בהתנסויות אלו.
- הערכת השינוי בהתפתחות המקצועית, התאמת תכנית הלימוד וזיהוי הזדמנויות נוספות להכשרה וללימודי המשך.

משאבים

ידע

מורים לפלדנקרייז:

- מכירים הזדמנויות ומקורות ללימודי המשך (אגודה, טריינרים, אסיסטנטים, עמיתים, תוכניות ללימודים מתקדמים, אקדמיית IFF, ספרוויז'ן)
- מכירים מקורות ללימודי המשך (למשל כתבי עת, אינטרנט, ספרים/פרסומים, טריינרים של פלדנקרייז, IFF)
- מכירים מגוון שיטות סומאטיות
- מכירים מחקרים הקשורים לשיטת פלדנקרייז
- בקיאים בדיונים תרבותיים (למשל בלשנות, פילוסופיה, אומנות, מדעי החברה, פסיכולוגיה) שיכולים להשפיע על ההתפתחות שלהם בתוך שיטת פלדנקרייז

כישורים

מורים לפלדנקרייז הם בעלי כישורים:

- ליזום תהליכי למידה מקצועיים
- לפתח סגנון אישי של עיסוק בשיטת פלדנקרייז
- להשתמש בניסיון תנועתי ומודעות לשלד כדי לקדם למידה ולשלב ידע חדש בתוך העיסוק המקצועי
- לקבל אחריות על עבודתם עם פרטים וקבוצות
- לעצב אינטראקציות באופן אחראי
- לבחון את סגנון העבודה העצמי שלהם

מורים לפלדנקרייז שואפים ללמידה והתפתחות. הם מטפחים את הסקרנות שלהם ומכוונים את ההתפתחות האישית המתמדת שלהם. משברים מקצועיים וקיפאון התפתחותי נתפסים כשלבים הכרחיים ובלתי נמנעים של תהליך התפתחותי מוצלח.

מיומנות בפעולה

- הערכת השלב הנוכחי של ההתפתחות האישית/מקצועית. מודעות לשורשים התרבותיים, האינטלקטואליים, הרגשיים והמקצועיים של עצמי. תשומת לב לתחושות של חולשה ו/או חוזק.
- הכרה בפוטנציאל העצמי וזיהוי מקומות לשיפור וצמיחה.
- שימוש בשיעורים/עקרונות של פלדנקרייז כדי להרחיב את הדימוי העצמי ולהתפתח רגשית/פיזית/קוגניטיבית. בחינת אמצעים אחרים לשלב ולתמוך בצמיחה.
- הערכת שינויים התפתחותיים באמצעות תהליכי הערכה עצמית והערכת עמיתים. מודעות לחוזקות ולחולשות. הערכת התקדמות התפתחותית. שינוי התוכנית כדי להגדיל את פוטנציאל ההתפתחות.

משאבים

ידע

מורים לפלדנקרייז:

- מכירים אמצעים שונים לבחינת הפעולות שלהם (למשל סופרוויז', ייעוץ, הערכה עצמית)
- בקיאים בדיונים תרבותיים (למשל בלשנות, פילוסופיה, אומנות, מדעי החברה, פסיכולוגיה)
- שיכולים להשפיע על ההתפתחות שלהם בתוך שיטת פלדנקרייז
- מודעים לחוזקות ולחולשות אישיות

כישורים

מורים לפלדנקרייז הם בעלי כישורים:

- להשתמש ב-ATM לשם חקירה והתפתחות אישית
- ליצור חזון לעתידם
- לבצע שיקוף עצמי למחשבות, רגשות, תפיסות ורעיונות
- להיפתח לחוויות לימודיות חדשות (להישאר תלמידים)
- להתמודד עם אי וודאות
- לחפש תפיסות עצמיות חדשות ולחקור אופני פעולה

מיומנות 2.3: שמירה על איזון עצמי

מורים לפלדנקרייז מודעים לכך שהחיים הם תהליך. הם משתמשים בידע וביכולות שלהם כדי לשמור על איזון בחיים או כדי להחזיר אותו.

מיומנות בפעולה

- מיפוי סימנים לאיזון פיזי, רגשי וקוגניטיבי. בחינת תגובות ומשובים מעמיתים לגבי האיזון העצמי שלהם. לקיחה בחשבון של גורמים פנימיים וחיצוניים שיכולים להשפיע על האיזון. חקירת האפשרויות השונות לשיפור האיזון.
- ביסוס תוכנית ריאלית לשימור או החזרת האיזון.
- נקיטת אמצעים לשיפור או שימור האיזון המתאימים למצב (למשל קביעת גבולות, מתן זמן להתרגעות, ביצוע ATM באופן קבוע, קבלת הצעות לתמיכה מקצועית, ספורט, שינוי הרגלי אכילה).
- בחינת אמצעים אלו. ביצוע התאמות כנדרש.

משאבים

ידע

מורים לפלדנקרייז:

- מבינים מושגים של איזון בתוך סביבה מורכבת
- מכירים את המקורות של סיוע מקצועי (ספרוויז'ן, ייעוץ)
- מכירים שיטות ואסטרטגיות להשפעה על איזון עצמי ועל בריאות פיזית ורגשית
- מודעים לכישורי ניהול זמן

כישורים

מורים לפלדנקרייז הם בעלי כישורים:

- לפתח ולשמר מודעות לדימוי העצמי שלהם
- להתמודד עם התחושות, הרגשות והמחשבות שלהם
- להגיב מתוך כבוד לצרכים הפיזיים, הרגשיים והאינטלקטואליים שלהם
- לעסוק בהתבוננות עצמית והכוונה מחדש במהלך העבודה (הוצאת אנרגיה, נשימה, יציבה/פעולה)
- להשתמש בשיטת פלדנקרייז וברעיונות שלה כדי לקדם את הרווחה שלהם עצמם
- להשתמש במקורות של אושר ורגיעה (למשל צחוק, אהבה, יחסים)
- לנסח מחדש "מפלות" כהזדמנויות ללמידה
- להפיק תועלת מעזרה כמו ספרוויז'ן וייעוץ

תחום פעילות 3: ארגון עסקי

מיומנות 3.1: ניהול העסק

מורים לפלדנקרייז מנהלים את העסק שלהם כעסק מקצועי.

מיומנות בפעולה

- מעקב אחר תקנות ממשלתיות וסטנדרטים של עיסוק/קווים מנחים אתיים של האגודה המקצועית.
- הגדרת מטרות עסקיות (למשל חזון מקצועי, תכנון תקציב וקביעת סדר עדיפויות למשימות). תכנון מערכות והקצאת משאבים כדי להריץ את העסק ביעילות (למשל תזמון פגישות, רכישת חומרים וניהול משק הבית).
- תגובה במועד לתכתובות ושיחות טלפון. תיאום וקיום פגישות. ביצוע משימות מנהלתיות. רכישת חומרים. ייצור חשבונות, הכנת תשלומים, עמידה במחויבויות כספיות.
- סקירת המצב העסקי ביחס למטרות. התאמת המטרות והביצועים העסקיים בהתאם.

משאבים

ידע

מורים לפלדנקרייז:

- מכירים תקנות ממשלתיות ואת הסטנדרטים של העיסוק / הקווים המנחים האתיים של האגודה המקצועית
- מכירים במשאבים לעזרה מקצועית בניהול עסקי
- מכירים את היסודות של ניהול כספי של עסקים קטנים (תזרים מזומנים, דיווחי מס, השלכות)

כישורים

מורים לפלדנקרייז הם בעלי כישורים:

- לבצע פעולות יזומות
- לעמוד על דעתם במשא ומתן
- לארגן ולתאם את העבודה היומיומית שלהם
- להשתמש בטכנולוגיית מידע לטובתם
- להעריך החלטות עסקיות (למשל חשבונות, הצעות, תלונות, הזדמנויות)
- להכיר במצבים עסקיים קשים. לפתור אותם ביעילות
- לבצע תהליכים עסקיים בסיסיים (תכתובת, טלפונים)
- לבטא עצמם ביעילות גם באופן מילולי וגם בכתב

מורים לפלדנקרייז יוצרים סקרנות ועניין ציבורי וכבוד לשירותים שלהם. הם משתמשים במגוון של טכניקות ואופנים כדי לקדם את עבודתם ואת השיטה.

מיומנות בפעולה

- מחקר וניתוח השוק. זיהוי הזדמנויות עסקיות. למידה על מקורות לעזרה שיווקית מארגונים מקומיים, אזוריים ומקצועיים.
- קביעת שווקי המטרה; ביסוס המטרות השיווקיות והשירותים המוצעים. קביעת לוח זמנים ותקציב. תכנון הפרסום. התכוננות להוצאות, לדיונים ולמשא ומתן.
- הטמעת תוכנית שיווק, אמצעים פרסומיים ותכנון אירועים (למשל קמפיין פרסומי, הוצאות, הדגמות, סדנאות ציבוריות, הקמה ותחזוקה של אתר אינטרנט, ייצור/חלוקה של עלונים ו/או פרסומים, קיום משא ומתן).
- בחינת התוצאות של התוכנית השיווקית, הכוונה מחדש של התוכנית בהתאם.

משאבים

ידע

מורים לפלדנקרייז:

- מכירים קהילות, קהלי יעד רלוונטיים והזדמנויות ליצירת קשרים
- מכירים עקרונות ואסטרטגיות לשיווק עסקים קטנים
- מכירים מקורות ארגוניים מקומיים ומקצועיים לסיוע שיווקי (למשל ערכות שיווק, מעצבי אתרי אינטרנט, סדנאות)
- יודעים ליצור ולהשתמש בנתונים של מאגר לקוחות

כישורים

מורים לפלדנקרייז הם בעלי כישורים:

- לנתח את השוק המקומי והאזורי בהקשר לשירותים דומים
- לזהות קבוצות יעד וליצור עניין בתקשורת יעילה
- לנהל את העיצוב והייצור של החומר הפרסומי שלהם
- לתת הוצאות מעניינות לציבור
- לתת הדגמות ATM - FI יעילות לקהל הרחב
- לשתף פעולה עם עמיתים בפרויקטים שיווקיים אזוריים
- להשתמש בעדויות כדי לקדם הבנה וכבוד לשיטת פלדנקרייז
- להפוך את מקום העבודה והעסק שלהם לאטרקטיביים ללקוחות

מיומנות 3.3: שיתוף פעולה בין-תחומי

מורים לפלדנקרייז משתפים פעולה עם אנשי מקצוע מתחומים אחרים כדי לפתח רעיונות, פרויקטים וכדי לקבוע מטרות חדשות.

מיומנות בפעולה

- שאיפה לידע לגבי תחומים מקצועיים אחרים. זיהוי נושאים משותפים ו/או אפשרויות לשיתוף פעולה לתועלת הדדית.
- תכנון פרויקטים המדגישים את התחומים המשותפים ו/או התועלות ההדדיות לכל המקצועות המעורבים. הבהרת תחומי אחריות ומטרות.
- שיתוף פעולה עם שותפים לפרויקט כדי להוציא לפועל את הפרויקט. שילוב שיטת פלדנקרייז על פי התוכנית.
- הערכת התוצאות, בחינת והתאמת הפרויקט המשותף בהתאם.

משאבים

ידע

מורים לפלדנקרייז:

- מכירים שיטות ותחומים מקצועיים ו/או מדעיים רלוונטיים
- מכירים אסטרטגיות לשילוב עקרונות שיטת פלדנקרייז בתחומים ופרויקטים אחרים ולהיפך
- מכירים ועידות וכנסים בהם אפשר להשתתף ו/או להציג את עקרונות שיטת פלדנקרייז ולהציע שיתופי פעולה

כישורים

מורים לפלדנקרייז הם בעלי כישורים:

- להקים רשתות בין-תחומיות יעילות
- להדגים את התועלת של שיתוף פעולה בין מורים לפלדנקרייז לבין בעלי מקצועות אחרים
- לבטא בבהירות תחומים משותפים בין-תחומיים, לזהות את הפוטנציאל לתועלת הדדית ולהציע פרויקטים
- לשמור על גמישות ויושרה במסגרת שיתופי פעולה

תחום פעילות 4: ארגון מקצועי

מיומנות 4.1: עבודה באגודה המקצועית

מורים לפלדנקרייז מקבלים מידע לגבי נושאים הנוגעים לארגונים אזוריים, לאומיים ובינלאומיים וגופים ממשלתיים. הם תורמים מידע ואת זעתם כדי לעזור לעצב את המטרות של הארגונים האלה. הם פועלים להשגת המטרות האלה על ידי השתתפות בקבוצות עבודה, פרויקטים ואו לקיחת חלק פעיל בועדות או בצוותי עבודה.

מיומנות בפעולה

- התאמה עצמית למבנה, תפקיד ומטרות האגודה המקצועית. קביעת הצרכים והציפיות של החברים באגודה. ייזום דיון לגבי התפתחות בתוך האגודה כמו גם בחברה באופן כללי. זיהוי תחומים של חוסר יעילות. בירור הכישורים והמשאבים הנדרשים כדי למלא תפקידים קיימים באגודה.
- בחינת הפוטנציאל לתרומה אישית לאגודה. הקצאת הזמן והמשאבים הנדרשים כדי למלא את התפקיד.
- התחייבות למשימה או לתפקיד. השתתפות בהתאם.
- בחינת תוצאות העבודה, מהיבט אישי וארגוני. שינוי פעילויות/תפקידים בהתאם.

משאבים

ידע

מורים לפלדנקרייז:

- מכירים את המבנה, התפקיד ודרכי הפעולה של האגודה
- מכירים חוקים, סטאטוסים, תקנות וקווים מנחים רלוונטיים החלים על אלו העובדים באגודה
- מכירים את תחומי החינוך והבריאות ומערכות חברתיות/ממשלתיות רלוונטיות אחרות בארצם
- מודעים להזדמנויות להכשרה בעבודה ארגונית (למשל סגל, ניהול משאבים וכספים, גישור ופתרון עימותים, תקשורת וממשל)

מורים לפלדנקרייז הם בעלי כישורים:

- ☺ לזהות צרכים של החברים בארגון ולביטויים
- ☺ ליצור תקשורת בתוך האגודה שלהם ועם אגודות אחרות
- ☺ לטפח קשרים מקצועיים המבוססים על ערכים משותפים ומטרות הדדיות
- ☺ לשתף פעולה מתוך כבוד הדדי
- ☺ לפתור עימותים. להזמין סיוע מחוץ לארגון לפי הצורך
- ☺ לתפוס תפקידי ניהול ביעילות (מועצת מנהלים, חברות בוועדות, תיווך בדיון, ניהול פרויקטים)
- ☺ לשפר את היעילות שלהם בתוך האגודה באמצעות לימודים והכשרה
- ☺ לתקשר ביותר משפה אחת
- ☺ להבין ולבטא את הקשרים בין מטרות האגודה לבין הפרויקטים המתמשכים שלה

כחברים באגודה המקצועית, מורים לפלדנקרייז יוצרים ומשפרים מודעות לשיטת פלדנקרייז ולהכרה הציבורית בה. לשם כך, הם יוצרים דימויים מילוליים וחזותיים של שיטת פלדנקרייז ומעבירים אותם לקהלי מטרה באמצעות פעילויות ו/או התקשורת (למשל ראיונות, הרצאות, מאמרים).

מיומנות בפעולה

- איתור מידע לגבי מגמות תרבותיות, כלכליות, מדעיות ופוליטיות כדי לאתר נקודות השקה לפעילויות יחסי ציבור.
- ייזום ופיתוח פעילות יחסי ציבור (למשל אירועי מידע, פורומים ציבוריים, אירועי פלדנקרייז, מאמרים, הרצאות, הדגמות עבודה, רדיו, טלוויזיה, הפקות וידאו, יצירת קשרים ועוד). זיהוי והבטחת זמינות של המשאבים הנדרשים לכל פעילות.
- ארגון והוצאה לפועל של פעילויות יחסי ציבור ברמה מקומית, אזורית, לאומית ובינלאומית. פגישה עם נציגים של ארגונים רלוונטיים. דיווח לעמיתים על תוצאות הפגישות והפעילויות.
- הערכת התגובות לכל אמצעי ביטוי ופעילות.

משאבים

ידע

מורים לפלדנקרייז:

- מבינים את הדרישות הבסיסיות של פעילות יחסי ציבור
- מכירים את הארגון והיעילות של סוגים שונים של אמצעי תקשורת ואת הדרכים להגיע אליהם
- מכירים את מאמצי העבר, פרויקטים מתמשכים ותוכניות עתידיות לפעילויות יחסי ציבור של האגודה המקצועית

כישורים

מורים לפלדנקרייז הם בעלי כישורים:

- להציע לאגודה המקצועית את הכישורים האישיים שלהם בשיווק, שיתוף פעולה בין-תחומי ויחסי ציבור
- להגדיר קבוצות מטרה פוטנציאליות לעבודת יחסי ציבור
- לקבל על עצמם אחריות לתכנון יחסי ציבור לטווח קצר, בינוני וארוך
- לקבוע מטרות וסדרי עדיפויות לפעילות יחסי ציבור
- לעסוק בשיח פרטי וציבורי עם עמיתים, אנשי תקשורת ודמויות ציבוריות

תחום פעילות 5: איכות, מחקר והכשרה

מיומנות 5.1: אבטחת איכות ושיפור איכות

מורים לפלדנקרייז בוחנים בהתמדה את הכישורים והשירותים שלהם על-מנת לוודא שהם תואמים את הסטנדרטים והקווים המנחים של האגודה המקצועית שלהם. תהליך זה יכול לערב את המורים לבדם או לשלב עמיתים מתחומים מקצועיים אחרים.

מיומנות בפעולה

- למידת הסטנדרטים לאיכות של התחום המקצועי ואת הקווים המנחים של האגודה המקצועית.
- ניצול תהליכים שיטתיים כדי להעריך את איכות עבודתם ותכנון אמצעים לשיפור האיכות.
- דיון/בחינה של אבטחת איכות ושיפור איכות עם תלמידים ועמיתים. קביעת סטנדרטים לעבודה וקווים מנחים אתיים עבור התלמידים.
- בחינת התוצאות של תהליכי אבטחת איכות/שיפור איכות ושכלולם כנדרש. תהליך זה יכול לערב את המורה לבדו או לשלב עמיתים מתחומים אחרים.

משאבים

ידע

מורים לפלדנקרייז:

- ☉ מכירים את הסטנדרטים של התחום המקצועי וקווים מנחים אתיים של האגודה המקצועית
- ☉ מודעים לשיטות כלליות של הערכת איכות (למשל התבוננות ובחינה, סקרים, ראיונות)
- ☉ מכירים שיטות אבטחת איכות ייחודיות לתחום המקצועי

כישורים

מורים לפלדנקרייז הם בעלי כישורים:

- ☉ להעביר את תשומת הלב מהתנסות בעבודה לתוצאות
- ☉ לבטא את הקשר בין ניסיון לתוצאות
- ☉ לדון באבטחת איכות ושיפור איכות עם עמיתים ואנשי מקצוע מתחומי דעת אחרים. להתמקד בפתרונות אפשריים לנושאי אבטחת איכות
- ☉ להשתמש במגוון שיטות להערכת איכות כמו התייעצות עם עמיתים, צפייה ומשוב, הערכה עצמית והערכת עמיתים
- ☉ קביעת סדר עדיפויות בנושאי אבטחת איכות ומשימות שיפור איכות
- ☉ לפעול לשיפור האיכות
- ☉ לעבד תלונות של תלמידים/ות על פי הקווים המנחים של האגודה המקצועית

מורים לפלדנקרייז עוזרים לפתח את השיטה על ידי יישום פרוצדורות מדעיות מקובלות כדי לחקור את העבודה. הם יכולים לארגן ולפקח על פרויקטים מחקריים או להשתתף בפרויקטים של אחרים. הם מעבירים את השאלות, התוצאות, השיטות ועקרונות הפלדנקרייז של המחקר שלהם לחוקרים וארגונים מקצועיים.

מיומנות בפעולה

- בחירת נושא וביצוע סקירה מקיפה של הספרות הרלוונטית.
- ניסוח שאלת מחקר, היפותזה ובחירת שיטות מחקר וניתוח נתונים.
- המשך איסוף הנתונים על פי התוכנית. תיעוד נתונים איכותיים ו/או כמותיים, ניתוח תוצאות ופירוט המחקר הקיים לאנשים ולקבוצות המתאימים.
- בחינת תוצאות המחקר ויישומים אפשריים. כתיבת המלצות למחקרים עתידיים.

משאבים

ידע

מורים לפלדנקרייז:

- מכירים שיטות מחקר המתאימות לעבודה בשיטת פלדנקרייז
- מכירים מחקרים קודמים בתחום שיטת פלדנקרייז
- מכירים מחקרים קודמים בתחומים נוסקים
- מודעים למונחים מדעיים שונים הכוללים את אלו שד"ר משה פלדנקרייז התייחס אליהם בעבודתו
- מכירים הזדמנויות לפרסום מחקרים ואת התועלות הפוטנציאליות של כל הזדמנות

כישורים

מורים לפלדנקרייז הם בעלי כישורים:

- לסקור ולסכם את הספרות המחקרית הרלוונטית לנושא
- לנסח, לתאר ולחקור הנחות מחקר
- לאסוף ולנתח נתונים איכותיים ו/או כמותיים
- לתעד ולהציג מחקר ותוצאות בדרך בעלת משמעות
- לבצע מחקר בהקשר של העיסוק המקצועי האישי בפלדנקרייז
- לקיים שיח מקצועי עם חוקרים אחרים סביב נושאים ומטרות מחקר משותפים

מיומנות 5.3: הכשרה והדרכה

מורים לפלדנקרייז מנחים, תומכים, צופים ונותנים משוב לתלמידים לפלדנקרייז ועמיתים. הם עושים זאת כחלק מתוכניות הכשרה בסיסיות, תוכניות של לימודי המשך, סדנאות, כיתות, פרקטיקום, הדרכה וסופרוויז'ן. מורים לפלדנקרייז מארגנים פעילויות פרטניות וקבוצתיות כדי להעשיר, להרחיב ולשפר את העיסוק המקצועי בשיטת פלדנקרייז.

מיומנות בפעולה

- מודעות לכישורי ההוראה העצמיים ותחומי ההתמחות. ניתוח תחומי עניין וצרכים של קהילת הפלדנקרייז.
- בניית תוכנית. זיהוי גישה למקורות הדרושים.
- לימוד, פיקוח וייעוץ בעזרת שיטות הוראה מגוונות.
- הערכת התגובות של התלמידים והעמיתים גם במהלך וגם לאחר התוכנית. בחינת התגובות ושיפור תוכניות עתידיות בהתאם.

משאבים

ידע

מורים לפלדנקרייז:

- מכירים תקנות הכשרה לאומיות ובינלאומיות
- מכירים את המבנה של תוכניות הכשרה ואת הדיון הנוכחי על תוכניות הכשרה בסיסיות ולימודי המשך
- מכירים את התיאוריות השונות לבחינה עצמית בתהליך הלמידה ואת דרכי הלימוד עצמן
- מודעים לתפיסות, ממצאי מחקר וגישות הוראה הנמצאות בשימוש במקצועות דומים
- מכירים תהליכי למידה

כישורים

מורים לפלדנקרייז הם בעלי כישורים:

- לאסוף ולעבד מידע מגוון ומשוב בזמן ההכשרה
- להכיר ולהגיב בהתאם לצרכים של התלמידים. להתאים את פעילויות ההוראה והשיטות לצרכים אלו בהתמדה
- להשתמש ביעילות בחומרים המקוריים של משה פלדנקרייז
- ליצור הזדמנויות ללמידה במעבר בין ניסיון מעשי לבין בחינה תיאורטית
- לקדם מעברים חלקים ביניהם לבין מורים אחרים
- ליצור הזדמנויות לתלמידים לעבור ללמידה עצמית
- לדון בהתנסויות ההכשרה, מנקודת מבט של ההוראה ושל הלמידה עם עמיתים
- לתאר ולבחון התנסויות בכתב

מונחים בסיסיים

כישורים

כישרון סנסו-מוטורי. אחד משלושת סוגי המשאבים.

תחום פעילות

הנסיבות בהן מורים לפלדנקרייז פועלים. תחומי הפעילות כוללים: יישום של לימודי פלדנקרייז, מימד אישי, ארגון עסקי, ארגון מקצועי ואיכות, מחקר והכשרה.

ערכי יסוד ועמדות

הדרכים בהן המקצוע שלנו מקנה ערך וחשיבות לתכונות ורעיונות. הערכים והעמדות מספקים את ההקשר ואת הפרשנות ולשימוש במיומנויות ובמשאבים.

מיומנות בפעולה

תיאור תהליך המיון, הבחירה ויישום המשאבים במצב נתון, הערכת התגובה ותכנון הפעולה הבאה. במסמך זה, לכל מיומנות יש תיאור המשקף תהליך זה.

מיומנות

גיוס וארגון המשאבים הדרושים כדי לפעול בהצלחה במצב נתון.

יכולות מפתח

שילוב של ידע וניסיון. לא ניתן לייחס אותן למיומנות אחת בלבד, אלא ליכולות הנדרשות בכל מצב. בפיתוח מסמך זה, הוגדרו שתי יכולות מפתח: "התמודדות עם מורכבות" ו"התמודדות עם יעדים".

ידע

עובדות, אמיתות, עקרונות, תפיסות, קווים מנחים והגדרות שניתנים לחיבור בדרכים שונות רבות. אחד משלושת סוגי המשאבים.

תוכנית לימוד

אסטרטגיה כתובה המשקפת את רצונו של האדם להתפתחות מקצועית, בהתאם לתהליך הערכה עצמית והערכת עמיתים.

הערכת עמיתים

תהליך גילוי הדורש שותף/ה. השותף/ה מקשיב/ה בתשומת לב ושואל/ת שאלות זהירות כדי לגלות פרטים ו/או להעביר את המיקוד כאשר המורה בוחן/ת מיומנות ואת ההערכה העצמית הקשורה אליה. אם המורה מבקש/ת, השותף/ה יכול/ה לתת סוגים ספציפיים של משוב.

משאבים

השיא של מה שהאדם למד, חווה והשתמש בו עד היום. משאבים כוללים ידע, כישורים וזיכרונות מצביים. למרות שניתן ליישם משאב בתחומי פעילות רבים ושונים, במסמך זה כל משאב רשום רק פעם אחת, למען הפשטות.

הערכה עצמית

תהליך גילוי. המורה בוחן מיומנות אחת או יותר ואת המשאבים הקשורים אליהן ואז מתאר מצב מקצועי אשר מדגים את השימוש במשאבים אלו. תיאור זה כולל דירוג של רמת הנוחות והניסיון שלו.

זיכרונות מצביים (התנסויות העבר)

המאגר הפנימי של סיפורים וזיכרונות, שיכול להשפיע על הפעולות של המורה. התייחסות ספונטאנית להתנסויות אלו נקראת לעיתים קרובות פעולה "אינטואיטיבית".

סקירה היסטורית של מהלך הפרויקט

פרופיל יכולת זה הוא תוצאה של תהליך מחקר איכות חברתי שכלל מורים רבים לפלדנקרייז בכל רמות ההתפתחות. הוא כלל חקר מתודולוגי, מחקר אפשרויות שונות, איסוף של תיאורי מקרים, הכללת תהליכים ששימשו בסדנאות, וסקירת הספרות, גם התיאורטית וגם זו המתייחסת לשיטת פלדנקרייז. תהליך זה התרחש לאורך שנים רבות.

- 1992** כנס IFF, פריז
- 1993** כנס IFF, פריז
- 1994** כנס IFF, תל אביב: קבוצת עבודה על תוצאות תכנית הכשרת המורים
- 1995** כנס IFF, היידלברג, : קבוצת עבודה על תוצאות תכנית הכשרת המורים
- 1996** כנס IFF, באזל : סקר FGNA, סקירה כללית של התחום המקצועי שלנו
- 1997** כנס IFF, באזל: סקר של ה- IFF : "הצלחה ושיטת פלדנקרייז" בהשתתפות מורים וטריינרים מאי, כנס IFF בזוסטרברג, : "מיפוי הקהילה" העביר את המיקוד של IFF מתכניות להכשרת מורים למורים עצמם ולתחום המקצועי. הוצע להחל בתהליך העוסק בהערכת יכולת.
- 1999** מאי, כנס IFF בולטימור: תהליך של הערכה ומחקר הוביל לשני נושאים: שיפור איכות העבודה המתבצעת על ידי מורים והתמקדות ביכולות. ההצעות הועברו כדי להמשיך את המחקר באיכות ויכולת ולזהות יכולות ליבה בשיטה. הוקמה וועדת איכות ויכולת.
- 2000** מאי, כנס IFF ניובורג: סדנאות לאיכות ויכולת. המחקר ממשיך ומורכבות הפרויקט מתבררת. מוקם צוות פיתוח יכולת.
- 2001** מאי, כנס IFF קאסל: ניסיונות של תהליכים שונים, כולל ראיונות, פעילות ATM ו- FI בניסיון לזהות יכולות. מתקבלת ההצעה של אקדמיית ה- IFF.
- 2002** מאי, כנס IFF סקוטבייג: אישור התקציב לפרויקט פיילוט בתחום היכולת. שאלון הפיילוט מועבר בכנס. ד"ר Goetze, פסיכולוג ארגוני תעשייתי נשכר כיועץ.
- 2003** מאי, כנס IFF סוסטרברג: מאושר תקציב תלת שנתי הכולל את פרויקט היכולת.
- 2004** סדנת פיילוט בשטוטגרט, סדנה בהמבורג. דוח מקיף נכתב בהתבסס על הממצאים של סדנאות הפיילוט. מוקמת וועדה מייעצת.
- 2005** סדנה בסן פרנסיסקו
- 2005** כנס IFF ברלין: הצגת דוח הפרויקט, קונגרס פלדנקרייז האירופאי. ברלין: העברת סדנה מאי-יוני, ציריך: צוות יכולת (3 אנשים) כותב טיוטא לפרופיל
- 2005** אוקטובר, ניו יורק, שינוי הטיוטא ותרגום לאנגלית. טיוטת הפרופיל נשלחת לוועדה המייעצת.
- 2006** 33 מומחים בוועדת פלדנקרייז המקצועית נותנים פידבק על טיוטת הפרופיל. במרץ, 15 מורים מנוסים לפלדנקרייז נותנים הערות כתובות על טיוטת הפרופיל. אפריל 2006, סדנה בשטוטגרט, אימות הפרופיל על ידי תהליכי הערכה עצמית והערכת עמיתים.
- כנס IFF סוסטרברג: הכנס מצביע להמשיך את הפרויקט למשך שנתיים נוספות עד להשלמת הפרופיל.
- 2007** ינואר, סוסטרברג: הכשרה למנחי סדנאות יכולת. צוות המעבר נפגש, ממונה צוות יכולת חדש. תרגום טיוטת העבודה לשבע שפות.
- פברואר-ספטמבר: 13 סדנאות פידבק לפרופיל היכולת מתקיימות ב- 10 מדינות: ארה"ב, הולנד, ישראל, צרפת, אוסטריה, איטליה, גרמניה, נורבגיה, שוודיה ושוויץ
- אוקטובר: צוות היכולת מעבד את המשוברים מהסדנאות ומתחיל לנסח את הטיוטת הסופית.
- 2008** ינואר: השלמת כתיבה, עריכה, עיצוב ודפוס של הגרסה הסופית. מאי, כנס IFF סוסטרברג, הצגת הגרסה הסופית של "פרופיל היכולת".

Buck, B. (1993). Die Verneinung des Fremden. Arbeit, Bildung und die Kultur des Subjekts. Berlin, Bundesinstitut für Berufsbildung (The negation of the strange. Work, education and the culture of the subject)

Le Boterf, G.: De la compétence à la navigation professionnelle, Les Editions d'Organisation, Paris, 1997. (From competency to the guidance of professionals)

Le Boterf, G.: Construire les compétences individuelles et collectives, Editions d'Organisation, Paris, 2000. (Constructing individual and collective competencies)

Le Boterf, G.: Die Wirksamkeit von Bildungsmaßnahmen evaluieren: die Grundfragen, in: Kompetenzen aufbauen, Schweizerische Zentralstelle für die Weiterbildung von SekundarlehrerInnen (wbz), Sonderheft 4, S. 21-37, 2000. (Evaluating the efficiency of educational measures)

Charles, M.: Entwicklung von Kompetenz - ein neues Paradigma für das Lernen in Schule und Arbeitswelt. Europäische Hochschulschriften. Frankfurt: Peter Lang Verlag, 1999. (Development of competency - a new paradigm for learning in school and working environment)

Dryfus, H. L.: A Phenomenology of Skill Acquisition as the basis for a Merleau-Pontian Nonrepresentationalist Cognitive Science. Department of Philosophy, University of California, Berkeley ND.

Effe: Kompetenzen: Portfolio - von der Biografie zum Projekt. Bern: h.e.p. Verlag, 1, Auflage, 2001 (Competencies: Portfolio - from Biography to Project)

Feldenkrais, M.:

Awareness Through Movement, Health Exercises for personal growth, Harper & Row, New York, 1972

The Potent Self, A guide to spontaneity, HarperCollins, New York, 1985

Ginsburg, C., Haller, J. & Walterspiel, B.: The Phase II Report: Competencies and the Educational Plan, European and North American Feldenkrais Training Accreditation Boards. Vienna, 2002.

International Feldenkrais Federation: Standards of Practice of the Feldenkrais Method, Paris, 1994.

Kaiser, H.: Wirksame Ausbildungen entwerfen. Das Modell der Konkreten Kompetenzen. Bern: h.e.p. Verlag, 2005. (Designing efficient trainings. The model of concrete competencies)

Jarvis, P.: The Practitioner-Researcher: Developing Theory from Practice, San Francisco, Jossey-Bass, 1999.

Lester, S.: From map-reader to map-maker: moving beyond knowledge and competence, in O'Rielly, D., Cunningham, L., and Lester, S., Developing the capable practitioner: professional capability through higher education. London, Kogan Page, 1999.

Maturana, H.R.: Erkennen: Die Organisation und Verkörperung von Wirklichkeit, Braunschweig, Vieweg, C 1982 (Cognition: the organization and embodiment of reality)

Maturana, H.R. & Varela, F.J., The tree of knowledge, The biological roots of human

understanding, Boston, Shambala, 1987

Mostert, P.: Turn Toward Competencies, Australian, European and North American Feldenkrais Training Accreditation Boards, Vienna, 2001.

National Office of Overseas Skills Assessment: Occasional Paper No. 1, Establishing Competency-Based Standards in Professions, Canberra, 1990.

National Office of Overseas Skills Assessment: Occasional Paper No. 2, Competency-Based Assessment in the Professions, Canberra, 1990.

National Organization for Competency Assurance, To Assure Continuing Competency: A Report of the National Commission for Certifying Agencies, Washington, 1981.

National Organization for Competency Assurance, Continuing Competency: An Overview, Washington, 1984.

Neuweg, G.H.: Könnerschaft und implizites Wissen, Münster, Waxmann, 2001 (Top-notchery and implicit knowledge)

Pieper, B. and Weise, S.: Feldenkrais: Tasks, Activities, Development of a New Profession, Vocational Profile Commissioned by the German Feldenkrais Guild, Bibliothek der Feldenkrais-Gilde e.V. Nr 12, Munich, 1996.

Polanyi, M.: The Tacit Dimension, Anchor Books, New York, 1967. (deutsch: Implizites Wissen. Frankfurt am Main: Suhrkamp, 1985.)

Raven, J., Stephenson, J. (Editors): Competency in the Learning Society, New York, Peter Lang, New York, 2000.

Rauner, F.: Professional curriculae structured according to the logic of development: from beginner to reflected mastery (Entwicklungslogisch strukturierte berufliche Curricula: vom Neuling zur reflektierten Meisterschaft. Zeitschrift für Berufs- und Wirtschaftspädagogik, 95 (3), S. 442-446, in: Kaiser Hansruedi: Wirksame Ausbildungen entwerfen. Das Modell der Konkreten Kompetenzen. Bern: h.e.p. Verlag, 2005.

Salmoni, A.W.: Motor Skill Learning. In: Holding, D.H. (ed.) Human Skills, Chichester, John Wiley & Sons, 197-277, in: Kaiser, H. (2005), Wirksame Ausbildungen entwerfen. Das Modell der Konkreten Kompetenzen. Bern: h.e.p. Verlag, 2005.

Schön, D.A.: The Reflective Practitioner: How Professionals Think in Action, Basic Books, New York, 1983.

Schön, D. A., Educating the Reflective Practitioner: Toward a New Design for Teaching and Learning in the Professions, Jossey-Bass, San Francisco, 1987.

ד"ר מ. פלדנקרייז, שכלול היכולת הלכה למעשה, הוצאת אלף בע"מ, ת"א, 1967.

ד"ר מ. פלדנקרייז, העוצמה האישית, מכון פלדנקרייז, ת"א, 1992.

במהלך של שמונה שנים, אנשים רבים הקדישו שעות רבות מספור לפרויקט פרופיל היכולת. המורים רבים מכדי שנוכל לציין את שמם. יחד עם זאת, אנו רוצים להביע את הערכתנו הרבה ואת תודתנו למורים שהשתתפו בצוות המוביל של הפרויקט לאורך השנים :

ענת אביב-יפת, ישראל
רוב בלאק, קנדה
רינקה ברינקוף, הולנד
קנדי קונינו, ארה"ב
סטפן אלגליד, ארה"ב, שוודיה
דוויט פרגי, ארה"ב
ברברה פייפר, גרמניה
מרקוס רייסן, שוויץ
וולפגנג סקל, אוסטריה, גרמניה,
קליף סמית, ארה"ב, אוסטרליה