

איכות חיים: הכנה לחיי אוטונומיה ועצמאות



תכנית מגמה לעתיד

חינוך טכנולוגי מקצועי
בחינוך המיוחד

גיבוש קבוצה

מערכי סדנה מוצעים



כותבות ועורכות ראשיות

איה חסדאי, M.Sc.OT, בעלים ומייסדת, חברת אשנב
לילך שני, M.Sc.OT, מנהלת מקצועית, חברת אשנב

כותבים שותפים, חברת אשנב

איל אורן, B.A במדעי ההתנהגות
לירון רדיאן, B.A בפסיכולוגיה ותעודת הוראה בלשון
עינת חפר, B.S.W
שלי ברק, M.S.W
אביטל בלום, M.Sc.OT
סתו ברנדס, M.Sc.OT

קראו והגיבו

מימי פלצ'י וליאורה שור ברק, משרד החינוך
יפעת קליין, ג'וינט ישראל
אסנת אלנתן, צוות 'מגמה לעתיד'

עריכה לשונית

אלישבע מאי

גרפיקה

עדי רובין





א. הקדמה לסדנת הכנה לחיי עצמאות ואוטונומיה | 5

- 5.....מטרות הסדנה
- 5.....הנחיות כלליות
- 6.....עקרונות מנחים

ב. רקע תאורטי | 8

- 8.....הקדמה
- 8.....תפיסת המוגבלות בראי המודל החברתי
- 9.....ייצוג עצמי ונחישות
- 9.....ניהול עצמי
- 10.....התערבות לקידום מיומנויות לניהול עצמי
- 10.....תפקודים ניהוליים
- 11.....חשיבותם של התפקודים הניהוליים
- 11.....התפתחותם של התפקודים הניהוליים
- 11.....מטה-קוגניציה ומודעות עצמית
- 12.....שימוש באסטרטגיות
- 13.....התמקדות בחוזקות
- 13.....עשרת תחומי ההכנה לחיים
- 15.....מקורות לרקע תאורטי

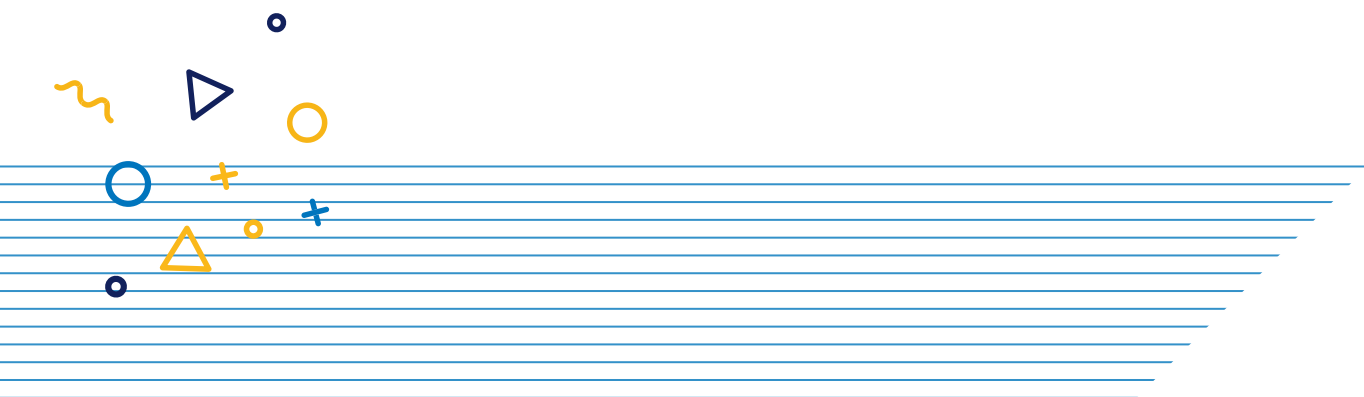
ג. מערכי גיבוש הקבוצה | 17

- 17.....1. היכרות ראשונית 1
- 19.....2. היכרות ראשונית 2 וערבות הדדית
- 21.....נספח ג.1.2.1 - הגדרת ערבות הדדית
- 22.....3. ציפיות וחששות
- 24.....4. חוזה קבוצתי
- 26.....נספח ג.1.4.1 - כרטיסיית הגדרה למושג "חוזה"
- 27.....5. העמקת ההיכרות בקבוצה
- 29.....נספח ג.1.5.1 - שאלות לריאיון
- 30.....6. הצגת מטרות הסדנה ותרגול מקצב קבוצתי
- 32.....7. קבלת החלטות משותפת בקבוצה
- 34.....נספח ג.1.7.1 - הגדרות לדמוקרטיה ולדיקטטורה
- 35.....8. שיתוף פעולה 1 (ביצת התנינים)
- 37.....9. שיתוף פעולה 2 (משחק המרובעים)
- 39.....נספח ג.1.9.1 - דפי ריבועים ממוספרים
- 44.....נספח ג.1.9.2 - כרטיס הנחיה לתצפיתן

10. שיתוף פעולה 3 (סרטונים וציור משותף).....45
11. מפגש פתיחה - שנים ב' ו'ג'.....47
- נספח ג.11.1 - בינגו אנושי.....49

נספחים כלליים | 50

- נספח 1: משוב רבעוני למשתתפים.....51
- נספח 2: תיעוד מפגשי סדנת הכנה לחיים עצמאיים.....52
- נספח 3: אפליקציות מומלצות.....54
- נספח 4: שאלון COPM.....57





חיים אוטונומיים ועצמאיים¹ מאפשרים לאדם לממש את זכותו לנהל את חייו על פי העדפותיו, רצונותיו וצרכיו. תהליכי למידה מתמשכים בנושא זה ומתן הזדמנויות להתנסויות מותאמות, בהתאם לשלבי החיים השונים, עשויים להשפיע באופן מיטיב על מימוש זכות זו, על איכות חייו של הצעיר ועל יכולתו להתמודד עם תרחישים ואתגרים שונים בשלב הנוכחי חייו ולקראת חייו הבוגרים.

כדי שהצעיר יצליח לבחור ולהשתלב על פי העדפותיו במגוון סביבות חיים, כגון שירות צבאי או שירות לאומי, לימודים, עבודה וחברה, עליו להוביל ולהיות שותף ומעורב בתהליכי קבלת ההחלטות בשגרת חייו ובהתייחס לעתידו. לשם כך נדרשת לו מודעות ליכולותיו, לכישרונותיו ולרצונותיו; הכרה במגבלותיו, בקשייו, באתגרים הניצבים בפניו, בכלים היעילים עבורו בהתמודדות עמם וכן מודעות לאופי ולמידת התמיכות שהוא זקוק להם. באמצעות כל אלה הצעיר יוכל לגבש זהות אינטגרטיבית ושלמה, הכוללת היבטים רבים של עצמו, כולל מוגבלותו.

מפגשי למידה במסגרת סדנת הכנה לחיים אוטונומיים ועצמאיים מאפשרים למשתתף בתוכנית 'מגמה לעתיד' להעמיק את ידיעותיו במגוון נושאים, להרחיב את היכרותו עם עצמו בהיבטים שהוזכרו לעיל, ללמוד מתוך השתייכות לקבוצה, המשלבת למידת עמיתים, ולחוות הצלחות במרחב בטוח. בכוחה של התנסות זו להגביר את תחושת המסוגלות העצמית שלו גם בנוגע לניהול המשך חייו באופן אוטונומי ועצמאי.

מטרות הסדנה

1. הרחבה, העשרה והעמקת הידע הנדרש בתחומי חיים שונים והטמעת תפיסות של אוטונומיה ועצמאות כבסיס לניהול החיים.
2. טיפוח וביסוס **ערכים** מובילים של התוכנית, גיבוש והגברת המודעות לערכים אישיים כבסיס להשתתפות בסביבות חיים שונות.
3. העצמת המסוגלות האישית בקרב המשתתפים, תוך חיזוק **מיומנויות** אישיות ובין-אישיות בכל תחום ובמגוון מצבי חיים; תרגול כלים יישומיים לניהול עצמי מיטבי ולתפקוד אוטונומי ועצמאי במהלך החיים הבוגרים.

הנחיות כלליות

- בפרקים הבאים יפורטו מערכי ההנחיה המוצעים למפגשי הסדנה. המערכים מוצגים במבנה הכולל: נושא ותת-נושא; מטרות המפגש; לוח זמנים; חומר רקע ונספחים.
- המערכים המוצעים מיועדים למפגשים של כ-45 דקות כל אחד.
- כל המערכים המוצעים נועדו לאפשר העמקת ידע, עיסוק בערכים, טיפוח ושיפור מיומנויות. לא

1. בכל מקום במסמך שבו מצוין המושג 'עצמאי', הכוונה לערכים, לכישרים, למיומנויות ולתפיסה עצמית נרחבים יותר מעצמאות תפקודית. אוטונומיה כוללת פעולה חופשית ועצמאית מתוך מניעים, סיבות וערכים הנובעים מן האדם עצמו.

בכל המערכים המוצעים פורטו כל הרכיבים וזאת כדי לסייע למנחה להתמקד במטרה או במטרות מרכזיות בכל מפגש ומתוך הבנה, כי מיקוד במטרה מסוימת משפיע בזמנית גם על קידום מטרות נוספות. לדוגמה: פיתוח מיומנות מסייע פעמים רבות לרכישת ידע על עצמי ועל העולם. הליך הלמידה כחלק מהעמקת הידע כרוך בפיתוח מיומנויות קוגניטיביות ומטה-קוגניטיביות הנדרשות בתחומים נוספים.

- התכנים הנלמדים ותהליך הלמידה כולו מחזקים ערכים העומדים בבסיס התוכנית.
- לאור זאת, בנוסף למטרות המודגשות בכל מערך, הנכם מוזמנים לבחון הצבת מטרות ויעדים מותאמים בכל אחד מהיבטים בהתייחס למשתתפים ולצרכיהם.

לתשומת ליבכם: היעד המרכזי להשגת מטרות הסדנה הוא **חיזוק קבוצת השווים** עבור המשתתפים בתוכנית ליצירת תחושת שייכות ושותפות, ללמידת עמיתים, לתרגול ולשיפור ההתמודדות במצבי חיים מגוונים. להשגת יעד זה נבנתה יחידה ראשונה לעיצוב הקבוצה כבסיס ליצירת אקלים מיטבי ללמידה המשותפת.

עקרונות מנחים

- הסדנה תתקיים באופן התנסותי-חוויתי ותאפשר השתתפות פעילה של המשתתפים באמצעים שונים ומגוונים, במטרה להוביל ללמידה משמעותית, להפנמה וליישום נושאי הסדנה.
- הצעה לסטינג (setting) מתאים: ישיבה במעגל או בחצי גורן מול לוח או מסך, כדי לאפשר קשר עין בין המשתתפים ומרחב פנוי להתנסויות השונות הדורשות עמידה ופעילות בתנועה.
- תפקיד המחנכת בסדנה להוביל את הדיון באופן שיאפשר העמקת ידע, עידוד להשתתפות ולהתנסות תוך מתן קשב רב ולגיטימציה לקולות השונים שבקבוצה ולמורכבות הנושא.
- מתוך תחומי ההכנה לחיים עצמאיים ואוטונומיים חלק מהפרקים הוגדרו על ידי צוות התוכנית כתכני חובה בעוד שאר הנושאים הם לבחירה. הצוות החינוכי והטיפול יפעיל שיקול דעת בהתייחס לסדר ולמשך הזמן שיוקדש לכל נושא, האם לחזור אליו במהלך שנה ב' או ג' וכו', בהתאם לצורכי הקבוצה. למסמך המפרט את נושאי החובה והרשות בסדנה ראו **קישור**.
- הפעילויות, הכלים והעזרים המוצעים בגוף המערכים הם בגדר הצעה וניתנים לשינוי ולהתאמה על ידי המחנכת, בהתאם למאפייני הקבוצה, העדפה וסגנון ההוראה והלמידה המתאים.
- בתחילת השנה תגובש תוכנית שנתית לסדנה, המבוססת על היכרותם של המחנכת והצוות עם הצרכים והמאפיינים של הצעירים בקבוצה ובהתבסס על ניתוח שאלוני COPM שבוצעו למשתתפים (ראו **נספח כללי 4 - שאלון COPM**). לאחר גיבוש התוכנית, היא תוגש כסילבוס למשתתפים בצירוף הערה, כי התוכנית נתונה לשינויים במידת הצורך. התוכנית תיבחן מחדש בכל סמסטר, בשיתוף הצוות והמשתתפים (ראו **נספח כללי 1 - משוב רבעוני למשתתפים**), כדי לוודא שהנושאים שנבחרו אכן עונים על צורכי המשתתפים ומשרתים את מטרותיהם האישיות והקבוצתיות.

- המחנכת תתעד את מהלך המפגשים וסוגיות מרכזיות שעלו (ראו נספח כללי 2 - תיעוד מפגשי סדנת הכנה לחיים עצמאיים).

- מומלץ כי המחנכת תלווה בהדרכה ובשיח עמיתים בהקשר לסוגיות העולות בסדנה ועיבודן.

- נדרשת היערכות מקדימה למתן מענה לצורכי נגישות של המשתתפים: הנגשה פיזית, שפתית, חושית וקוגניטיבית.

בפרקים הבאים יפורטו מערכי ההנחיה של מפגשי הסדנה, עם הפניה לנספחים, למקורות מידע נוספים ולרקע התאורטי.

והערה לסיום: המסמך פונה למחנכת בלשון נקבה ולמשתתפים בלשון זכר. זאת, מטעמי רוב, נוחות יצור לטובת הקוראים, אך הדברים מכוונים במידה שווה לשני המינים.

הקדמה

בסקירה שלהלן תאוריות ומודלים מרכזיים המשפיעים על האוטונומיה והעצמאות של אדם עם מוגבלות והדרך להעצמתם באמצעות תהליכי למידה והגברת המודעות. סדנת ההכנה לחיים אוטונומיים ועצמאיים בתוכנית 'מגמה לעתיד' מאפשרת תהליך למידה והגברת המודעות, שבמהלכו הצעיר מכיר את יכולותיו ואת קשייו, מתוודע להעדפותיו ולצרכיו, מחזק אסטרטגיות אישיות המועילות לו בתהליכי למידה והתפתחות, מברר את זכויותיו, מכיר את הכלים העומדים לרשותו באופן פעיל וחקרני ולומד, גם תוך התנסות באמצעים חווייתיים ובעזרת כוחה של הקבוצה, להעצים אוטונומיה ועצמאות במובנים רחבים ומגוונים.

תפיסת המוגבלות בראי המודל החברתי

בשנים האחרונות חלו תמורות בפרדיגמות השולטות ביחס למוגבלות, הגדרתה, הנחות היסוד לגורמים לה והמענה הניתן לה. הגישות המסורתיות ראו במוגבלות בעיה רפואית של האדם (עילם, 2007) והתמקדו בלקותו כתכונה המרכזית המגדירה את זהותו. גישות אלה בחנו את הדרכים להתגבר על המוגבלות, "לתקן" או לנטרל אותה כדי לאפשר לאדם להיות עצמאי ככל הניתן בסביבה (שעל פי התפיסה היא טבעית וניטרלית) וגרסו, כי על אדם עם מוגבלות להתאים עצמו לסביבה ולא להפך (זיו, 2012).

הגישות העכשוויות מערערות על הנחות אלה ומבקשות לשנות את הפרדיגמה שדרכה מתייחסים אל המוגבלות ולא לראות בה תכונה קיימת, הנשפטת אל מול נורמה אבסולוטית, אלא כזאת הנבחנת מתוך ההקשר והאינטראקציה בינה לבין הסביבה. **לפי גישות אלה, הנחת היסוד שלפיה הסביבה ניטרלית וטבעית מוטעית מיסודה, שכן היא נוצרה, תוכננה ומתפקדת על פי ראיית העולם, החוויות והצרכים של אנשים שאין להם מוגבלות.** קבוצת רוב זו היא בעלת הכוח ועל כן הייתה מצויה שנים ארוכות בכל הצמתים שמהם אפשר להשפיע על עיצוב הסביבה (זיו, 2012).

חוסר יכולתו של אדם נכה להיכנס לקולנוע אינו נעוץ בכיסא הגלגלים שלו, אלא במדרגות שנבנו בכניסה לבית הקולנוע, במרווחים הצרים שבין שורות המושבים ובכיסאות הצמודים זה לזה. לו מתכנני בית הקולנוע היו אנשים שבעצמם נזקקים לכיסא גלגלים, ניתן להניח שהמקום היה מתוכנן אחרת. המוגבלות התפקודית קיימת אפוא רק ביחס לסביבה, שלא לקחה בחשבון שבקרבתנו חיים אנשים שצרכיהם שונים מאלה של הרוב (זיו, 2012).

המהפכה החברתית-תרבותית לשוויון זכויות אנשים עם מוגבלות צמחה בראשית שנות השבעים של המאה העשרים בארה"ב והובלה בעיקרה על ידי אנשים פעילי זכויות עם מוגבלות. מאבקם התרכז תחילה באפליה חברתית ובהמשך גם בהתאמת הסביבה הפיזית כדי לאפשר באופן מעשי את שילובם המלא בחברה. המהפכה החברתית-תרבותית בישראל, שהתרחשה מאוחר יותר, ביטאה שינוי תפיסתי הדרגתי שהתרחש ברחבי העולם המערבי ובאה לידי ביטוי גם בשינויי חקיקה. ציון

דרך במהפכה זו הוא חוק שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות, שהתקבל בשנת 1998, ופרק הנגישות בחוק משנת 2005. זאת, במקביל למאבקים חברתיים שיזמו ארגוני נכים ויצרו את התשתית החברתית לחקיקה ולקבלתה (עילם, 2007).

החוק רואה באנשים עם מוגבלות חלק אינטגרלי מהחברה. כמו כן, החוק קובע לא רק את זכותם של אנשים עם מוגבלות לשוויון, אלא מתייחס לזכותם להתאמת הסביבה ולתמיכה מתאימה, שיאפשרו את השתתפותם המלאה בחברה וחיים של כבוד ועצמאות מרבית תוך מיצוי יכולותיהם (עילם, 2007).

ייצוג עצמי ונחישות

עלייתן של התנועות החברתיות לקידום אנשים עם מוגבלות (שרבות מהן הובלו על ידי אנשים עם מוגבלות בעצמם או בשיתופם בהובלה), תרמה לעלייה במודעות לנחישות העצמית וחשיבותה כמטרה חינוכית לקידום צעירים עם מוגבלות. להיות בעל יכולת לייצוג עצמי ובעל נחישות משמעותם להתנהג כסוכן השינוי העיקרי בחיים ולקבל החלטות עצמיות ללא השפעה חיצונית מיותרת (Wehmeyer, 1995).

ייצוג עצמי ונחישות כוללים ארבעה מאפיינים אישיים, המושגים באמצעות תהליך למידה, התנסות וחוויה לאורך שנים:

1. **התנהגות אוטונומית:** האדם מתנהג בהתאם להעדפותיו האישיות, לתחומי העניין שלו וליכולותיו.
2. **ויסות עצמי:** האדם יכול לייצר תגובה מותאמת לסיטואציה לאחר ששקל מספר אפשרויות ונבחרה התגובה/ההתנהגות המתאימה ביותר לתוצאה המועדפת עליו.
3. **העצמה אישית:** האדם פועל מתוך אמונה ביכולתו לשלוט בנסיבות החשובות לו (מיקוד שליטה פנימי), בעל חוויית מסוגלות/חוללות עצמית (Self Efficacy) וציפייה לקראת הגשמת מטרות.
4. **תפיסה עצמית מבוססת:** אדם המכיר את עצמו באופן מעמיק ומעריך את יכולותיו, קשייו (עוצמות ואתגרים) בצורה הנאמנה למציאות (Wehmeyer, 1995).

ניהול עצמי

תפקוד אוטונומי ועצמאי בחיים הבוגרים מחייב יכולות ניהוליות גבוהות. האתגרים הניהוליים בחיי היום-יום שלנו הולכים ומתעצמים עם הזמן - ככל שאנחנו מתבגרים ודרישות הסביבה מאיתנו עולות, וכן בהתאם להשתנותו של העולם המודרני. בכל נושא במסגרת סדנת ההכנה לחיים עצמאיים מושם דגש על הצורך בבניית הבסיס הנדרש להתמודדות עצמאית ככל הניתן במטלות מורכבות.

החוקרים לוריג והולמן (Lorig & Holman, 2003) חילקו את המושג "ניהול עצמי" לחמישה מרכיבי בסיס: פתרון בעיות, קבלת החלטות, ניצול משאבים, יצירת שיתוף פעולה עם גורמים מקצועיים והגדרת מטרות אישיות.

1. **פתרון בעיות:** לדעת כיצד להגדיר את הבעיה, לחשוב על פתרונות אפשריים, ליישם פתרון נבחר ולהעריך את תוצאותיו.
2. **קבלת החלטות:** לדעת כיצד לאסוף מידע רלוונטי ולנתח נתונים משתנים לצורך קבלת החלטות מיטבית.

3. **ניצול משאבים:** ידע של האדם על המשאבים העומדים לרשותו וכן כלים יעילים לחיפוש מידע על אודות משאבים נוספים (שימוש במאגרי מידע, אסטרטגיות חיפוש, הסתייעות בתמיכת הסביבה החברתית להשגת מידע רלוונטי).
4. **שיתוף פעולה עם גורמים מקצועיים:** היכולת לתאר את המצב הרפואי או הרגשי לאנשי המקצוע ולסביבה התומכת במטרה לצרוך תמיכות באופן מותאם אישית.
5. **הגדרת מטרות אישיות:** היכולת לבחור ולהגדיר מטרות התנהגותיות, ניתנות למדידה וברות השגה.

התערבות לקידום מיומנויות לניהול עצמי

על פי ג'ראנט ואח' (Jerant et al., 2005) לניהול עצמי אקטיבי יש ערך טיפולי. ניהול תהליך של הגדרה וקביעת מטרות אישיות, פיתוח שגרה של ניהול עצמי, נקיטת צעדים לקראת המטרה הזאת, התמדה בשגרה, עריכת שינויים בה על פי הצורך, כל אלה חשובים אף יותר מהמטרה עצמה. משום כך, יש לאפשר לאנשים עם מוגבלות תהליך של למידה לפיתוח הבנה, כישורים ומיומנויות לניהול עצמי, להכיר להם את הכלים הנדרשים לכך ולסייע לכל אחד מהם לבחון את הכלים המועדפים עליו ויעילים עבורו בשגרה ובהתמודדות אוטונומית ועצמאית עם המוגבלות בחיי היום-יום. ללמידה זו יש חשיבות יתרה כאשר מדובר באנשים צעירים שגדלו עם מוגבלות ונדרשים לעמוד במשימות ההתפתחותיות ה"רגילות", לצד הצורך ללמוד כיצד לנהל את הצרכים הנוספים הכרוכים במוגבלותם (Sattoe et al., 2015).

במאמר סקירה שנערך בשנת 2014 נבחנו תוצאות מחקרים שונים על אודות תוכניות התערבות לשיפור הניהול העצמי של בני נוער עם מוגבלות. במחקר עלה, כי לאחר התערבויות מסוגים שונים נצפה שיפור במתח המשפחתי, בניהול תרופות, בהפחתת כאבים, באיכות החיים, בהרחבת הידע של המתבגר על מצבו הבריאותי ואף חלה הטבה בחלוקת האחריות בין הנער להורה (Lindsay et al., 2014).

תפקודים ניהוליים

בתפקודים ניהוליים הכוונה למרכיבי תפקוד שכלי ייחודיים, האחראים על התנהגויות מורכבות ומכוונות מטרה (WHO, 2001). את התפקודים הניהוליים נהוג לחלק לשלושה מרכיבים עיקריים: (א) זיכרון עבודה; (ב) אינהיביציה (או עיכוב תגובה); (ג) גמישות מחשבתית (Shonkoff et al., 2011). המטרה של חיזוק מרכיבים אלה ושכלולם היא הקניית המיומנות לניהול עצמי מיטבי, כפי שהוגדר לעיל. להלן נפרט את התפקודים הניהוליים:

- א. **זיכרון עבודה:** מוגדר כיכולת להחזיק מידע ולתמרן בו במהלך פרקי זמן קצרים. זיכרון עבודה מספק לנו "משטח עבודה" מנטלי, שבו ניתן להניח מידע חשוב כך שיהיה מוכן לשימוש במשימות היום-יומיות שלנו. יכולת זו גם מסייעת באינטראקציה חברתית, למשל במהלך שיחה עלינו לזכור את המידע שנאמר לנו למשך מספר שניות או דקות, עד שמגיע תורנו לדבר.
- ב. **אינהיביציה:** מוגדרת כיכולת לשלוט במחשבות ובדחפים ולסננם, לעמוד בפני פיתויים והסחות דעת, לעצור ולחשוב לפני שאנו פועלים. יכולת זו מאפשרת לנו להפנות קשב, לתעדף ולפעול

בהתאם לכך והיא מונעת מאתנו לנהוג בצורה אימפולסיבית ולעשות ככל העולה על רוחנו. אנן משתמשים ביכולת זו, למשל, כדי להפסיק לחלום בהקיץ ולחזור למשימה שאנו מבצעים.

ג. **גמישות מחשבתית:** ניתן להקביל יכולת זו זה ל"תיבת הילוכים", המאפשרת לנו להסתגל ולהתאים את עצמנו לדרישות או להנחיות משתנות, לסדרי עדיפויות משתנים ולמגוון נקודות מבט. גמישות מחשבתית מאפשרת לנו לאתר טעויות ולתקן, לשנות את אופן הפעולה שלנו בהתאם למידע חדש ולהסתכל על הסוגייה מנקודת מבט חדשה. יכולת זו גם מסייעת לנו לפתור בעיות ולהתנהל במצבים חברתיים מורכבים (Shonkoff et al., 2011).

חשיבותם של התפקודים הניהוליים

התפקודים הניהוליים עומדים בבסיס טווח רחב של כישורי חיים, מיומנויות והתנהגויות. לתפקודים הללו השפעה מכרעת על אופן הלמידה של מיומנויות אחרות והם מהווים יסוד התפתחותי לתפקודי חשיבה ולתפקוד חברתי (Shonkoff et al., 2011).

במחקרים שונים נמצא, כי תפקודים ניהוליים מנבאים ביצועים בתפקודי יום-יום מורכבים (- IADL Instrumental Activities of Daily Living), כגון עריכת קניות, הכנת ארוחות ומטלות בית שונות (Bell-McGinty et al., 2002; Cahn-Weiner et al., 2002). המחקרים מדגישים את הצורך לקדם את היכולות הללו במסגרת תוכניות שיקומיות וחינוכיות (Vaughan & Giovanello, 2010). נוסף על ההשלכות בתפקודי היום-יום, נמצא כי מבנים מוחיים, המתפתחים במהלך גיל ההתבגרות ומקושרים לתפקודים ניהוליים, מנבאים גם היבטים שונים בתפקוד החברתי (Blakemore o& Choudhury, 2006).

התפתחותם של התפקודים הניהוליים

התפקודים הניהוליים נבנים לאורך ההתפתחות החל מגיל שנה. בתהליך זה התפקודים הקוגניטיביים המורכבים נבנים על גבי התפקודים הפשוטים יותר ונסמכים עליהם. הם מתפתחים באמצעות תרגול, מתחזקים ומשתכללים דרך התנסות (Shonkoff et al., 2011).

עם זאת, ובניגוד למה שנהוג לחשוב, שכלול התפקודים הניהוליים לא קורה באופן אוטומטי עם ההתבגרות. בקרב ילדים המתקשים ביכולות אלה, הקושי צפוי להימשך אל תוך תקופת הבגרות (Shonkoff et al., 2011). אנשים הנוטים לחוות קשיים בתפקודים הניהוליים הם אלה עם ADHD, לקויות למידה, פגיעות ראש נרכשות וקשיים נפשיים (Toglia & Kirk, 2000).

מטה-קוגניציה ומודעות עצמית

ההגדרה הרווחת בספרות המקצועית למודעות עצמית (Self-Awareness) מתייחסת לתובנה שיש לאדם ביחס לרגשותיו ולהתנהגותו, ליכולותיו הקוגניטיביות, לצורך בטיפול, לביטויים של מצב בריאותו והשלכותיהן החברתיות והתפקודיות. מודעות קוגניטיבית מהווה חלק חיוני בתפקוד הניהולי של האדם ביחס לעצמו, בכך שהיא מאפשרת לזהות שגיאות בעת ביצוע מטלה, לחזות בעיה ולתכנן אסטרטגיה של פיצוי (Toglia & Kirk, 2000).

מטה־קוגניציה מתייחסת ליכולת של הפרט להרהר, להבין ולשלוט באופן הלמידה שלו (Schraw & Dennison, 1994) והיא מורכבת משני חלקים:

- א. **ידע מטה־קוגניטיבי:** ידע עובדתי על מאפייני המטלה, כמו גם ידע על תהליכים קוגניטיביים ואסטרטגיות וידע של האדם על יכולות החשיבה שלו לרבות קשייו.
 - ב. **מודעות און ליין:** מודעות לביצוע "בזמן אמת" בתוך הקשר של מטלה. מודעות זו כוללת מרכיב של ויסות עצמי, המתייחס ליכולת לשנות אסטרטגיה ולהתאים את הביצוע בתגובה לצרכים משתנים. זוהי מודעות דינמית באופייה, שיכולה להשתנות בהתאם לסוג המשימה או להקשר שבו היא מבוצעת (Toglia & Kirk, 2000).
- בעוד שידע מטה־קוגניטיבי הוא מה שהאדם מביא עמו לביצוע המשימה, מודעות און ליין דורשת הערכה מתמדת של הביצוע בתוך הקשר של משימה מסוימת (Toglia & Kirk, 2000).

שימוש באסטרטגיות

במהלך גיל ההתבגרות חלה עלייה באפקטיביות של ויסות עצמי וניהול אסטרטגיות, אשר מקדמת את יכולת ההתמודדות של המתבגר עם פעילויות מאתגרות ועם מצבים לא מוכרים. אולם מחקרים מראים, כי מתבגרים/מבוגרים צעירים עם קשיים בתפקודים ניהוליים או חוסר מודעות לקשייהם, לא משתמשים באסטרטגיות או שמתמשים בהן אבל באופן לא יעיל (Toglia & Berg, 2013).

מחקרים מלמדים (Schraw & Dennison, 1994) שלומדים בעלי מודעות מטה־קוגניטיבית, משתמשים ביותר אסטרטגיות ומבצעים משימות שונות בצורה טובה יותר בהשוואה ללומדים ללא מודעות. המטה־קוגניציה מאפשרת לאדם לתכנן, לנהל ולבחון את צורת הלמידה שלו באופן המשפר אותה. יתרה מכך, מחקרים מצאו, כי המודעות המטה־קוגניטיבית נמצאת בהלימה עם הישגים בלמידה, אפילו יותר מאשר יכולת אינטלקטואלית. ממצאים שונים מעידים על כך, שמודעות מטה־קוגניטיבית מאפשרת לפצות על יכולות קוגניטיביות אחרות בכך שהיא משפרת את השימוש באסטרטגיות.

יתרון נוסף של רכישת אסטרטגיות (בשונה מרכישה של מיומנות ייחודית) הוא שאסטרטגיה אחת יכולה להשפיע על התפקוד במספר תחומים וניתן להשתמש בה בהקשרים שונים לשם השגת מטרות שונות (Kaizerman-Dinerman et al., 2019). כך למשל, אדם המתקשה בעבודה רב־שלבית על פי רצף עלול להתקשות בהכנת ארוחה וגם בתכנון מסיבה או בביצוע מטלה לימודית מורכבת. ניתן לתרגל עם האדם את רצף הפעולות הנדרשות להכנת ארוחה מסוימת, אך ניתן גם לסייע לו ברכישת אסטרטגיה כללית לתכנון ועבודה על פי רצף של פעולות, וכך יוכל ליישמה בהכנת מגוון ארוחות וכן בתפקודים נוספים, כגון תכנון אירוע או ביצוע מטלה לימודית.

במחקרה של קייזרמן־דינרמן ואח' (Kaizerman-Dinerman et al., 2019) נמצא, כי שילוב של העלאת מודעות לקשיים, במקביל לרכישת אסטרטגיות שיפר את השימוש באסטרטגיות ואת רמת הביצוע במשימות עצמן.

התמקדות בחוזקות

בנוסף למתן ידע עצמי למשתתף, הסדנה בנויה כך שהיא מאפשרת התמקדות בעוצמות/חוזקות במטרה לקדם מטרות אישיות. בשנים האחרונות נצבר ידע מחקרי רב על אודות יתרונות הטיפול והשימוש היום-יומי בחוזקות האישיות שלנו, למשל: שיפור ברמת התפקוד, קבלה עצמית, תחושת מסוגלות עצמית, שיפור בבריאות הפיזית והנפשית, סיפוק ומעורבות טובה יותר בעבודה, השגת מטרות, תחושת משמעות, הגברת הפרודוקטיביות בעבודה, הישגים אקדמיים גבוהים יותר ושיפור במערכות היחסים (VIA, 2020).

לדעת החוקרים, לכל אדם הרכב מסוים של חוזקות, אשר מבחין אותו מאנשים אחרים והופך אותו לייחודי. ניתן להעצים את השימוש בחוזקות של המשתתפים באמצעות:

- העלאת המודעות של האדם לחוזקות שלו.
- חקירת האופן שבו החוזקות באות לידי ביטוי בחייו של האדם.
- תרגול לשימוש תדיר בחוזקות בחיי היום-יום, בדגש על טיפוח עוצמות רצויות (VIA, 2020).

עשרת תחומי ההכנה לחיים²

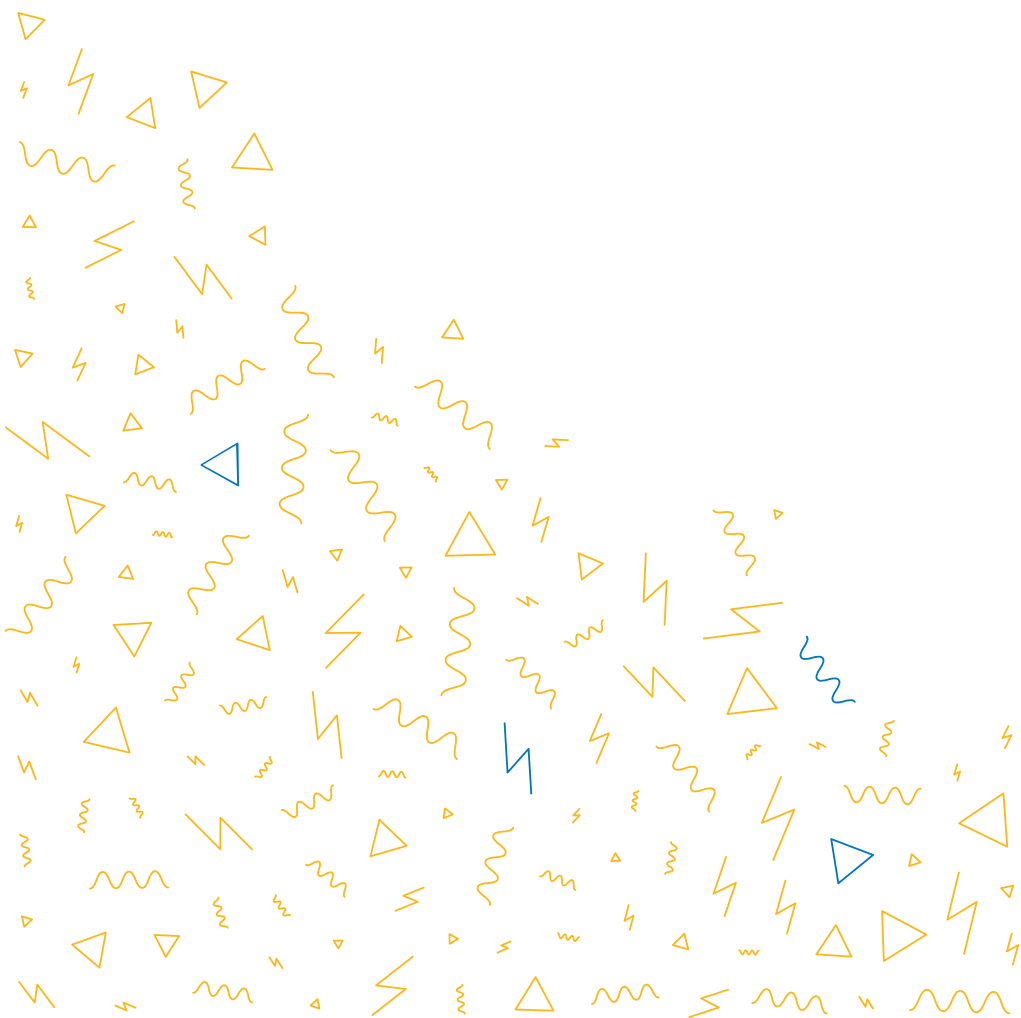
נושאי הסדנה "איכות חיים - הכנה לחיים עצמאיים" מהווים חלק מרצף תוכני הליבה הנלמדים בחינוך המיוחד. הסדנה מתייחסת בהרחבה לעשרת תחומי החיים הכוללים:

ו ידע והשכלה.	א טיפול עצמי/עצמאות אישית.
ז עולם העבודה.	ב בית ומשפחה.
ח נחישות וייצוג עצמי.	ג קשר בין-אישי חברתי.
ט פנאי.	ד שימוש במשאבים קהילתיים.
י חינוך למיניות בריאה.	ה בריאות וביטחון.

ייחודם של המערכים במסמך זה הוא בהתאמת עשרת התחומים האלה של איכות חיים עצמאיים לנושא השתלבות בעבודה של צעירים בני 18-21. בגילאים הללו חלות תמורות הן בהעדפות הצעיר וביכולותיו המתפתחות, והן בדרישות הסביבה הגוברות והולכות ביחס לתפקוד בתחומים השונים. כך למשל, המוטיבציה לצד הדרישה להגברת העצמאות בתחומי הטיפול העצמי מצריכה התייחסות אחרת מזו שניתנה במסגרת החינוכית. המעבר לקראת יציאה מהבית מחייב שיפור במיומנויות

2. מקורות תאורטיים מפורטים ברשימת המקורות.

הקשורות לניהול משק בית ושימוש במשאבים קהילתיים וכדומה. הציפייה למעבר לתפקידי חיים נוספים הופכת את תחום ההשכלה והעבודה לרלוונטי יותר עבור הצעיר. עם התגברות האוטונומיה עולה הדרישה לתפקוד מיטבי בנושא שמירה על בריאות וביטחון וידע על מיניות בריאה. עליית המורכבות של הדרישות החברתיות מהתפקוד היום-יומי מזמנת התייחסות אחרת למיומנויות החברתיות ולייצוג עצמי.



- זיו, נ' (2012). אנשים עם מוגבלות ושיח זכויות האדם: סתירה או פוטנציאל לשינוי? אוחר מתוך <https://www.idi.org.il/parliaments/7796/7892>
- עילם, ג' (2007). איך לדבר ולכתוב על אנשים עם מוגבלות? אוחר מתוך <http://www.negishut.com>
- שביט, פ' ורייטר, ש' (2010). טיפוח נחישות עצמית בקרב תלמידים עם ליקויים קוגניטיביים בלמידה על פי מודל מעגל ההפנמה. סוגיות בחינוך מיוחד ובשילוב, 47-60.
- Bell-McGinty, S., Podell, K., Franzen, M., Baird, A. D., & Williams, M. J. (2002). Standard measures of executive function in predicting instrumental activities of daily living in older adults. *International Journal of Geriatric Psychiatry, 17*(9), 828-834.
- Blakemore, S. J., & Choudhury, S. (2006). Development of the adolescent brain: Implications for executive function and social cognition. *Journal of Child Psychology and Psychiatry, 47*(3-4), 296-312.
- Cahn-Weiner, D. A., Boyle, P. A., & Malloy, P. F. (2002). Tests of executive function predict instrumental activities of daily living in community-dwelling older individuals. *Applied Neuropsychology, 9*(3), 187-191.
- Jerant, A. F., von Friederichs-Fitzwater, M. M., & Moore, M. (2005). Patients' perceived barriers to active self-management of chronic conditions. *Patient Education and Counseling, 57*(3), 300-307.
- Kaizerman-Dinerman, A., Josman, N., & Roe, D. (2019). The use of cognitive strategies among people with schizophrenia: A randomized comparative study. *The Open Journal of Occupational Therapy, 7*(3), 1-12.
- Lindsay, S., Kingsnorth, S., McDougall, C., & Keating, H. (2014). A systematic review of self-management interventions for children and youth with physical disabilities. *Disability and Rehabilitation, 36*(4), 276-288.
- Lorig, K. R., & Holman, H. R. (2003). Self-management education: History, definition, outcomes, and mechanisms. *Annals of Behavioral Medicine, 26*(1), 1-7.
- WHO (2001). (2001). *International classification of functioning, disability and health: ICF*. World Health Organization.
- Sattoe, J. N., Bal, M. I., Roelofs, P. D., Bal, R., Miedema, H. S., & van Staa, A. (2015). Self-management interventions for young people with chronic conditions: a systematic overview. *Patient Education and Counseling, 98*(6), 704-715.
- Schraw, G., & Dennison, R. S. (1994). Assessing metacognitive awareness. *Contemporary Educational Psychology, 19*(4), 460-475.
- Shonkoff, J. P., Duncan, G. J., Fisher, P. A., Magnuson, K., & Raver, C. (2011). Building the brain's "air traffic control" system: How early experiences shape the development of executive function. *Contract, 11*.
- Toglia, J., & Berg, C. (2013). Performance-based measure of executive function: Comparison of community and at-risk youth. *American Journal of Occupational Therapy, 67*(5), 515-523.
- Toglia, J., & Kirk, U. (2000). Understanding awareness deficits following brain injury. *Neuro Rehabilitation, 15*(1), 57-70.
- Vaughan, L., & Giovanello, K. (2010). Executive function in daily life: Age-related influences of executive processes on instrumental activities of daily living. *Psychology and Aging, 25*(2), 343.

VIA-Values in Action (2020). *A comparison of personality models: VIA and Big 5*. Retrieved from <https://www.viacharacter.org/>

Wehmeyer, M. L. (1995). *The Arc's self-determination scale: Procedural guidelines*.

מקורות לעשרת תחומי הכנה לחיים

רון, ח' (1998) תכה"ל למתבגרים עם צרכים מיוחדים במסגרת המעבר מביה"ס לחיי בגרות בקהילה. סוגיות בחינוך מיוחד ובשיקום, 16, עמ' 22-32.

רייטר, ש', שלומי, ד', וצדר, ש' (1999, תשנ"ט). לקראת בגרות - 21, יחידה א': חינוך חברתי. משרד החינוך התרבות והספורט אגף לתוכניות לימודים.

רייטר, ש', שלומי, ד', וצדר, ש' (2001, תשס"א). לקראת בגרות - 21, יחידה ב': חינוך לעבודה. משרד החינוך התרבות והספורט אגף לתוכניות לימודים.

רייטר, ש', שלומי, ד', וצדר, ש' (2003, תשס"ג). לקראת בגרות - 21, יחידה ג': חינוך לקראת יציאה מהבית ומגורים עצמאיים. משרד החינוך התרבות והספורט אגף לתוכניות לימודים.

AAMR (2002). *Mental retardation - definition, classification, and system of supports*. 10th Edition.

Brolin, D.E. (1996). *Carcer education for students with disabilities*.

Cronin M.E., & Patton. J.R. (1993). *Life skills curriculum for students with special needs . A guide for developing real life programs*. Austin TX; PRO-ED.

Patton, J.R., Cronin, M.E., & Jairrels, V. (1997). Curricular implications of transition. *Remedial and special education, 18* (5) 294-306.

Schalock, R. L. (2002). Three decades of quality of life. In M. Wehmeyer, & J. Patto (Eds.), *Mental retardation in the 21st century* (pp. 335-356). PRO-ED, Inc.

1. היכרות ראשונית 1

חומר רקע/המלצות לקריאה נוספת

גילוי ערבות הדדית - חוסנו של עם / ד"ר טליה נגר, משרד החינוך.

מטרות המפגש

1. מיומנויות: המשתתפים יכירו את חברי הקבוצה, יפעלו בהתאם להוראות, יצרו תקשורת נינוחה ושיתוף פעולה בקבוצה.
2. ערכים: שייכות, שותפות והנאה מהעשייה המשותפת.

נספחים לשימוש ביחידה זו

לוח זמנים למפגש

1. פעילות פתיחה "להסתדר לפי..." (20 דקות).
2. משחק "הרוח נושבת" (15 דקות).
3. המשגה וסיכום (10 דקות).

מהלך המפגש³

1. פעילות פתיחה "להסתדר לפי..." (20 דקות)

הצגת מהלך המפגש, מטרתו המרכזית: היכרות ראשונית; האמצעי המרכזי: משחק.

המשתתפים יסתדרו בשורה/חצי עיגול לפי קטגוריות שונות, כגון:

- האות הראשונה של השם הפרטי.
- האות הראשונה של עיר המגורים (אם כולם מאותה עיר - לפי שם הרחוב).
- גיל.
- שעת קימה באותו בוקר.

2. משחק "הרוח נושבת לכיוון..." (15 דקות)

המשתתפים יושבים במעגל. מוציאים כיסא אחד ומבקשים ממשתתף אחד להתחיל. המשתתף שאין לו כיסא יעמוד במרכז המעגל וישתף במשהו על עצמו (שלא רואים), למשל: מאכל אהוב/תחביב/תכונה. המשתתף יאמר, לדוגמה: "הרוח נושבת לכיוון כל מי שאוהב...". כל מי שמזדהה עם הנאמר ושותף לאותו תחביב/תכונה יצטרך לקום ולהחליף מקום במהרה. מטרת המשתתף שבמרכז המעגל היא להתיישב באחד המקומות שמתפנים בזמן החלפת הכיסאות. משתתף שנותר ללא כיסא, נעמד במרכז המעגל וממשיך בתורו לשתף.

3. הפעילויות המוצגות הן בגדר הצעה. ניתן לקיים כל פעילות אחרת אשר מועדפת על המחנכת ונמצאת מתאימה יותר למשתתפים, בתנאי שתרום לקידום מטרת היחידה.

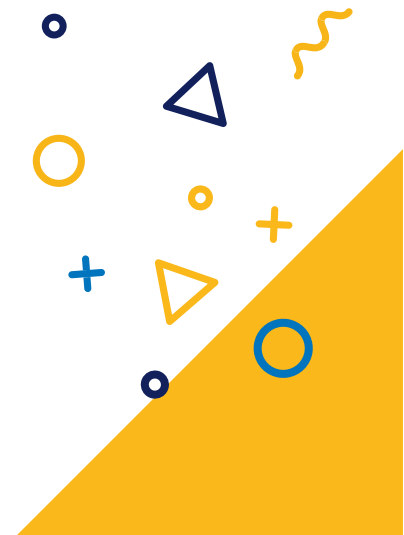
3. המשגה וסיכום (10 דקות)

הזמנת המשתתפים המעוניינים לשתף איך הרגישו במשחק, מה אהבו יותר ומה פחות, מה למדו זה על זו ועל עצמם, מה היה הערך של שיתוף דרך משחק לעומת שיחה רגילה וכדומה.

דגשים למחנכת



- פעילות זו היא חלק ראשון מתוך פעילויות היכרות נוספות.
- ניתן כבר בשלב זה לשים לב לאווירה הנוצרת בקבוצה, למשתתפים פעילים יותר ופחות, לחוזקות של חברי הקבוצה, לקשיים פיזיים, קוגניטיביים ובין-אישיים שעולים ולקשיים אחרים.
- מומלץ לאפשר למשתתפים לקחת חלק בפעילות באופן שמתאים להם ולא ללחוץ על השתתפות או התבטאות, רק להזמין ולעודד.
- אם יש אירועים בולטים בדינמיקה הקבוצתית (מקדמים או מעכבים), ניתן לשקפם בסיכום ללא שיפוט או פרשנות.
- במצבים שבהם משתרר שקט ואף משתתף אינו עונה, חשוב לאפשר למשתתפים להיות בשקט הזה ולקבוע את הקצב המתאים עבורם להשתתף. מומלץ למחנכת לשים לב כי ברגעים הללו אינה פונה למשתתף אחד מסוים או מבקשת מהמשתתפים לענות על השאלה בסבב, אלא נותנת את הזמן והשהות הנדרשים למשתתפים.



2. היכרות ראשונית 2 וערבות הדדית

חומר רקע/המלצות לקריאה נוספת

גילוי ערבות הדדית - חוסנו של עם / ד"ר טליה נגר, משרד החינוך.

מטרות המפגש

1. ידע והמשגה: ערבות הדדית.
2. מיומנויות: המשתתפים ימשיגו תפיסה אישית בנוגע לשייכות לקבוצה (מהי קבוצה בשבילי), יפעלו במשחק בהתאם להוראות, ייצרו תקשורת נינוחה ושיתוף פעולה בקבוצה.
3. ערכים: אמון, שותפות וערבות הדדית.

נספחים לשימוש ביחידה זו

נספח ג.2. 1. - כרטיסייה עם הגדרת המושג 'ערבות הדדית' (ניתן להקרין גם בשקף במצגת או במסמך וורד במקרה).

עזרים לשימוש ביחידה זו

גליל צמר

לוח זמנים למפגש

1. פעילות חווייתית: היכרות וקשר קבוצתי (20 דקות).
2. עיבוד הפעילות החווייתית (25 דקות).

מהלך המפגש

1. פעילות חווייתית: היכרות וקשר קבוצתי (20 דקות)

הצגת מהלך המפגש, מטרתו המרכזית: היכרות ובניית הקבוצה; האמצעי המרכזי: פעילות חווייתית.

המשתתפים ישבו במעגל. משתתף ראשון יאחז בפקעת הצמר ובקצה החוט שלה ויציג את עצמו, לדוגמה: שם, גיל, מקום מגורים ואיך הוא מרגיש היום. לאחר מכן, המשתתף יזרוק את פקעת הצמר למשתתף אחר כאשר קצה החוט נשאר אצלו. המשתתף שאליו נזרקה פקעת הצמר יציג את עצמו ויזרוק אותה למשתתף נוסף, וכך הלאה, עד שכולם יציגו עצמם ויאחזו בחוט הצמר.

בירור עם המשתתפים: מה הסבך שנוצר מסמל עבורם?

פרשנות מוצעת: "הסבך הזה מסמל את הרשת הנוצרת בקבוצה. זו רשת שעלולה להיות מאוד מורכבת ומסובכת, אבל בסופו של דבר היא מחברת בין כולנו ויכולה, אם תתנו לה, לאפשר נפילה רכה לתוכה. יש כוח גדול לקבוצה ואני מאמינה שנוכל ביחד לנצל אותו לטובה".

הזמנת המשתתפים לזרוק את כדור הצמר בסדר הפוך ולחזור על השם של מי שזרקו לו.

2. עיבוד הפעילות החווייתית (25 דקות)

שאלות מוצעות להנחיית הדיון

- מה חשבו או הרגישו במהלך הפעילות?
- מה הם חושבים על **קבוצה**, מהי קבוצה בשבילם, באילו קבוצות היו או עדיין שותפים ואיך הרגישו או מרגישים בהן?
- האם יש קבוצה בחייהם שהם מרגישים שהיא מהווה עבורם רשת שהם יכולים "ליפול לתוכה"

בְּרִכּוֹת? תארו מקרה שזה אכן קרה (חשוב לוודא כי המשתתפים מבינים את המטאפורה של נפילה לתוך רשת).

- מי מכיר את המושג **"ערבות הדדית"** והאם מישהו יכול לומר מה משמעותו? הצגת הגדרת המושג בכרטיסייה או באמצעות מקרן (ראו **נספח ג.2.1**). הזמנת המשתתפים לשתף בדוגמאות לערבות הדדית מחייהם הפרטיים או מסביבתם הקרובה והרחוקה, והזמנת המשתתפים לשער כיצד ערבות הדדית יכולה לבוא לידי ביטוי בתוכנית שלנו.

דגשים למחנכת

בנספח מוצגות שתי הגדות למושג "ערבות הדדית". בחירת הכרטיסייה תיעשה על פי מאפייני הקבוצה ועל פי שיקול דעת המחנכת.





ערבות הדדית היא פעולת תמיכה או עזרה המתבצעת בין שני גורמים, כאשר האחד עוזר לשני. הערבות יכולה להתרחש בין יחידים או בקבוצה. ערבות הדדית היא אחד מערכי היסוד של העם היהודי. "כל ישראל ערבים זה לזה" הוא ביטוי שטבעו חז"ל ומציין את אחריותו של כל יהודי לשלומו ולרווחתו של חברו.

מתוך: גילויי ערבות הדדית - חוסנו של עם / ד"ר טליה נגר, משרד החינוך.



ערבות הדדית היא אחריות של הקהילה כלפי כל אחד מחבריה ושל כל אחד מחברי הקהילה כלפי הכלל. לערבות הדדית שורשים ביולוגיים, הקשורים לכך שבני האדם הם יצורים חברתיים ושיתוף הפעולה מאפשר את הקיום ואת השגשוג של כל אחד מהפרטים. ערבות הדדית מבוססת על ציפייה של כל אחד מחברי הקבוצה, שאם בבוא היום הוא יהיה זקוק לעזרה, יהיה לו על מי להישען. הערבות ההדדית היא בחירה של בני האדם לקיים חיים המתבססים על מחויבות בין אחד לאחר, תוך נתינה ואף הקרבה של האחד למען האחר.

מתוך: הפורום החילוני

חומר רקע/המלצות לקריאה נוספת

נספח 3: אפליקציות מומלצות לשימוש

מטרות המפגש

1. מיומנויות: המשתתפים ישתמשו בתוכנה דיגיטלית למענה על שאלות; יבטאו את החששות ואת הציפיות שלהם מהתוכנית, באופן קבוצתי ובזוגות; ייפתחו מיומנות הקשבה ויכירו במשותף ובשונה בין חברי הקבוצה.
2. ערכים: שותפות, קבלת השונה וסובלנות.

עזרים לשימוש ביחידה זו

הכנת שאלות בתוכנת Mentimeter או בתוכנה דומה אחרת שעורכת "ענן מילים" ("word cloud"). גישה למחשב או לטלפונים ניידים (לא הכרחי שיהיה מכשיר לכל משתתף, ניתן להשתמש מספר פעמים באותו מכשיר).

לוח זמנים למפגש

1. פתיחה: שיתוף בציפיות ובחששות באמצעות "ענן מילים" (15 דקות).
2. דיון בזוגות: ציפיות וחששות (15 דקות).
3. המשגה וסיכום: שיתוף בקבוצה (15 דקות).

מהלך המפגש

1. פתיחה: שיתוף בציפיות ובחששות באמצעות "ענן מילים" (15 דקות)

הכנה מבעוד מועד של שתי שאלות בתוכנת Mentimeter (ניתן להיעזר בנספח 3: אפליקציות מומלצות לשימוש):

- מהן הציפיות שלך: דברים שאת/ה רוצה לקבל או שיקרו לך בזכות השתתפותך בתוכנית 'מגמה לעתיד'? ענה/י במילה/במשפט קצר.
- מהן החששות שלך: דברים שאת/ה דואגת/או חושש/ת שיהיו לך קשים או פחות נעימים במסגרת השתתפותך בתוכנית 'מגמה לעתיד'? ענה/י במילה/במשפט קצר.

הקרנה באמצעות מקרן את מסך השאלון עם הקוד לשאלון. על המשתתפים להיכנס לאתר www.menti.com באמצעות מחשב או הטלפון שלהם, להזין את קוד השאלון המוצג על המסך בכיתה ולענות על השאלות. תשובות המשתתפים יוצגו על המסך כ"ענן מילים". לכל שאלה ייווצר "ענן מילים" נפרד. מילים שחוזרות על עצמן בתשובות המשתתפים יוגדלו ויובלטו באופן אוטומטי על ידי התוכנה. בדרך זו ניתן יהיה לראות גם את מגוון התשובות שמשתתפים שונים הזינו וגם את המכנה המשותף ביניהן.

שאלות מוצעות להנחיית הדיון

- מדוע, לדעתכם, מילים מסוימות בולטות וגדולות יותר?
- מהן המילים הבולטות ואילו מילים קטנות אתם מזהים?
- מה אתם מבינים מ"ענן המילים" שיצרתם?
- מה התחושה שעולה בכם כשאתם מביטים בו?
- התייחסות נוספת...

2. דיון בזוגות: ציפיות וחששות (15 דקות)

הצעה להצגת הפעילות: "כשמתחילים משהו חדש בחיים, כניסה למסגרת חדשה, היכרות עם אנשים חדשים, זה רק טבעי שיעלו רגשות ומחשבות שונים. למשל, התרגשות, חששות, פחדים, ציפיות, ועוד. אלו יכולים גם להתקיים ביחד בו־זמנית.

כעת, לאחר שהכרתם קצת את האנשים סביבכם, אבקש מכם להתחלק לזוגות ולשתף זה את זה במחשבות וברגשות שעולים בכם ביחס לכניסתכם לתוכנית, כאלו שהגעתם איתם בתחילת הדרך, וכאלו שעלו בכם במהלך החודש האחרון".

לאחר שעברה כמחצית הזמן (של הדיון) מומלץ לציין זאת כדי לאפשר לשני המשתתפים מספיק זמן לשתף אחד את האחר.

3. המשגה וסיכום: שיתוף בקבוצה (15 דקות)

הזמנת המשתתפים לשתף בשיח בזוג, במחשבות וברגשות שעלו בהם אשר היו משותפים לשני בני הזוג או כאלה שהיו שונים.

מומלץ לסכם את עיקרי הדברים שעלו, תוך שימת דגש על הלגיטימציה למחשבות ולרגשות שונים בין המשתתפים ועל כך, שזהו השלב הראשוני בתוכנית. יש להניח, כי מחשבות ורגשות רבים ישתנו, יתבדו, יתבססו, יתחלפו ויתווספו לאורך הדרך, וחשוב יהיה לנו לבטא אותם בקבוצה ובמקומות מתאימים נוספים ולהרגיש פתוחים לשינויים.

דגשים למחנכת



- אם אין אפשרות להשתמש בפתיחה בתוכנה או במכשירים ניידים, ניתן לרשום את התשובות על הלוח ולהדגיש תשובות החוזרות על עצמן.
- בנוגע למחשבות ולרגשות - לפעמים השיתוף בהם וההכרה שאחרים גם מצפים וחוששים מדברים דומים או שונים, עוזר ומקל.
- בנוגע לציפיות - חשוב לשתף בהן כדי לכוון את הסביבה לצרכים שלי וגם כדי לקבל משוב מהסביבה האם הציפיות שלי מתאימות למסגרת התוכנית ולמה שהיא מספקת. בנושא זה יעסוק בחלקו גם המפגש הבא (ג.4 - חוזה קבוצתי).

חומר רקע/המלצות לקריאה נוספת

תיאום ציפיות וניסוח הסכם קבוצתי / חגית גברעם.

מטרות המפגש

1. **ידע והמשגה:** חוזה ומשמעות החתימה על חוזה/הסכם; חשיפה לציפיות ולדרישות ההתנהלות של מחנכת הסדנה מבחינת התנהלות בקבוצה ובסדנה.
2. **מיומנויות:** המשתתפים יבטאו את הציפיות שלהם זה מזה, ינהלו משא ומתן ודיון על סעיפי החוזה תוך שמירה על תרבות שיח. וכבוד הדדי.
3. **ערכים:** חופש הביטוי, ערבות הדדית ומחויבות.

נספחים לשימוש ביחידה זו

נספח ג.4.1 - כרטיסיית הגדרה למושג "חוזה".

עזרים לשימוש ביחידה זו

- בריסטול וטושים/מדפסת להדפסת מסמך.
- פתקים מהמחנכת: נהלים וציפיות להתנהלות הקבוצה. על המחנכת לכלול בפתקים את הנהלים החשובים לה והנהוגים במוסד החינוכי.

לוח זמנים למפגש

1. חוזה קבוצתי: משתתפים (20 דקות).
2. חוזה קבוצתי: מחנכת (15 דקות).
3. המשגה, סיכום וחתימה על החוזה (10 דקות).

מהלך המפגש

1. חוזה קבוצתי - משתתפים (20 דקות)

תזכורת לגבי המפגשים הקודמים שבהם דובר על יכולתה של הקבוצה. הקבוצה יכולה לשמש קרקע פורייה ללמידה ולצמיחה אישית, אך יכולה גם לחסום ולהקשות על החברים בה לבטא את עצמם ולהתפתח.

שאלות מוצעות להנחיית הדיון

- מה צריך לקרות כדי שיהיה לנו נעים ומועיל לבוא לכאן ומה יאפשר לנו להיות מעורבים, להעז, לשתף, להשפיע, להתפתח?
- איך אנחנו צריכים להתנהג ולהתנהל זה עם זה בקבוצה?

רישום תשובות המשתתפים על הלוח או בקובץ וורד המוקרן באמצעות מקרן.

הנושאים שיעלו בדיון ירכיבו את החוזה הקבוצתי ויחייבו את כל המשתתפים בקבוצה. הקבוצה תגיע להסכמה לגבי סעיפים שחשובים לכולם ושהם רוצים להתחייב אליהם (ניתן לעזור במידת הצורך). אם יש חילוקי דעות/התנגדות כלשהי יש לקיים דיון, שיוביל להבנת הפערים ולהסכמה. בהתאם, ינוסח חוזה הקבוצה כך שישקף את ההסכמות שאליהן הגיעו ויהווה את ה"אני מאמין" של הקבוצה הייחודית שלהם. החוזה ירשם על בריסטול או במחשב.

ניתן להרחיב את הלמידה והשיח, לדוגמה:

- שימוש בכרטיסיית הגדרה למושג חוזה (ראו נספח ג.4.1).
- שאלות המשתתפים אילו חוזים הם מכירים (חוזה העסקה, חוזה שכירות, חוזה מכירה), במה הם

דומים ושונים מהחוזה שאנחנו מגבשים לקבוצה? (הסכם משפטי לעומת הסכם חברתי כמו שלנו, חוזה שיש בו מקום למשא ומתן, כפי שאנחנו מקיימים כאן, לעומת חוזה אחיד, ועוד).

- מה משמעות ההתחייבות הנובעת מחתימה על חוזה או הסכם מבחינתם?
- מה חשוב בעת חתימה על חוזה או על הסכם? (הבנת כל הסעיפים שעליהם אני חותם ומתחייב, התייעצות עם גורם מקצועי או בעל ידע וניסיון בתחום שבו עוסק החוזה בעת הצורך).
- האם כל החוזים הם מסמך מנוסח עם חתימה מוחשית?

2. חוזה קבוצתי - מחנכת (15 דקות)

העברת הפתקים שנכתבו על ידי המחנכת מבעוד מועד בין המשתתפים (ראו עזרים לשימוש ביחידה). על הפתקים ייכתבו נהלים וציפיות בנוגע לתרבות השיח, איחורים, קוד לבוש, שימוש בטלפונים, נהלים הנהוגים במוסד החינוכי ופתק ריק (המשתתפים יוזמנו להוסיף עליו) וכדומה. כל משתתף ייקח פתק באופן אקראי ויתייחס לכתוב בו:

- האם נושא זה מופיע על הבריסטול/במסמך?
 - האם חשוב להוסיף נושא זה לחוזה הקבוצתי? אם כן, מדוע?
 - כיצד ניתן לנסח נושא זה בחוזה? (מומלץ להיעזר בכל חברי הקבוצה).
- בדיקה עם המשתתפים אם יש נושא שלא הוזכר עדיין וחשוב שיתווסף לחוזה, כולל בקשות של הקבוצה מהמחנכת.

3. המשגה, סיכום וחתימה על החוזה (10 דקות)

הקראת החוזה הקבוצתי: לאחר שכל המשתתפים יסיכמו על הסעיפים הכתובים בחוזה, המשתתפים והמחנכת יחתמו עליו.

סיכום - הזמנת המשתתפים לשתף:

- איך הרגישו במהלך הפעילות?
- עם מה הם יוצאים מהמפגש?
- התייחסות נוספת.

דגשים למחנכת

- בשלב הראשון של הכנת החוזה הקבוצתי ניתן להרחיב את הנושאים שעולים מהמשתתפים על ידי תזכורת לציפיות ולחששות שבהם שיתפו בקבוצה במפגש 3 (ציפיות וחששות).
- השלב הראשון מוקדש לשיח בין חברי הקבוצה מה חשוב להם שהחוזה הקבוצתי יכול. בשלב זה חשוב להזמין את חברי הקבוצה להתבטא באופן חופשי ולייצג את דעתם, מבלי "לכוון" את דבריהם. בשלב השני יש מקום למחנכת להוסיף דברים שחשובים לה שייכתבו בחוזה. ברוח הפעילות גם דברים אלה יכולים להיות מוסברים בהקשר של גיבוש הקבוצה כמקום נוח, בטוח ומאפשר התפתחות לחברים בה.





חוזה:

1. הסכם ידידות, ברית.
2. כתב התקשרות חוקי בין שני צדדים או יותר, שבו מתחייב כל צד לעשות משהו למען הצד השני בעבודה או בתשלום וכדומה.

מתוך: מילון אבן שושן

חומר רקע/המלצות לקריאה נוספת

מטרות המפגש

1. **מיומנויות:** המשתתפים יפעלו בהתאם להוראות, יעמיקו את ההיכרות עם חברי הקבוצה בצורה נינוחה ומכבדת וישמרו על תרבות שיחה.
2. **ערכים:** שייכות ושיתוף פעולה.

נספחים לשימוש ביחידה זו

נספח ג.5.1 - שאלות לריאיון (הדפסה כמספר המשתתפים).

לוח זמנים למפגש

1. "בנג": פעילות שמות לחימום (15 דקות).
2. ראיונות (30 דקות).

מהלך המפגש⁴

1. "בנג": פעילות שמות לחימום (15 דקות)

המשתתפים ישבו במעגל והמחנכת תעמוד במרכז. המחנכת תפתח את המשחק בקריאת שמו של אחד המשתתפים. המשתתף שקראה בשמו יתכופף מעט, שני המשתתפים שעומדים משני צידו של המשתתף שקראו בשמו צריכים לפנות אחד לכיוון השני ולהגיד "בנג" במהירות. המשתתף שיאמר את המילה "בנג" ראשון ינצח והמשתתף השני יכנס למרכז המעגל במקום המחנכת ויכריז על השם הבא, וכך הלאה.

2. ראיונות (30 דקות)

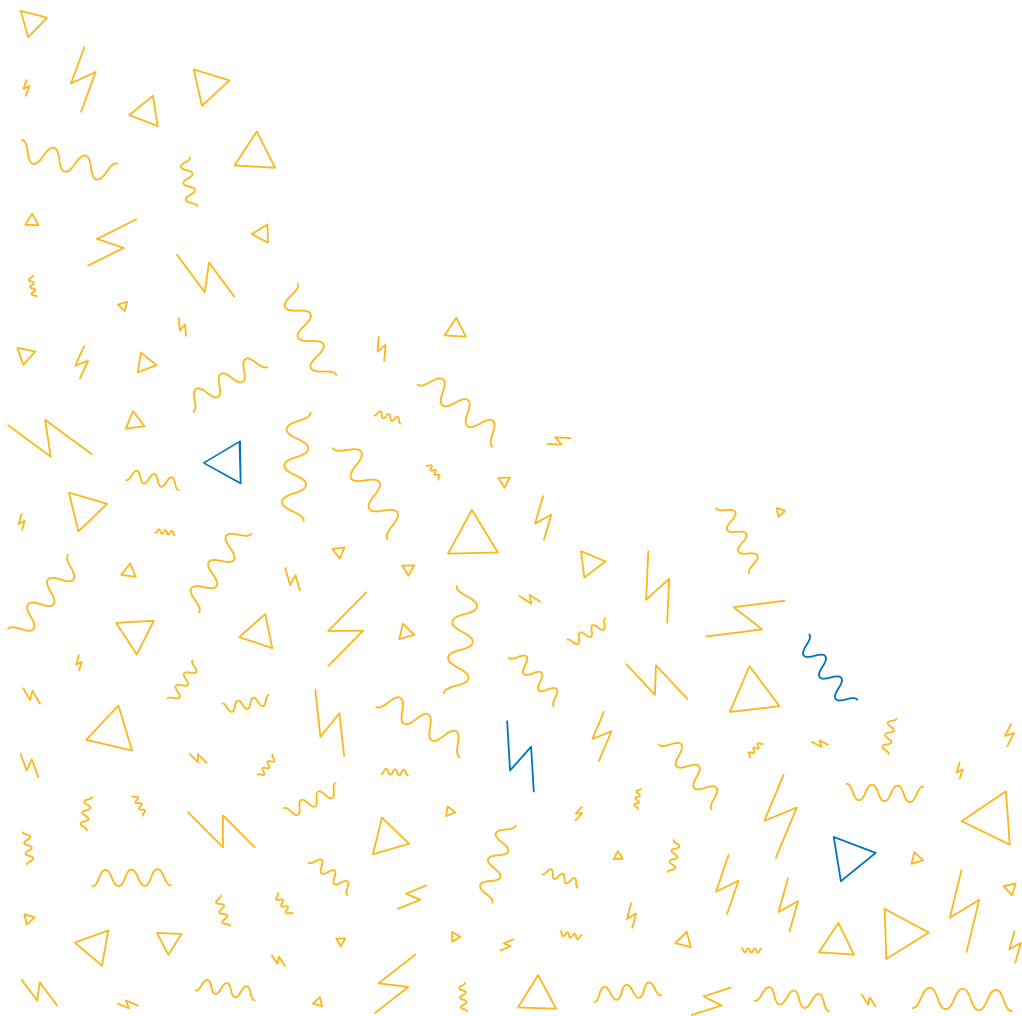
כל משתתף יקבל דף שעליו רשומות שאלות כמספר המשתתפים בקבוצה (ראו **נספח ג.5.1**). המשתתפים יסתובבו בחדר וייגשו בכל פעם למשתתף אחר וישאלו אותו שאלה אחת מן השאלות (אין לשאול את אותה שאלה פעמיים). המשתתפים יכתבו את התשובות על גבי הדף (יש לציין מי ענה את התשובה). לאחר שכולם יסיימו לענות על כל השאלות (כלומר לשאול כל אחד מהמשתתפים האחרים שאלה אחת), הם יחזרו לשבת במעגל וישתפו בתשובות שנאספו על כל אחד. לדוגמה: דרור ראשון בסבב, אז כל מי ששאל את דרור שאלה מספר מה למד עליו, מבלי לחזור על השאלה. למשל: "דרור אוהב לאכול פסטה, יש לו שלושה אחים ששםם...".

הערה: יש לשמור את דפי התשובות של המשתתפים למשחק זיכרון במפגש הבא.

4. לקוח מתוך מערך הדרכה מרכזי נוער לנוער עם מוגבלות, משרד הרווחה והשירותים החברתיים, אגף השיקום, השירות לשיקום בקהילה, 2016, פרק 1.

דגשים למחנכת

מומלץ לבחור את השאלות לריאיון בהתאם למאפייני הקבוצה ולמאפיינים מיוחדים של התקופה.





1.	מה שמות ההורים שלך והאחים שלך?
2.	במה את/ה צופה בדרך כלל בטלוויזיה?
3.	במה את/ה רוצה לעסוק בעתיד?
4.	מה הדבר שהכי מצחיק אותך?
5.	מה הזיכרון הכי מוקדם שלך כילד/ה?
6.	מה הבילוי המועדף עליך/עלייך בשעות הפנאי?
7.	באיזה בית ספר למדת קודם ואיפה הוא נמצא?
8.	מה את/ה יודע/ת להכין לאכול לבד?
9.	במה ההורים שלך עובדים?
10.	יש לך /היו לך חיות מחמד? אילו ומה השמות שלהן?
11.	מה את/ה עושה דבר ראשון כשאת/ה קם בבוקר?
12.	האם היית רוצה להתחלף עם אדם כלשהו בעולם לשעה אחת? אם כן, עם מי?
13.	האם יש לך פייסבוק? האם יש לך דוא"ל?
14.	באילו מקומות טיילת בארץ/בעולם?
15.	באיזה מקום תרצה/י לגור בעתיד? ובאיזה מקום לא תהיה/תהיי מוכן/ה לגור?
16.	מה מרגיע אותך?
17.	מה טעם הגלידה האהוב עליך/עלייך?
18.	מה היה החלום שלך בתור ילד/ה לגבי העתיד שלך?
19.	מי האדם בחיים שלך שהופך אותך להיות אדם טוב יותר?
20.	האם יש לך הרגל מצחיק או מיוחד?
21.	אם היית יכול/ה ללכת לעתיד כדי לגלות דבר אחד על החיים שלך, מה היית בוחר/ת לגלות?

6. הצגת מטרות הסדנה ותרגול מקצב קבוצתי

חומר רקע/המלצות לקריאה נוספת הקדמה לסדנת הכנה לחיי עצמאות ואוטונומיה	מטרות המפגש 1. מיומנויות: המשתתפים יבטאו את תחושותיהם הראשוניות בקבוצה ובתוכנית, יצרו תקשורת נינוחה, תרבות שיח נעימה ובטוחה בקבוצה המתהווה. בתרגיל המקצב המשתתפים יתרגלו קשר עין, עמידה בקצב אחיד והשגת מטרה קבוצתית משותפת. 2. ערכים: אמון, לכידות, שייכות ושיתוף פעולה.
נספחים לשימוש ביחידה זו	לוח זמנים למפגש 1. פתיחה: סבב "מה נשמע" (15 דקות). 2. הצגת סדנת ההכנה לחיים עצמאיים (10 דקות). 3. תרגול מקצב קבוצתי וסיכום (20 דקות).

מהלך המפגש

1. פתיחה: סבב "מה נשמע"⁵ (15 דקות)

הזמנת המשתתפים לספר בקצרה כיצד עבר עליהם השבוע ואם קרה להם משהו משמעותי מאז המפגש האחרון הקשור לקבוצה.

2. הצגת סדנת הכנה לחיים אוטונומיים ועצמאיים (10 דקות)

הצגת הסדנה, נוסח מוצע:

- סדנה זו תלווה את השתתפותכם בתוכנית בשלוש השנים הקרובות. הסדנה תעסוק במעבר ההדרגתי לבגרות ולניהול חיים אוטונומיים ועצמאיים. נלמד יחד נושאים, כגון: טיפול עצמי ועצמאות אישית, שמירה וקידום בריאות, חשיבותה של גישה חיובית, התנהלות בבית ובמשפחה, ייצוג עצמי, מסוגלות עצמית, התמודדות עם שינויים ולחצים, קהילה ומשאבים קהילתיים.
- בחירת הנושאים תותאם גם לצרכים שאתם תעלו ושיעסיקו אתכם במיוחד.
- מטרת הסדנה: לסייע לכם להגביר את המודעות העצמית ואת ההיכרות עם עצמכם בתחומי החיים במצבים השונים, לרכוש מיומנויות, כלים וידע על התנהלות יום-יומית כאדם אוטונומי ועצמאי בקהילה.
- הלמידה תהיה פעילה ומשתפת ואנחנו נשתמש בכוח של הקבוצה כדי לייצר מקום בטוח לשיח פתוח וללמידה אחד מהאחר.
- הסדנה תתקיים בימים... בין השעות:....

5. לקוח מתוך מערך הדרכה מרכזי נוער לנוער עם מוגבלות, משרד הרווחה והשירותים החברתיים, אגף השיקום, השירות לשיקום בקהילה, 2016, פרק 1.

3. תרגול מקצב קבוצתי וסיכום (20 דקות)

פעילות מחיאת כף

המשתתפים יעמדו במעגל. המחנכת תסתובב למשתתף שלימינה ושניהם צריכים למחוא כף ממש ביחד, בתיאום. מיד אחר כך, המשתתף שמחא כף עם המחנכת יסתובב למשתתף שלימינו ושניהם ימחאו כף ביחד, וכך הלאה.

ניתן לקיים מספר סיבובים, משום שבדרך כלל התיאום והמקצב משתפרים.

דבר שעשוי לעזור לתיאום הוא כאשר נוצר מקצב קבוע, שבו מוחאים כף, וכן שמירה על קשר עין בין כולם.

סיכום: הזמנת המשתתפים לשתף בחווייתם בתרגיל: איך היה בשבילם? מה הרגישו במהלך התרגיל? האם היה קל או קשה? מתי ואיך הצליחו לבצע את התרגיל בצורה טובה? מה פחות עבד? איך זה קשור בעיניהם אליהם כקבוצה לומדת וליום-יום שלהם בתוכנית?

סיכום מוצע:

כוחה של הקבוצה שלנו מתבטא גם באחידות ובלכידות שלנו, בתיאום שיהיה בינינו ובדאגה שלנו לכלול את כולם בפעילות. לא תמיד זה יצליח במאה אחוז, אבל הכוונה שלנו להתאחד. הקשב שלנו למקצב של כל אחד יבנה אותנו מיום ליום ככוח חזק ותומך זה בזה.

דגשים למחנכת



- סבב "מה נשמע" נועד לאפשר למשתתפים לבטא בחופשיות את תחושותיהם בעת תחילת התוכנית ובתהליך של גיבוש הקבוצה. מומלץ לנצל סבב זה כדי להדגיש את הצורך להבחין בין עיקר לטפל: כאשר מבקשים לספר בקצרה, מה אני בוחר לספר? וכאשר אומרים לשתף בדברים הקשורים לקבוצה, איך אני יודע מה שייך ומה לא? אם יש למישהו מהמשתתפים התלבטות בנושא זה, הקבוצה יכולה להוות מרחב בטוח להציף את השאלה: "האם זה קשור/מתאים לעכשיו?" אפשר לקיים דיון משותף בשאלה זו.
- ניתן בסוף הפעילות להמשיך ולתת דוגמאות ממשיות לחיבור בין החוויה הקבוצתית בפעילות מחיאת הכף לבין מצבים יום-יומיים בתוכנית (למשל, אם חבר בקבוצה לא עמד בקצב במעגל - האם כעסו עליו, תמכו בו, עודדו אותו, זנחו אותו או תרגלו אתו עוד קצת זמן? מה יקרה באופן דומה אם חבר בקבוצה לא יבין משהו במפגש או בסדנה, או אפילו יעדר מפעילות משמעותית בתוכנית - אילו תגובות תומכות יכולות להיות בקבוצה?)

7. קבלת החלטות משותפת בקבוצה

חומר רקע/המלצות לקריאה נוספת

מטרות המפגש

1. **ידע והמשה:** דמוקרטיה ודיקטטורה, העמקה בתהליכי קבלת החלטות בקבוצה.
2. **מיומנויות:** המשתתפים ישתפו פעולה בקבלת החלטות קבוצתיות, יביעו את דעתם ויקשיבו לדעתם של אחרים, יגיעו לפשרה ולהסכמות בקבוצה.
3. **ערכים:** שותפות, ערבות הדדית, שונות. ומגוון.

נספחים לשימוש ביחידה זו

נספח ג.7.1. - הגדרות לדמוקרטיה ודיקטטורה
(ניתן להדפיס ככרטיסיות או להקרין על הלוח באמצעות מקרן).

לוח זמנים למפגש

1. פתיחה: "אמת או שקר" (15 דקות).
2. דיון (20 דקות).
3. המשגה וסיכום (10 דקות).

מהלך המפגש

1. פתיחה: "אמת או שקר" (15 דקות)

כל משתתף בתורו (ניתן לבצע את הפעילות בסבב או שכל פעם משתתף אחר יתנדב) יאמר משפט אחד שקרי ומשפט אחד אמיתי לגבי עצמו. לאחר שיאמר את שני המשפטים, הקבוצה תצטרך להגיע להכרעה איזה משפט הוא האמיתי מבין השניים. אם הקבוצה טעתה, המשתתף שהמשפטים היתייחסו אליו צריך להחליט על משימה קבוצתית שתיעשה הקבוצה (דוגמאות למשימות: כל הקבוצה צריכה לשיר יחד שיר, כל הקבוצה צריכה לרקוד לצלילי שיר מסוים, כל הקבוצה צריכה לעשות 10 שכיבות סמיכה וכדומה).

הערה: יש לשים לב לאופן שבו הקבוצה מגיעה להחלטה איזה משפט הוא האמת: האם מתנהלת הצבעה? אם כן - מי יוזם אותה? האם מתקיים שיח? האם יש משתתף מנהיג שמכריע? ועוד.

2. דיון (20 דקות)

שאלות מוצעות להנחיית הדיון

- במשימה הקודמת: כיצד הכרעתם כקבוצה כל פעם מחדש איזה משפט הוא האמת? באיזה אופן התבצעה ההחלטה? (האם התקיימה הצבעה או שמישהו אחד החליט לבד? האם היה הבדל בין הפעמים השונות?)
- האם כולם הרגישו שהם משמיעים את דעתם בקבלת ההחלטה?

6. לקוח מתוך מערך הדרכה מרכזי נוער לנוער עם מוגבלות, משרד הרווחה והשירותים החברתיים, אגף השיקום, השירות לשיקום בקהילה, 2016, פרק 1.

- ניתן לפנות לחברי קבוצה שונים ולשאול איך הרגישו אלו שהשתתפו בקבלת החלטה ואלו שלא לקחו חלק בהכרעה.
 - האם הייתה דרך טובה יותר לקבל החלטה קבוצתית? אילו מחירים ואילו רווחים יש בכל אפשרות?
 - באיזו שיטה הייתם מעדיפים לקבל החלטות בקבוצה? מדוע?
 - על פי השיטה שנבחרה ניתן להרחיב את ההתייחסות, לדוגמה לקיים הצבעה:
 - ◀ מה עושים במקרה של שוויון בהצבעה?
 - ◀ האם המחנכת גם מצביעה?
 - ◀ מי מציג דעות בעד ונגד וכיצד?
 - ◀ האם במקרים מסוימים יש זכות וטו למחנכת או למי מהמשתתפים? באילו מקרים?
 - אחר.
- ניתן להרחיב את הלמידה בעזרת למידת המושגים "דמוקרטיה" ו"דיקטטורה", תוך שימוש בהגדרות (ראו **נספח ג.1**).
- איך במשטרים שונים מנהיגים מקבלים החלטות? אילו סוגי משטרים אתם מכירים? במה זה דומה ושונה מהדרך שבה התקבלו החלטות בקבוצה?

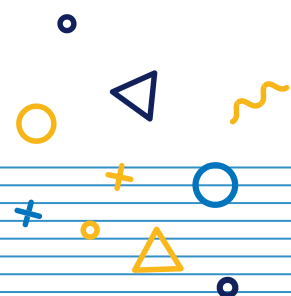
3. המשגה וסיכום (10 דקות)

הזמנת המשתתפים לסכום:

מה היה משמעותי עבורי במפגש? מה היה יעיל/מאפשר/פחות יעיל/חוסם עבורי? עם מה את/ה יוצא/ת מהמפגש?

דגשים למחנכת

הנושא של דמוקרטיה ודיקטטורה יחזור ויורחב במערך "שימוש במשאבים קהילתיים" ח.28.





דמוקרטיה: צורת משטר שבה שותפים האזרחים בקביעת השלטון. שותפות זו נעשית קודם כל בפעולת הבחירות. תפקידה המהותי של הדמוקרטיה הוא להבטיח את שמירת זכויותיהם של כל אזרחיה ותושביה. בדמוקרטיה מתקבלות החלטות על פי **הצבעת הרוב**, תוך מחויבות לשמירה על **זכויות המיעוט**.

מתוך הספרייה הווירטואלית של מט"ח



דיקטטורה: משטר שבו הכוח השלטוני מרוכז בידי אדם אחד, שאין הגבלה על סמכויותיו. תפיסת השלטון נעשית לרוב בכוח. אזרחי המדינה נטולי זכויות וחירויות, הציבור אינו נוטל חלק בשלטון, החוק משרת את **השליט בלבד**.

מתוך הספרייה הווירטואלית של מט"ח

8. שיתוף פעולה 1 (ביצת התנינים)

חומר רקע/המלצות לקריאה נוספת

מטרות המפגש

1. **מיומנויות:** המשתתפים יתכננו אסטרטגיית ביצוע וילמדו מתוך ניסיונות הביצוע שלהם; המשתתפים יפעלו במשימה כקבוצה מאוחדת.
2. **ערכים:** שותפות וערבות הדדית.

עזרים לשימוש ביחידה זו

דף A4 ריק לכל משתתף.

לוח זמנים למפגש

1. פתיחה: "ביצת התנינים" (15 דקות).
2. דיון (10 דקות).
3. התנסות חוזרת (10 דקות).
4. המשגה וסיכום (10 דקות).

מהלך המפגש

1. פתיחה: "ביצת התנינים" (15 דקות)

חלוקה לשתי קבוצות, העומדות אחת מול השנייה בשני צידי החדר, במרוחק זו מזו. כל משתתף יקבל דף ריק בגודל A4.

הסבר: "אתם נמצאים באזור של ביצה טובענית שורצת תנינים. הדרך היחידה לעבור אותה היא לדרוך על האבנים (הדפים). על כל דף יכול לעמוד רק משתתף אחד בכל פעם. מי שדורך מחוץ לדף אפילו קצת - נטרף על ידי תנין. כולם צריכים לעבור לקצה השני של הביצה בתוך ארבע דקות בלבד. אם מישהו נופל מה'אבן' שלו, כל חבריו לקבוצה צריכים לחזור לנקודת ההתחלה של הקבוצה שלהם."

הערה: המשחק דורש שיתוף פעולה בין הקבוצות. האתגר של המשתתפים הוא להבין את זה כבר בתכנון אסטרטגיית המעבר. אם המשתתפים יבינו ששתי הקבוצות צריכות לשתף פעולה זו עם זו, מספר הדפים של כל המשתתפים יספיק כדי להעביר את כולם מקצה החדר לקצה השני, אך אם הם ייקחו את המשחק לכיוון תחרות בין קבוצות הם יתקשו מאוד לחצות באמצעות הדפים של קבוצה אחת.

2. דיון (10 דקות)

שאלות מוצעות להנחיית הדיון

- כיצד עברתם לצד השני של הביצה?
- אם נוצרה תחרות בין הקבוצות - מדוע פעלתם כשתי קבוצות מתחרות? מה היו ההוראות שקיבלתם? (לצטט את ההוראות: "כל המשתתפים צריכים לעבור לקצה השני של הביצה").

7. לקוח מתוך מערך הדרכה מרכזי נוער לנוער עם מוגבלות, משרד הרווחה והשירותים החברתיים, אגף השיקום, השירות לשיקום בקהילה, 2016, פרק 1.

- כיצד יכולתם לייעל את חציית הביצה? (תשובה: באמצעות תכנון וחשיבה קבוצתית לא תחרותית - אם כולם היו מניחים את ה"אבן" שלהם על הרצפה ועוזרים זה לזה פשוט לחצות בלי להתחרות בין הקבוצות).

3. התנסות חוזרת (10 דקות)

לאחר הדיון, הזמנת המשתתפים להתנסות שוב במשימה, תוך התייחסות למסקנות שעלו מן הדיון.

4. סיכום (10 דקות)

הזמנת המשתתפים לסכם:

- מה היה שונה בהתנסות השנייה?
- מה עזר לביצוע המשימה?
- מה אתם לוקחים אתכם מההתנסות?

דגשים למחנכת

לפעילות "ביצת התנינים" דרוש חדר יחסית גדול. מומלץ לקיים את הפעילות בחוץ אם אין מקום במבנה.



9. שיתוף פעולה 2 (משחק המרובעים)

חומר רקע/המלצות לקריאה נוספת

מטרות המפגש

1. מיומנויות: פתרון בעיות, עבודה קבוצתית, רפלקציה וניתוח מצבים, תרבות שיח ודיון.
2. ערכים: שיתוף פעולה ושיתפות.

נספחים לשימוש ביחידה זו

- **נספח ג.9.1 - 5 דפי ריבועים ממוספרים** (מותאם ל-12 משתתפים - בכל קבוצה חמישה שחקנים + תצפיתן. יש להדפיס שני עותקים [עותק לכל קבוצה], לגזור את הריבועים ולסדר בשתי מעטפות [מעטפה לכל קבוצה])
- **נספח ג.9.2 - כרטיס הנחיה לתצפיתן.**

לוח זמנים למפגש

1. פתיחה: משחק המרובעים (25 דקות).
2. דיון, המשגה וסיכום (20 דקות).

מהלך המפגש

1. פעילות פתיחה: משחק המרובעים⁸ (25 דקות)

חלוקת המשתתפים לשתי קבוצות שבכל אחת שישה משתתפים. בכל קבוצה ייבחר תצפיתן. כל קבוצה תשב סביב שולחן הרחק מהקבוצה השנייה ותקבל מעטפה (ראו נספח ג.9.1). בתוך המעטפה יהיו חלקי פאזל אשר מרכיבים חמישה ריבועים שונים. כל משתתף בקבוצה יקבל שלושה חלקים בעלי אותו מספר המודפס עליהם (לא כולל את התצפיתן). כל המרובעים של המשתתפים בקבוצה יהיו זהים בגדלם ובצורתם.

מטרת המשחק: על כל משתתף בקבוצה להרכיב מרובע מתוך חתיכות הפאזל הגזורות (כל מרובע נושא ספרות שונות).

במהלך המשחק התצפיתן יצפה בקבוצה ויענה על השאלות המופיעות בכרטיס הנחיה לתצפיתן (ראו נספח ג.9.2).

הערה: אם ישנם יותר מ-12 משתתפים, ניתן לבחור יותר מתצפיתן אחד לכל קבוצה.

2. דיון וסיכום (20 דקות)

הזמנת התצפיתן בכל קבוצה לשתף במה שראה בקבוצה שלו. התצפיתן ישתף בעזרת דף ההנחיה לתצפיתן (ראו נספח ג.9.2).

8. לקוח מתוך אתר המרכזייה החינוכית של עמותת ילדים בסיכוי.

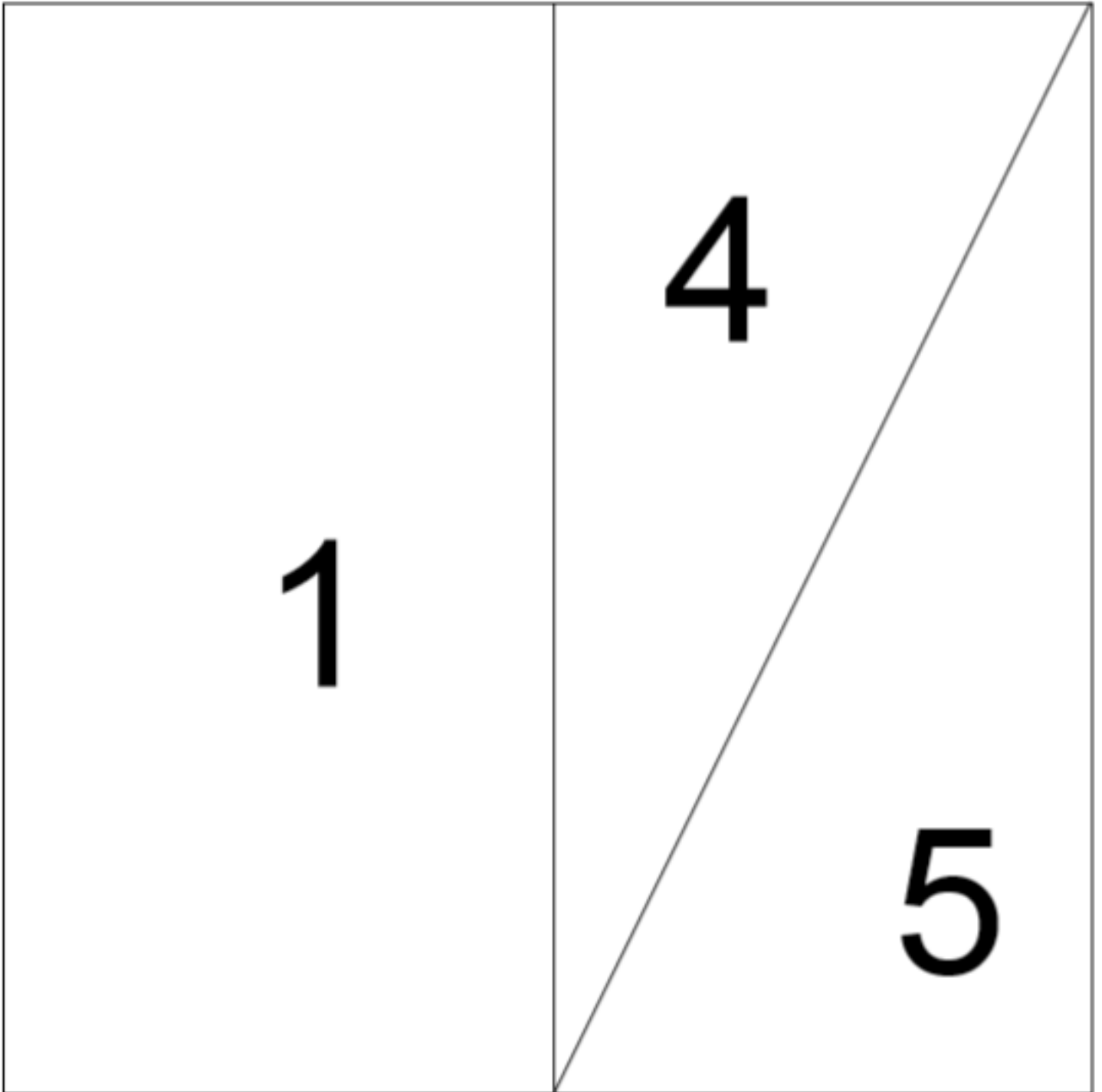
שאלות מוצעות לדיון במליאה

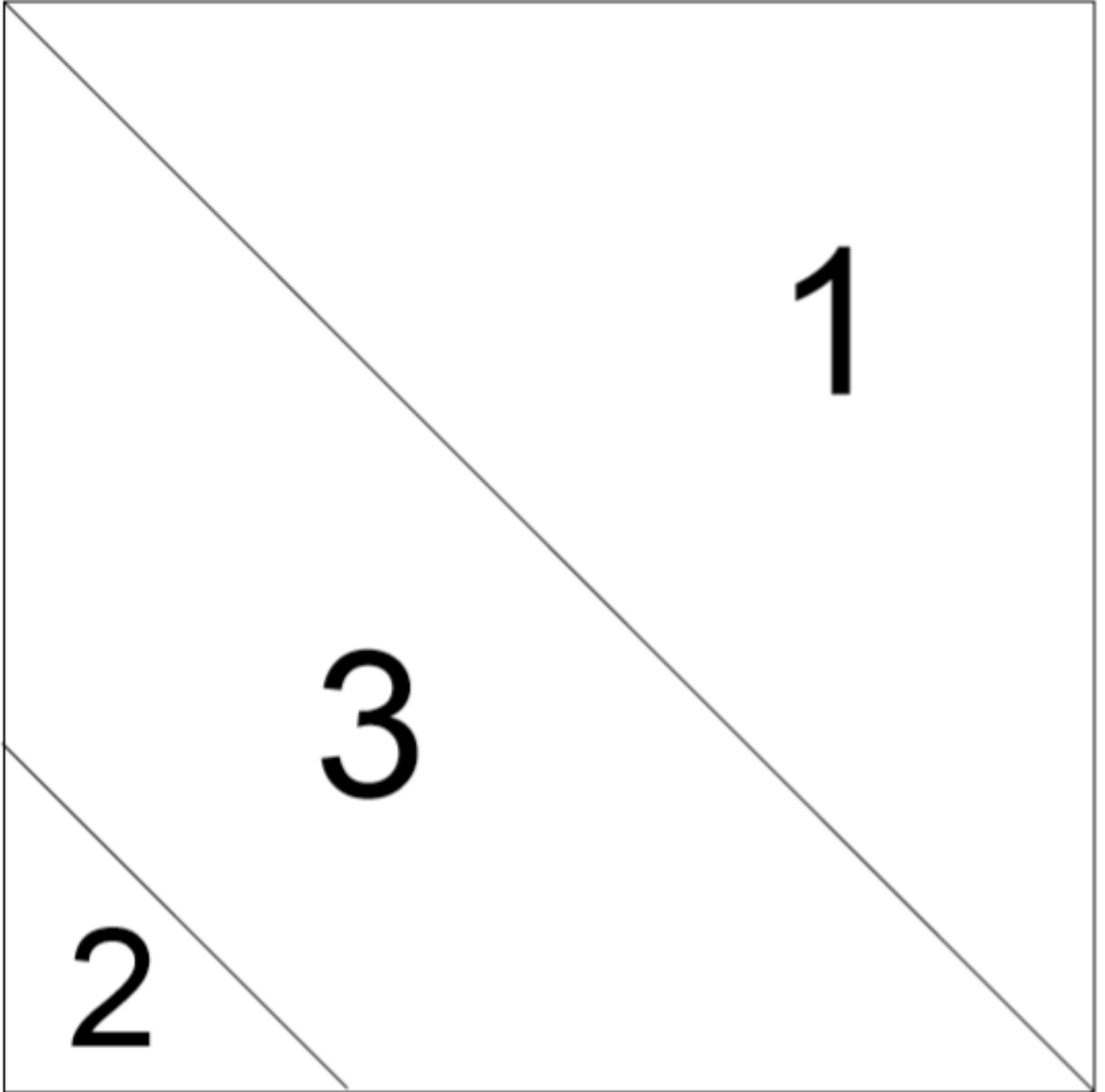
- למה שמתם לב במהלך ההתנסות?
- האם המשתתפים הניחו על השולחן בגלוי את החלקים שלהם?
- האם המשתתפים היו מוכנים לתת חלק? סירבו לתת?
- איך פתרו קשיים, כגון: משתתף שסירב לתת חלק שהיה דרוש להרכבת מרובע אחר; אחד המשתתפים פתר לא נכון את הריבוע שלו.
- איך הרגישו כשהתבקשו למסור חלק?
- **לסיכום:** מהם, לדעתכם, המרכיבים החשובים בשיתוף פעולה? (תכנון, הקשבה, סיוע לאחר, ניהול שיח משתף, גמישות, ויתור, סבלנות).

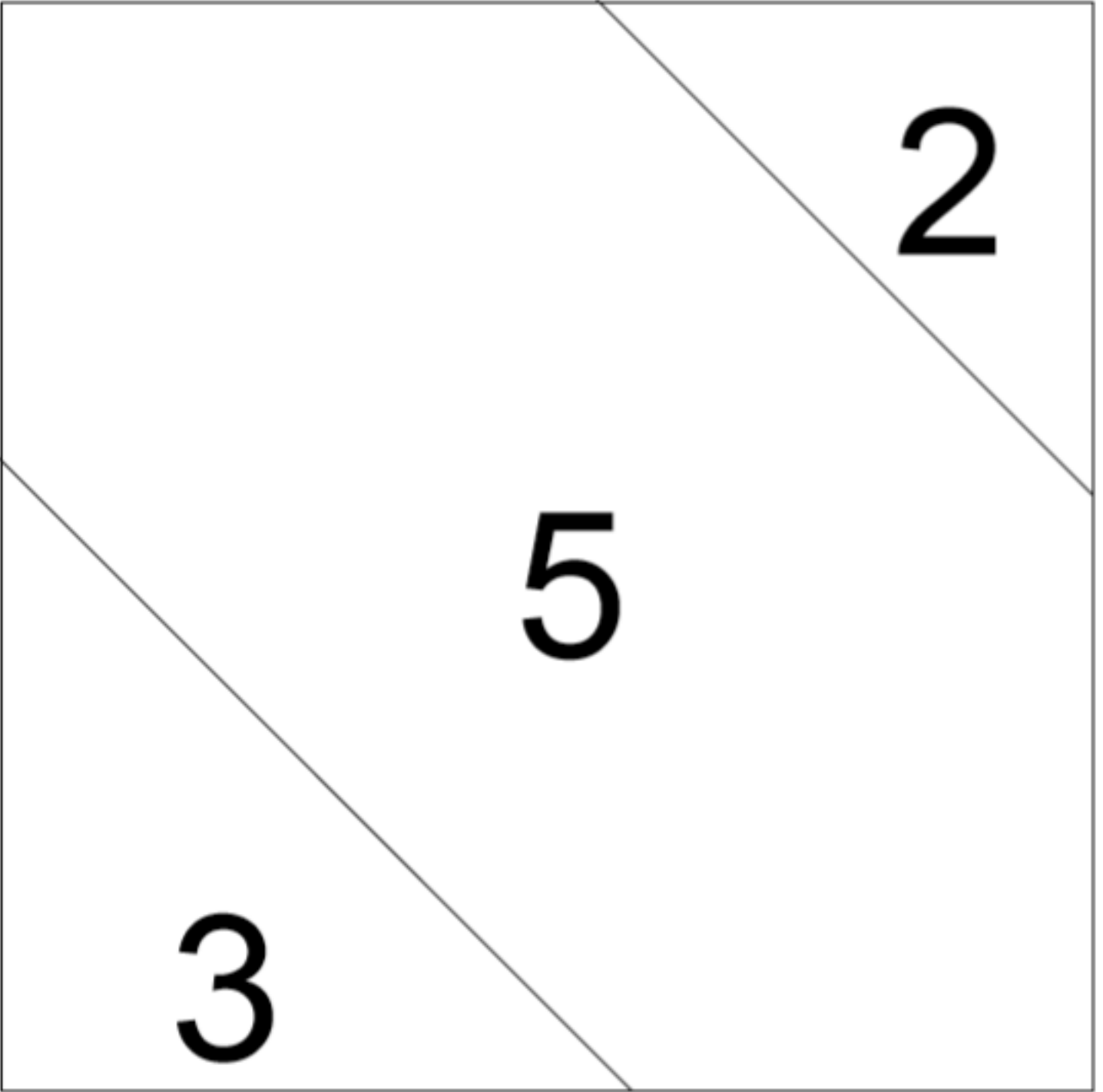


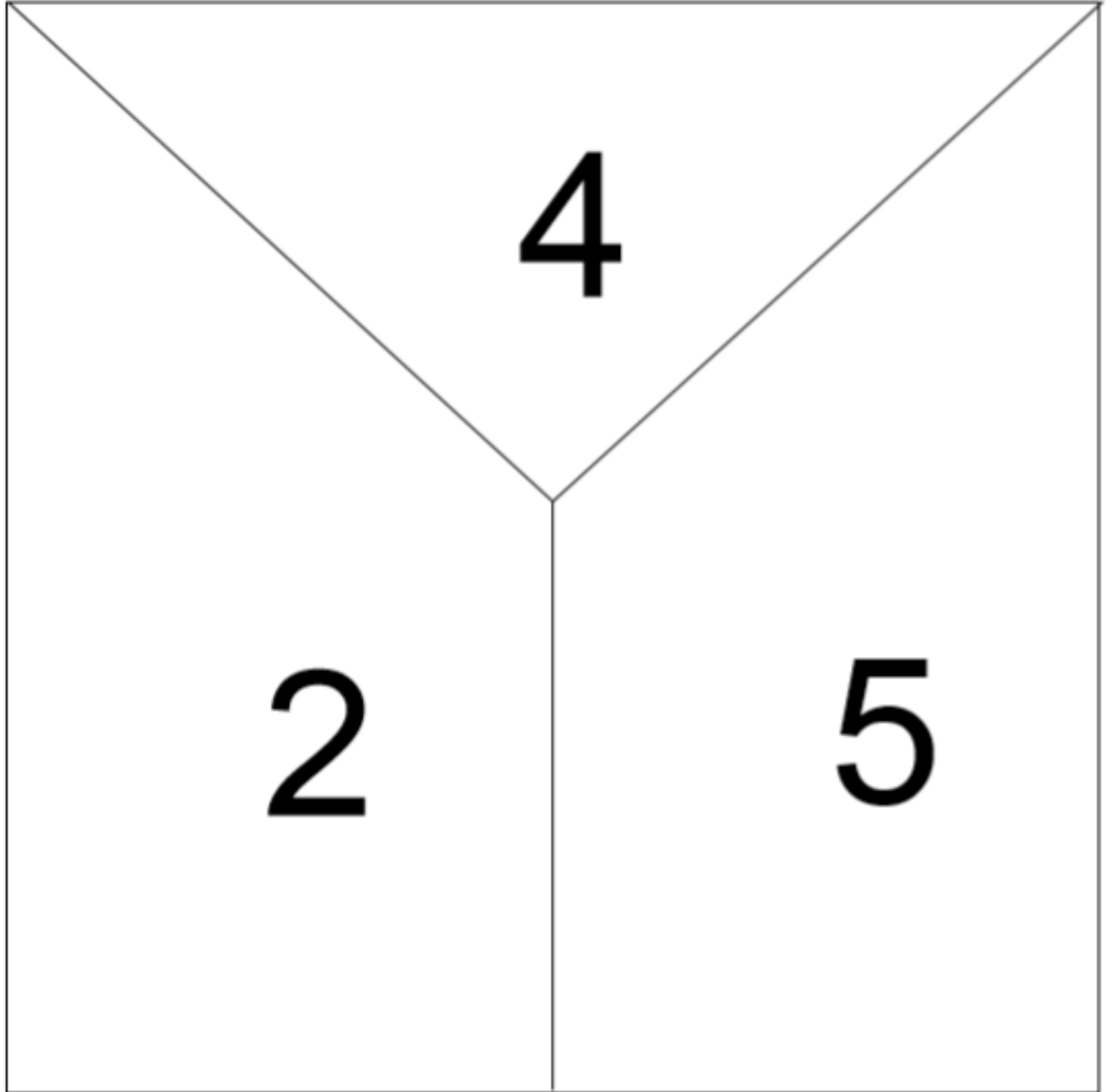


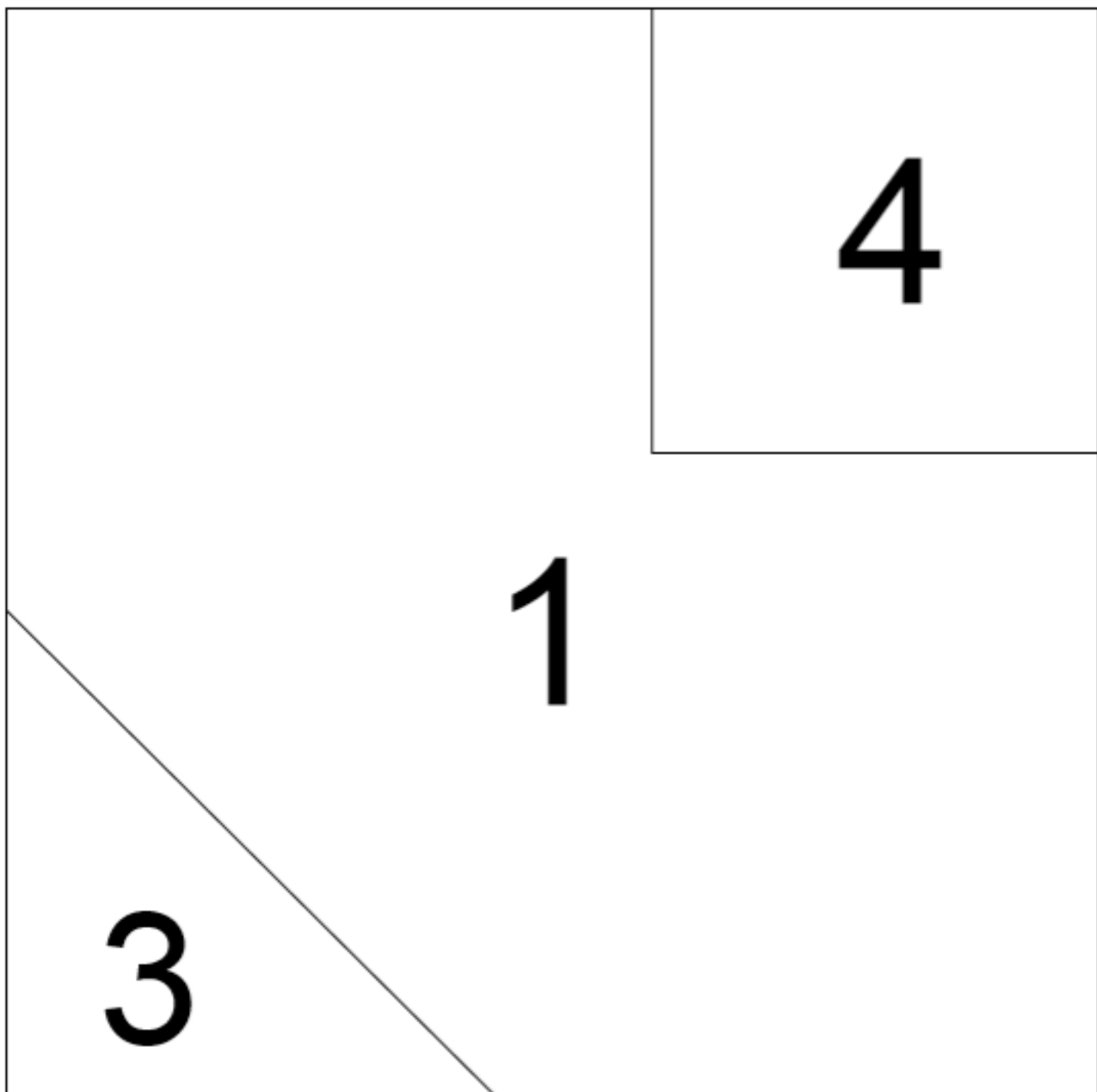
(יש לגזור את החלקים ועל הקבוצה להרכיב אותם כפאזל)







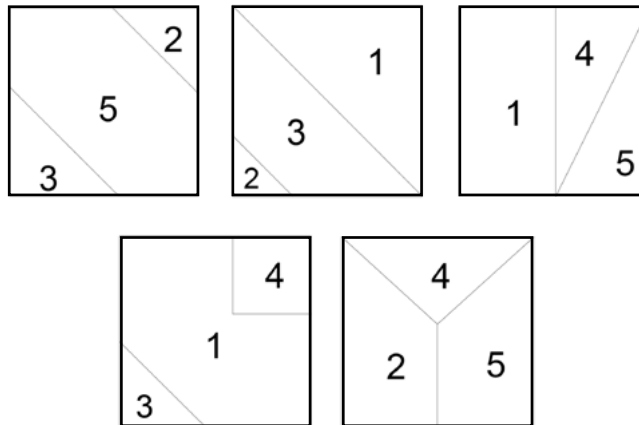




עליך לצפות בתהליך המתרחש ולשים לב לנקודות הבאות:

- א. האם חברי הקבוצה הבינו את כללי המשחק והקיפידו על קיומם?
- ב. האם חברי הקבוצה נתקלו בקשיים או בבעיות? אם כן, איזה?
- ג. כיצד הם פתרו אותם?
- ד. האם הקבוצה הצליחה להשלים את המשימה?

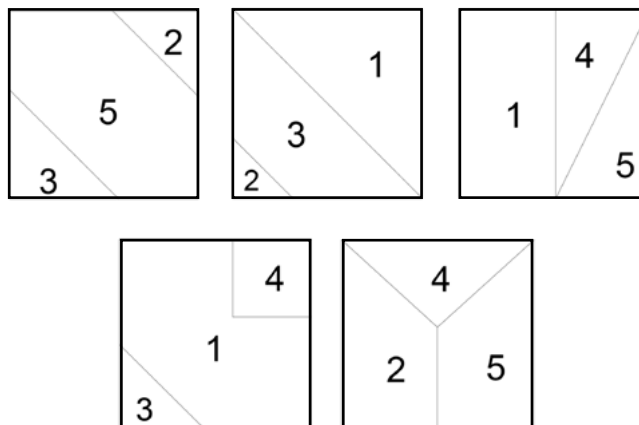
פתרון המרובעים



עליך לצפות בתהליך המתרחש ולשים לב לנקודות הבאות:

- א. האם חברי הקבוצה הבינו את כללי המשחק והקיפידו על קיומם?
- ב. האם חברי הקבוצה נתקלו בקשיים או בבעיות? אם כן, איזה?
- ג. כיצד הם פתרו אותם?
- ד. האם הקבוצה הצליחה להשלים את המשימה?

פתרון המרובעים



10. שיתוף פעולה 3 (סרטונים וציור משותף)

חומר רקע/המלצות לקריאה נוספת

מטרות המפגש

1. ידע והמשה: שיתוף פעולה ועבודת צוות.
2. מיומנויות: תכנון, תיאום בין חברי הקבוצה ותקשורת קבוצתית.
3. ערכים: "השלם גדול מסך חלקיו", שיתוף ושותפות.

נספחים לשימוש ביחידה זו

נספח ג.10.1. - סרטון "אחדות זה כוח - שילוב של שלושה סרטונים בנושא עבודת צוות"

עזרים לשימוש ביחידה זו

- טוש אחד מחובר לחוטים באורך מטר כל אחד. מספר החוטים כמספר המשתתפים.
- בריסטול מודבק על שולחן כך שלא יזוז.
- כיסויי עיניים / מטפחות לקשירה כמספר חצי מהמשתתפים.

לוח זמנים למפגש

1. פתיחה: צפייה בסרטונים (5 דקות).
2. דיון בעקבות הסרטונים (15 דקות).
3. התנסות בציור משותף (15 דקות).
4. דיון, המשה וסיכום (10 דקות).

מהלך המפגש

1. פתיחה: צפייה בסרטונים (5 דקות)

צפייה בסרטון: "אחדות זה כוח - שילוב של שלושה סרטונים בנושא עבודת צוות": <https://www.youtube.com/watch?v=m5EWmXKOsjM&list=PL5zsfJEPJM4DHEAxSw1zCZgN1TbkXdP0a&index=2> (1:19 דקות).

2. דיון בעקבות הסרטונים (15 דקות)

שאלות מוצעות להנחיית הדיון

- תארו מה ראיתם בסרטונים.
- באיזה נושא משותף עוסקים שלושת הסרטונים הקצרים? (שיתוף פעולה/עבודת צוות).
- אילו פעולות בוצעו בסרטונים וביטאו את נושא שיתוף הפעולה?
- האם פעולות אלו יכלו להתבצע על ידי הפרט לבד? האם הייתה אותה תוצאה?
- מה הייתה הסיבה לשיתוף פעולה בסרטונים?
- אילו סיבות נוספות אתם מכירים לשיתוף פעולה?
- תנו דוגמה למקרה שבו לא קיימתם שיתוף פעולה, ואיך אתם חושבים ששיתוף פעולה היה מקדם אתכם באותו מצב או מוביל לתוצאות טובות יותר?

3. התנסות בציור משותף (15 דקות)

הזמנת המשתתפים לעמוד סביב שולחן שעליו מודבק בריסטול. מחצית מהמשתתפים יכסו את עיניהם עם מטפחת או עם כיסוי עיניים אחר. כל אחד מהמשתתפים יתפוס קצה של חוט (כל החוטים מחוברים בקצה אחד שלהם לטוש אחד).

הנחיית המשתתפים לבחור ציור כלשהו שהם רוצים לצייר (בית, פרח, עץ וכדומה), ולצייר אותו יחד באמצעות הטוש על הבריסטול, כשכל אחד אחוז אך ורק בקצה החוט שבידו. המשתתפים שעיניהם אינן מכוסות יכולים לתת הכוונה בעל־פה בלבד, בלי לגעת או להזיז את ידיהם של שאר המשתתפים בתרגיל.

הערה: הפעילות מתאימה לכשישה משתתפים. אם יש מעל 10 משתתפים מומלץ לפצל לשתי קבוצות שיתנסו בו־זמנית בשני שולחנות נפרדים. לשם כך יש לדאוג לשני בריסטולים ולשני טושים. אם יש שבעה עד תשעה משתתפים ניתן לתת לשליש מהם להיות תצפיתנים.

4. דיון וסיכום (10 דקות)

שאלות מוצעות להנחיית הדיון

- מה הרגשתם במהלך התרגיל?
- האם הצלחתם לצייר את מה שתכננתם?
- מה עזר לכם להתקדם במשימה?
- מה עיכב אתכם בביצוע המשימה?
- איך הרגשתם עם ההכוונה של המשתתפים "הרואים"?
- איך התבצעה התקשורת ביניכם? שיתוף הפעולה?
- מה עוד היה יכול לעזור לכם לצייר את מה שתכננתם?
- התייחסות נוספת.



חומר רקע/המלצות לקריאה נוספת

מטרות המפגש

1. **מיומנויות:** המשתתפים יבטאו את הציפיות שלהם מהשנה החדשה, ינהלו משא ומתן ודיון על סעיפי החוזה, תוך שמירה על תרבות שיח וכבוד הדדי.
2. **ערכים:** חופש הביטוי ומחויבות.

נספחים לשימוש ביחידה זו

נספח ג.11.1 - בינגו אנושי.

עזרים לשימוש ביחידה זו

חוזה קבוצתי שנה א' ו'ג'.

לוח זמנים למפגש

1. פתיחה: שיתוף (10 דקות).
2. חוזה קבוצתי (20 דקות).
3. מערכי השנה הנוכחית: (15 דקות).

מהלך המפגש

1. פתיחה (10 דקות)

הצעות לפעילויות פתיחה:

- א. **בינגו אנושי:** כל משתתף יקבל דף בינגו ריק (ראו **נספח ג.11.1**). המטרה היא למלא את המשבצות בחתימות של המשתתפים. המשתתפים יסתובבו בחדר ובכל פעם שיפגשו משתתף הוא יספר להם שני דברים (לדוגמה: חוויה מהחופש, זיכרון משמעותי מהמפגשים בשנה הקודמת, התפתחות אישית בקריירה, ועוד), ויחתום להם במשבצת בינגו.
- ב. **הדרך שלי:** בעזרת אפליקציית מפות, כל משתתף ייצור מסלול העובר במקומות שבהם היה במהלך החופשה. כל משתתף יציג את המסלול שלו ויספר חוויה אחת מהחופשה.
- ג. **זיפ, זאפ, זופ -** עומדים במעגל. המטרה היא להעביר את שלושת הצלילים זיפ, זאפ, זופ בין המשתתפים הכי מהר שאפשר (העברת הצלילים אינה על פי סדר העמידה אלא באופן אקראי). לדוגמה: המחנכת מתחילה ואומרת זיפ ומצביעה על משתתף א', משתתף א' אומר זאפ ומצביע על משתתף ב', משתתף ב' אומר זופ ומצביע על משתתף ג', משתתף ג' אומר זיפ ומצביע על משתתף ד' וכן הלאה (ראו **סרטון הסבר**). כאשר משתתף מתבלבל הוא צריך לספר חוויה מהחופשה, זיכרון משמעותי מהמפגשים בשנה הקודמת, התפתחות אישית בקריירה, ועוד.

2. חוזה קבוצתי (20 דקות)

מעבר על החוזה שנכתב בשנה הקודמת.

שאלות מוצעות להנחיית הדיון

- כיצד החוזה סייע לנו כקבוצה בשנה הקודמת?

- כיצד החוזה כבל אותנו בשנה הקודמת?
- אילו סעיפים הם הכרחיים בחוזה שכתבנו ואתם לא רוצים לשנותם?
- אילו סעיפים אתם רוצים לשנות/לחדש?

לאחר קבלת החלטות בנוגע לחוזה הקיים, הזמנת המשתתפים להציע סעיפים נוספים שאינם קיימים בחוזה, דיון על סעיפים אלו וחתימה על החוזה של כלל המשתתפים והמתכנת.

3. מערכי השנה הנוכחית (15 דקות)

הצגת המערכים שיילמדו בשנה הנוכחית (על פי בחירת המתכנת) ומתן הסבר קצר על כל אחד מהם. הזמנת המשתתפים לשתף בציפיות ובחששות מהנושאים שהוצגו.



בינגו

נספחים כלליים





מטרת שאלון זה היא לשמוע על החוויה שלכם מהסדנה, כדי שנוכל לשפר ולהתאים אותה אליכם בצורה המיטבית.

במהלך החודשים האחרונים עסקנו בנושאים הבאים (למילוי המחנכת):

בבקשה מלאו את השאלון ביחס לתכנים הללו שנלמדו בסמסטר האחרון.

5 תמיד	4 לרוב כן	3 בערך	2 לרוב לא	1 בכלל לא	שאלות
5	4	3	2	1	עד כמה הרגשת שהנושאים שדוברו היו רלוונטיים וחשובים לך בחיים האישיים? תן/י דוגמה לנושאים שהיו חשובים מבחינתך:
תן/י דוגמה לנושאים שהיו מיותרים מבחינתך:					
5	4	3	2	1	האם אהבת את הדרך שבה התקיימו הפעילויות בסדנה? (כלומר, סגנון המשחקים וההפעלות). אם לא, מדוע?
5	4	3	2	1	האם את/ה מרגיש שקיבלת כלים מעשיים לחיים האישיים שלך? אם כן, תן/י דוגמה/ות:
5	4	3	2	1	האם קיבלת מענה על שאלות שהיו לך בנושאים שנלמדו? אם כן, תן/י דוגמה/ות:
סמך/י מתוך האפשרויות הבאות את הנושאים שבהם תרצה/י לעסוק בסמסטר הבא בסדנה: (המחנכת תזין/תכתוב אפשרויות מתוך תוכנית העבודה שלה, כולל אפשרות פתוחה ל"אחר").					
הערות נוספות לשימור/לשיפור:					



שנה: _____

רבעון: _____

מטרות רבעוניות לסדנה

מטרות לנושא	נושאים שנבחרו להוראה	מס'

סיכום רבעוני

מספר מפגש	תאריך	תיאור מהלך המפגש ביחס לתכנון ולמטרות שהוצבו	סוגיות מרכזיות שעלו במפגש	דגשים ותובנות להמשך
1				
2				
3				
4				
5				
6				
7				
8				
9				

מספר מפגש	תאריך	תיאור מהלך המפגש ביחס לתכנון ולמטרות שהוצבו	סוגיות מרכזיות שעלו במפגש	דגשים ותובנות להמשך
10				
11				
12				
13				
14				
15				

נקודות מומלצות להתייחסות:

- עד כמה הרגשת שהנושא היה רלוונטי לקבוצה?
- תובנות לגבי תוכן: נושאים שהיו פשוטים מידי/מורכבים מידי/לא ממוצים.
- האם דרך ההעברה של הפעילויות התאימה לאופי הקבוצה?
- האם דרך ההעברה תרמה ללמידת הנושא?
- האם התעוררו שאלות שלא ניתן להן מענה במפגש? אילו סוגיות לא קיבלו מענה? באיזה אופן יקבלו מענה בהמשך?
- האם במהלך המפגש התעורר עניין בנושאים נוספים?
- האם עלו רגישויות בקבוצה או סוגיות הדורשות תשומת-לב בהמשך?
- מה הייתה האווירה הקבוצתית, מידת הקשב וכדומה?



מדריך לשימוש באפליקציות כאמצעי עזר להוראה בסדנה

לאורך הסדנה משובצים במערכי ההדרכה כלים/יישומים טכנולוגיים שונים. השימוש באמצעים הללו מומלץ לאור הרלוונטיות שלהם לקבוצת הגיל וכן הפוטנציאל שלהם ביצירת עניין והנאה בתהליך הלמידה. במסמך זה מובאים מספר רעיונות ליישומים שעשויים לתרום לחוויית הלמידה בשיעור, כשהם מסווגים לפי נושאים.

1. אמצעים לדיון אינטראקטיבי



Mentimeter, מנטימטר

- ישנה גרסה חינמית וגרסה בתשלום
- סקרים: בונים את הסקר מראש ומציגים על מצגת, בעוד שהמשתתפים עונים באמצעות הסמארטפון. התשובות מוצגות על הלוח. ניתן להציג בגרפים.
- "ענן מילים": מאפשר להציג על הלוח את האסוציאציות של המשתתפים בנושא מסוים. מילים שחוזרות על עצמן יופיעו בגדול.
- דירוג על סקאלה: מאפשר למשתתפים לדרג את דעתם או תחושותיהם לגבי נושא מסוים ולהציג את התוצאות הכלליות על הלוח.
- שאלות פתוחות: במהלך דיון כל אחד יכול לכתוב את עמדתו באפליקציה והתשובות יוצגו על הלוח (בהתאם להגדרות המנחה).
- בחנים: מאפשר לבחון ידע בדרך תחרותית ומהנה.
- הצבעה.
- קישור לסרטון ההדרכה לשימוש בתוכנת Mentimeter



Padlet, פדלט

- ישנה גרסה חינמית וגרסה בתשלום.
- מאפשרת להקריין על הלוח תכנים משותפים של כל משתתפי הקבוצה (תמונות, קישורים, סרטונים, הערות), לפני או אפילו במהלך השיעור.
- לוח משותף כללי.
- לוח משותף מחולק לטורים.
- לוח טיימליין.
- קישור לסרטון הדרכה לשימוש בתוכנת פדלט

2. אמצעים לבחינת ידע ועמדות



Socrative, סוקראטיב

- אפליקציה חינוכית.
- מאפשרת למשתתפים להשיב על שאלות בזמן אמת (סקרים/בחנים) ולהציג את התוצאות לקבוצה, או למנחה לראות אותן ובהתאם לכך להמשיך בדיון.
- יש ליצור מראש מאגר שאלות פתוחות/סגורות שעליהן המשתתפים יתבקשו לענות במהלך השיעור, בהתאם לקצב שהמנחה תכתיב או לקצב האישי של התקדמות עבודתם.
- קישור לסרטון הדרכה לשימוש בסוקראטיב



Kahoot, קאהוט

- אפליקציה חינוכית.
- אמצעי משחקי לעריכת מבחן ידע תחרותי.
- בונים מבחן שאלות מסוג רב־ברירה מבעוד מועד. במהלך המפגש המשתתפים מתחברים למשחק ומתחרים זה בזה, כאשר תוצאות המשחק מוקרנות על הלוח.
- קישור לסרטון הדרכה לשימוש באפליקציית קאהוט



Google Forms

Google forms

- אפליקציה חינוכית.
- מאפשרת איסוף מידע וניתוחו על ידי בנייה של סקרים מותאמים אישית ושליחתם דרך דוא"ל/וואצאפ למשתתפים.
- בבניית הסקר ניתן להשתמש במגוון סוגי שאלות (רב־ברירה, בחירה מרובה, שאלה פתוחה, ועוד).
- ניתן להגדיר שאלות חובה ושאלות רשות.
- לאחר שמספר משתתפים ענו על הסקר ניתן לנתח את המידע ולהציגו בגרפים.
- קישור לסרטון הדרכה לשימוש ב־Google forms

3. תוכנות לעריכת סרטונים



Inshot, אינשוט

- תוכנה חינוכית.
- יצירת קולאזים ועריכת סרטונים.
- נחשבת פשוטה וידידותית למשתמש.
- קישור לסרטון הדרכה לשימוש ב־Inshot



Powtoon, פאוטון

- אפליקציה חינוכית.
- מאפשרת בניית מצגות, סרטונים מצולמים וסרטוני אנימציה.
- ניתן להוסיף כתוביות.
- קישור לסרטון הדרכה לשימוש ב-Powtoon.



Biteable, בייטיבל

- ישנה גרסה חינוכית וגרסה בתשלום.
- מאפשרת ליצור סרטוני אנימציה ומצגות בקלות ומהירות.
- קישור לסרטון הדרכה לשימוש ב-Biteable.



Mindomo, מיינדומו

- ישנה גרסה חינוכית (מוגבל ל-3 מפות בחשבון החינוכי).
- מאפשרת יצירת מפת חשיבה עתירת מדיה.
- מאפשרת שיתוף המפה לצפייה ולעריכה משותפת.
- נדרש חשבון מורה / תלמיד.
- קישור לסרטון הדרכה לשימוש ב-Mindomo.

רעיונות לאמצעים טכנולוגיים נוספים שעשויים לתרום ללמידה, מתוך האתר "Learn Tech".



CANADIAN OCCUPATIONAL PERFORMANCE MEASURE

מחברים:

Mary Ann McColl, Helene Polatajko, Nancy Pollock,
Mary Law, Sue Baptiste, Anne Carswell.

תורגם לעברית ע"י:

ד"ר נעמי יוסמן
ד"ר טל ירוס
ד"ר נעמי הדס לידור

- תורגם באישור המחברות לצורכי הוראה בלבד
- ניתן להשתמש בעותק העברי עם קניית המבחן באנגלית מהארגון הקנדי של המרפאים בעיסוק

שם המטופל:		
גיל:	מין:	מס' ת.ז.:
גוף מממן (במידה ולא ע"ח המטופל):		
תאריך הערכה:	תאריך מתוכנן להערכה חוזרת:	תאריך ההערכה החוזרת:

שם המטפל:
מסגרת טיפולית:
תוכנית:

<p>שלב 2: דירוג החשיבות. תוך שימוש בכרטיסים, בקש/י מהמטופל לדרג על סקאלה של 1-10, את החשיבות של כל פעילות. רשום/י את הדרוג בריבועים המופיעים לצד שלב 1א', 1ב' או 1ג'</p>	<p>שלב 1: זיהוי נושאים הקשורים בביצוע עיסוקי. כדי לזהות בעיות, נושאים ותחומי עניין של ביצוע עיסוקי, ערוך/י ראיון עם המטופל, בו הוא ישאל על פעילויות יום יומיות הקשורות לטיפול עצמי, יצרנות ופנאי. בקש/י מהמטופל לזהות פעילויות יום יומיות שהיה רוצה לעשות, פעילויות אותן הוא צריך או מצופה ממנו לבצע, וזאת ע"י עידוד לחשוב על יום אופייני בחייו. אח"כ בקש/י מהמטופל לזהות אילו מהפעילויות הללו קשות עבורו לביצוע עכשיו לשביעות רצונו. רשום פעילויות בעייתיות אלו בשלבים 1א', 1ב', או 1ג'</p>
<p><input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/></p>	<p>שלב 1א': טיפול עצמי</p> <p>טיפול אישי (לדוגמא: לבוש, רחצה, אכילה, הגיינה)</p> <p>ניידות פונקציונלית (לדוגמא: מעברים, בתוך הבית, מחוץ לבית)</p> <p>עיסוקים בקהילה (לדוגמא: תחבורה, קניות, ניהול כספים)</p>
<p><input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/></p>	<p>שלב 1ב': יצרנות</p> <p>עבודה בתשלום/שאינה בתשלום (לדוגמא: מציאת עבודה/התמדה, התנדבות)</p> <p>ניהול משק בית (לדוגמא: נקיון, כביסה, בישול)</p> <p>משחק/בית ספר (לדוגמא: מיומנויות משחק, שיעורי בית)</p>
<p><input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/></p>	<p>שלב 1ג': פנאי</p> <p>פעילות שקטה (לדוגמא: תחביבים, עבודות יד, קריאה)</p> <p>פעילות אקטיבית (לדוגמא: ספורט, יציאה לבילוי, טיולים)</p> <p>פעילות חברתית (לדוגמא: ביקור, שיחות טלפון, מסיבות, התכתבות)</p>

שליבים 3 ו- 4

צינון – הערכה ראשונית והערכה חוזרת.

בדוק/י ואמת/י עם המטופל מהן חמש הבעיות החשובות והמרכזיות ביותר וציין/י אותן ברשימה למטה. תוך שימוש בכרטיסים, בקש/י מהמטופל לתת ציון לכל בעיה מבחינת רמת ביצוע ורמת שביעות רצון מהביצוע; אח"כ חשב/י את הציון הכללי.

הציון הכללי מחושב ע"י חיבור הציונים של רמת הביצוע או רמת שביעות הרצון עבור כל הבעיות וחילוק למס' הבעיות.

בהערכה חוזרת, המטופל נותן ציון לכל אחת מהבעיות שוב תוך התייחסות לרמת ביצוע ורמת שביעות רצון. יש לחשב את הציון החדש ואת השינוי בצינון.

הערכה חוזרת:				הערכה ראשונית:	
שביעות רצון 2	ביצוע 2	שביעות רצון 1	ביצוע 1	בעיות בביצוע עיסוקי	
<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	_____ .1	
<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	_____ .2	
<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	_____ .3	
<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	_____ .4	
<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	_____ .5	
ציון שביעות רצון 2	ציון ביצוע 2	ציון שביעות רצון 1	ציון ביצוע 1	צינון: ציון כללי של רמת ביצוע או רמת שביעות רצון מס' הבעיות	
<input type="text"/> = <input type="text"/>	<input type="text"/> = <input type="text"/>	<input type="text"/> = <input type="text"/>	<input type="text"/> = <input type="text"/>	ציון כללי =	

שינוי בביצוע = ציון רמת ביצוע 2 - - ציון ביצוע 1 =

שינוי ברמת שביעות רצון = ציון שביעות רצון 2 - ציון שביעות רצון 1 =

הערות נוספות ופרטי רקע:

הערכה ראשונית:

הערכה חוזרת:
