

מערכי הדרכה

ליווי אישי תעסוקתי

למרפאים בעיסוק

שנה א'

2020 υοιογ

אלישבע מאי

הקדמה.....1

מטרות הליווי האישי -תעסוקתי.....2

רקע תיאורטי למנחה והמלצות לקריאה.....5

1. מודלים תיאורטיים ויישומיים בבסיס תהליך הליווי האישי.....5

1.א. מודל ICF.....5

1.ב. מודל OPC.....7

1.ג. מודל אפר"ת (אירוע, פרשנות, רגש, תגובה).....7

1.ד. מודל השפעה (באדיבות מכון פירם).....9

2. תהליכי מעבר - משמעות המעבר מבית הספר לחיים בקהילה.....10

3. תפקודים ניהוליים ומודעות עצמית.....11

4. הטמעת השימוש באסטרטגיות למידה.....13

5. מסוגלות עצמית.....13

6. קריירה ובחירת מקצוע - רקע ומושגים מרכזיים.....14

7. נגישות והתאמות במקומות עבודה.....17

7.א. נגישות.....17

7.ב. עיצוב אוניברסלי.....17

7.ג. התאמות סביבת העבודה.....18

7.ד. התאמות חושיות.....18

7.ה. התאמות הסביבה הפיזית.....19

7.ו. התאמות קוגניטיביות.....19

7.ז. המלצות נוספות לעיון ולהרחבה בנושא נגישות.....19

8. מסוגלות תעסוקתית – כישורים נדרשים לעולם העבודה.....20

9. רשימת מקורות והמלצות לקריאה נוספת.....22

נספח 1 כללי: תכנון המפגש וניהול השיחה.....26

נספח 2 כללי: שאלות מוצעות לפתיחת המפגש.....27

נספח 3 כללי: כרטיסי סימן קריאה וסימן שאלה לסיכום משותף של כל מפגש.....28

נספח 4 כללי: פורמט לתיעוד מפגשי ליווי פרטני.....29

נספח 5 כללי: כלי הערכה וציוד מומלצים לתהליך הליווי האישי.....31

תרשים 1: תהליך ליווי פרטני שנה א'.....32

מערכי ליווי פרטני – שנה א'.....33

1. פתיחה והיכרות..... 33
- נספח א.1. דף תחומי חיים..... 36
2. הגדרת מטרות אישיות ומיפוי צרכים – שאלון COPM..... 37
3. איכות חיים ורווחה נפשית - היכרות עם תפיסות ותחושות הצעיר..... 40
- נספח א.3. 1. – איכות חיים ורווחה נפשית בשבילי..... 42
- נספח א.3. 2. שמונה ממדים לאיכות חיים / שאלון (2004)..... 43
4. אני כעובד: שיח על ערכים אישיים..... 44
5. על עצמי - מודעות עצמית ליכולות ולצרכים ביישום 11 מיומנויות הביצוע בעבודה..... 46
- נספח א.5. 3. שאלון לדיווח עצמי*..... 48
6. ביקור במקום ההתנסות..... 54
- נספח א.6. 1. טופס איסוף מידע על מקום התנסות בעבודה ועל השתתפות הצעיר בעבודה..... 56
7. ניתוח עמדות עבודה ודרישות פעילות מגוונות..... 62
- נספח א.7. 5. טבלת היכרות עם עמדות עבודה שונות..... 64
8. היכרות עם מודל אפר"ת – אירוע, פרשנות, רגש, תגובה..... 66
- נספח א.8. 1. דף לניתוח אירוע על פי מודל אפר"ת ותיאורי מקרה להתנסות..... 68
9. על עצמי – הגברת המודעות העצמית בהתייחס למיומנויות ניהול עצמי ומיומנויות דיגיטליות..... 70
- נספח א.9. 2. שאלון לבחינת מסוגלות תעסוקתית - מיומנויות דיגיטליות וניהול עצמי..... 72
10. תפקודים ניהוליים – העברת אבחון תמ"ש*..... 73
11. תפקודים ניהוליים – עיבוד ההתנסות באבחון תמ"ש..... 75
12. תפקודי חשיבה..... 77
- נספח א.12. 1. כרטיסיות מידע תפקודי חשיבה*..... 79
- נספח א.12. 2. רשימות התנהגות לתפקודי החשיבה*..... 81
13. חקירת אסטרטגיות קוגניטיביות מיטיבות..... 86
- נספח א.13. 1. אסטרטגיות לשיפור תפקודי חשיבה*..... 88
14. לקראת סיום – העברה חוזרת של שאלון COPM ועיבוד..... 102
15. התבוננות וסיכום תהליך הליווי האישי בשנה א'..... 104

הקדמה

הליווי האישי מבוסס על מספר מודלים המוכרים בריפוי בעיסוק: מודל הטיפול הממוקד בלקוח - Client Centered Therapy (Rogers, 1946), לפיו הצעיר,¹ צרכיו ושאיפותיו הם במרכז תהליך הליווי; מודל העיסוק האנושי (Kielhofner, 2002; 2008), הגורס כי השתלבות בעיסוק תהיה בעקבות קידום וביסוס של מיומנויות ביצוע, הרגלים, ערכים ובחירות של הפרט, ובהתייחס לדרישות הסביבה; וכן על מודל -I- PRO Skills (פותח בתבת, ג'וינט ישראל, 2018) המתייחס למסוגלות תעסוקתית בעולם העבודה המשתנה.

הליווי האישי מתקיים במהלך שלוש שנות הלמידה בתוכנית 'מגמה לעתיד'. תהליך הליווי בשנים ב' ו-ג' ממשיך את התהליך שהחל בשנה שקדמה לו, ונשען על התכנים והקשרים הבין-אישיים הנבנים משנה לשנה בין המרפאה בעיסוק (להלן 'מרב"ע') לבין הצעיר. המפגשים בכל שנה מתחילים מחיבור של הפרט לתהליך ולמרב"ע, ממשיכים בהעמקת ידע וברכישת מיומנויות בתחומים שונים ומסתיימים בתהליך של עיבוד ופרידה.

המרב"ע מובילה רכיב זה בתוכנית, ועל כן, בתיאום ובשיתוף פעולה עם מחנכת הכיתה ומקדם התעסוקה, תתכנן מראש את מערך המפגשים ותתאים אותו לתפקודו הכללי של כל צעיר ולהתפתחות התהליך האישי עמו.

בכל שנה יתקיימו 15 מפגשים, כל מפגש יארך 45 דקות. המפגשים יתוכננו על פני שנת הלימודים בלוח זמנים מתואם מראש עם מחנכת הכיתה, עם הצעיר המשתתף בתוכנית וביידוע של הורי הצעיר או האפוטרופוס. מומלץ לקיים את מפגשי הליווי האישי בתדירות ובמבנה קבוע, תוך שימוש בנספחים כלליים. הדגשים והצעה להלן:

תכנון כל מפגש על ידי המרב"ע (ראו [נספח כללי 1](#))

תכנון המפגש יכול לקרוא המערך על ידי המרב"ע מבעוד מועד, כדי לאפשר את תכנון ההתאמות הנדרשות והכנת כל הנדרש טרם המפגש. מוצע כי מהלך המפגש יכול פתיחה במבנה קבוע ([נספח כללי 2](#)), וכן סיום במבנה קבוע ([נספח כללי 3](#)). מומלץ למלא את כרטיסיות הסיכום בכתב ולשמור אותן לשימוש במפגש המסכם. כל מפגש יתועד על ידי המרב"ע על גבי טופס קבוע ([נספח כללי 4](#)). במידת הצורך ניתן להאריך את משך המפגשים ומספרם, כגון המפגש המיועד לביקור במקום ההתנסות, לקצר או להחסיר מפגשים אחרים במקומם.

כל המפגשים יתקיימו בחדר שקט, שבו יש אפשרות לקיים שיחה שקטה ולשמור על פרטיות. המרב"ע תיעזר בצידוד מותאם ([נספח כללי 5](#)). הצידוד יכול כלל הערכה, משחקים ואביזרים נוספים. תוכנית המפגשים לליווי האישי, המתוארת במסמך זה, מהווה הצעה ובסיס הדורש לעיתים התאמות והתייחסות למצבים ולנושאים אחרים, שיועלו על ידי הצעירים, הצוות חינוכי, מקדם התעסוקה או כל

¹ השימוש במילים 'מרפאה בעיסוק' ו'צעיר' הוא מטעמי נוחות בלבד, אך מכון לשני המינים במידה שווה.

גורם אחר אשר שותף לעשייה. יש חשיבות רבה להיותו של המרב"ע קשובה לצורכי הצעיר ולהתאמה של תוכני המפגש ולוחות הזמנים המוצעים לצרכים אלה. ניתן להשתמש בחלק מהפעילויות המוצעות כמטלות בית לצעיר, לביצוע בין המפגשים, בהתאם לתפקודו, למטרות העבודה עמו ולמידת היענותו לתהליך.

התוכנית המוצעת במסמך זה היא מעטפת רחבה וניתן לערוך שינויים בכלים, בסרטונים ובאביזרים בהתאם למאפייני כל צעיר וצרכיו.



בחלק ממערכי ההדרכה יופיע סמל זה, המפנה את המרב"ע לחשיבה מקצועית לצורך בחירה מושכלת של כלים ואמצעים טיפוליים להשגת המטרות.

בפתיחת המערכים עבור כל שנה מוצג תרשים, המתאר את רצף מפגשי הליווי באותה שנה, ולאחריו יפורטו כל המפגשים. בכל מפגש יפורטו המטרות המוצעות למפגש, התכנים, הפעילויות ולוחות הזמנים. כמו כן מופיעים נספחים, עזרים להעברת המפגש, המלצות לקריאה נוספת. בנוסף למערכים כולל הקובץ גם נספחים כלליים, רקע תיאורטי, רשימת מקורות ורשימת ציוד.

הקישורים המופיעים במסמך יאפשרו לכם התמצאות מהירה ונוחה.

מטרות הליווי האישי

מטרת העל של ההתערבות בריפוי בעיסוק היא מעורבות בעיסוק, כדי לאפשר השתתפות במארג החיים ולקדם בריאות ורווחה אישית. ההתערבות המקצועית כוללת התייחסות לשלושה ממדים עיקריים ולשילוב ביניהם: האדם, העיסוק והסביבה. כל זאת במטרה לאפשר לאדם להתמודד עם משימות היום-יום ולהגיע לתפקוד עצמאי מרבי בכל פעילות או עיסוק שהוא בוחר ורוצה לבצע (מתוך מתע"מ מחודש, 2016).

כחלק מכלל ההתערבויות והתהליכים החינוכיים בתוכנית 'מגמה לעתיד', מפגשי הליווי האישי נועדו לתמוך בכל צעיר באופן מותאם אישית ובשיתוף עמו, בתהליכי העיבוד וההפנמה של הלמידה וההתנסויות השונות בתוכנית, בחיזוק תחושת המסוגלות העצמית ובפיתוח המסוגלות התעסוקתית ומסלול הקריירה האישי שלו. בעזרת הליווי, הצעיר ילמד על עצמו ויגבש זהות אישית וייחודית, הכוללת הבנה של הלקות שלו וביטוייה גם בתוך הקשר של לימודים ועבודה – עוצמות, חסמים והתאמות נדרשות. בנוסף לכך, הצעיר ירכוש כלים לביטוי עצמי, ליצירת קשר בין-אישי ולהעמקת תפיסת העתיד שלו.

בראשית כל מערך מופיעות מטרות מוצעות, הנחלקות לממדים של ידע ומיומנויות. המרב"ע תתאים את המטרות למהלך האישי ולדיאלוג שיווצר עם כל צעיר בליווי האישי.

הידע הנלמד במפגשים השונים יאפשר את ההעצמה של הצעיר ויתרום לו בהבנת האתגרים שעמם הוא מתמודד, כמו גם היכרות עם מושגים חדשים, שבכוחם לתת תוקף לחוויות שהצעיר מכיר מעצמו, וכן יאפשר למידה של כלים מובנים להתמודדות עם האתגרים השונים.

המיומנויות שאותן הצעיר יתרגל וישפר במפגשי הליווי הן בעיקרן ניהוליות, הנדרשות בעולם העבודה, כמו גם בתפקוד אוטונומי ועצמאי בתחומי חיים נוספים, ביניהן מיומנויות של ניטור עצמי, מיפוי יכולות וקשיים, חקירה ואיסוף מידע, ניתוח מידע, גמישות חשיבתית, תכנון, תעדוף ובקרה, וכן הצבת מטרות, זיהוי תמיכות נדרשות והגדרתן, ומיומנויות בין-אישיות, כגון שיתוף, ביטוי והקשבה.

הערכים בבסיס ההתערבות האישית הם:

אופטימיות
תקווה ואמונה ביכולת להצליח
הזכות לבחירה
יזמה ואחריות אישית
גיוון וסובלנות - הזכות לייחודיות ולשונות
הזכות לשאוף ולהגשים
השתתפות בלמידה לאורך החיים
מעורבות – בקהילה, בתהליכי הלמידה, ועוד.

מטרת התהליך האישי לדון בערכים אלה, להגביר את המודעות אליהם ולהטמיעם כנורמות התנהגותיות בחיי הצעיר. זאת, באמצעות פיתוח דיאלוג ויצירת הזדמנויות לביטוי ולהמשגה של הערכים בקשר של המרב"ע עם הצעיר. במקביל לאלה, המרב"ע תעסוק עם כל צעיר בבירור עצמי ובגיבוש **ערכיו האישיים**, אותם יבחר להדגיש במהלך בחירותיו התעסוקתיות והאישיות ובהתנהלותו בתחומי חיי השונים כאדם בוגר.

הערכים העומדים בבסיס הקשר של המרב"ע עם הצעיר הם: אמון, כנות ופתיחות, שותפות, מחויבות, קבלה והדדיות. על בסיס ערכים אלה יוכל להיווצר עבור הצעיר המרחב הנדרש לתהליך התפתחות אישי ומשמעותי.

בברכת הצלחה!

רקע תיאורטי למנחה והמלצות לקריאה

1. מודלים תיאורטיים ויישומיים בבסיס תהליך הליווי האישי

1.א. מודל ICF

מודל ICF (International Classification of Functioning, Disability and Health) (2001) בתרגומו "הסיווג הבינלאומי לתפקוד, מוגבלות ובריאות" פורסם על ידי ארגון הבריאות העולמי ומדגיש את מערכת הגומלין בין המושגים תפקוד-מוגבלות-בריאות. מטרת המודל היא ליצור סיווג המבוסס על המצב הבריאותי והתפקודי של האדם ולא על סוג הלקות הרפואית ממנה הוא סובל. הנחת המודל היא, שבריאות יכולה להיות מושפעת מקושי בביצוע פעילויות ומהשתתפות במצבי חיים, כמו גם מבעיות במבני ובתפקודי גוף. על פי הנחה זו כל אדם יכול לחוות במהלך חייו שינוי במצב הבריאותי ולסבול ממידה מסוימת של מוגבלות, כדוגמת קושי בביצוע עבודה הכרוכה במאמץ פיזי. שינוי זה יכול להיות קבוע או זמני. כמו כן, שני אנשים עם סוג מוגבלות דומה יכולים לתפקד באופן שונה, לדוגמה: שני אנשים עם מוגבלות שמיעה - האחד מפצה על מוגבלות זו בעזרת שימוש במכשיר שמיעה והאחר מתקשר בעזרת שימוש בשפת הסימנים (מורג, 2013).

המודל עוסק בהשפעת המוגבלות בהקשר התפקודי היום-יומי תוך התייחסות לנסיבות שבהן האדם מוצא עצמו במצבי חיים שונים; יכולת התפקוד של אנשים עם מוגבלות לא תלויה רק בשיעור המוגבלות אלא גם בגורמים אחרים, כמו מצב בריאות, כושר גופני וגורמים אישיותיים וסביבתיים וכן במידת ההכלה של החברה את המוגבלות. מכלול גורמים אלו משפיעים גם על יכולת התפקוד (activities) וגם על יכולת המעורבות של האדם בחברה ובסביבת העבודה (participation) (מורג, 2013).

על פי המודל, המוגבלות עצמה אינה מאפיין של האדם וניתן לצמצם את הקשיים הנובעים מקיומה (במילים אחרות: לשפר את יכולות התפקוד של האדם). שינוי זה נעשה על ידי התאמת הסביבה הפיזית והחברתית למוגבלות דרך זיהוי גורמים סביבתיים ואישיותיים כמאפשרים (enabling) או כמעכבים (disabling) את השתתפותו של האדם באופן פעיל בקהילתו. כלומר, לחברה יש אחריות לבצע שינויים סביבתיים שימזערו את המחסומים עמם מתמודד האדם עם המוגבלות, כך שהוא יוכל להיות שותף מלא בכל תחומי החיים.

מודל ICF מכונה המודל "הביו-פסיכו-סוציאלי" וזאת בשונה ממודל ה-ICD (International Classification of Diseases) המכונה המודל "הרפואי", שפותח על ידי ארגון הבריאות העולמי בשנת 1994. בעוד שמודל ה-ICF שם את הדגש על המצב התפקודי של האדם ולא על סוג הלקות הרפואית שממנה הוא סובל, מתייחס מודל ה-ICD למוגבלות עצמה כמאפיין של האדם.

1.ב. מודל OPC

מודל OPC (Occupational Performance Coaching) (2010) הוא מודל לאימון ולהדרכת הורים, שפותח בריפוי בעיסוק על ידי Graham & Rodger. נעשה שימוש במודל במסגרת סדנאות ההורים ב'מגמה לעתיד' ואנו מוצאות אותו מתאים ליישום גם בתהליך המקביל של הליווי האישי לצעיר. המודל מכון את תהליך האימון לשלושה תהליכים הנעשים במקביל: תמיכה רגשית, החלפת מידע ותהליך מובנה. על פי מודל זה, המרב"ע תתייחס בתהליך הליווי האישי ב'מגמה לעתיד' לשלושת רכיבי המודל:

- לאורך התהליך היא תתמוך רגשית בצעיר.
- תאפשר חקר עצמי של הצעיר בנוגע ליכולות התעסוקתיות שלו, הלימודיות והחברתיות ותבנה עמו אמון וקשר.
- תקדם הגברת המוטיבציה שלו להשתתפות פעילה בתוכנית ובחיי כבוגר עצמאי ואוטונומי.

תהליכים אלו ילוו בהקשבה, באמפתיה, בעידוד ובתהליך של "מסגור מחדש" (reframe): שימוש בהסברים חלופיים כדי להסביר תופעה, או הצעה של הסברים חלופיים לקשיים ולהתמודדויות, הפותחת את הדרך ללמידה ולרעיונות חדשים.

בנוסף לכך, תהליך הליווי האישי יאפשר לצעיר לקבל ולשתף בידע על עצמו, ידע על כישוריו ועל השימוש שהוא עושה במשאבים וכיצד הוא בונה יכולת עצמאית וביטחון בפתרון בעיות. תהליך זה מחייב הקשבה ממוקדת של המרב"ע במטרה לערוך ניתוח תפקודי מדויק, הכולל מגוון היבטים, כגון: הערכה של התפקוד בפועל, מה הצעיר רוצה שיקרה, מה הם החסמים להגשמת השאיפות ואילו משאבים, אסטרטגיות למידה יש להקנות לו כדי לגשר על החסמים.

תהליך הליווי האישי המוצע במסמך זה הוא תהליך מובנה, הכולל מספר שלבים: שלב ראשון - הגדרת מטרות משותפת; שלב שני - בדיקת אפשרויות שונות; שלב שלישי - גיבוש תוכנית פעולה; שלב רביעי - יישומה של תוכנית הפעולה; שלב חמישי - בדיקת תפקוד ושלב אחרון - הכללה והעברה לסביבת העבודה, הלמידה וההשתתפות בחברה.

1.ג. מודל אפר"ת (אירוע, פרשנות, רגש, תגובה)

[מודל אפר"ת](#) הוא מודל התנהגותי העוסק בתהליך פנימי המתרחש אצל האדם מרגע חשיפתו לאירוע ועד לתגובתו אליו. המודל מהווה ביטוי יישומי לגישה הקוגניטיבית, המניחה שדפוסי חשיבה משפיעים על ההתנהגות. אבות גישה זו נחשבים הפסיכיאטרים בק ואליס (Beck & Ellis). המודל עצמו פותח על ידי הפסיכיאטר אליס ונשען על הגישה המניחה, שרגשות שונים אינם נובעים ישירות מאירועים מציאותיים, אלא מהפירוש שאנו נותנים להם. הגישה חותרת לשנות את תפיסת העולם של האדם ולהקנות לו אמונות ותפיסות רציונליות. המודל כולל ניתוח של ההצהרות המילוליות של האדם, כדי

ללמוד מהן על אמונותיו הלא רציונליות. דרך שכנוע בטיעונים הגיוניים, תוחלפנה אמונותיו הלא רציונליות באמונות רציונליות, שתאפשרנה לו לשפר את תפקודו ואת הסתגלותו למציאות. מטרות המודל הן:

1. רכישת כלים לבחינה מחדש של אירועים בחיי אדם.
2. פיתוח יכולת הפרדה בין עובדות לפרשנות.
3. רכישה של מאגר גדול של תגובות לאירועים שונים.
4. העלאת המודעות לרגשות של האדם ושיומם.

יישום המודל:

שלב 1: תיאור אירוע. ניתן לעשות זאת באמצעות שרטוט של טבלה המתארת את זמן האירוע, מקום, שותפים, שלבים שקרו באירוע. התיאור יכול להיות בעל פה, מוסרט או כתוב. חשוב שהתיאור יכלול בעיקר עובדות. שאלה אפשרית להפרדת העובדות מהרגשות היא: "לו אדם זר היה נקלע לזירת האירוע ומצלם שם סרט - מה היו רואים בסרט?"

אפשרות נוספת היא לתעד בכתב את הדיאלוג שהתקיים.

שלב 2: הזמנה לשיח על פרשנות לאירוע. מה בדיוק קרה, מדוע זה קרה, מדוע צד אחד הגיב כפי שהגיב. מהיכן באה הפרשנות, האם ניתן להסתכל על פרשנות מנקודת מבט אחרת? על סמך אילו נתונים אנו מפרשים? האם יש לנו זוויות ראייה נוספות? שאלות שחשוב לשאול בשלב זה הן: האם יש עוד אפשרות? האם יכול להיות שיש משהו שאני לא יודע? איזה עוד הסברים בתחום שאינו ידוע לי יכולים להיות?

שלב זה של יצירת פירושים אפשריים נוספים לאירוע עשוי להיות קשה לצעיר! חשוב להתעכב על השלב הזה עד שנצליח לחשוב יחד על שני פירושים אפשריים נוספים לפחות. אם השיחה "נתקעת" בשלב הזה – אפשר לחפש פריצת דרך על ידי התייעצות עם אדם נוסף או הזמנה להציע רעיונות "פרועים", "יצירתיים" וכדומה.

שלב 3: תיאור של רגשות. ניסיון לתאר רגשות שעולים בי כאשר אני מפרש את האירוע בדרך אחת. מה הייתי מרגיש אילו ידעתי שהפירוש הוא פירוש שני? כאשר אני חושב על פירוש שלישי לאירוע - איזה רגשות עולים בי?

שלב 4: תיאור התגובה שלי לרגשות שהתעוררו. לאחר מכן תיאור של תגובות אפשריות אחרות לרגש שהתעורר בי. לסיכום חלק זה - מאמץ לנסח תגובות שהייתי מגיב אילו בחרתי בפרשנות אחרת לאירוע מהפרשנות שאימצתי בראשונה.

בתוכנית 'מגמה לעתיד' מיושם המודל כדרך מוצעת לפתרון בעיות, לפיתוח שיח על קשיים בין-אישיים המתעוררים במהלך התנסות הצעירים בעבודה ובלמידה וכאמצעי לעידוד גמישות חשיבתית. בתהליך הליווי האישי המודל מיושם באמצעות שיח בין-אישי של המר"ב עם הצעיר על סוגייה, קושי או בעיה שחוזה עם אדם נוסף בתהליך השתתפותו בתוכנית.

אופיינית בשלב זה יכולה להתבטא בהכחשת הקושי. במקרה של התנגדות רצוי לחזור לשלב המקרב ולעבוד על יצירת אמון ושיתפות בתהליך של ליווי פרטני.

בשלב המכוון: יחס גבוה למשימה ויחס נמוך לאדם. שלב זה יעסוק בפתרון הבעיה/הקושי. על הצעיר לחוש שיש פתרון לבעיה. התנגדות אופיינית יכולה להיות דחייה של הפתרון ותחושה שהפתרון אינו מתאים לו. במקרה כזה, רצוי לחזור לשלבים הקודמים.

בשלב הנוהלי: יחס נמוך לאדם ויחס נמוך למשימה. על הצעיר לחוש שיש לו את הכוח והיכולת ליישם את הפתרון, לבנות תוכנית פעולה ולממש את הפתרון שהוצע בתהליך הליווי האישי. התנגדות יכולה להתבטא בתחושה של חוסר כוחות ליישם את הפתרון. במקרה כזה, יש לחזור לשלב המכוון.

כל ארבעת המודלים שהוצגו בחלק זה מהווים תשתית לתהליך הליווי האישי ובסיס להתקדמות בו.

2. תהליכי מעבר - משמעות המעבר מבית הספר לחיים בקהילה

"אנחנו עושים הרבה מעברים בחיינו, אבל אולי המעבר עם התוצאות הכי מרחיקות לכת הוא המעבר לבגרות" (Heslop, Chris, George, & Macleod, 2002).

המעבר: משימה מכריעה במעבר מחיי המוגנים של הילד לחיים עצמאיים של מבוגר. אנשים מגיבים באופן שונה לחוויית המעבר, הן בהתנסות שכל אחד חווה והן בקצב של המעבר (Foley, Girdler, & Leonard, 2012).

תהליך מעבר הוא מעבר ממצב או מעמד אחד לאחר, כולל טווחי הזמן, המצביעים על תופעה מתמשכת אך מוגבלת. התהליך מושפע מתפיסה אישית, הקשורה למשמעות המעבר לאדם שחווה אותה (Chick & Meleis, 1986).

מנקודת מבטם של העוסקים במתן שירותים לצעירים המעבר לבגרות מתחיל בגיל 14 וממשיך עד שהצעיר עוזב את בית הספר. המציאות היא, שהתכנון לעתיד הוא תהליך מתפתח, מתוך ההכרה שהיציאה מבית הספר או הבית היא רק צעד אחד בדרך של מסע ארוך יותר (Heslop et al., 2002).

תהליך מעבר בין בית הספר לעולם העבודה סומן בעבר כתהליך חד-כיווני של יציאה מבית הספר ומעולם הלימודים לעולם העבודה. אולם כיום, אנו מבינים כי זהו תהליך מורכב וארוך יותר, כאשר בני נוער נעים בשני הכיוונים – יציאה מבית הספר לחיי עבודה ולעיתים חזרה למסגרות הכשרה מקצועית ו/או לימודים ולאחר מכן יציאה נוספת לעבודה. וולו וחב' (Vuolo, Mortimer, & Staff, 2014) מתארים את התהליך הזה במונח "Floundering", המתאר את ההתלבטויות הכרוכות בתהליך מורכב זה. בסקירת ספרות של בן סימון וכהאן-שטראוצ'ינסקי (Ben Simon & Kahan-Strawczynski, 2017) הן מתייחסות

לתפקיד של מערכות החינוך בהכנה למעבר המורכב לעולם העבודה וכותבות כי: "הכנה לעולם העבודה צריכה להתחיל כבר במסגרות החינוך. במסגרות החינוך רוכשים הצעירים את ההון האנושי שלהם; בהן הם רוכשים ומשפרים מיומנויות חיוניות כמו כישורי חיים, מיומנויות חברתיות, מיומנויות תקשורת ומיומנויות רכות של עולם העבודה, ועוד. למסגרת החינוך גם היכולת לאפשר לצעיריה הזדמנות ללמידה מעשית, אם באמצעות מודל דואלי של לימודים עיוניים לצד הכשרה מקצועית ואם באמצעות מודל של חניכות" (עמ' 14).

במחקרים שבדקו ציפיות של מתבגרים עם מוגבלות מתהליך המעבר ציינו החוקרים את הציפיות הבאות: להתקדם מניסיון אחד למשנהו; להתבגר במשמעות של עשיית הדברים אחרת; לקבל זכויות ואחריות כלפי עצמך וכלפי אחרים; לבצע בחירות ולממש החלטות; ליטול סיכונים ולטעות; לחולל שינוי בהתייחסות החברה אל המתבגר מילד בבית הספר למבוגר; לעזוב את הבית ואת המשפחה; לחיות עם מי שאתה רוצה; ליצור חברויות חדשות - לעזוב חברים ותיקים ולמצוא חדשים; לאתר הזדמנויות לעבודה ולעבוד; לבצע מעבר רגשי שאינו קשור רק לגוף שלך; לחוות חוויות של כעס, מתח ותסכול לצד חוויות של להסתדר טוב; לדרוש יחס שווה לזה הנדרש מאנשים אחרים; לבנות מערכת יחסים ויחסים מיניים קרובים (ברנרדו, 2010)

תהליך הליווי האישי בתוכנית 'מגמה לעתיד' מלווה את תהליך המעבר מילדות לבגרות, לקראת סיום הלימודים במערכת החינוך. בתהליך זה, המרבה תכיר את השאיפות והרצונות של הצעיר כמו גם את ציפיות המשפחה והרקע התרבותי שממנו הוא בא, לצד הבנה של יכולות התפקוד והתחשבות במורכבות התהליך של מעבר זה.

3. תפקודים ניהוליים ומודעות עצמית

(קישור למושגים מובילים בתוכנית + פישוט לשוני)

ב-ICF (2001), וב-OT Practice (2008), מבחינים בין **תפקודים קוגניטיביים בסיסיים** כמו קשב, זיכרון ותפיסה, **לבין תפקודים קוגניטיביים גבוהים** Higher-Level Cognitive Functions- HLCFs הכוללים: שיפוט, המשגה, מטה-קוגניציה, תפקודים ניהוליים (EF) ומודעות עצמית.

ההגדרה של מטה-קוגניציה מתייחסת לידע על הידע שיש לאדם על תהליכים קוגניטיביים, כמו גם ליכולת לפקח ולווסת באופן מודע את הפעולות שהאדם עושה בזמן מעורבות במשימה (Toglia & Kirk, 2000).

ישנן מספר הגדרות בספרות ל-EF, אם לפי המיקום האנטומי ואם לפי התפקוד, כאשר ההגדרה הרווחת מתייחסת ל-EF כתפקודים מהותיים בהתנהגות מכוונת מטרה, המקשרים בין אירוע בסביבה לתגובה של האדם, ואחרים על תהליכי בקרה, ארגון ורצף (Barkley, 1997). לוריה (Luria, 1966), הבחין

בין התנהגות מכוונת הבאה לידי ביטוי במשימות מורכבות, לעומת התנהגות שגרתית הבאה לידי ביטוי במשימות מוכרות, ועל בסיס אבחנה זו פותחו מספר מודלים המסבירים תיאורטית את המכניזם של תפקודי EF.

ההגדרה הרווחת בספרות למודעות (הנקראת גם מודעות עצמית Self-Awareness), מתייחסת ליכולת ולתובנה שיש לאדם ביחס לרגשותיו והתנהגותו, יכולותיו הקוגניטיביות, הצורך בטיפול, הסימפטומים של מחלתו וההשלכות החברתיות והתפקודיות שלה (Gulliem, Rinaldi, Pampoulouva & Strip, 2008).

טוגליה וקריק (Toglia & Kirk, 2000) פיתחו מודל שבו מודעות מוגדרת כמבנה רב-ממדי הכולל שני רכיבים נפרדים הנמצאים בזיקה הדדית:

1. מודעות כללית (General Awareness) המכילה שני ממדים:

א. ידע על אודות היבטים ייחודיים של תהליכים קוגניטיביים, אפיוני המשימה ואסטרטגיות בתחומים שונים של תפקוד.

ב. הבנה של היכולות והמגבלות בעת ביצוע תפקוד, הקשורה באופן הדוק לחוללות עצמית (Self Efficacy). חוללות עצמית ביחס למיומנויות קוגניטיביות מערבת יכולת שיפוט ואמונות לגבי היכולת להשתמש במיומנויות אלו באופן אפקטיבי.

2. מודעות בזמן אמת (On-Line Awareness): מודעות בזמן משימה הכוללת יכולות מטה-קוגניטיביות, כמו היכולת לשפוט את דרישות המשימה, לבחון קשיים במשימה והיכולת לבקר, לווסת ולהעריך את הביצוע. מודעות זו נחלקת לניטור עצמי ולתהליך של ייסות עצמי. המודל מתייחס למודעות כיותר מרכיב של ידע אלא גם כרכיב של מטה-קוגניציה והתייחסות למצב רגשי ולמאפייני משימה (Toglia & Kirk, 2000).

קושי במודעות יכול לבוא לידי ביטוי בתחומים שונים: פיזי, קוגניטיבי, תפיסתי, בין-אישי, רגשי ותפקודי. מחקרים שונים הדגימו שהמודעות העצמית לקשיים מוטוריים ולביצוע תפקודי יומיום טובה יותר מאשר המודעות העצמית לקשיים קוגניטיביים ולתפקודים אינסטרומנטליים (Toglia & Kirk, 2000). ניתן לומר, כי מגבלה במודעות העצמית בפעילויות בעלות רכיבים קוגניטיביים וחברתיים קיימת יותר מאשר במשימות המערבות רכיבים פיזיים וקונקרטיים. בפעילויות בעלות רכיבים קוגניטיביים וחברתיים גבוהים ישנו טווח רחב של חוסר מודעות, שיכול לבוא לידי ביטוי במצבים שונים, וכך למשל, אדם יכול לציין כי הוא סובל מבעיות בזיכרון, אך אינו יכול לספק דוגמאות ייחודיות לקשיים אלו, או לציין במהלך ביצוע משימה כי משהו אינו כשורה, מבלי שיוכל לתאר ולהסביר מה בדיוק אינו כשורה. ישנה חשיבות רבה להעריך את המודעות של האדם לקשיים שלו, הואיל וחוסר יכולת של האדם לזהות את הקשיים

של עצמו מפריעה לתפקוד עצמאי ובטיחותי. כמו כן, אנשים שאינם מודעים למגבלותיהם בוחרים לעשות פעילויות שהן מעבר ליכולותיהם, ואינם מזהים את המצבים שבהם הם נזקקים לעזרה (Toglia & Kirk, 2000)

4. הטמעת השימוש באסטרטגיות למידה

מסגרת ההתייחסות המטה קוגניטיבית (Toglia, 2011) כוללת צפייה מראש של אתגרים, מציאת אסטרטגיה, למידה חוקרת טעויות ותיווך קוגניטיבי דינמי. התהליך כולו מאפשר למטרות להתהוות עם מודעות לתהליכי החשיבה.

הגישה הרב-הקשרית (Toglia, 2011) מייצרת המשכיות רוחבית (horizontal continuum) – טווח רחב של פעילויות, עם דרישות קוגניטיביות דומות, לתרגול חוזר של אסטרטגיות. גישה זו עוזרת לאדם לעשות חיבורים בין ההתנסויות ועל ידי כך העברה בין סביבות משתנות. מודעות לטעויות מתחזקת על ידי חזרה על התרגול של אסטרטגיות, הנעשה מעבר למשימה מסוימת. לפי גישה זו, בהתערבות מזהים או מתקנים את אותו סוג טעויות לאורך פעילויות דומות. הפעילויות הדומות צריכות לזמן אתגר בדרגת קושי נכונה באזורים של קושי קוגניטיבי, ולהתקיים בהקשר של עיסוק או פעילות משמעותית. יישום הגישה כולל שלושה שלבים:

- **לפני משימה:** הערכת המשימה וחיבור למשימות קודמות, זיהוי אתגרים, חשיבה על אסטרטגיות.
 - **במהלך המשימה:** תיווך, גילוי והתמודדות עם טעויות, הערכת האסטרטגיות והתאמתן.
 - **אחרי משימה:** הערכה עצמית, חיבורים ותוכניות פעולה.
- מוקד ההתערבות אינו רכישת כישורים ייחודיים, אלא תהליך הגילוי והיצירה של אסטרטגיות אישיות לחיזוק תהליך עיבוד המידע האישי (Toglia, 2011).

5. מסוגלות עצמית

מושג המסוגלות העצמית (Self Efficacy), שפותח בעיקר על ידי Bandura (1977), מהווה רכיב מרכזי בתיאוריית הלמידה שלו. המושג שם דגש על התנעת ההתנהגות ומסביר היטב את המוטיבציה לביצוע התנהגות, במקרה זה, בחירה מקצועית.

התיאוריה הקוגניטיבית-חברתית, אשר פותחה וגובשה על ידי בנדורה רואה את תהליכי הלמידה כחוקים המגבשים אישיות, תוך הדגשת הממד החברתי. ההתנהגות האנושית מעוצבת על ידי פעולת

גומלין הדדית בין כוחות פנימיים לכוחות חיצוניים. כלומר, התנהגות נוצרת מאינטראקציה בין האדם לסביבה. הסביבה משמשת מקור ידע ומהווה תשתית למערכת הציפיות של האדם, כך שהסביבה משפיעה על המערכת הקוגניטיבית. הציפיות, כחלק מהמערכת הקוגניטיבית, מובילות את האדם להתנהג באופן שיביא אותו לקבלת חיזוקים מהסביבה ובכך למעשה קובעות הציפיות את ההתנהגות. מסוגלות עצמית מתייחסת לאמונתו של היחיד באשר ליכולתו לבצע בצורה מוצלחת התנהגות נתונה או מערך התנהגויות שיובילו לתוצאה רצויה. אם האינטראקציה בין האדם-סביבה-התנהגות נותנת משוב חיובי, מתפתחת תחושת מסוגלות עצמית. המסוגלות העצמית מהווה מערכת אמונות אקטיבית, המקיימת אינטראקציה עם הסביבה ומסייעת לפרט לממש את משאביו הפנימיים בצורה יעילה.

בנדורה זיהה ארבעה מקורות מידע התורמים לפיתוח תחושת מסוגלות עצמית:

1. הישגים בביצוע (Performance Accomplishment): מידת ההצלחה של האדם במשימה, בביצוע ההתנהגות או במיומנות הנדרשת. חוויות של הצלחה מעלות את תחושת המסוגלות העצמית ואילו כישלונות חוזרים ונשנים מורידים אותה. עם זאת, התגברות על כישלון עשויה להוביל לנחישות ויכולת להתמודד עם מכשולים נוספים. העיבוד שהפרט עושה למידע זה משפיע רבות על תחושת המסוגלות העצמית. אם הפרט מייחס את ההצלחה לעצמו, תחושת המסוגלות תגבר. אם הוא מייחס את ההישגים לנסיבות חיצוניות, כגון מזל או צירוף מקרים, ההצלחה לא תשפיע על תחושת המסוגלות. גורם זה של הישגים בביצוע נחשב לבעל ההשפעה הרבה ביותר על עיצוב תחושת המסוגלות העצמית.
 2. התנסות עקיפה (Vicarious Experience): למידה מצפייה ומחקוי. צפייה של אנשים ביכולות של אחרים יכולה לסייע להם בעיצוב ציפיותיהם מעצמם.
 3. שכנוע מילולי (Verbal Persuasion): ניסיון שכנוע שבו מובל הפרט באמצעות סוגסטיה להאמין שהוא מסוגל להתמודד עם מצבים שבעבר חווה אותם כמאיימים. שכנוע מסוג זה יהיה יעיל יותר כשיגיע מדמויות משמעותיות כמו הורים, בני זוג וכיוצא בזה.
 4. מצב פיזיולוגי (Physiological States): תחושות פיזיות לא נעימות, כגון: עייפות, סימני חרדה וכו' בזמן הביצוע, יכולות ליצור אצל האדם תחושת מסוגלות עצמית נמוכה. בניגוד לכך, תחושות פיזיות נעימות ונינוחות יכולות להגביר את תחושת המסוגלות העצמית. בדומה לכך, תחושות פיזיולוגיות נוחות מובילות לתחושת ביטחון ביכולת לנהל את הסיטואציה.
- באמצעות ארבעת מקורות המידע ניתן להתערב ולשנות את תחושת המסוגלות העצמית. בנדורה מצא שכל שהפרט מבצע בהצלחה מגוון רחב יותר של התנהגויות מתגבשת אצלו תפיסה כללית לגבי יכולותיו, המוכללת על מצבים שונים ומהווה גורם מנבא לפעילויות מסוגים שונים (Bandura, 1977).

6. קריירה ובחירת מקצוע - רקע ומושגים מרכזיים

[מושגים מובילים בתכנית מגמה לעתיד – בפישוט לשוני](#)

נושא בחירת המקצוע העסיק את החוקרים מאז תחילת המאה ה-20, בעקבות פיתוח כלי מיון למקצועות שונים. המושג "התפתחות ותכנון קריירה" נוצר מהמושגים "בחירת מקצוע" ו-"התפתחות מקצועית", אשר הוגדרו כהליך שבו הפרט מנסה להתאים בין כישוריו, נטיותיו ואישיותו לדרישות הייחודיות של המקצוע, תוך התחשבות בערכים, בגורמי משפחה ובגורמים מצביים אחרים (פלדמן, 1992).

"התפתחות קריירה" על פי פלום (1995) היא תוצר מורכב של גורמים פסיכולוגיים, חברתיים, חינוכיים פיזיים, כלכליים וגורמי מקרה. לכן יש לדון בנושא זה בהקשר הסביבתי וההיסטורי. הר וקרמר (Herr & Cramer, 1992) הגדירו "קריירה" כמסלול חייו של הפרט, הכולל את הפעילויות והעיסוקים, ההתנסויות והבחירות החינוכיות והמקצועיות הרלוונטיות להתפתחותו של האדם כעובד. בהתפתחות הקריירה מודגשת האינטגרציה בין תפקיד העובד לבין יתר תפקידי החיים לאורך כל החיים. פלום ואופנהיימר (1986) הוסיפו את הממד ההתפתחותי והכוללני של המושג "קריירה". אם בעבר דובר על בחירה חד-פעמית של מקצוע, כיום מדובר על תהליך שנמשך ומתפתח לאורך חייו של האדם.

גישה התפתחותית נוספת ומקיפה יותר היא גישתו של סופר (Super, 1953), חוקר ומטפל מוביל בתחום הייעוץ לקריירה, אשר פיתח את תיאוריית "משך החיים – מרווח החיים" (Life Span Life Space Theory). סופר דיבר על סדרה של שלבי התפתחות לכל אורך החיים (Life Span):

- שלב הגדילה (0-14): תורשה וסביבה מעצבים התנהגות כללית.
- שלב החקירה (15-24): התנסות בלתי מחייבת בפעילויות שונות (השלב שבו נמצאים הצעירים בתוכנית 'מגמה לעתיד').
- שלב הביסוס (25-44): התנסות מחייבת בתחום מסוים וקידום בו.
- שלב ההחזקה (45-64): שמירה על הקיים וחזוק ההישגים שנרכשו.
- שלב הדעיכה (65 ואילך): ירידה ברמת הפעילות.

השלבים המשמעותיים לבחירה מקצועית הם שלב החקירה והביסוס, אשר במהלכם הפרט מגבש כיוון להעדפה תעסוקתית, בוחר כיוון מסוים ונמצא בראשית המחויבות לביצועו, מיישם את ההעדפה על ידי לימודים וכניסה למקצוע, מתייצב במקצוע, עוסק בתכנון ובביצוע קידום.

סופר (Super, 1953) ניסה להסביר כיצד גורמים שונים, כמו: יכולת, עניין, ערכים, חשיבות המיוחסת לעבודה וכו' מתארגנים לתוך מערכת העצמי של הפרט ומשפיעים על התנהגותו המקצועית, כך שיש שונות בהתפתחות הקריירה בין תרבויות, מגדרים, ושכבות סוציו-אקונומיות. למעשה, תיאוריית "משך החיים" מציגה מגוון תפקידים רחב, שבהם הפרט עוסק מלבד בעבודתו. אם ברצוננו להבין את

התנהגות הפרט במסגרת מסוימת עלינו להתייחס לכל התפקידים בו-זמנית (צינמון, 1999). על פי החשיבות שהפרט מייחס לתפקידיו השונים נוכל לגלות מה נותן לפרט את המשמעות בחייו. חשיבות זו מורכבת משלושה גורמים:

1. מחויבות (גורם רגשי): מידת ההתחברות הרגשית לתפקיד.
2. השתתפות (גורם התנהגותי): מידת הזמן והאנרגיה המושקעים בתפקיד.
3. ידע (גורם קוגניטיבי): מידת הידע בתחום, על התפקיד, על דרישותיו וכדומה.

בתיאוריה ההתפתחותית של סופר (Super, 1953) בנוגע לתכנון קריירה, הוא טען, כי הדימוי העצמי המקצועי הולך ומתגבש בשלבים החל מהילדות עד סוף החיים, תוך תהליכי הסתגלות והתאמה בין הדימוי העצמי לבין המציאות. עם זאת, לדעתו, תקופת גיל ההתבגרות היא תקופת החקירה וככל שתהיינה למתבגרים התנסויות לימודיות, מקצועיות וחברתיות מגוונות יותר, כך תתאפשר צמיחה של דימוי עצמי חיובי. כאשר מתבצעת חקירה של ה"עצמי", המתבגר מתחיל לחשוב על עצמו במונחים של עולם העבודה ומתנסה בחוויות המאפשרות לו לתרגל את מושג העצמי, לשנות, לעדן ולהרחיב את נקודת מבטו.

נטיות מקצועיות הן דפוסיים של משיכה או דחייה ביחס לפעילויות הקשורות לקריירה. חשיפה ישירה או עקיפה למקצועות שונים במהלך ההתבגרות מלווה בהפנמת חיזוקים הקשורים למקצועות אלו. חיזוקים אלו מפתחים אצל המתבגרים תחושת מסוגלות בביצוע מטלות מסוימות ובונים ציפיות לגבי תוצאות הביצוע. למעשה, תחושת המסוגלות והציפיות מעצבות את הנטיות אשר מובילות את המתבגר לתרגל משימות שחווה בהן הצלחה. צעירים החשים ביטחון נמוך ביכולותיהם מפתחים תחושת פסימיות, המונעת מהם לממש את איכותיהם האקדמיות והמקצועיות. לעומתם, צעירים בעלי חשיבה חיובית, המלווה בציפיות חיוביות, ניגשים למטלות באופטימיות ומתמודדים גם מול קשיים. לפיכך, מסוגלות עצמית בהקשר של קריירה מוגדרת כביטחון נתפס של הפרט בביצוע מטלות הקשורות לאקספלורציה ולבחירת קריירה (Solberg, Good & Nord, 1994). בהקשר זה, התנהגות מקרבת תאופיין ברצונותיו של היחיד לבחור אפשרויות של השכלה או מקצוע, חקירת הקריירה וקבלת החלטות התנהגותיות החיוניות לבחירה נכונה. לעומת זאת, התנהגות נמנעת תאופיין בחוסר רצון לבחור מקצוע או השכלה, קליטת מסרים מעכבים מהסביבה, חוסר התמדה מול קשיים, קבלת החלטות שגויה, ועוד. למעשה, לא נכון לדבר על מסוגלות עצמית ביחס לקריירה באופן כללי, אלא על מסוגלות בתחומי התנהגות ייחודיים בתחום הקריירה. בין תחומי המסוגלות העצמית שנחקרו בכיוון הקריירה נמצאים: מסוגלות עצמית מדעית וטכנית, מסוגלות עצמית מתמטית ומסוגלות עצמית ביחס לממדים בסיסיים בהתנהגות קריירה, כגון מסוגלות עצמית בקבלת החלטות קריירה.

7. נגישות והתאמות במקומות עבודה

7.א. נגישות

נגישות

"אפשרות הגעה למקום, תנועה והתמצאות בו, שימוש והנאה משירות, קבלת מידע הניתן או המופק במסגרת מקום או שירות או בקשר אליהם, שימוש במתקניהם והשתתפות בתוכניות ובפעילויות המתקיימות בהם, והכול באופן שוויוני, מכובד, עצמאי ובטיחותי".
 חוק שוויון זכויות אנשים עם מוגבלויות, סעיף נגישות, 2005

הנגישות כוללת את אפשרויות ההגעה למקום וההתמצאות בו, ואת השימוש וההנאה משירותים ומידע, שימוש בשירותים שונים, בתוכניות ובפעילויות בקהילה באופן שוויוני, מכבד וגם בטיחותי. מאז חקיקת סעיף הנגישות (2005) בחוק שוויון זכויות, חובת הנגשת סביבות עבודה, פנאי ולמידה חלה על כל המוסדות הציבוריים בישראל.

בתהליך הליווי האישי בתוכנית 'מגמה לעתיד' המרב"ע תהיה שותפה ואף תוביל את תהליך הנגשת מקומות העבודה של משתתפי התוכנית ותתייחס להתאמות בסביבה הפיזית, החושית והקוגניטיבית.

7.ב. עיצוב אוניברסלי

עיצוב אוניברסלי (Universal Design) הוא מושג שהוטבע לפני כ-40 שנה על ידי האדריכל רון מייס (גבריאלי ומורני, 2006; סטורי, מולר ומייס, 2006) כגישה בעיצוב המנסה לקחת בחשבון את הטווח הגדול ביותר של היכולות ואי היכולות בחברה, ולפנות לקהל היעד הגדול ביותר האפשרי. זהו עיצוב הלוקח בחשבון את מידת הקלות, הפשטות, היעילות והמהירות שבה ניתן להשתמש בשירותים, במבנים ובמוצרים. בשנת 1997 קבוצת אדריכלים מאוניברסיטת צפון קרוליינה הגדירה שבעה עקרונות בסיסיים:

1. **שוויון בשימוש:** השאיפה כי כל אדם, באופן שלא תלוי ביכולות ו/או במגבלה, יוכל להשתמש במערכת ביעילות (נגישות).
2. **גמישות העיצוב:** בניית המערכת כך שניתן יהיה לשנותה על פי המידע המצטבר מניסיון העבודה עמה ועל פי הצרכים והטעמים המשתנים של המשתמשים.
3. **פשטות ושימוש ראשוני אינטואיטיבי:** שאיפה שכל משתמש יגלה בקלות כיצד להשתמש במערכת בלי קשר להשכלתו, לניסיונו הקודם, לכישורי השפה שלו או לרמת הריכוז שלו ברגע השימוש.
4. **ביצועיות:** מניעת שגיאות אנוש במהלך השימוש במערכת:
 - א. הבנתיות: הבנה קוגניטיבית קלה של השימוש במערכת ובהוראות הפעלתה.
 - ב. תפיסיות: קלות הבחנה בחלקי המערכת וזיהוי תפקידם; קלות זיהוי המסר בסמלי המערכת.

5. **סובלנות לשגיאות:** מניעה מראש של שגיאות וסובלנות לשגיאות תפעול, לדוגמה מעקה במרפסת מונע מראש נפילות או שימוש במקלדת מותאמת מונע מראש שגיאות בהקלדה.
6. **מאמץ פיזי נמוך:** הכוונת המערכת לשימוש תוך השקעת מאמץ מינימלי.
7. **התאמה של הסביבות והמוצרים למתאם הצורה והממדים לגוף האדם:** התייחסות הן לחלקי המערכת המוצקים, הן למיקומם והן לחללים ולמעברים בתוך המערכת. שבעת עקרונות אלו הם הבסיס לעיצוב סביבה מכילה. בתהליך הליווי האישי, המרב"ע תשתמש בהם לצורך חקר של סביבות העבודה של הצעיר וכן לצורך גיבוש המלצות על התאמות של סביבות העבודה של הצעיר.

7.ג. התאמות סביבת העבודה

בסקירת ספרות מתוך פרויקט לתואר שני של תמר עמר (2018) על התאמות חושיות לאנשים עם הפרעה בוויסות חושי (SMD) הגדירה עמר את המושג "התאמת סביבה" כשינוי או תכנון במרחבים ובחללים על מנת להתאימם למגוון הצרכים של אנשים בחברה, גם באמצעות תוספת או איזור הנדרשים עבור אדם עם מוגבלות, כדי שיוכל לבצע תפקידים שונים (תעסוקת אנשים עם מוגבלות, 2015). התאמה זו כוללת סביבה פיזית-חושית, מוסדית, אנושית והנגשת שירות וכן התאמת המטלה הנדרשת מאדם כדי לאפשר לו תפקוד מיטבי. התאמות הסביבה משתנות מאדם לאדם, אך כדי לבצע התאמה מיטבית יש להכיר את האפשרויות השונות ואת העקרונות העומדים בבסיס התאמות אלו.

7.ד. התאמות חושיות

התאמות חושיות מתייחסות לאופנויות השונות של החישה – ראייה, שמיעה, טעם, ריח, מגע; לחושי התנועה – וסטיבולרי ופרופריוצפטיבי ולכאב וכן לסוגי התגובות החושיות.

ניתן לסווג את התגובות החושיות לאנשים עם הפרעה בוויסות חושי לתגובתיות יתר חושית (Sensory Over Responsively), תת-תגובתיות חושית (Sensory Under Responsively) ולחיפוש חושי (Sensory Seeking Craving) (בר שליטא, יוכמן ועמיתים, 2015; DeGangi, 2000; Miller et al., 2007).

פירוט והרחבה של אופנויות החישה, סוגי התגובות, התאמות חושיות במקומות עבודה והמלצות ניתן לקרוא בחוברת של תמר עמר בהנחיית ד"ר תמי בר שליטא – חוברת למעסיקים להתאמת סביבת העבודה [לאנשים עם הפרעת בוויסות חושי](#) וכן [בנייר עמדה ויסות חושי](#)

8. מסוגלות תעסוקתית – כישורים נדרשים לעולם העבודה

(קישור למושגים מובילים בתוכנית + פישוט לשוני)

מסוגלות תעסוקתית (employability): יכולתו של אדם להתקבל למקום עבודה כלשהו, להתמיד ולעבוד בו, ולמצוא עבודה חדשה כאשר הוא בוחר או נאלץ לעשות זאת (נאון, קינג, ו-וולדה-צדיק, 2006; תבת, 2006; Cassidy, 2006; Cotton, 2001). מסוגלות תעסוקתית מספקת לפרט סיכויים טובים יותר למצוא עבודה, מגדילה את הסבירות שישתלב בעבודה, ומרמזת כי צפויים לו סיפוק רב יותר מעבודתו ותגמול חומרי משופר (תמיר ונוימן, 2007). שימוש במונח זה קיים שנים רבות (Cotton, 2001), אך עם השנים משמעותו השתנתה ועברה מהתכוונות להכשרה תעסוקתית מקצועית ולמידת מיומנויות עבודה ללמידת כישורי חיים כלליים 'רכים' (נאון, קינג, ו-וולדה-צדיק, 2006; תבת, 2006; Cotton, 2001). כישורי חיים אלה נחלקים לשלוש קבוצות מרכזיות:

- כישורים בסיסיים: תקשורת, ניהול ידע, "עבודה עם מספרים" ופתרון בעיות.
- כישורים אישיים: גישה והתנהגות חיובית, קבלת אחריות, למידה עצמית ויכולת התאמה.
- כישורים של עבודת צוות: יכולת לעבוד יחד עם אחרים, גמישות, יכולת להשתתף באינטראקציה טובה עם עמיתים.

מסוגלות תעסוקתית היא דינמית ויכולה להשתנות ולהתרחב. ההכשרה למסוגלות תעסוקתית מכוונת לשיפור בכישורי החיים, כמו גם להתמודדות עם חסמים – חוסר ידע על אודות שוק העבודה, חוסר ניסיון תעסוקתי, חוסר ידע בכתיבת קורות חיים – וללימוד דרכי הצגת יתרונותיו של העובד בפני המעסיק (נאון, קינג, ו-וולדה-צדיק, 2006; תבת, 2006). תמיר ונוימן (2007) כתבו על אודות מסוגלות תעסוקתית וטענו, כי אף שהיא אינטרס של הפרט, הרי שהיום היא נתפסת כאינטרס מדיני וחברתי בעולם בכלל ובישראל בפרט (יבזורי, 2010).

11 מיומנויות הביצוע, הנדרשות לפיתוח מסוגלות תעסוקתית, כפי שהוגדרו על ידי מינה רז (עבור האגף לחינוך מיוחד של משרד החינוך, בשיתוף עם משרד העבודה, הרווחה והשירותים החברתיים) מהוות את הבסיס להקניית מסוגלות תעסוקתית בתוכנית 'מגמה לעתיד' בשנה א'.

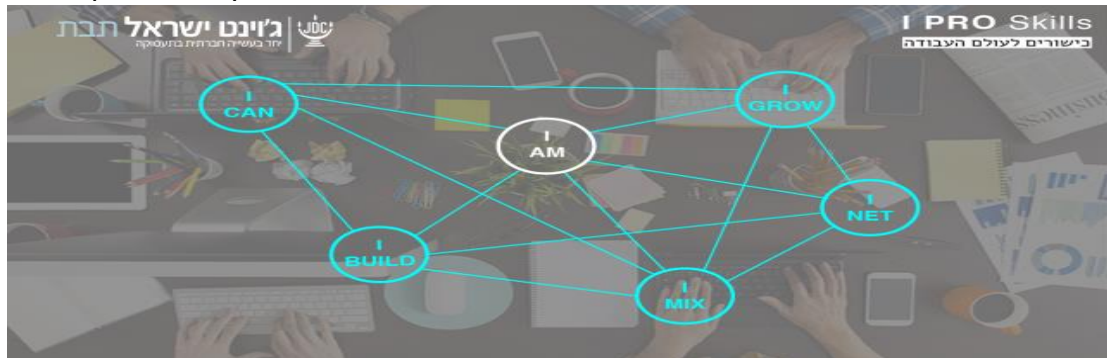
מודל PRO I: כישורים לעולם עבודה משתנה. זהו מודל עדכני למסוגלות תעסוקתית, שפותח על ידי תבת-ג'וינט ישראל. המודל פותח לאור הצורך לעדכן את הידע והכלים לאבחון, להתאמה ולפיתוח הכישורים בתוכניות התעסוקה לפי מגמות השינוי בשוק העבודה. לאור השינויים והמגמות בעולם העבודה (גלובליזציה, מכונות חכמות, כניסה לעידן דיגיטלי, התארכות תוחלת החיים, ועוד) חשוב לבחון את אופן החשיבה שלנו על תעסוקה, קריירה ועל הכישורים הנדרשים לאדם להשתלבות בעבודה ולניהול קריירה בעולם עבודה דינמי ומשתנה. שינויים אלו מחייבים את הפרט, בין השאר, לאמץ תפיסת ניהול עצמי, ללמידה לאורך החיים ולהתמודדות בתנאי עמימות, כדי להישאר רלוונטי בעולם התעסוקה.

המודל מהווה את הבסיס ללמידת הנושא של מסוגלות תעסוקתית בתוכנית 'מגמה לעתיד' בשנים ב' וג'.

המודל מורכב משישה אשכולות המכילים את עיקר הכישורים והמיומנויות הנדרשים מהעובד בעולם העבודה המשתנה: חמישה אשכולות של כישורים ואשכול נוסף של מניעים פנימיים לשיפור המסוגלות התעסוקתית.

ההתבוננות על המודל מתחילה במרכז, באשכול I AM, המכיל את ה"מאפשרים" – המניעים הפנימיים והתפיסתיים אשר מניעים את היחיד לפעולה, התקדמות והתפתחות תעסוקתית.

אשכול I CAN הוא אשכול "תשתיות", המציג את שלוש ה"שפות" שבאמצעותן העובד מתקשר בעולם



העבודה. יש להניח כי בכל אינטראקציה והתנהלות תעסוקתית העובד נדרש לפחות לאחת מה"שפות" הללו.

ארבעת האשכולות הנוספים מכילים את הכישורים שעל העובד החדש לאמץ, לפתח או לשמר במידת הצורך ובהתאם לשאיפותיו התעסוקתיות.

ניתן להתייחס לכל אשכול ולכישורים המרכיבים אותו בנפרד, ועם זאת, ההתייחסות המומלצת לכישורים היא מודולרית ומגוונת: המבנה הרשמי של המודל מייצג את הקשר הדינמי בין רכיבי האשכולות השונים הנדרשים מהעובד בעולם עבודה משתנה. לדוגמה: לכישורי המיתוג והשיווק העצמי באשכול I NET קשר הדוק עם היכולת לקרוא, לכתוב ולהציג נושא בעברית ובאנגלית באשכול I CAN.

אשכולות I PRO:

מוטיבציה גישה חיובית ופרואקטיביות חוללות עצמית תעסוקתית	I AM מאפשרים פנימיים
יכולת לבצע משימות ולנהל תקשורת בכלים דיגיטליים	I CAN

יכולת לקרוא, לכתוב ולהציג נושא בעברית ובאנגלית יכולת להבין ולקבל החלטות מבוססות נתונים	מיומנויות תשתית: אוריינות דיגיטלית, שפתית וחשובית
יכולת ניהול זמן ותיעודף משימות יכולת פעולה מקורית ויצירתית במצבי שינוי ועמימות יכולת לאזן בין עבודה ותחומי חיים נוספים	I BUILD ניהול עצמי
יכולת לראות תמונת עתיד ומפת דרכים יכולת ללמוד ולהתעדכן באופן מתמיד ועצמאי יכולת לרפלקציה אישית וללמידה מניסיון	I GROW למידה והתעדכנות מתמדת
יכולת לפעול במגוון מצבים בין-אישיים יכולת לפעול בצוותים רב-תחומיים יכולת לפעול בסביבה רב-תרבותית	I MIX יחסים בין-אישיים ומסוגלות תרבותית
יכולת למתג ולשווק את עצמי יכולת לפעול ולתקשר במגוון רשתות וקהילות	I NET רישות ומיתוג חברתי-תעסוקתי

9. רשימת מקורות והמלצות לקריאה נוספת

גבריאלי, ר' ונורמי, ל'. (2006). עיצוב אוניברסלי בישראל: תמונת מצב. עניין של גישה, 4, 33-42.

מורג, ע'. (2013). הערכה והשמה תעסוקתית לאנשים עם מוגבלות בהתבסס על המודל החברתי והגדרת התאמות הנגשה על פי יכולות תפקוד. הוגש במסגרת 'קול קורא' בבטיחות ובבריאות בתעסוקה לשנת 2010 של מינהל הבטיחות והבריאות התעסוקתית. משרד התעשייה, המסחר, והתעסוקה.

נאון, ד', קינג, י', ווולדה-צדיק, א'. (2006). אוכלוסיות שאינן משתתפות באורח מלא בשוק העבודה: גודלן, מאפייניהן ותוכניות לקידום תעסוקתן ולהגברת נידותן בעבודה. ירושלים: מאירס-ג'וינט-מכון ברוקדייל, המרכז לחקר מוגבלויות ואוכלוסיות מיוחדות.

סטורי, מ"פ, מולר, ג"ל, ומייס, ר"ל. (2006). עיצוב אוניברסלי: לעצב לבני כל הגילים ולבעלי יכולות שונות. עניין של גישה, 4, 5-12.

עוזיאל קרל, ס', טנא רינדה, מ' וילון חימוביץ, ש'. (2011). חוברת הנחיות לפישוט לשוני. המכון להנגשה קוגניטיבית, הקריה האקדמית אונג. נדלה מתוך http://kshalem.org.il/uploads/pdf/article_3847_1380487831.pdf

עמר, ת'. (2018). חוברת למעסיקים בנושא התאמת סביבת העבודה לאנשים עם הפרעת ויסות חושי. עבודת גמר לתואר שני, החוג לריפוי בעיסוק, אוניברסיטת תל אביב. נדלה מתוך https://drive.google.com/file/d/1s6CfZapB_aDFAf7uJFIV24kian1SH6vo/view?usp=sharing

פלדמן ש'. (1992). בחירת מקצוע ותכנון קריירה. בתוך מ' סמילנסקי (עורך), אתגר ההתבגרות, כרך ד'.

פלום ח'. (1995). התפתחות קריירה והתבגרות, בתוך: פלום, ח. (עורך) מתבגרים בישראל (-223-201). אבן יהודה: רכס.

פלום ח' ואופנהיימר ד'. (1986). המושג חינוך לחיי עבודה (EDUCATION CAREER) והרלוונטיות שלו לבתי הספר. בתוך: ד' אופנהיימר וא' אורנשטיין (עורכות), סוגיות בבחירת מקצוע (19-28). משרד החינוך והתרבות.

צינמון גלי ר'. (1999). ייחוס רמות שונות של חשיבות לתפקידי החיים והשלכותיו על קונפליקט בית קריירה בקרב גברים ונשים. חיבור לשם קבלת תואר "דוקטור לפילוסופיה" בית הספר לחינוך, אוניברסיטת בר אילן, רמת גן.

רימון גרינשפין, ה', טנא רינדה, מ', אבידן זיו, א', וילון חימוביץ, ש'. (2018). עובדים על זה: עקרונות להנגשה קוגניטיבית בסביבת עבודה. עניין של גישה, 22, 25-34.

תבת – תנופה בתעסוקה. (2006). תבת – הדרך לעבודה. אוצר מתוך: <http://www.tevet4u.org.il>

תמיר, י' ונוימן, ז'. (2007). *מסוגלות תעסוקתית ועידוד תעסוקה: השלכות למציאות הישראלית*. נייר עמדה: ירושלים: האוניברסיטה העברית, בית הספר לעבודה סוציאלית ולרווחה חברתית, קבוצת מחקר במדיניות חברתית.

- Bandura, A. (1977). Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological Review*, 84(2), 191-215.
- Barkley, R.A. (1997). Behavioral inhibition, sustained attention, and executive functions: Constructing a unifying theory of ADHD. *Psychological Bulletin*, 121(1), 65-94.
- Ben Simon, B. & Kahan-Strawczynski, P. (2017). *Youth employment programs: Lessons from the literature and from Meitar-Susan's House*. Myers-JDC-Brookdale Institute. Retrieved from <http://brookdale.jdc.org.il/wp-content/uploads/2018/01/735-16 heb summary final.pdf> (Hebrew)
- Cassidy, S. (2006). Developing employability skills: Peer assessment in higher education. *Journal of Education and Training*, 48(7), 508-517.
- Chick, N. & Meleis A.I. (1986), *Transitions: A nursing concern*. pp. 239-240.
- Christle, C., Jolivette, K., & Nelson, C. M. (2005). Breaking the school to prison pipeline: Identifying school risk and protective factors for youth delinquency. *Exceptionality*, 13(2), 69-88.
- Cotton, K. (2001). *Developing employability skills*. Portland, OR: Northwest Regional Educational Research Laboratory.
- Ellis, A (2005). *Rational emotive behavior therapy: A therapist's guide* (2nd Edition), with Catherine MacLaren. Impact Publishers
- Foley, Girdler, & Leonard (2012) *Child Indicators Research*, 5(2), 375-391.
- Graham, F. (2010). *Occupational performance coaching: A contemporary approach for working with parents of children with occupational challenges*. PhD Thesis, School of Health and Rehabilitation Sciences, The University of Queensland.
- Herr, E.L. & Cramer, S.H. (1992). *Career guidance and counseling thorough the lifespan: Systemic approach* (4th Ed.). New York: HarperCollins.
- Heslop, P., Chris, M., George, D.S, & Macleod, J. (2002). Change in job satisfaction , and its association with self-reported stress. *Social Science & Medicine*, 54(10), 1589-99.

- Toglia, J. (2011). The dynamic interactional model of cognition in cognitive rehabilitation. In N. Katz (Ed.), *Cognition, occupation, and participation over the life span* (3rd ed.), (pp. 161-201). Bethesda, MD: AOTA Press.
- Toglia, J.P. & Kirk, U. (2000). Understanding awareness deficits following brain injury. *Neuro Rehabilitation* 15, 57-70.
- Solberg, V.S., Good, G.E., & Nord, D. (1994). Career search self-efficacy: Ripe for application and intervention programming. *Journal of Career Development*, 21, 63-72.
- Super, D.E. (1953). A theory of vocational development. *American Psychologist*, 8, 185-190.
- Vuolo, M., Mortimer, J. T., & Staff, J. (2014). Adolescent precursors of pathways from school to work. *Journal of Research on Adolescence*, 24(1), 145-162.

נספח 2 כללי: שאלות מוצעות לפתיחת המפגש

השאלות בפתיחת המפגש מהוות אמצעי ל"בדיקת דופק" עם הצעיר. השאלות מאפשרות בחינת הנושאים שמעסיקים את הצעיר, חיזוק הקשר הבין-אישי ויצירת רצף בין המפגשים.

- ✓ מה שלומך? איך את/ה מרגיש/ה? מה התחדש?
- ✓ יש משהו שתרצה/י לספר שקרה השבוע?
- ✓ במה את/ה מתרכז/ת השבוע בלימודים / בהתנסות בעבודה?
- ✓ זוכר/ת במה עסקנו במפגש הקודם? האם חשבת עוד על הנושא מאז?
- ✓ בעקבות השיחה הקודמת, ממה שעולה כעת ומתוכנית הליווי, אני מציעה שהיום נקדיש זמן ל... (לפי התוכנית המקורית או בהתאם לצורך שעולה כרגע), מה דעתך?
- ✓ יש נושא אחר שהיית רוצה שנעסוק בו?

למילוי על ידי המרב"ע לאחר כל מפגש

שם הצעיר/ה: שם המרפא/ה בעיסוק: שנת לימודים:

מטרות פרטניות שהוצבו לשנה זו:

	.1
	.2
	.3

29

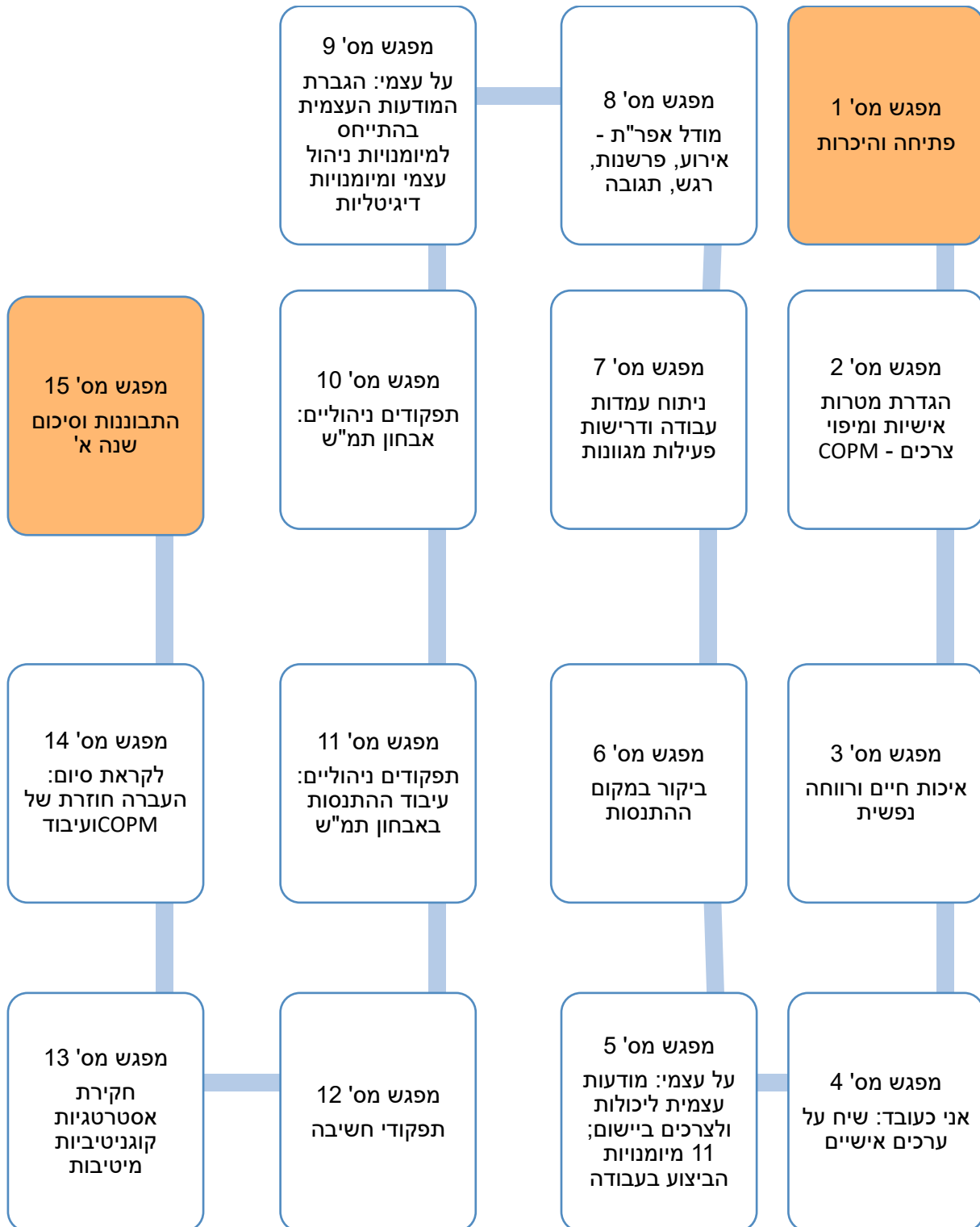
				5
				6
				7
				8
				9
				10
				11
				12
				13
				14
				15

נספח 5 כללי: כלי הערכה וציוד מומלצים לתהליך הליווי

האישי

שם האביזר	תיאור וכיצד להשיג	עלות
מה שחשוב – משחק קלפים לערכים	אתר "משחקים שבלב" https://www.levgame.net/ משחק-ערכים-קלפי-אימון-לערכים	159 ₪
ערכת הולנד להערכת נטיות תעסוקתיות – SDS-5	סייקטק – חברה לכלי אבחון והערכה לאנשי מקצוע https://psychtech.co.il/	549 ₪
שאלון COPM	השאלון בגרסאות רגילה וגרסה מותאמת ניתן להשיג דרך מומחיות תחום ריפוי בעיסוק במתיא"ות, בספריות לריפוי בעיסוק במוסדות האקדמיים	
שאלון תמ"ש למתבגרים	רכישה דרך האתר http://www.eurospanbookstore.com/africa_m_east/weekly-calendar-planning-activity.html?__store=africa_m_east&__from_store=default ולאחריה פניה לדר' שרון זלוטניק sharonzlotnik5@gmail.com	
מחשב	מחשב נייד או ניח, מקלדת, מסך, חיבור לאינטרנט, מדפסת, רמקולים	
משחקי חשיבה	7-5 משחקי חשיבה, כגון משחקי קלפים, משחקי קובייה, משחקי אסטרטגיה, משחקים לשני משתתפים/ משחקים לקבוצה גדולה יותר, על פי בחירת המרפא בעיסוק	
ציוד מתכלה	ניירות A4 , ניירות A3 , טושים, צבעים, עפרונות צבעוניים, פלסטלינה מצבעים שונים	
ציוד משרדי	תיקיות לכל צעיר, מספריים, שדכן, דבקים, מחורר, סרגל, קלסר למרפא בעיסוק, עפרונות, עטים	
ריהוט	ארון נעול לשמירת הציוד והקלסרים, שולחן בגובה מתאים, כיסאות, מדפים לאחסון פתוח של ציוד	
סביבת עבודה	חדר שקט וניפרד בגודל מתאים למפגש של שני אנשים או קבוצה של 5-6 איש	

תרשים 1: תהליך ליווי פרטני שנה א'



מערכי ליווי פרטני – שנה א'

א1. פתיחה והיכרות

	מטרות המפגש: 1. <u>היכרות</u>, יצירת קשר ותיאום ציפיות. 2. <u>ידע והמשגה</u>: היכרות עם תוכנית הליווי האישית שנה א'. 3. <u>מיומנויות</u>: שיתוף, דיווח עצמי בנוגע לתפקוד, ביטוי צרכים ורצונות.		חומר רקע/ המלצות לקריאה נוספת: • מודל OPC לבניית אמון וללמידה הדדית: הרחבה על המודל ברקע התיאורטי.
	לוח זמנים למפגש: 1. פתיחה: 10 דקות. 2. היכרות עם תפקוד בתחומי חייו השונים של הצעיר: 20 דקות. 3. היכרות עם מבנה ותוכן תוכנית הליווי האישית: 10 דקות. 4. סיכום: 5 דקות.		נספחים לשימוש ביחידה זו: <u>נספחים כלליים:</u> 1. תכנון המפגש וניהול שיחה. 2. שיחה פותחת – שאלות לפתיחת מפגש ליווי פרטני. 3. כרטיסי סיכום מפגש ליווי פרטני. 4. פורמט לתיעוד מפגשי ליווי פרטני. <u>נספח א.1.1. למפגש פתיחה: דף תחומי חיים</u>

מהלך המפגש:

1. **פתיחה (10 דקות):** המרב"ע תקיים "שיחה פותחת" ותציג את נושא המפגש הנוכחי ומטרותיו: היכרות הדדית, היכרות עם התוכנית ועם תוכנית הליווי האישית (ראו [נספח 2 כללי – שאלות מוצעות לפתיחת המפגש](#)).
2. **היכרות עם תפקוד בתחומי חייו השונים של הצעיר (20 דקות):** המרב"ע תציג את הדף **תחומי חיים** (ראו [נספח א.1.1](#)). ואת הנושאים הקיימים בו. המרב"ע והצעיר יקיימו שיח על הנושאים החל מתחום הלימודים שבראש הדף ועם כיוון השעון עד לריבוע "שאלות". מומלץ לכתוב כמה מילים בכל חלון ליד כל נושא (לשימוש במפגשי סיום [שנה א'](#) ו**שנה ב'**).

דוגמאות לשאלות מנחות לכל תחום:

← לימודים: מה את/ה אוהב/ת בלימודים ומה פחות? מה עוזר לך ללמוד? מה היית רוצה ללמוד בעתיד?

- ← בית: מי הם בני משפחתך? במה הם עוסקים? עם מי את/ה גר/ה? איפה נמצא הבית שלך? כיצד מגיעים מביתך למכללה/לבית הספר שבו מתקיימת התוכנית? איך הגעת היום? איך הייתה הדרך?
- ← במה אני טוב/ה: מה הן החוזקות שלך? הכישרונות שלך? ספרי לי על הצלחה שלך (גם הצלחות קטנות).
- ← במה אני מתקשה: מהם התחומים שפחות הצלחתי בהם? במה אני זקוק/ה לעזרה? מה עוזר לי להצליח?
- ← תחביבים ופנאי: מה את/ה אוהב/ת לעשות בשעות הפנאי? האם יש לך תחביב? מהו? האם היית רוצה לפתח תחביב?
- ← חברים: האם יש לך חברים? היכן הכרת אותם? איך התחברתם? מה אתם אוהבים לעשות ביחד? האם תרצה/י שיהיו לך יותר חברים? מה תרצה/י לעשות איתם?
- ← דאגות: האם עולות בך חששות בנוגע לכניסתך לתוכנית או מה שיהיה אחריה? האם יש חששות בסביבתך הקרובה בנוגע אליך/אלייך או לאחד מתחומים ששוחחנו עליהם?
- ← חלומות, תקוות ושאיפות: תוכלי/י לתאר מה השאיפות שלך לעתיד, חלומות, תקוות?
- ← שאלות: האם עולות בך שאלות לגבי מה ששוחחנו עד כה? לגבי התוכנית? לגבי המפגשים איתי? האם יש משהו שהיית רוצה לשאול אותי?

3. היכרות עם מבנה ותוכן תוכנית הליווי האישי (10 דקות):

- המרב"ע תתאר לצעיר את תהליך הליווי האישי: מספר מפגשים, תדירות, מקום, היקף זמן פגישה, נושאים מרכזיים (חיזוק מיומנויות לימודים ועבודה בעזרת כלים מגוונים, עיבוד ולמידה מההתנסות בלימודים ובעבודה, גיבוש כיוון מקצועי, התאמות בסביבת העבודה והלימודים, ועוד) דרך התקשורת בין המפגשים, תנאי ואופן ביטול מפגשים.
- מטרת אישיות: המרב"ע תברר עם הצעיר מה ירצה להשיג במהלך השתתפותו בתוכנית, מבחינה תעסוקתית ואישית, עם מה היה רוצה לצאת בסיום התהליך. המטרות יירשמו והנושא יידון עוד במפגש הבא.
- המרב"ע תתייחס לציפיות של הצעיר מעצמו וממנה (האם מותאם ומקובל או לא) ותוסיף את ציפיותיה מהצעיר בנוגע להתמדה בתהליך, הגעה בזמן, שיתוף פעולה, תקשורת מכבדת. ניתן להצביע על כך, שאלה מיומנויות נדרשות בעולם העבודה וגם מפגשים אלה מהווים הזדמנות לתרגולן.
- המרב"ע תחזק את הצעיר על עצם הצטרפותו לתוכנית ויציאתו להתנסות הזו שעשויה לקדם אותו מבחינה תעסוקתית, אישית וחברתית.

4. סיכום בעזרת כרטיסיות הסיכום – נספח 3 כללי (5 דקות).

לימודים



בית



במה אני טוב?



במה אני מתקשה?



חברים



תחביבים ופנאי



בשעות הפנאי

א2. הגדרת מטרות אישיות ומיפוי צרכים – שאלון COPM

חומר רקע/ המלצות לקריאה נוספת: ריאיון מבוסס על שאלון COPM עבור מתבגרים עם צרכים מיוחדים (גליה רנ, 2010).	מטרות המפגש: - מיפוי יכולות הצעיר וסדרי העדיפויות שלו במגוון תחומי חייו השונים. <u>מיומנויות:</u> דיווח עצמי, הגדרת מטרות אישיות של הצעיר בתוכנית 'מגמה לעתיד' ובתהליך הליווי האישי.
נספחים לשימוש ביחידה זו: נספחים כלליים: תכנון וניהול שיחה במפגש ליווי פרטני. שיחה פותחת – שאלות לפתיחת מפגש ליווי פרטני. כרטיסי סיכום מפגש ליווי פרטני. פורמט לתיעוד מפגשי ליווי פרטני. נספח א.2. 1. שאלון COPM * נספח א.2. 2. שאלון COPM גרסה מותאמת* *יש לפנות לרכזת 'מגמה לעתיד' לקבלת השאלונים.	לוח זמנים למפגש: - פתיחה: 10 דקות. - העברת שאלון COPM או ריאיון אישי: 30 דקות. - המשגה וסיכום: 5 דקות.

מהלך המפגש:

1. **פתיחה (10 דקות):** המרב"ע תקיים "שיחה פותחת" (ראו [נספח 2 כללי – שאלות מוצעות לפתיחת המפגש](#)) ותציג את נושא המפגש הנוכחי ומטרותיו: העמקת ההיכרות וגיבוש משותף של מטרות תהליך הליווי ומטרות השתתפותו בתוכנית 'מגמה לעתיד'. ההיכרות תיעשה באמצעות העברת שאלון COPM.

2. **העברת שאלון COPM או ריאיון אישי (30 דקות):**

א.2 המרב"ע תשתף את הצעיר במטרות השאלון:

- היכרות עם העיסוקים השונים אותם הצעיר מבצע במהלך היום.
- הבנה כיצד הוא תופס את מידת הצלחתו בכל אחד מהעיסוקים.

- הבנת סדר העדיפויות שהוא נותן לכל אחד מהעיסוקים.

2. ב. המרב"ע תמלא את השאלון ביחד עם הצעיר, בהתאם להנחיות בגוף השאלון:

יודגש בפני הצעיר, שהמידע שיתקבל מהעברת השאלון יסייע לנו במיקוד מטרות מפגשי הליווי האישי.

2. ג. הגדרת 3 מטרות לתהליך הליווי:

- המטרות יגובשו בשיח עם הצעיר ובהתאם לתכנים שעלו במפגש קודם.
 - המטרות יתארו היבטים תפקודיים, כגון: השתתפות בפעילות, ועוד.
 - המטרות ינוסחו באופן מדיד בהתייחס לממד של זמן או כמות.
- דוגמאות למטרות במגוון תחומי חיים: טיפול עצמי - הצעיר ישתמש בתכשירי טיפוח כל יום; פנאי - הצעיר יקיים פעילות עם חבר לאחר סיום יום הלימודים פעם בשבוע; למידה והתנסות בעבודה - הצעיר יגיע בזמן למסגרת הלימודית במהלך כל שנת הלימודים בכל ימי השבוע.

2. ד. התבוננות משותפת על הקשר בין מטרות תהליך הליווי להשתלבות בעולם העבודה:

בסיום הגדרת המטרות בהתבסס על שאלון COPM יש לקשר אותן באופן משמעותי למטרות הקשורות לתפקוד בעבודה (בהתייחס ל-11 מיומנויות הביצוע בעבודה, או מיומנויות על פי מודל I PRO. להרחבה ראו [רקע תיאורטי](#)). לדוגמה:

- שימוש בתכשירי טיפול - הקשר להופעה מותאמת בעבודה.
- פעילות עם חבר - הקשר לעבודת צוות ולקשר עם עמיתים בעבודה.
- הגעה בזמן לימי למידה והתנסות בעבודה - הקשר לנוכחות ולעמידה בזמנים.

3. סיכום בעזרת כרטיסיות הסיכום: [נספח 3 כללי](#) (5 דקות).

דגשים למרב"ע:

- יש לעיין במודל ההשפעה (ראו [רקע תיאורטי](#)). בהתאם למודל מומלץ בשלב לזה להתמקד ביחס לאדם ופחות במשימה.
- אם העברת שאלון COPM עלולה להוות אתגר גדול מידי עבור הצעיר, בהתאם לשלב, או לאיים עליו ועל הקשר שמתחיל להיווצר, מומלץ להשתמש בשיח פתוח ללא דפי השאלון שבאמצעותו ניתן לדלות מידע על העיסוקים השונים ולהגדיר מטרות.
- לצעיר אשר מגלה קושי בשיח, בחשיבה מופשטת, בביטוי עצמי או כל קושי אחר מומלץ להשתמש

[בגרסה המותאמת של שאלון COPM.](#)

- ניתן לשתף בשיח עם הצעיר ולתת דוגמאות מסדר יומה של המרפאה בעיסוק.
- יש לשמור את השאלון המלא לשימוש ב**מפגש א.14**.

א. איכות חיים ורווחה נפשית - היכרות עם תפיסות ותחושות הצעיר

חומר רקע/ המלצות לקריאה נוספת: איכות חיים של אנשים עם מוגבלויות – אתר בית איזי שפירא.	<u>מטרות המפגש:</u> - הבנת המושגים "איכות חיים" ו"רווחה נפשית" והגברת המודעות לביטויים בחיי הצעיר. - העמקת ההיכרות: מיקוד בהכרות עם תפיסות ורגשות הצעיר לגבי איכות חיים במוסד הלימודים ובסביבת מגוריו.
נספחים לשימוש ביחידה זו: <u>נספחים כלליים:</u> תכנון וניהול שיחה במפגש ליווי פרטני. שיחה פותחת – שאלות לפתיחת מפגש ליווי פרטני. כרטיסי סיכום מפגש ליווי פרטני. פורמט לתיעוד מפגשי ליווי פרטני. נספח א.3. 1. איכות חיים בשבילי נספח א.3. 2. 8 ממדים לאיכות חיים / שאלוק (2004).	<u>לוח זמנים למפגש:</u> - פתיחה: 10 דקות. - שיח על איכות חיים ורווחה נפשית: 20 דקות. - דירוג ממדי איכות חיים של שאלוק: 10 דקות. - סיכום: 5 דקות.

מהלך המפגש:

- פתיחה (10 דקות):** המרב"ע תקיים "שיחה פותחת" (ראו [נספח 2 כללי – שאלות מוצעות לפתיחת המפגש](#)) ותציג את נושא המפגש הנוכחי ומטרותיו - היכרות והבנת המושגים "איכות חיים ורווחה נפשית", וביטויים בחיי הצעיר.
- שיח בנושא איכות חיים ורווחה נפשית (20 דקות):** המרב"ע תשאל את הצעיר מה זו איכות חיים ורווחה נפשית בשבילו. לאחר מכן יקראו ביחד שתי הגדרות לאיכות חיים (ראו [נספח א.3.1](#)). דיון משותף:
 - האם איכות חיים הוא מושג אחיד לגבי כלל האנשים?
 - מהן ההשלכות של הביטוי: תפיסה דינמית על איכות חיים בשלבים שונים בחיים?
 - למה הכוונה במידת ההתאמה בהגדרה השנייה?
 - שאלות נוספות.

נספח א.3.1 – איכות חיים ורווחה נפשית בשבילי

איכות חיים היא תפיסה דינמית (משתנה) של האדם לגבי מידת שביעות רצונו מחייו, אמונתו ביכולתו להתקדם להשגת מטרה, התפיסה העצמית שלו, בריאותו ותפקודו וגורמים סוציו-אקונומיים (חברתיים וכלכליים).

מתע"מ, 2016, עמ' 88

איכות חיים היא תוצר של מידת ההתאמה בין כישוריו ומגבלותיו של האדם, נושאי התעניינותו ורצונותיו, לבין התנאים הסביבתיים שלו על פי מערכת אמונותיו, תפיסותיו וערכיו.

שביט ורייטר, 2016

נספח א.3.2. שמונה ממדים לאיכות חיים / שאלוק (2004)

יחסים בי-אישיים אינטימיות, רגשות, משפחה אינטראקציות, ידידות, תמיכה	רווחה רגשית ביטחון, רוחניות, אושר, שחרור מלחצים, תפיסה עצמית, שביעות רצון
התפתחות אישית השכלה, מיומנויות, הגשמה, יכולות אישיות	רווחה חומרית כבוד, מצב כלכלי, ביטחון, אוכל, עבודה, רכוש, מעמד סוציו-אקונומי, מחסה
שילוב חברתי קבלה, מעמד, תמיכה, סביבת עבודה, פעילות בקהילה, חוקים, פעילות התנדבות, סביבה מותאמת לדיור	רווחה פיזית בריאות, תזונה, בילוי, נידות, טיפול בריאותי, ביטוח רפואי, בילוי שעות פנאי, פעילות בחיי יומיום
זכויות והשכלה זכויות לפרטיות, זכויות להצבעה, נגישות, כבוד, אחריות אזרחית	נחישות עצמית אוטונומיה, בחירה, קבלת החלטות, שליטה עצמית, הכוונה עצמית, ערכים אישיים ומטרות אישיות

בהתייחס לחברות – מה תרצה לתת ולקבל בסביבת העבודה שלך? ערכים המנחים אותי בהתנהגות, כגון מסירות, דייקנות, מחויבות וכדומה.

המרב"ע תזמין את הצעיר לחפש בעזרת מנועי חיפוש ברשת את ההגדרה למונח "ערך" ולבחון יחד האם מתאים למה שהוגדר על-די הצעיר, מה מוסיפה/מדגישה ההגדרה שמצא.

* שלב זה מהווה הזדמנות להתייחס לעקרונות חיפוש ברשת (**קישור למערך רלוונטי בפרק הכנה לחיים עצמאיים**), כגון: איך יודעים אם המקור אמין? מתי מתאים לחפש ברשת ומתי צריך לשאול מומחים? מה אתה מחפש ברשת בדרך כלל וכיצד אתה מחפש? וכדומה.

3. **משחק ושיחה בנושא הערכים שלי (20 דקות):** המרב"ע תציג לצעיר את משחק הקלפים "מה שחשוב". הם ישחקו ביחד על פי ההנחיות המופיעות בערכת המשחק. במהלך המשחק ובעת הבחירה בערכים יש לעודד את הצעיר לומר בקול את התלבטויותיו והסיבות לבחירותיו בערכים מסוימים, וכן לתת דוגמאות איך ערך זה או אחר יבוא לידי ביטוי בהתנהלות במקום ההתנסות בעבודה ובבחירת מקום עבודה בעתיד.

סיכום המשחק: המרב"ע והצעיר יסכמו את המשחק והשיח בנושא הערכים, יבחנו את מידת המורכבות, יעלו את ההתלבטויות שעלו במהלך המשחק, יצינו האם היה קשה/קל, מעניין וייתייחסו מה, לדעת הצעיר, היה חשוב/לא חשוב.

4. **סיכום בעזרת כרטיסיות הסיכום: נספח 3 כללי (5 דקות).**

דגשים למרב"ע:

- במפגש בנושא ערכים יש לגלות רגישות להיבט התרבותי ממנו מגיע הצעיר והשפעתו על בחירת הערכים.
- יש להיערך מראש לרכישת משחק זה או משחקי ערכים אחרים המוצגים **בקישור**.

5א. על עצמי - מודעות עצמית ליכולות ולצרכים ביישום 11 מיומנויות

הביצוע בעבודה

	חומר רקע/ המלצות לקריאה נוספת: - פירוט 11 מיומנויות ביצוע/ - מודל עבודה לרכישת מיומנויות - תעסוקתיות / ד"ר מינה רז וד"ר שלי נורדהיים.		מטרות המפגש: 1. ידע והמשגה: פירוט רכיבי התפקוד בעבודה. 2. מיומנויות: הערכה עצמית של כישורים ומיומנויות אישיות, כגון: התמדה, שמירה על בטיחות, עצמאות בביצוע משימות, עבודת צוות, קבלת סמכות ממונה, יוזמה, מיפוי יכולות וקשיים, גיבוש הצעות לשיפור כישורים.
	נספחים לשימוש ביחידה זו: <u>נספחים כלליים:</u> 1. <u>תכנון וניהול שיחה במפגש ליווי פרטני.</u> 2. <u>שיחה פותחת – שאלות לפתיחת מפגש ליווי פרטני.</u> 3. <u>כרטיסי סיכום מפגש ליווי פרטני.</u> 4. <u>פורמט לתיעוד מפגשי ליווי פרטני.</u> <u>נספח א.5. 1. סרטון דודו ארז עושה סטנדאפ על עבודה וחיי המשרד בתוכנית 'מחוץ לחוק' (הוט קומדי סנטרל) - 0:00-1:00 דקות /</u> <u>נספח א.5. 2. עבודת צוות - סרטון הומוריסטי (מינונים) 45 שניות</u> <u>נספח א.5. 3. שאלון דיווח עצמי.</u>		לוח זמנים למפגש: 1. פתיחה: 10 דקות. 2. הערכת מיומנויות ביצוע בעזרת סרטונים ושאלון דיווח עצמי: 30 דקות. 3. המשגה וסיכום: 5 דקות.

מהלך המפגש:

1. **פתיחה (10 דקות):** המרב"ע תקיים "שיחה פותחת" (ראו נספח 2 כללי – שאלות מוצעות לפתיחת המפגש) ותקשר למפגש הקודם. היא תציג את נושא המפגש הנוכחי ומטרותיו: הערכה עצמית בהתייחס ל-11 מיומנויות מסוגלות תעסוקתית, הגדרת המיומנויות וחיסורן להתנסויות בעבודה של הצעיר. המרב"ע תקיים בירור עם הצעיר – מהות וחשיבות כל אחת מהמיומנויות בהתייחס אליו ולמחויבות שלו כלפי מקום ההתנסות/מקום העבודה העתידי.

מומלץ להתייחס בפתיחה באופן מיוחד להתנסות בעבודה: תפקיד בהתנסות בעבודה, סביבת העבודה, יחסים עם הממונה במקום ההתנסות, חברי הצוות במקום ההתנסות, תחושה כללית.

2. הערכת מיומנויות ביצוע בעזרת סרטונים ושאלון דיווח עצמי (30 דקות):

- צפייה בסרטונים (מומלץ להקדיש לצפייה ולשיח כ-10 דקות):

נספח א.5. 1. סרטון דודו ארז עושה סטנדאפ על עבודה וחיי המשרד בתוכנית 'מחוץ לחוק' ('הוט קומדי סנטרל') 0:00-1:00 דקות: https://www.youtube.com/watch?v=l8l_t93jGOo

נספח א.5. 2. עבודת צוות - סרטון הומוריסטי (מיניונים) 45 שניות:

<https://www.youtube.com/watch?v=BTpGJfh8xkl>

שיח על ההתייחסות ההומוריסטית לעבודה, איזה סוגיות הסרטונים מעלים, עבודת צוות, יחסי אמון, יושרה, אחריות וכדומה.

- היכרות עם שאלון לדיווח עצמי (ראו [נספח א.5.3](#)): עיון משותף בשאלון על חלקיו השונים.
- ביצוע השאלון: בכל חלק סימון ההיגדים המתאימים והצעה של פתרונות אפשריים מתוך ההצעות בשאלון או מרעיונות שיועלו בשיחה.
- מיפוי יכולות קשיים ופתרונות: עריכת דף מסכם ממצאי השאלון שבו ייכתבו היכולות המיוחדות, הקשיים שעלו במיומנויות ביצוע והפתרונות האפשריים.

3. סיכום בעזרת כרטיסיות הסיכום: [נספח 3 כללי](#) (5 דקות).

דגשים למרב"ע:

- לפני המפגש יש לעיין בשאלון דיווח עצמי (ראו [נספח א.5.3](#)) ולבדוק את מידת התאמתו לצעיר. יש לשקול האם לקצר, לפרט ולהנגיש בפישוט לשוני את ההיגדים השונים.
- אם אין אפשרות שהצעיר ימלא את השאלון באופן מובנה, מוצע לערוך שיח פתוח בהתייחס להערכה עצמית של ביצוע מיומנויות בעבודה.
- ניתן להיעזר במודל השפעה לבנייה של השיח עם הצעיר ([ראו רקע תיאורטי](#)) ולעבור לשלב השני של היוועצות, תוך העלאת שאלות למחשבה בקרב הצעיר, כגון: במה אני מצליח, מה עלי לשפר במיומנויות ביצוע בעבודה וכדומה.
- הדף המסכם של ממצאי השאלון יהיה קצר, מודפס וקריא, דף זה יישמר בתיקיה וילווה את המפגשים גם בהמשך.

נספח א.5.3. שאלון לדיווח עצמי*

*לקוח מתוך תהל"ל – תוכנית הכנה לחיי עבודה לבני נוער, אוניברסיטת חיפה

שם: _____ תאריך: _____

הערה: ההיגדים מנוסחים בלשון זכר מטעמי נוחות בלבד, אך מכוונים לשני המינים במידה שווה

כיצד אני מתנהג בעת ההתנסות בעבודה?

בזמן ההתנסות בעבודה:	☐ אני רוב הזמן עצבני	☐ אני רוב הזמן רגוע
	☐ אני מפחד לעשות טעויות	☐ אני בטוח במה שאני עושה
	☐ אני מתעצבן כאשר מעירים לי	☐ אני נעזר בהערות של אחרים
	☐ אני רוצה לסיים כמה שיותר מהר את המטלות שלי וללכת	☐ אני סבלני ועובד בצורה קפדנית ומסודרת
	☐ אני מפוזר ושוכח לעשות את המטלות שלי עד הסוף	☐ אני מסודר ומקפיד לעשות את המטלות שלי עד הסוף
	☐ רוב הזמן אני צריך עזרה צמודה והוראות מדויקות מה לעשות	☐ רוב הזמן אני עצמאי ולא צריך עזרה מאחרים
	☐ אני שואל אנשים מה שלומם ומתעניין בהם	☐ אני משתף אנשים אחרים בחוויות שלי
	☐ אני יושב עם חברים להתנסות בעבודה לאכול או בהפסקות	☐ אני מושיט עזרה לאחרים

פעולות שיעזרו לי לעבוד בצורה טובה ויעילה יותר:

ארצה שיהיה לי מישהו לפנות אליו כשארגיש עצבני בהתנסות בעבודה	תמיד	לעיתים תכופות	לעיתים רחוקות	בכלל לא
חשוב לי לעבוד ליד חבר/ה שלי	תמיד	לעיתים תכופות	לעיתים רחוקות	בכלל לא
חשוב לי לעבוד ליד הממונה/ המדריך	תמיד	לעיתים תכופות	לעיתים רחוקות	בכלל לא
ארצה שיסבירו לי לאט ובסבלנות מהן הן המטלות שעליי לבצע	תמיד	לעיתים תכופות	לעיתים רחוקות	בכלל לא
ארצה שיסבירו לי על הטעויות שלי ולא יכעסו עליי	תמיד	לעיתים תכופות	לעיתים רחוקות	בכלל לא
ארצה שיסבירו לי את ההוראות והחוקים	תמיד	לעיתים תכופות	לעיתים רחוקות	בכלל לא
ארצה שיסבירו לי את שעות העבודה וזמני הפסקות	תמיד	לעיתים תכופות	לעיתים רחוקות	בכלל לא
ארצה לעבוד לבד ובשקט ללא אנשים סביבי	תמיד	לעיתים תכופות	לעיתים רחוקות	בכלל לא

כיצד אני מקבל את סמכות המנהל שלי במקום עבודתי?

היגד	מסכים	מסכים חלקית	לא מסכים
אני מכיר את האחראי עליי			
אני פונה לאחראי עליי כאשר יש לי שאלה או זקוק לעזרה			
אני אוהב שהאחראי עליי בודק את עבודתי כל הזמן			
אני יודע מה אני צריך לעשות ולא צריך שהאחראי עליי יגיד לי			
אני מדווח לאחראי עליי כאשר אני עושה טעות			
אני מרגיש שהאחראי עליי מכבד אותי וסומך עליי			
אני לא יודע על מה בדיוק אני אמור לדווח לאחראי עליי ומתי			
כשהאחראי עליי לא נמצא אני לא יודע מה עליי לעשות ולכן לא עושה את עבודתי בצורה טובה			

לא	לפעמים	כן	ארצה שייעצו לי כיצד לפנות לאחראי עליי בצורה מכובדת ונימוסית
לא	לפעמים	כן	ארצה שדרישות העבודה של האחראי עליי תהיינה כתובות ומסודרות
לא	לפעמים	כן	ארצה פגישה עם האחראי עליי כדי לשאול שאלות או לעלות טענות
לא	לפעמים	כן	ארצה שיסבירו לי באילו נושאים עליי לפנות לאחראי ובאילו אני יכול להחליט לבד
לא	לפעמים	כן	ארצה שיסבירו לי למי עליי לפנות כאשר האחראי עליי לא נמצא ובמי עליי להיעזר
לא	לפעמים	כן	ארצה ללמוד כיצד לעשות רושם טוב יותר על האחראי עליי על מנת להתקדם בתפקיד

כיצד אני עובד עם אנשים אחרים?

אסמן את הפעולות שאני חושב שיעזרו לי לקדם את העבודה שלי עם אנשים אחרים:	
☐ עזרה בהיכרות עם אנשי צוות אחרים	☐ עזרה בזכירת שמות חברי לצוות
☐ עזרה בדוגמאות מתי ואיך לבקש עזרה מהצוות	☐ עזרה והכוונה לתחומים שבהם אני יכול לעזור לחברי הצוות
☐ עזרה בהסתגלות לשינויים במקום ההתנסות בעבודה	☐ אחר:

מה הן היכולות המיוחדות שיש לי?

היגד	בכלל לא	מעט	הרבה	הרבה מאוד
אני מכיר את חבריי במקום ההתנסות בעבודה				
אני אוהב לעבוד עם אנשים נוספים				
אני אוהב לעבוד לבד				
אני מבקש עזרה מחברי במקום ההתנסות בעבודה				
אני שם לב כאשר מישהו מחברי במקום ההתנסות בעבודה זקוק לעזרה				
אני אוהב לעזור לאחרים במקום ההתנסות בעבודה				
יש לי סבלנות לחברי במקום ההתנסות בעבודה				
אני אוהב לעבוד עם אנשים חדשים				
אני יודע את שמות האנשים העובדים איתי				

אסמן את העיסוקים שאני מצליח בהם במיוחד:	אסמן את הפעולות שאני חושב שיעזרו לי לקדם את היכולות שלי:
☐ ייצור (ליד מכונות)	☐ עזרה בהצגת עצמי בעל פה בפני הממונים עליי
☐ טיפול בבעלי חיים	☐ עזרה בהצגת עצמי בכתב בפני הממונים עליי
☐ חישובי כספים	☐ עזרה בצילום של עצמי בזמן העבודה
☐ מטלות פיזיות הדורשות כוח	☐ עזרה בבניית מצגת על עצמי
☐ עיסוק בגינון ובמשתלות	☐ עזרה בהצגת יכולותיי בעבודה בפני משפחתי
☐ עבודה עם ילדים	☐ אוכל להדריך עובדים אחרים במקום העבודה
☐ עבודה עם קהל – מלצרות, מודיעין	☐ ארצה לקבל אחריות בתחומים ייחודיים לי בעבודה
☐ אחר:	☐ אחר:

א. ביקור במקום ההתנסות

	חומר רקע/ המלצות לקריאה נוספת: רקע תיאורטי: נגישות והתאמות במקומות עבודה. קישור לפרק התנסות בתעסוקה	מטרות המפגש: - ידע והמשגה: משמעות ההתאמות במקום ההתנסות. - מיומנויות: תיאור הפעילות במקום ההתנסות, ביטוי צרכים בהתאמות סביבה והנגשות פרטניות.
	נספחים לשימוש ביחידה זו: נספחים כלליים: תכנון וניהול שיחה במפגש ליווי פרטני. שיחה פותחת – שאלות לפתיחת מפגש ליווי פרטני. כרטיסי סיכום מפגש ליווי פרטני. פורמט לתיעוד מפגשי ליווי פרטני. נספח א.6.1. טופס איסוף מידע מקום התנסות.	לוח זמנים למפגש: מומלץ שמפגש זה יארך שעה וחצי - פתיחה: 10 דקות. - סיור ותצפית במקום ההתנסות: 40 דקות. - סיכום הסיור ודין בהתאמות נדרשות: 35 דקות. - המשגה וסיכום: 5 דקות.

מהלך המפגש:

הביקור של המרב"ע במקום ההתנסות של הצעיר יתואם על ידי מקדמת התעסוקה ובאחריותה.

- פתיחה (10 דקות):** המרב"ע תקיים "שיחה פותחת" משותפת עם הצעיר, מקדם התעסוקה והממונה במקום ההתנסות. הפתיחה תעסוק בהיכרות ובהצגת מטרות הביקור ומהלכו.
- סיור ותצפית במקום ההתנסות (40 דקות):** הצעיר יציג בפני המרב"ע את סביבת עבודתו והמטלות המרכזיות שהוא נדרש לבצע. המרב"ע תצפה בצעיר מבצע חלק ממטלות הליבה וכלל שיתאפשר תצפה בעובדים מן המניין המבצעים מטלות דומות או זהות. במהלך הסיור תאסוף המרב"ע מידע מהצעיר, מקדם התעסוקה ונציג הגוף הקולט בנוגע לתפקודו של הצעיר – הישגים והיבטים לשיפור שנצפו. המרב"ע תתעד את תוכני הביקור בטופס איסוף מידע מקום התנסות (ראו [נספח א.6.1.](#)).

3. **סיכום הסיור ודיון בהתאמות נדרשות (35 דקות):** הסיכום יערך בחדר צדדי ושקט ויכלול את כל השותפים לביקור. מומלץ להקשיב לכל אחד מהמשתתפים ולסיום המרב"ע תסכם את הביקור. בסיכום הביקור כדאי להתייחס למוקדים המוזכרים ב**נספח א.6.1..**
- כחלק מהסיכום מומלץ לבנות בשיתוף מקדם התעסוקה ונציג מקום העבודה הקולט תוכנית להתנסות בהתאמות ועיבוד ההתנסות עם הצעיר לצורך דיוק המענים ובהתאם לטופס המשוב **(קישור לטופס המשוב ולנהלי העברת משוב בהתנסות).**
4. **סיכום בעזרת כרטיסיות הסיכום – נספח 3 כללי (5 דקות):** הסיכום יערך עם הצעיר ומקדם התעסוקה בלבד, ללא נוכחות שאר השותפים (יש ליידע את השותפים מראש שכך יתקיים הסיכום בתום הביקור). חשוב להתמקד בסיכום בתחושותיו של הצעיר מהביקור, תוצרים שהוא מקווה להשיג בעקבותיו, עזרה שהוא זקוק לה מהמרב"ע ומהגורמים הנוספים המלווים אותו.

דגשים למרב"ע:

- ניתן לבחור את מועד מפגש זה בהתאם לתהליך ההשתלבות במקומות ההתנסות.
- הביקור של המרב"ע במקום ההתנסות של הצעיר יתואם על ידי מקדמת התעסוקה ובאחריותה.
- לקראת הביקור יש חשיבות רבה להגדרת מטרות הביקור ומהלכו בשיתוף הצעיר, המרב"ע ומקדמת התעסוקה.
- ככל שניתן, מומלץ לבדוק שקיים חדר מתאים לקיום השיחה לסיכום הסיור ודיון בהתאמות נדרשות.
- להמלצות להתאמות ניתן להיעזר [ברקע התיאורטי בנושא התאמות במקום העבודה](#).
- במהלך הביקור כדאי לצלם את סביבת העבודה, ציוד, מרחב, עמדת העבודה ולהשתמש בתמונות לצורך המשך הליווי האישי עם הצעיר, בעת ניתוח הפעילות, דרישות העבודה והמלצות להתאמות.
- הצילומים יתואמו מראש ומותנים באישור הממונה במקום ההתנסות וצוות העובדים במקום (אם הם מצולמים).
- יש לתעד ולתת לצעיר סיכום כתוב של הביקור שיכלול תיאור השותפים לביקור, הגדרה של מטרות הביקור, תיאור קצר של מהלך הביקור, סיכום של הדיון בסיום הביקור ורשימת המלצות והתאמות. לרשימת המלצות להתאמות יש להוסיף באחריותו של מי לבצע כל התאמה.

נספח א.6.1. טופס איסוף מידע על מקום התנסות בעבודה ועל השתתפות הצעיר בעבודה

שם הצעיר/ה: _____

שם המרב"ע: _____

תאריך: _____

נוכחים נוספים בביקור: _____

סביבת עבודה- כללי

1. שם החברה/מקום ההתנסות בעבודה: _____

2. התפקיד

פירוט המטלות העיקריות ותחומי העיסוק במסגרת התפקיד ביום התנסות

<u>מטלה</u>	<u>פירוט הפעילויות הנדרשות</u>	<u>משך הזמן שלקח לבצע</u>
	<u>לביצוע המטלה</u>	

3. תיאור סביבה פיזית, מיקום, דרכי הגעה לעמדת העבודה:

- הגעה להתנסות בעבודה: תחבורה ציבורית/ הסעות
- מיקום מקום ההתנסות: מרכז העיר/אזור תעשייה/ חוץ, שמש/חוץ, מוצל/פנים.
- מיקום העמדה בתוך מקום העבודה: מרכזית/צדדית, מחוברת/מנותקת, פשוטה/קשה להגעה ולהתמצאות.
- סביבה פיזית: מרחב, צפיפות, מעברים, מידת טיפוח וניקיון, רעשים.
- תאורה מתאימה במרחב ובעמדת העבודה.
- סביבה חושית: מידת גרייה חזותית ושמיעתית.
- דרישות לבוש בעבודה.
- מידת קביעות הסביבה: סביבה קבועה/משתנה/תדירות השינוי.

4. סביבה אנושית של מקום ההתנסות בעבודה:

- אנשי צוות: מספר אנשי צוות.
- מנהלים: ממונה ישיר, מדריך, מנהל כללי, אחראי מחלקה.
- אופן הדיבור והתקשורת בין אנשי צוות והמנהלים.

גנים • עתיד
לשקט, חן וטעם

- גנים • עתיד**
לשקט, חן וטעם

גנים • עתיד
לשקט, חן וטעם

- גנים • עתיד**
לשקט, חן וטעם

גנים • עתיד
לשקט, חן וטעם

גנים • עתיד
לשקט, חן וטעם

גנים • עתיד
לשקט, חן וטעם

גנים • עתיד
לשקט, חן וטעם

- גנים • עתיד**
לשקט, חן וטעם

ניתוח תצפית על הצעיר שעובד בעמדת העבודה

נסה/י לצפות בעמדת עבודה וענה/י על השאלות הבאות:

:DTX

- מרכיבים פיזיים הנדרשים מהצעיר במהלך ההתנסות כדי לבצע את המטלות?

חֹשִׁים

- ☐ שימוש בראייה ☐ שימוש בשמיעה ☐ שימוש במגע ☐ שימוש בחוש הטעם ☐ אחר

מעברים ותנועה

- ☐ עמידה לאורך זמן ☐ ישיבה לאורך זמן ☐ הליכה לאורך זמן ☐ שמירה על שיווי משקל ☐ אחר

- ☐ כפיפה או כריעה ☐ עמידה על הברכיים ☐ הרמת משא ☐ נשיאה למרחק ☐ טיפוס ☐ אחר

תאום ידני

- ☐ זריזות אצבעות ☐ הפעלת כוח ☐ קואורדינציה ☐ מניפולציה תוך ידנית ☐ אחר

- ☐ עבודה בי-לטרלית ☐ שמירה על סיבולת ☐ הרמת ידיים מעל הראש
- אחר

- מידת תקשורת ויחסים בי-אישיים הנדרשת מהצעיר במהלך ההתנסות כדי לבצע את המטלות באופן כללי?

- ☐ נמוכה ☐ בינונית ☐ גבוהה ☐ גבוהה מאוד

מידת האינטראקציה הנדרשת עם לקוחות:

- ☐ נמוכה ☐ בינונית ☐ גבוהה ☐ גבוהה מאוד ☐ בכלל לא

מידת האינטראקציה הנדרשת עם עמיתים:

- ☐ נמוכה ☐ בינונית ☐ גבוהה ☐ גבוהה מאוד ☐ בכלל לא

מידת האינטראקציה הנדרשת עם ממונים:

- ☐ נמוכה ☐ בינונית ☐ גבוהה ☐ גבוהה מאוד ☐ בכלל לא

- **דרישות קוגניטיביות מהצעיר לביצוע מטלה בהתנסות בעבודה:**



- ## עיסוק:

האם נדרשת עמידה בזמנים? מה ההספק הנדרש? מהם מדדי האיכות?

האם נדרשת הכשרה כדי ללמוד את המטלות? ואם כן, איזו?

האם נדרש ידע בשימוש במכשירים או בכלים מסוימים?

סיכום תצפית: מיפוי עוצמות וקשיים - לאור המידע שהתקבל מניתוח העיסוק והתצפית

בסה לסמן מוקדי עוצמה ומוקדי קושי של הצעיר בעמדה

[illegible]

קביעת התאמות - לאור המידע שהצטבר מניתוח העסוק בדוק לאלו התאמות הצעיר זקוק

התאמות עמדת עבודה אישית/בסביבת העבודה/התאמות ציוד:

- אביזרים וציוד: פרט _____
- הדרכה וליווי מקצועיים: פרט _____
- שירותי תמלול/תרגום לשפת סימנים _____
- הקצאת מקום חניה/נגישות מעברים ושירותי נכים _____
- התאמות קוגניטיביות – תומכי זיכרון, הוראות כתובות, הדגמה בעת למידת מטלות, פישוט לשוני
- התאמות בעמדת העבודה – מיקום, סידור וארגון, ויסות גירויים, ארגונומיה
- אחר:

התאמות התפקיד ותנאי עבודה:

- דרישות התפקיד - חלוקת משימות באופן שונה. פרט: _____
- התאמות בנוהלי עבודה _____
- גמישות בשעות עבודה: היקף שעות/תחילת יום עבודה בשעה מאוחרת _____
- אחר: _____

7. ניתוח עמדות עבודה ודרישות פעילות מגוונות

חומר רקע/ המלצות לקריאה נוספת: רקע תיאורטי: נגישות והתאמות במקומות עבודה	מטרות המפגש: - ידע והמשגה: חשיפה לעמדות עבודה שונות על מאפייניהן הפיזיים, החושיים והווירטואליים. - מיומנויות: איתור מידע מתוך צפייה בסרטונים, גיבוש וביטוי רצונות והעדפות של הצעיר בהתייחס לעמדות עבודה ולדרישות הפעילות המתאימות לו.
נספחים לשימוש ביחידה זו: נספחים כלליים: תכנון וניהול שיחה במפגש ליווי פרטני. שיחה פותחת – שאלות לפתיחת מפגש ליווי פרטני. כרטיסי סיכום מפגש ליווי פרטני. פורמט לתיעוד מפגשי ליווי פרטני. נספח א.7.1. גיוון גינות 1:53 דקות. נספח א.7.2. גן ילדים 1:51 דקות. נספח א.7.3. - מעבדה 2:48 דקות (באנגלית) נספח א.7.4. -טכנאי מזגנים 3:46 דקות. נספח א.7.5. טבלת היכרות עם עמדות עבודה שונות. עזרים: מחשב או מכשיר סלולרי מחובר לאינטרנט ועם שמע לצורך צפייה בסרטונים.	לוח זמנים למפגש: - פתיחה: 10 דקות. - צפייה מונחית בסרטונים קצרים: 15 דקות. - ניתוח עמדת עבודה נוכחית ועתידית: 15 דקות. - המשגה וסיכום: 5 דקות.

מהלך המפגש:

- פתיחה (10 דקות):** המרב"ע תקיים "שיחה פותחת" (ראו [נספח 2 כללי – שאלות מוצעות לפתיחת המפגש](#)) ותציג את נושא המפגש הנוכחי ומטרותיו: ניתוח עמדות עבודה ופעילות.
- צפייה מונחית בסרטונים קצרים (15 דקות):** המרב"ע והצעיר יצפו צפייה מונחית בסרטונים קצרים המראים ארבע עמדות עבודה שונות (נספחים א.7.1-4):

https://www.youtube.com/watch?v=b_lhWp7Mpci - גיוון גינות 1.53 דקות

<https://www.youtube.com/watch?v=ScN4qo11wdI> - גן ילדים 1.51 דקות

https://www.youtube.com/watch?v=QS97tc_7DqQ - מעבדה 2.48 דקות (באנגלית)

<https://www.youtube.com/watch?v=Qdr-WvajXmY> - טכנאי מזגנים 3.46 דקות

* אין צורך לצפות בכל הסרטונים עד הסוף.

לאחר כל סרטון ידונו המר"ע והצעיר במאפייני העבודה של איש המקצוע בסרטון, תוך התייחסות לממדים השונים בטבלת היכרות עם עמדות עבודה שונות (ראו [נספח א.7.5](#)).

3. **ניתוח עמדת עבודה נוכחית ועתידית (15 דקות):** ניתוח עמדת העבודה של הצעיר בהתנסות ועמדת עבודה שירצה בעתיד – המר"ע והצעיר ינתחו בעזרת הטבלה (ראו [נספח א.7.5](#)) את עמדת העבודה של הצעיר בהתנסות, וידונו בעזרת הטבלה מה חשוב לו שיהיה בעמדת העבודה שלו בהמשך. כמו כן, הצעיר יציין באילו רכיבים של עמדת העבודה שלו הוא ירצה לבצע שינויים ואילו הוא ישמח להשאיר כפי שהם.

4. **סיכום בעזרת כרטיסיות הסיכום: נספח 3 כללי (5 דקות).**

דגשים למר"ע:

- בסעיף 2 ניתן לנתח במקום או בנוסף לעמדות העבודה המוצגות בסרטונים, גם עמדות עבודה נוספות שהצעיר מכיר, נחשף אליהן ומתעניין בהן (עבודות שבני המשפחה עובדים בהן, עמדות עבודה נוספות שהוא רואה סביבו בהתנסות וכדומה). כמו כן, ניתן לאתר סרטונים שונים בהתאם להעדפות, לתחומי עניין מגמות הלימוד בתוכנית, ועוד.
- בעת מילוי הטבלה בסעיפים 2 ו-3 יש לעודד את הצעיר לפירוט מרבי, כדי להבין לעומק את אופי עמדת העבודה ודרישות הפעילות, ובהמשך להגיע להתאמה מרבית לכישוריו, למגבלותיו ולצרכיו, העדפותיו, נטיותיו וערכיו של הצעיר בבחירה המקצועית.

נספח א.7.5. טבלת היכרות עם עמדות עבודה שונות

בזמן צפייה בסרטונים מלאו את הטבלה הבאה:

עיסוק / מאפייני סביבה ומטלה	איפה מתבצעת ההתנסות בעבודה? בפנים או בחוץ? מה מאפייני מרחב העבודה? אילו ציוד ואביזרים יש בו? אילו ריחות, קולות, גירויים נוספים קיימים בו?	עם מי מתבצעת העבודה? בקבוצה או לבד? מי הלקוחות? מי נציג הגוף הקולט? מה הקשר איתם?	האם הסביבה כוללת אמצעים טכנולוגיים (כמו: מחשב, מקרן ומסך, טלפון נייד, טבלט, כרטיסים חכמים, ציוד דיגיטלי אחר)?	מהן המטלות העיקריות שנדרש לעשות? מה צריך בשביל להצליח בהן?
גנ/ת גינות				
עובד/ת בגן ילדים				
עובד/ת מעבדה רפואית				
טכנאי/ת מזגנים				



				העבודה במקום ההתנסות שלי
				עמדת העבודה שהייתי רוצה שתהיה לי בעתיד

המרב"ע תסביר לצעיר בקצרה על המודל ותבקש את רשותו לנתח לפי המודל את הדוגמה שאותה העלה קודם.

אם הצעיר מתקשה להעלות אירוע לדין ניתן לבחור אירוע מחייו (שאינו קשור להתנסות בעבודה), או שהמרב"ע תעלה אירוע לדוגמה (ראו [נספח א.8.1](#)).

3. **ניתוח אירוע באמצעות מודל אפר"ת (15 דקות):** המרב"ע והצעיר ינתחו את האירוע בעזרת [נספח א.8.1](#).

4. **סיכום בעזרת כרטיסיות הסיכום – נספח 3 כללי (10 דקות):** המרב"ע תציין כי זהו מפגש 8 מתוך 15 מפגשי ליווי פרטניים שמתקיימים בשנה זו, זאת אומרת שזוהי נקודת אמצע של התהליך: 8 מפגשים מאחורינו ו-7 נוספים לפנינו. זהו זמן טוב להתבוננות, למשוב הדדי, ולחשיבה משותפת על מטרות שהוצבו עד כה (במיוחד [במפגש א.2](#)) – האם חל בהן שינוי, האם הן עדיין רלוונטיות או שהתגלו מטרות אחרות, מדויקות יותר? מה עוד רוצים להשיג בתהליך האישי? על מה לשים דגש?

דגשים למרב"ע:

- השימוש במודל אפר"ת מזמן לצעיר כלי לניתוח אירועים, תוך הבנת הקשר בין פרשנות – רגש ותגובה. חשוב לשים דגש ולעזור לצעיר להרחיב את האפשרות למתן פרשנויות מגוונות לאירועים, כמפתח ליצירת שינוי ברגש ובתגובה המופעלת מכוח אותו רגש.
- הסיכום במפגש זה הורחב כדי לתת הזדמנות להתבוננות משותפת על התהליך עד כה וקבלת החלטות להמשך.

מומלץ לשקול להשתמש במגוון אמצעים יצירתיים להנגשת השיח עבור משתתפים המתקשים בערוץ השפתי.



נספח א.8. 1. דף לניתוח אירוע על פי מודל אפר"ת ותיאורי מקרה להתנסות

שלב 1 – תיאור אירוע

שליבים שקרו	זמן האירוע	מקום	שותפים	תיאור פעולות צד א'	תיאור פעולות צד ב'

ניתן להוסיף צדדים מעורבים בעמודות נוספות משמאל

שלב 2: פרשנות לאירוע, שאלות מנחות:

- 2- איך את/ה מבין/נה את מה שקרה?
- 2- מדוע לדעתך זה קרה?
- 2- מדוע לדעתך כל צד הגיב כפי שהגיב?
- 2- האם יכולה להיות סיבה אחרת לכך?
- 2- האם ניתן להסתכל על פרשנות מנקודת מבט אחרת? (עוזר "להיכנס לנעליו" של כל צד).
- 2- האם זוהי בהכרח הפרשנות הנכונה? האמת?
- 2- על סמך אילו נתונים אנו מפרשים?
- 2- האם יש לנו זוויות ראייה נוספות?

שלב 3: תיאור רגשות - הזמנת הצעיר לתאר רגשות, להמשיג ולשיים רגשות שונים

המתעוררים בהתייחס לכל פרשנות:

פרשנות	רגשות	תגובה (שלב 4)
הפרשנות הראשונה שעולה בדעתי:		
פרשנות אפשרית נוספת:		
פרשנות אפשרית נוספת:		

שלב 4: תיאור התגובה - תיאור התגובה של כל צד ולאחר מכן ניסיון לחפש ולחשוב על תגובות אפשריות אחרות. בהתאם לפרשנויות אחרות.

דוגמאות נוספות לאירועים לניתוח ושימוש במודל

אִירוֹעַ א'

שמי איתן, התקבלתי לעבוד בחופש בקייטנה, הקייטנה לילדים במושב בכיתות א' וב' ומנהלת את הקייטנה שרית, מורה לאומנות בבית הספר. השבוע התחילה הקייטנה ואני ממש שונא את הפעילות בה, שרית שכחה שהיא לא מורה ועושה לילדים פעולות בתוך כיתה, כל היום הם גוזרים ומדביקים. אני גם כילד שנאתי את העבודות האלו ואני מרגיש שגם הילדים שונאים אותם. הצעתי לשרית שאקח כמה ילדים לשחק כדורגל בחוץ, אך שרית כעסה ואמרה לי שיש תוכנית לקייטנה ושאני לא צריך לבוא ברעיונות באמצע היום ושאלה לי הצעות להגיד לה מראש. שתקתי והלכתי, אך הרגשתי שהיא ממש לא מבינה את הילדים ולא נותנת לי להתבטא. אני לא יודע אם אמשיך שם למרות שזה כסף טוב.

אִירוֹעַ ב'

שמי גיא, היום קרה לי ריב גדול עם המחנכת שלי, מיכל. היינו אמורים להשתבץ לתורנויות, הסכמתי לעשות את התורנות רק אם אהיה בקבוצה עם אריק וסיגל. מיכל לא הסכימה שאהיה בקבוצה של אריק ואמרה לי, שאני צריך להצטרף לתורנות עם יוסי ותמרה. אני ממש שונא את יוסי, לא מסוגל להסתכל עליו ולכן אמרתי למיכל שאני לא מתכוון לעשות את התורנות, הסתלקתי משם והלכתי. מיכל קראה לי לבוא, צעקתי ואמרתי לה, שהיא לא מזיזה לי ואני לא מתכוון לעשות מה שהיא אומרת לי.

9. על עצמי – הגברת המודעות העצמית בהתייחס למיומנויות ניהול עצמי ומיומנויות דיגיטליות

חומר רקע/ המלצות לקריאה נוספת: - מודל I PRO Skills: https://ipro.jdc.org.il/ רקע תיאורטי: מסוגלות תעסוקתית.	מטרות המפגש: - ידע והמשגה: היכרות עם מאפייני עולם העבודה המשתנה ומיומנויות נדרשות לעבודה, בדגש על ניהול עצמי ואוריינות דיגיטלית. - מיומנויות: דיווח עצמי ומודעות לכוחות ולמגבלה התפקודית במיומנויות I-PRO בתחומים של מיומנויות דיגיטליות, וניהול עצמי, כגון ניהול זמן, תיעדוף משימות.
נספחים לשימוש ביחידה זו: <u>נספחים כלליים:</u> תכנון וניהול שיחה במפגש ליווי פרטני. שיחה פותחת – שאלות לפתיחת מפגש ליווי פרטני. כרטיסי סיכום מפגש ליווי פרטני. פורמט לתיעוד מפגשי ליווי פרטני. נספח א.9.1. סרטון The Future of Work (3:56 דקות). נספח א.9.2. שאלון לבחינת מסוגלות תעסוקתית - מיומנויות דיגיטליות וניהול עצמי.	לוח זמנים למפגש: - פתיחה: 10 דקות. - דיון בנושא עולם העבודה המשתנה והמיומנויות החדשות הנדרשות בו: 10 דקות. - מיפוי יכולות בשתי המיומנויות העיקריות: ניהול עצמי ומיומנויות דיגיטליות: 20 דקות. - המשגה סיכום: 5 דקות.

מהלך המפגש:

- פתיחה (10 דקות):** המרב"ע תקיים "שיחה פותחת" (ראו [נספח 2 כללי – שאלות מוצעות לפתיחת המפגש](#)) ותציג את נושא המפגש הנוכחי ומטרותיו: היכרות עם מיומנויות עבודה נדרשות בעולם העבודה המשתנה והגברת המודעות העצמית בהתייחס למיומנויות ניהול עצמי ומיומנויות דיגיטליות (מיומנויות נדרשות ומרכזיות בעולם העבודה).
 - דיון בעולם העבודה המשתנה והמיומנויות החדשות הנדרשות בו (10 דקות):** המרב"ע תשוחח עם הצעיר, בהתייחס לידיעותיו על אודות עולם העבודה, כגון: האם לדעתו עולם העבודה משתנה לאורך השנים? מה השתנה בו בשנים האחרונות? במה שונה עולם העבודה של היום מזה שבו עבדו הוריו?
- ניתן לחבר לתכנים שהועברו בסדנת הכנה לקריירה בהתאם להתקדמות הסדנה.

- לצורך הרחבת השיח והחשיבה בנושא ניתן לצפות נספח א.9. 1. סרטון The Future of Work

(3:56 דקות): <https://www.youtube.com/watch?v=e5LhQJPLNo8>

3. **מיפוי יכולות בשתי המיומנויות העיקריות: ניהול עצמי ומיומנויות דיגיטליות (20 דקות):**
המרב"ע תברר עם הצעיר אילו יכולות עיקריות צריכות להיות לעובד בעולם העבודה בתחומי ניהול עצמי ואוריינות דיגיטלית. יש מקום להרחיב את הבנת נחיצות התפקוד והמיומנויות הללו על ידי מתן דוגמאות.

המרב"ע והצעיר ימלאו במשותף את השאלון לבחינת מסוגלות תעסוקתית מיומנויות דיגיטליות וניהול עצמי (ראו [נספח א.9.2](#)), תוך מתן דוגמאות מחיי היומיום ומחיי העבודה של הצעיר (שימוש באפליקציות, למידת טכנולוגיות חדשות, התמודדות עם ניהול זמן ותיעדוף משימות וכדומה).

המרב"ע והצעיר יסכמו את תהליך מילוי השאלון, ישוחחו ויבררו את הגורמים להצלחות והבסיס שלהן, וכן יבחנו האם הקשיים הם ביטוי תפקודי של המגבלה או הקושי עמו מתמודד הצעיר, ולמה זקוק הצעיר כדי להצליח לשפר היבט זה בתפקודו.

- 4. **סיכום בעזרת כרטיסיות הסיכום: [נספח 3 כללי](#) (5 דקות).**

דגשים למרב"ע:

- לפני המפגש יש לעיין בשאלון [בנספח א.9.2](#). ולבדוק את מידת התאמת השאלון לתפקודו של הצעיר ואת הצורך בהנגשתו.
- אם אין אפשרות שהצעיר ימלא את השאלון באופן מובנה, קיימו שיח פתוח על הערכה עצמית של ביצוע מיומנויות בעבודה בתחום הניהול העצמי ובתחום הדיגיטלי.
- המיפוי והדיון המשותף בסעיף מתבססים על מפגשי הליווי הקודמים.
- בעת העיסוק בשאלה מה מהקשיים קשור למגבלה/הקושי עמו מתמודד הצעיר, לעיתים יידרש דיון מקדים בדרך שבה הוא תופס, מבין ומגדיר את המגבלה שלו ובעיקר את השלכותיה התפקודיות בתחומי חייו השונים. מומלץ להשתמש במושגים שהצעיר בוחר ולהיעזר בדוגמאות מחיי היומיום וממגוון מצבי חיים. כמו כן, זו הזדמנות לדון במגבלה באופן המדגיש את חשיבות הבנתה לצורך התמודדות טובה עמה ובחירת התאמות נדרשות ותרגול מיומנויות להצלחה בתעסוקה. זו הזדמנות להיעזר במודל OPC (ראי [רקע תיאורטי](#)).
- בשלב זה יש מקום לקיים משוב והעברת מידע שיעזרו לצעיר להבין את ההשלכות התפקודיות של המגבלה שלו במקומות שהוא לא יודע לשייך או להצביע על הקשר. דיון זה דורש רגישות רבה והוא משמעותי וחשוב בתהליך. מטרתו לבנות זהות חיובית של הצעיר, הכוללת את המגבלה שלו ועם זאת משמרת את תחושת המסוגלות העצמית שלו בנוגע לתעסוקה ובכלל. מוצע להמשיך שיח זה במפגשים הבאים.

דרג' את התפקוד שלך בהתייחס לכל היגד:	תפקוד נמוך מאוד=1	תפקוד נמוך=2	תפקוד בינוני=3	מתפקד ברמה גבוהה מאוד=5
I CAN				
ביצוע משימות ולנהל תקשורת בכלים דיגיטליים				
שולט/ת בכלים ובמדיה דיגיטלית (אופיס, אינטרנט)				
מתקשר/ת ומציג/ה מידע באופן ויזואלי				
נכון/ה לאמץ שינויים מבוססי טכנולוגיה				
לומד/ת באופן עצמאי ומתעדכן/נת באופן מתמיד בחידושים טכנולוגיים				
עובד/ת על תוכנה של מקום העבודה				
סך הכול:				
+15 נקודות, תפקוד טוב				
-15 נקודות, תפקוד שיש לשפר בתוכנית העבודה				
IBUILD				
ניהול זמן ותיעודף				
מגיע/ה למקום ההתנסות בעבודה בזמן ויודע/ת לנהל את הזמן באופן גמיש, בהתאם לנדרש בעבודה				
עומד/ת במשימות שהוצבו, מכיר/ה את התפוקה המצופה ממך				
פעיל/ה למען השגת מטרות של קידום, חיפוש עבודה				
מתכנן/נת, ומתמודד/ת עם שינויים הדורשים גמישות מחשבתית/התנהגותית				
יודע/ת לבחון ולקבל החלטות באופן עצמאי במקום ההתנסות בעבודה. מנמק/ת את ההחלטות.				
לוקח/ת אחריות אישית לחלוקת הזמנים בין המשימות/התחומים השונים: חשוב/דחוף, עיקר/טפל				
סך הכול:				
+18 מתפקד טוב				
-18 תפקוד שיש לשפר בתוכנית העבודה				

2. **ביצוע אבחון תמ"ש למתבגרים (40 דקות):** האבחון יועבר לצעיר בהתאם להנחיות של העברת האבחון. המרב"ע תסביר לצעיר את מטרות העברת האבחון ואופן העברתו. כן תסביר שממצאי האבחון יועברו לצעיר בלבד (אלא אם יחליטו ביחד שכדאי לספר על חלק מהממצאים למחנכת, למקדם התעסוקה או למטפלת הרגשית), וישמשו לדין ולמידה משותפת שלהם במסגרת הליווי האישי.

בסיום העברת האבחון המרב"ע תשאל את הצעיר איך הרגיש במהלך העברת האבחון. יש לתעד את התשובה, מומלץ לחזק ולעודד את הצעיר בהתייחס לאופן ההתמודדות ולציין, כי במהלך המפגש הבא ממצאי האבחון יעובדו במשותף ותהיה למידה משותפת.

3. **סיכום בעזרת כרטיסיות הסיכום: נספח 3 כללי (5 דקות).**

דגשים למרב"ע:

- מוצע להשתמש באבחון כבסיס לדיאלוג עם הצעיר ולחזק באמצעותו את ההיכרות של הצעיר עם עצמו (יידון יותר במפגש הבא): מה עוזר לו לבצע מטלה בצורה טובה, מה פחות עוזר, למי הוא יכול לפנות לעזרה? היכן עלו קשיים וכיצד ניתן להתגבר עליהם? להדגיש היכן עלו יכולות ניהוליות טובות וכיצד ניתן להשתמש ביכולות טובות אלו בתחומי חיים שונים.

א.11. תפקודים ניהוליים – עיבוד ההתנסות באבחון תמ"ש

	חומר רקע/ המלצות לקריאה נוספת: • רקע תיאורטי: תפקודים ניהוליים ומודעות עצמית. • ביסוס מהימנות ותוקף של אבחון תכנון מערכת שבועית- תמ"ש בקרב אוכלוסיה בריאה בישראל. • Measuring Adolescent Self-Awareness and Accuracy Using a Performance-Based Assessment and Parental Report / Sharon Zlotnik and Joan Togli.		מטרות המפגש: 1. <u>מיומנויות</u>: מודעות לאסטרטגיות למידה בשימוש, לקשיים ולהישגים בביצוע, ניתוח הביצוע באמצעות יכולות מטא-קוגניטיביות ויכולת העברה של הידע למטרות דומות מחיי היומיום, הצבת יעדים אישיים לתרגול.
	נספחים לשימוש ביחידה זו: <u>נספחים כלליים:</u> 1. תכנון וניהול שיחה במפגש ליווי פרטני. 2. שיחה פותחת – שאלות לפתיחת מפגש ליווי פרטני. 3. כרטיסי סיכום מפגש ליווי פרטני. 4. פורמט לתיעוד מפגשי ליווי פרטני. עזרים: אבחון תמ"ש – תכנון מערכת שבועית.* *יש לפנות לרכזת 'מגמה לעתיד' להשגת אבחון תמ"ש.		לוח זמנים למפגש: 1. פתיחה: 10 דקות. 2. עיבוד ההתנסות מאבחון תמ"ש ולמידה מתוך ההתנסות: 20 דקות. 3. גיבוש תוכנית לתרגול: 10 דקות. 4. המשגה וסיכום: 5 דקות.

מהלך המפגש:

1. **פתיחה (10 דקות):** המרב"ע תקיים "שיחה פותחת" (ראו [נספח 2 כללי – שאלות מוצעות לפתיחת המפגש](#)) ותציג את נושא המפגש הנוכחי ומטרותיו: עיבוד ולמידה מההתנסות באבחון תמ"ש.
2. **עיבוד ההתנסות (20 דקות):** העיבוד יערך באמצעות ריאיון שלאחר משימה, הכלול באבחון. אם הצעיר השתמש באסטרטגיות יש להמשיגן ולדון עמו בהתייחס להיבטים שונים, כגון: האם האסטרטגיות היו יעילות עבורו? באיזה אופן תרמו לו? כיצד עוד יכול היה לפעול? מה לא שירת? האם האסטרטגיות יוכלו לשמש אותו במטלות נוספות בחיי היומיום? ניתן לעבור על אסטרטגיות מתוך הרשימה שבאבחון ולבחון מה היה יכול

לעזור לשיפור הביצוע (בהתאם לטעויות שביצע, בהתאם להצלחות שלו או לצורך שיפור והעלאת הקצב). אסטרטגיות שנראות יעילות ניתן לתרגל יחד במפגש.

3. **גיבוש תוכנית לתרגול (10 דקות):** המרב"ע והצעיר יגבשו תוכנית לשבוע הקרוב, שבה יציב לעצמו הצעיר יעדי ביצוע לאסטרטגיות למידה שאותרו וסומנו כיעילות או בעלות פוטנציאל ליעילות עבורו. התוכנית תכיל פרטים, כגון: באילו מטלות ישתמש באסטרטגיות, באילו מצבי חיים ניתן להשתמש באסטרטגיות אלו, ובאיזה אופן יתבצעו מעקב והערכה להמשך הלמידה של הצעיר והמרב"ע אחר הביצוע ותוצאותיו.
4. **סיכום בעזרת כרטיסיות הסיכום: נספח 3 כללי (5 דקות).**

דגשים למרב"ע:

- במקום המילה "אסטרטגיות" ניתן להשתמש במונח "טיפים" שעוזרים לי לזכור... להתארגן...
- יש לחזור ולהדגיש את חשיבות ההתנסות במטלה כהזדמנות ללמידה על עצמי כאדם לומד ועובד שתמיד ובכל שלב חיים נדרש להתפתחות ולשינויים. על כן, נדרשת חשיבה ולמידה מתמידים, וכן נדרש ללמוד ולשפר מיומנויות ניהול, כגון: תכנון, ארגון פתרון בעיות בצורות שונות, ועוד. אם אהיה מודע ואדע על עצמי מה מקשה עליי ומה עוזר לי (אילו "טריקים"/אסטרטגיות), אוכל במצבים שונים לפעול באופן מותאם ומיטיב.
- חשוב להדגיש בפני הצעיר, שהשימוש באסטרטגיות משתנה מאדם לאדם, ממצב חיים לאחר ולכן אין כאן "מתכון" אחיד, אלא למידה אישית מתוך ההתנסות.
- בהתאם לתהליך האישי שעובר הצעיר בבניית זהותו כאדם בוגר, כאשר יש דיון משותף בקשיים חשוב להמשיך את השיח האם הקשיים הם ביטוי תפקודי של המגבלה או הלקות עמה מתמודד הצעיר. ראו הרחבה בהערות למרב"ע ב**מפגש א.9**.

א.12 תפקודי חשיבה

חומר רקע/ המלצות לקריאה נוספת: NAVIGATE: Supported Employment and Education (SEE) Manual נייר עמדה ריפוי בעיסוק- תפקודים קוגניטיביים (באנגלית) :	מטרות המפגש: - ידע והמשה: היכרות עם תפקודי חשיבה והביטוי התפקודי שלהם בחיי היומיום. - מיומנויות: הבנת הנקרא, ניטור עצמי, דיווח עצמי בנושא תפקודי חשיבה ובחירת תפקוד לתרגול ולשיפור.
נספחים לשימוש ביחידה זו: נספחים כלליים: תכנון וניהול שיחה במפגש ליווי פרטני. שיחה פותחת – שאלות לפתיחת מפגש ליווי פרטני. כרטיסי סיכום מפגש ליווי פרטני. פורמט לתיעוד מפגשי ליווי פרטני. נספח א.12.1. כרטיסיות מידע תפקודי חשיבה. נספח א.12.2. רשימת התנהגות לתפקודי חשיבה.	לוח זמנים למפגש: - פתיחה: 10 דקות. - בחירת תפקוד קוגניטיבי לתרגול: 15 דקות. - העמקה בתפקוד הקוגניטיבי הנבחר: 15 דקות. - סיכום: 5 דקות.

מהלך המפגש:

1. **פתיחה (10 דקות):** המרב"ע תקיים "שיחה פותחת" (ראו [נספח 2 כללי – שאלות מוצעות לפתיחת המפגש](#)) ותציג את נושא שני המפגשים הקרובים ומטרותיהם: היכרות עם תפקודי חשיבה וחקירת אסטרטגיות קוגניטיביות (שקשורות לכל תפקוד חשיבה).

המרב"ע תזמין את הצעיר לשתף האם יישם את תרגול האסטרטגיות שקבע לעצמו במפגש קודם בעקבות עיבוד אבחון התמ"ש, ומהן התובנות שלו מהתנסות זו. המרב"ע תוסיף, כי במפגשים הבאים נמשיך לחקור את תפקודי החשיבה ואת האסטרטגיות המיטיבות עבורו בדרכים נוספות.

ניתן להרחיב עוד באופן הבא: "לכל אחד מאתנו יש חוזקות וחולשות, גם בכישורי החשיבה שלנו. יש אנשים שקשה להם יותר להתרכז או לזכור דברים, בעוד שלאחרים האתגר הגדול הוא במהירות החשיבה או בתכנון. לפעמים בעיות בחשיבה עלולות להפריע לנו להצליח במצבים שונים, כגון: בקשרים חברתיים, בפנאי, בטיפול בעצמי, וכן בלימודים ובעבודה. אם אתה חווה קושי מסוג זה, יש אסטרטגיות שונות שבאמצעותן תוכל להתמודד ולתפקד באופן מותאם וטוב יותר".

2. **בחירת תפקוד קוגניטיבי לתרגול (15 דקות):** שימוש בכרטיסיות מידע (ראו [נספח א.12.1](#)).

הצעיר יקרא את ארבע הכרטיסיות ויבחר כרטיסיה המציגה תפקוד שהוא חושב שיש לו בו קושי, ונראה שתרגול בתפקוד זה יועיל לו. ארבעת תפקודי החשיבה המוצגים:

- קשב וריכוז
- מהירות מחשבה
- זיכרון
- תכנון, ארגון ופתרון בעיות

יש לעבור עם הצעיר על הכרטיסיות ולוודא הבנה של תפקודי החשיבה השונים. ניתן לבחור את התפקוד הנדרש לתרגול בשיח משותף ותוך חשיבה משותפת על הביטוי בחיי היומיום וסדר העדיפות בבחירה.

3. **העמקה בתפקוד הקוגניטיבי הנבחר (15 דקות):** בהתאם לבחירה בסעיף הקודם, הצעיר ימלא את הטבלה המתאימה עם רשימת ההתנהגות לתפקוד שבחר (ראו [נספח א.12.2](#)). באופן זה המרב"ע והצעיר יתוודעו לתפקודו של הצעיר: עד כמה מתפקד באופן מיטיב? יעיל? מה מידת הקושי שלו, ביטויים תפקודיים בחיי היומיום ומידת הצורך בתרגול. אם יש צורך, אפשר לתת לצעיר רשימות התנהגות נוספות לצורך בחירת תפקוד קוגניטיבי הדורש תרגול.

4. **סיכום בעזרת כרטיסיות הסיכום: נספח 3 כללי (5 דקות):** המרב"ע תציין, כי במפגש הבא נחקור אסטרטגיות קוגניטיביות מועילות לשיפור התפקוד שנבחר.

דגשים למרב"ע:

- בהתאם לתהליך האישי שהצעיר עובר בבניית זהותו כאדם בוגר, כאשר יש דיון משותף בקשיים חשוב להמשיך את השיח האם הקשיים הם ביטוי תפקודי של המגבלה או הלקות עמה מתמודד הצעיר. ראו הרחבה בהערות למרב"ע [במפגש א.9](#).

נספח א.12.1. כרטיסיות מידע תפקודי חשיבה*

NAVIGATE: Supported Employment and Education (SEE)Manual *לקוח מתוך

במימון ובחסות הקרן על שם ל" טאובר והעמותה משה הס

קשב וריכוז

קשב הוא היכולת להתרכז במשימה מסוימת ולהתעלם באותו זמן מדברים שיכולים להסיח את דעתך. ככל שאתה מצליח להתמקד במשימה מסוימת, כך הריכוז שלך גבוה יותר. דוגמאות למצבים אשר דורשים קשב וריכוז:

- האזנה מלאה לדברים שהמרצה אומר בכיתה, תוך התעלמות מן השיחות האחרות שמתנהלות ברקע.
- ספירת כסף בקופה בזמן שלקוחות רעשניים עומדים בתור כדי לשלם.
- לימוד למבחן.
- עריכת ספירת מלאי בחנות.



זיכרון

זיכרון הוא היכולת ללמוד ולשמור על מידע ועל כישורים. כדאי להבדיל בין שני סוגים של זיכרון: זיכרון לטווח קצר וזיכרון לטווח ארוך. לפעמים צריך לזכור מידע מסוים לזמן קצר בלבד, מה שמצריך זיכרון לטווח קצר. לדוגמה:

- זכירת שמו של לקוח במהלך שיחה קצרה.
 - זכירה של מספר טלפון בזמן שמחייגים אותו.
 - זכירת רשימה של פריטים, שהמעביד ביקש ממך להוציא מהמחסן.
- בזמנים אחרים, צריך לזכור מידע למשך זמן ארוך יותר, מה שמצריך זיכרון לטווח ארוך. למשל:
- הדרך לעבודה.
 - לימוד חומר שנלמד בשיעור היסטוריה, שאותו תצטרך לדעת במבחן שייערך בעוד ארבע שנים.
 - לימוד כיצד להשתמש בתוכנת מחשב.



אתר

מאחר שמשירות בעבודה או בלימודים תמיד דורשות למידה מסוימת ושמירה בזמן של מידע וכישורים חדשים, הזיכרון לטווח קצר והזיכרון לטווח ארוך חשובים מאוד גם לעובדים וגם ללומדים.

תכנון, ארגון ופתרון בעיות

תכנון מראש, ארגון ויכולת לפתור בעיות – הם כישורי חשיבה חשובים, הקשורים להשגת מטרות בעבודה ובלימודים.

תכנון - חשיבה קדימה על מנת להשיג את המטרות שלך ולהשלים מטלות בצורה טובה ככל הניתן. למטרות גדולות, התכנון כרוך בתהליך של הצבת מטרות, פירוקן לצעדים קטנים, חיפוש הדרך הטובה ביותר לעשיית כל צעד, וקביעת לוח זמנים ליישום התוכנית. תכנון מאפשר לצפות קשיים שעלולים להתרחש ולקיים חשיבה מראש על הדרך הטובה ביותר להתגבר עליהם, לצמצם אותם או למנוע אותם, ולבצע את המטלה או את התוכנית בצורה הטובה והיעילה ביותר.

ארגון - סידור החיים שלך, הפעילויות והדברים ששייכים לך, כך שאתה יודע איפה כל דבר נמצא, ואתה יכול לבצע משימות במאמץ לא רב. לדוגמה, ארגון קשור לתכנון של אזור לימוד שיש בו תאורה טובה, הסחות דעת מעטות ככל האפשר, והוא כולל רק דברים הקשורים ללימודים. ארגון גם כרוך בהכנת הדברים שקשורים (לדוגמה) לעבודה מבעוד מועד, כמו בגדי עבודה נקיים, כסף לנסיעה באוטובוס וארוחת צהריים.

פתרון בעיות - קשור לגישה שיטתית של התגברות על מכשולים, בעיות או עימותים. כישורי תכנון טובים עוזרים להפחית את הבעיות או העימותים הלא צפויים. עם זאת, התמודדות עם בעיות או מכשולים לא מתוכננים היא לרוב הכרחית, ואם יש לך תוכנית שיטתית להתמודדות איתם, תוכל להפחית את ההשפעה השלילית שלהם על לוח הזמנים ועל מצב הרוח שלך.



מהירות מחשבה

לעיתים קרובות אנשים עומדים בפני מצבים שבהם הם נדרשים לחשוב ולהגיב מהר לדרישות או לציפיות, כמו לענות על שאלה, לנהל שיחה, להחליט אם האוטובוס המתקרב הוא זה שצריך לעלות עליו, למלא הוראות שונות, ועוד. מהירות המחשבה היא הזמן שלוקח לאדם להגיב למצבים הללו או להשלים את המשימה. דוגמאות לפעילויות שאתה עשוי להיתקל בהן בהתנסות בעבודה ובלימודים, ואשר דורשות תגובה מהירה:

- לענות לשאלה של המורה.
- לרשום סיכום בזמן השיעור.
- להיבחן במבחן שתחום בזמן.
- לעקוב אחר הנחיות של האחראי במקום ההתנסות בעבודה.
- לתפעל קופה.
- לעבוד במסעדת מזון מהיר.



אנשים שצריכים זמן ממשיך יותר כדי להגיב, עלולים לחוות בעיות במגוון מצבי חיים ובכללם בעבודה ובלמידים. אנשים אחרים יכולים להגיב בחוסר סבלנות או תסכול כלפיהם. למשל, בעבודה, אם ייקח לך יותר מדי זמן לשרת לקוחות, הדבר עלול ליצור תורים ארוכים ולהביא לכעס מצדם ולעיתים אף לאיבוד לקוחות. בלימודים, תגובה איטית עלולה להפריע לך להשתתף בדיוני הכיתה או לסיים את הבחינות בזמן, מה שיוביל לפגיעה בציונים שלך, גם כאשר אתה מבין היטב את החומר.



נספח א.12.2. רשימות התנהגות לתפקודי ההחשיבה*

* לקוח מתוך NAVIGATE: Supported Employment and Education (SEE) Manual במימון ובחסות הקרן על שם ל" טאובר והעמותה משה הס

רשימת התנהגות קשב וריכוז

לעית תכופ	לעיתים בכלל	לא	התנהגות
			עקוב אחרי הרצאה.
			דרך שהאחראי או המרצה יחזרו על מה שהם אמרו.
			היזכר/זוכר לוח זמנים של עבודה או לימודים.
			דרך בתזכורות תכופות מהאחראי בהתנסות בעבודה או מהמרצה כדי להישאר מרוכז במשימה.
			ונוות של אחראי במקום ההתנסות בעבודה, חבר במקום ההתנסות בעבודה או בן כיתה לגבי להתמקד.
			מן ארוך יותר להשלמת משימה במקום ההתנסות בעבודה או בעת ביצוע משימות של שיעורי
			דרך לקרוא שוב ושוב את שיעורי הבית.
			דרך שהאחראי במקום ההתנסות בעבודה יחזור על ההוראות.
			לומות בהקיץ" או מאבד את הריכוז באמצע קריאה, לימוד או השלמת משימות במקום בעבודה.
			דברים אחרים במקום להתרכז במקום ההתנסות בעבודה או בלימודים.
			
			
			

רשימת התנהגות – מהירות מחשבה

התנהגות	בכלל לא	לעיתים	לעיתים תכופות	לרוב
מצליח לסכם היטב את הנאמר בכיתה.				
מגיב בקצב מותאם במהלך שיחות עם אחרים.				
מדבר בקצב מותאם בהשוואה ל אחרים.				
מרגיש צורך בזמן ארוך יותר כדי להשיב על שאלה.				
מרגיש צורך בזמן ארוך יותר להשלים משימות במקום ההתנסות בעבודה או בלימודים.				
מתקשה במציאת מילים בקצב מותאם.				
מצליח לסיים בחינות בזמן.				
מרגיש צורך שאנשים ידברו לאט יותר כדי להבינם				
מרגיש כאילו נשאר מחוץ לשיחה, כי אנשים לא מחכים לתגובות שלי.				
מרגיש שאנשים נהיים חסרי סבלנות אלי.				
מתקשה בהבנה של מידע או בהוראות שהוצגו בדיבור.				
מרגיש צורך בזמן ארוך יותר כדי לקבל החלטות, כגון לאילו קורסים להירשם, באיזה סידור לבחור במקום ההתנסות בעבודה, או מה לבחור לאכול בארוחת הצהריים.				
מרגיש שאנשים אחרים מתעכבים בשל תגובה איטית שלי.				
אחר :				
אחר :				

רשימת התנהגות – זיכרון

התנהגות	בכלל לא	לעיתים	לעיתים תכופות	לרוב
זוכר את לוח הזמנים במקום התנסות בעבודה או בלימודים, כמו למשל יום ושעה של קורס מסוים.				
זוכר פגישות (למשל פגישה עם המורה, עם המעביד, או עם המטפל).				
מצליח להיערך ללימודים, לדוגמה - הבאת החומר של הקורס בהתאם למערכת השעות				
משלים את שיעורי בית או זוכר את תאריכי ההגשה.				
זוכר שמות ממונים וחברים במקום ההתנסות בעבודה, מורים או בני כיתה.				
מתפקד באופן מותאם במקום ההתנסות בעבודה או בלימודים במשימות הדורשות לזכור מידע או כישורים.				
מצליח למצוא דברים שצריך ללימודים או למקום ההתנסות בעבודה, זוכר איפה הנחתי אותם.				
לומד הוראות הגעה ליעד מהבית.				
אחר :				
.....				
.....				
אחר :				
.....				
.....				



רשימת התנהגות – תכנון, ארגון ופתרון בעיות

התנהגות	לא	קצת	כן
מצליח להתנהל עם כסף (למשל, הכסף נגמר לפני סוף החודש).			
פותר עימותים עם חברים במקום ההתנסות בעבודה או בלימודים.			
מתנהג באופן מותאם ומלווה במחשבה על ההשלכות שלה.			
מצליח לסמן מטרות במקום ההתנסות בעבודה או בלימודים ובבניית תוכניות להשגתן.			
מקצה זמן מספיק ומבצע מועד לפרויקט ארוך טווח בלימודים או במקום ההתנסות בעבודה.			
מבקש עזרה תכופה כדי לבצע עבודה חדשה או משימה חדשה בלימודים.			
חושב בצורה יצירתית כאשר הפתרונות הקבועים לא עובדים.			
מבין מושגים מופשטים שהוצגו בלימודים או במקום ההתנסות בעבודה.			
חש תחושה אבודה כאשר מושגים מורכבים מוצגים לפני בלימודים או במקום ההתנסות בעבודה.			
אחר :			
.....			
.....			
אחר :			
.....			
.....			

א. 13 חקירת אסטרטגיות קוגניטיביות מיטיבות

חומר רקע/ המלצות לקריאה נוספת: • רקע תיאורטי: הטמעת השימוש באסטרטגיות למידה. • NAVIGATE: Supported Employment and Education (SEE) Manual. • נייר עמדה ריפוי בעיסוק- תפקודים קוגניטיביים (באנגלית).	מטרות המפגש: 1. ידע והמשגה: חשיפה לאסטרטגיות קוגניטיביות מגוונות. 2. מיומנויות: העברת הידע על אסטרטגיות לחיי היומיום, על ידי מתן דוגמאות ליישום ובניית תוכנית לתרגול.
נספחים לשימוש ביחידה זו: נספחים כלליים: 1. תכנון וניהול שיחה במפגש ליווי פרטני. 2. שיחה פותחת – שאלות לפתיחת מפגש ליווי פרטני. 3. כרטיסי סיכום מפגש ליווי פרטני. 4. פורמט לתיעוד מפגשי ליווי פרטני. נספח א. 13. 1. אסטרטגיות לשיפור תפקודי חשיבה.	לוח זמנים למפגש: 1. פתיחה: 10 דקות. 2. חקירת אסטרטגיות: 20 דקות. 3. דיוק הבחירה בתפקוד הקוגניטיבי: 15 דקות. 4. סיכום: 5 דקות.

מהלך המפגש:

1. **פתיחה (10 דקות):** המרב"ע תקיים "שיחה פותחת" (ראו [נספח 2 כללי – שאלות מוצעות לפתיחת המפגש](#)) ותציג את נושא המפגש הנוכחי ומטרותיו: המשך אסטרטגיות קוגניטיביות (שקשורות לחשיבה).
2. **חקירת אסטרטגיות (20 דקות):** הצעיר יקבל את דפי האסטרטגיות של התפקוד שאותו בחר לתרגל במפגש קודם. לכל תפקוד מספר אסטרטגיות וטבלת סיכום אסטרטגיות (ראו [נספח א. 13. 1.](#)). המרב"ע והצעיר יקראו יחד את האסטרטגיות, יתנו דוגמאות לכל אסטרטגיה ויבחנו כיצד היא יכולה להיות מיושמת בחיי הצעיר ולסייע לו.
3. **סיכום חקירת האסטרטגיות ובניית תוכנית לתרגול (10 דקות):** הצעיר ימלא את טבלת סיכום האסטרטגיות, ועל בסיסה יתכננו המרב"ע והצעיר תוכנית תרגול לאסטרטגיה/אסטרטגיות שנבחרה/נבחרו, עד למפגש הבא.
4. **סיכום בעזרת כרטיסיות הסיכום: נספח 3 כללי (5 דקות):** המרב"ע תזכיר את העובדה שתהליך הליווי האישי בשנה זו מתקרב לסיומו. נותרו עוד שני מפגשים שבהם נקדיש יותר זמן להתבוננות בתהליך, סיכום וחשיבה על ההמשך. כן תברר עם הצעיר האם יש נושא שבו רוצה לעסוק ולהתמקד

בשני המפגשים שנותרו. המרב"ע תזמין אותו להסתכלות רחבה על כל המפגשים שהיו עד כה ותברר עמו האם עולים בו באופן אסוציאטיבי סימני קריאה וסימני שאלה לגבי התהליך, להדהוד ולהרהור עד המפגש הבא.

דגשים למרב"ע:

- ככל שהצעיר מתקשה יותר בהבנה ו/או במודעות מומלץ להשתמש ביותר דוגמאות כדי להמחיש את הביטוי התפקודי של הקשיים והפתרונות הקוגניטיביים בחיי היומיום.
- אם זוהו אסטרטגיות יעילות עבור הצעיר יש לחזור ולהזכיר את השימוש בהן במסגרת מטלות נוספות בשגרות השונות, בלימודים ובהתנסות בעבודה, במטרה להטמיע את השימוש בהן.
- בהתאם לתהליך האישי שהצעיר עובר בבניית זהותו כאדם בוגר, כאשר יש דיון משותף בקשיים חשוב להמשיך את השיח האם הקשיים הם ביטוי תפקודי של המגבלה או הלקות שהצעיר מתמודד עמה. ראו הרחבה בהערות למרב"ע ב**מפגש א.9**.

נספח א.13. 1. אסטרטגיות לשיפור תפקודי חשיבה*

* לקוח מתוך NAVIGATE: Supported Employment and Education (SEE) Manual במימון ובחסות הקרן על שם ל" טאובר והעמותה משה הס

אסטרטגיות לשיפור הקשב והריכוז

תכנון הפסקות קצרות ותכופות

במקום לעבוד או ללמוד עד שאתה מאבד את הריכוז שלך, תכנון הפסקות קצרות ותכופות, ואחר כך חזור לעסוק במשימה שלך:

- בחן מהו פרק הזמן שנוח לך להישאר ממוקד בו, בעבודה או בלימודים.
- כוון שעון מעורר לפרק זמן זה, ועבוד או למד עד שיגיע זמן ההפסקה.
- קח הפסקה קצרה, קום והתמתח, תן לעיניים שלך לנוח אם למדת או עבדת ליד מחשב.
- בתום ההפסקה, חזור למשימה במקום ההתנסות בעבודה או בלימודים למשך הזמן שתוכנן.
- תכנן פעילות מהנה כלשהי בזמן ההפסקות או בהשלמת המשימה שלך, כמו האזנה לשיר אהוב או צפייה בסרט וידיאו קצר.
- נסה להאריך בהדרגה את הזמן שבו אתה לומד או עובד בין ההפסקות.

הרחק הסחות דעת מן הסביבה שלך

שינוי הסביבה שלך כדי שתהיה נקייה מהסחות דעת אפשריות עשוי לשפר את היכולת שלך להתרכז במשימות הלימודים או המשימות במקום ההתנסות בעבודה. יש דרכים רבות ליצירת סביבה שעשויה לתרום לתפקוד שלך, ביניהן:

- בחר מקום שקט ללימודים או לעבודה.
- תלה שלט "נא לא להפריע" על דלת חדרך כאשר אתה לומד.
- הימנע מלשבת מול חלון או דלת, כדי למנוע הסחות מבחוץ או מאנשים שנכנסים ויוצאים.
- פנה מהשולחן שלך כל דבר שלא קשור ישירות ללימודים או לעבודה.

- כבה כל מכשיר אלקטרוני שאינו נחוץ ומפריע לך, כמו טלפון סלולרי, רדיו, טלוויזיה.

- אם אתה עובד על מחשב, סגור את תוכנת הדוא"ל (האימיילים), כדי שלא תקבל הודעות על קבלת מיילים חדשים.

- הימנע מעשיית שתי פעולות בו-זמנית, כמו למשל, לימוד והאזנה למוזיקה או צפייה בטלוויזיה, שכן הדבר מפחית את הריכוז שלך במשימה שלפניך.

- נסה להפחית כל רעש מיותר בסביבה שלך. אם אי-אפשר למנוע את הרעש, נסה להשתמש באטמי אוזניים או באוזניות.

- בכל קורס, בדוק האם יעזור לך לשבת בקדמת הכיתה כדי לצמצם הסחות דעת (אנשים שמגיעים מאוחר, דיבור, צחוק).

הכן מקום מיוחד לעבודה או ללימודים וסדר יום אישי

מקום מיוחד השמור ללימודים או לעבודה וכן שגרה קבועה עשויים לעזור לך למקד את תשומת הלב שלך במשימות העומדות לפניך. למשל:

- בחר חדר שקט ומואר היטב כדי לעבוד או ללמוד בו.
- נסה להקדיש את הזמן במקום המיוחד הזה רק לעבודה או ללימודים, כך שכשתהיה שם, תדע שאתה חייב ללמוד או לעבוד.
- כוון את הטמפרטורה כך שיהיה לך נוח – לא חם מדי ולא קר מדי.
- אכול לפני ההתנסות במקום העבודה או הלימודים, כדי שלא תהיה רעב.
- אם אתה זקוק לחטיף כלשהו בין הארוחות, התמקד בפירות או בשקדים ואגוזים במקום בממתקים, בפחמימות או בשתייה מוגזת, שדורשים יותר אנרגיה לעיכול.
- נסה למצוא את הזמנים ביום שבהם אתה הכי ערני כדי ללמוד או לעבוד.
- הקפד לשבת קדימה בכל קורס, משום שקשה יותר "לחלוס" כאשר המורה עומד בקרבתך.

אמור בקול רם את שלבי המשימה

אמירת השלבים של המשימה בקול רם עשויה לעזור לך להישאר ממוקד ולהפחית את הסחות הדעת. כאשר אתה עושה זאת שוב ושוב, תוכל להתחיל לאט לחשוב על הצעדים בלב, במקום לומר אותם בקול רם.

תלה את הצעדים של המשימה שאתה צריך לבצע

אם אתה מאבד את המקום שבו אתה נמצא במהלך משימה הכוללת שלבים רבים, תלה את רשימת הצעדים של המשימה במקום שבו יהיה לך קל לראותם, וכך תוכל להיזכר מהו הצעד הבא.

טבלת סיכום אסטרטגיות התמודדות עם בעיות קשב וריכוז

הוראות: סמן בטבלה אילו אסטרטגיות התמודדות ניסית, אילו מהן היו יעילות ואילו היית מוכן לנסות.			
הייתי מעוניין לנסות	ניסיתי ומצאתי שהאסטרטגיה אינה יעילה עבורי	ניסיתי אותה ומצאתי שהיא יעילה	אסטרטגיה
			קבע הפסקות קבועות בזמן הלימודים או העבודה.
			הרחק הסחות דעת מן הסביבה שלך.
			הכן מקום מיוחד לעבודה או ללימודים ושגרה אישית משלך.
			אמור בקול רם את שלבי המשימה.
			תלה לפניך את שלבי המשימה שאתה צריך לבצע.
			אסטרטגיה נוספת

אסטרטגיות לשיפור מהירות המחשבה

לימוד יתר

לימוד יתר כרוך בתרגול של יכולת מסוימת באופן תכוף כל כך, עד שאתה יכול לעשות את המשימה באופן אוטומטי, בלי לחשוב על זה אפילו, או לחשוב על זה מעט. כל התנהגות שאדם עוסק בה פעמים רבות, נעשית בסופו של דבר כל כך מוכרת עד שאין צורך לחשוב עוד על כל צעד ואפשר לעשותה במהירות רבה יותר. הדבר נכון גם לגבי יכולות מורכבות, כמו למשל:

- נהיגה במכונית
- באולינג, בייסבול או ספורט אחר
- נגינה
- כתיבת חיבור
- לימוד שפה זרה
- השלמת משימות במחשב שדורשות סדרה של צעדים, ועוד

באמצעות תרגול חוזר ונשנה של כל יכולת שאתה צריך להשיג בה שליטה, בלימודים או בעבודה, תוכל בהדרגה להגדיל את המיומנות שלך בביצוע המשימה ולהפחית את הזמן הדרוש לך כדי להשלימה.

השלמת מבחנים קצובים בזמן

כדי לשפר את המהירות שלך במבחנים, חשוב שתלמד להכיר את מבנה המבחנים באמצעות תרגול של פתירת כמה שיותר מבחנים. כאשר מכירים את מבנה המבחנים היטב, לרוב העבודה על הפתרון מהירה יותר.

מצא דרכים יעילות נוספות לביצוע המשימה

לפעמים אפשר להפחית את הזמן הנדרש כדי להשלים משימה באמצעות מציאת דרך יעילה יותר. זה נכון במיוחד כאשר המשימה מורכבת מכמה שלבים שצריך לחזור עליהם שוב ושוב.



טבלת סיכום אסטרטגיות התמודדות עם מהירות מחשבה

הוראות: סמן בטבלה אילו אסטרטגיות התמודדות ניסית, אילו מהן היו יעילות, ואילו היית מוכן לנסות.			
אסטרטגיה	ניסיתי אותה ומצאתי שהיא יעילה	ניסיתי ומצאתי שהאסטרטגיה אינה יעילה עבורי	הייתי מעוניין לנסות
לימוד יתר			
השלמת מבחנים קצובים בזמן			
מציאת דרכים יעילות יותר לביצוע המשימה			
אסטרטגיה נוספת			

אסטרטגיות לטיפול בקשיי זיכרון

חזור על מה ששמעת

אנשים רבים "שוכחים" דברים שאמרו להם, משום שלעיתים הם פשוט לא הקשיבו לנאמר. כאשר אתה חוזר על הדברים ששמעת בזה הרגע, תוכל להבטיח שלפחות השלב הראשון בוצע, שאתה אכן שמעת את פיסת המידע שאתה מעוניין ללמוד.

עזרי זיכרון

- דאג שיהיו אתך תמיד נייר ועט או עיפרון או פתקיות בטלפון נייד חכם, כדי לרשום דברים שאתה צריך לזכור.
- כדאי להניח נייר וכלי כתיבה במקומות שבהם אתה עשוי לחשוב על משהו שתצטרך לזכור, כמו בקרבת המקרר, ליד הטלפון, בשירותים או ליד המיטה.
- כתוב רשימה של הדברים שאתה צריך לעשות מדי יום, קח אותה אתך, וסמן בכל פעם שהשלמת משימה. ניתן לבצע זאת גם ברישום בטלפון נייד.
- השתמש בטלפון או במכשיר אלקטרוני אחר שיוכל לתת לך תזכורת לעשות דברים בצורת התראה קולית או התראה כתובה.
- השתמש באפליקציית הקלטה כדי להקליט מידע חשוב לעצמך, שתוכל להקשיב לו ולרשום אותו במועד מאוחר יותר.
- הקלט הרצאות שאתה שומע בכיתה.
- בכיתה, שב באותו מקום, וזכור לשבת שם גם בזמן המבחן, משום שהקשר מעודד את הזיכרון. למשל, קרה לך פעם שפגשת חבר ממקום ההתנסות בעבודה בסופרמרקט ולקח לך כמה שניות לזהות אותו? זה מלמד על חשיבות ההקשר. אם היית רואה את החבר ממקום ההתנסות לעבודה במשרד, מיד היית מזהה אותו.

תלה את שלבי המטלה

אם לעיתים קשה לך לזכור את הצעד הבא במשימה רבת שלבים, או אם לעיתים נראה לך שאתה הולך לאיבוד באמצע ביצוע משימה, כתוב את השלבים השונים ברשימה ותלה אותה במקום בולט בחלל העבודה שלך.

טבלת סיכום - אסטרטגיות התמודדות עם זיכרון

הוראות: סמן בטבלה אילו אסטרטגיות התמודדות ניסית, אילו מהן היו יעילות ואילו היית מוכן לנסות.			
אסטרטגיה	ניסיתי אותה ומצאתי שהיא יעילה	ניסיתי ומצאתי שהאסטרטגיה אינה יעילה עבורי	הייתי מעוניין לנסות
חזור בקול רם על מה ששמעת			
השתמש בעזרי זיכרון, כמו למשל, כתיבת הדברים			
תלה שלבים בביצוע המשימה			
ארגן את פינת העבודה או הלימודים שלך			
השתמש בסימנים רומזים או באסוציאציות			
אסטרטגיה נוספת			

אסטרטגיות לשיפור תכנון, ארגון ופתרון בעיות

להלן מספר אסטרטגיות שיכולות לעזור לך לשפר את כישורי התכנון והארגון שלך בעבודה או בלימודים, וכן את היכולת שלך לפתור בעיות לא צפויות.

השתמש ביומן אישי

כדי לעקוב אחרי פגישות, מספרי טלפון, כתובות ועוד, שום דבר לא יכול להיות יותר יעיל מיומן אישי, אלקטרוני או מנייר. אם תבדוק את היומן שלך בכל ערב, תדע מה אתה צריך להכין ליום שלמחרת. בדוק אותו שוב בבוקר, לפני שאתה עוזב את הבית. כתוב ביומן את כל מועדי ההגשה של עבודות בלימודים ותאריכים חשובים לגבי ההתנסות במקום העבודה, זמני חופשות ואירועים נוספים שחשוב לך לזכור.

הכן תוכנית בכל ערב לדברים שאתה אמור לעשות למחרת

חלק חשוב בארגון הוא לדעת בדיוק מה אתה צריך לעשות, ולתת עדיפות עליונה למשימות החשובות יותר. אם תקדיש כמה דקות בכל ערב, תוכל ליצור לך רשימת מטלות שאתה צריך לבצע ביום שלמחרת. אם יש דברים חשובים יותר מאחרים, כדאי להדגיש זאת ברשימה.

בזמן שאתה מארגן את היום בערב שלפניו, עשה את כל מה שאתה יכול כדי להתכונן ליום הבא, כמו לארוז תיק עם אוכל, מפתחות, כסף, ספרים ניירות וכדומה, כך שלא תצטרך לעשות זאת בבוקר.

למד לזהות את הסימנים "לבעיה" במקום ההתנסות בעבודה או בלימודים

ככל שתבין מהר יותר שאתה עומד בפני בעיה בלימודים או במקום ההתנסות בעבודה, כך תוכל להתחיל לטפל בה מהר יותר ולמנוע את החמרתה. על מנת לעשות זאת, אתה צריך להבין קודם כל מהם הסימנים של הבעיה. אחר כך תוכל להשתמש באחת מן האסטרטגיות שמופיעות למטה כדי לטפל בבעיה. כמה דוגמאות להגדרות של בעיות במקום ההתנסות בעבודה או בלימודים:

- אינך משלים את המשימות שלך בזמן.
- אתה מרגיש עמוס מדי.
- אינך מבצע את המשימות מספיק מהר, ואתה מעכב אנשים אחרים במקום ההתנסות בעבודה.
- אינך מצליח לסיים מבחן במועד.

- אתה נמנע ממישימה מסוימת או מאדם מסוים.
- אתה מקבל משוב שלילי מהמעביד שלך.

מצא מישהו שיכול לעזור לך לפתור בעיה

במצבים רבים תוכל לזהות מישהו שיכול לעזור לך לפתור בעיה לא צפויה. אם תגלה מי האדם הזה, ואם תוכל לקבל ממנו עזרה בבעיות הלא הצפויות, הדבר יעזור לך להתכונן לבלתי צפוי. דוגמאות לאנשים שיכולים לעזור לך בפתרון בעיות:

- המורה שלך
- המחנכת
- נציג הגוף הקולט במקום ההתנסות
- חבר לעבודה
- בן משפחה או חבר
- המרפאה בעיסוק או מקדם התעסוקה
- אחר: _____

השתמש בשלבים לפתרון בעיות. היעזר בדף הבא:

דף עבודה לפתרון בעיות

שלב 1: דבר על הבעיה או על המטרה עם האדם שאיתו אתה מרגיש נוח או עם האדם שאיתו מתעורר הקושי. שמע את הדעות של כולם. נסה למצוא הסכמה על ההגדרה המדויקת של הבעיה או המטרה. כתוב את המטרה או הבעיה בצורה מפורטת ככל האפשר.

.....

.....

.....

.....

שלב 2: חשוב על 3-5 אפשרויות לפתרונות. אל תעריך בשלב זה אף אחד מהם – חכה לשלב 3.

1.
2.
3.
4.
5.

שלב 3: הערך בקצרה כל פתרון משלב 2, וכתוב את היתרונות והחסרונות הבולטים ביותר לדעתך של כל אחד מהם.

פתרון מס'	בעד (יתרונות)	נגד (חסרונות)
1		
2		
3		

שלב 4. בחר את הפתרון הטוב ביותר עבורך (או הפתרונות). חשוב על מידת הקלות שבה אפשר ליישם את הפתרון ומה הסיכוי שהוא יהיה יעיל.

שלב 5. תכנן את היישום

99



שלב 6. סקור את היישום במפגש הבא (תאריך:), ובצע שינויים כנדרש.

אסטרטגיות לשיפור תכנון, ארגון ופתרון בעיות

הוראות: סמן בטבלה אילו אסטרטגיות התמודדות ניסית, אילו מהן היו יעילות בעבורך ואילו היית מוכן לנסות.			
הייתי מעוניין לנסות	ניסיתי ומצאתי שהאסטרטגיה אינה יעילה עבורי	ניסיתי אותה ומצאתי שהיא יעילה	אסטרטגיה
			השתמש ביומן אישי
			כתוב בכל ערב את הדברים שאתה צריך לעשות למחרת
			למד לזהות סימנים של "בעיה" בעבודה או בלימודים
			מצא משהו שיכול לעזור לך לפתור בעיה
			השתמש בששת השלבים של פתרון בעיות
			אסטרטגיה נוספת

א. 14 לקראת סיום – העברה חוזרת של שאלון COPM ועיבוד

חומר רקע/ המלצות לקריאה נוספת: ריאיון מבוסס על שאלון COPM בעבור מתבגרים עם צרכים מיוחדים (גליה רן, 2010).	מטרות המפגש: - ידע והמשה: התבוננות ושיקוף של תהליך ההתפתחות שעבר הצעיר במהלך התוכנית והליווי. - מיומנויות: פיתוח יכולות להסתכלות פנימית ולבחינה של תהליכי התפתחות, איסוף תובנות לקראת סיכום.
נספחים לשימוש ביחידה זו: <u>נספחים כלליים:</u> תכנון וניהול שיחה במפגש ליווי פרטני. שיחה פותחת – שאלות לפתיחת מפגש ליווי פרטני. כרטיסי סיכום מפגש ליווי פרטני. פורמט לתיעוד מפגשי ליווי פרטני. נספח א.2.1. שאלון COPM * נספח א.2.2. שאלון COPM גרסה מותאמת* *יש לפנות לרכזת 'מגמה לעתיד' לקבלת השאלונים עזרים: שאלון COPM שמולא במפגש א.2.	לוח זמנים למפגש: - פתיחה: 10 דקות. - העברת שאלון COPM ודיון, כולל השוואה לשאלון ממפגש 2: 30 דקות. - סיכום: 5 דקות.

מהלך המפגש:

- פתיחה (10 דקות):** המרב"ע תקיים "שיחה פותחת" (ראו [נספח 2 כללי – שאלות מוצעות לפתיחת המפגש](#)) ותציג את נושא המפגש הנוכחי ומטרותיו: תחילתו של סיכום - התבוננות משותפת על תהליך ההתפתחות של הצעיר בתוכנית עד כה ותהליך הליווי האישי בפרט.
- העברה שנייה של שאלון COPM ודיון, כולל השוואה לשאלון ממפגש א.2. (30 דקות):** המרב"ע תברר עם הצעיר מה זכור לו מהשאלון שמילאו בתחילת הליווי האישי. המרב"ע תיתן לצעיר עותק חדש למילוי (מבלי לראות את השאלון הקודם). עם תום המילוי יתבוננו בשני השאלונים ויבחנו, לדוגמה:

- מה השתנה מבחינת שביעות רצונו של הצעיר מרמת הביצוע שלו?
- מה השתנה מבחינת ציון דרגת החשיבות של התפקודים השונים בחיי הצעיר?

- האם הושגו המטרות שהציב לעצמו בתקופה זו? אם כן - איזה? כיצד? אם לא – מדוע לא הושגו? האם הושגו באופן חלקי?
- האם הציב/השיג מטרות נוספות במהלך תקופת הליווי האישי שלא הציב לעצמו קודם?
- האם חש שהליווי של המר"ב"ע תרם לקידום מטרות אישיות שלו? אם כן – כיצד? למה עוד הוא זקוק?, אם לא – למה זקוק כדי לקדם מטרות בעתיד?
- הערה: ניתן להשתמש במודל OPC ולראות כיצד ניתן לעשות "מסגור" מחדש (re-framing) לקשיים, לחסמים וליכולות ([פירוט על המודל ברקע תיאורטי](#)).
- 3. **סיכום בעזרת כרטיסיות הסיכום: [נספח 3 כללי](#) (5 דקות):** המר"ב"ע תציין, כי המפגש הבא הוא מפגש סיכום התהליך, ובו תהיה הזדמנות להתבונן במה שעשינו ועברנו יחד, ולהיפרד לשנה זו.

דגשים למר"ב"ע:

- בהתבסס על היכרותך עם הצעיר – אם ביצוע השאלון עלול לאיים על הצעיר, או שהשאלון לא מולא בתחילת התהליך, ניתן לקיים שיח פתוח ללא דפי השאלון ובאופן זה לאסוף מידע על העיסוקים השונים ולבחון את המטרות שהוצבו.
- בהתאם [למפגש 2.א](#), ולהיכרות עם הצעיר, יש לשקול באיזה גרסה של שאלון COPM כדאי להשתמש: לצעירים עם קושי בשיח, בחשיבה מופשטת, בביטוי עצמי מומלץ להשתמש בגרסה המובנית.
- רצוי לעודד את הצעיר לנצל מפגש זה כדי להעלות נושאים שהעסיקו אותו במהלך תקופת הליווי, כגון: אתגרים עמם התמודד, הישגים, דברים שלמד על עצמו ועוד.

א. 15 התבוננות וסיכום תהליך הליווי האישי בשנה א'

חומר רקע/ המלצות לקריאה נוספת: • סיום טיפול פסיכולוגי: הצעה לנקודת מבט התייחסותית. • סיום טיפול אישי: פרידה והערכה. • כשפרידה היא באמת רק פרידה.	מטרות המפגש: 1. <u>ידע והמשה:</u> התבוננות ושיקוף של תהליך ההתפתחות שהצעיר עבר במהלך התוכנית והליווי. 2. <u>מיומנויות:</u> פיתוח יכולות להתבוננות פנימית ולבחינה של תהליכי התפתחות אישיים, שיתוף בתבונות וסיכום.
נספחים לשימוש ביחידה זו: <u>נספחים כלליים:</u> 1. תכנון וניהול שיחה במפגש ליווי פרטני. 2. שיחה פותחת – שאלות לפתיחת מפגש ליווי פרטני. 3. כרטיסי סיכום מפגש ליווי פרטני – כל המפגשים שהיו עד כה. 4. פורמט לתיעוד מפגשי ליווי פרטני. <u>נספח א.1.1. דף תחומי חיים</u> ממפגש הפתיחה.	לוח זמנים למפגש: 1. פתיחה: 10 דקות. 2. סקירת תחומי חיים: 20 דקות. 3. סיכום: עיון בכרטיסיות הסיכום של מפגשי הליווי: 15 דקות.

מהלך המפגש:

1. **פתיחה (10 דקות):** המרב"ע תקיים "שיחה פותחת" (ראו [נספח 2 כללי – שאלות מוצעות לפתיחת המפגש](#)) ותציג את נושא המפגש הנוכחי ומטרותיו: סיכום תהליך הליווי ופרידה.
2. **סקירת תחומי חיים (20 דקות):** בעזרת דף תחומי חיים ([נספח א.1.1.1](#) ממפגש פתיחה) – המרב"ע תבקש מהצעיר להתבונן בדף, ותשאל (יש לעודד מתן דוגמאות):
 - באילו מהתחומים התחושה היא שחל שינוי בחייו? האם היה זה שינוי גדול? שינוי קל? מהו השינוי?
 - האם ישנם תחומים שתפקד בהם טוב וחיזק אותם עוד יותר?
 - האם השתנו הדאגות עמם הגיע לתוכנית? האם נענו השאלות שהיו לו?
 - אילו תחומים הוא מרגיש שהליווי האישי עזר לקדם ובאיזה אופן? האם היה משהו בקשר עם המרב"ע שהוא רוצה להתייחס אליו?
 - באילו תחומים רוצה להמשיך להתמקד בהתפתחות האישית שלו? איך רוצה לקדם?
 - משהו נוסף שחשוב לצעיר לשתף.

3. סיכום: עיון בכרטיסיות הסיכום של מפגשי הליווי (15 דקות): המרב"ע תפרוס את כרטיסיות

סימן השאלה וסימן הקריאה שמילאו בסוף כל מפגש, ותזמין את הצעיר להצביע על:

- שאלה שהייתה לו ונענתה.
- שאלה שנשארה לא פתורה.
- סימן קריאה שנשאר אתו – תובנה שהוא לוקח אתו הלאה.
- אחר.

המרב"ע תשתמש בכרטיסיות כדי לשקף את התהליך שהצעיר עבר במשך המפגשים, ותוסיף לשיח שנראה שלמד והפיק, דברים שהיא למדה עליו וממנו ולוקחת איתה.

רצוי לסיים בנימה אישית, אפשרי להכין כרטיס עם שיר (פרידה או אחר), ולסיים במילת סיכום אישית על מה שהיה, דברי תודה ואיחולי הצלחה להמשך.

דגשים למרב"ע:

- מומלץ להשתמש במודל OPC ולראות כיצד ניתן לעשות "מסגור" מחדש (re-framing) לקשיים, לחסמים וליכולות ([פירוט על המודל ברקע תיאורטי](#)).
- למרות הפרידה הזמנית, מפגש זה הוא מפגש מסכם לשנה א' ומהווה סיכום ביניים של תהליך המפגשים בין המרב"ע לצעיר. חשוב לתת מקום מותאם, לסיכום הקשר ופרידה אישית, עד להמשך התהליך.
- העיסוק בפרידה מזמן גם שיחה על התמודדות עם אי-ודאות, במקרים שבהם המרב"ע והצעיר לא יודעים בסוף שנת הלימודים האם ימשיכו לעבוד יחד בשנה הבאה.
- עיסוק בפרידה יכול להיות מורכב רגשית לחלק מהאנשים ולהעלות תחושות שונות, שלעיתים קשורות לפרידות אחרות שחוו בחייהם. ההתמודדות של אנשים עם נושא זה היא מגוונת מאוד. אם עולה קושי ניתן לשוחח על הנושא עצמו (התמודדות עם פרידה וסיום), ולתת לגיטימציה למחשבות, לתחושות ולהתנהגויות מגוונות, כגון חששות, רגשנות, מבוכה, הימנעות, ועוד.
- רצוי שהמרב"ע תכיר בעצמה מהי נטייתה האישית במצבי סיכום ופרידה, ואם היא נוטה לחשש, למבוכה או להימנעות מנושא זה, עליה להיעזר בהדרכה ולמצוא את הדרך הנכונה עבורה לקיים תהליך פרידה מותאם לצרכיו של כל צעיר.
- אם במפגשים קודמים הצעיר הביע רצון מסוים בנוגע למפגש הסיום, מומלץ להתאים את המפגש לרצונו ככל הניתן.