

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 מר"ב"ע) לבין הצעיר. המפגשים בכל שנה מתחילים מחיבור של הפרט לתהליך ולמר"ב"ע, ממשיכים בהעמקת ידע וברכישת מיומנויות בתחומים שונים ומסתיימים בתהליך של עיבוד ופרידה.

המר"ב"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 המר"ב"ע (ראו [נספח כללי 1](#))

תכנון המפגש יכול לקראת המערך על ידי המר"ב"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 המר"ב"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. המר"ב"ע תיעזר בצידוד מותאם ([נספח כללי 5](#)). הצידוד יכול כל 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 גורם אחר אשר שותף לעשייה. יש חשיבות רבה להיותו של המר"ב"ע קשובה לצורכי הצעיר ולהתאמה

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

מקורות להקדמה

Kielhofner, G. (2002, 2008). *Model of human occupation: Theory and application* (fourth ed.).

Lippincott Williams & Wilkins: USA.

https://books.google.co.il/books?id=1LhR_DSKTcC&pg=PA1&dq=Kielhofner,+1980+MOHO&hl=iw&sa=X&ved=0ahUKEwj1vtHShdHpAhWFC-wKHacFDKgQ6AEIKDAA#v=onepage&q=Kielhofner%2C%201980%20MOHO&f=false

Rogers, C.R. (1946). *Significant aspects of client-centered therapy*. An internet resource developed by Christopher D. Green York University, Toronto, Ontario:

<https://www.sapili.org/subir-depois/en/ps000157.pdf>

רקע תיאורטי למנחה והמלצות לקריאה

1. מודלים תיאורטיים ויישומיים בבסיס תהליך הליווי האישי

1.1. 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).

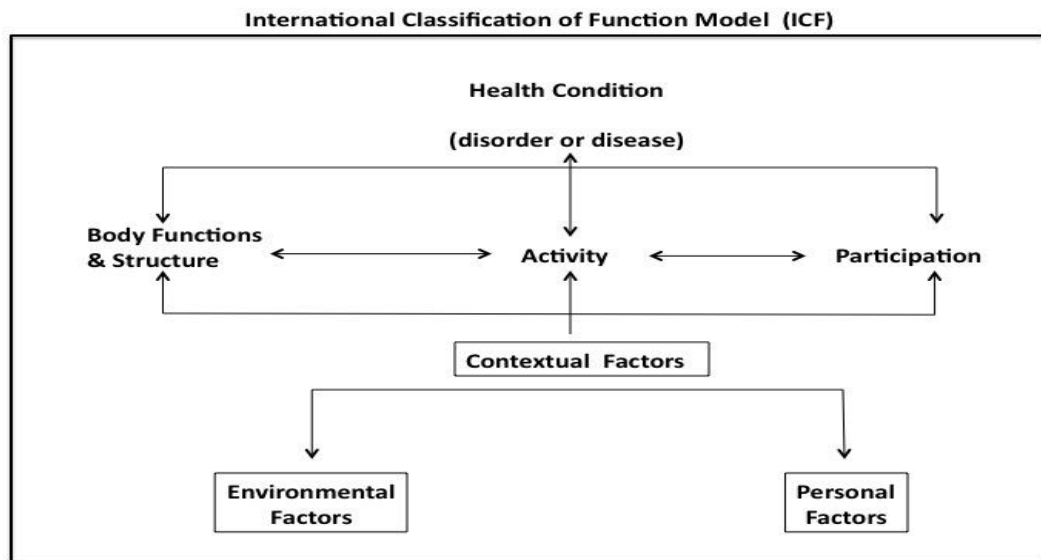
המודל עוסק בהשפעת המוגבלות בהקשר התפקודי היום-יומי תוך התייחסות לנסיבות שבהן האדם מוצא עצמו במצבי חיים שונים; יכולת התפקוד של אנשים עם מוגבלות לא תלויה רק בשיעור המוגבלות אלא גם בגורמים אחרים, כמו מצב בריאות, כושר גופני וגורמים אישיותיים וסביבתיים וכן במידת ההכלה של החברה את המוגבלות. מכלול גורמים אלו 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 יכולת 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-ה 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.

שני המודלים, ה-ICD וה-ICF משלימים זה את זה, כאשר הראשון מספק 'אבחנות' (סימנים וסימפטומים) והשני מעשיר מידע זה בתארו את השלכות מצב של חולי או פגיעה על האדם ברמת

הגוף, האדם והחברה, כלומר ברמת הפרופיל התפקודי של האדם. שילוב שני המודלים מספק תמונה רחבה ומשמעותית יותר על מצבו הבריאותי של האדם. להלן תרשים של מודל ICF:



Adapted From: Model of Disability – ICF Model

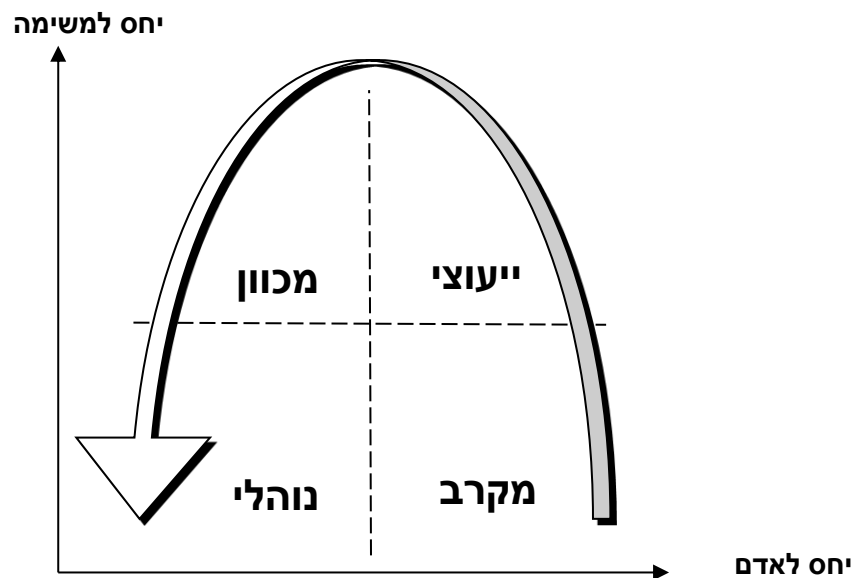
על פי המודל, בהינתן מוגבלות מסוימת (Health condition), מושפע תפקוד האדם (Activity) משלושה רכיבים:

1. תפקודים פיזיולוגיים ומנטליים ותפקוד ברמת איברי גוף (body functions & structure).
2. מידת מעורבותו של האדם בהיבטים שונים של חייו, כמו עשייה, שגרה או כל התנהגות חברתית (participation). מעורבות זו מתייחסת לשני רכיבים: (א) תפקוד האדם בסביבתו הקרובה והידועה שבה הוא מבלה את מרבית זמנו (level of performance); (ב) תפקודו במטלות מחוץ לסביבתו המוכרת (level of capacity).
3. מאפיינים הקשורים (Contextual factors), הכוללים: מאפיינים אישיים (Personal factors), כגון מין, גיל, אסטרטגיות התמודדות, רקע חברתי, השכלה, מקצוע, ניסיון חיים, דפוסי התנהגות וגורמים אחרים המשפיעים על האופן שבו האדם חווה את מוגבלותו, ומאפיינים סביבתיים (Environmental factors) המתייחסים לעמדות חברתיות, מאפיינים פיזיים של סביבת העבודה והחיים, היבטי חוק וחברה, מאפייני טמפרטורה, רעש וכדומה (מורג, 2013).

המושגים של מודל זה מלווים את הליווי האישי ב'מגמה לעתיד' הן כבסיס תיאורטי והן כתשתית יישומית.

1.1 ד. מודל השפעה (באדיבות מכון פירם)²

מודל ההשפעה הוא מתחום היעוץ הארגוני, והוא מתאר תהליך השפעה הדדי בין אנשים והתנגדויות האופייניות המתעוררות במהלכו. המודל מתאר את התהליך כבנוי על שני צירים – מכוונת לאדם ומכוונת למשימה. התנהלות נכונה בשני צירים אלו יכולה לחולל שינוי והשפעה. להלן תרשים המתאר את שלבי המודל:



בשלב המקרב: יחס גבוה לאדם ויחס נמוך למשימה. בשלב זה על המרב"ע להתעניין בצעיר עצמו, ליצור אמון וביטחון אצל הצעיר. התנגדות אופיינית בשלב זה עשויה להתבטא בחוסר אמון של הצעיר, התנגדות להשתתף במפגשי ליווי אישי, חוסר ביטחון במרב"ע.

בשלב הייעוצי: יחס גבוה לאדם ויחס גבוה למשימה. בשלב זה על המרב"ע לבחון עם צעיר את הבנתו לגבי קושי מסוים, צורך בשינוי של דפוסי התנהגות ורצון לקחת חלק בתהליך של שינוי. התנגדות אופיינית בשלב זה יכולה להתבטא בהכחשת הקושי. במקרה של התנגדות רצוי לחזור לשלב המקרב ולעבוד על יצירת אמון ושותפות בתהליך של ליווי אישי.

² המודל מתבסס על מערכת הצירים המקובלת במחקר על אודות המנהיגות המתגמלת (Transactional leadership), למשל על פי תפיסת המנהיגות התלת-ממדית של רדין (Reddin, 1969). לאחר מכן פותחה על ידי הפסיכולוג גדי ברייר ממכון 'יהב' כמודל שיווק ועברה עיבודים והרחבות נוספות על ידי ד"ר יעקב צימרמן (צימי), מנכ"ל מכון 'פירם'.

בשלב המכונן: 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 המכונן. 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 בחינוך, 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 לחווית 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 שהציאה 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, המרב"ע 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, Pamppoulova & 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 ויסות 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 למטורות 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 שיוכלו 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 ומחיקוי. 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 בזאת.
 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

(קישור למושגים מובילים בתוכנית + פישוט 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 כתהליך 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 וחיזוק 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 המיוחדת 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 ברצונו 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 וחוויות 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 דפוסים 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 איכויותיהם 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

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

ג.7. 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 אביזר 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.

ד.7. 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 ([קישור](#)) וכן בנייר עמדה ויסות חושי ([קישור](#)).

ה.7. התאמות הסביבה הפיזית

התאמות הסביבה הפיזית מתייחסות לצרכים של אנשים לנגישות למבנה ולמרחב בית ספרי; למקומות עבודה; לנגישות של דרכי גישה למוסד החינוכי ולמקומות עבודה; להסרת מכשולים בסביבה הבית ספרית ובמקומות העבודה; להתאמות של ריהוט ומרחב עבודה, חומרי למידה ודרכי למידה; לשימוש באביזרי עזר; לשירותים מונגשים; להנגשה של פעילות בחוץ; לתעבורה באמצעות אוטובוס מונגש; להתאמות של ציוד במקומות עבודה לצורכי המשתמש; להנגשות של פעילויות ייחודיות, כגון חינוך גופני והתנסות בעבודות שונות.

ו.7. התאמות קוגניטיביות

הנגשה קוגניטיבית היא "פישוט והתאמה של הסביבה הפיזית והאנושית כך שתיווצר סביבה ברורה, פשוטה, חד-משמעית, עבור אנשים עם מגבלה קוגניטיבית ואוכלוסיות מסוימות אחרות. מטרת הנגשה

קוגניטיבית היא הטבה של השתתפות האנשים בסביבות חיים שונות" (רימון גרינשפיין, טנא רינדה, אבידן זיו, וילון חימוביץ, 2018).

ההנגשה הקוגניטיבית כוללת רכיבים של: מבנה שנוח להתמצא בו; מידע ברור; שיחה ברורה; טכנולוגיה פשוטה לשימוש ותהליכים פשוטים. על החומרים המונגשים קוגניטיביים להיות כתובים על פי כללי הפישוט הלשוני, דהיינו - בלשון פשוטה וחד-משמעית ובמשפטים קצרים; להימנע משימוש במילים בשפות זרות או בביטויים ובמטבעות לשון; להימנע מעומס ולהעביר את עיקרי המסרים בלבד; להשתמש בדפוס ברור ללא קישוטים, בכתב גדול, במשפטי פעיל ולהימנע ממשפטי סביל (לדוגמה – יונתן שטף את הכוס ולא הכוס נשטפה על ידי יונתן); להימנע מסרבול, כגון שימוש בזכר ובנקבה בד בבד (כגון לו/לה); להשתמש בסמלים ברורים המשקפים את התוכן המילולי ובצבעים התואמים אף הם את התוכן (עוזיאל קרל, טנא רינדה, וילון חימוביץ, 2011).

ראו הרחבה: עקרונות להנגשה קוגניטיבית בסביבת העבודה ([קישור](#)) וחוברת הנחיות לפישוט לשוני לאנשים עם מוגבלות שכלית התפתחותית ([קישור](#)).

7.ז. המלצות נוספות לעיון ולהרחבה בנושא נגישות

- [הוראה נגישה עלון מכללת עמק יזרעאל](#)
- [מידע והתאמות למלווים תעסוקתיים ולמעסיקהם עבור עובדים עם ADHD](#)
- [חוברת למעסיקים בנושא התאמת סביבת עבודה לאנשים עם אוטיזם](#)
- [מדריך למעסיק לשילוב אנשים עם מוגבלות בעבודה \(המטה לשילוב, משרד העבודה והרווחה\)](#)

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.

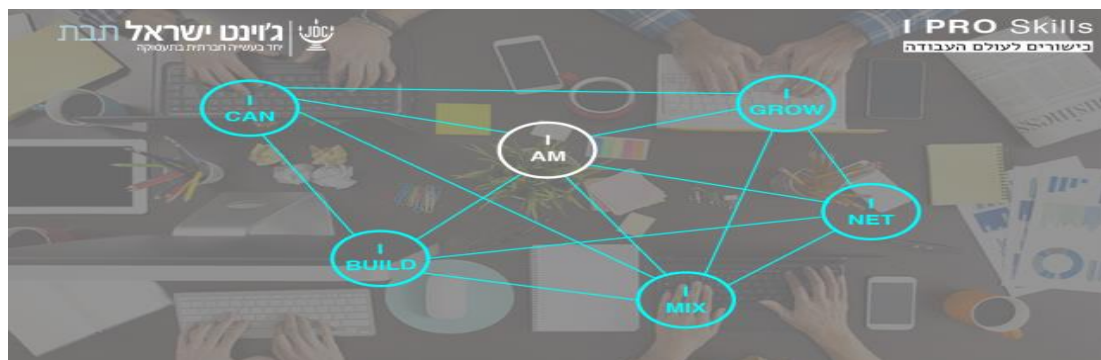
- כישורים של עבודת צוות: יכולת לעבוד יחד עם אחרים, גמישות, יכולת להשתתף באינטראקציה טובה עם עמיתים.

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, ווולדה-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.



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). *"יחוס 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.idc.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?

נספח 4 כללי: פורמט לתיעוד מפגשי ליווי אישי

למילוי על ידי המרפ"ע לאחר כל מפגש

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

מטרות אישיות שהוצבו לשנה זו:

1. _____

2. _____

3. _____

מספר מפגש	תאריך	תיאור מהלך המפגש בהתייחס למטרות	סוגיות מרכזיות שעלו במפגש	דגשים למפגש הבא
1				
2				
3				
4				
5				
6				
7				

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 ומותאמת 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 פנייה לד"ר שרון זלוטניק sharonzlotnik5@gmail.com	
מחשב	מחשב נייד או ניח, מקלדת, מסך, חיבור לאינטרנט, מדפסת, רמקולים	
משחקי חשיבה	5-7 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, מספרים, 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 חמישה עד שישה איש	

מערכי ליווי אישי – שנה ב'

ב.1 היכרות ותיאום ציפיות מחודש

	חומר רקע/ המלצות לקריאה נוספת: • מודל OPC לבניית אמון ולמידה הדדית: הרחבה על המודל ברקע התיאורטי.		מטרות המפגש: 1. היכרות הדדית ויצירת קשר. 2. ידע והמשגה: היכרות עם תוכנית הליווי האישית בשנה ב'. 3. מיומנויות: בירור עצמי, שיתוף וביטוי צרכים ורצונות.
	נספחים לשימוש ביחידה זו: נספחים כלליים: 1. תכנון וניהול שיחה במפגש ליווי אישי. 2. שיחה פותחת – שאלות לפתיחת מפגש ליווי אישי. 3. כרטיסי סיכום מפגש ליווי אישי. 4. פורמט לתיעוד מפגשי ליווי אישי. נספח א.1. דף תחומי חיים.		לוח זמנים למפגש: 1. פתיחה: 10 דקות. 2. היכרות עם תחומי חיי השונים של הצעיר ותיאום ציפיות בעזרת דף תחומי חיים: 20 דקות. 3. תיאום ציפיות לגבי תהליך הליווי האישית: 10 דקות. 4. סיכום בעזרת כרטיסיות 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: היכרות ותיאום ציפיות, היכרות מחודשת בשנה זו, בדיקה של שינויים משנה קודמת.
 2. **היכרות ותיאום ציפיות בעזרת דף תחומי חיים (20 דקות):** המרב"ע תציג את הדף ואת הנושאים הקיימים בו (ראו [נספח א.1.1](#)). ותזמין את הצעיר לעבור על הנושאים, החל מתחום הלימודים שבראש הדף ועם כיוון השעון עד לנושא ציפיות ומטרות. מומלץ לכתוב כמה מילים בכל חלון ליד כל נושא (לשימוש [במפגש סיום השנה](#)).
- שאלות מנחות לכל תחום:**
- ← לימודים: איזה מן תלמיד/ה את/ה? מה את/ה אוהב/ת בלימודים ומה פחות? מה עוזר לך ללמוד? מה היית רוצה ללמוד בעתיד?

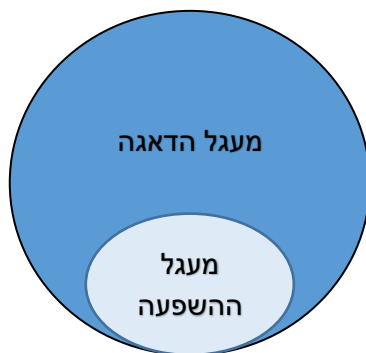
- מה להבנתך מאפיין את אותו אדם? מה יש לו שמאפשר לו להצליח? (יש לרשום את הדברים שעולים על דף ולכוון לרכיבים של פרואקטיביות).

אם הצעיר מתקשה להעלות דוגמה של אדם מחייו ניתן להשתמש באדם מפורסם שהוא תופס ככזה או להביא כדוגמה את סיפורה של מרקיטה אנדריוס (ראו [נספח ב.2.1](#)).

רכיבים/שליבים מרכזיים שחשוב להדגיש בשיח:

- **מטרה** עם משמעות אישית.
- **אחריות** אישית על הנושא.
- **בחירה** אקטיבית ומודעת לפעול בתוך המגבלות, במסגרת מה שניתן.
- **עשייה** למרות ועם המגבלות במציאות.

3. **מעגל הדאגה ומעגל ההשפעה: גיבוש תחומי השפעה ומטרות אישיות (20 דקות):** המרב"ע



תשרטט על דף חלק מעגל גדול ותסביר: דרך אחת להגברת מידת הפרואקטיביות שלנו היא לבחון היכן אנו ממקדים את הזמן ואת האנרגיה שלנו. לכל אחד מאיתנו יש קשת נרחבת של דאגות בתחומים שונים – לימודים, עתיד תעסוקתי, בעיות עם חברים, ועוד. ניתן להתייחס אליהן כחלק מהמעגל הזה שנקרא לו "מעגל הדאגה".

המרב"ע תשאל: אילו דאגות, למשל, מעסיקות אותך?

המרב"ע תזמין את הצעיר לבטא מספר דאגות שלו, לדוגמה, ולרשום אותן בכותרות בתוך המעגל הגדול. כדאי לעודד את הצעיר להמשיך לבטא דאגות,

עד שנראה שיש דאגה/ות המתאימה/ות למעגל הדאגה, ודאגה/ות המתאימה/ות למעגל ההשפעה. המרב"ע תנחה את הצעיר לגבי מעגל ההשפעה: כשנבחן את מה שנמצא במעגל הדאגה שלנו, יתברר לנו שיש כמה דברים שלגביהם אנו חסרי שליטה לחלוטין, ואחרים שלגביהם אנו יכולים לעשות דבר מה. נוכל לזהות את הדאגות מן הקבוצה האחרונה, אם נתחום אותן במעגל קטן יותר, שנקרא לו: "מעגל ההשפעה".

נוכל לגלות הרבה על **רמת הפרואקטיביות שלנו**, כשנגדיר באיזה מעגל אנו ממקדים את עיקר הזמן והאנרגיה שלנו. נמצא כי אנשים פרואקטיביים ממקדים את מאמצייהם במעגל ההשפעה. האנרגיה החיובית שלהם גדלה ומתחזקת ומרחיבה את מעגל ההשפעה (סטיבן קובי, שבעת ההרגלים של אנשים אפקטיביים במיוחד. הוצאת אור עם, 1996).

המרב"ע תשאל: איזה דאגות מאלו שצינת שייכות, לדעתך, למעגל ההשפעה? דאגות אלה ניתן להקיף בעיגול קטן יותר או במספר עיגולים קטנים.

המרב"ע תסביר כי הדאגה/ות ששייכת/ות למעגל ההשפעה יכולה/ות להוות מטרה/ות לשינוי, לקידום ולשיפור בשנה זו. היא תנחה את הצעיר לבחור דאגה אחת עד שלוש דאגות, שהגדיר בתוך מעגל ההשפעה, ולכתוב אותן כמטרות **עבורו לשנה הקרובה ב'מגמה לעתיד'**.

- מומלץ להיעזר במחנכת הכיתה ולבחון בחירה של מטרות בהתאמה לתוכנית הלימודים האישית של הצעיר (התל"א).
- כמו כן, בדומה לנהוג בתל"א, מומלץ לבחור מטרה אחת מכל שדה:
מטרה לימודית, מטרה תעסוקתית ומטרה בתחום החיים העצמאיים.
 ניתן להיעזר ב**נספח ב.2.2. – דף מטרות אישיות.**
4. סיכום בעזרת כרטיסיות הסיכום: נספח 3 כללי (5 דקות).

דגשים למרב"ע:

- מומלץ להשתמש במפגש זה להדגשת הציפייה מהצעיר להיות השנה פעיל בתהליך הליווי יותר מבשנה הקודמת, להזמין אותו להציב מטרות משמעותיות ולהשתמש במפגשים האישיים, ובכל רכיבי התוכנית, כדי לקדם עצמו לקראת השגת מטרותיו ולהשפיע על המשך דרכו.
- אם בשיח עולה קושי מצד הצעיר, ניתן לשתף בחשיבות הביטויים שבהם בוחרים להשתמש, ולתרגל ניסוח מחדש של התחושות והתגובות. התחלה של תפקוד פרואקטיבי תהיה פעמים רבות שינוי בשפה:

פראקטיביות (יוזמה)	ריאקטיביות (תגובתיות)
"בוא ונבחן את החלופות"	"אני לא יכול לעשות דבר"
"אני יכול לבחון גישה אחרת"	"כזה אני"
"אני שולט ברגשותיי"	"זה מרגיז אותי"
"אני בוחר"	"אני לא יכול"
"אני אעשה"	"לו רק..."

- יש לשקול את השימוש ב**נספח ב.2.1. – סיפורה של מרקיטה אנדריוס**, בהתחשב ברקע האישי והתרבותי של הצעיר.
- אם יש במעגל ההשפעה מספר דאגות, כדאי לעודד את הצעיר להתמקד בשתיים עד שלוש מהן לצורך הצבת מטרות.

- אם הצעיר מתקשה בשיתוף בדאגות או בהצבת המטרות, ניתן להיעזר בתכנים שעלו במפגש קודם, תוך כדי דיון על תחומי החיים השונים.
- [בנספח ב.2.2](#), ניתן להוסיף "מי יכול לעזור לי בהשגת המטרה?", אך יש להקפיד שהאחריות נשארת על הצעיר. עליו לגייס את העזרה ולדעת לצרוך אותה בצורה טובה.
- רצוי שהמטרות המוצבות יהיו כמה שיותר ייחודיות, מדידות, ריאליות ([S.M.A.R.T](#)).
- יש לתת את [נספח ב.2.2](#), המלא לצעיר ולהשאיר עותק למר"ע (לשימוש במפגשים הבאים – [ב.7](#), [ב.10](#), [ב.13](#), [ב.15](#)).

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



נספח ב.2. 1. סיפורה של מרקיסה אנדריוס

אביה של מרקיסה עזב אותה ואת אמה כשהייתה בגיל שמונה. אמה נאלצה לעבוד כמלצרית במסעדה קטנה, והשתיים חלמו על טיול מסביב לעולם. "אני עובדת קשה כדי לחסוך מספיק כסף לקולג' בעבורך", אמרה האם למרקיסה, ויום אחד אחרי שתסיימי את לימודיך ותשתכרי היטב, נוכל שתינו להגשים את חלומנו לנסוע מסביב לעולם". כשהייתה מרקיסה בת 13 צדה עינה מודעה שהתפרסמה בעיתון 'הצופים', המזמינה את החניכים לתחרות מכירת עוגיות. הפרס שהובטח לחניך או לחניכה, שימכרו את מרב העוגיות, הוא טיול זוגי חנים מסביב לעולם. בו ברגע החליטה מרקיסה שתעשה הכול כדי לזכות בתחרות! על מנת להגשים את חלומה, היא לבשה את מדי 'הצופים' ועברה בית אחר בית בשכונת המגורים שלה, ולשכנים שפתחו את הדלת סיפרה בהתלהבות "שלום, שמי מרקיסה, לאימי ולי יש חלום לנסוע מסביב לעולם, אני עומדת להגשים את החלום שלי על ידי מכירת עוגיות, האם תרצו לקנות חבילה או שתיים של העוגיות הכי טעימות בעולם?" באותה שנה מכרה מרקיסה למעלה מ-3,500 חבילות עוגיות, וזכתה בטיול זוגי מסביב לעולם. מאז היא מכרה למעלה מ-40,000 חבילות עוגיות, הרצתה ברחבי ארצות הברית, כיכבה בסרטים של וולט דיסני, וכתבה את הספר שהפך לרב-מכר: "איך למכור עוגיות, בתים, קדילק, מחשבים... וכל דבר אחר".

סיכום רכיבי הפרואקטיביות של מרקיסה אנדריוס: ילדים רבים רצו לזכות בטיול ואף היו להם תוכניות כיצד ימכרו כמויות עצומות של עוגיות, וחלקם אף מכרו. אבל רק מרקיסה יצאה מדי יום, מיד אחרי הלימודים, עם מדי 'הצופים' שלה וחבילות העוגיות, מוכנה לשוב ולבקש מאנשים שישקיעו בחלום שלה. היא לא הייתה מתוחכמת יותר מאנשי מכירות אחרים, ילדים או מבוגרים. היא פשוט המשיכה לבקש, המשיכה להציע. היא עשתה. עשייה מובילה לתוצאות, ואילו הססנות מתחבאת לפעמים מאחורי מושגים כמו "תכנון" ו"מחשבה", אשר בהינתן מספיק זמן הופכים לפחד ולהרגל של חוסר עשייה. סוד ההצלחה של מרקיסה הוא לא איך מתגברים על הפחד, אלא איך עושים משהו על אף שמפחדים לעשותו. הפחד מדחייה הוא רכיב עצום בכישלון, מפני שמראש הוא מחסל כל סיכוי לעשייה. בסופו של דבר מרקיסה גילתה, שככל שהיא חזרה על המעשה, כך הלך ופחת הפחד, עד שמכירת העוגיות הפכה להרגל מהנה.

(לקוח מתוך: שיעור אחר http://shiuracher.org/pdf/dl/DL_techcareer.pdf)

נספח ב.2. דף מטרות אישיות

שם: _____

תאריך: _____

מטרת על:
מטרה 1 לשנה הקרובה ב'מגמה לעתיד'
מה אעשה כדי להשיג את המטרה:
מטרה 2 לשנה הקרובה ב'מגמה לעתיד':
מה אעשה כדי להשיג את המטרה:
מטרה 3 לשנה הקרובה ב'מגמה לעתיד':
מה אעשה כדי להשיג את המטרה:

ב.3 נטיות תעסוקתיות אישיות ובחירה תעסוקתית (שאלון הולנד)

	חומר רקע/ המלצות לקריאה נוספת: הרצאה מצולמת בנושא בחירה מקצועית מאת פרופ' גלי צינמון. רקע תיאורטי: קריירה ובחירת מקצוע - רקע ומושגים מרכזיים. קישור למצגת על שאלון הולנד.	מטרות המפגש: 1. <u>ידע והמשגה:</u> הצעיר יכיר את רכיבי הבחירה התעסוקתית – נטיות, כישורים וערכים. 2. <u>מיומנויות:</u> דיווח עצמי בעת מילוי השאלון.
	נספחים לשימוש ביחידה זו: נספחים כלליים: 1. תכנון וניהול שיחה במפגש ליווי אישי. 2. שיחה פותחת – שאלות לפתיחת מפגש ליווי אישי. 3. כרטיסי סיכום מפגש ליווי אישי. 4. פורמט לתיעוד מפגשי ליווי אישי. נספח ב.3.1. דוגמה לשאלון נטיות הולנד לשימוש המרב"ע להתרשמות בלבד. עזרים: ערכת אבחון הולנד SDS-5.	לוח זמנים למפגש: 1. פתיחה: 10 דקות. 2. שיח על בחירה תעסוקתית: 15 דקות. 3. מילוי ערכת הולנד להערכת נטיות תעסוקתיות – SDS-5: 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: נטיות תעסוקתיות אישיות ובחירה תעסוקתית.
2. **שיח על בחירה תעסוקתית (15 דקות):** המרב"ע תשאל את הצעיר:
 - איך אנשים בוחרים את הכיוון המקצועי שלהם בצעירותם?
 - איך אנשים שהוא מכיר בחרו את המקצוע שלהם (משפחה, מכרים, אנשים שפגש בספורט או בהתנסות התעסוקתית)?
 - עד כמה הבחירה הזו משמעותית/בעלת משקל בעיניו? (מצד אחד, עיסוק בתחום במשך שעות רבות בכל יום, מצד אחר, כיום מקובל בעולם העבודה לעסוק במגוון דברים בו-זמנית, לעבוד בתקופות שונות בתחומים שונים, ולהתפתח לאורך החיים – לא בהכרח בתחום אחד ויחיד).

אז איך בוחרים? המרב"ע תדון עם הצעיר על אודות מורכבות הבחירה: הבחירה התעסוקתית היא נושא מורכב שנחקר רבות ולו מרכיבים רבים הקשורים, בין השאר, במשפחה של האדם, בהתנסויות שונות שעוברים בחיים, בתגובות הסביבה להצלחה או לאי-הצלחה בעיסוקים שונים וכדומה. ניתן לצמצם זאת לשלושה רכיבים עיקריים:

- נטיות והעדפות: במה אני אוהב לעסוק? מה מעניין ומושך אותי יותר?
- כישורים: החוזקות שלי, המוגבלויות שלי, במה אני טוב ובמה פחות?
- ערכים: מה חשוב לי לתת ומה חשוב לי לקבל בחיי המקצועיים?

המרב"ע תפתח ותאמץ: היום ננסה להכיר את הנטיות ואת ההעדפות התעסוקתיות שלך, כפי שהן היום, בעזרת שאלון להערכת נטיות תעסוקתיות, הנקרא **שאלון הולנד**, על שם חוקר וסוציולוג ותיק וידוע: ג'ון ל. הולנד, אשר חי בין השנים 1919-2008.

לאחר שהצעיר ימלא את השאלון באופן עצמאי, המרב"ע והצעיר ישוחחו ויבינו מה ניתן ללמוד מהשאלון. **המרב"ע תגיד:** השאלון הזה נשאר כאן לשימוש, ונוכל בהמשך לחזור ולמלא אותו אם נבחר. אין לו תשובות נכונות או שגויות, זה לא מבחן, אלא תרגיל שעוזר ללמידה על עצמינו. אם לא תהיה בטוח בסעיפים מסוימים מהי התשובה הנכונה - לך ותתלבט. גם זה מידע חשוב בשביל להבין מה חסר כדי לגבש עוד את הכיוון המקצועי שלך ומה עוד נדרש בתהליך.

3. מילוי ערכת הולנד להערכת נטיות תעסוקתיות (John Holland's Self Directed Search SDS-5) בהתאם להוראות המדריך המלא (15 דקות):

- במהלך מילוי השאלון המרב"ע תשב ליד הצעיר, ובמידת הצורך תיתן תיווך קוגניטיבי לצורך הבנת ההוראות, המושגים, צורת מילוי השאלון ותיווך רגשי אם נראה שמילוי השאלון מלחיץ את הצעיר או מעורר אצלו חשש.
- עם סיום מילוי השאלון המרב"ע תברר עם הצעיר את תחושותיו בעת מילוי השאלון, האם השאלות עוררו בו מחשבה חדשה או מוכרת על הנושא ועל עצמו, מה חושב שהפרופיל שיתקבל יראה.
- המרב"ע תסביר על אודות המשך התהליך: במפגש הבא נתבונן יחד בתוצאות השאלון. לאחר מכן נבחר שני מקצועות מאלה שהתקבלו כמתאימים לפרופיל שלך כפי שהתקבל מהשאלון, ונחקור אותם לעומק.

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

דגשים למרב"ע:

- בסיום המפגש המרב"ע תקודד את השאלון בהתאם להוראות במדריך המצורף לערכת האבחון. ניתן לתת גם לצעיר לקודד בעצמו. לאחר קידוד השאלון, מתקבל פרופיל הכולל שלוש אותיות, המבטאות את "הטיפוס" שאליו משתייך ממלא השאלון, מאפייניו ומקצועות תואמים לו. במפגש הבא ייערך עיבוד של תוצאות השאלון עם הצעיר וחקר של מקצועות אשר נמצאו מתאימים לו לפי תוצאות השאלון.
- שאלון נטיות מסוג זה, אשר מוצע במפגש זה, יכול להוסיף לראייה רחבה יותר של מידע על אודות הצעיר והדרך המיטבית להשתתפותו בעולם העבודה. נטיות שונות מתבטאות בתחומי חיים שונים ובתקופות חיים שונות של האדם, לכן מומלץ להשתמש בשאלון ובפרופיל המתקבל ממנו כבסיס לשיח עם הצעיר, ותוך הסתכלות כוללת הנובעת מהיכרות עם הצעיר בתוכנית. השיח עם הצעיר יכול לכלול העמקה בבחירותיו בשאלון – למה התכוון כשסימן בחירה זו או אחרת, איך תופס את המקצוע, מה במקצוע זה מושך אותו וכדומה. אפשר להציג שאלות הבהרה ולא לחשוש לעורר ולחזק סימני שאלה ודילמות העולות באופן טבעי בשלב זה.
- מידע כללי על האבחון:

יי אבחון ה-SDS מבוסס על התיאוריה של ג'ון הולנד לסיווג מאפייני אישיות מצד ראשון, ומקצועות ייחודיים מצד אחר, לפי שישה טיפוסים בסיסיים: ביצועי, חקרני, אומנותי, חברתי, יוזמתי ומנהלתי (פרופיל RIASEC).

יי ה-SDS אוסף את תשובות הנבדק לגבי השאיפות שלו, פעילויות היומיום, יכולותיו ותחומי ההתעניינות שלו במקצועות ובסוגי עבודות שונים. בהתאם לתשובות ה-SDS מפיק פרופיל בעל שלוש אותיות המייצגות את המאפיינים הדומיננטיים ביותר אצל המשיב.

יי בעזרת פרופיל זה ניתן למצוא את המקצועות המתאימים ביותר לנבדק ואת תחומי הלימוד או ההכשרה הנגזרים מהם.

יי השאלון קל ופשוט להעברה ולחישוב הקוד. הקוד המתקבל מאפיין בצורה מיטבית את המשיב ומאפשר לסייע לו למצוא את הכיוון המקצועי המומלץ ביותר עבורו.

יי כל משיב מקבל מדריך קריירה ואת רשימת המקצועות מסווגים לפי קוד (וכן בסדר אלפביתי). מדריכים אלו מסייעים להבנת הפרופיל האישי שהתקבל וליישום ההמלצות באופן מעשי.

יי יתרונות ה-SDS-5:

- ✓ מתאים לכל שלבי החיים. הכיוונים המוצעים יכולים לעזור בבחירת לימודים, תכנון קריירה ואף תכנון יציאה לפנסיה.
- ✓ מעודכן ומתוקף. רשימת המקצועות כוללת גם את המקצועות המעודכנים והחדשים. המבחן תוקף עבור נבדקים ישראלים.
- ✓ הסטנדרט בייעוץ תעסוקתי. המבחן נמצא בשימוש של 35 מיליוני בני אדם בעולם כולו ונכתב במקור על ידי ג'ון הולנד לפני תיאוריית ה-RIASEC המקובלת לאישיות מקצועית.
- ✓ כ-1,300 מקצועות ברשימה איכותית ומעודכנת. רשימת המקצועות מבוססת על הרשימה הבינלאומית המוכרת, ה-O*NET.

מתוך אתר <https://psychtech.co.il>

יודגש כי בתוכנית 'מגמה לעתיד' אבחון זה מהווה בסיס לקיום שיח עם הצעיר בהתייחס לנטיותיו ולהעדפותיו המקצועיות, ולהתחלת תהליך של חקר אישי בנושא. אין בכוונת התוכנית לכוון באופן חד-משמעי את הצעיר לתחום מקצועי ייחודי.

פעילויות אומנותיות - "A"		כן	לא	פעילויות מנהלתיות - "C"		כן	לא
לרשום, לצייר או לפסל		☐	☐	לעסוק בעבודות משרדיות		☐	☐
לעצב מוצרים		☐	☐	להדפיס עבודות או מכתבים		☐	☐
לנגן בכלי נגינה		☐	☐	ללמוד תוכנה חדשה בעיבוד תמלילים		☐	☐
ללכת לאירועים מוזיקליים		☐	☐	לנהל רישומים או דוחות הוצאות		☐	☐
לקרוא או לכתוב שירים או סיפורים		☐	☐	לעסוק בחישובים כספיים		☐	☐
להשתתף בחוג לאומנות		☐	☐	להשתתף בקורס יועצי מס		☐	☐
להשתתף בלהקת מחול		☐	☐	להפעיל ציוד משרדי		☐	☐
לעצב בגדים או תכשיטים		☐	☐	לתכנן ולהפעיל שיטת תיוק של דוחות ומסמכים		☐	☐
להלחין או לכתוב עיבודים מוזיקליים		☐	☐	לכתוב מכתבים עסקיים או רשמיים		☐	☐
לעסוק במלאכת יד אומנותית		☐	☐	להזין נתונים במחשב		☐	☐
להשתתף בחוג לעיצוב גרפי		☐	☐	להשתתף בקורס להנהלת חשבונות		☐	☐
סה"כ				סה"כ			

כישורים

סמן/י X במשבצת של "כן" את הפעילויות שהנך יכול/ה לבצע היטב או במומחיות. סמן/י X במשבצת של "לא" את הפעילויות שמעולם לא ביצעת אותן, או ביצעת אותן באופן גרוע.

כשרים ביצועיים - R		כן	לא	כשרים חברתיים - S		כן	לא
אני יודע/ת להשתמש בכלי עבודה כגון: מסור		☐	☐	אני יכול/ה להעביר חומר לימודי בהצלחה		☐	☐
אני יכול/ה לעשות תיקוני חשמל פשוטים		☐	☐	אני מצליח/ה לעזור לאנשים במצוקה נפשית		☐	☐
אני יודע/ת לשפץ רהיטים		☐	☐	אני זוכה להקשבה רבה באירועים חברתיים		☐	☐
אני יודע/ת להשתמש בכלי עבודה כגון: מקדחה		☐	☐	אני יכול/ה לטפל בסבלנות באנשים איטיים		☐	☐
אני יכול/ה לעשות תיקוני שרברבות פשוטים		☐	☐	אני יכול/ה ללמד בחוג או להדריך ילדים ונוער		☐	☐
אני יכול/ה לעשות תיקוני טיח ולצבוע קירות		☐	☐	אני יכול/ה לערוך תוכנית בידור למסיבה		☐	☐
אני יכול/ה לתפור במכונת תפירה		☐	☐	אני עובד/ת טוב במיוחד בצוות		☐	☐
אני יודע/ת לעבוד בגינה		☐	☐	אני יכול/ה להדריך בסדנה למבוגרים		☐	☐
אני יכול/ה להחליף גלגל במכונת		☐	☐	אני מסתדר/ת היטב עם מגוון של אנשים		☐	☐
אני יודע/ת לעשות עבודות יד		☐	☐	אני /ה מנתח היטב את אישיותם של אחרים		☐	☐
אני יודע/ת לטפל בבעלי חיים		☐	☐	אני מצליח/ה לגרום לאנשים להיפתח בפניי		☐	☐
סה"כ				סה"כ			

לא	כן	כשרים יזמיים - E	לא	כן	כשרים חקרניים - I
☐	☐	אני נבחרת/ת לתפקידים מסוימים בלימודים או במקום אחר	☐	☐	אני מכירה/שלושה מאכלים בעלי כמות חלבון גבוהה
☐	☐	אני יכולה/לפקח על עבודת של אנשים אחרים	☐	☐	אני מבין/ה עקרונות של רדיואקטיביות
☐	☐	אני מופיעה/טוב מול קהל	☐	☐	אני יודעת/ת להשתמש במיקרוסקופ
☐	☐	אני מצליח/ה להפעיל אנשים לעשות דברים לפי רצוני	☐	☐	אני יכולה/לזהות שלוש מערכות של כוכבים
☐	☐	אני יכולה/להיות איש/אשת עסקים טובה/ה	☐	☐	אני יכולה/להסביר את תפקיד תאי הדם הלבנים
☐	☐	אני יכולה/לשמש כדוברת/ת של קבוצה	☐	☐	אני יכולה/לפענח נוסחאות כימיות פשוטות
☐	☐	אני יכולה/לארגן קבוצה או צוות	☐	☐	אני מבין/ה מדוע לוויתנים אינם נופלים ארצה
☐	☐	אני יכולה/להפעיל עסק או שירות עצמאי	☐	☐	אני יודעת/ת לעבד נתוני מחקר במחשב
☐	☐	אני יכולה/להיות מנהיג/ה	☐	☐	אני יודעת/ת את חוקי התורשה
☐	☐	אני טובה/בניהול משא ומתן	☐	☐	אני יודעת/ת לפחות שפת תכנות מחשבים אחת
☐	☐	אני יכולה/לנהל ישיבה או אסיפה	☐	☐	אני מבין/ה כיצד פועל תנור מיקרוגל
		סה"כ			סה"כ

לא	כן	כשרים מינהליים - C	לא	כן	כשרים אומנותיים - A
☐	☐	אני יודעת/לנסח ולהדפיס מכתבים רשמיים	☐	☐	אני יודעת/לנגן
☐	☐	אני יכולה/לבצע בו-זמנית משימות משרדיות	☐	☐	אני יכולה/לשיר במקהלה או כסולן/ית
☐	☐	אני יכולה/להפעיל קופה רושמת	☐	☐	אני יכולה/לשחק בהצגה
☐	☐	אני יכולה/לתייך ביעילות מכתבים ומסמכים	☐	☐	אני יכולה/להופיע בערבי קריאה
☐	☐	אני יכולה/להשתמש בתוכנה להנהלת חשבונות	☐	☐	אני יכולה/לרקוד בלט קלאסי או מודרני
☐	☐	אני יודעת/להפעיל מעבד תמלילים	☐	☐	אני יכולה/לצייר או לפסל
☐	☐	אני יכולה/לרשום חשבונות זכות וחובה	☐	☐	אני יכולה/לעשות עבודות קרמיקה
☐	☐	אני יודעת/לנהל רישום מדויק של תשלומים ומכירות	☐	☐	אני יכולה/לתכנן או לעצב בגדים
☐	☐	אני יכולה/לרשום פרוטוקול של ישיבה	☐	☐	אני יכולה/לתכנן ולעצב כרזות
☐	☐	אני יודעת/לערוך רישום מלאי	☐	☐	אני יכולה/לזמזם נכון, מהזיכרון, קטע מוזיקלי
☐	☐	אני יכולה/לבצע עבודת ניירת רבה בזמן קצר	☐	☐	אני כותבת/סיפורים או שירים
		סה"כ			סה"כ

מקצועות

לפניך רשימת מקצועות. הינך מתבקש/ת להביע את יחסך לכל מקצוע.

ליד המקצועות המעניינים או המושכים אותך - סמן/י X במשבצת של "כן"

ליד המקצועות שאינך מחבב/ת או שאת/ה מוצא/ת אותם כלא מעניינים. סמן/י X במשבצת של "לא".

לא	כן	מקצועות חברתיים - S	לא	כן	מקצועות ביצועיים - R
☐	☐	מורה בבית ספר תיכון	☐	☐	מטפלת/ת בבעלי חיים
☐	☐	קצין/ת מבחן	☐	☐	מפקח/ת בנייה
☐	☐	יועץ/ת בענייני גישור	☐	☐	מהנדס/ת או הנדסאית/ת אלקטרוניקה
☐	☐	פסיכולוג/ית	☐	☐	טכנאית/ת קול ואולפן
☐	☐	מדריך/ת נוער	☐	☐	טכנאית/ת רדיו וטלוויזיה
☐	☐	מרצה במדעי ההתנהגות	☐	☐	אופטיקאית/ת
☐	☐	יועץ/ת שיקומית	☐	☐	סרטט/ת באמצעות מחשב
☐	☐	יועץ/ת תעסוקתית	☐	☐	מהנדס/ת או הנדסאית/ת תעשייה וניהול
☐	☐	מרפא/ת בעיסוק	☐	☐	מפעיל/ה מערכות שידור והפקה
☐	☐	עובד/ת סוציאלית	☐	☐	הנדסאית/ת אדריכלות נוף
☐	☐	מטפלת/ת ברפואה משלימה	☐	☐	טכנאית/ת ביו-טכנולוגית
☐	☐	גנן/גננת (בגן ילדים)	☐	☐	טכנאית/ת שירות למחשבים
☐	☐	פיזיותרפיסט/ית	☐	☐	טייס/ת מסוק
☐	☐	קלינאית/ת תקשורת	☐	☐	טבח/ית
		סה"כ			סה"כ
לא	כן	מקצועות יוזמה - E	לא	כן	מקצועות חקרניים - I
☐	☐	קניין/ת (קונה סחורה)	☐	☐	חזאי/ת מזג אוויר
☐	☐	מפיק/ה בטלוויזיה	☐	☐	עובד/ת מעבדה
☐	☐	מנהל/ת מלון	☐	☐	טכנולוגית/ת רפואית
☐	☐	מנהל/ת עסק עצמאי	☐	☐	מהנדס/ת מחשבים
☐	☐	משפטן/ית	☐	☐	אנתרופולוגית/ת
☐	☐	סוכן/ת נכסי נדל"ן (תיווך מקרקעין)	☐	☐	היסטוריון/ית
☐	☐	איש/אשת יחסי ציבור	☐	☐	מהנדס/ת ביו-גנטית
☐	☐	יועץ/ת השקעות	☐	☐	חוקר/ת מדע עצמאית
☐	☐	נציג/ת מכירות	☐	☐	מידען/ית
☐	☐	פרסומאית/ת	☐	☐	אקולוגית/ת איכות הסביבה
☐	☐	מנהל/ת חנות או מחלקת אופנה	☐	☐	ארכיאולוגית/ת
☐	☐	מארגן/ת תערוכות	☐	☐	רוקח/ת

☐	☐	מפיק/ת אירועים	☐	☐	וטרנר/ית
☐	☐	מפיץ/ת מוצר	☐	☐	רופא/ה מומחה/מומחית
		סה"כ			סה"כ

לא	כן	מקצועות מינהליים - C	לא	כן	מקצועות אומנותיים - A
☐	☐	מנהל/ת חשבונות	☐	☐	משורר/ת או סופר/ת
☐	☐	מומחה/ית לביקורת איכות	☐	☐	מוסיקאי/ת
☐	☐	בוחן/ת פסיכומטרי/ת	☐	☐	מומחה/ית לאנימציה במולטימדיה
☐	☐	פקיד/ת הלוואות/ השקעות בבנק	☐	☐	תפאורן/ית
☐	☐	תמחירן/ית (מעריך עלויות של מוצרים)	☐	☐	תסריטאי/ת (כותב/ת תסריטים)
☐	☐	מפעיל/ת מחשב	☐	☐	קריקטוריסט/ית
☐	☐	תקציבאי/ת	☐	☐	כוריאוגרף/ית
☐	☐	מנהל/ת משרד	☐	☐	צלם/ת אופנה
☐	☐	מזכיר/ה משפטי/ת	☐	☐	מעצב/ת אדריכלות פנים
☐	☐	פקיד/ת כוח אדם	☐	☐	מעצב/ת תכשיטים
☐	☐	פקיד/ת שכר ומשכורת	☐	☐	גרפיקאי/ת
☐	☐	פקיד/ת קבלה במלון	☐	☐	שחקן/ית
☐	☐	אחראי/ת על מחסן	☐	☐	עורך/ת תוכניות מוזיקליות
☐	☐	קופאי/ת	☐	☐	מאפר/ת אומנותית
		סה"כ			סה"כ

צינון:

	מנהל - C	יזמי - E	חברתי - S	אומנותי - A	חקרני - I	ביצועי - R
פעילויות						
כשרים						
מקצועות						
סה"כ						

ב.4 עיבוד שאלון הולנד וחקר מקצוע

חומר רקע/ המלצות לקריאה נוספת: הרצאה מצולמת בנושא בחירה מקצועית מאת פרופ' גלי צינמון. רקע תיאורטי: קריירה ובחירת מקצוע - רקע ומושגים מרכזיים.	מטרות המפגש: - ידע והמשה: חשיבות איסוף המידע בתהליך קבלת החלטות. - מיומנויות: איסוף מידע שיטתי ומקיף.
נספחים לשימוש ביחידה זו: נספחים כלליים: תכנון וניהול שיחה במפגש ליווי אישי. שיחה פותחת – שאלות לפתיחת מפגש ליווי אישי. כרטיסי סיכום מפגש ליווי אישי. פורמט לתיעוד מפגשי ליווי אישי. נספח ב.4.1. חקר מקצוע. עזרים: מחשב או מכשיר סלולרי מחובר לאינטרנט.	לוח זמנים למפגש: - פתיחה: 10 דקות. - עיבוד תוצאות שאלון הולנד (מולא במפגש קודם): 15 דקות. - חקר מקצוע: 15 דקות. - סיכום: 5 דקות.

מהלך המפגש:

- פתיחה (10 דקות):** המרבה"ע תקיים "שיחה פותחת" (ראו [נספח 2 כללי – שאלות מוצעות לפתיחת המפגש](#)) ותציג את נושא המפגש הנוכחי: עיבוד תוצאות שאלון הולנד וחקר מקצוע.
 - עיבוד תוצאות שאלון הולנד (15 דקות):** המרבה"ע והצעיר ינתחו יחד את המגמות המסתמנות מקידוד השאלון: שילוב ה"טיפוסים" הבולטים שהתקבל, חיבור למקצועות מתאימים, התייחסות לפערים בין פעילויות, כישורים ומקצועות (מצביע לעיתים על היכרות מצומצמת של הצעיר עם עצמו, גם בשל מיעוט התנסויות, חוסר היכרות של הצעיר עם עולם העבודה ועם מקצועות - כישורים נדרשים ופעילויות אופייניות למקצוע). שיתוף תובנות של הצעיר ושל המרבה"ע מההתנסות והמלצות להמשך.
- המרבה"ע תשאל את הצעיר האם לדעתו הפרופיל שהתקבל תואם את היכרותו עם עצמו, האם יש במקצועות שסימן תחת הטיפוס הדומיננטי מקצוע אחד או יותר שהיה רוצה להכיר יותר לעומק ועוד.

3. **חקר מקצוע (15 דקות)** – המרב"ע תזמין את הצעיר לבחור שני מקצועות מתוך המקצועות שסימן בשאלון, שאותם מעוניין לחקור לעומק. עדיף שיהיו משויכים לטיפוסים המרכיבים את הפרופיל שלו, אך לא חובה. אם הצעיר מתקשה לבחור, ניתן להציע לו לבחור אקראית שני מקצועות ולהדגיש בפניו שמטרת המשימה היא לתרגל מיומנות של איסוף מידע, החשובה ביותר בתהליך קבלת החלטות, ולכן ניתן להתחיל את התרגול מכל מקצוע. אם בעתיד הצעיר ירצה לחקור עוד מקצועות, הכלי יהיה בידו.

המרב"ע תציג בפני הצעיר את [נספח ב.4.1 – חקר מקצוע](#), ותעבור עמו על הסעיפים. בהתאם לזמן ניתן להתחיל לערוך את חקר המקצוע יחד בעזרת חיפוש ראשוני אחר מידע ברשת. לקראת סיום המפגש יש לבחון עם הצעיר באיזה אופן ירצה להמשיך לאסוף את המידע, במי יכול להיעזר ומהו לדעתו לוח הזמנים לביצוע החקר.

אם נקבעו שיחה או ביקור - יש לעזור לצעיר להתכונן ולחשוב מבעוד מועד על אודות המידע שאותו הוא מעוניין לאסוף והדרך לקבל אותו.

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

דגשים למרב"ע:

- חשוב לעודד את הצעיר להשתמש ברשת הקשרים שלו ושל אנשים בסביבתו כדי להגיע לאנשים שלומדים ו/או עובדים במקצוע שאותו הוא חוקר, או בתחום קרוב, עמם יוכל לשוחח ואף לערוך מפגש תצפית קצר במקום עבודתם. יומלץ לצעיר לשתף הורים, חברים, מכרים ובני משפחה במשימה ולהיעזר בהם. מידע משמעותי מתקבל גם מתוך שיחה וביקור במקום העבודה, וזאת בנוסף לבירור נוסף, כגון קריאה על המקצוע באתרים השונים. כמו כן, היכולת להשתמש ב"נט-וורקינג חברתי" בתהליכי חיפוש עבודה היא יכולת חשובה לצעיר כהכנה להמשך. ניתן לגייס גם את צוות התוכנית לבחינת קשרים רלוונטיים עם אנשים בתחום הנחקר.
- יש לבחון אפשרות ללוות את הצעיר בביצוע עצמאי של מטלת החקר בהתאם לצורך.

נספח ב.4.1. חקר מקצוע
בחרת לחקור את המקצועות:

1. _____
2. _____

לצורך חקר המקצוע עליך לבדוק האם המקצוע דורש הכשרה או לא דורש הכשרה כלשהי?

אם כן, נא בדוק והשלם:

- באילו מוסדות לימוד (לפחות שלושה) נלמד המקצוע?

1. _____
2. _____
3. _____

- בדוק נגישות מוסד הלימודים לתחבורה ציבורית: נגיש/אינו נגיש
דרך הגעה מביתי:

- מהם תנאי הקבלה? _____
- מה משך זמן הלימודים? _____
- מהן שעות הלימוד? ימים _____ שעות _____
מספר שעות שבועיות _____
- אילו נושאים עיקריים נלמדים בתוכנית?

- האם הלימודים הם: תיאורטיים/מעשיים/תיאורטיים ומעשיים

חקירה של התעסוקה בתחום:

1. באילו מקומות עבודה ניתן להשתלב לאחר הלימודים במקצוע הזה?

2. באילו תפקידים ניתן להשתלב לאחר הלימודים במקצוע הזה?

3. מה אופי העבודה במקצוע? מטלות ומאפיינים מרכזיים

4. מהו השכר המקובל במקצוע?

דרכים אפשריות לבדיקה ולאיסוף מידע

*יש לאסוף מידע בעזרת שלוש דרכים שונות מתוך אלה המוצעות להלן.

1. אתרי אינטרנט של מוסדות לימוד.
2. חיפוש בגוגל.
3. יועצי לימודים במוסד הלימודים.
4. מידעונים של מוסדות לימוד.
5. "יום פתוח" במוסדות לימוד.
6. מודעות "דרושים".
7. באמצעות קשר עם צעירים הלומדים את המקצוע הנחקר.
8. אנשי מקצוע העוסקים בתחום.
9. תצפית במקומות עבודה בתחום.

קישורים מומלצים:

תחום הלימודים:

www.limudi.co.il
<http://yoram.walla.co.il/>
<http://www.nirshamim.co.il/>

תחום העבודה:

<http://www.ovdim.gov.il/>
<http://www.jobmaster.co.il/>
<http://www.alljobs.co.il/>
<http://www.drushim.co.il/>

בהצלחה!!!

5 המשך חקר המקצוע ושילוב ידע על המקצועות והסביבה עם ידע על עצמי

	מטרות המפגש: 1. <u>מיומנויות</u>: עיבוד המידע שנאסף בחקר המקצועות, רפלקציה על התהליך, השוואה והתאמה למידע שלמד או יודע על עצמו, שימוש בכלים לחשיבה אנליטית ואינטגרטיבית בתהליך קבלת החלטות.		
	חומר רקע/ המלצות לקריאה נוספת: • הרצאה מצולמת בנושא בחירה מקצועית מאת פרופ' גלי צינמון. • רקע תיאורטי: קריירה ובחירת מקצוע - רקע ומושגים מרכזיים.		
	לוח זמנים למפגש: 1. פתיחה: 10 דקות. 2. עיבוד מטלת חקר מקצוע: 10 דקות. 3. אינטגרציה של מידע על מקצועות ומידע על עצמי: 20 דקות. 4. סיכום: 5 דקות.		
	נספחים לשימוש ביחידה זו: נספחים כלליים: 1. תכנון וניהול שיחה במפגש ליווי אישי. 2. שיחה פותחת – שאלות לפתיחת מפגש ליווי אישי. 3. כרטיסי סיכום מפגש ליווי אישי. 4. פורמט לתיעוד מפגשי ליווי אישי. נספח ב.5. 1. עיבוד חקר מקצוע – מומלץ למילוי במחשב. במידה וממלאים את נספח 5 בעותק קשיח יש להצטייד בארבעה צבעים (רצוי אדום, ירוק, כחול וכתום).		

מהלך המפגש:

1. **פתיחה (10 דקות):** המרב"ע תקיים "שיחה פותחת" (ראו [נספח 2 כללי – שאלות מוצעות לפתיחת המפגש](#)) ותציג את נושא המפגש הנוכחי: המשך חקר המקצוע ושילוב ידע על המקצועות והסביבה עם ידע על עצמי.
2. **עיבוד מטלת חקר מקצוע (10 דקות):** המרב"ע תבקש מהצעיר להציג את ממצאי החקר שהכין. כמו כן, היא תשאל שאלות על תהליך איסוף המידע, כגון: איך הרגיש הצעיר באיסוף המידע, האם קיבל מידע חדש שלא הכיר, האם היה קשה/קל, מה היה קשה/קל, איך התמודד עם קשיים? איך איתר את האנשים שאיתם דיבר? ועוד.

3. אינטגרציה של מידע על מקצועות ומידע על עצמי (20 דקות): המרב"ע תסביר לצעיר, כי לאחר שחקר את נטיותיו האישיות ואסף מידע על שני מקצועות, נשתמש בכלי מובנה כדי לחבר את המידע הזה, ולבחון את ההתאמה של נטיותיו למקצועות אלה, או מאפיינים מסוימים של המקצועות. המרב"ע והצעיר ימלאו יחד את [נספח ב.5.1. עיבוד חקר מקצוע/](#)

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

דגשים למרב"ע:

- מומלץ למלא את [נספח ב.5.1](#). במחשב.

כאשר משוחחים עם הצעיר על המידע שמילא בטבלה (נספח ב 5) מומלץ לסייע לו לשאול שאלות פתוחות ומקדמות אשר יסייעו לו להעמיק את ההבנה שלו ביחס ליישום הידע החדש שלמד בטווח הקצר ובטווח הארוך.

מומלץ לשאול שאלות ביחס ליישום הידע החדש בתקופה הקרובה, כגון:

מה ההשפעה של הידע על עצמי ועל מקצועות אלו ביחס לעבודתי במקום ההתנסות?

מה ההשפעה של הידע החדש על פרויקט הגמר בתוכנית?

מה הקשר של הידע הזה לבחירה התעסוקתית שלי בתוכנית המשך אחרי 'מגמה לעתיד'?

בטווח הארוך מומלץ לשאול שאלות שתפתחנה אפשרויות להעמקת החקר על מקצועות

שבבחרו, כגון:

את מי עוד אפשר לשאול על המקצוע הזה?

האם אני מכיר מישהו שעובד בתחום?

האם אוכל להתלוות לעובד בתחום למשך יום אחד?

האם יש מקצועות קרובים למקצוע הזה שגם הם מעניינים אותי?

נספח ב.5. 1. עיבוד חקר מקצוע

מטרת הכלי: השוואה בין מקצועות שנאסף מידע לגביהם וניתוח מידת התאמתם לנטיות, לכישורים ולערכים אישיים.

הנחיות:

- השלם בטור "מידע על עצמי" פרטים רבים ככל הניתן שמאפיינים אותך, את העדפותיך, צרכיך ונטיותיך האישיות.
- השלם בטורים של המקצועות מידע על כל מקצוע, בהתאם לנושאים המצוינים בטור הימני.
- בנוסף בטורי המקצועות: סמן ב-V משבצות שבהן קיימת התאמה גבוהה בין מידע שכתבת על עצמך לבין מידע שנאסף על אודות המקצוע, סמן ב- - משבצות שבהן אין התאמה כלל, סמן ב- ~ משבצות שבהן יש התאמה חלקית, וסמן ב- ? משבצות שבהן חסר מידע.
- בחן היכן קיימת ההתאמה הגבוהה ביותר בין מאפייניך האישיים לבין מאפייני המקצוע. אם קיים מידע חסר, שחיוני לבחינת ההתאמה, חשוב להשלימו על ידי המשך החקר.

מקצוע 1: _____	מקצוע 2: _____	מידע על עצמי (נטיות, כישורים, ערכים)	
_____	_____	מה חשוב לי לקבל ולתת...	ערכים מרכזיים
_____	_____	בחוץ/בפנים צורכי נגישות תנועה בין סביבות/סביבה קבועה עם הרבה אנשים/מעט/לבד אנשים קבועים/משתנים מתן שירות/עבודה עם קהל מנהל צמוד/תפקוד עצמאי גירויים בסביבה – רעש/ שקט, אור/חושך, ריחות... מידת ניקיון ואסתטיקה עוד:	סביבת עבודה
_____	_____	תחומים חזקים שלי יכולות גבוהות	כישורים נדרשים לעיסוק

		ערך שאני מביא	
_____	_____	תחומים חלשים שלי קשיים שאני מכיר מעצמי מגבלות אישיות תמיכות שאני זקוק להן בשלב זה בחיי העבודה שלי	
_____	_____	יכולות הלמידה שלי סוג הלמידה שמתאים לי קצב הלמידה שלי מה עוזר לי ללמוד	דרישות השכלה / הכשרה
_____	_____	היקף עבודה שמתאים לי עבודה במשמרות/לא גמישות/יציבות	מסגרת העבודה במקצוע
_____	_____	נושאים שאני מתעניין בהם	תחומי עניין מקצועיים

ב.6 ניתוח אירוע: ייחוס הצלחות וכישלונות

	חומר רקע/ המלצות לקריאה נוספת: • עיבוד מידע חברתי ותיאוריות ייחוס. • מתוך הספרייה הווירטואלית של מט"ח. • ספר: מדברים בעד עצמם – סינגור • עצמי של לומדים עם לקויות למידה / לאה קוזמינסקי. הוצאת ספרים יסוד ומכון מופ"ת (2004). חלק א', פרק 3, עמ' 66.		מטרות המפגש: 1. ידע והמשגה: הבנת המושגים "הצלחה" ו"כישלון", מודל הייחוס של ווינר, שימוש בייחוסים להבנה של הצלחה ואי-הצלחה. 2. מיומנויות: ניתוח אירוע תוך שימוש במושגי הייחוס.
	נספחים לשימוש ביחידה זו: נספחים כלליים: 1. תכנון וניהול שיחה במפגש ליווי אישי. 2. שיחה פותחת – שאלות לפתיחת מפגש ליווי אישי. 3. כרטיסי סיכום מפגש ליווי אישי. 4. פורמט לתיעוד מפגשי ליווי אישי. נספח ב.6.1. מצגת על תיאוריית הייחוס של ווינר.		לוח זמנים למפגש: 1. פתיחה: 10 דקות. 2. שיח על הצלחות וכישלונות: 10 דקות. 3. מודל הייחוס של ווינר: 20 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: ניתוח של גורמים להצלחה או כישלון במגוון מצבי חיים ובחיי היומיום.
2. **שיח על הצלחות וכישלונות (10 דקות):** המרב"ע תקיים שיח פתוח עם הצעיר והיכרות עם המושגים "הצלחה" ו"כישלון". המרב"ע תזמין את הצעיר לשתף בהצלחות וכישלונות שלו, ולציין את הגורמים להצלחות ולכישלונות, כפי שהוא מבין אותם. המרב"ע יכולה להוסיף דוגמאות להצלחות וכישלונות שלה, לפי בחירתה.

3. **מודל הייחוס של ווינר (20 דקות):** למידה משותפת של המודל ושבעת הייחוסים שהוא מציג, ושימוש במושגים לצורך ניתוח תחושות הצלחה וכישלון מחיי הצעיר.

ניתן להיעזר במצגת (ראה [נספח ב.6.1](#)):

שקפים 2-4: מידע כללי והבנת המודל.

שקפים 5-8: תרגול שימוש במושגים באמצעות דוגמאות נתונות.

שקף 9: שחזור האירועים שהוזכרו בשיח על הצלחות וכישלונות, או אירועים אחרים. ניתוח הגורמים להצלחה ולכישלון.

אם נותר זמן ניתן לתת דוגמאות נוספות מחיי הצעיר עבור כל ייחוס, ממגוון תחומי חיים, כגון עבודה, לימודים (מבחן, שיעורי בית, הכנת מטלות), יחסים בין-אישיים, חיי משפחה, יחסים עם בני המין השני, תוך מתן דגש להבנה של ייחוסים פנימיים ונשלטים, כגון מאמץ ואסטרטגיה.

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

דגשים למרב"ע:

- מטרת ההמשגה לקדם הבנה, כי הייחוסים המשמשים אותנו להתקדמות ולהצלחה הם הייחוסים הפנימיים והנשלטים. ככל שהצעיר רואה בהצלחות ובכישלונות שלו תהליכים הקשורים בו, במאמץ ובתכנון שהשקיע, כך יגדלו הסיכויים להצלחות עתידיות ותגבר המוטיבציה שלו.
- מפגש זה מזמן התבוננות בהתנסויות שונות של הצעיר תוך ניתוח והמשגה שלהן. מומלץ למרב"ע להביא באופן מותאם גם את ההתנסויות מחייה שלה. הדבר יתרום למתן לגיטימציה עבור הצעיר, והבנתו כי הצלחות וכישלונות הם חלק מהתהליך שחווה הפרט בהתפתחות אישית.

ב.7 פיתוח מיומנויות מסוגלות תעסוקתית – I-PRO Skills*

*פותח בתבת, ג'וינט ישראל, 2018

	מטרות המפגשים: 1. ידע והמשיגה: מאפייני עולם העבודה המודרני, מיומנויות נדרשות בעולם העבודה. 2. מיומנויות: פיתוח מיומנויות מסוגלות תעסוקתית מתוך אשכולות I-PRO, הצבת מטרות אישיות ובניית תוכנית לתרגול עצמי – תכנון, ביצוע ובקרה.		
	חומר רקע/ המלצות לקריאה נוספת: • מודל I PRO Skills: https://ipro.jdc.org.il/ • רקע תיאורטי: מסוגלות תעסוקתית.		
	לוח זמנים למפגשים: 1. פתיחה: 10 דקות. 2. רקע על מודל I PRO Skills: 10 דקות. 3. בחירת מיומנויות והתחלת תרגול משותף: 20 דקות. 4. סיכום: 5 דקות.		
	נספחים לשימוש ביחידה זו: <u>נספחים כלליים:</u> 1. תכנון וניהול שיחה במפגש ליווי אישי. 2. שיחה פותחת – שאלות לפתיחת מפגש ליווי אישי. 3. כרטיסי סיכום מפגש ליווי אישי. 4. פורמט לתיעוד מפגשי ליווי אישי. <u>נספח ב.7.1. טבלת אימון:</u> כלי עבודה למקדם התעסוקה לזיהוי ולשיפור המסוגלות התעסוקתית (כל הזכויות שמורות לתבת - ג'וינט ישראל).		

מהלך המפגשים:

1. **פתיחה (10 דקות):** המרב"ע תקיים "שיחה פותחת" (ראו [נספח 2 כללי – שאלות מוצעות לפתיחת המפגש](#)) ותציג את נושא המפגש: פיתוח מיומנויות מסוגלות תעסוקתית בעולם עבודה משתנה.
2. **רקע על מודל I PRO Skills (10 דקות):** בהתאם להתקדמות בנושאי סדנת ההכנה לקריירה:
 - ← אם כבר נערכה היכרות עם המודל בסדנה, המרב"ע תזכיר לצעיר את המפגש ואת תכנון, ותסביר כי בתהליך הליווי האישי ניתנת הזדמנות לכל אחד להעמיק בחיזוק מיומנויות באופן מותאם לצורך אישי. לרענון הידע על אודות המיומנויות הנדרשות לפי המודל ניתן להיעזר בקישור: <https://ipro.jdc.org.il/>

← אם טרם נערכה היכרות עם המודל, המרב"ע תשאל את הצעיר מה לדעתו מאפיין את עולם העבודה של ימינו, תוך שימת דגש על תהליכי מחשוב ודיגיטציה, התפתחות והשתנות מהירה של הטכנולוגיות ובהתאם גם של תחומי עיסוק ומקצועות, והצורך בלמידה מתמדת. לאחר מכן תשאל

לגבי המיומנויות הנדרשות בעולם העבודה המודרני, ותציג בפני הצעיר את מודל PRO Skills I.

מומלץ באמצעות הקישור: <https://ipro.idc.org.il/>

3. בחירת מיומנויות והתחלת תרגול משותף (20 דקות):

- המרב"ע והצעיר יתבוננו יחד בדף המטרות האישי (ראו [נספח ב.2.2](#)). של הצעיר, וידונו שוב במטרות ובפעולות שנבחרו לקידום: אילו פעולות בוצעו ואילו לא, מהם ההישגים, מהם הקשיים, מה התקדם יותר/פחות/כלל לא התקדם. מה בתוכנית הקידום דורש שינוי או דיוק.
- המרב"ע תשאל את הצעיר אילו מיומנויות לדעתו עליו לחזק כדי לקדם עוד את מטרותיו וכדי לתפקד בצורה הטובה ביותר בעולם העבודה – למצוא עבודה, להתקבל אליה, להצליח בה ולהתקדם. על הצעיר לנמק את בחירתו.
- המרב"ע תסביר, כי במפגש הנוכחי ובמפגש הבא נתמקד במספר מיומנויות שנבחר לשפר ונראה איך ניתן לתרגלן ולשפרן.
- בחירת האשכול ו/או המיומנויות לשיפור תתבסס על בחירת הצעיר, בשילוב חוות דעתה של המרב"ע, על סמך היכרותה עם הצעיר ודיווחי המורים, מקדם התעסוקה והממונה במקום ההתנסות. אם יש פער בין בחירת הצעיר וחוות דעתה של המרב"ע, יש לקיים שיחה פתוחה ולהסביר את הבחירה (הן על ידי המרב"ע והן על ידי הצעיר). בכל מקרה בחירת האשכול והמיומנויות לשיפור היא של הצעיר.
- לאחר בחירת האשכול ו/או המיומנויות יקיימו המרב"ע והצעיר שיח על הביטוי התפקודי-תעסוקתי של המיומנויות שנבחרו, דרך הצגת התנהגויות תואמות. ניתן להשתמש בשאלות מתוך טבלת האימון (ראו [נספח ב.7.1](#)).
- הצעיר יבחר משימה או שתי משימות לביצוע במהלך המפגש, מתוך עמודת 'משימות בזמן פגישה' שבטבלה. המרב"ע והצעיר יבצעו את המשימה יחד, לפי השלבים ותוך שימוש בתכנון ובקרה: שלב ראשון: תכנון שלבי ביצוע המשימה, תוך התייחסות לציד הנדרש לביצוע המשימה, לידע הנדרש לביצועה, למוקדי חשיבה המתבקשים.

שלב שני: ביצוע המשימה בהתאם לתכנון.

שלב שלישי: ביצוע בקרה על ביצוע המשימה תוך התייחסות והמשגה של מדדי איכות הביצוע, הערכת ההתארגנות לביצוע המשימה, ושביעות רצון מהדרך ומהתוצרים.

- הצעיר והמרב"ע יגדירו משימה או משימות לביצוע עצמאי בבית/בבית הספר במהלך השבוע: בחירת המשימות תיעשה על ידי הצעיר במשותף עם המרב"ע. מומלץ לצמצם את אפשרויות הבחירה לשתיים עד שלוש משימות בהתאם ליכולת הצעיר ולמשמעות של המשימות עבורו. לאחר הבחירה ניתן לסייע לצעיר להיערך לקראת ביצוע המשימה, לתכנן את ביצוע המשימה בממדים של ציוד, זמן, מקום, אנשים שותפים.

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

ב.8 המשך פיתוח מיומנויות מסוגלות תעסוקתית – I-PRO Skills*

* (פותח בתבת, ג'וינט ישראל, 2018)

חומר רקע/ המלצות לקריאה נוספת: • מודל I PRO Skills: https://ipro.jdc.org.il/ • רקע תיאורטי: מסוגלות תעסוקתית.	מטרות המפגשים: 1. <u>מיומנויות</u>: פיתוח מיומנויות מסוגלות תעסוקתית מתוך אשכולות I-PRO, ביצוע משימות בתהליך של תכנון, ביצוע ובקרה.
נספחים לשימוש ביחידה זו: <u>נספחים כלליים:</u> 1. תכנון וניהול שיחה במפגש ליווי אישי. 2. שיחה פותחת – שאלות לפתיחת מפגש ליווי אישי. 3. כרטיסי סיכום מפגש ליווי אישי. 4. פורמט לתיעוד מפגשי ליווי אישי. <u>נספח ב.7.1. טבלת אימון:</u> כלי עבודה למקדם התעסוקה לזיהוי ולשיפור המסוגלות התעסוקתית (כל הזכויות שמורות לתבת - ג'וינט ישראל).	לוח זמנים למפגשים: 1. פתיחה: 10 דקות. 2. שיתוף בתרגול שנעשה ממפגש קודם: 10 דקות. 3. המשך תרגול מיומנויות ממפגש קודם: 20 דקות. 4. סיכום: 5 דקות.

מהלך המפגשים:

1. **פתיחה (10 דקות):** המרב"ע תקיים "שיחה פותחת" (ראו [נספח 2 כללי – שאלות מוצעות לפתיחת המפגש](#)) ותציג את נושא המפגש: המשך פיתוח מיומנויות מסוגלות תעסוקתית בעולם עבודה משתנה.
2. **שיתוף בתרגול שנעשה ממפגש קודם (10 דקות):** המרב"ע תזמין את הצעיר לשתף בביצוע המטלה שהגדירו למהלך השבוע – האם ביצע? איך הרגיש בעת הביצוע? האם היה קשה או קל? מה היה קשה או קל? איך הוא מעריך את התוצר? (כולל שיתוף בתוצר, אם יש).
3. **המשך תרגול מיומנויות ממפגש קודם (20 דקות):**
 - המרב"ע והצעיר ידונו בהמשך התרגול ויבחרו מיומנות או מיומנויות שבהן יתמקדו במפגש הקרוב.
 - בהתאם לתוכנית שתיקבע יש להתייחס למיומנות באמצעות טבלת האימון (ראו [נספח ב.7.1](#)): התנהגויות תואמות ושאלות.

ב.9 פיתוח תמונת עתיד בנושא קריירה

	חומר רקע/ המלצות לקריאה נוספת: רקע תיאורטי: קריירה ובחירת מקצוע.		מטרות המפגש: - ידע והמשהגה: תפיסת עתיד, תקוות וחששות, תמיכות אישיות קיימות ונדרשות בעתיד. - מיומנויות: ביטוי תקוות וחששות בנוגע לעתיד, ביטוי מילולי ויצירתי של תמונת עתיד אישית, שיתוף.
	נספחים לשימוש ביחידה זו: נספחים כלליים: תכנון וניהול שיחה במפגש ליווי אישי. שיחה פותחת – שאלות לפתיחת מפגש ליווי אישי. כרטיסי סיכום מפגש ליווי אישי. פורמט לתיעוד מפגשי ליווי אישי. נספח ב.9.1. שאלון תקוות וחששות. נספח ב.9.2. גורמי תמיכה למימוש תכניות בעתיד/ נספח ב.9.3. אני בעוד 3 – 4 שנים. עזרים: צבעים, עפרונות, נייר ציור חלק בגודל A4 ו-A3.		לוח זמנים למפגש: - פתיחה: 10 דקות. - מילוי שאלון תקוות וחששות: 10 דקות. - מיפוי גורמי תמיכה בסביבה שיוכלו לסייע לצעיר בהגשמת תקוותיו: 10 דקות. - כתיבה או יצירה של תפיסה אישית "אני כאדם בוגר": 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: תמונת עתיד של הצעיר עם סיום הלימודים ב'מגמה לעתיד'.
- לפני המעבר לנושא המפגש הנוכחי, יש לברר עם הצעיר כיצד התמודד עם ביצוע המשימה או המשימות שלקח על עצמו במפגש הקודם לביצוע עצמאי בבית/בבית הספר במהלך השבוע.
- במעבר לנושא המפגש הנוכחי מומלץ להשמיע שיר אחד או שניים המדברים על העתיד (ניתן גם חלק מהשיר). אפשר גם לבקש מהצעיר שיחשוב על שיר שהוא מכיר, העוסק בעתיד של אנשים צעירים. הצעות לשירים:

נספח ב.9. 1 שאלון תקוות וחששות

*השאלון מנוסח בלשון זכר מטעמי נוחות בלבד והוא מיועד לשני המינים במידה שווה.

אנשים חושבים לעיתים קרובות על העתיד, ורובם מתארים את המחשבות שלהם על העתיד באמצעות תקוות וחששות.

1. חשוב על התקוות שלך לעתיד ורשום אותן בטבלה -

בעמודה הימנית ציין את הגיל שתהיה בו כשתרצה לממש את התקוות שלך, בעמודה השמאלית כתוב בהרחבה כל תקווה שעולה בדעתך בנוגע לעצמך.

גיל	תקוות

2. חשוב על החששות שלך מפני העתיד ורשום אותם בטבלה -

בעמודה הימנית ציין את הגיל שעליו אתה חושב ביחס לחשש שלך, ובעמודה השמאלית כתוב בהרחבה את החשש שעולה בדעתך בנוגע לעצמך.

גיל	חששות

ב.11 סיכום ביקור במקום ההתנסות, ניתוח סביבה ועיסוק והגדרת התאמות נדרשות

	חומר רקע/ המלצות לקריאה נוספת: • רקע תיאורטי: נגישות והתאמות במקומות עבודה. • רקע תיאורטי: מסוגלות תעסוקתית.		מטרות המפגש: 1. <u>ידע והמשגה:</u> ניתוח פעילות ומרכיבי תפקוד בהתנסות, המשגת כוחות ואתגרים אישיים, הגדרת והמשגת התאמות נדרשות במקום ההתנסות. 2. <u>מיומנות:</u> עיבוד וניתוח מידע שהתקבל מהביקור ותרגום להתאמות נדרשות.
	נספחים לשימוש ביחידה זו: <u>נספחים כלליים:</u> 1. תכנון וניהול שיחה במפגש ליווי אישי. 2. שיחה פותחת – שאלות לפתיחת מפגש ליווי אישי. 3. כרטיסי סיכום מפגש ליווי אישי. 4. פורמט לתיעוד מפגשי ליווי אישי. נספח ב.11.1. התאמות במקום ההתנסות.		לוח זמנים למפגש: 1. פתיחה: 10 דקות. 2. ניתוח פעילות של תפקידי הצעיר במקום ההתנסות: 15 דקות. 3. גיבוש והגדרת התאמות נדרשות: 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: סיכום ועיבוד הביקור שנערך במקום ההתנסות, ניתוח סביבה ועיסוק, והגדרת התאמות נדרשות.
2. **ניתוח פעילות של תפקידי הצעיר במקום התנסות (15 דקות):** המרב"ע והצעיר יעברו על סיכום הביקור שהמרב"ע כתבה ועל ניתוח הסביבה והעיסוקים של הצעיר בהתנסות, בעזרת [נספח א.6.1](#). המרב"ע תוודא את הבנתו של הצעיר ותזמין אותו להביע את דעתו ולהאיר את הארותיו. ניתן להיעזר בתמונות, אם צולמו במהלך הביקור. מומלץ לקשר את ניתוח הפעילות למיומנויות מסוגלות תעסוקתית (בהתייחס למודל PRO – I ול-11 מיומנויות הביצוע), ולמשוב שניתן לצעיר במסגרת ההתנסות.

3. **גיבוש והגדרת התאמות נדרשות (15 דקות):** המרב"ע והצעיר ימלאו יחד טבלת התאמות במקומות התנסות (ראה [נספח ב.1.11](#)). המרב"ע תסביר לצעיר לגבי כל התאמה, מה משמעותה וכיצד היא עשויה לסייע לו בהשתתפות ובעמידה בדרישות ההתנסות, ותקיים עמו שיח משותף בנושא.

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

דגשים למרב"ע:

- חשיבות מפגש זה בהעמקת ההבנה של הצעיר את דרישות התפקידים והמטלות שלו במקום התנסותו וכן פיתוח יכולת ניתוח סביבה והגדרת צרכים בהתאמות.
- חשוב לאפשר לצעיר להביע את דעתו, רגשותיו, חששותיו והעדפתו בנוגע להתאמות המוצעות, בהלימה להגברת המודעות שלו לנושא זה, ולאפשר לו להיות שותף מלא בקבלת ההחלטות, תוך עידודו להשתמש בידע שלו על עצמו, וכן לנסות דברים שאינו מכיר, ובכך להרחיב ידע משמעותי זה.
- חשוב לחבר את השיח למפגשים [7.ב](#) ו-[8.ב](#) שעסקו במיומנויות I – PRO ולהשתמש במושגים שנלמדו במפגשים אלו.
- התוצר הסופי ממפגש זה הוא רשימה של התאמות שהצעיר זקוק להן, הבנה של הצעיר מהותה של כל התאמה ויכולתו של הצעיר לייצג את הצרכים שלו וההעדפות שלו בנוגע להתאמות.

נספח ב.11.1. התאמות במקומות ההתנסות בעבודה

שם הצעיר/ה: _____ תאריך: _____ שם _____

המרפאה בעיסוק: _____

מאפייני סביבה ומטלה / סוגי התאמות	דרכי הגעה למקום ההתנסות בעבודה, כניסה למקום התנסות בעבודה וניידות בתוכו	שירותים במקום ההתנסות בעבודה, חללים שבהם נערכות הפסקות מטבחון, ברזייה (קולר)	עמדת עבודה א' אפשרות ישיבה, מרחב לעמידה, שולחן עבודה, מרחב רכיבי תפקיד ודרישות העבודה	עמדת עבודה ב' אפשרות ישיבה, מרחב לעמידה, שולחן עבודה, מרחב רכיבי תפקיד ודרישות העבודה
התאמות פיזיות (כגון מעקות, רמפות, מונעי החלקה, ריהוט בגובה וברוחב מתאים)				
התאמות חושיות (כגון תאורה, הפחתת רעשים, שימוש בחומרים מעוררים רגישות טקטילית)				
התאמות קוגניטיביות (כגון שילוט, שימוש בצבעים מותאם לתכנים, הסברים בפישוט לשוני, פישוט תהליכים, טכנולוגיה פשוטה)				
התאמות חברתיות (כגון שיבוץ חבר לעבודה)				

ב.12 מיפוי תפקידים חברתיים משמעותיים והקשרים ביניהם, ככלי לפיתוח

קריירה*

* מפגש זה מבוסס על סדנאות לפיתוח תחושת מסוגלות לשילוב בין תפקידי עבודה ומשפחה עבור צעירים עם מוגבלות, שנבנו על-ידי פרופ' גלי צינמון, תשע"ה

חומר רקע/ המלצות לקריאה נוספת: • Valued Social Roles מתוך אתר 'ספר"א • צינמון, ג', ריץ י' (2004). עבודה ומשפחה: הכנת מתבגרים לשילוב בין תפקידי החיים. בתוך: ארהרד, ר', קלינגמן, א' (2004) "עוץ בבית הספר ובחברה משתנה. הוצאת רמות. האוניברסיטה העברית: ירושלים. • רקע תיאורטי: קריירה ובחירת מקצוע/	מטרות המפגש: 1. <u>ידע והמשגה:</u> זיהוי "תפקידי חיים" – תפקידים חברתיים שהצעיר ממלא כיום ומרכיבים את זהותו החברתית, הבנת היחסים שבין תפקידי החיים השונים של הצעיר (יחסי קונפליקט ויחסי העשרה). הבנת הקשר לפיתוח קריירה. 2. <u>מיומנויות:</u> התבוננות רחבה על תפקידים חברתיים: מיפוי, דירוג חשיבות והגדרת הקשרים ביניהם.
נספחים לשימוש ביחידה זו: <u>נספחים כלליים:</u> 1. תכנון וניהול שיחה במפגש ליווי אישי. 2. שיחה פותחת – שאלות לפתיחת מפגש ליווי אישי. 3. כרטיסי סיכום מפגש ליווי אישי. 4. פורמט לתיעוד מפגשי ליווי אישי. <u>נספח ב.12.1 – התפקידים בחי'.</u> <u>מילון מושגים של 'מגמה לעתיד'.</u>	לוח זמנים למפגש: 1. פתיחה: 10 דקות. 2. מיפוי תפקידים חברתיים והקשרים ביניהם: 30 דקות. 3. 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: תפקידים חברתיים משמעותיים (נקראים גם "תפקידי חיים"), והקשרים ביניהם, ככלי לפיתוח קריירה. ניתן להיעזר [במילון המושגים של 'מגמה לעתיד'](#).
2. **מיפוי תפקידים חברתיים והקשרים ביניהם (30 דקות):**
 - המרב"ע תשאל: אילו תחושות/מחשבות עולות לך כשאתה שומע את המילה "קריירה"? (לצד האסוציאציות החיוביות, המילה לעיתים מעוררת תחושות מאיימות של הישגיות, דורסנות, מצליחנות בעסקים וכו').

- המרב"ע תרחיב ותיתן מידע לצעיר (ראו [רקע תיאורטי](#)): הדרך שבה אנחנו מתייחסים למילה "קריירה", היא מתוך הסתכלות רחבה מאוד על התפתחות האדם לאורך חייו, ובכל תפקידי חייו (למשל כעובד, כבן/ בת של ..., כהורה, כחבר בקהילה זו או אחרת, ועוד). "חיי העבודה" שלנו קשורים בקשר עמוק לתפקידי חיינו הנוספים ומתפתחים דרכם ואיתם. למשל: ← אם אדם עוסק בתחום פנאי מסוים שהוא אוהב: תחום זה יכול להפוך לעיסוק מרכזי ואף מקור פרנסה עבורו; או תחום זה יכול להיות המקום שבו האדם נח מעבודתו, מתאזן ו"מנקה את הראש" כדי לשוב לעבודתו למחרת בכוחות מחודשים. ← לחילופין, עיסוק הפנאי של האדם יכול "להתחרות" עם עבודתו על משאבי זמן וכוחות, וליצור עבורו מתח רב שיקשה על התפתחותו לעבר מטרות שונות.

כך גם בחיבור בין תחומי חיים ו"תפקידי חיים" נוספים שלנו.

בשיח עם הצעיר מומלץ לבחון לדוגמה איך היבט מסוים בחייו/תפקיד חברתי שלו יכול להיות קשור להתפתחות הקריירה שלו, ולציין כי במפגש זה נעסוק בתחומים ובתפקידים השונים בחיי הצעיר בשלב זה ככלי לפיתוח קריירה.

- המרב"ע תיתן לצעיר את נספח ב.12.1 – התפקידים בחיי, ותזמין אותו:
 - א. לכתוב את שמו בעיגול שבמרכז, ולכתוב בעיגולים שמסביב חמישה תפקידים חברתיים שהוא ממלא היום, לדוגמה: אח/אחות, בן/בת להורים, משתתף בתוכנית 'מגמה לעתיד' וכדומה.
 - ב. לסמן בכוכבית את התפקידים החשובים לו ביותר היום. ניתן לשאול מדוע בחר דווקא באלה, לדון בקושי לבחור ולהרחיב (ראו דגשים למרב"ע בסוף מערך זה).
 - ג. לסמן:
 - קו ישיר בין תפקידים שהוא מרגיש שיש ביניהם "יחסי העשרה": שתפקודו בהם תומך זה בזה ומעשיר את שניהם.
 - קו שבור (מקווקוו) בין תפקידים שהוא מרגיש שיש ביניהם "יחסי קונפליקט": שתפקודו בהם מתנגש זה בזה ויוצר מתח והפרעה לשניהם.

מומלץ לעודד את הצעיר לזהות כמה שיותר יחסים בין התפקידים. ניתן לסמן לאותם שני תפקידים גם "יחסי קונפליקט" וגם "יחסי העשרה" ולנסות לזהות מה יותר דומיננטי מבין שני סוגי היחסים. לבסוף, הצעיר והמרב"ע ידונו האם וכיצד ניתן להפוך את "יחסי הקונפליקט" שציין ל"יחסי העשרה", ואיך שינוי זה יכול לקדם את התפתחותו האישית בחיי העבודה שלו.

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

נספח ב.12.1. התפקידים בחיי

שמי

ב.13 התבוננות אישית בתהליך הליווי האישי והכנת סיכום אישי

	מטרות המפגש: 1. <u>מיומנויות</u>: רפלקציה על התהליך השנתי שעבר הצעיר, סיכום ואינטגרציה, יצירת פרזנטציה, ייצוג עצמי והתייחסות לרבדים אישיים התפתחותיים, הכנה לפרידה מהליווי בשלב זה.		חומר רקע/ המלצות לקריאה נוספת: • <u>סיום טיפול פסיכולוגי: הצעה לנקודת מבט התייחסותית</u> – אתר פסיכולוגיה עברית. • <u>סיום טיפול אישי: פרידה והערכה</u> – אתר טקסטולוגיה. • <u>כשפרידה היא באמת רק פרידה – אתר פסיכולוגיה עברית.</u>
	לוח זמנים למפגש: 1. פתיחה: 10 דקות. 2. הכנת מצגת סיכום: 30 דקות. 3. סיכום: 5 דקות.		נספחים לשימוש ביחידה זו: <u>נספחים כלליים:</u> 1. <u>תכנון וניהול שיחה במפגש ליווי אישי.</u> 2. <u>שיחה פותחת – שאלות לפתיחת מפגש ליווי אישי.</u> 3. <u>כרטיסי סיכום מפגש ליווי אישי.</u> 4. <u>פורמט לתיעוד מפגשי ליווי אישי.</u> <u>נספח ב.13.1. פורמט לסיכום תהליך הליווי האישי בשנה ב'.</u> עזרים: מחשב להכנת מצגת.

מהלך המפגש:

1. **פתיחה (10 דקות):** המרב"ע תקיים "שיחה פותחת" (ראו נספח 2 כללי – שאלות מוצעות לפתיחת המפגש) ותציג את נושא המפגש הנוכחי: התבוננות אישית בתהליך הליווי האישי, ותחילתו של סיכום שנה זו. המרב"ע תשתף את הצעיר כי נותרו להם שלושה מפגשי ליווי אישי בשנה זו, כולל מפגש זה, וכי הם יוקדשו לסיכום השנה ולחשיבה לקראת ההמשך.
2. **הכנת מצגת סיכום (30 דקות):** המרב"ע תזמין את הצעיר להיזכר ולציין את נושאי המפגשים האישיים שהיו השנה, מה הוא זוכר במיוחד ומדוע לדעתו הוא זוכר דווקא נושא, תוכן או תהליך זה. המרב"ע תשלים את המידע ותוסיף נושאים שדוברו, תכנים ותהליכים שביצעו יחד, כולל התייחסות לדף המטרות האישיות ממפגש ב.2.

המרב"ע תציע לצעיר לסכם את השנה בעזרת הכנת מצגת לסיכום התהליך והצגתה במפגש הבא בפני שותפים נוספים שיבחר. מבנה מוצע למצגת ראה בנספח ב.13.1.1 מומלץ שהמצגת תכלול

ב.14 הצגת תהליך הליווי האישי לפני שותפים נוספים, על פי רצון הצעיר

חומר רקע/ המלצות לקריאה נוספת:	מטרות המפגש: 1. <u>מיומנויות</u>: רפלקציה על התהליך השנתי שעבר הצעיר, סיכום ואינטגרציה, הצגת פרזנטציה בפני גורמים שונים, שיתוף בעשייה, בתוצרים ובתוכניות לעתיד, ייצוג עצמי והתייחסות לרבדים אישיים התפתחותיים, התכונות לפרידה מהליווי בשלב זה.
נספחים לשימוש ביחידה זו: <u>נספחים כלליים:</u> 1. <u>תכנון וניהול שיחה במפגש ליווי אישי.</u> 2. <u>פורמט לתיעוד מפגשי ליווי אישי.</u> עזרים: מחשב להצגת מצגת.	לוח זמנים למפגש: 1. פתיחה: 10 דקות. 2. הצגת מצגת סיכום: 15 דקות. 3. דיון משותף ושאלות: 15 דקות. 4. סיכום: 5 דקות.

מהלך המפגש:

1. **פתיחה (10 דקות):** המרב"ע והצעיר יפתחו יחד את המפגש ויתארו את מטרת המפגש, מהלכו ואת לוח הזמנים. השותפים למפגש יציגו את עצמם, אם אין ביניהם היכרות מקדימה.
2. **הצגת מצגת סיכום (15 דקות):** הצגת מצגת לסיכום תהליך הליווי האישי, או באופן אחר, כפי שנבחר על ידי הצעיר, בליווי הסברים של הצעיר ושל המרב"ע.
3. **דיון משותף ושאלות (15 דקות):** המרב"ע והצעיר יזמינו את המשתתפים לשיח, למשוב ולשאלות על הנושאים שהוצגו, על תהליך הליווי האישי, על התהליך שהצעיר עבר בתוכנית עד כה, ועל מטרות שהוגדרו להמשך.
4. **סיכום (5 דקות):** הצעיר יסכם את המפגש במילותיו.

דגשים למרב"ע:

- חשוב לוודא עם בני משפחה ואנשים מצוות התוכנית את הגעתם למפגש, ובמידת הצורך לשנות את ה-setting כך שיתאים לשותפים.
- חשוב לתכנן את המפגש עם הצעיר מראש ולוודא אתו מה הציפיות שלו ממפגש זה ומה בקשותיו מהמרב"ע.

- אם מגיעים בני משפחה או חברים חשוב לקיים עמם תיאום ציפיות מקדים או בתחילת המפגש, שינחה אותם למתן משוב אפקטיבי ותומך בצעיר. אם יש חשש שמשוּב כזה לא יינתן, יש לדון על כך עם הצעיר ולשקול יחד את מטרת הזמנתם.

ב.15 התבוננות וסיכום תהליך הליווי האישי בשנה ב'

חומר רקע/ המלצות לקריאה נוספת: • סיום טיפול פסיכולוגי: הצעה לנקודת מבט התייחסותית – אתר פסיכולוגיה עברית. • סיום טיפול אישי: פרידה והערכה – אתר טקסטולוגיה. • כשפרידה היא באמת רק פרידה – אתר פסיכולוגיה עברית.	מטרות המפגש: 1. <u>ידע והמשגה:</u> המשגת שינויים שחלו בצעיר מתחילת התהליך, הישגים, אתגרים אישיים ונקודות להמשך תרגול. 2. <u>מיומנויות:</u> רפלקציה אישית, ניתוח מטא-קוגניטיבי של תהליך הקידום האישי (הצבת המטרות וקידומן), סיכום ופרידה מתהליך הליווי בשלב זה. פרידה אישית מהמרב"ע, אם רלוונטי.
נספחים לשימוש ביחידה זו: <u>נספחים כלליים:</u> 1. תכנון וניהול שיחה במפגש ליווי אישי. 2. שיחה פותחת – שאלות לפתיחת מפגש ליווי אישי. 3. כרטיסי סיכום מפגש ליווי אישי. 4. פורמט לתיעוד מפגשי ליווי אישי.	לוח זמנים למפגש: 1. פתיחה: 10 דקות. 2. סקירת תהליכי שינוי והתפתחות באמצעות דף תחומי חיים או כרטיסי סיכום המפגשים: 10 דקות. 3. דיון במטרות שהוצבו לשנה זו ובמטרות להמשך: 20 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: התבוננות וסיכום תהליך הליווי האישי בשנה ב'.

המרב"ע תציג את מהלך המפגש המתוכנן, ותשאל את הצעיר אם רוצה להשאיר זמן במפגש זה לפעילות מסכמת שהוא מעדיף או תכנן. אם יש כזו, מומלץ לתכנן מחדש ובמשותף עם הצעיר את לוח הזמנים למפגש.

2. **סקירת תהליכי שינוי והתפתחות באמצעות דף תחומי חיים או כרטיסי סיכום המפגשים (10 דקות) – לבחירת המרב"ע:**

← שימוש ב**דף תחומי חיים (ראה נספח א.1.1)** שמילאו בתחילת תהליך הליווי האישי בשנה א', ודף תחומי חיים שמילאו במפגש ראשון בשנה ב'. הצעיר והמרב"ע יעברו על התכנים תוך התבוננות ובחינת השינויים בתקופה זו, ושיתוף כיצד הצעיר תופס את מצבו היום לעומת תחילת הליווי. יש לשים דגש על הצלחות והישגים וכן לסמן היבטים לתרגול, להקפדה ולביסוס.

← שימוש בכרטיסי **סיכום המפגשים** שמילאו בסיום כל מפגש בשנה ב'. המרב"ע תציג את כרטיסי סיכום המפגשים, יחד עם הצעיר ישחזרו את הנושאים שהצעיר בחר להתמקד בהם ויבחנו מה הוא מרגיש שלמד, ממה צמח והתפתח.

3. **דיון במטרות שהוצבו לשנה זו ובמטרות להמשך (20 דקות):** המרב"ע והצעיר יתבוננו יחד ב**דף המטרות האישיות** ממפגש ב.2 ויסכמו את תהליך קידום המטרות שהוצבו. המרב"ע תכוון את השיח הן לדיון בתוכן המטרות ומדידה של השגתן, תוך מתן משוב על המאמץ שהושקע, הישגים והתמודדות עם קשיים, והן ללמידה מתוך התהליך – האם הצבת מטרות ברורות ויצירת התוכנית לקידומן עזרו לצעיר, אם כן – מה בתהליך הועיל? (כתיבת הדברים, החשיבה המשותפת, המעקב אחר ההתקדמות לאורך זמן, שינוי של המטרות ודרכי הביצוע לאורך השנה וכדומה), אם לא – מה היה ניתן לעשות אחרת? מה ניתן להבין מכך להמשך?

מתוך השיח יש להגדיר מטרות להמשך עבודה עצמית של הצעיר ו/או עבודה במרחבים אחרים של התוכנית ומחוץ לה, תוך התייחסות לגורמים מסייעים נוספים ורשתות תמיכה. ניתן למלא **דף מטרות אישיות** חדש להמשך, אם כלי זה נמצא יעיל עבור הצעיר.

4. **סיכום בעזרת כרטיסיות הסיכום: נספח 3 כללי, או בנימה אישית (5 דקות):** אם מתאים, במפגש זה המרב"ע יכולה לענות על כרטיסיות הסיכום ולשתף בסימן קריאה ובסימן שאלה שנשארה עמם מתהליך הליווי של הצעיר בשנה זו. רצוי לסיים בנימה אישית, אפשר להכין כרטיס עם שיר פרידה ולסיים במילת סיכום אישית על מה שהיה, דברי תודה ואיחולי הצלחה להמשך.

דגשים למרב"ע:

- המפגש מכון לשיח בין-אישי, פתוח ליוזמות של הצעיר, לביטויים רגשיים, לשיתוף, לביטוי העדפות אישיות של הצעיר ולמתן משוב מסכם של המרב"ע.
- ההתייחסות לסיום היא "דו-כיוונית": סיכום התהליך בשנה זו לצד התבוננות על המשך התהליך, הטמעת התובנות, תכנון, זיהוי גורמים מסייעים וכוחות פנימיים, ומתן תקווה.
- עיסוק בפרידה, אם יש כזו, יכול להיות מורכב רגשית לחלק מהאנשים ולהעלות תחושות שונות, שלעיתים קשורות לפרידות אחרות שחוו בחייהם. ההתמודדות של אנשים עם נושא זה 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. אם היא נוטה לחשש, מבוכה או הימנעות מנושא זה היא תיעזר בהדרכה ותמצא את הדרך הנכונה עבורה לאפשר תהליך פרידה מותאם לצרכיו של כל צעיר.
- אם הצעיר הביע במפגשים קודמים או בתחילת מפגש זה רצון מסוים בנוגע למפגש הסיום, מומלץ להתאים את המפגש לרצונו ככל הניתן.