



מערכי הדרכה למנחי סדנאות הורים של משתתפים בתוכנית 'מגמה לעתיד' שנה א



כותבות

ד"ר יונת יבזורי, החוג לריפוי בעיסוק אוניברסיטת חיפה, מכללת אורנים

איה חסדאי, חברת 'אשנב'

לילך שני, חברת 'אשנב'

קריאה והארות

מימי פלצ'י, משרד החינוך

ליאורה שוור ברק, משרד החינוך

נחמה כהן, משרד החינוך

יפעת קליין, ג'וינט ישראל

אסנת אלנתן, 'מגמה לעתיד'

תשפ"ב | 2021

הערה: המסמך מיועד לנשים ולגברים במידה שווה. מטעמי נוחות הפניה למנחה נעשתה בלשון נקבה ואילו הפניה למשתתף בלשון זכר וזאת אך ורק לנוחות הקוראים.

פרק 1:	הקדמה ומסגרת הסדנה	4
	מטרות סדנאות ההורים	4
	עקרונות להנחיית הסדנה	4
	היערכות לקראת פתיחת הסדנה	5
	מסגרת המפגשים	6
פרק 2:	רקע תאורטי	7
חלק א':	העמקת ידע בנושא התכנית	7
	א. 1. מעורבות הורים בהשתלבות בעבודה של מתבגרים	7
	א. 2. הורות לילד עם מוגבלות	7
	א. 3. מתבגרים עם מוגבלות	8
	א. 4. קריירה ובחירת מקצוע	9
	א. 5. מסוגלות עצמית	10
	א. 6. היכרות עם זכויות ומיצוי זכויות	12
חלק ב':	העמקת הידע בנושא מתודולוגיה/ התהליך בסדנה	14
	ב. 1. הנחות יסוד להשכלת מבוגרים	14
	ב. 2. מודל לאימון הורים	15
	הצעות לקריאה נוספת	16
פרק 3:	שנה א' – מערכי הדרכה לסדנת הורים	17
	א. 1. להיות הורה לצעיר ב'מגמה לעתיד'	18
	נספח א. 1.1. כרטיסיות שאלות להיכרות	21
	נספח א. 1.2. היבטים בהורות לבוגר צעיר	22
	א. 2. מודלים בהתפתחות קריירה	27
	נספח א. 2.2. כרטיסיות של מילים ותמונות בנושא קריירה	29
	א. 3. תקשורת בין הורה לבין בוגרים צעירים	35
	נספח א. 2.3. רמות ורובדי הקשבה	38
	א. 4. תמיכה בקבלת החלטות	39
	נספח א. 2.4. תמיכה בקבלת החלטות: דף תרגול	42
	א. 5. מסוגלות תעסוקתית מיומנויות נדרשות	43
	א. 6. חוסן משפחתי ומפגש עם הורה וצעיר בוגר התכנית	48
	נספח א. 1.6. גורמים מחזקי חוסן משפחתי	51
	נספח א. 2.6. כרטיסיות עם נושאי הסדנה, שנה א'	55
	נספח א. 3.6. כרטיסיות עם נושאי הסדנה, שנה ב'	57
	סדנת הורים בתוכנית מגמה לעתיד - שאלון שביעות רצון	59
	נספחים כלליים	63
	נספח 1. תיעוד מפגשים של סדנאות הורים ומפגשי הורים וצעירים	63
	נספח 2. מכתב להורים לקראת הסדנה	65
	נספח 3. אפליקציות מומלצות לשימוש	66

פרק 1: הקדמה ומסגרת הסדנה

במחקרים שונים נמצא כי מעורבות הורים (ובני משפחה נוספים) היא אחד הגורמים המשמעותיים ביותר להצלחה בשילוב בוגרים צעירים בעולם העבודה. כדי שהורים יוכלו לתמוך בילדיהם בהתמודדות עם אתגרים הצפויים להתעורר עם התבגרות הילדים, עליהם להכיר את האפשרויות השונות הקיימות בבית הספר ובתחום התעסוקה. הורים הם משאב חיוני להצלחת ילדיהם ולכן חשוב לערב אותם באופן משמעותי כבר בשלבים המוקדמים של ההכנה לקראת המעבר לעולם העבודה (Wehman, 2013). מכאן נולד הרעיון לקיים סדנאות מיוחדות להורים.

מטרות סדנאות ההורים

- גיבוש קבוצת שווים של הורים לצעירים בתוכנית 'מגמה לעתיד' לצורך שיתוף, היוועצות ולמידה משותפת.
- העמקת הידע בקרב ההורים על השתלבות בעולם העבודה במגוון נושאים, כגון: מסוגלות תעסוקתית, דרישות עולם העבודה המודרני, חשיבות ההתנסויות המגוונות, ההדרגתיות ותהליך הלמידה שהתוכנית מאפשרת, תמיכה בתעסוקה והובלה של תהליכי שילוב והכלה במקומות העבודה.

עקרונות להנחיית הסדנה

- סדנה מובנית בהתאם למטרות ולתוכנית, הכוללת אמצעים ועזרים שונים. באפשרות המנחה להתאים את התכנים ואת אופן ההנחיה והעזרים לכל קבוצה על פי מאפייניה וצרכיה הייחודיים.
- הסדנה מבוססת על היבטים של תוכן ושל תהליך:
 - **תוכן:** ייחודי לכל שנה, מתקשר לשנים קודמות ולשנים הבאות (מבנה ספירלי). לנוחות המנחה, תוכני המפגשים בכל שנה מפורטים בפתיחת כל מערך. אם מתגבשת קבוצת הורים מעורבת ורב-שנתית, ניתן להשתמש באותם תכנים ולהעבירם עם דגשים ייחודיים לשלב שבו נמצאים ילדי ההורים בתוכנית, תוך מתן מקום ללמידת עמיתים בין ההורים הנמצאים גם הם בשלבים שונים.
 - **תהליך:** תמיכה רגשית – הקשבה, אמפטיה, עידוד, שיקוף ושיתוף. מומלץ להיות ערים למצבים הרגשיים ולחוויית שההורים מביאים מהבית ולתת לכך מקום וזמן במפגש.
- הסדנה מתאימה גם לבני משפחה בוגרים, שהם משמעותיים לצעיר (care givers) ולא רק להורים.

- עקרונות ההנחיה תואמים לאנדרגוגיה – למידת מבוגרים ([ראו הרחבה ברקע התאורטי](#)).
- עיקר תפקידו של המנחה הוא בחשיפה לידע ובהובלת הדיון, תוך הקשבה ומתן לגיטימציה להתלבטויות, לקולות שונים ולמורכבות הנושא (על אף שלעיתים עשויה להיות ציפייה של המשתתפים לתשובות ברורות ול"מתכונים").
- לעיתים, התכנים שמעסיקים את ההורים שונים מאלה המתוכננים להעברה בשנה מסוימת. במקרה כזה, אפשר לשלב נושאים נוספים אלה במפגשים וכן להציע להורים להיעזר בצוות התוכנית ובכתובות רלוונטיות נוספות לקבלת מענה אישי המותאם לצרכיהם. אם התכנים שונים בהרבה, מומלץ לקיים חשיבה מחודשת ולבחון את הדרך לצמצום הפער בין הצרכים שעלו לבין התוכנית המוצעת. ניתן לחזור לתכנים קודמים ולהרחיבם או לבנות תוכנית חלופית.
- מוצע שהמנחה תכיר את כלל היחידות המוצעות בסדנה של אותה שנה. היכרות זו תאפשר ניהול מושכל והתייחסות לתכנים העולים על ידי ההורים.
- לפני המפגש חשוב שהמנחה תעיין במידע התאורטי המוצע ותכיר לעומק את המצגות ואת חומרי העזר. המנחה תתעד את מהלך המפגשים וסוגיות מרכזיות שעלו (ראו פורמט מוצע לתיעוד בנספחים כלליים [נספח ד.1](#)).
- מומלץ ככל שניתן, ללוות את המנחה בהדרכה מתאימה או בכתובת להיוועצות אשר תאפשר לה העלאת סוגיות המתעוררות בקבוצה ועיבודן וכן התמקצעות בנושאים הקשורים בהנחיית קבוצת הורים ובתחום ההכנה לעולם העבודה.
- מומלץ שהמנחה תשתתף בהכשרות ובפיתוח המקצועי במסגרת 'מגמה לעתיד' כדי להכיר היטב את מטרות התוכנית ורכיביה.

היערכות לקראת פתיחת הסדנה

- לצורך גיוס ההורים לתהליך הקבוצתי ולהצלחת הסדנה מוצע לקיים מספר פעולות מקדימות:
1. הצגת סדנאות ההורים בכל ההזדמנויות שבהן מוצגת התוכנית בפני ההורים והתלמידים (לאורך שלבי הקבלה והקליטה בתוכנית).
 2. הציפייה להשתתפות ההורים בסדנה תוצג למשפחה [במפגש היכרות וקליטה](#) בקיץ, לפני תחילת הלימודים.
 3. שיתוף והזמנת ההורים להשתתף בסדנה ייעשו באופנים שונים ובכתב, תוך הצגת מידע מגוון, כגון: תאריכי המפגשים, תכנים, הצגת המנחים, וכן צירוף שאלון קצר להורים לבחינת נושאים נוספים ולהערכת צרכים בנגישות (ראו [נספח כללי מס 2](#)).

4. התייחסות למתן מענה לצורכי נגישות של ההורים, למשל להנגשה פיזית, לשפה מדוברת, להיעדר מיומנויות של קריאה וכתיבה, למוגבלויות חושיות וקוגניטיביות, ועוד.
5. עיבוד מידע שנאסף מתוך השאלונים ושילובו בתוכנית המפגשים.
6. שליחת תזכורת להורים לפני כל מפגש.

מסגרת המפגשים

מסגרת זמן מומלצת למפגשים: שעתיים לקבוצה שבה מעל 10 משתתפים; שעה וחצי לקבוצה של עד 10 משתתפים + 10 דקות זמן התכנסות. מומלץ לקיים את המפגשים אחת לשבוע או אחת לשבועיים כדי לשמור על רצף וליצור תהליך קבוצתי ואישי משמעותי.

מיקום: המוסד שבו הצעירים לומדים. חדר אשר מאפשר תקשורת ואווירה נינוחה. ישיבה במעגל, נגישות לשתייה חמה וקרה ולכיבוד קל ומקום נגיש לסוגי מוגבלויות שונות.

מבנה המפגש

- פתיחה: מיקוד הקשב במשתתפים, איסוף רשמים ותובנות מהמפגש הקודם, חיבור ראשוני לנושא המפגש הנוכחי.
- למידה משותפת: הרחבת ידע בנושא מסוים.
- דיון ושיתוף.
- סיכום: איסוף והכנה למפגש הבא.

בפרקים הבאים יפורטו תוכני המפגשים עם הפניה לנספחים ולרקע התאורטי.

שימו-לב: המערכים והעזרים הם בגדר הצעה להשגת המטרות. ניתן לבחון העמקה ושימוש בעזרים אחרים בהתאם למאפייני הקבוצה ולצרכיה ועל פי שיקול דעת המנחה. חשוב לפעול על פי הנושאים ובהלימה למטרות.

פרק 2: רקע תאורטי

חלק א': העמקת ידע בנושאי התוכנית

א.1. מעורבות הורים בהשתלבות בעבודה של מתבגרים

בסקירת הספרות שנערכה במכון ברוקדייל עבור 'מגמה לעתיד' (לף ואיל, 2016) נמצאו שני משתנים המנבאים השתלבות בתעסוקה או בלימודים על-תיכוניים:

- התנסות מעשית בעבודה בתקופת התיכון.
- ציפיות ההורים להשתלבות ילדיהם בשוק העבודה.

במחקרים שונים נמצא, כי מעורבות הורים (ובני משפחה נוספים) היא הגורם המשמעותי ביותר להצלחה. להבטחת מעורבותם, ההורים צריכים להכיר את האפשרויות השונות הקיימות בבית הספר ובתחום התעסוקה, כדי שיוכלו לתמוך בילדיהם בהתמודדות עם קשיים והתנגדויות שסביר שיתעוררו במהלך הדרך. הורים הם משאב חיוני להצלחת ילדיהם ולכן חשוב לערב אותם כבר בשלבים המוקדמים של ההכנות לקראת המעבר לעולם העבודה (Wehman, 2013). יצירת שותפות חינוכית עם ההורים מחייבת הבנת התהליך שהורה לילד עם מוגבלות עובר, על מורכבותו והשלכותיו.

א.2. הורות לילד עם מוגבלות

לידת ילד שונה, כמו גם גילוי מאוחר של לקות או קושי התפתחותי, משפיעים מאוד על כלל המערך המשפחתי ועל ההורים בפרט. מרגע האבחון ההורים נדרשים לרמה גבוהה ומורכבת של תפקוד וטיפול ומוצאים עצמם פועלים בתנאי עומס אובייקטיבי כתוצאה מריבוי משימות ותפקידים. בוזמנית הם מתמודדים עם עומס רגשי עז, הכולל עצב, אבל, כעס, אשם, דאגה, אכזבה, פחד וחוסר אונים.

בקרב הורים רבים לילדים עם מוגבלות מתגלע מתח בין שני קולות פנימיים דומיננטיים: הקול האחד: רק אני יכול! אני אטפל, אני אסייע ואני אלחם; אני אשלם ואני אגייס – רק אני יכול לעזור לילדי; הקול השני: איך אצליח לבד? הקושי רב ועצום והמשימות מתרבות והופכות למורכבות יותר ויותר (ברג, תשע"ה).

קהילת ההורים פנים רבות לה. השונות בין ההורים רחבה ורבת דקויות. הצעת שותפות חינוכית להורי צעיר עם מוגבלות בשלב המעבר ממערכת החינוך להמשך פיתוח חיים עצמאיים וחיי

עבודה, לוקחת בחשבון אמביוולנטיות אפשרית של ההורה לגבי מידת ואופן התמיכה בצעיר בשלבים אלה. בכלל זה, דאגות המתעצמות בקרב ההורים לאור המעבר בין שלבי חיים, חוסר ודאות לגבי מערכות תמיכה, ואף עייפות ותחושת שחיקה אפשרית בנוגע לקבלת תמיכות מהמערכת ושיתוף הפעולה עמה. אנשי חינוך לומדים לשמוע את קול ההורים ואת הידע הייחודי שצברו ולומדים להבין את מורכבותו וערכו של מסעם. שותפות חינוכית עם ההורים בשלב זה מחייבת מהצוות המקצועי רמה גבוהה מאוד של רגישות ומקצועיות, הכרה במומחיותו של ההורה ובנקודת מבטו הייחודית, ביחד עם הבנת צרכיו והידע הייחודי הדרוש לו בהתאם לשלב המעבר.

א.3. מתבגרים עם מוגבלות

בגיל ההתבגרות הילד עובר שינויים ביולוגיים וקוגניטיביים משמעותיים, התומכים בשינויים נרחבים ביחסים שלו עם עצמו, עם המשפחה ועם בני גילו. הספרות המקצועית נוטה בדרך כלל להתייחס לאתגרים אלה ולצייר את גיל ההתבגרות כמשבר, אך למעשה אין זה מחויב כלל. ישנם הורים שקל להם הרבה יותר להתמודד עם מתבגרים מאשר עם ילדים צעירים יותר, וישנם מתבגרים שהופכים להיות שותפים מדהימים במשפחתם בזכות היכולות החדשות שפיתחו וסיגלו לעצמם. להיות הורה לילד מתבגר זו הזדמנות למעגל המשפחתי לעבור לשלב ייחודי הכרוך בשאלות של עצמאות, נפרדות ואינדיבידואציה (ברנט, 2017).

לדעת חוקרים שונים, גיל ההתבגרות הוא תקופה מורכבת שבה נחווים לחצים, דאגות ושינויים העלולים להפר את שיווי המשקל ביחסים שבין הורים לילדיהם. למעשה, שינויים פיזיולוגיים, הורמונליים, פסיכולוגיים, קוגניטיביים וחברתיים שעוברים על המתבגר משפיעים עליו ועל אופי היחסים שלו עם הוריו (Silk & Steinberg, 2002). גם הורים למתבגרים עם לקות התפתחותית מתמודדים עם קונפליקטים אלה ולעיתים מתלווים אליהם עומס תפקידים, התנהגויות מאתגרות של הילד המתבגר ודאגות רבות לעתידו (Rowbotham et al., 2011).

השינוי במערכות היחסים בין הורים לילדיהם בגיל ההתבגרות גדול ומורכב. מצד אחד, ההורים הם הגורם היציב והמוכר בחיי ילדיהם בתקופה מבלבלת זו. הם הדואגים לשלומם הגופני והנפשי של ילדיהם, עוזרים להם להתמודד עם המערבולת הרגשית האופיינית לגיל ועם דרישות המציאות הגדלות והולכות והם משמשים מודל חשוב לחיים בוגרים, הן על דרך החיוב והן על דרך השלילה. מגד, ההורים הם בני דור קודם, בעלי ניסיון וערכים שונים משל ילדיהם. הדאגה וההתערבות שלהם, שבילדות התקבלו בחיוב, עלולות להעיק על המתבגרים המנסים בשלב זה בחייהם להגדיר את זהותם העצמאית והעכשווית ולפיכך לעשות יותר ויותר דברים בדרכם. כל החוקים וההגבלות, ההתעניינות והשאלות, נתפסים אצל בני נוער רבים כהוכחה לכך, שהוריהם

אינם מבינים אותם או אינם מכבדים אותם או שהם עדיין רואים בהם ילדים קטנים וחסרי אונים, שאינם מסוגלים לקבל החלטות עצמאיות או להתמודד עם החיים בכוחות עצמם. רבים מהמתחים המאפיינים את גיל ההתבגרות נובעים מהיחסים המורכבים הללו שבין הורים לילדיהם (כצנלסון ורביב, 2017).

א.4. קריירה ובחירת מקצוע: רקע ומושגים מרכזיים

מאז תחילת המאה ה-20 חוקרים עוסקים נושא בחירת מקצוע וזאת בעיקר בעקבות פיתוח כלי מיון למקצועות שונים. המושג "התפתחות ותכנון קריירה" נוצר מהמושגים "בחירת מקצוע" ו-"התפתחות מקצועית", שהוגדרו 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 ומקריים. משום כך, יש לדון בנושא זה בהקשר הסביבתי וההיסטורי. הר וקרמר (Herr & Cramer, 1992) הגדירו "קריירה" כמסלול חייו של הפרט, הכולל את הפעילויות והעיסוקים שלו, 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) מוסיפים את הממד ההתפתחותי והכוללני של המושג "קריירה". אם בעבר דובר על בחירה חד-פעמית של מקצוע, הרי 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 היעוץ לקריירה, שפיתח את תאוריית "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.
- 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 מבצע גיבוש של העדפה תעסוקתית, בחירת כיוון מסוים וראשית מחויבות לביצוע, יישום ההעדפה על ידי לימודים וכניסה למקצוע, התייצבות במקצוע, תכנון וביצוע קידום.

סופר ניסה להסביר כיצד גורמים שונים, כגון יכולת, עניין, ערכים, חשיבות המיוחסת לעבודה וכדומה מתארגנים לתוך מערכת העצמי של הפרט ומשפיעים על התנהגותו המקצועית. מכאן שקיימת שונות בהתפתחות הקריירה בין תרבויות, מינים ושכבות סוציו-אקונומיות. למעשה, תאוריית "משך החיים" מציגה מגוון רחב של תפקידים שבהם הפרט עוסק מלבד עבודתו. 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 לו את המשמעות בחייו. חשיבות זו מורכבת משלושה גורמים:

- מחויבות (גורם רגשי): מידת ההתחברות הרגשית לתפקיד.
- השתתפות (גורם התנהגותי): מידת הזמן והאנרגיה המושקעים בתפקיד.
- ידע (גורם קוגניטיבי): מידת הידע על התפקיד, על דרישותיו ועל התחום בכלל.

א.5. מסוגלות עצמית

מושג "המסוגלות העצמית", שפותח בעיקר על ידי בנדורה (Bandura, 1977) ומהווה מרכיב מרכזי בתאוריית הלמידה שלו, שם דגש על התנעת ההתנהגות ומסביר היטב את המוטיבציה לביצוע התנהגות, במקרה זה, בחירה מקצועית.

התאוריה 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 לחיצוניים. 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 את ההתנהגות. מסוגלות עצמית מהווה מרכיב מרכזי בתאוריית הלמידה של בנדורה ומתייחסת לאמונתו של היחיד באשר ליכולתו לבצע בצורה מוצלחת התנהגות נתונה או מערך התנהגויות שיובילו לתוצאה רצויה. כאשר האינטראקציה בין האדם-הסביבה-ההתנהגות 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 ז'יה ארבעה מקורות מידע התורמים לפיתוח תחושת מסוגלות עצמית:

א. הישגי ביצוע (Performance Accomplishment): מידת ההצלחה של האדם במשימה, בביצוע ההתנהגות או במיומנות הנדרשת. חוויות של הצלחה מעלות את תחושת המסוגלות העצמית ואילו כישלונות חוזרים ונשנים מפחיתים אותה. עם זאת, התגברות על כישלון עשויה להוביל לנחישות וליכולת התמודדות עם מכשולים נוספים. העיבוד שהפרט עושה למידע זה משפיע רבות על תחושת המסוגלות העצמית שלו. אם הפרט מייחס את ההצלחה לעצמו, תחושת המסוגלות תגבר ואם הוא מייחס את ההישגים לנסיבות חיצוניות, כגון מזל או צירוף מקרים, תחושת המסוגלות לא תשתנה. גורם זה של הישגים בביצוע נחשב לגורם בעל ההשפעה הרבה ביותר על עיצוב תחושת המסוגלות העצמית.

ב. התנסות עקיפה (Vicarious Experience): למידה מצפייה ומחיקוי. צפייה של אנשים ביכולות של אחרים עשויה לסייע להם בעיצוב ציפיותיהם מעצמם.

ג. שכנוע מילולי (Verbal Persuasion): ניסיון שכנוע שבו הפרט מובל באמצעות סוגסטיה להאמין שהוא מסוגל להתמודד עם מצבים שבעבר חווה אותם כמאיימים. שכנוע מסוג זה יהיה יעיל יותר כשיגיע מדמויות משמעותיות, כמו הורים ובני זוג.

ד. מצב פיסיולוגי (Physiological States): תחושות פיזיות לא נעימות, כגון עייפות, סימני חרדה וכדומה, בזמן הביצוע, עלולות ליצור אצל האדם תחושת מסוגלות עצמית נמוכה. בניגוד לכך, תחושות פיזיות נעימות ונינוחות עשויות 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, שככל שהפרט מבצע בהצלחה מגוון רחב יותר של התנהגויות – מתגבשת אצלו תפיסה כללית לגבי יכולותיו, המוכללת על מצבים שונים ומהווה גורם מנבא לפעילויות מסוגים שונים.

בתאוריה ההתפתחותית שלו בנוגע לתכנון קריירה טוען סופר (Super, 1953), כי הדימוי העצמי המקצועי הולך ומתגבש בשלבים החל מהילדות ועד 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 וחוויותיות מגוונות יותר, כך תתאפשר צמיחה של דימוי עצמי חיובי. אם מתבצעת חקירה של ה"עצמי", המתבגר מתחיל לחשוב על עצמו במונחים של עולם העבודה ומתנסה בחוויות המאפשרות לו לתרגל את מושג העצמי, לשנותו, לעדנו 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 בקרב המתבגרים מפתחים תחושת מסוגלות בביצוע מטלות מסוימות ובונים ציפיות לגבי תוצאות הביצוע. למעשה, תחושת המסוגלות והציפיות מעצבות את הנטיות אשר מובילות את המתבגר לתרגל משימות שבהן חווה הצלחה. תלמידים החשים ביטחון נמוך ביכולותיהם מפתחים תחושת פסימיות, המונעת מהם לממש את איכויותיהם האקדמיות והמקצועיות. לעומתם, תלמידים 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 et al., 1994). בהקשר זה, התנהגות מתקרבת תאופיין ברצונותיו של היחיד לבחור באפשרויות של השכלה או מקצוע, חקירת קריירה וקבלת החלטות התנהגותיות החיוניות לבחירה נכונה. לעומת זאת, התנהגות נמנעת תאופיין באי-רצון לבחור מקצוע או השכלה, בקליטת מסרים מעכבים מהסביבה, בחוסר התמדה מול קשיים ובקבלת החלטות שגויה. למעשה, לא נכון לדבר על מסוגלות עצמית ביחס לקריירה באופן כללי, אלא על מסוגלות בתחומי התנהגות "יחודיים בתחום הקריירה. בין תחומי המסוגלות העצמית שנחקרו בכיוון הקריירה נמצאים: מסוגלות עצמית מדעית, טכנית, מתמטית ומסוגלות עצמית ביחס לממדים בסיסיים בהתנהגות קריירה, כגון בקבלת החלטות הקשורות בקריירה.

א.6. היכרות עם זכויות ומיצוי זכויות

הנחת היסוד היא, כי בתחום התעסוקה והזכויות של אנשים עם מוגבלות בקהילה חלים שינויים תכופים, הן ברמת מדיניות וחקיקה והן ברמת תוכניות מגוונות, הנפתחות ומשתנות תדיר בשטח. אחת ממטרות הסדנה להורים היא לחשוף בפניהם מידע על אודות האפשרויות הקיימות (משרדי ממשלה, מושגים בסיסיים, תוכניות בולטות וזכויות חוקיות) וכן לעודד את ההורים לאיתור ולאיסוף מידע עדכני באופן עצמאי ושוטף. לצורך כך נדרשות מההורים יוזמה ופראקטיביות, תחושת מסוגלות עצמית, רישות חברתי ומיומנויות נוספות הנדונות בסדנאות השונות ונדרשות גם בעולם העבודה.

המפגש עם הורים נוספים, עם המנחה ועם אורחים שיוזמנו למפגשים יכול לספק להורים תשתית לאיסוף מידע ולהיכרות עם האפשרויות הקיימות בקהילה הקרובה. המנחה יכול להציג מידע ולהפנותם לגורמים מתאימים בקהילה. בהתאם לצורכי ההורים כפי שיעלו בסדנאות, וכן יכול

להציע להורים להשתמש בכלים העומדים לרשותם לחיפוש ברשת, לבירור מידע מקיף ולאימותו עם גורמים מקצועיים מתאימים.

קישורים ואתרים בנושא מיצוי זכויות

- <http://edu.gov.il/minhalpedagogy/Special/Pages/home-page.aspx> האגף לחינוך מיוחד
- <https://parents.education.gov.il> פורטל הורים
- <https://www.kesher.org.il> עמותת קשר
- <https://www.kolzhut.org.il> כל זכות
- <http://www.abiliko.co.il> אביליקו
- <https://www.justice.gov.il> נציבות שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות
- <https://www.economy-shovarim.co.il> שוברים להכשרה מקצועית
- משרד העבודה, הרווחה והשירותים החברתיים – תעסוקה
<https://employment.molsa.gov.il/Pages/default.aspx>
- משרד הבריאות – סל שיקום
https://www.health.gov.il/Subjects/mental_health/rehabilitation/Pages/default.aspx
- ג'וינט ישראל-תב"ת – תוכניות תעסוקה
<http://employment.jdc.org.il/programs>
- המטה לשילוב אנשים עם מוגבלות בעולם העבודה
<https://employment.molsa.gov.il/About/Units/Pages/DisabledEmploymentIntegration.aspx>
- נגישות ישראל - תעסוקה לאנשים עם מוגבלות
<https://www.aisrael.org>

חלק ב': העמקת הידע בנושא מתודולוגיה/התהליך בסדנה

ב.1. הנחות יסוד להשכלת מבוגרים – אנדרגוגיה

בסעיף זה נציג מידע המתייחס לתאוריות למידה בקרב מבוגרים. ראשית, היכרות עם אנדרגוגיה ורכיביה לקראת המפגשים עם ההורים כלומדים בוגרים.

אנדרגוגיה היא "האמנות והמדע של העזרה למבוגרים ללמוד". היא פותחה באירופה ובצפון-אמריקה כתאוריה מובחנת כדי לפתור את הבעיות שבפדגוגיה, שהיא "האומנות והמדע של ההוראה לילדים" (נואלס, 1977). האנדרגוגיה מיועדת לחינוך ולהשכלה של מבוגרים מעל גיל 30 ותפיסות היסוד שלה עשויות להתאים גם לסדנאות הורים. להלן פירוט של מספר קווים המנחים את דרכי ההוראה בה, המבוססים על התפיסה שהיכולת ללמוד מלווה את האדם בכל מהלך חייו וכי הרצון ללמוד ולהתפתח מלווה את המבוגר ואת הזקן.

- א. הלמידה היא תהליך פנימי הנמצא בשליטתו של הלומד וכרוכים בו גורמים אינטלקטואליים, רגשיים ופיסיולוגיים. הדחף המרכזי של תהליך הלמידה הוא ניסיון הלומד; הניסיון מוגדר כפעילות גומלין בין הלומד לסביבתו.
- ב. המבוגר הוא ישות עצמאית שאינה תלויה באחר. מכאן, הבוגר אינו רואה את עצמו כלומד התלוי במורה, אלא כמי שפעיל מתוך הקוונה עצמית או כיוצר.
- ג. תנאים פיזיים ללמידה המתאימים לאדם מבוגר: חלל נוח ומואר, ריהוט מותאם לגובה ולממדים של אדם מבוגר, נגישות במבנה ובדרכי ההגעה אל המבנה.
- ד. הלמידה מתרחשת באקלים פסיכולוגי הכולל קבלה, כבוד, תמיכה והרגשה של הדדיות בין מורים לתלמידים כחוקרים משותפים.
- ה. מתן חופש ביטוי מלא לכלל הלומדים, תוך כיבוד השונות בין הלומדים והשקפותיהם.
- ו. תכנון משותף של המורים והלומדים: שיתוף של הלומדים בתכנון הלמידה וביישומה על בסיס ההבנה, כי כל אדם מרגיש מחויבות להחלטה או לפעילות אם היה שותף לקבלתה או לתכנונה.
- ז. ההוראה והלמידה הן באחריותם המשותפת של המורה והלומד. תפקיד המורה הוא תפקידו של טכנאי הממונה על הנוהל, של איש המשאבים והמקורות ושל שותף למחקר. המורה הוא זרז יותר ממאמן, מדריך יותר מקוסם.
- ח. הלמידה מתבססת על האמונה, כי ניתן לעזור לאדם אחר ללמוד אך אי-אפשר לאלצו ללמוד. מומלצת הפחתה משמעותית של אילוצים משמעותיים, שאינם הכרחיים לתהליך הלמידה.
- ט. שימוש בדרכי הוראה המשלבות את ניסיון חייו של המבוגר ואת הבחירות שעשה בחייו.

י. שימוש בטכניקות השתתפות המסתמכות על הניסיון הנובע מן ההנחה ש"כל שהלומד פעיל יותר בתהליך, כך כנראה הוא לומד יותר".

יא. מבוגרים מתייחסים ללימודיהם בפרספקטיבה מידית: הם רוצים ליישם לאלתר את אשר הם לומדים ורואים בלימודיהם אמצעי לשפר את יכולתם להתמודד עם בעיות החיים.

ב.2. מודל לאימון הורים

התפיסה של סדנאות ההורים מבוססת על מודל של אימון הורים (Occupational Performance Coaching; Graham & Rodger, 2010) בעבודה של ד"ר ליאת גפני לטר. המודל מבוסס על עולמות הידע של גישת הטיפול הממוקד במשפחה, עידוד התפקוד, עקרונות האימון (קואוצ'ינג) והתערבות לפתרון בעיות. המודל כולל שלושה מרחבים:

א. תמיכה רגשית: לאפשר להורים מוכנות ואימון להשתתף בחקר התנהגויות של ילדיהם, לשתף בחוויות ולהיות שותפים פעילים בלמידה ובטיפול. זאת, באמצעות הקשבה, תמיכה, הנחיה, עידוד, מסגור מחדש – עזרה להורים לתת הסברים חלופיים להתנהגויות ולאירועים.

ב. החלפת מידע דו-כיוונית: מאפשרת להורים להציג את הידע שיש בידיהם על ילדיהם, כישוריהם כהורים ושימוש במשאבים שלהם לפתרון בעיות. כמו כן, החלפת מידע דו-כיוונית מאפשרת שיתוף של ההורים בניתוח תפקודי מדויק של מטלות ודרישות, המופנות אל ילדם. זאת, באמצעות ניתוח תפקודי, הבנה של מצבי בריאות ומגבלות, הבנה של התפתחות תקינה, רכישת אסטרטגיות לפתרון בעיות, היכרות עם זכויות ומשאבים בקהילה.

ג. תהליך מובנה: תהליך האימון מובנה וחוזר על עצמו, מורכב ממספר שלבים הכוללים: הגדרת מטרות משותפת עם הורים, בדיקת אפשרויות להשגת המטרות, הגדרת תוכנית פעולה, ביצוע התוכנית, הערכת תפקודים ושינויים בעקבות יישום התוכנית, העברה והכללה של הנלמד בתוכנית לסביבות שונות.

הצלחת תהליך האימון נמדדת במידת ההעברה של ההורים את הנלמד בסדנה לסביבות חיים שונות ולחיי המשפחה והעלאת התקווה לשינוי והצלחה בעתיד.

הצעות לקריאה נוספת

אנדרגוגיה – יסודות בלמידה של מבוגרים והנחייתם. נדלה מתוך:

<https://cms.education.gov.il/anderdogya.pdf>

ברג, א' (תשע"ה). נפגשים מסע רפלקטיבי להבניית "שותפות חינוכית" בין צוותי החינוך לבין ההורים - מדריך שפ"י לפסיכולוגים חינוכיים, ליועצות חינוכיות ולמדריכים. נדלה מתוך:

http://meyda.education.gov.il/files/shefi/horim/nifgashim_new_2018.pdf

כצנלסון, ע' ורביב, ע' (2017). יחסי מתבגרים-הורים: מה עובר לך בראש - מה שצריך לדעת על פסיכולוגיה בגיל ההתבגרות. הוצאת מטר.
לפ, י', ואייל, י' (2016). מגמות להכשרה מקצועית עבור תלמידי חינוך מיוחד במדינות אחרות. סקירת ספרות עבור התוכנית 'מגמה לעתיד', מכון ברוקדייל.
מור, ש' (2012). שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלויות בתעסוקה – מתיקון הפרט לתיקון החברה. נדלה מתוך:

<http://law.haifa.ac.il/images/Publications/iyunei-mishpat-35-1-097.pdf>

מכון טמיר, תקשורת עם מתבגרים, נדלה מתוך:

<https://www.tipulpsychology.co.il/therapy/children/how-to-communicate-with-adolescents.html>

צבי, ע'. עשרה כללים לתקשורת עם מתבגרים, נדלה מתוך: <https://alizazvia.com>

<http://law.haifa.ac.il/images/Publications/iyunei-mishpat-35-1-097.pdf>

Graham, F., & Rodger, S. (2010). Occupational performance coaching enabling parents' and children's' occupational performance. In S. Rodg (Ed),
Occupational centered practice with children. Willey Blackell.

פרק 3: שנה א' – מערכי הדרכה לסדנת הורים

מערך המפגשים בשנה הראשונה

1. להיות הורה לצעיר במסלול 'מגמה לעתיד'.
2. מודלים בהתפתחות קריירה.
3. תקשורת בין הורה לבין בן/בת בוגר צעיר.
4. תמיכה בקבלת החלטות.
5. מסוגלות תעסוקתית – מיומנויות נדרשות.
6. חוסן משפחתי ומפגש עם הורה וצעיר בוגר התוכנית.

1. להיות הורה לצעיר ב'מגמה לעתיד'

	מטרות 1. ידע: היבטים ייחודיים בהורות למתבגר ולבוגר צעיר עם מוגבלות. 2. היכרות וגיווש מסגרת קבוצתית. 3. ערכים: שייכות, שותפות, פתיחות אימון.		
	חומר רקע/המלצות לקריאה נוספת • הקדמה ומסגרת הסדנה. • רקע תאורטי למנחה.		
	לוח זמנים 1. היכרות – 20 דקות. 2. היבטים בהורות לבוגר צעיר – 45 דקות. 3. דיון – 25 דקות. 4. תיאום ציפיות וחזרה קבוצתית + סיכום – 30 דקות.		
	נספחים לשימוש ביחידה זו • נספח א.1.1. כרטיסיית שאלות להיכרות (לשכפל כמספר המשתתפים). • נספח א.1.2. היבטים בהורות לבוגר צעיר (הדפסה והצמדת שני הצדדים המתאימים). • נספח א.1.3. מצגת בנושא: נושאים שכיחים למתחים בין הורים לבוגרים צעירים.		

מהלך המפגש

1. היכרות (20 דקות).

כל הורה מקבל כרטיס ובו שאלות להיכרות ([ראו נספח א.1.1.](#)). ההורים משתפים בתשובה לשאלה/ות לפי בחירתם.

2. היבטים בהורות לבוגר צעיר (45 דקות).

המנחה מפזרת כרטיסיות שעליהן כתובים שבעה היגדים בהורות לבוגר צעיר וכרטיסייה ריקה למילוי עצמי ([ראו נספח א.1.2.](#)). על כל כרטיסייה מופיעה בצד אחד כותרת ההיבט ובצד השני הסבר קצר עליו.

ההיגדים

- שינוי מעמד ההורה בעיני ילדו.

- אובדן שליטה על חיי הילד כחלק מתהליך ההתבגרות ופיתוח האוטונומיה והעצמאות.
 - שלב אמצע החיים של הורים.
 - שונות: אני לא מוגבל, אני חושב/מתנהל אחרת.
 - זיכרונות מהעבר: הורים משווים את התבגרות ילדיהם להתבגרותם.
 - התקדמות טכנולוגית והשפעתה על יחסים עם מתבגרים: הורים מהגרים טכנולוגיים מול מתבגרים ילידים טכנולוגיים.
 - אחריות הורית וקושי לממשה ביחס לצעירים בני 18+.
- כל הורה בוחר כרטיסייה עם היגד שמדבר אליו ומתבקש להסביר מדוע בחר בכרטיסייה זו ולתת דוגמה לאותו היגד.

3. דיון: נושאים שכיחים בקשר מול הורים (25 דקות).

הצגת מצגת קצרה ([ראו נספח א.1.3.](#)), שבה מופיעות נקודות החיכוך השכיחות בגיל ההתבגרות. נושאים שכיחים למתחים בגיל ההתבגרות: עזרה בבית, סדר יום, כסף, התנהגות מינית, עישון, יציאה לבילויים, הופעה חיצונית, הרגלי אכילה, שינה, הצגת המגבלה, ועוד.

המנחה מפזרת כרטיסיות ובהן מופיעים הנושאים השכיחים. ההורים מתבקשים להגיב עליהם ולהציע נקודות נוספות המעסיקות אותם בנוגע לגיל ההתבגרות של בנם/בתם, כגון: מה בין מתבגרים לבוגרים צעירים, צרכים ייחודיים, קשר עם הורים וקשר עם המסגרת החינוכית.

4. תיאום ציפיות וחזרה קבוצתית + סיכום (30 דקות).

- המנחה מציגה את מסגרת הקבוצה: סטינג (setting), רציונל לקיום הסדנה, מטרות הסדנה ותכניה ([ראו הקדמה ומסגרת הסדנה](#)).
 - המנחה כותבת כותרת "חזרה קבוצתית" (על הלוח או בשקף חדש במצגת או על בריסטול) ומבקשת מכל הורה לומר מה חשוב לו שיהיה או לא יהיה בקבוצה. המנחה רושמת את הדברים שההורים אומרים. לגבי כל נושא שעולה יש לוודא הסכמה של הקבוצה לסעיף זה. לבסוף, המנחה מוסיפה את ציפיותיה ואת הכללים הנדרשים (יש להתייחס לזמנים, למקום, לכללי שיח, לשמירה על סודיות ופרטיות משתתפי הקבוצה ובני משפחותיהם וכדומה).
- סיכום:** המנחה מזמינה כל הורה לסכם:

- ← איך הרגשתי במפגש?
- ← מה אני לוקח איתי הלאה למחשבה/ליישום?
- ← מה ארצה/מה מעניין אותי/למה אני מצפה במפגש הבא?

המנחה מסכמת את עיקרי הדברים ובמידת הצורך חוזרת על הנושאים שבהם המפגש עסק ולאחר מכן מציגה את נושא המפגש הבא וחשיבותו.

המנחה מתעדת את סיכום המפגש.

נספח א.1.1. כרטיסיית שאלות להיכרות

א. שמי.

ב. משהו עלי ועל בני/בתי.

ג. התעסוקה שלי היום.

ד. בני/בתי והמגמה שהוא/היא לומד/ת היום.

ה. איחולים, תקוות וציפיות: איפה אני רואה את בני/בתי בעוד שלוש שנים.

נספח א.1.2. היבטים בהורות לבוגר צעיר

אחריות הורית

אחריות הורית: הורים למתבגרים עדיין חשים אחריות (גם אם לא משפטית) להיבטים רבים בהתנהגות של ילדיהם, אך לעיתים יש תחושה שיש להם פחות כלים לממש אחריות זו מאשר בגילים צעירים יותר.

התקדמות טכנולוגית

התקדמות טכנולוגית: רוב ההורים הם מעין מהגרים בעולם הטכנולוגי של ההווה. לעיתים קרובות הם פחות מעודכנים ומיומנים מילדיהם בשימוש בטכנולוגיה, דבר שעלול לעורר חוסר ביטחון בקרב ההורה או תחושת מרחק מילדו.

זיכרונות מהעבר

זיכרונות מהעבר: לעיתים, ההתמודדות עם גיל ההתבגרות של הילדים מחזירה את ההורים לחוויות ההתבגרות שלהם, כולל ההתרגשות והקשיים שחוו בגיל זה. לעיתים הדבר מעמת אותם עם ההורות שלהם ביחס להורות של הוריהם באותו שלב.

שונות: אני לא מוגבל, אני חושב/מתנהל אחרת

שונות: בחברה האנושית קיימת שונות בין הפרטים השונים. מגבלה היא ביטוי נוסף למגוון ולריבוי הקיים בחברה. אדם עם מוגבלות אינו שונה בגלל הלקות אלא משום שהחברה מייצרת מכשולים חברתיים וסביבתיים שמגבילים אותו. יש לתת לאדם עם מוגבלות להחליט, לקבוע, להשפיע בדברים הנוגעים לו וכן כלים לייצג את עצמו, את צרכיו ואת שאיפותיו.

שלב אמצע החיים

שלב אמצע החיים: בשלב שבו הילדים מגיעים לגיל ההתבגרות, רבים מההורים נמצאים בשלב אמצע החיים ועוברים גם הם טלטלות לא מעטות. לעיתים, ההורים מתמודדים עם שאלות מורכבות ביחס לקריירה של עצמם, לטיפול בהוריהם המזדקנים ועם אתגרים נוספים.

אובדן השליטה על חיי הילד

אובדן שליטה על חיי הילד: ככל שהילד מתבגר, להורים יש פחות שליטה על מעשיו. הילד נמצא זמן רב יותר מחוץ לבית, וגם כשהוא בבית הוא נמצא במרחב משל עצמו, ולמבוגרים מצטמצמת השליטה בו (מחשב, טלפון נייד). לעיתים, בגיל זה ההורים יודעים פחות מי הם החברים של הילד ולאילו רעיונות והתנהגויות הוא נחשף.

שינוי מעמד ההורה בעיני ילדו

שינוי מעמד ההורה בעיני ילדו: כשילד מתבגר, פיזית ונפשית, המעמד של הוריו משתנה. לעיתים ההורים אינם נתפסים עוד על ידו כסמכות עליונה בכל תחום בחייו. המתבגר, כחלק טבעי מתהליך התבגרותו, נעשה יותר ביקורתי כלפיהם, וגם אם הם מבינים זאת, לעיתים קשה להם להתמודד עם הביקורת.



(כרטיס אחרון ריק משני צדדיו)

2. מודלים בהתפתחות קריירה

	חומר רקע/ המלצות לקריאה נוספת • רקע תאורטי למנחה: קריירה ובחירת מקצוע. • Super's Career Development Theory: http://career.iresearchnet.com/career-development/supers-career-development-theory/		
	מטרות המפגש 1. ידע: מודלים בהתפתחות קריירה ומושגים מרכזיים בתחום. 2. מיומנויות: התבוננות המשתתפים באמצעות המודלים שילמדו בתהליך שחווה בנם/בתם. המשך היכרות בין משתתפי הקבוצה. 3. ערכים: שותפות, הקשבה, עיסוק ומימוש עצמי.		
	נספחים לשימוש ביחידה זו: • נספח א.2.1. מצגת מודלים בהתפתחות קריירה. • נספח א.2.2. כרטיסי מילים ותמונות בנושא קריירה (להדפסה בעותק אחד).		
	לוח זמנים למפגש 1. פתיחה – 20 דקות. 2. מודלים בהתפתחות קריירה – 40 דקות. 3. עיבוד בזוגות – 40 דקות. 4. סיכום – 20 דקות.		

מהלך המפגש

1. פתיחה (20 דקות).

המנחה מרעננת את זיכרון ההורים בסיכומי המפגש הקודם ולאחר מכן מציגה את נושא המפגש הנוכחי ומטרתו.

ההורים מוזמנים לשתף את הקבוצה מה רצו בצעירותם להיות כשהיו גדולים ואיך בחרו את העיסוק הנוכחי שלהם.

מומלץ לכתוב על הלוח מילים שעולות בסבב וקשורות לתוכן המצגת.

2. מודלים בהתפתחות קריירה (40 דקות).

הצגת מצגת "מודלים בהתפתחות קריירה" ([ראו נספח א.2.1.](#)) הנחיה על פי הערות נלוות למצגת בשילוב דיון מונחה. מומלץ לשלב תכנים שעלו בפתיחת המפגש.

3. עיבוד בזוגות (40 דקות).

המנחה מפזרת כרטיסיות עם מילים ותמונות הקשורים לנושא קריירה ([ראו נספח א.2.2](#)). כל הורה בוחר כרטיסייה אחת או שתיים שמייצגות תחומים המעסיקים אותו בהקשר לקריירה של בנו/בתו. העיסוק יכול להיות חששות ופחדים, הצלחות, תובנות, מחשבות לעתיד, פערים בין מה שהוצג למציאות הפרטית וכדומה.

פעילות בזוגות (כ-20 דקות): כל הורה משתף את בן הזוג בכרטיס שבחר. המנחה מזמינה את ההורים להשתמש בהקשבה פעילה, לנסות להבין את בן הזוג, לשאול שאלות הבהרה ולא למהר לייעץ. ניתן להוסיף מילים/תמונות רלוונטיות ו/או כרטיסיות ריקות.

4. סיכום (מבנה חוזר בכל מפגש) (20 דקות).

המנחה מזמינה כל הורה לסכם:

- ← מה התבהר לי?
- ← מה איישם/אבצע?
- ← מה עוד אני צריך כדי ליישם?
- ← מה ארצה/מה מעניין אותי/למה אני מצפה במפגש הבא?

המנחה מסכמת את עיקרי הדברים ובהתאם ליצור חוזרת על הנושאים שבהם המפגש עסק ולאחר מכן מציגה את נושא המפגש הבא וחשיבותו.

המנחה מתעדת את סיכום המפגש.

נספח א.2. 2. כרטיסיות של מילים ותמונות בנושא קריירה

קריירה

עבודה

למידה

השכלה

שלב הפנטסיה

מגמה לעתיד

בחירת מקצוע

שלב החקירה

שלב ניסיוני

שלב הגדילה

מודלים לחיקוי

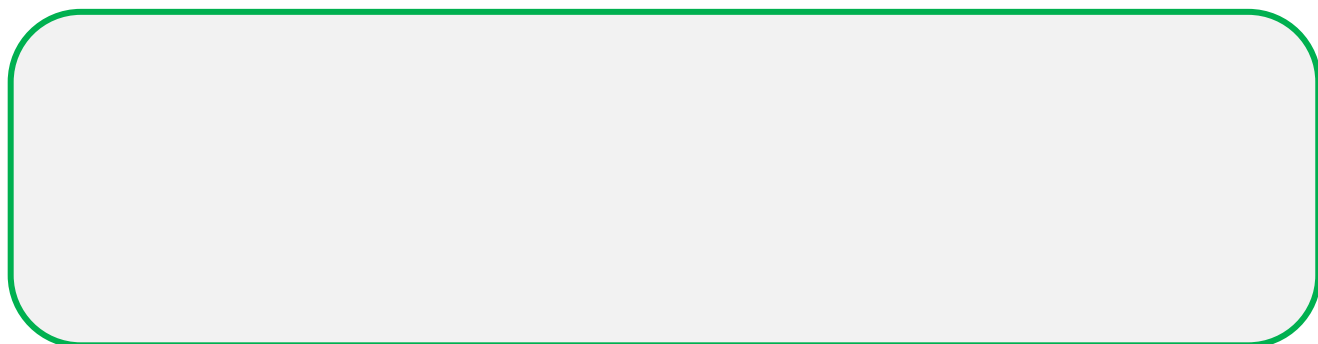
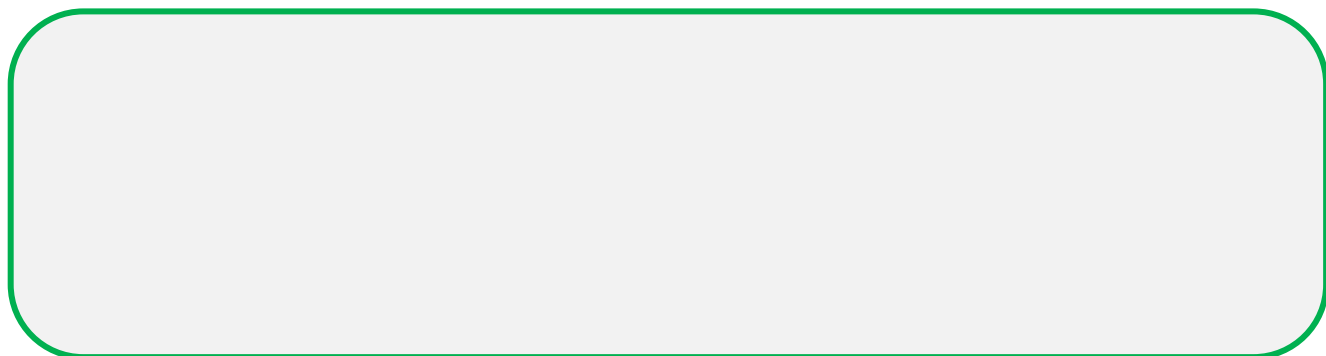
שלב הביסוס

ניהול עצמי

התנסות בעיסוקים שונים

שלב ההחזקה

שלב הדעיכה





3. תקשורת בין הורה לבין בוגרים צעירים

	חומר רקע/ המלצות לקריאה נוספת • רקע תאורטי למנחה: דרכים להתמודדות עם אתגרי גיל ההתבגרות. • תקשורת עם מתבגרים, מכון טמיר: https://www.tipulpsychology.co.il • עשרה כללים לתקשורת עם מתבגרים, עליזה צבי: https://alizazvia.com
	מטרות המפגש 1. ידע: רמות ורובדי ההקשבה. 2. מיומנויות: הגברת מודעות לחשיבות ולמורכבות של תקשורת בין הורים לבוגרים צעירים, הרחבת הידע ותרגול כלים להקשבה. 3. ערכים: סבלנות וסובלנות.
	לוח זמנים למפגש 1. פתיחה – 20 דקות. 2. תרגול רמות ורובדי הקשבה – 60 דקות. 3. ניתוח סיטואציה לדוגמה באמצעות רובדי ההקשבה – 30 דקות. 4. סיכום – 20 דקות.
	נספחים לשימוש ביחידה זו: • נספח א.3.1. סרטון "קשר חופשי – סצנות של יחסי הורים ילדים מתוך הסרט" (0:00-1:52) • נספח א.3.2. רמות ורובדי הקשבה (לשכפל ממספר המשתתפים)

מהלך המפגש

1. פתיחה (20 דקות).

המנחה מרעננת את זיכרון ההורים בסיכומי שני המפגשים הקודמים ולאחר מכן מציגה את נושא המפגש הנוכחי ומטרותיו.

הקרנת סרטון על יחסי הורים-

מתבגרים: <https://www.youtube.com/watch?v=lgAzgSqkik4> (ראו נספח ג.3.1). **עד**

דקה 1:52. בסיום הצפייה יתקיים דיון. להלן הצעה לשאלות:

- מה הרגשתם במהלך הצפייה?
- מה אתם חושבים על התקשורת המילולית והבלתי מילולית בין בני המשפחה כפי שמוצגת בסרטון?
- האם אתם מזדהים עם משהו במקרה שהוצג?
- איך הייתם מציעים להורים לנהוג?
- משהו נוסף להתייחסות?

יש לצפות בסרטון לפני המפגש ולבחון את הרלוונטיות שלו לקבוצה. מומלץ לשים דגש על סוגיית התקשורת במצב של פערים בין הורים לילדם ולא דווקא על תוכן הקונפליקט.

2. תרגול רמות ורובדי הקשבה (60 דקות).

המנחה מחלקת את קבוצת ההורים לשלוש. כל שלישייה לומדת את רובדי ההקשבה ([ראו נספח א.3.2](#)). תתכן סימולציה באחד מהנושאים השכיחים לשיח עם מתבגרים, במסגרתה המנחה תדגים את רובדי ההקשבה השונים ותציגם בפני המליאה.

כל שלישייה מציגה במשך כ-10 דקות את הסימולציה, מסבירה את בחירתה ועונה על שאלות.

3. ניתוח סיטואציה לדוגמה באמצעות רובדי ההקשבה (30 דקות).

המנחה מזמינה את אחד ההורים שמעוניין לשתף בסיטואציה מאתגרת שהייתה לו עם בנו/בתו, בדגש על קושי בתקשורת.

- בשלב ראשון ההורה מתאר את האירוע.
- בשלב שני ההורים בקבוצה שואלים אותו שאלות הנוגעות לרמות ולרובדי ההקשבה.
- בשלב השלישי ההורה, בעזרת הקבוצה, מנסה להפיק תובנות לגבי הקושי בתקשורת, ואיך ניתן להתגבר עליו.

שימו לב: חשוב בפעילות זו לשים דגש על שיח מכבד ולא שיפוטי.

4. סיכום (פורמט חוזר בכל מפגש) (20 דקות).

המנחה מזמינה כל הורה לסכם:

- ← מה התבהר לי?
- ← מה איישם/אבצע?
- ← מה עוד אני צריך כדי ליישם?
- ← מה ארצה/מה מעניין אותי/למה אני מצפה במפגש הבא?

המנחה מסכמת את עיקרי הדברים ובהתאם לצורך חוזרת על הנושאים שבהם המפגש עסק ולאחר מכן מציגה את נושא המפגש הבא וחשיבותו.

המנחה מתעדת את סיכום המפגש.



דגשים למנחה

- בניתוח סיטואציה לדוגמה באמצעות רובדי ההקשבה חשוב לשמור על שיח לא שיפוטי ועל הקשבה ותמיכה בין ההורים בקבוצה. ניתן להזכיר את החוזה הקבוצתי בתחילת הפעילות, וכן לציין, כי גם בקבוצה חשוב לתרגל את שבע רמות ההקשבה שנלמדו ולאפשר למי שמשתף להרגיש בטוח בחשיפה האישית שלו.

נספח א.3.2. רמות ורובדי הקשבה

"רוב האנשים שומעים ואינם מקשיבים" (ליאונרדו דה-וינצ'י)

למה מקשיבים	רמת ההקשבה
הקשבה לתוכן הדברים כפשוטו, לעובדות.	הקשבה לנאמר
מה עומד מאחורי הדברים? מה הדובר רוצה להגיד לי? מה הוא מבקש, למה הוא מתכוון?	הקשבה מעבר למה שנאמר
באילו מילים הדובר בוחר להשתמש? אילו מילים חוזרות?	הקשבה לשפה
מה הדובר בוחר שלא לספר? מה חסר בדבריו?	הקשבה למה שלא נאמר
מבט בעיניים, שפת הגוף, טון הדיבור.	הקשבה לאנרגיה
אילו חששות, ספקות עולים מדבריו? אילו בלמים עולים מדבריו?	הקשבה לחששות/בלמים
אילו חוזקות עולות מהדברים המילוליים והבלתי מילוליים, מתוכן הדברים או מהאופן שבו סופרו?	הקשבה לחוזקות/עוצמות

מתוך: קורס ליווי ואימון אישי להשתלבות בעבודה ולפיתוח קריירה - תבת, סטרייב ישראל ©2008

4. תמיכה בקבלת החלטות

	חומר רקע/ המלצות לקריאה נוספת • מודל שירות תמיכה בקבלת החלטות לאנשים עם מוגבלות / יותם טולוב, בזכות, 2016. - המודל עובד לשפה פשוטה עבור אנשים עם מוגבלות שכלית: ראו קישור.		מטרות המפגש 1. <u>ידע</u>: מודל תמיכה בקבלת החלטות: הרעיון והתפיסה בבסיס קבלת החלטות משותפת. 2. <u>מיומנויות</u>: יישום מיטבי של הורים בליווי תהליכי קבלת ההחלטות של ילדם בנושא תעסוקה ובכלל. 3. <u>ערכים</u>: שותפות, אוטונומיה בקבלת החלטות.
	נספחים לשימוש ביחידה זו • נספח א.4.1. מצגת תמיכה בקבלת החלטות. • נספח א.4.2. דף תרגול (לשכפל כמספר המשתתפים).		לוח זמנים למפגש 1. פתיחה – 20 דקות. 2. מודל תמיכה בקבלת החלטות – 45 דקות. 3. עיבוד אישי – 35 דקות. 4. סיכום – 20 דקות.

מהלך המפגש

1. פתיחה: תפקידנו כהורים (20 דקות).

המנחה מזכירה את המפגש הקודם, מציגה את נושא המפגש הנוכחי ומטרותיו.

שיתוף ראשוני בתפיסות אישיות: המנחה מציגה את שקף 2 במצגת – תפקידנו כהורים וכאנשי חינוך ([ראו נספח א.4.1.](#)) המנחה שואלת:

- כאשר בנכם/בתכם נמצאים בצומת (סוף הלימודים בכיתה י"ב/סוף התוכנית/סוף השירות הלאומי) – מהי התמונה שמייצגת בצורה הטובה ביותר בעיניכם את תפקידכם כהורים?
- איזו תמונה של עצמנו עם ילדנו היינו רוצים לצייר?
- מה הבן/הבת היו רוצים שנצייר?

2. מודל תמיכה בקבלת החלטות (45 דקות).

המנחה מציגה את המצגת (שקף 3 ואילך) בשילוב דיון ומתן דוגמאות אישיות.

להלן הצעה לשאלות לדיון מסכם:

- א. איך נראית תמיכתכם בקבלת ההחלטות של ילדיכם היום?
- ב. איך הייתם רוצים לתמוך בקבלת ההחלטות של ילדיכם בעתיד הקרוב?
- ג. איך לדעתכם יענו ילדיכם על שאלות אלו? האם יש פער? כיצד ניתן לגשר עליו?

עיבוד אישי (35 דקות).

כל הורה מקבל דף תרגול עצמי ([ראו נספח א.4.2](#)) וכלי כתיבה לעיבוד אישי של הנושא בהקשר שלו ושל בנו/בתו. לאחר שההורים ממלאים את הדף ניתן לשתף במליאה בתובנות מרכזיות ובדוגמאות אישיות.

בהתאם להרכב הקבוצה ניתן לקיים את התרגול בזוגות או בעל-פה.

3. סיכום (פורמט חוזר בכל מפגש) (15 דקות).

המנחה מזמינה כל הורה לסכם:

- ← מה התבהר לי?
- ← מה איישם/אבצע?
- ← מה עוד אני צריך כדי ליישם?
- ← מה ארצה/מה מעניין אותי/למה אני מצפה במפגש הבא?

המנחה מסכמת את עיקרי הדברים ובהתאם לצורך חוזרת על הנושאים שבהם המפגש עסק ולאחר מכן מציגה נושא המפגש הבא וחשיבותו.

המנחה מתעדת את סיכום המפגש.

דגשים למנחה

- שיתוף בתפיסות האישיות של ההורים בנוגע לתפקידם מעורר סיעור מוחות משותף וראשוני, אשר מטרתו המרכזית להגביר את המודעות ולהציף תפיסות שונות, שלעיתים משלימות זו את זו. יש לתת מקום לאמירות ההורים כפי שהן מבלי להרחיב ולהעמיק בנושא. ניתן לציין, כי נושא זה יתקשר להמשך המפגש.
- תפקיד המנחה במפגש מתמקד בהצגת הידע ובהובלת הדיון תוך מתן קשב רב ולגיטימציה להתלבטויות, לקולות השונים ולמורכבות הנושא (על אף שלעיתים יש ציפייה לתשובות ברורות ול"מתכונים").

נספח א.4. 2. תמיכה בקבלת החלטות: דף תרגול

- בחר/י תחום או נושא או החלטה שהבן/הבת צריכים לקבל בתקופה הקרובה ואשר בו היית רוצה לתמוך בהם בתהליך קבלת ההחלטה:

- באיזה מהשלבים בתהליך קבלת ההחלטה בתחום שבחרת, לדעתך, הכי חשובה התמיכה שלך?

☒ גיבוש והבנת הרצון.

☒ איסוף מידע רלוונטי לבחירה והכרעה.

☒ הבנת האפשרויות – יתרונות וחסרונות.

☒ ביצוע בחירה.

☒ מימוש הבחירה.

☒ הערכת התוצאה ובחירות נוספות בהתאם.

- מהי המידה ודרך התמיכה הנכונה, לדעתך, עבור בן/בתך בשלב זה?

✓ השתמשו בדף זה להעלאת הנושא בפני בן/בתך ולבירור רצונותיו/ה ועמדותיו/ה בנושא.

✓ נהלו שיחה בנוגע לתחום, לשלבים ולמידה ולאופי התמיכה הנדרשת במטרה להגיע להבנה ולשיתוף.



5. מסוגלות תעסוקתית: מיומנויות נדרשות

	חומר רקע/ המלצות לקריאה נוספת • רקע על מודל PRO Skills		מטרות המפגש 1. ידע: מודלים עדכניים/מרכזיים בנושא מסוגלות תעסוקתית ועקרונות יישום להעצמתה. 2. <u>מיומנויות</u>: איתור החוזקות והנקודות לשיפור בהתייחס למסוגלות התעסוקתית של הבן/בת בעזרת המודלים המוצעים לקראת שילוב מוצלח בעולם העבודה.
	נספחים לשימוש ביחידה זו • <u>נספח א.5. 1. סרטון "יוצא מהכלל בריאן".</u> • <u>נספח א.5. 2. מצגת מסוגלות תעסוקתית.</u> • <u>נספח א.5. 3. PRO ו- שאלון אבחון עצמי</u> שאלון 'PRO' לקוח מתוך קורס 'PRO SKILLS' של ג'וינט ישראל – תבת. נספח א 5.4 – שאלון אבחון עצמי גרסת המדבקות		לוח זמנים למפגש 1. פתיחה – 20 דקות. 2. מיומנויות נדרשות בעולם העבודה – 50 דקות. 3. התבוננות ועיבוד – 30 דקות. 4. סיכום – 20 דקות.

מהלך המפגש

1. פתיחה – תפקידנו כהורים (20 דקות).

המנחה מרעננת את זיכרון ההורים בסיכומי המפגש הקודם ומציגה את הנושא של המפגש הנוכחי ומטרותיו.

הקרנת סרטון בנושא השתלבות בעבודה (מומלץ לצפות עד דקה 06:00):

(נספח א.5. 1.) <https://www.youtube.com/watch?v=FgPw9hFpj6Y&t=3s>

המנחה מקיימת דיון עם ההורים ושואלת: אילו **עוצמות וקשיים** עולים בדעתכם בדרך להשתלבות בעבודה בעקבות הצפייה בסרטון זה?

מומלץ לכתוב על הלוח מילים שעולות בסבב הקשורות לתוכן המצגת (מבלי לפתח דיון בשלב זה).

2. מיומנויות נדרשות בעולם העבודה (50 דקות).

המנחה מציגה את המיומנויות הנדרשות בעולם העבודה באמצעות מצגת בנושא מסוגלות תעסוקתית (ראו [נספח א.5.2.](#)). במהלך המצגת מומלץ לקיים דיון על אודות המיומנויות הנדרשות בעבודה באופן חוצה תחומים מקצועיים.

יש להדגיש את חשיבות המיומנויות חוצות התחומים והאופנים להעצמתן וביסוסן בשגרות השונות בכל שלב, לדוגמה באמצעות תפקידים בבית.

3. התבוננות ועיבוד (30 דקות).

שיחה: האם אתם נדרשים למיומנויות אלה בחיי העבודה או בחיים הפרטיים?

כל הורה בוחר ומסמן לעצמו אשכול/מיומנות שהוא מרגיש כחוזקה, ואשכול/מיומנות שהוא פחות חזק בה. אפשר להיעזר בשאלון לאבחון עצמי גרסת המדבקות לאחר מכן, כל הורה מקבל שאלון אבחון עצמי נוסף ומשלים בהתייחס לאופן שהוא תופס את תפקוד בנו/בתו.

שימו-לב: בהתאם להרכב הקבוצה ניתן להקרין את השאלון על המסך כאשר המנחה מקריאה את פריטי השאלון וכל הורה עונה בתורו.

אם נשאר זמן מומלץ לאפשר למי שרוצה לשתף בקבוצה איך הוא מילא את השאלון על עצמו ועל בנו/בתו ולהזמין סיעור מוחות בנוגע לאפשרות של ההורה לתרום לקידום מיומנויות שסומנו כחלשות יותר אצל בנו/בתו.

4. סיכום (פורמט חוזר בכל מפגש) (20 דקות).

המנחה מזמינה כל הורה לסכם:

- ← מה התבהר לי?
- ← מה איישם/אבצע?
- ← מה עוד אני צריך כדי ליישם?
- ← מה ארצה/מה מעניין אותי/למה אני מצפה במפגש הבא?

המנחה מסכמת את עיקרי הדברים ובהתאם לצורך חוזרת על הנושאים שבהם המפגש עסק ולאחר מכן מציגה את נושא המפגש הבא וחשיבותו.

המנחה מתעדת את סיכום המפגש.



דגשים למנחה

- המפגש הבא מיועד להיות מפגש אחרון לשנה א' ויכלול סיכום הסדנה לשנה זו. מומלץ להשאיר זמן במפגש הנוכחי לציין זאת ולבחון עם ההורים את רצונם להיות שותפים בתכנון המפגש המסכם.
- **לשים לב שבמפגש זה לא פותחים נושאים חדשים.**
- להזמין בוגר ומשפחתו – אפשר בנושא אחר ובתזמון אחר.

נספח א 5.3 – כיצד נשפר את רמת המסוגלות התעסוקתית - אבחון עצמי

(כל הזכויות שמורות לתב"ת 2017)

1. מיפוי אישי של רמת המסוגלות

א. התבונן באשכולות השונים של מודל I PRO | ודרג את רמתך בכל skill ביחס לתפקידך בהווה.
*רצוי לתת דוגמא או הסבר קצר לכל ציון שניתן לרכיב מסוגלות תעסוקתית.

2. שיחה בזוג

התבוננות על הדירוג שניתן.

- א. בחר 3 skills שתרצה לחזק בעתידך במקצוע או בתפקידך הבא. חשוב/י מה שעשוי לשמור אותך רלוונטי בעולם עבודה משתנה בהתאם לשאיפותיך התעסוקתיות.
- ב. בן הזוג ישאל שאלות מכוונות להעמקת ההבנה על ה- skill שרוצים לחזק:
 - ✓ למה חשוב לך לשפר את ה- skill הזה?
 - ✓ מה יקרה אחרי שה- skill יושפר? מה זה יתן לך? איך זה יסייע לך בעבודה או בחיים?
 - ✓ באיזו מידה אתה מאמין ביכולת שלך לשנות את ה- skill ?

3. משימה המשכית

- א. חשבו יחד על פעולה או משימה שתייצר חווית הצלחה ראשונית בהקשר ל- skill עליו בחרתם לעבוד (וכזו שניתן ליישם עד למפגש הבא).
- ב. ודאו שהמשימה מנוסחת בצורה ברורה וספציפית, מדידה, אפשרית לביצוע, רלוונטית לבעיה שהוצגה/ למה שרוצים לשפר, תחומה בזמן (smart).

שאלון הערכה עצמית I PRO

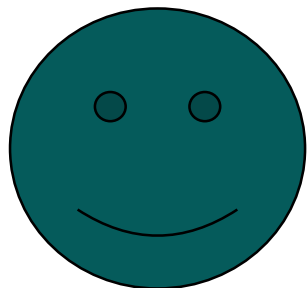
הסבר דוגמאות	ציון מ 1-5	Skill	אשכול
		פרואקטיביות וגישה חיובית	I AM
		מוטיבציה	
		חוללות עצמית	
		אוריינות דיגיטלית	I CAN
		אוריינות חישובית	
		אוריינות שפה	
		יכולת לניהול זמן ותיעודף משימות מרובות ומגוונות	I BUILD
		יכולת הסתגלות לשינוי ופעולה במצבי עמימות	
		יכולת לאזן בין עבודה ותחומי חיים נוספים	
		יכולת ליצור תמונת עתיד ומפת דרכים תעסוקתית	I GROW
		יכולת לרפליקציה אישית ולמידה מניסיון	
		יכולת ללמוד ולהתעדכן באופן מתמיד ועצמאי	
		יכולת לפעול בסביבה רבת תרבותית	I MIX
		יכולת לפעול בצוותים רב-תחומיים	
		יכולת לפעול במגוון מצבים בינאישיים	
		שיווק ומיתוג עצמי	I NET
		רישות חברתית תעסוקתית	

ה- PRO | שלי

שאלון הערכה עצמית

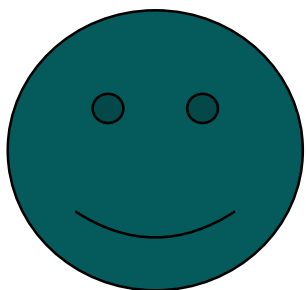
I BUILD

אני יודע/ת לנהל ולתעדף את
המשימות שלי



1 2 3 4 5

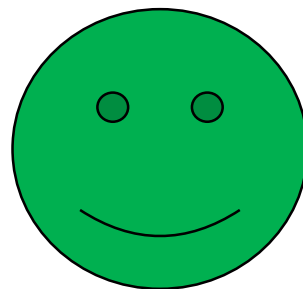
אני מצליח/ה להקדיש זמן
לדברים שחשובים לי



1 2 3 4 5

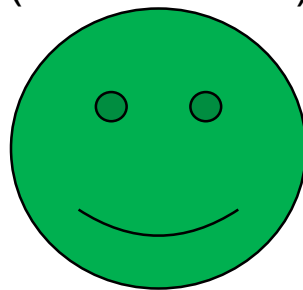
I CAN

אני לומד/ת בקלות שימוש
באפליקציות ותוכנות



1 2 3 4 5

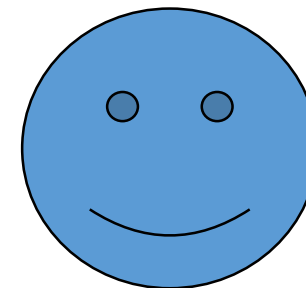
אני מצליח/ה להעביר את המסרים
שלי בצורה טובה בכתב ובע"פ
(עברית ואנגלית)



1 2 3 4 5

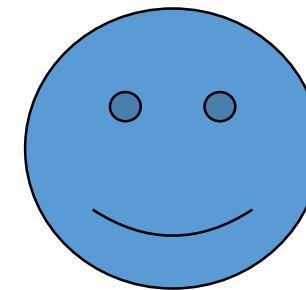
I AM

אני מתמודד/ת עם אתגרים
בעולם העבודה



1 2 3 4 5

אני מכיר/ה היטב את
היכולות והכישורים שלי



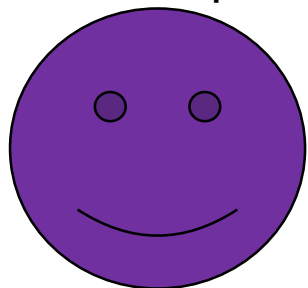
1 2 3 4 5

ה- PRO | שלי

שאלון הערכה עצמית

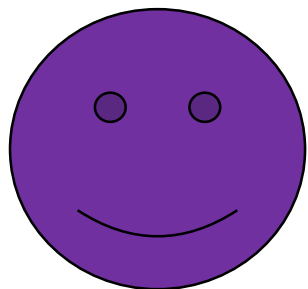
I NET

אני יודע/ת להגיד מה הערך
המוסף שלי כעובד/ת



1 2 3 4 5

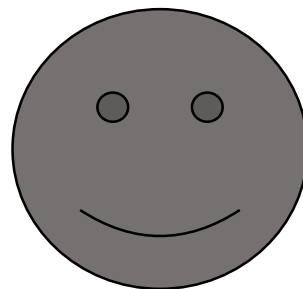
אני יודע/ת להיעזר באנשים שקרובים לי
וברשת החברתית להשגת מטרות



1 2 3 4 5

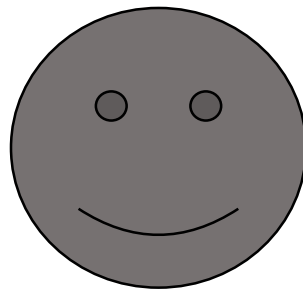
I MIX

אני מסתדר/ת עם אנשים
מגוונים



1 2 3 4 5

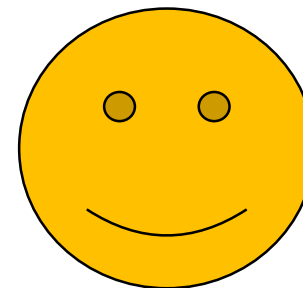
אני יודע/ת לעבוד באופן נעים, יעיל
ומשתף בצוות



1 2 3 4 5

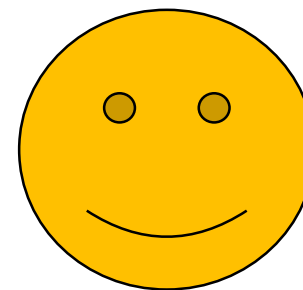
I GROW

בחצי השנה הראשונה למדתי
משהו חדש ושימושי



1 2 3 4 5

אני יודע/ת מה התוכנית
התעסוקתית שלי לשנה הקרובה



1 2 3 4 5

א.6. חוסן משפחתי ומפגש עם הורה וצעיר בוגר התוכנית

	חומר רקע/ המלצות לקריאה נוספת - גורמים מחזקי חוסן למשפחה המתמודדת עם מצבי משבר ומצוקה / פורטל להורים לילדים עם צרכים מיוחדים. - מצבי משבר כהזדמנות לפיתוח חוסן משפחתי. מתוך אתר של ד"ר אלנער פרדס.		מטרות המפגש 1. ידע - גורמים מחזקי חוסן משפחתי. - תוכנית 'מגמה לעתיד' בעיניו של הורה ומשתתף שסיים או שנמצא לקראת סיום התוכנית. 2. המשתתפים מסכמים את השתתפותם בסדנה ונחשפים לתוכני הסדנה של שנה ב'.
	נספחים לשימוש ביחידה זו - נספח א.6.1. גורמים מחזקי חוסן משפחתי. - נספח א.6.2. כרטיסיות עם נושאי הסדנה שנה א' (הדפסה). - נספח א.6.3. כרטיסיות עם נושאי הסדנה שנה ב' (הדפסה). - נספח א.6.4. טופס משוב על סדנת הורים (לשכפל כמספר ההורים/הכנת טופס דיגיטלי).		לוח זמנים למפגש - פתיחה – 5 דקות. - מפגש בהשתתפות הורה ובנו/בתו בוגר התוכנית – 60 דקות. - גורמים מחזקי חוסן משפחתי – 35 דקות. - סיכום – 20 דקות.

מהלך המפגש

1. פתיחה (5 דקות).

המנחה מרעננת את זיכרון ההורים בנושאי המפגשים הקודמים ולאחר מכן מציגה את נושא המפגש הנוכחי ומטרותיו.

2. מפגש עם הורה ובנו/בתו – בוגר התוכנית (60 דקות).

למפגש זה יש להזמין בוגר/ת של התוכנית במכללה ואחד ההורים (כאשר הדבר אינו מתאפשר – יוזמנו צעיר או צעירה המשתתפים בתוכנית בשנה ג' והורה).

- ההורה והצעיר מציגים את עצמם בקצרה ומקיימים שיחה עם ההורים המשתתפים בסדנה, תוך התייחסות לשאלות שונות, כגון: מה התהליך שעבר הבן/בת.
- יתרונות והישגים.

- קשיים בדרך.
- כיצד הם רואים את התוכנית ותרומתה.
- הצעות להורים כיצד רצוי ללוות את תהליך הלימוד ב'מגמה לעתיד'.
- שאלות המעסיקות את ההורים לקראת סיום התוכנית.

ניתן גם לנהל את המפגש בסגנון התוכנית "סליחה על השאלה" – ההורים משתתפי הסדנה כותבים מבעוד מועד שאלות למנחה. המנחה מדפיסה את השאלות על כרטיסיות, ללא ציון שם השואל/ת. האורחים יקבלו את הכרטיסיות לפני המפגש או במהלכו ועונים על השאלות המופיעות בהן.

בסיום חלק זה הקבוצה נפרדת מהאורחים ומודה להם על השתתפותם.

3. גורמים מחזקי חוסן משפחתי (35 דקות).

חלוקה לקבוצות קטנות.

דיון: התבוננות בגורמי חוסן בכל משפחה, בהתכוונות לשלושת גורמי החוסן המתוארים ([ראו נספח א.6.1](#)) – התארגנות, תקשורת ומשמעות (מומלץ להקדיש למפגש זה 20 דקות).

הצגה במליאה וסיכום של כל קבוצה (מומלץ 15 דקות).

אם הזמן לא מאפשר ניתן לוותר על ההצגה במליאה.

4. סיכום הסדנה לשנה א' (20 דקות).

סיכום באמצעות כרטיסיות נושאי הסדנה (**שנה א' - כתום**; [ראו נספח א.6.2](#)).

כל הורה בוחר נושא להתייחסות – משהו חדש שלמד, כיצד הוא משער שהסדנה תשפיע על הקשר שלו עם בנו/בתו וכיצד היא תסייע או נושא אחר שהיה משמעותי עבורו בסדנה.

המנחה מסכמת את הסדנה מנקודת מבטה (אפשרי גם בנימה אישית) – התהליך הקבוצתי, נושאים מרכזיים ותובנות, אתגרים בקיום הסדנה (לדוגמה: המאמץ של ההורים להגיע, אתגרים מערכתיים ולוגיסטיים, קבוצה הטרוגנית, ריבוי נושאים רלוונטיים לעומת מסגרת זמן מוגבלת ותדירות נמוכה וכדומה), הישגים בהתמודדות עמם, חשיבות מעורבות ההורים, הקשר לסדנה

בשנה א' ולהמשך בשנה ב'. המנחה מזמינה את ההורים לומר מילות סיכום הנוגעות גם לאופן ההנחיה של הקבוצה.

המנחה מציגה את הנושאים המתוכננים לשנה הבאה. ניתן לקיים פעילות באמצעות כרטיסיות (שנה ב' - סגול; [ראו נספח א.6.3](#)). כדי ליצור ציפייה להמשך כל הורה בוחר נושא שהיה רוצה לעסוק בו ולהעמיק בו מהאפשרויות המוצעות לסדנה בשנה ב'. ההורה יכול לציין נושאים נוספים שבהם ירצה לעסוק שאינם מצוינים בכרטיסיות.

המנחה מזמינה כל הורה למלא טופס משוב על סדנאות ההורים ([ראו נספח א.6.4](#)). ניתן להפיץ טופס משוב דיגיטלי (מומלץ ב-google form) למילוי ההורים באמצעות קישור.

המנחה מתעדת את סיכום המפגש.

דגשים למנחה

- המנחה מקיימת שיחה מקדימה עם האורח/ים (ההורה המוזמן והצעיר) למתן דגשים ייחודיים לקבוצת ההורים ולסוגיות מרכזיות שהם העלו במפגשי הסדנה.
- במהלך השיח חשוב לעסוק בשאלות משתי נקודות מבט: של ההורה ושל המשתתף.
- המשתתף יהיה בוגר אשר סיים את התוכנית או (כאשר לא ניתן לשבץ בוגר) צעיר המשתתף בתוכנית בשנה ג'.

נספח א.6.1. גורמים מחזקי חוסן משפחתי

לפניכם שלוש כרטיסיות העוסקות בגורמי חוסן של משפחות בהתמודדות עם מצבים מאתגרים: חלוקה לקבוצות שיח, שיתוף מניסיון אישי והעלאת התלבטויות על אודות הגורמים השונים בהתאם לשאלות מנחות, המוצעות בכל כרטיסייה.

הכרטיסייה הרביעית היא סיכום קבוצתי לכל גורם חוסן והצגה במליאה.

Walsh, F. (2012). Family resilience strengths forced through adversity. In F. Walsh (Ed.), *Normal family processes: Growing diversity and complexity* (3rd ed.). New York: Guilford Press.

מתוך האתר של ד"ר אלנער פרדס: מצבי משבר כהזדמנות לפיתוח חוסן משפחתי.

כרטיסייה 1: גורמי חוסן משפחתי: התארגנות במצבים מאתגרים

שיח בקבוצה ושאלות לבירור

1. היערכות במצב מאתגר/חירום: כיצד מתקבלות החלטות במשפחה? (במשותף/בהנחתות/בוויכוחים/בהסכמות/בדרך אחרת), מי מקבל את ההחלטות? כיצד מתחלקת האחריות?

2. **ניווט בין שגרה למציאות משתנה/חירום:** כיצד מנווטים בין שמירה על שגרת חיי היום-יום לצרכים של מצב משתנה? האם קיימת גמישות בתכנון? מה ההתייחסות לשוני בין בני המשפחה בגיל ובצרכים בעת הניווט?

3. **בילוי משותף:** כיצד מטעינים מצברים במשפחה? מה התדירות? האם נעשה בירור בין בני המשפחה?

כרטיסייה 2: גורמי חוסן משפחתי: תקשורת במצבים מאתגרים

שיח בקבוצה ושאלות לבירור

1. **מידע:** כיצד עובר המידע בין בני המשפחה? מי מעביר? כיצד מוודאים שכולם קיבלו מידע? מה רמת הבהירות של המידע שמועבר בדרך כלל?
2. **התייחסות לפרט:** כיצד מאתרים בן/בת משפחה שנמצא/ת במצבים של פחד, חרדה/דיכאון בעקבות האירוע, האם יש הקשבה לכל הקולות בתוך המשפחה?
3. **סובלנות:** האם יש הקשבה במשפחה לקולות שונים? כיצד זה נעשה? האם יש מודעות ליצירת אקלים נוח במשפחה להבעת דעות שונות? להעלאת קונפליקטים? לחילוקי דעות? כשעולה קונפליקט — מה מידת ההתבצרות של כל צד בעמדה שלו?

כרטיסייה 3: גורמי חוסן משפחתי: משמעות במצבים מאתגרים

שיח בקבוצה ושאלות לבירור

1. **מקורות כוח:** מה נתן למשפחתכם כוח בהתמודדויות קודמות? מה נותן כוח בהתמודדויות שמתרחשות עכשיו?
2. **אמונות:** מה המסרים שעוברים בתוך המשפחה? מה הן האמונות שמתוכן אתם במשפחה שואבים כוח?

(אמונות בהקשר רחב, כגון: מה הדברים החשובים בחיים? התנדבות ותרומה לקהילה/אמונה דתית/מסורות שעוברות במשפחה/כבוד/ קשר עם המשפחה המורחבת/שייכות לקהילה/עבודה/ידע והשכלה.

3. **צמיחה מתוך קושי:** מה למדתם מההתמודדויות בעבר על הצרכים הייחודיים לכל בן משפחה? איזה כלים/דרכי תקשורת/שיח/חשוב לך לפתח במשפחתך להתמודדות עם מצבים קשים ומאתגרים? כיצד תרצה להטמיע את הדרכים הללו במשפחה?

כרטיסייה 4: גורמי חוסן משפחתי: סיכום קבוצתי למליאה של הסדנה

שיח בקבוצה ושאלות לבירור

1. התארגנות: במה נרצה לשתף את הקבוצה ואילו דרכים להיערכות לשעת חירום, לניווט בין שגרה למציאות משתנה נרצה להציע? מה הדגשים בתחום ההתארגנות שנגעו לליבנו ושנרצה לשתף? איזה בילוי משותף נמליץ? מה התאים לנו?

2. תקשורת: איזה מידע יש לדעתנו להעביר בתוך המשפחה, מי צריך להעבירו וכיצד יש לבדוק אם המידע הובן והועבר לכולם? כיצד נאתר פרט מתוך המשפחה הנמצא במצב מפוחד או חרד? מה נמליץ להגדלת הסובלנות בתוך המשפחות?

3. משמעות: מה מקורות הכוח, האמונות והמשאבים הנותנים כוח להתמודדויות מניסיון חברי הקבוצה? על מה ניתן להישען או במה ניתן להיעזר בעת מצוקה?

נספח א.6. 2. כרטיסיות עם נושאי הסדנה, שנה א'

להיות הורה לצעיר בתוכנית
'מגמה לעתיד'

מודלים בהתפתחות קריירה

תקשורת בין הורה לבין בן/בת
בוגר/ת צעיר/ה

תמיכה בקבלת החלטות

מסוגלות תעסוקתית – מיומנויות נדרשות

חוסן משפחתי ומפגש עם הורה
וצעיר בוגר התוכנית

נספח א.6. 3. כרטיסיות עם נושאי הסדנה, שנה ב'

מאפייני עולם העבודה המודרני –
הזדמנויות וחסמים לשילוב

בחירה תעסוקתית – היכרות עם
עצמי

בחירה תעסוקתית – היכרות עם
עולם העבודה

מענים לליווי תעסוקתי בקהילה

פיתוח תפקודים ניהוליים

הרצאת אורח – ספק בתחום
תעסוקה נתמכת ובוגר התוכנית

נספח א.6.4. טופס משוב

סדנת הורים בתוכנית 'מגמה לעתיד' - שאלון שביעות רצון.

אנו מברכים אותך על השתתפותך בסדנת ההורים. השנה התקיימו שישה מפגשים בנושאים שונים. אנחנו מקווים כי הפקת מהם את מרב התועלת. דעתך חשובה לנו כדי שנוכל ללמוד ולהשתפר לקראת שנת הלימודים הבאה. נודה לך אם תמלא את השאלון שלפניך. השאלון שלפניך מנוסח בלשון זכר, אך הוא מיועד לנשים ולגברים כאחד. תודה על שיתוף הפעולה, צוות 'מגמה לעתיד'

באיזו מידה הנך שבע רצון מהנושאים הבאים:		
במידה רבה מאוד	במידה רבה	במידה מועטה מאוד
1 2 3 4 5 6		1. האם הסדנה חשפה בפניך כלים שבהם תוכל להיעזר בתקשורת שלך עם ילדך או עם גורמים אחרים בנושא זה?
1 2 3 4 5 6		2. האם רכשת בסדנה ידע חדש בנוגע לשילוב אנשים עם מוגבלות בעולם העבודה והלימודים?
1 2 3 4 5 6		3. האם קיימת שיח משותף עם ההורים האחרים בנושאים שונים ובדילמות שעולות?
1 2 3 4 5 6		4. באיזו מידה הנך שבע רצון מההנחיה?
ארוך מדי / קצר מדי / מספק		5. האם לדעתך זמן ההדרכה היה:
כן / לא		6. האם תרצה לקחת חלק במפגשים קבוצתיים בשנת הלימודים הבאה?
1 2 3 4 5 6		7. מהי שביעות רצוןך מהסדנה באופן כללי?
כן / לא פרט:		8. האם ישנם תכנים שתראה שהסדנה תעסוק בהם בהמשך?

הערות:



נספחים כלליים

נספח 1. תיעוד מפגשים של סדנאות הורים ומפגשי הורים וצעירים

למילוי על ידי המנחה לאחר כל מפגש

שם המכללה: _____ קבוצת הורים משתתפי שנה: _____ המנחה: _____ השנה: _____

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



					5
					6
					7
					8

נספח 2. מכתב להורים לקראת הסדנה

תאריך

להורים שלום,

כחלק מלימודי בנכם/בתכם במסגרת מסלול 'מגמה לעתיד' נפתחת השנה סדנה להורים ואנו שמחות על הצטרפותכם לסדנה זו. הסדנה תכלול שישה מפגשים בכל שנה למשך שלוש שנים. לכם הורים יש אפשרות להצטרף לסדנה לשנה אחת בלבד, לשנתיים או לכל שלוש השנים.

המפגשים יתקיימו ב _____ בין השעות _____ (שעתיים).

אנו, _____ מנחות את הסדנה נשמח להיות אתכם בקשר לפני הסדנה ולאחריה. בסוף מכתב זה תוכלו למצוא את פרטינו לצורך התקשרות.

מבנה המפגשים של שנה זו יכלול למידה משותפת של נושא מסוים ודיון, שיתוף בהצלחות, בקשיים ובשאלות של הורים. להלן פירוט של תאריכים ונושאים למפגשי הסדנה לשנה זו:

מפגש	תאריך	נושא נלמד
1		
2		
3		
4		
5		
6		

בנוסף לנושאים אלו אתם מוזמנים להעלות נושאים שבהם תרצו לעסוק בסדנה:

ולסיום, אנא ציינו כאן אם אתם זקוקים לסיוע בהבנה של השפה העברית/בשמיעה/בראייה/בניידות:

לשאלות ולבירורים ניתן לפנות אל: _____ מס /טלפון: _____

כתובת דוא"ל _____

מצפות להכיר ולהיפגש, _____

נספח 3. אפליקציות מומלצות לשימוש

מדריך לשימוש באפליקציות כאמצעי עזר להוראה בסדנה

לאורך הסדנה משובצים במערכי ההדרכה כלים/יישומים טכנולוגיים שונים. במסמך זה מובאים מספר רעיונות ליישומים שעשויים לתרום לחווית הלמידה בשיעור, מסווגים לפי נושאים.

1. אמצעים לדיון אינטראקטיבי Mentimeter, מנטימטר

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

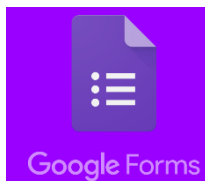
2. אמצעים לבחינת ידע ועמדות

Kahoot, קאהוט



- אפליקציה חינוכית.
- אמצעי משחקי לעריכת מבחן ידע תחרותי.
- המחנכת בונה מבחן שאלות מסוג רב-ברירה מועד, במהלך השיעור המשתתפים מתחברים למשחק ומתחרים זה בזה, כאשר תוצאות המשחק מוקרנות על הלוח.
- [קישור לסרטון הדרכה לשימוש באפליקציית קאהוט.](#)

Google forms



- אפליקציה חינוכית.
- מאפשרת איסוף מידע וניתוחו על ידי בנייה של סקרים מותאמים אישית ושליחתם דרך אימייל/וואטסאפ למשתתפים.
- בבניית הסקר ניתן להשתמש במגוון סוגי שאלות (רב-ברירה, בחירה מרובה, שאלה פתוחה, ועוד).
- ניתן להגדיר שאלות חובה ושאלות רשות.

- לאחר שמספר משתתפים ענה על הסקר ניתן לנתח את המידע ולהציגו בגרפים.
- [קישור לסרטון הדרכה לשימוש ב-Google forms](#)

3. תוכנות לעריכת סרטונים:



Inshot

inshot, אינשוט

- תוכנה חינמית.
- יצירת קולאז'ים ועריכת סרטונים.
- נחשבת פשוטה וידידותית למשתמש.
- [קישור לסרטון הדרכה לשימוש ב-Inshot](#)



Powtoon, פאוטון

- אפליקציה חינמית.
- מאפשרת בניית מצגות, סרטונים מצולמים וסרטוני אנימציה.
- ניתן להוסיף כתוביות.
- [קישור לסרטון הדרכה לשימוש ב-Powtoon](#)



Biteable, בייטיבל

- ישנה גרסה חינמית וגרסה בתשלום.
- מאפשרת ליצור סרטוני אנימציה ומצגות בקלות ומהירות.
- [קישור לסרטון הדרכה לשימוש ב-Biteable](#)

[רעיונות לאמצעים טכנולוגיים נוספים שיכולים לתרום ללמידה](#), מתוך האתר "Learn Tech".