

2

- 40.....נספח 3 כללי: כלי הערכה וציוד מומלצים לתהליך הליווי האישי.
- 42.....מערכי ליווי אישי – שנה ג'.
- 42.....ג.1 פתיחה ותכנון הליווי האישי שנה ג'.
- 46.....נספח א.1.1. – דף תחומי חיים להיכרות.
- 47.....נספח ג.1.1. תרשים 1: תהליך ליווי אישי שנה א'.
- 48.....נספח ג.1.2. תרשים 2: תהליך ליווי אישי שנה ב'.
- 49.....ג.2 מי אני? כוחות וחוזקות שלי, אתגרים אישיים.
- 51.....נספח ג.2.1. שאלון על החלמה.
- 51.....הנחיות חשובות למראיין.
- 57.....ג.3 מי אני? למידה על עצמי.
- 59.....נספח ג.3.1. - למידה על עצמי בעזרת ניתוח אירוע.
- 61.....ג.4 מי אני? אני השלם.
- 64.....ג.5 מאפייני הסביבה שלי – סביבה אנושית.
- 66.....נספח ג.5.1. – הסביבה האנושית שלי.
- 67.....ג.6 מאפייני הסביבה שלי – סביבה פיזית.
- 69.....נספח ג.6.1. – הסביבה הפיזית שלי.
- 71.....ג.7 מאפייני הסביבה שלי – סביבות נוספות.
- 73.....נספח ג.7.1. – סביבות נוספות שלי (כרטיסיות).
- 75.....ג.8 הביצוע העיסוקי שלי- מאפייני הביצוע שלי.
- 78.....נספח ג.8.1. ניתוח מטלות.
- 80.....ג.9 הביצוע העיסוקי שלי – תפקודים ניהוליים ושימוש באסטרטגיות.
- 83.....ג.10 הביצוע העיסוקי שלי – הכנה לביצוע עתידי.
- 85.....נספח ג.10.1. – דף מידע על תחושת מסוגלות עצמית.
- 86.....נספח ג.10.2. – היערכות לביצוע מטלה.
- 88.....ג.11 תובנות שלי בתחום התעסוקתי – מסוגלות תעסוקתית.
- 90.....נספח ג.11.1. – מודל I Pro Skills.
- 92.....ג.12 תובנות שלי בתחום התעסוקתי – מסלולי קריירה.
- 94.....נספח ג.12.1. – נטיות, ערכים, כישורים ומסלולי קריירה.
- 98.....ג.13 תובנות שלי בתחום התעסוקתי – תמיכה תעסוקתית.
- 100.....נספח ג.13.1. – תמיכה תעסוקתית.
- 102.....ג.14 החוסן שלי.

הקדמה לליווי אישי

נכתב עם ד"ר יונת יבזורי וד"ר נעמי שרויאר, אוניברסיטת חיפה

הליווי האישי המוצע מבוסס על מספר מודלים המוכרים בריפוי בעיסוק: מודל הטיפול הממוקד בלקוח (Client Centered Therapy) (Rogers, 1946), לפיו הצעיר,¹ צרכיו ושאיופיותיו 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 הקודמת, 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, עיסוק בערכים אישיים וברכישת מיומנויות בתחומים שונים ומסתיימים בתהליך של עיבוד ופרידה.

המר"ב"ע בתיאום ובשיתוף פעולה עם מחנכת הכיתה ומקדם התעסוקה, תתכן מראש את מערך המפגשים ותתאים אותו לצרכים, לרצונות ולתפקודו הכללי של כל צעיר ולהתפתחות התהליך האישי עמו.

מוצע שבכל 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 האפוסטרופוס. 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 מבעוד מועד יאפשר את הכנת המפגש, ובכלל זה בחינת נחיצות התאמות נדרשות והכנתן.
- כן מוצע שכל מפגש יתועד על ידי המר"ב"ע על גבי טופס קבוע ([נספח כללי 2](#)).
- במידת הצורך ניתן להאריך את משכם ומספרם של מפגשים מסוימים על פני מפגשים אחרים.
- חשיבות לבחירת חדר אשר מאפשר לקיים שיחה שקטה ושמירה על פרטיות.
- המר"ב"ע תיערך לשימוש בצידוד מותאם ([נספח כללי 3](#)) אשר יכלול כלי הערכה, משחקים ואביזרים נוספים.

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

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. ניתן להשתמש בחלק מהפעילויות המוצעות כמטלות בית לעציר, לביצוע בין המפגשים, בהתאם לתפקודו, למטרות העבודה עמו ולמידת היענותו לתהליך.

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

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



בכל מפגש יפורטו המטרות המוצעות, התכנים, הפעילויות ולוחות הזמנים המוצעים. כמו כן מופיעים בכל מפגש נספחים, עזרים, והמלצות לקריאה נוספת. בנוסף למערכים המסמך כולל גם נספחים כלליים, רקע תיאורטי, רשימת מקורות ורשימת ציוד.

מטרות הליווי האישי

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

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

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

מערכי הליווי האישי שנה ג'

מערכי הליווי האישי בשנה ג' גובשו במטרה ללוות את הצעיר/ה ולסייע לו/ה לבצע אינטגרציה של הרכיבים השונים שנלמדו, ובמיוחד של הנלמד בהיבט האישי, כגון: ידע על עצמו/ה בהקשר התעסוקתי, העדפותיו/ה ועוד... מוצעת התבוננות באמצעות כלי מובנה ([מודל המצפן](#)), המלווה את כלל המפגשים בשנה זו, ומאפשר ליצור תמונה או מפה אישית של הנלמד במהלך השנים בהתייחס לידע, לערכים ולמיומנויות בהיבט האישי. דימוי המצפן נבחר כדי להזמין את הצעיר/ה לבחור דברים שיסמנו בעבורו/ה את "הצפון שלו", "קריאת כיוון" שאפשר לחזור אליה במגוון מצבי חיים, ובעזרתה "לחזור למסלול", לקשר עם עצמו/ה, עם מי שהוא/הא, עם מה שחשוב לו/ה, שעוזר לו/ה, עם מעגלי התמיכה שלו/ה ועוד.

בסיום כל מפגש מוזמן/ת הצעיר/ה לחשוב על עצמו/ה – מה הכיר/ה בעצמו/ה לפני התוכנית, מה למד/ה על עצמו/ה במהלך התוכנית, ומה עוד רוצה לחקור ולגלות בהמשך. חשיבה זו מבססת את ההבנה כי זהו תהליך מתמשך ובשלב זה בידו/ה כוחות ותובנות, מהם הוא/היא יכול/ה להפיק ערך להווה ולעתיד. כמו כן מאפשרת חשיבה זו התבוננות על תהליכי ההיכרות של הצעיר/ה עם עצמו/ה ברמה מטא קוגניטיבית ותהליכית, וזאת בנוסף לסיכום הידע עצמו.

נקודת המוצא היא כי מודעות לעוצמות, לשאיפות, להעדפות, לאתגרים ולחסמים, מחזקת את יכולת הצעיר/ה לבחור את הצעדים הבאים בהלימה לצרכיו/ה, לרצונותיו/ה, להעדפותיו/ה האישיות, ולנהל את חייו/ה באופן אוטונומי במצבי חיים שונים ובהתמודדויות עם אתגרים, תוך פנייה לקבלת תמיכה במידת הצורך.

אופי המפגשים בליווי האישי בשנה ג', כמוצע במסמך זה, מזמן "עליית מדרגה" מבחינת חלקו/ה ואחריותו/ה של הצעיר/ה בתהליך. מתאפשרת בחירה רחבה יותר של הצעיר/ה במה להתמקד ואיך ליצור את המצפן האישי שלו/ה. רוב המפגשים מתנהלים בשיח משותף ומתמקדים באופן ישיר בצעיר/ה עצמו/ה. ברוב המפגשים מוצעים עזרים שונים למפגש, ולמרב"ע מקום רב להפעלת שיקול דעת בהנגשת החומרים, ובשימוש באמצעי המחשה נוספים בהתאם לצורך.

פרישת המפגשים (ראו [תרשים](#))

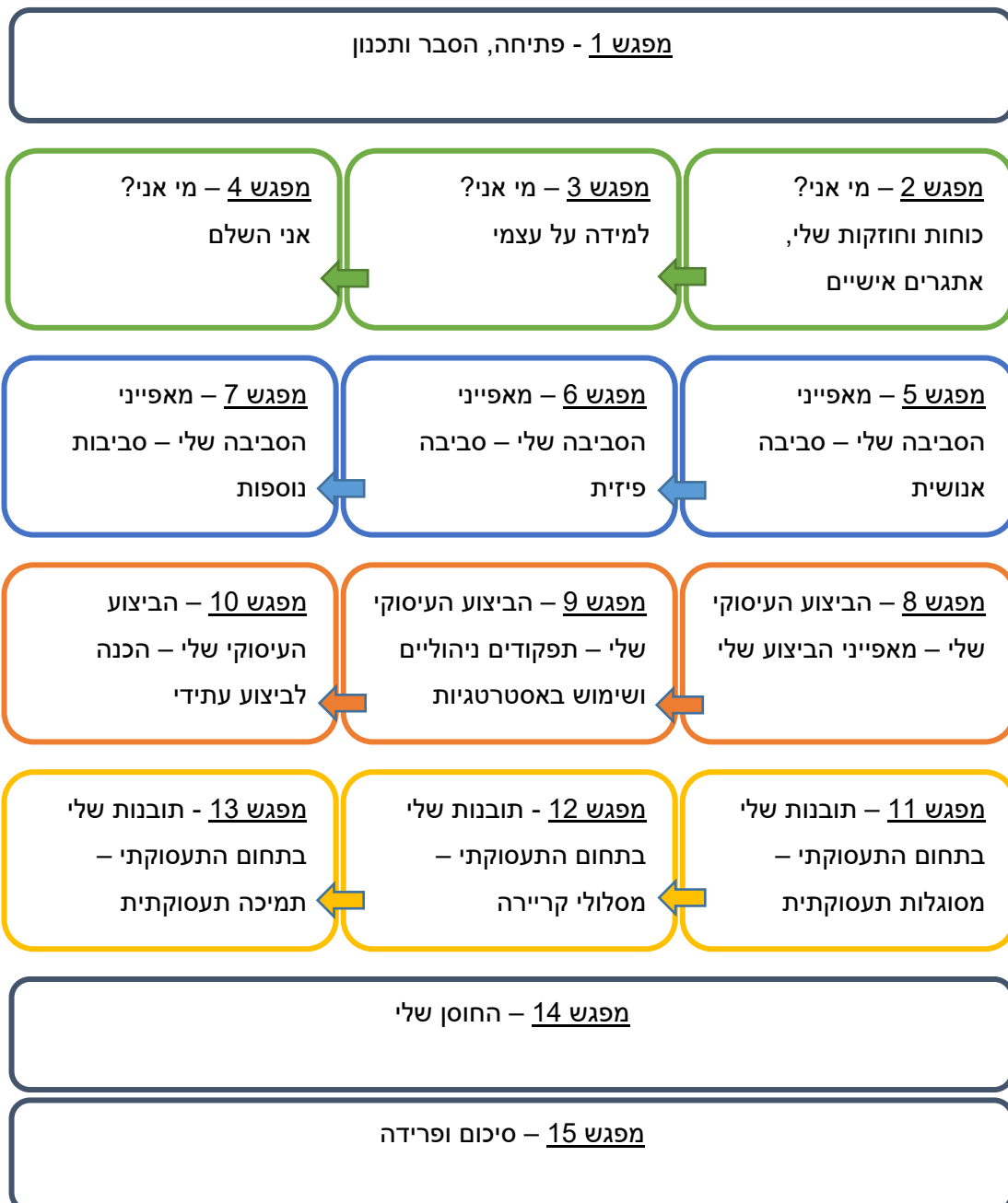
- מפגש 1 – פתיחה, הסבר ותכנון
- מפגשים 2-4 – מי אני? כוחות וחוזקות שלי, אתגרים אישיים
- מפגשים 5-7 – מאפייני הסביבה שלי, כוחות חוזקות, ואתגרים



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=1LlR_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>

תרשים מפגשי הליווי האישי שנה ג'



מודל מלווה לפגישות האישיות בשנה ג'

המצפן שלי





רקע תיאורטי למנחה והמלצות לקריאה

נכתב עם ד"ר יונת יבזורי וד"ר נעמי שרויאר, אוניברסיטת חיפה

1. מודלים תיאורטיים ויישומיים בבסיס תהליך הליווי האישי

1.A. 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).

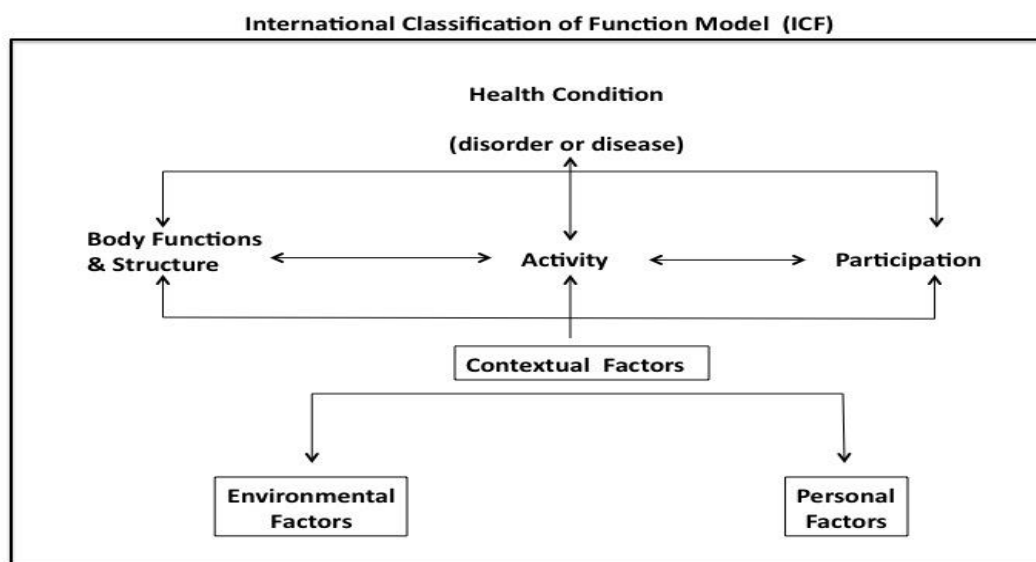
המודל עוסק בהשפעת המוגבלות בהקשר התפקודי היום-יומי תוך התייחסות לנסיבות שבהן האדם מוצא עצמו במצבי חיים שונים; יכולת התפקוד של אנשים עם מוגבלות לא תלויה רק בשיעור המוגבלות אלא גם בגורמים אחרים, כמו מצב בריאות, כושר גופני וגורמים אישיותיים וסביבתיים וכן במידת ההכלה של החברה את המוגבלות. מכלול גורמים אלו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

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

מודל אפר"ת הוא מודל התנהגותי העוסק בתהליך פנימי המתרחש אצל האדם מרגע חשיפתו לאירוע ועד לתגובתו אליו. המודל מהווה ביטוי יישומי לגישה הקוגניטיבית, המניחה שדפוסי חשיבה משפיעים על ההתנהגות. אבות גישה זו נחשבים הפסיכיאטרים בק ואליס (Beck & Ellis). המודל עצמו פותח על ידי הפסיכיאטר אליס ונשען על הגישה המניחה, שרגשות שונים אינם נובעים ישירות מאירועים מציאותיים, אלא מהפירוש שאנו נותנים להם. הגישה חותרת לשנות את תפיסת העולם של האדם ולהקנות לו אמונות ותפיסות רציונליות. המודל כולל ניתוח של ההצהרות המילוליות של האדם, כדי ללמוד מהן על אמונותיו הלא רציונליות. דרך שכנוע בטיעונים הגיוניים, תוחלפנה אמונותיו הלא רציונליות באמונות רציונליות, שתאפשרנה לו לשפר את תפקודו ואת הסתגלותו למציאות. מטרות המודל הן:

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

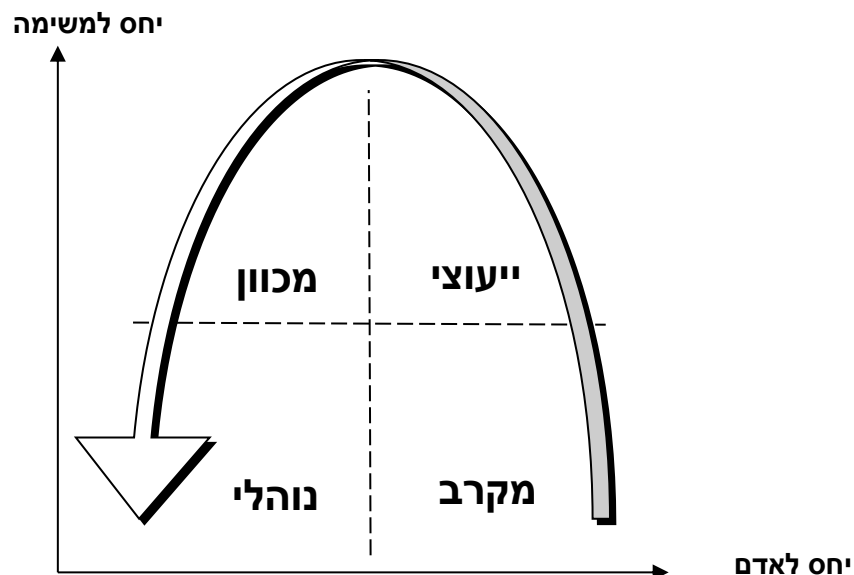
יישום המודל:

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

אפשרות נוספת היא לתעד בכתב את הדיאלוג שהתקיים.

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

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



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.

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

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

יישום מודל זה בליווי האישי במגמה לעתיד יתבטא בחשיבה מקדימה של המרב"ע על השלב שבו היא והצעיר נמצאים בתהליך, ובהתאם לכך דיוק התנהלותה בשני צירים – מכוונת לאדם ומכוונת למשימה.

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

2. תהליכי מעבר - משמעות המעבר מבית הספר לחיים בקהילה

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

המעבר: משימה מכריעה במעבר מחיי המוגנים של הילד לחיים עצמאיים של מבוגר. אנשים מגיבים באופן שונה 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 למעבר לבגרות מתחיל בגיל 14 וממשיך עד שהצעיר מסיים את לימודיו בבית הספר. המציאות היא, שהתכנון לעתיד הוא תהליך מתפתח, מתוך ההכרה שהיציאה מבית הספר או הבית היא רק צעד אחד בדרך של מסע ארוך יותר (Heslop et al., 2002).

תהליך מעבר בין בית הספר לעולם העבודה סומן בעבר כתהליך חד-כיווני של סיום הלימודים בבית הספר ומעבר מעולם 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 והצעיר יכירו את השאיפות והרצונות של הצעיר כמו גם את ציפיות המשפחה והרקע התרבותי שממנו הוא בא, לצד הבנה של 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 ולהתנהגותו, יכולותיו הקוגניטיביות, הצורך בטיפול, הסימפטומים של מחלתו וההשלכות החברתיות והתפקודיות שלה (Gulliem, Rinaldi, Pampoulouva & Strip, 2008).

4. הטמעת השימוש באסטרטגיות למידה

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

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

יישום הגישה כולל שלושה שלבים:

- **לפני משימה:** הערכת המשימה וחיבור למשימות קודמות, זיהוי אתגרים, חשיבה על אסטרטגיות.
- **במהלך המשימה:** תיווך, גילוי והתמודדות עם טעויות, הערכת האסטרטגיות והתאמתן.
- **אחרי משימה:** הערכה עצמית, חיבורים ותוכניות פעולה.

מוקד ההתערבות אינו רכישת כישורים ייחודיים, אלא תהליך הגילוי והיצירה של אסטרטגיות אישיות לחיזוק תהליך עיבוד המידע האישי (Toglia, 2011).

5. מסוגלות עצמית

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

התיאוריה הקוגניטיבית-חברתית, אשר פותחה וגובשה על ידי בנדורה רואה את תהליכי הלמידה כחוקים המגבשים אישיות, תוך הדגשת הממד החברתי. ההתנהגות האנושית מעוצבת על ידי פעולת גומלין הדדית בין כוחות פנימיים לכוחות חיצוניים. כלומר, התנהגות נוצרת מאינטראקציה בין האדם לסביבה. הסביבה משמשת מקור ידע ומהווה תשתית למערכת הציפיות של האדם, כך שהסביבה משפיעה על המערכת הקוגניטיבית. הציפיות, כחלק מהמערכת הקוגניטיבית, מובילות את האדם

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 המיוחסת לעבודה וכו' מתארגנים לתוך מערכת העצמי של הפרט ומשפיעים על התנהגותו המקצועית, כך שיש שונות בהתפתחות הקריירה בין תרבויות, מגדרים, ושכבות סוציו-אקונומיות. למעשה, תיאוריית "משך החיים" מציגה מגוון תפקידים רחב, שבהם הפרט עוסק מלבד בעבודתו. אם ברצוננו להבין את

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

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

בתיאוריה ההתפתחותית של סופר (Super, 1953) בנוגע לתכנון קריירה, הוא טען, כי הדימוי העצמי המקצועי הולך ומתגבש בשלבים החל מהילדות עד סוף החיים, תוך תהליכי הסתגלות והתאמה בין הדימוי העצמי לבין המציאות. עם זאת, לדעתו, תקופת גיל ההתבגרות היא תקופת החקירה וכלל 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

7.א. נגישות

נגישות

"אפשרות הגעה למקום, תנועה והתמצאות בו, שימוש והנאה משירות, קבלת מידע הניתן או המופק במסגרת מקום או שירות או בקשר אליהם, שימוש במתקניהם והשתתפות בתוכניות ובפעילויות המתקיימות בהם, והכול באופן שוויוני, מכובד, עצמאי ובטיחותי".

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

בתהליך הליווי האישי בתוכנית 'מגמה לעתיד' המרב"ע תהיה שותפה מובילה של הדאגה להנגשת סביבת העבודה במקום ההתנסות של משתתפי התוכנית, ותתייחס להתאמות בסביבה הפיזית, החושית והקוגניטיבית.

7.ב. עיצוב אוניברסלי

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

1. **שוויון בשימוש:** השאיפה כי כל אדם, באופן שלא תלוי ביכולות ו/או במגבלה, יוכל להשתמש במערכת ביעילות (נגישות).
2. **גמישות העיצוב:** בניית המערכת כך שניתן יהיה לשנותה על פי המידע המצטבר מניסיון העבודה עמה ועל פי הצרכים והטעמים המשתנים של המשתמשים.
3. **פשטות ושימוש ראשוני אינטואיטיבי:** שאיפה שכל משתמש יגלה בקלות כיצד להשתמש במערכת בלי קשר להשכלתו, לניסיונו הקודם, לכישורי השפה שלו או לרמת הריכוז שלו ברגע השימוש.

4. ביצועיות: מניעת שגיאות אנוש במהלך השימוש במערכת:

- א. הבנתיות: הבנה קוגניטיבית קלה של השימוש במערכת ובהוראות הפעלתה.
 - ב. תפיסותיות: קלות הבחנה בחלקי המערכת וזיהוי תפקידם; קלות זיהוי המסר בסמלי המערכת.
 5. **סובלנות לשגיאות:** מניעה מראש של שגיאות וסובלנות לשגיאות תפעול, לדוגמה מעקה במרפסת מונע מראש נפילות או שימוש במקלדת מותאמת מונע מראש שגיאות בהקלדה.
 6. **מאמץ פיזי נמוך:** הכוונת המערכת לשימוש תוך השקעת מאמץ מינימלי.
 7. **התאמה של הסביבות והמוצרים למתאם הצורה והממדים לגוף האדם:** התייחסות הן לחלקי המערכת המוצקים, הן למיקומם והן לחללים ולמעברים בתוך המערכת.
- שבעת עקרונות אלו הם הבסיס לעיצוב סביבה מכילה. בתהליך הליווי האישי, המרב"ע תשתמש בהם לצורך חקר ולצורך גיבוש המלצות על התאמות של סביבות העבודה במקומות ההתנסות של הצעיר וכן

7.ג. התאמות סביבת העבודה

בסקירת ספרות מתוך פרויקט לתואר שני של תמר עמר (2018) על התאמות חושיות לאנשים עם הפרעה בוויסות חושי (SMD) הגדירה עמר את המושג "התאמת סביבה" כשינוי או תכנון במרחבים ובחללים על מנת להתאימם למגוון הצרכים של אנשים בחברה, גם באמצעות תוספת או 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.

7.ד. התאמות חושיות

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

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

פירוט והרחבה של אופנויות החישה, סוגי התגובות וגישות התערבות ניתן לקרוא בנייר עמדה: ריפוי בעיסוק בקרב אוכלוסייה עם הפרעת ויסות חושי (SMD (Disorder Modulation Sensory לאורך החיים [\(קישור\)](#).

7.ה. 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.

7.ו. 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 [\(קישור\)](#) וחברת 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 ולמעסיקים עבור עובדים עם ADHD](#)
- [חברת 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, ו-וולדה-צדיק, 2006; תבת, 2006). תמיר ונוימן (2007) כתבו על אודות מסוגלות תעסוקתית וטענו, כי אף שהיא אינטרס של הפרט, הרי שהיום היא נתפסת כאינטרס מדיני וחברתי בעולם בכלל ובישראל בפרט (יבזורי, 2010).

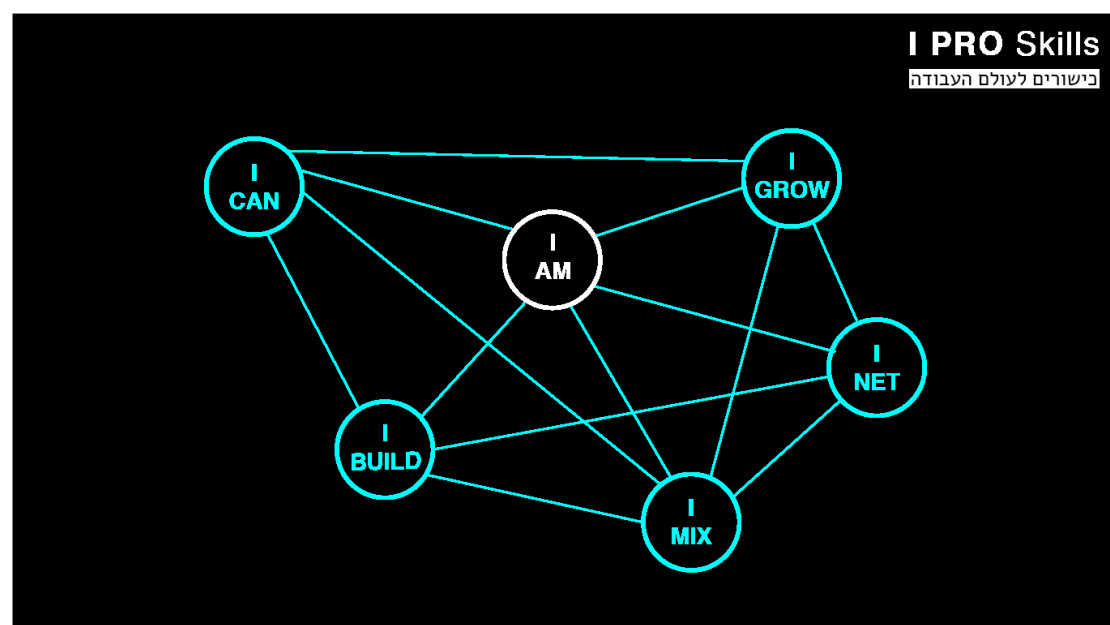
11 מיומנויות הביצוע, הנדרשות לפיתוח מסוגלות תעסוקתית, כפי שהוגדרו על ידי מינה רז (עבור האגף לחינוך מיוחד של משרד החינוך, בשיתוף עם משרד העבודה, הרווחה והשירותים החברתיים) מהוות את הבסיס לטיפול ולהעצמת מסוגלות תעסוקתית בתוכנית 'מגמה לעתיד' בשנה א'.

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

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

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

אשכול I CAN הוא אשכול "תשתיות", המציג את שלוש ה"שפות" שבאמצעותן העובד מתקשר בעולם העבודה. יש להניח כי בכל אינטראקציה והתנהלות תעסוקתית העובד נדרש לפחות לאחת מה"שפות" הללו.



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

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

אשכולות I PRO:

I AM מאפשרים פנימיים	מוטיבציה גישה חיובית ופרואקטיביות חוללות עצמית תעסוקתית
I CAN מיומנויות תשתית: אוריינות דיגיטלית, שפתית וחשובית	יכולת לבצע משימות ולנהל תקשורת בכלים דיגיטליים יכולת לקרוא, לכתוב ולהציג נושא בעברית ובאנגלית יכולת להבין ולקבל החלטות מבוססות נתונים
I BUILD ניהול עצמי	יכולת ניהול זמן ותיעודף משימות יכולת פעולה מקורית ויצירתית במצבי שינוי ועמימות יכולת לאזן בין עבודה ותחומי חיים נוספים
I GROW למידה והתעדכנות מתמדת	יכולת לראות תמונת עתיד ומפת דרכים יכולת ללמוד ולהתעדכן באופן מתמיד ועצמאי יכולת לרפלקציה אישית וללמידה מניסיון
I MIX	יכולת לפעול במגוון מצבים בין-אישיים

יכולת לפעול בצוותים רב-תחומיים יכולת לפעול בסביבה רב-תרבותית	יחסים בין-אישיים ומסוגלות תרבותית
יכולת למתג ולשווק את עצמי יכולת לפעול ולתקשר במגוון רשתות וקהילות	I NET רישות ומיתוג חברתי-תעסוקתי

9. רשימת מקורות והמלצות לקריאה נוספת

- גבריאלי, ר' ונורמי, ל'. (2006). עיצוב אוניברסלי בישראל: תמונת מצב. עניין של גישה, 4, 33-42.
- מורג, ע'. (2013). הערכה והשמה תעסוקתית לאנשים עם מוגבלות בהתבסס על המודל החברתי והגדרת התאמות הנגשה על פי יכולות תפקוד. הוגש במסגרת 'קול קורא' בבטיחות ובבריאות בתעסוקה לשנת 2010 של מינהל הבטיחות והבריאות התעסוקתית. משרד התעשייה, המסחר, והתעסוקה.
- נאון, ד', קינג, י', ווולדה-צדיק, א'. (2006). אוכלוסיות שאינן משתתפות באורח מלא בשוק העבודה: גודלן, מאפייניהן ותוכניות לקידום תעסוקתן ולהגברת נידותן בעבודה. ירושלים: מאיר-ג'וינט-מכון ברוקדייל, המרכז לחקר מוגבלויות ואוכלוסיות מיוחדות.
- סטורי, מ"פ, מולר, ג"ל, ומייס, ר"ל. (2006). עיצוב אוניברסלי: לעצב לבני כל הגילים ולבעלי יכולות שונות. עניין של גישה, 4, 5-12.
- עוזיאל קרל, ס', טנא רינדה, מ' וילון חימוביץ, ש'. (2011). חוברת הנחיות לפישוט לשוני. המכון להנגשה קוגניטיבית, הקריה האקדמית אונ. נדלה מתוך http://kshalem.org.il/uploads/pdf/article_3847_1380487831.pdf
- עמר, ת'. (2018). חוברת למעסיקים בנושא התאמת סביבת העבודה לאנשים עם הפרעת ויסות חושי. עבודת גמר לתואר שני, החוג לריפוי בעיסוק, אוניברסיטת תל אביב. נדלה מתוך https://drive.google.com/file/d/1s6CfZapB_aDFAf7uJFIV24kian1SH6vo/view?usp=sharing
- פלדמן ש'. (1992). בחירת מקצוע ותכנון קריירה. בתוך מ' סמילנסקי (עורך), אתגר ההתבגרות, כרך ד'.
- פלום ח'. (1995). התפתחות קריירה והתבגרות, בתוך: פלום, ח. (עורך) מתבגרים בישראל (-223 201). אבן יהודה: רכס.
- פלום ח' ואופנהיימר ד'. (1986). המושג חינוך לחיי עבודה (EDUCATION CAREER) והרלוונטיות שלו לבתי הספר. בתוך: ד' אופנהיימר וא' אורנשטיין (עורכות), סוגיות בבחירת מקצוע (19-28). משרד החינוך והתרבות.

צינמון גלי ר'. (1999). "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. אוחר מתוך: <http://www.tevet4u.org.il>

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

Bandura, A. (1977). Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological Review*, 84(2), 191-215.

Barkley, R.A. (1997). Behavioral inhibition, sustained attention, and executive functions: Constructing a unifying theory of ADHD. *Psychological Bulletin*, 121(1), 65-94.

Ben Simon, B. & Kahan-Strawczynski, P. (2017). *Youth employment programs: Lessons from the literature and from Meitar-Susan's House*. Myers-JDC-Brookdale Institute. Retrieved from http://brookdale.jdc.org.il/wp-content/uploads/2018/01/735-16_heb_summary_final.pdf (Hebrew)

Cassidy, S. (2006). Developing employability skills: Peer assessment in higher education. *Journal of Education and Training*, 48(7), 508-517.

Chick, N. & Meleis A.I. (1986), *Transitions: A nursing concern*. pp. 239-240.

Christle, C., Jolivette, K., & Nelson, C. M. (2005). Breaking the school to prison pipeline: Identifying school risk and protective factors for youth delinquency. *Exceptionality*, 13(2), 69-88.

Cotton, K. (2001). *Developing employability skills*. Portland, OR: Northwest Regional Educational Research Laboratory.

Ellis, A (2005). *Rational emotive behavior therapy: A therapist's guide* (2nd Edition), with Catherine MacLaren. Impact Publishers

Foley, Girdler, & Leonard (2012) *Child Indicators Research*, 5(2), 375-391.

נספח 1 כללי: תכנון המפגש וניהול השיחה

מטרת נספח זה להציע למרב"ע נקודות להתייחסות בתכנון מפגש הליווי האישי עם הצעיר כהרחבה למערך המוצע לה. התכנון יכולול חשיבה מקדימה בהיבטים של אדם-עיסוק-סביבה כמפורט בתרשים:



				8
				9
				10
				11
				12
				13
				14
				15

נספח 3 כללי: כלי הערכה וציוד מומלצים לתהליך הליווי האישי

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

מערכי ליווי אישי – שנה ג'

ג.1 פתיחה ותכנון הליווי האישי שנה ג'

	חומר רקע / המלצות לקריאה נוספת: • מודל OPC לבניית אמון ולמידה הדדית: הרחבה על המודל ברקע התיאורטי. • מודל ההשפעה ליצירת קשר בתחילת תהליך הליווי: הרחבה על המודל ברקע התיאורטי. • The Resilient Self / Steven J. Wolin & Sybil Wolin • כיצד תנווטו בים המטרות? השתמשו במצפן הפנימי שלכם / יהודית כץ באתר הארץ		מטרות המפגש: היכרות, במידת הצורך, ויצירת קשר ידע והמשגה: היכרות עם המושג חוסן, היכרות עם המושג מצפן והתייחסות אליו כסמל, המשגת מטרות אישיות <u>מיומנויות</u>: רפלקציה, שיתוף וביטוי צרכים ורצונות <u>ערכים</u>: בחירה ומכוונות עצמית (self-directedness), אחריות
	נספחים לשימוש ביחידה זו: נספחים כלליים: 1. תכנון וניהול שיחה במפגש ליווי אישי. 2. פורמט לתיעוד מפגשי ליווי אישי. נספח ג.1.1. מצגת מודל לליווי אישי שנה ג' מומלץ להדפיס את העיגול והמחוג (חץ) ממודל המצפן, ולחברם יחד כדוגמת שעון ומחוג, עם סיכה מתפצלת שתאפשר תנועת המחוג על גבי העיגול נספח א.1.1. דף תחומי חיים נספח ג.1.1.1. תרשים 1: תהליך ליווי אישי שנה א' נספח ג.1.2. תרשים 2: תהליך ליווי אישי שנה ב'		לוח זמנים למפגש: 1. פתיחה (15 דקות) 2. הצגת תהליך הליווי האישי בשנה ג' – נושאים ומטרות (20 דקות) 3. סיכום ותכנון להמשך (10 דקות)

מהלך המפגש:

1. פתיחה (15 דקות)

- היכרות מחודשת: אם המרב"ע אינה זו שליוותה בשנה קודמת, יש לערוך היכרות ראשונית. מומלץ להזמין את הצעיר/ה לספר על עצמו/ה בהקשר לתחומי חייו/ה השונים. ניתן להיעזר [בנספח א.1.1](#). [דף תחומי חיים](#). במקרה זה יידרש מפגש ארוך יותר, או שני מפגשי פתיחה – היכרות ותכנון הליווי האישי שנה ג'.

- לאחר היכרות ראשונית, שאלות מוצעות לפתיחה (מומלץ לבחור 1–2):
 ✓ מה את/ה הכי אוהב/ת בתוכנית ומה פחות? מה בתוכנית, להבנתך, הכי עוזר לך לקדם את עצמך לעבר מטרותיך/יך האישיות? (אם יש קושי ניתן להתמקד בהצלחה אחת או בהישג אחד, גם אם קטן, שהושג, ולחשוב יחד מה אפשר או קידם את השגתו).
 ✓ מהן המטרות שהצבת לעצמך עד כה בתוכנית? מה הושג ומה עוד לא? מה המטרה שתרצה/י לקדם בשנה זו?
 ✓ מה הכי זכור לך ממפגשי הליווי האישי בשנים א'-ב'? האם המפגשים עזרו לך? אם כן, במה ואיך? אם לא, מה, לדעתך, היה עוזר לך יותר? אילו נושאים היו חשובים לך במיוחד (אם יש)? – ניתן להיעזר [בתרשים 1 – תהליך הליווי האישי שנה א'](#), [ותרשים 2 – תהליך הליווי האישי שנה ב'](#)
 ✓ מה, לדעתך, ישרת אותך הכי טוב במפגשים עמי השנה? מה תרצה לקדם בעזרתי ואיך?

2. הצגת תהליך הליווי האישי בשנה ג' – נושאים ומטרות (20 דקות)

הסבר מוצע:

- בליווי האישי בשנה ג' נקדיש זמן להתייחסות לסיכום ולהיערכות להמשך.
- **מטרת המפגשים** האישיים בשנה זו לאסוף את התובנות שלך על עצמך, במיוחד בהקשר הרחב של קריירה, של "חיי העבודה", וליצור מהם מפה עשירה שתסמן את הדרך שכבר עברת, את המקומות שאליהם תרצה/י להגיע, דברים נוספים שתצטרך/י בהמשך הדרך, אילו משאבים עומדים לרשותך ומה עוד נדרש לך בתהליך.
- מוצע לעשות שימוש **בתבנית** המציגה נושאים שונים לסיכום והיערכות להמשך. במסגרת השימוש בתבנית יש מקום לבחור במה להתמקד, מה להרחיב, ואיך להשתמש בתבנית באופן שישימש אותך בצורה מיטבית.
- במפגשים אלה תתאפשר לך **בחירה**. על התהליך להתאים לך. זו הזמנה להוביל, לשתף, ליזום, לקחת אחריות, ולהשתמש בי ובמפגשים שלנו כמשאב העומד לרשותך, כדי לסכם ולהיערך להמשך.

הצגת מודל "המצפן" – [במצגת \(ראו נספח ג.1.1\)](#) או בעותק קשיח (מומלץ להדפיס את העיגול והמחוג (חץ) ממודל המצפן, ולחברם יחד כדוגמת שעון ומחוג, באמצעות סיכה מתפצלת שתאפשר את תנועת המחוג על גבי העיגול)

- הזמנה לבחור את דרך יצירת המצפן האישי – כיצד ירצה/תרצה ליצור את המצפן שלו? בדף? במצגת? באפליקציה כלשהי? בכתיבה במחברת ייעודית לנושא? מה לדעתו/ה ישרת אותו/ה הכי טוב לחשיבה על הנושאים כעת ולחזרה לתובנות גם בהמשך?

דגשים למרב"ע:

- אם בפתיחה הצעיר/ה מתקשה לענות על השאלות השונות, ניתן לעודד אותו/ה ולומר שניתן להגדיר מענה על שאלות אלה ואחרות בעזרת הידע שכבר צבר/ה ובעזרת דברים נוספים שנגלה יחד, כמטרה משותפת למפגשים הבאים.
- אם בפתיחה ענה/תה הצעיר/ה על השאלה האחרונה (מה, לדעתך, ישרת אותך הכי טוב במפגשים עמי השנה?) תשובה שאינה תואמת את תכנון או את מטרות המפגשים כפי שהוצבו כאן או על ידי המרב"ע והצוות, מומלץ לקיים שיח פתוח על הנושא ולהגיע להסכמות משותפות, תוך שאיפה להיענות ככל הניתן גם לצרכים שמעלה הצעיר/ה, והזמנה לבחון לאורך הדרך אם הדבר אכן משרת את מטרותיו.

ניתן להשתמש בקולאז' או באמצעים יצירתיים כדי להנגיש את השיח בעבור משתתפים/ות המגלים/ות קושי להתבטא בערוץ השפתי.



נספח א.1.1 – דף תחומי חיים להיכרות



שאלות



לימודים



חלומות,
תקוות,
שאיפות

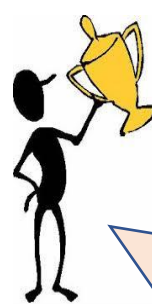


בית



דאגות





במה אני חווה
הצלחות?

במה אני מתקשה?

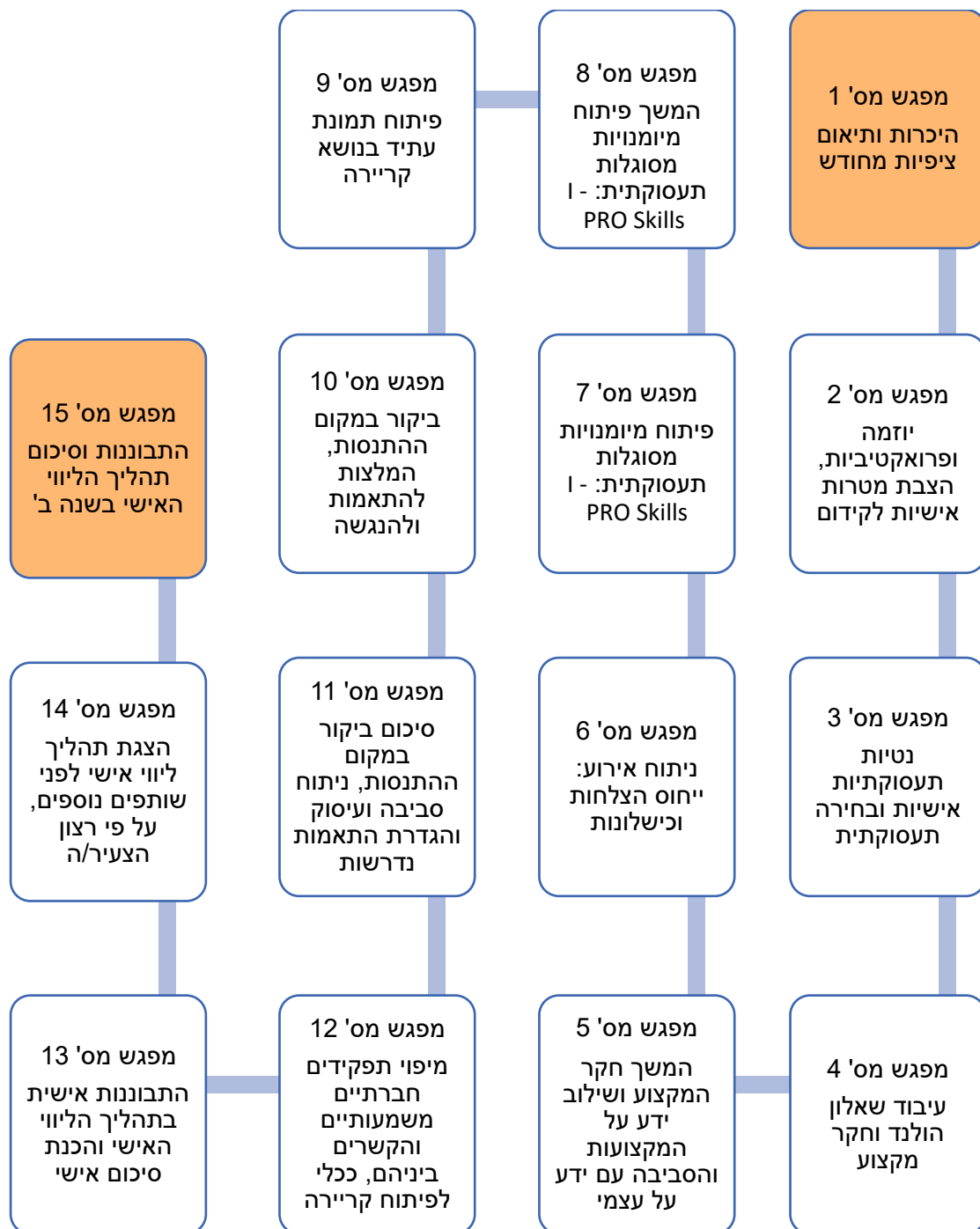
חברים





תחביבים ופנאי

נספח ג.1.2. תרשים 2: תהליך ליווי אישי שנה ב'



נספח ג.2. 1. שאלון על החלמה
פרופסור מקס לכמן, חוג לבריאות נפש קהילתית, אוניברסיטת חיפה

הנחיות חשובות למראיין

- לראיין את האדם במקום נוח וללא הפרעות.
- לא להיות מוגבל בזמן ולהניח שחלק מהשאלות דורשות זמן לחשיבה.

שם: _____ תאריך: _____

1. באילו מילים היית מתאר/ת את עצמך כאדם ייחודי?

רשימת דברים	מהם המחסומים העיקריים להשיגם?

האירועים המרכזיים בחי"ך.

אירועים מרכזיים בחיך	
	1.
	2.
	3.
	4.
	5.
	6.
	7.
	8.
	9.
	10.
	11.
	12.
	13.

	.14
	.15

ג.3 מי אני? למידה על עצמי

	חומר רקע / המלצות לקריאה נוספת: תפקודים ניהוליים ומודעות עצמית – מתוך הרקע התיאורטי	מטרות המפגש: <u>ידע והמשגה:</u> הבחנה בין מאפיינים אישיים של הצעיר לבין גורמים אחרים המשפיעים על תפקודו <u>מיומנויות:</u> התבוננות עצמית, המשגה ולמידה מניסיון <u>ערכים:</u> למידה מהתנסויות, התפתחות אישית	
	נספחים לשימוש ביחידה זו: <u>נספחים כלליים:</u> 1. תכנון וניהול שיחה במפגש ליווי אישי. 2. פורמט לתיעוד מפגשי ליווי אישי. נספח ג.1. 1. מצגת מודל לליווי אישי שנה ג' / שימוש בעותק קשיח של מודל המצפן נספח ג.3. 1. למידה על עצמי בעזרת ניתוח אירוע	לוח זמנים למפגש: 1. פתיחה (5 דקות) 2. למידה על עצמי בעזרת ניתוח אירוע (25 דקות) 3. סיכום (15 דקות)	

מהלך המפגש:

1. פתיחה (5 דקות)

הסבר מוצע: במפגש הקודם שוחחנו באופן רחב עליך כאדם ייחודי. במפגש הנוכחי נעמיק את ההכרות והמודעות העצמית תוך התייחסות לאירוע משמעותי אחד כדוגמא, ונלמד ממנו ביחד.

2. למידה על עצמי בעזרת ניתוח אירוע (25 דקות)

הזמנת הצעיר/ה למלא את [נספח ג.3.1](#) יחד, בשיחה משותפת, והחלטה משותפת מי יכתוב על גבי הדף.

3. סיכום (15 דקות)

- א. **התבוננות הצעיר/ה במידע שהתקבל במפגש היום, תוך שימוש במודל המצפן בשאלות שעל גבי החץ שבמרכזו:** מה מתוך מידע זה הכיר/ה וידע/ה על עצמו/ה לפני התוכנית, מה התחדד והתבהר לו/ה במהלך התוכנית ומה עוד ברצונו/ה ללמוד ולהבין על עצמו/ה בהמשך. מה יעזור לו/ה בכך?
- (בהתאם לזמן הנתון ניתן להרחיב ולפרט מה בחייו/ה ובתוכנית קידם את הלמידה שלו/ה על עצמו/ה בהיבטים שדובר עליהם).
- ב. **עדכון והוספה של עיקרי הדברים למצפן האישי** (בהתאם לבחירתו/ה – על גבי דף, מצגת, מפת חשיבה או אפליקציה אחרת. ראו סיכום [מפגש ג.1](#)). ניתן לתת גם כמשימה עד למפגש הבא.

נספח ג.3. 1. - למידה על עצמי בעזרת ניתוח אירוע⁴

חשוב/חשבי על התקופה האחרונה ובחרי אירוע שהיה משמעותי בעבורך.

תארי את האירוע – מתי קרה, היכן, עם מי, מה התרחש בו

תארי למה האירוע היה מוצלח מבחינתך / טוב בעיניך:

גורמים הקשורים אליי:

גורמים שאינם קשורים אליי (אנשים, סביבה, פעילות):

תארי למה האירוע היה פחות מוצלח/ טוב בעיניך?

⁴הנספח בהשראת 'תבנית לניטור וניתוח התנסות תפקודית בעבר' מתוך פרוטוקול טיפול Cog-Fun A, באדיבות המעבדה לשיקום נוירו-קוגניטיבי תפקודי בהקשר, החוג לריפוי בעיסוק, האוניברסיטה העברית.

גורמים הקשורים אליי:

גורמים שאינם קשורים אליי (אנשים, סביבה, פעילות):

מה ניתן ללמוד עליך מהאירוע?

ג.4 מי אני? אני השלם

	מטרות המפגש: <u>ידע והמשגה:</u> תפיסת המוגבלות כחלק מתפיסת העצמי, והשלכות תפקודיות של המוגבלות <u>מיומנויות:</u> יכולת להתבוננות עצמית, ניהול עצמי, רפלקציה, ניתוח סיטואציה <u>ערכים:</u> קבלה עצמית, מימוש עצמי, גיוון אנושי והכלה		
	חומר רקע / המלצות לקריאה נוספת: • <u>זכויות אנשים עם מוגבלויות וגישה ביקורתית למוגבלות: השלכות לתחום הביו-אתיקה / שגית מור, מרכז צפת לביו-אתיקה</u> • <u>"הילד הזה הוא אני" – שיחה על מוגבלות וזהויות אחרות ד"ר נצן אלמוג ויואב קריים / - הקריה האקדמית אונו YouTube</u> • <u>McCormack C, Collins B. (2012) The affirmative model of disability</u>		
	לוח זמנים למפגש: 1. פתיחה (5 דקות) 2. ייצוג ויזואלי של המגבלה (15 דקות) 3. השלכות תפקודיות של המגבלה – שיחה (10 דקות) 4. סיכום (15 דקות)		
	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> נספח ג.1. <u>מצגת מודל לליווי אישי שנה ג' / שימוש בעותק קשיח של מודל המצפן</u>		

מהלך המפגש:

1. פתיחה (5 דקות)

הסבר מוצע: חלק מהכוח הטמון בהיכרות עם עצמנו, הוא להכיר היטב את הכוחות שלנו, ולזהות גם את האתגרים אשר עומדים בפנינו. המפגש הנוכחי יוקדש להבנה ולהמשגה עצמית של המוגבלות או של האבחנה* שאתה מתמודד עמה כחלק מסיום באני השלם שלך.

***הערה למרב"ע:** בפתיחה ולאורך כל המפגש יש מקום להתאים את הטרמינולוגיה ביחס למוגבלות להעדפתו/ה של הצעיר/ה, תוך התייחסות להיכרות עם עוצמות וקשיים הנובעים ממנה כבסיס לניהול עצמי ולצריכה נכונה של תמיכות בהמשך.

2. ייצוג ויזואלי של המוגבלות (15 דקות)

הנחייה מוצעת: אם היה עליך לצייר או לשרטט בעבור מישהו אחר, שלא חווה את החוויות שלך, איך נראה האני השלם שלך שכולל את המוגבלות או את האבחנה שעמה אתה מתמודד – כיצד היית מצייר אותך? איזה מקום המוגבלות או האבחנה תופסת במי שאתה, איזה חלק אתה/ת/ת לה בציור? באיזה אופן היית רוצה לסמן או לסמל אותה?

ניתן להשתמש בציור או בשרטוט על דף או בתכנת הצייר במחשב, או בכל אפליקציה אחרת כמו הכנת קובץ גיף, קומיקס וכד', לבחירת הצעיר/ה.

לאחר יצירת הייצוג הוויזואלי מוצע לקיים שיחה על תהליך היצירה ועל התוצר.

שאלות מוצעות:

- איך היה בעבורך תהליך היצירה?
- למה בחרת בדרך או בייצוג זה למוגבלות או לאבחנה שלך?
- איזו הרגשה יש לך בקשר לזה?
- איך היית רוצה שהייצוג יראה בעוד כמה שנים? האם דומה או שונה?

3. השלכות תפקודיות של המגבלה (10 דקות)

- באילו מתחומי החיים אתה/מרגיש/ה שמתבטאת המוגבלות שלך? (עבודה, לימודים, חברה, פנאי, בית ומשפחה, שינה...) וכיצד?
- במצבים של קושי או שלאתגר הקשורים למוגבלות או לאבחנה שלך – האם יש התאמות או תמיכות שלמדת העוזרות לך לתפקד טוב יותר? (מומלץ לתת דוגמאות מחיי היום יום בתוכנית).

4. סיכום (15 דקות)

- א. התבוננות הצעיר/ה במידע שהתקבל במפגש היום, תוך שימוש במודל המצפן בשאלות שעל גבי החץ שבמרכז:** מה מתוך מידע זה הכיר/ה וידע/ה על עצמו/ה לפני התוכנית, מה התחדד והתבהר לו/ה במהלך התוכנית ומה עוד ברצונו/ה ללמוד ולהבין על עצמו/ה בהמשך. מה יעזור לו/ה בכך?

ג.5 מאפייני הסביבה שלי – סביבה אנושית

	חומר רקע / המלצות לקריאה נוספת: <u>מסגרת העשייה המקצועית בריפוי בעיסוק בישראל: מרחב ותהליך (מתע"מ מחודש 2016)</u>		מטרות המפגש: <u>ידע והמשגה:</u> סוגי סביבות, סביבה אנושית <u>מיומנויות:</u> התבוננות עצמית, ייצוג עצמי, תקשורת אפקטיבית, יכולת לפעול במגוון מצבים בינאישיים <u>ערכים:</u> תקשורת, הדדיות
	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> נספח ג.1.1. <u>מצגת מודל לליווי אישי שנה ג' / שימוש בעותק קשיח של מודל המצפן</u> <u>נספח ג.5.1. הסביבה האנושית שלי</u>		לוח זמנים למפגש: 1. פתיחה (5 דקות) 2. מיפוי הסביבה האנושית שלי (25 דקות) 3. סיכום (15 דקות)

מהלך המפגש:

1. פתיחה (5 דקות)

- הסבר מוצע למפגשים בנושא הסביבה: כדי לנהל את עצמי בצורה טובה עליי להכיר את מאפייני הסביבה שלי היטב – מה בסביבה תומך בצרכים שלי, מה בסביבתי מהווה חסם או מאתגר אותי, ואיך מתאים לי לנהל נכון את עצמי בתוך הסביבה שלי. במפגשים הבאים נחקור סוגי סביבות שונות:
- סביבה אנושית – האנשים הנמצאים בסביבתי.
 - הסביבה הפיזית שלי – איך מאורגנים החללים שבהם אני נמצא/ת.

ג. סביבות נוספות – למשל וירטואליות, תרבותיות וטמפורליות (הקשורות לזמן ביום, בשבוע, בשנה).

2. מיפוי הסביבה האנושית שלי (25 דקות)

הזמנת הצעיר/ה למלא [נספח ג.5.1. הסביבה האנושית שלי](#).

ניתן לאפשר לצעיר/ה למלא באופן עצמאי ולאחר מכן לדון יחד בהתייחס לתשובות שניתנו, או לקיים שיח בצורת ראיון. מומלץ לשלב סימולציה לשיחה / לאינטראקציה שלו/ה עם אנשים בסביבתו/ה, בהתאם לתוכן הנספח.

3. סיכום (15 דקות)

- א. **התבוננות הצעיר/ה במידע שהתקבל במפגש היום, תוך שימוש במודל המצפן בשאלות שעל גבי החץ שבמרכזו:** מה מתוך מידע זה הכיר/ה וידע/ה על עצמו/ה לפני התוכנית, מה התחדד והתבהר לו/ה במהלך התוכנית ומה עוד ברצונו/ה ללמוד ולהבין על עצמו/ה בהמשך. מה יעזור לו בכך?
(בהתאם לזמן הנתון ניתן להרחיב ולפרט מה בחייו/ה ובתוכנית קידם את הלמידה שלו/ה על עצמו/ה בהיבטים שדובר עליהם).
- ב. **עדכון והוספה של עיקרי הדברים למצפן האישי** (בהתאם לבחירתו/ה – על גבי דף, מצגת, מפת חשיבה או אפליקציה אחרת. ראו סיכום [מפגש ג.1](#)). ניתן לתת גם כמשימה עד למפגש הבא.

לקראת המפגש הבא בנושא סביבה פיזית מומלץ להציע לצעיר/ה לצלם את הסביבות הקבועות שבהן הוא/היא נמצא/ת (כגון: בית, מקום התנסות, מרכז פנאי וכד') ולהביא את התמונות להתבוננות משותפת במפגש.

דגשים למרב"ע:

בעת מילוי [נספח ג.5.1](#) מומלץ להזכיר היבטים של סגור עצמי או של מתן משוב אפקטיבי, בהתאם לתכנים שעולים. מערכים קבוצתיים בנושאים אלה ניתן למצוא במערכי סדנת איכות חיים: הכנה לחיי אוטונומיה ועצמאות, [בפרק 'קשר בין אישי וחברתי'](#) מערכים בנושא משוב, [בפרק 'ייצוג עצמי'](#) מערכים בנושא ייצוג עצמי.

נספח ג.5.1 – הסביבה האנושית שלי

1. מפה את סביבתך האנושית בטבלה הבאה:

אנשים משמעותיים בסביבה שלי לדוגמא: הורים, מורים, חברה/ה	מה בקשר עמם עוזר לי ותומך בתפקוד שלי, ואיך?	מה בקשר עמם מהווה חסם או מקשה עלי לפעמים, ואיך?	איך ניתן להפוך את הקשר לתומך יותר בתפקוד שלי?

2. בחר/י אחד מהאנשים שרשמת בטבלה ותכנן/י שיחה אפשרית עמו/עמה, תוך התייחסות

לנושאים הבאים:

- למה אני זקוק מאותו אדם? מה יסייע לי להיעזר בו/ה?
- מה חשוב לי שאותו אדם ידע/תדע?
- מה חשוב לי לתת לאדם המשמעותי בקשר עמו/עמה?

חשוב לזכור שלא כל מה שאני זקוק לו ומבקש אותו, האדם בסביבתי יכול/ה או חושב/ת שמתאים לו/ה או שהוא/היא מעוניין/ת לבצע, אך התקשורת ההדדית חשובה ויכולה לאפשר שיח שיביא להבנה הדדית ולשיפור.

מומלץ לקיים סימולציה קצרה לשיחה

3. חשוב/חשבי האם תרצה/י לקיים שיחה זו בפועל? מדוע כן או מדוע לא? למה את/ה זקוק/ה כדי לקיים שיחה זו?

4. אם תרצה/י להרחיב את המעגל האנושי סביבך, מלא את הטבלה/י הבאה:

אנשים שהייתי רוצה להוסיף למעגל שמקיף אותי	איך ניתן לעשות זאת?

ג.6 מאפייני הסביבה שלי – סביבה פיזית

	חומר רקע / המלצות לקריאה נוספת: התאמות סביבת העבודה, מתוך הרקע התיאורטי		מטרות המפגש: <u>ידע והמשגה:</u> סוגי סביבות, סביבה פיזית <u>מיומנויות:</u> ניתוח גורמים בסביבה והשפעתם על התפקוד, בהתאם לפרופיל אישי <u>ערכים:</u> מודעות, אחריות אישית, יוזמה

	נספחים לשימוש ביחידה זו: <u>נספחים כלליים:</u> 1. תכנון וניהול שיחה במפגש ליווי אישי. 2. פורמט לתיעוד מפגשי ליווי אישי. נספח ג.1. מצגת מודל לליווי אישי שנה ג' / שימוש בעותק קשיח של מודל המצפן נספח ג.6.1. הסביבה הפיזית שלי		לוח זמנים למפגש: 1. פתיחה (5 דקות) 2. מיפוי הסביבה הפיזית שלי (25 דקות) 3. סיכום (15 דקות)

מהלך המפגש:

1. פתיחה (5 דקות)

נספח ג.6. 1. – הסביבה הפיזית שלי

מהם המקומות שבהם אני נמצא/ת הרבה ביום יום שלי? תאר/י את המקומות הללו ואת תחושותיך/יך כשאת/ה נמצאת בהם באמצעות הטבלה:

מקום	תיאור הסביבה	מה לרוב נעים לי בסביבה זו שקט / רעש, סוג ועוצמת תאורה, טמפרטורה, ריחות, עם הרבה / מעט מעט אנשים / מבודד, לבוש, עומס גירויים, סביבה קבועה או משתנה	מה לעיתים מפריע לי בסביבה זו שקט / רעש, סוג ועוצמת תאורה, טמפרטורה, ריחות, עם הרבה / מעט מעט אנשים / מבודד, לבוש, עומס גירויים, סביבה קבועה או משתנה	האם ארצה לשנות משהו בסביבה זו כדי שתתאים לי יותר? מה ארצה לשנות ואיך?
בית				
מקום התנסות / עבודה				
פנאי				

ג.7 מאפייני הסביבה שלי – סביבות נוספות

	חומר רקע / המלצות לקריאה נוספת: <u>מסגרת העשייה המקצועית בריפוי בעיסוק בישראל: מרחב ותהליך (מתע"מ מחודש 2016)</u>		מטרות המפגש: <u>ידע והמשגה:</u> סוגי סביבות, סביבה וירטואלית, סביבה תרבותית, סביבה טמפורלית (שקשורה לזמן) <u>מיומנויות:</u> ניתוח גורמים בסביבה והשפעתם על התפקוד, בהתאם לפרופיל אישי <u>ערכים:</u> מודעות, אחריות אישית, יוזמה
	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> נספח ג.1. <u>מצגת מודל לליווי אישי שנה ג' / שימוש בעותק קשיח של מודל המצפן</u> <u>נספח ג.7.1. סביבות נוספות שלי (כרטיסיות)</u>		לוח זמנים למפגש: 1. פתיחה (5 דקות) 2. מיפוי סביבות נוספות שלי (25 דקות) 3. סיכום (15 דקות)

מהלך המפגש:

1. פתיחה (5 דקות)

הסבר מוצע: במפגשים הקודמים עסקנו בסביבות שלך – הסביבה האנושית: מי האנשים המשמעותיים בסביבתך ואיך נכון לך לנהל את הקשר ואת התקשורת עמם באופן שיתמכו בתפקוד שלך, ובסביבה הפיזית שלך: איך מאורגנים המקומות והחללים שאתה נמצא/ת בהם, האם זה משרת את התפקוד שלך, ואיך עוד ניתן לשפר את ארגון הסביבה הפיזית שלך כך שתתאים לך.

במפגש הנוכחי נחקור סביבות נוספות שלך – למשל סביבה וירטואלית שאתה משתתף בה, הסביבה התרבותית שלך וסביבה טמפורלית (קשורה לזמן ביום, בשבוע, בשנה..).

2. מיפוי סביבות נוספות שלי (25 דקות)

הזמנת הצעיר/ה לבחור אחת או יותר מהכרטיסיות ב**נספח ג.7.1 – סביבת נוספות שלי** ולהתייחס בשיח פתוח לשאלות המופיעות בה.

3. סיכום (15 דקות)

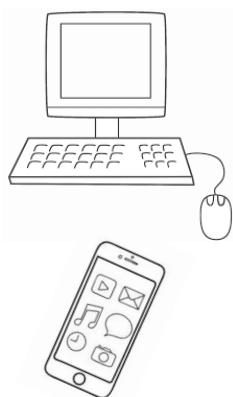
- א. **התבוננות הצעיר במידע שהתקבל במפגש היום, תוך שימוש במודל המצפן בשאלות שעל גבי החץ שבמרכזו:** מה מתוך מידע זה הכיר/ה וידע/ה על עצמו/ה לפני התוכנית, מה התחדד והתבהר לו/ה במהלך התוכנית ומה ברצונו/ה ללמוד ולהבין על עצמו/ה עוד בהמשך. מה יעזור לו/ה בכך? (בהתאם לזמן הנתון ניתן להרחיב ולפרט מה בחייו/ה ובתוכנית קידם את הלמידה שלו/ה על עצמו/ה בהיבטים שדובר עליהם).
- ב. **עדכון והוספה של עיקרי הדברים למצפן האישי** (בהתאם לבחירתו/ה – על גבי דף, מצגת, מפת חשיבה או אפליקציה אחרת. ראו סיכום **מפגש ג.1**). ניתן לתת גם כמשימה עד למפגש הבא.

נספח ג.7.1 – סביבות נוספות שלי (כרטיסיות)

אילו גורמים סביבתיים נוספים משפיעים עלי ואיך?

בחר/י כרטיסיה וענה/י על השאלות בהתייחס לסביבה המתוארת בה:

סביבה וירטואלית (שקשורה לרשת האינטרנט)



האם אני פעיל/ה בסביבות וירטואליות? באיזה סביבות ובאיזה אופן?

- מה אני אוהב/ת בסביבה זו? ממה אני נתרם/ת?
- מה מפריע לי בסביבה זו? מה מקשה עלי?
- מה אני לומד/ת על עצמי מתוך החקירה של סביבה זו?

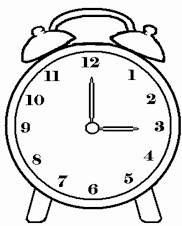
סביבה תרבותית

אילו מרכיבים תרבותיים יש בסביבה שלי? איך הם באים לידי ביטוי בחיי (לדוגמה אורח חיים דתי/חילוני, אמונות ומנהגים מקובלים במשפחה שלי, בקהילה שלי)

- מה אני אוהב/ת בסביבה זו? ממה אני נתרם/ת?
- מה מפריע לי בסביבה זו? מה מקשה עלי?
- מה אני לומד/ת על עצמי מתוך החקירה של סביבה זו?

סביבה טמפורלית (שקשורה לזמן)

באיזה זמן ביום אני פעיל/ה יותר? / מרגיש/ה טוב יותר? מדוע?
באיזה יום בשבוע אני פעיל/ה יותר? מרגיש/ה טוב יותר? מדוע?
האם אני מושפעת מעונת השנה או מתקופה מסוימת בשנה? כיצד?



- מה אני אוהב/ת בסביבה זו? ממה אני נתרם/ת?
- מה מפריע לי בסביבה זו? מה מקשה עלי?
- מה אני לומד/ת על עצמי מתוך החקירה של סביבה זו?

ג.8 הביצוע התעסוקתי שלי⁵ - מאפייני הביצוע שלי

	מטרות המפגש: <u>ידע והמשגה: דרישות מטלה</u> <u>מיומנויות: פיתוח מודעות לדפוס ביצוע</u> <u>בהקשר של מאפייני מטלות שונות</u> <u>ערכים: מודעות, אחריות אישית</u>		
	חומר רקע / המלצות לקריאה נוספת: <u>אדם, סביבה, עיסוק וביצוע: מודל עיסוקי 2005 / דורית רדליך ונעמי שרויאר, כתב עת 'ישראלי לריפוי בעיסוק', כרך 15, 2006</u> <u>מסגרת העשייה המקצועית בריפוי בעיסוק בישראל: מרחב ותהליך (מתע"מ מחודש 2016)</u>		
	לוח זמנים למפגש: 1. פתיחה (5 דקות) 2. ניתוח ביצוע עיסוקי בשתי מטלות (25 דקות) 3. סיכום (15 דקות)		
	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> נספח ג.1. <u>מצגת מודל לליווי אישי שנה ג' / שימוש בעותק קשיח של מודל המצפן</u> <u>נספח ג.8.1. ניתוח מטלות</u>		

מהלך המפגש:

1. פתיחה (5 דקות)

⁵ המושג 'ביצוע עיסוקי' לקוח מתוך מודל / PEOP - Person-Environment-Occupational Performance Model, Christiansen & Baum, 1991, 1997, המשמש בסיס תיאורטי מרכזי להתערבות בריפוי בעיסוק. להרחבה ניתן לראות חומר רקע / המלצות לקריאה נוספת

הסבר מוצע: במפגשים הקודמים עסקנו בסביבות השונות שאת/ה מתנהל בתוכן (סביבה אנושית, סביבה פיזית וסביבות נוספות, כגון סביבה וירטואלית ותרבותית) חשבנו איך סביבות שונות יכולות לתמוך בתפקוד שלך.

במפגש הנוכחי נחבר בין המאפיינים האישיים שלך לבין סביבות שונות ומטלות שונות.

2. ניתוח ביצוע תעסוקתי בשתי מטלות (25 דקות)

הזמנת הצעיר/ה למלא את [נספח ג.8.1. – ניתוח מטלות](#).

ניתן לאפשר לצעיר/ה למלא באופן עצמאי ולאחר מכן לדון יחד ולהתייחס לתשובותיו/ה, או לקיים שיח בצורת ראיון.

3. סיכום (15 דקות)

א. **התבוננות הצעיר במידע שהתקבל במפגש היום, תוך שימוש במודל המצפן בשאלות שעל גבי**

החץ שבמרכז: מה מתוך מידע זה הכיר/ה וידע/ה על עצמו/ה לפני התוכנית, מה התחדד והתבהר לו/ה במהלך התוכנית ומה עוד ברצונו ללמוד ולהבין על עצמו/ה בהמשך. מה יעזור לו/ה בכך? (בהתאם לזמן הנתון ניתן להרחיב ולפרט מה בחייו/ה ובתוכנית קידם את הלמידה שלו/ה על עצמו/ה בהיבטים שדובר עליהם).

ב. **עדכון והוספה של עיקרי הדברים למצפן האישי** (בהתאם לבחירתו – על גבי דף, מצגת, מפת חשיבה או אפליקציה אחרת. ראו סיכום [מפגש ג.1](#)). ניתן לתת גם כמשימה עד למפגש הבא.

יש לציין כי במפגש הבא נתנסה בביצוע מטלה מורכבת (רבת שלבים ודרישות ניהוליות, כגון: מיקוד, תכנון, ארגון, זיכרון עבודה, יוזמה, ויסות רגשי, ויסות התנהגות). הצעיר/ה מוזמן/ת להביא למפגש מטלה אמיתית שנדרש/ה לבצעה, כגון מטלה לימודית, או מטלה שמעוניין/ת לבצע או שנדרש/ה אליה ממקום ההתנסות ושניתן לבצעה במפגש האישי. יש לדון באופי המטלה לפני המפגש עצמו ולוודא את התאמתה למטרת המפגש וכי יש את כל הנדרש לביצועה.

דגשים למרב"ע:

במפגש זה מוצע שימוש בתבנית דומה לתבנית המופיעה ב[מפגש ג.3](#), שבו הושם דגש על מאפיינים אישיים של הצעיר/ה, ומה ניתן ללמוד עליו/ה מניתוח אירוע משמעותי. במפגש הנוכחי יושם דגש על

נספח ג.8. 1. ניתוח מטלות

בחר/י שתי מטלות שאת/ה מבצע/ת בשגרה שלך, ושכל אחת מהן מתבצעת בסביבה שונה (בית, מקום התנסות, מכללה, סביבה וירטואלית, סביבת פנאי). מלא/י את הטבלה הבאה⁶ לגבי כל מטלה שבחרת (אם אין מספיק זמן ניתן למלא טבלה אחת, לפצל לשני מפגשים או לתת למילוי כמטלת בית):

שם המטלה (1):		
דרישות המטלה:		
הסביבה שבה מבוצעת המטלה:		
גורמים הקשורים אליי	גורמים שאינם קשורים אליי (אנשים, סביבה, פעילות)	
		מה מאפשר לי ביצוע מוצלח / טוב של המטלה
		מה גורם לביצוע המטלה להיות פחות מוצלח / טוב בעבורי

מה למדתי ממילוי הטבלה?

⁶ הטבלה בהשראת 'תבנית לניטור וניתוח התנסות תפקודית בעבר' מתוך פרוטוקול טיפול Cog-Fun A, באדיבות המעבדה לשיקום נוירו-קוגניטיבי תפקודי בהקשר, החוג לריפוי בעיסוק, האוניברסיטה העברית

שם המטלה (2): דרישות המטלה: הסביבה שבה מבוצעת המטלה:		
גורמים הקשורים אליי	גורמים שאינם קשורים אליי (אנשים, סביבה, פעילות)	
		מה מאפשר ביצוע מוצלח / טוב של המטלה
		מה גורם לביצוע המטלה להיות פחות מוצלח / טוב

מה למדתי ממילוי שתי הטבלאות?

9.ג. הביצוע התעסוקתי שלי – תפקודים ניהוליים ושימוש באסטרטגיות

	חומר רקע / המלצות לקריאה נוספת: The Multicontext Treatment Approach - A Metacognitive Strategy Approach to Optimizing Cognitive Function / JOAN TOGLIA מהימנות ותוקף של אבחון תכנון מערכת שבועית - תמ"ש בקרב אוכלוסייה בריאה בישראל / נופר גרינבלט, הגר אופק, מיכל גברט, רחל קיצוני, שושי טאו כהן, כתב עת ישראלי לריפוי בעיסוק, כרך 21, 2012 תפקודים ניהוליים, מתוך הרקע התיאורטי	מטרות המפגש: <u>ידע והמשגה:</u> מטלות מורכבות, אסטרטגיות מסייעות <u>מיומנויות:</u> חשיבה מטא קוגניטיבית, מודעות קוגניטיבית לביצוע, לאסטרטגיות בשימוש ולשיטות עבודה תומכות ביצוע <u>ערכים:</u> מודעות, חשיבה ולמידה	
	נספחים לשימוש ביחידה זו: נספחים כלליים: תכנון וניהול שיחה במפגש ליווי אישי. פורמט לתיעוד מפגשי ליווי אישי. נספח ג.1. מצגת מודל לליווי אישי שנה ג' / שימוש בעותק קשיח של מודל המצפן	לוח זמנים למפגש: 1. פתיחה (5 דקות) 2. התנסות בביצוע מטלה מורכבת (25 דקות) 3. סיכום (15 דקות)	

מהלך המפגש:

1. פתיחה (5 דקות)

הסבר מוצע: במפגש הקודם למדנו על הביצוע התעסוקתי שלך – איך את/ה מבצע/ת מטלות בחיי היום יום בסביבות שונות, באמצעות ניתוח שתי מטלות שבחרת (ניתן להזכיר תובנות שהתקבלו במפגש).

במפגש הנוכחי נעמיק בתפקודים הניהוליים, העוזרים לנו להשתמש נכון באסטרטגיות בעת ביצוע מטלות מורכבות.

ביצוע משימות מורכבות, בשונה ממשימות פשוטות ומוכרות, דורש, בדרך כלל, תכנון, ארגון, קשב ותפקודים מוחיים נוספים, הנקראים 'תפקודים ניהוליים'. כדי להצליח במשימות מורכבות נדרשות, בדרך כלל, שיטות עבודה או אסטרטגיות מסוימות העוזרות להתמודד עם הדרישות ולעמוד במשימה. בהתנסות היום נלמד יחד מה עוזר לך להתמודד עם דרישות ולעמוד במשימה.

2. התנסות בביצוע מטלה מורכבת* (25 דקות):⁷

*מטלה רבת שלבים ודרישות ניהוליות, כגון: מיקוד, תכנון, ארגון, זיכרון עבודה, יוזמה, ויסות רגשי, ויסות התנהגות

הצעיר/ה מוזמן/ת להביא למפגש מטלה אמיתית שנדרש/ה לבצעה, כגון מטלה לימודית, או מטלה שמעוניין/ת לבצע או שנדרש/ה אליה ממקום ההתנסות ושניתן לבצעה במפגש האישי. יש לדון באופי המטלה לפני המפגש עצמו ולוודא את התאמתה למטרת המפגש וכי יש את כל הנדרש לביצועה.

אם הצעיר/ה אינו/ה מביא מטלה למפגש ניתן לבצע העברה ראשונה או חוזרת של [אבחון תמ"ש](#) (ניתן להשוות עם הביצוע בשנה א', אם בוצע), או לייצר מטלה מורכבת אחרת, מותאמת לביצוע במפגש ולאופיו/ה של הצעיר/ה – יכולותיו/ה, תחומי עניין שלו/ה, תחום המגמה שלו/ה, מטלה דומה למטלות שתיארה במפגש הקודם וכד').

שאלות מוצעות לפני הביצוע –

- איך את/ה מעריך/ה את דרגת הקושי של המטלה בעבורך? הסבר/הסבירי
- אילו חלקים במטלה את/ה צופה שיהיו קלים בעבורך ואילו קשים? פרטי
- כמה זמן, לדעתך, ייקח לך לבצע את המטלה כולה? הסבר/הסבירי
- האם חשבת על שיטת עבודה או על אסטרטגיות היכולות לשפר את הביצוע שלך? האם השתמשת בעבר באסטרטגיות אלה? עד כמה הן היו יעילות בעבורך?

מומלץ לקשר את הדברים שנאמרים לתובנות שעלו במפגשים קודמים בנוגע למאפייני המטלה, למאפייני הסביבה ולמאפייני הביצוע התעסוקתי של הצעיר/ה.

⁷ ההנחיות לליווי ההתנסות מבוססות על הגישה המטא – קוגניטיבית של פרופ' ג'ואן טוגליה. להרחבה ניתן לקרוא בפרוט הראשון בחומר רקע / המלצות לקריאה נוספת.

ג.10 הביצוע התעסוקתי שלי – הכנה לביצוע עתידי

	מטרות המפגש: <u>ידע והמשגה:</u> תחושת מסוגלות עצמית (חוללות עצמית), מקורות התורמים לפיתוח תחושת מסוגלות עצמית <u>מיומנויות:</u> תכנון, פיתוח מודעות מנבאת (anticipatory), שימוש בידע עצמי להיערכות עתידית <u>ערכים:</u> מודעות, חשיבה ולמידה		
	חומר רקע / המלצות לקריאה נוספת: <u>מסוגלות עצמית, מתוך הרקע התיאורטי</u>		
	לוח זמנים למפגש: 1. פתיחה (5 דקות) 2. תחושת מסוגלות עצמית (self-efficacy) – למידה משותפת (10 דקות) 3. היערכות למטלה עתידית (15 דקות) 4. סיכום (15 דקות)		
	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> נספח ג.1.1. <u>מצגת מודל לליווי אישי שנה ג' / שימוש בעותק קשיח של מודל המצפן</u> <u>נספח ג.10.1. דף מידע על תחושת מסוגלות עצמית</u> <u>נספח ג.10.2. היערכות לביצוע מטלה</u>		

מהלך המפגש:

1. פתיחה (5 דקות)

הסבר מוצע: במפגש הקודם העמקנו בתפקודים הניהוליים שלך ובשימוש שלך באסטרטגיות. (מומלץ להזכיר תובנות שהתקבלו במפגש).

במפגש הנוכחי נלמד על תחושת מסוגלות עצמית, ננסה להעריך אותה ביחס למטלה או לאירוע עתידי, ולהתכונן לקראתם.

2. תחושת מסוגלות עצמית (self-efficacy) – למידה משותפת (10 דקות)

בדיקה האם הצעיר/ה מכיר/ה את המושג ומה ידוע לו/ה על תחושת מסוגלות עצמית.

קריאה משותפת של דף המידע על תחושת מסוגלות עצמית ([נספח ג.10.1](#)). והצעת דוגמאות מחיי הצעיר/ה למטלות ולמצבים שבהם חש/ה מסוגלות עצמית גבוהה, ואחרים שבהם חש/ה מסוגלות עצמית נמוכה. איך תחושה זו משפיעה על הביצוע? האם לדעתו/ה תחושה זו תואמת את היכולת האמיתית שלו/ה, והאם חווה שינוי בתחושת מסוגלות בהקשר של ארבעת המקורות המוזכרים בדף?

3. היערכות למטלה עתידית (15 דקות)

הזמנת הצעיר/ה לחשוב על מטלה מורכבת או על אירוע מורכב שניצבים בפניו (יכול להיות מבחן, משוב, למידת תפקיד חדש, אירוע חברתי או משפחתי שיש בו אתגר בעבור הצעיר/ה וכד').

שימוש ב**נספח ג.10.2** להערכת המסוגלות ולהיערכות לביצוע.

מומלץ לקיים סימולציה לביצוע המטלה או השתתפות באירוע שנבחר.

4. סיכום (15 דקות)

- א. **התבוננות הצעיר במידע שהתקבל במפגש היום, תוך שימוש במודל המצפן בשאלות שעל גבי החץ שבמרכז:** מה מתוך מידע זה הכיר/ה וידע/ה על עצמו/ה לפני התוכנית, מה התחדד והתבהר לו/ה במהלך התוכנית ומה עוד ברצונו/ה ללמוד ולהבין על עצמו/ה בהמשך. מה יעזור לו/ה בכך? (בהתאם לזמן הנתון ניתן להרחיב ולפרט מה בחייו/ה ובתוכנית קידם את הלמידה שלו/ה על עצמו/ה בהיבטים שדוברו).
- ב. **עדכון והוספה של עיקרי הדברים למצפן האישי** (בהתאם לבחירתו – על גבי דף, מצגת, מפת חשיבה או אפליקציה אחרת. ראו סיכום [מפגש ג.1](#)). ניתן לתת גם כמשימה עד למפגש הבא.

דגשים למרב"ע:

ניתן להזכיר את המערכים הקבוצתיים בנושא מסוגלות עצמית, אם הועברו, מתוך סדנת הכנה לקריירה, שנה א', יחידה בנושא מהי מסוגלות תעסוקתית.

נספח ג.10.1 – דף מידע על תחושת מסוגלות עצמית⁸

המונח מסוגלות עצמית (נקרא בעברית גם "חוללות") מתייחס לאמונות שיש לאדם בכל הנוגע ליכולותיו ולתוצאות מאמציו בסיטואציות מגוונות.

אמונות אלו משפיעות על התנהגותו של האדם, על בחירותיו, על יכולת ההתמודדות שלו ועל יכולת התמדתו במשימות חייו השונות.

תחושת המסוגלות של האדם משתנה בהתאם למאפייני המטלה, לסביבה ולהקשר שבו נדרש ביצוע המטלה.

ככל שתחושת המסוגלות תהיה גבוהה כך נראה נכונות להתנסות במטלה, וגם הסיכוי להצליח בה יגבר. תחושת מסוגלות אינה מחליפה מיומנויות ביצוע אחרות הנדרשות לנו בביצוע מטלות.

4 מקורות התורמים לפיתוח תחושת מסוגלות עצמית:

1. **הישגים בביצוע** – מידת ההצלחה של האדם במשימה, בביצוע ההתנהגות או במיומנות הנדרשת. חוויות של הצלחה מעלות את תחושת המסוגלות העצמית וכישלונות חוזרים מורידים אותה. עם זאת, התגברות על כשלון עשויה להוביל לנחישות, להעלאת המוטיבציה וליכולת להתמודד עם מכשולים נוספים. גורם זה של הישגים בביצוע נחשב לגורם בעל ההשפעה הרבה ביותר על עיצוב תחושת המסוגלות העצמית.
2. **התנסות עקיפה** – למידה מצפייה באחר ומחיקוי. אדם דומה המבצע מטלה בהצלחה, משמש מודל לחיקוי ומסייע לעיצוב הציפיות האישיות.
3. **שכנוע מילולי** – שכנוע של הפרט להאמין שהוא מסוגל להתמודד עם מצבים שבעבר חווה אותם כמאיימים. שכנוע מסוג זה יהיה יעיל יותר כשיגיע מדמויות משמעותיות כמו הורים, בני זוג וכיו"ב (Bandura, 1986) או מגורמי טיפול.
4. **מצב פיזיולוגי** – תחושות פיזיות לא נעימות (כגון: עייפות, סימני חרדה, מחשבות שליליות ועוד) לקראת או בזמן ביצוע מטלה, יכולות ליצור אצל האדם תחושת מסוגלות עצמית נמוכה. בניגוד לכך, תחושות פיזיות נעימות ונינוחות יכולות להגביר את תחושת המסוגלות העצמית.

⁸ מבוסס על Bandura, A. (1986). The explanatory and predictive scope of self-efficacy theory. Journal of Clinical and Social Psychology, 4, 359-373.

נספח ג.10.2 – היערכות לביצוע מטלה

1. תאר/י את המטלה שתידרש/י לבצע (כולל שלבים, דרישות, פרטים על הסביבה – פיזית, אנושית או אחרת, זמן ומשך הביצוע, תוצר מבוקש)

2. כיצד את/ה מעריך/ה את המסוגלות שלך לבצע את המטלה מ-1 עד 10:

10.....9.....8.....7.....6.....5.....4.....3.....2.....1

חושב
שאצליח
במטלה
מצוין

חושב
שאבצע
את המטלה
ברמה
בינונית

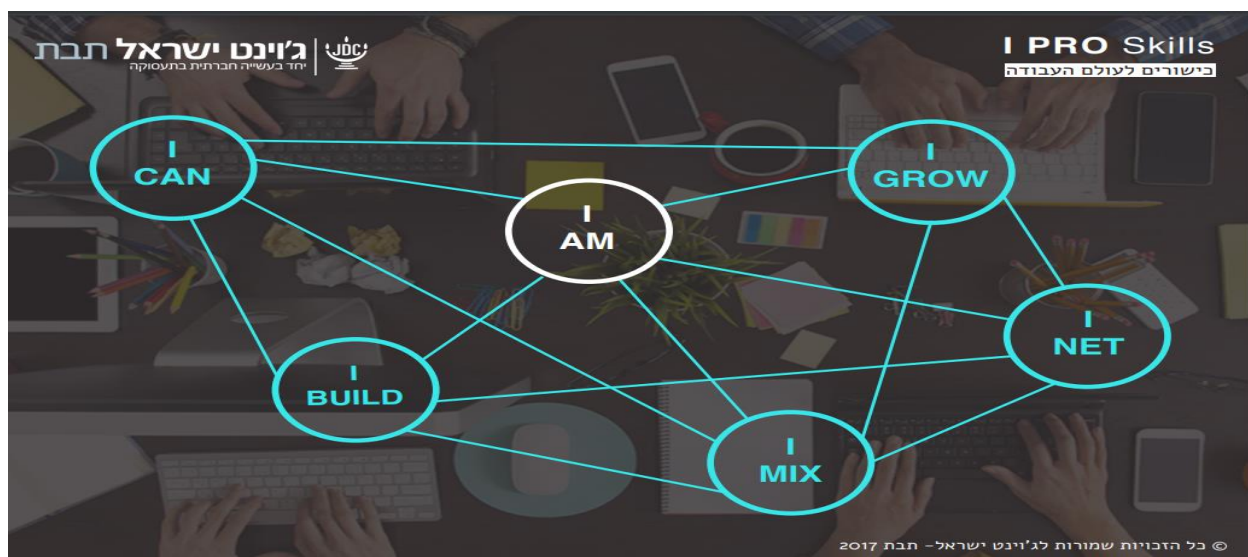
חושב
שלא
אצליח
במטלה
כלל

פרט:

3. מתוך ההיכרות שלך עם עצמך, כמבצע/ת מטלות שונות בסביבות שונות, מה, לדעתך, יכול לשפר את הביצוע שלך במטלה זו? (התאמות במטלה או בסביבה, אסטרטגיות יעילות, תמיכות שיעזרו בביצוע, אחר)

4. האם תרצה/י להשתמש באחד מהמקורות התורמים לפיתוח תחושת מסוגלות עצמית שעליהם קראת בדף המידע?

נספח ג.11.1 – מודל Pro Skills⁹



אשכול	כישורים	תובנות על עצמי
I AM	מוטיבציה גישה חיובית ופרואקטיביות חוללות עצמית תעסוקתית	
I CAN	יכולת לבצע משימות ולנהל תקשורת בכלים דיגיטליים יכולת לקרוא, לכתוב ולהציג נושא בעברית ובאנגלית יכולת להבין ולקבל החלטות מבוססות נתונים	
I BUILD	יכולת ניהול זמן ותיעודף משימות יכולת פעולה מקורית ויצירתית במצבי שינוי ועמימות יכולת לאזן בין עבודה ותחומי חיים נוספים	
I GROW	יכולת לראות תמונת עתיד ומפת דרכים יכולת ללמוד ולהתעדכן באופן מתמיד ועצמאי יכולת לרפלקציה אישית ולמידה מניסיון	
I MIX	יכולת לפעול במגוון מצבים בינאישיים יכולת לפעול בצוותים רב תחומיים יכולת לפעול בסביבה רב תרבותית	
I NET	יכולת למתג ולשווק את עצמי יכולת לפעול ולתקשר במגוון רשתות וקהילות	

⁹ פותח בתבת, ג'וינט ישראל

ג.12 תובנות שלי בתחום התעסוקתי – מסלולי קריירה

	חומר רקע / המלצות לקריאה נוספת: קריירה ובחירת מקצוע, מתוך הרקע התיאורטי בחירה תעסוקתית, מתוך מושגים מובילים מגמה לעתיד	מטרות המפגש: <u>ידע והמשגה:</u> מרכיבי הבחירה התעסוקתית, נטיות תעסוקתיות עפ"י ששת הטיפוסים של הולנד, ערכים, כישורים, מסלולי קריירה <u>מיומנויות:</u> התבוננות עצמית ולמידה מניסיון, גמישות חשיבתית <u>ערכים:</u> מודעות, בחירה ומכוונות עצמית	
	נספחים לשימוש ביחידה זו: <u>נספחים כלליים:</u> תכנון וניהול שיחה במפגש ליווי אישי. פורמט לתיעוד מפגשי ליווי אישי. נספח ג.1.1. מצגת מודל לליווי אישי שנה ג' / שימוש בעותק קשיח של מודל המצפן נספח ג.12.1. נטיות, ערכים, כישורים ומסלולי קריירה	לוח זמנים למפגש: 1. פתיחה (5 דקות) 2. בחירה תעסוקתית – סיכום העדפות, נטיות, ערכים, כישורים ומסלולי קריירה (25 דקות) 3. סיכום (15 דקות)	

מהלך המפגש:

1. פתיחה (5 דקות)

הסבר מוצע: במפגש הקודם שמנו זרקור על המסוגלות התעסוקתית שפיתחת לאורך השנים במהלך הלימודים ב'מגמה לעתיד', ומיומנויות ששכללת. במפגש הנוכחי נעמיק בבחירה תעסוקתית – מה הרכיבים שלה, על בסיס מה היא מבוססת ועוד.

2. בחירה תעסוקתית (25 דקות)

הזמנת הצעיר/ה למלא את [נספח ג.12.1.1 – נטיות, ערכים, כישורים ומסלולי קריירה](#).

מומלץ להזכיר תכנים ותהליכי למידה בנושא זה מסדנת הכנה לקריירה [ומהליווי האישי שנה א'](#) -

ושנה ב'

אפשרות להרחבה: אם ההצעיר מילא את נספח א.8.8. בסדנת הכנה לקריירה, בשנה א', ניתן לעבור יחד על שני הדפים או להיזכר בשנה א' בתוכנית, ולבצע השוואה בין שתי נקודות הזמן.

שאלות מוצעות להשוואה:

- ❖ אילו הבדלים או נקודות דמיון קיימים בין התשובות שלי בשנה א' לבין התשובות שלי היום?
- ❖ על בסיס מה אני מבסס/ת את הבחירות שלי?
- ❖ במה עוד תורמת לי החשיבה על מרכיבי הבחירה התעסוקתית שלי, עכשיו ובעתיד?

3. סיכום (15 דקות)

- א. **התבוננות הצעיר במידע שהתקבל במפגש היום, תוך שימוש במודל המצפן בשאלות שעל גבי החץ שבמרכזו:** מה מתוך מידע זה הכיר/ה וידע/ה על עצמו/ה לפני התוכנית, מה התחדד והתבהר לו/ה במהלך התוכנית ומה עוד ברצונו/ה ללמוד ולהבין על עצמו/ה בהמשך. מה יעזור לו/ה בכך? (בהתאם לזמן הנתון ניתן להרחיב ולפרט מה בחייו/ה ובתוכנית קידם את הלמידה שלו/ה על עצמו/ה בהיבטים שדובר עליהם).
- ב. **עדכון והוספה של עיקרי הדברים למצפן האישי** (בהתאם לבחירתו – על גבי דף, מצגת, מפת חשיבה או אפליקציה אחרת. ראו סיכום [מפגש ג.1](#)). ניתן לתת גם כמשימה עד למפגש הבא.

נספח ג.12.1 – נטיות, ערכים, כישורים ומסלולי קריירה (מבוסס על נספח א.8.8. מתוך סדנת הכנה לקריירה)

נטיות תעסוקתיות על-פי ששת הטיפוסים של הולנד – דרג' את 3 הטיפוסים המאפיינים אותך בצורה הטובה ביותר:

1. **הטיפוס הביצועי (Realistic)** – טיפוס מעשי, פיזי, מעדיף עבודה באמצעות כלים, מכונות וחפצים וכן באמצעות כלי הבנה אובייקטיביים, בעל מיומנות מכאנית וטכנית ברורה, מעדיף לעשות בעצמו, פחות נוטה לניהול, ולתפקידים הקשורים ליחסים בין אישיים ולכומר מילולי.
2. **הטיפוס החקרני (Investigative)** – בעל כושר ניתוח והפשטה, עובד עם מידע ותיאוריה, מעדיף חשיבה על פני פעולה, אנליטי, אינטלקטואלי, שכלתני, מדעי, חוקר, מנסה, מניח הנחות ובודק אותן, בעל חוש ביקורת וסקרנות, עצמאי, פחות נוטה להנהגה והשפעה.
3. **הטיפוס האומנותי (Artistic)** – יצירתי, מקורי, עצמאי, משתמש ברגשות ובאינטואיציה בבואו לפרש את סביבתו ולהתמודד איתה. בעל מחשבה ושיפוט עצמאיים, לעיתים גם כאוטי, לעיתים גם אנטי-מבני/ממסדי, נון-קונפורמיסט, מחפש ביטוי אישי, מעז, מתנסה, מחפש, שובר מסגרות, יוצר סדרים חדשים.
4. **הטיפוס היזמי (Enterprising)** – טיפוס המונע מהנהגה ומנהיגות, ניהול, יוקרה ומעמד. בעל כושר מילולי ויכולת שכנוע, חזון, אנרגיה חיובית, התלהבות. מצטיין בקבלת החלטות וביצוען, תקשורת בין אישית טובה, מוכנות לתפקוד בסביבה תחרותית. נמרץ ונלהב, מופנה כלפי חוץ, אתגרי, דומיננטי, עסוק במכירה (רעיונות או חפצים).
5. **הטיפוס החברתי (Social)** – יוצר ומשמר קשרים חברתיים ואינטראקציות בין אישיות, מעוניין באנשים – לא במכשירים, מספרים או מבנים ארגוניים, מחפש שיתופי פעולה, יוצר מערכות תמיכה, ריפוי וגדילה עבור אנשים, הגשת עזרה לאנשים או השפעה על התנהגותם, בעל כושר מילולי מפותח.
6. **הטיפוס המנהלי (Conventional)** – טיפוס מובנה, בעל נטייה לארגון, שיטות וסדר, בעל ערכים קבועים, מכוון לפרטי-פרטים, נוטה לתפקידים מוגדרים, בעל מיומנות טכנית ברורה, פקידותי, שואף לדיוק, חברותי, מתמיד, מייחס חשיבות לערך כלכלי.

ערכים תעסוקתיים (מה שחשוב לך לקבל ומה שחשוב לך לתת בעבודה) – חשוב על 3 ערכים שחשוב לך שיבואו לידי ביטוי בקריירה שלך:

1.

2.

3.

לבחירה מתוך רשימת ערכים ניתן להעזר בטבלה הבאה (לקוח מתוך דף עבודה בנושא ערכים תעסוקתיים, נספח א.8.3. בסדנת הכנה לקריירה):

אדיבות	גמישות	הערכה	חברות	יצירתיות	נוחות	עקביות
אומץ	דוגמא אישית	הצלחה	חדשנות	כוח	ניקיון	פרפקציוניזם (שאיפה לשלמות)
אופטימיות	דייקנות	הקשבה	חופש	כיף	סבלנות	פשטות
אחריות	דינמיות	הרפתקנות	חשיבה	ביטחון כלכלי	סדר	קלילות
איזון	היגיון	השפעה	שמירה על הטבע/האקלים	למידה	ספונטניות	רוגע
איכות הסביבה	הגשמה	התמדה	ידע	לקיחת סיכונים	סיפוק	ריגוש
אמנות	הובלה	התנדבות	יוזמה	מחויבות	סקרנות	שאפתנות
אסרטיביות	הישגיות	התפתחות	ייחודיות	מיקוד במטרה	עבודת צוות	שוויון
בחירה בטחון	הנאה	ודאות	יסודיות	מנהיגות	עושר	שיתוף פעולה
ביטוי עצמי	הסתגלות	ויתור	יעילות	מצוינות	עזרה לזולת	שמחה
גיוון	הסתפקות במועט	זמן פנוי	יציבות	מקצועיות	עצמאות	תקשורת
		יוקרה	משמעת עצמית	פעילות גופנית/בריאות		

הכישורים התעסוקתיים שלי – רשום/רשמי 5 כישורים תעסוקתיים בולטים שלך (ניתן להיעזר בסיכום מיומנויות תעסוקתיות עפ"י מודל PRO | מפגש קודם, במשוב שקיבלת במקום ההתנסות ובכלים נוספים שנעשה בהם שימוש בסדנת קריירה או בליווי האישי).

1.

2.

3.

4.

5.

3X3 מסלולי קריירה אפשריים – רשום/רשמי 3 מסלולי קריירה שלדעתך אפשריים ל- 3 השנים הקרובות, המתאימים להעדפות, לנטיות, לערכים ולכישורים שרשמת, ודרג/י אותם לפי העדפתך.

על המסלולים לכלול את הצעדים הקרובים שלך לאחר סיום התוכנית 'מגמה לעתיד' (לדוגמא: שירות לאומי אזרחי, התנדבות או גיוס רגיל לצה"ל, תעסוקה (עם או ללא ליווי), לימודי המשך), ועליהם להיות בני ביצוע.

1	תיאור המסלול ל- 5 השנים הקרובות	תואם לנטיות שלי	תואם לערכים שלי	תואם לכישורים שלי	משאבים נדרשים, חסמים אפשריים ודרכי התמודדות
1					
2					

3					

ג.13 תובנות שלי בתחום התעסוקתי – תמיכה תעסוקתית

	חומר רקע / המלצות לקריאה נוספת: • שירותי תעסוקה, סל שיקום משרד הבריאות • שירותי תעסוקה, משרד הרווחה והבטחון החברתי • שיקום מקצועי, המוסד לביטוח לאומי • מפת מיצוי זכויות מגמה לעתיד		מטרות המפגש: <u>ידע והמשגה:</u> תמיכה תעסוקתית <u>מיומנויות:</u> התבוננות עצמית ולמידה מניסיון, ניהול עצמי <u>ערכים:</u> מודעות, קבלה עצמית, בחירה ומכוונות עצמית
	נספחים לשימוש ביחידה זו: <u>נספחים כלליים:</u> 1. תכנון וניהול שיחה במפגש ליווי אישי. 2. פורמט לתיעוד מפגשי ליווי אישי. נספח ג.1.1. מצגת מודל לליווי אישי שנה ג' / שימוש בעותק קשיח של מודל המצפן נספח ג.13.1. תמיכה תעסוקתית		לוח זמנים למפגש: 1. פתיחה (5 דקות) 2. חקר תמיכות תעסוקתיות (25 דקות) 3. סיכום (15 דקות)

מהלך המפגש:

1. פתיחה (5 דקות)

הסבר מוצע: במפגש הקודם בחנו כיצד את/ה מבצע בחירות תעסוקתיות, מה מנחה אותך בבחירה וכיצד תוכל/י להשתמש בכך לתכנון צעריך בעתיד.

במפגש הנוכחי נבחן את התמיכות שנראה שעזרו לך בהתנסויות ואילו תמיכות, לדעתך, יעזרו לך בפיתוח הקריירה.

2. חקר תמיכות תעסוקתיות (25 דקות)

ג.14 החוסן שלי

	חומר רקע / המלצות לקריאה נוספת: • מודל החוסן התעסוקתי של 'בעצמי' • 'חוסן תעסוקתי' בעקבות משבר • הקורונה / ענת בידץ. מתוך: אדם ועבודה גיליון 15-16 עמ' 31 • The Resilient Self / Steven J. Wolin & Sybil Wolin		מטרות המפגש: <u>ידע והמשגה:</u> חוסן אישי וחוסן תעסוקתי, שבעת מדדי החוסן התעסוקתי <u>מיומנויות:</u> התבוננות עצמית ולמידה מניסיון <u>ערכים:</u> מודעות, ביטחון, בחירה ומכוונות עצמית
	נספחים לשימוש ביחידה זו: <u>נספחים כלליים:</u> 1. תכנון וניהול שיחה במפגש ליווי אישי. 2. פורמט לתיעוד מפגשי ליווי אישי. נספח ג.14. 1. מצגת מודל החוסן התעסוקתי - בעצמי		לוח זמנים למפגש: 1. פתיחה (5 דקות) 2. למידה של שבעת מדדי החוסן התעסוקתי ודיון (20 דקות) 3. סיום עבודה על המצפן האישי וחיבור למושג חוסן (15 דקות) 4. סיכום (5 דקות)

מהלך המפגש:

1. פתיחה (5 דקות)

הסבר מוצע: איסוף ועיבוד ידע על עצמנו בכל ארבעת ההיבטים שבעיגול, עוזר לנו להכיר את עצמנו היטב, ולהצליח לתפקד גם במצבי קושי ומשבר. החוסן שלנו מתבטא ב:

- א. היכרות עם הכוחות הקיימים בנו ועם האתגרים האישיים.
- ב. קבלת תמיכה שמתאימה לכל אחד באופן אישי.
- ג. שימוש באסטרטגיות שגילינו שעוזרות לנו לתפקד ולבצע מטלות טוב יותר

ג.15 סיכום ופרידה

	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: <u>מיומנויות:</u> התבוננות עצמית ולמידה מניסיון, סיכום ופרידה, התבוננות אינטגרטיבית על תהליכים <u>ערכים:</u> מודעות, בחירה ומכוונות עצמית, תקווה
	נספחים לשימוש ביחידה זו: נספחים כלליים: 1. תכנון וניהול שיחה במפגש ליווי אישי. 2. פורמט לתיעוד מפגשי ליווי אישי.		לוח זמנים למפגש: 1. פתיחה (5 דקות) 2. סיכום התהליך (20 דקות) 3. סיכום הקשר ופרידה (20 דקות)

מהלך המפגש:

1. פתיחה (5 דקות)

הקשר למטרה של כלל מפגשים אלה. מפגש זה הוא מפגש הסיכום של הליווי האישי.

2. סיכום התהליך (20 דקות)

הזמנת הצעיר/ה להתבונן במצפן האישי שלו ולסכם בעזרת הנקודות המוצעות הבאות:

א. דברים שאני לומד/ת על עצמי מתהליך הכנת המצפן שלי.

- ב. תובנות חשובות שאני לוקח/ת להמשך הדרך.
- ג. איך המצפן יכול לשמש אותי ביום-יום שלי, או בצמתים חשובים בקריירה? מהם אותם צמתים? למה הכי אזדקק בהם?

⇐ מומלץ להתייחס לתפיסת הצעיר/ה כאדם ייחודי, באילו מעגלי תמיכה הוא מוקף, מה חשוב לו, מה מטעין אותו/ה, מה מאזן אותו/ה, בהקשר לשלב ההתפתחותי בקריירה שלו/ה ובחיים בכלל.

⇐ הוספת התייחסויות של המרב"ע לכל אחת מהנקודות בנוגע לצעיר/ה – מתוך היכרותה עמו/ה והבנתה אותו/ה, את התהליך שעבר/ה ואת השפעתו על המשך הדרך שלו/ה.

⇐ מומלץ לתת לצעיר/ה את המודל (שרטוט המצפן על ארבעת חלקיו והחץ המרכזי) למזכרת נוספת מהתהליך.

3. סיכום הקשר ופרידה (20 דקות)

שיחה על הקשר ועל תהליך הליווי – נקודות מומלצות להתייחסות הדדית של הצעיר/ה והמרב"ע:

- מה הרגיש/ה בקשר שלנו שמקדם אותו/ה ושמאפשר לו/ה ביטוי והתפתחות, ומה מעכב ומקשה?
- האם ההבנה מה משרת אותו בתהליך ליווי יכולה לסייע לו/ה בקשרים דומים גם בעתיד?
- מה רוצים להגיד לפרידה? לאחל להמשך?

אם הצעיר/ה מגלה קושי להתבטא באופן שפתי ניתן להשתמש באמצעי המחשה כמו: ציור מעגלים והיחס ביניהם כסמל לקשר בינינו (אפשר להתייחס לכמה נקודות זמן בתהליך), ציור חופשי, שימוש בקלפים טיפוליים, הכנת קולאז' או יצירה אחרת ועוד.



דגשים למרב"ע:

- מפגש זה מהווה סיכום של תהליך הליווי האישי, ומסמל גם את סיום התוכנית, על כל המשתמע מכך. חשוב לתת מקום להיבטים של פרידה, לתקוות, לציפיות ולחששות מהעתיד, ולתחושות מגוונות שיכולות להתלוות לפרידה, כגון: התרגשות, ציפייה, סקרנות, עצב, הקלה, פחד, כעס, ועוד.
- עיסוק בפרידה יכול להיות מורכב רגשית לחלק מהאנשים ולהעלות תחושות שונות, שלעיתים קשורות לפרידות אחרות שחוו בחייהם. ההתמודדות של אנשים עם נושא זה היא מגוונת מאוד.

