



מערכי הדרכה

למנחי סדנאות הורים

של משתתפים בתוכנית

'מגמה לעתיד'

שנה ג



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'

עריכה לשונית: אלישבע מאי

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.



תוכן העניינים

4	פרק 1: הקדמה ומסגרת הסדנה
4	מטרות סדנאות ההורים
4	עקרונות להנחיית הסדנה
5	היערכות לקראת פתיחת הסדנה
6	מסגרת המפגשים
7	פרק 2: רקע תאורטי
7	חלק א': העמקת ידע בנושאי התוכנית
7	א.1. מעורבות הורים בהשתלבות בעבודה של מתבגרים
7	א.2. הורות לילד עם מוגבלות
8	א.3. מתבגרים עם מוגבלות
9	א.4. קריירה ובחירת מקצוע: רקע ומושגים מרכזיים
10	א.5. מסוגלות עצמית
12	א.6. היכרות עם זכויות ומיצוי זכויות
14	חלק ב': העמקת הידע בנושא מתודולוגיה/התהליך בסדנה
14	ב.1. הנחות יסוד להשכלת מבוגרים – אנדרגוגיה
15	ב.2. מודל לאימון הורים
16	הצעות לקריאה נוספת
17	פרק 5: שנה ג' – מערכי הדרכה לסדנת הורים
18	ג.1. זכויות של צעירים עם מוגבלות: שירותים בקהילה
20	נספח ג.1.1. כרטיסיות יש לי שאלה/נושא לדיון
22	ג.2. רשת חברתית ייעודית כגורם מסייע לתעסוקה
25	נספח ג.2.1. תרגיל: מכנה משותף
26	נספח ג.2.2. דף רשת חברתית
27	ג.3. למידה ופיתוח קריירה לאורך החיים: חשיבות ואפשרויות
33	ג.4. תפיסות בנושא מוגבלות
36	ג.5. מעגל הדאגה ומעגל ההשפעה
39	ג.6. סיכום ופרידה
41	נספח ג.6.2. דף סיכום סדנאות הורים
42	נספח ג.6.3. דף משוב לסדנת הורים, שנה ג'
43	נספחים כלליים
43	נספח 1. תיעוד מפגשים של סדנאות הורים ומפגשי הורים וצעירים
45	נספח 2. מכתב להורים לקראת הסדנה
46	נספח 3. אפליקציות מומלצות לשימוש

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 בשלבים שונים.
 - **תהליך:** תמיכה רגשית – הקשבה, אמפטיה, עידוד, שיקוף ושיתוף. מומלץ להיות ערים למצבים הרגשיים ולחוויות שההורים מביאים מהבית ולתת לכך מקום זמן 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 תעייין 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 ד.2](#)).



4. התייחסות למתן מענה לצורכי נגישות של ההורים, למשל להנגשה פיזית, לשפה מדוברת, להיעדר מיומנויות של קריאה וכתבייה, 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 ואייל, 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. בו-זמנית 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. מנגד, 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).

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 כהליך שבו הפרט מנסה להתאים בין כישוריו, נטיותיו ואישיותו לדרישות הייחודיות של המקצוע, תוך התחשבות בערכים, בגורמי משפחה ובגורמים מצביים אחרים (פלדמן, 1992).

"התפתחות קריירה" על פי פלום (1995) היא תוצר מורכב של גורמים פסיכולוגיים, חברתיים, חינוכיים, פיזיים, כלכליים 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 הייעוץ 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 (צינמן, 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.

5.א. 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 זיהה ארבעה מקורות מידע התורמים לפיתוח תחושת מסוגלות עצמית:

א. הישגי ביצוע (Performance Accomplishment): מידת ההצלחה של האדם במשימה, בביצוע ההתנהגות או במימונה 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 השפעה 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 שתהינה למתבגרים התנסויות לימודיות, מקצועיות וחזיוניות 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 ייחודיים 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.

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 ופרואקטיביות, 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

- האגף לחינוך מיוחד - <http://edu.gov.il/minhalpedagogy/Special/Pages/home-page.aspx>
- פורטל הורים <https://parents.education.gov.il>
- עמותת קשר <https://www.kesher.org.il>
- כל זכות <https://www.kolzchut.org.il>
- אביליקו <http://www.abiliko.co.il>
- נציבות שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות <https://www.justice.gov.il>
- שוברים להכשרה מקצועית <https://www.economy-shovarim.co.il>
- 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 רזר 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.

1. שימוש בטכניקות השתתפות המסתמכות על הניסיון הנובע מן ההנחה ש"ככל שהלומד פעיל יותר בתהליך, כך כנראה הוא לומד יותר".
- א. מבוגרים מתייחסים ללימודיהם בפרספקטיבה מיידית: 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 לכטר. 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

כצלסון, ע' ורביב, ע' (2017). יחסי מתבגרים-הורים: מה עובר לך בראש - מה שצריך לדעת על פסיכולוגיה בגיל ההתבגרות. הוצאת מטר.
לף, 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://alizavvia.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 5: שנה ג' - מערכי הדרכה לסדנת הורים

מומלץ שהצוות שהוביל את ההנחיה עד כה ימשיך את הליווי גם בשנה השלישית כחלק מתהליך מתמשך.

מערך המפגשים לשנה השלישית

1. זכויות של צעירים עם מוגבלות - שירותים בקהילה.
2. רשת חברתית ייעודית כגורם מסייע לתעסוקה.
3. למידה ופיתוח קריירה לאורך החיים - חשיבות ואפשרויות.
4. תפיסות בנושא מוגבלות.
5. מעגל הדאגה ומעגל ההשפעה.
6. סיכום ופרידה.

ג.1. זכויות של צעירים עם מוגבלות: שירותים בקהילה

	<p>חומר רקע/ המלצות לקריאה נוספת</p> <ul style="list-style-type: none"> אתר 'כל זכות': פורטל צעירים עם מוגבלות. מרכזי ייעוץ למשפחות בתחום בריאות הנפש – סל שיקום, משרד הבריאות: https://www.health.gov.il/Subjects/mental_health/rehabilitation/rehab_sub/families/Pages/default.aspx רקע תאורטי למנחה: היכרות עם זכויות ומיצוי זכויות 	<p>מטרות המפגש</p> <ol style="list-style-type: none"> ידע: מבנה ותוכני הסדנה לשנה ג', היכרות עם גורמי תמיכה לבני המשפחה ולצעיר בקהילה. מיומנויות: נגישות למידע עדכני בנוגע לזכויות של צעירים עם מוגבלות.
	<p>נספחים לשימוש ביחידה זו</p> <p>נספח ג.1.1. כרטיסיות יש לי שאלה/נושא לדיון</p> <p>מצגת בנושא זכויות של צעירים עם מוגבלות.</p>	<p>לוח זמנים למפגש</p> <ol style="list-style-type: none"> פתיחה ותיאום צפיות לקראת הסדנה – 25 דקות. זכויות של צעירים עם מוגבלות – 60 דקות. דיון 1 – משפחתה של מור. היכרות עם אתר "כל זכות" – פורטל לצעירים עם מוגבלות. דיון 2 – משפחתו של אמג'ד. סיכום – 5 דקות.

מהלך המפגש

1. פתיחה (40 דקות).

כל הורה מקבל כרטיסייה ([ראו נספח ג.1.1](#)). ומתבקש לכתוב על צד א' שאלה או נושא שמעסיק אותו וירצה לעסוק בו בשנה זו. ניתן להיעזר בנושאים המפורטים על צד ב' של הכרטיסייה.

כל הורה מציג את עצמו ואת השאלה/נושא שכתב בכרטיסייה שלו.

המנחה מעבירה מידע על אודות המפגשים: נושאי הסדנה בשנה זו, מהות המפגשים, מטרותם, מועדים והיבטים ארגוניים ([ראו הקדמה ומסגרת הסדנה](#)).



המנחה מקיימת שיח על אודות החוזה הקבוצתי שנבנה במפגש הראשון של שנה א' ומזמינה את ההורים להוסיף, לדייק ולהדגיש סעיפים שהם תופסים כחשובים עבור הצלחת הקבוצה. אם הרכב הקבוצה השתנה באופן משמעותי ניתן לחזור על סעיף 4 במפגש 1 שנה א' ולבנות חוזה קבוצתי חדש.

2. זכויות של צעירים עם מוגבלות: היכרות עם הפורטל באתר 'כל זכות': (60 דקות).

המנחה מציגה את המצגת המשותפת ל"מגמה לעתיד" ולארגון 'כל זכות'.

- בכל אחד מסיפורי המקרה – מומלץ לקיים דיון על הדילמות העולות מהסיפור, תוך התמקדות בשאלות של איתור מידע ביחס לזכויות של הצעירים: בסיפור של משפחת דותן – זכויות לסיוע בדיור עצמאי של הבת. בסיפור משפחתו של אמג'ד – זכויות לסיוע בתעסוקה ותעסוקה נתמכת.
- על פי הצורך מומלץ להביא דוגמאות להתלבטויות הנוגעות לזכויות בתחומים נוספים.
- שאלות הרב-ברירה המופיעות במצגת מיועדות לשמש ככלי לשיתוף ההורים בידע שיש להם ובידע שהיו רוצים לקבל.
- אחרי הצגת אתר 'כל זכות' יש לבקש מהמשתתפים למצוא בעצמם את התשובות לשאלת הזכויות לתמיכה בדיור עצמאי בעזרת חיפוש באתר (שקף 16).

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

המנחה מזמינה כל הורה לשתף באחד הנושאים:

← 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.



נספח ג.1.1.1. כרטיסיות יש לי שאלה/נושא לדיון

צד א' של הכרטיסייה ריק. ההורה כותב נושא לדיון — שאלה שירצה לברר במהלך הסדנה. ניתן להיעזר בנושאים המפורטים על צד ב' של הכרטיסייה. מומלץ להדפיס את הכרטיסיות דו-צדדי (עם צד ב') או להצמידן.





עבודה
מגמה מקצועית
החיים בבית
מעבר לדיור מחוץ לבית
יחסים בין-אישיים
קשר הורה בן/בת
אחר...

עבודה
מגמה מקצועית
החיים בבית
מעבר לדיור מחוץ לבית
יחסים בין-אישיים
קשר הורה בן/בת
אחר...

עבודה
מגמה מקצועית
החיים בבית
מעבר לדיור מחוץ לבית
יחסים בין-אישיים
קשר הורה בן/בת
אחר...

עבודה
מגמה מקצועית
החיים בבית
מעבר לדיור מחוץ לבית
יחסים בין-אישיים
קשר הורה בן/בת
אחר...

עבודה
מגמה מקצועית
החיים בבית
מעבר לדיור מחוץ לבית
יחסים בין-אישיים
קשר הורה בן/בת
אחר...

עבודה
מגמה מקצועית
החיים בבית
מעבר לדיור מחוץ לבית
יחסים בין-אישיים
קשר הורה בן/בת
אחר...

	<p>חומר רקע/ המלצות לקריאה נוספת</p> <ul style="list-style-type: none"> • סרטון יאיר שיינפלד – שישה עקרונות ליצירת נטוורקינג חלק א: https://www.youtube.com/watch?v=CSZ7GVZ7FAA חלק ב: https://www.youtube.com/watch?v=L67WFYeCljM&t=46s • חברת מעשה רשת: תדריך לשימוש ברשתות חברתיות למציאת תעסוקה / חביאר סימונוביץ, אסתי דורון, השירות לעבודה קהילתית, 2012 		<p>מטרות המפגש</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ידע: חשיבותו של רישות (networking), כלים, חסמים ואפשרויות ליצירתו. 2. מיומנויות: שימוש ברשת חברתית לקידום מטרות תעסוקתיות, יצירת קשר עם מעגלים חברתיים קרובים ורחוקים, תמיכה בבני/בתי ברישות חברתי. 3. ערכים: פתיחות ונדיבות.
	<p>נספחים לשימוש ביחידה זו</p> <ul style="list-style-type: none"> • נספח ג.2. 1. דף תרגיל מכנה משותף (לשכפל כמספר המשתתפים). • נספח ג.2. 2. מצגת רשת חברתית כגורם מסייע לתעסוקה. • נספח ג.2. 3. דף רשת חברתית (לשכפל כמספר המשתתפים). 		<p>לוח זמנים למפגש</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. פתיחה – 30 דקות. 2. מצגת בנושא רישות ורשתות תמיכה חברתיות – 35 דקות. 3. תרגיל עיבוד – 35 דקות. 4. סיכום – 20 דקות.

מהלך המפגש

1. פתיחה (30 דקות).

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

תרגיל פתיחה "מכנים משותפים": כל הורה מקבל דף תרגיל מכנה משותף ([ראו נספח ג.2. 1.](#)).

- ההורים מתבקשים למלא את הדף על עצמם בהתייחס למגוון הנושאים (המופיעים בנספח) באופן אינטואיטיבי בלי להתלבט הרבה, לרשום "מה שעולה להם בראש".

- ההורים מתבקשים להסתובב בחדר ולחפש תשובות זהות לאלה שלהם בדפי ההורים האחרים. בכל מקום שמוצאים תשובה זהה חותמים זה לזה על הדף ליד התשובה הזוהה. המנצח הוא מי שאסף את החתימות הרבות ביותר.

המנחה מנהלת שיחה עם ההורים: איך הרגשתם בתרגיל? מה דרש מכם ביצוע התרגיל? מה עזר לכם? וכדומה. המנחה משקפת דרכי תקשורת, יצירת שיתופי פעולה שזיהתה ואת הדינמיקה בין ההורים בתרגיל ומחברת את ההתנסות לנושא המפגש (ראו הרחבה בדגשים למנחה).

2. רישות ורשתות תמיכה חברתיות (35 דקות).

הצגת המצגת "רשת חברתית כגורם מסייע לתעסוקה" ([ראו נספח ג.2.2](#)).

דיון: ראו ההערות המצורפות לשקופיות שבמצגת. המנחה מעודדת את ההורים להתייחס, להביע דעה, לשאול שאלות ולשתף בדוגמאות מחייהם.

3. תרגיל עיבוד (35 דקות).

כל הורה מקבל דף רשת חברתית ([ראו נספח ג.2.3](#)) למיפוי המסגרות והקשרים המקיפים את בנו/בתו:

במעגל הפנימי יש לרשום את שם הבן/הבת.

במעגל השני יש להשלים בעיגולים הריקים מסגרות נוספות הרלוונטיות לבן/בת, כגון: ארגונים בקהילה, חוגים, קבוצות טיפוליות, ועוד. ניתן להוסיף או לשנות עיגולים במעגל זה.

במעגל השלישי את שמות האנשים שההורה מכיר בהקשר זה.

שיחה משותפת ודיון בנוגע ליכולתם של ההורים לעזור בשיפור ובהרחבת רשתות התמיכה הטבעיות והחברתיות של ילדם.

חשוב לעודד את ההורים להוסיף לדף המעגלים של בנם/בתם קשרים נוספים שעולים לאור הדיון והשיתוף עם הורים אחרים.

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

- תרגיל פתיחה "מכנים משותפים": התבוננות ואיתור דרכי תקשורת ושיתופי פעולה שנוצרים (אם נוצרים). לדוגמה: יש לשים-לב אם ההורים מפנים זה את זה להורים אחרים עם תשובות זהות לאלה שלהם, למרות אלמנט התחרות, ולהתייחס לכך בשיקוף. ניתן לשים-לב מי מרגיש נוח לפנות לאנשים אחרים, לשתף בפתיחות במידע על אודות עצמו, מי יעיל, זריז ו"מכוון מטרה" ומי מעמיק ומרחיב את השיח עם כל אחד שמדבר עמו (אין נכון ולא נכון, רק דפוסים שונים), מי שיטתי במעבר שלו בין ההורים (לדוגמה: עומד במרכז החדר ושואל בקול "מי כתב X תחת המשבצת Y?", או שואל "עם מי עוד לא בדקתי את הטבלה שלי?"), מי יותר ביישן ואיך הוא מתמודד עם זה? פתיחות ונדיבות יוצגו בהמשך המפגש כשני עקרונות ברישות חברתי. חשוב לחבר את התרגיל לעקרונות אלה.



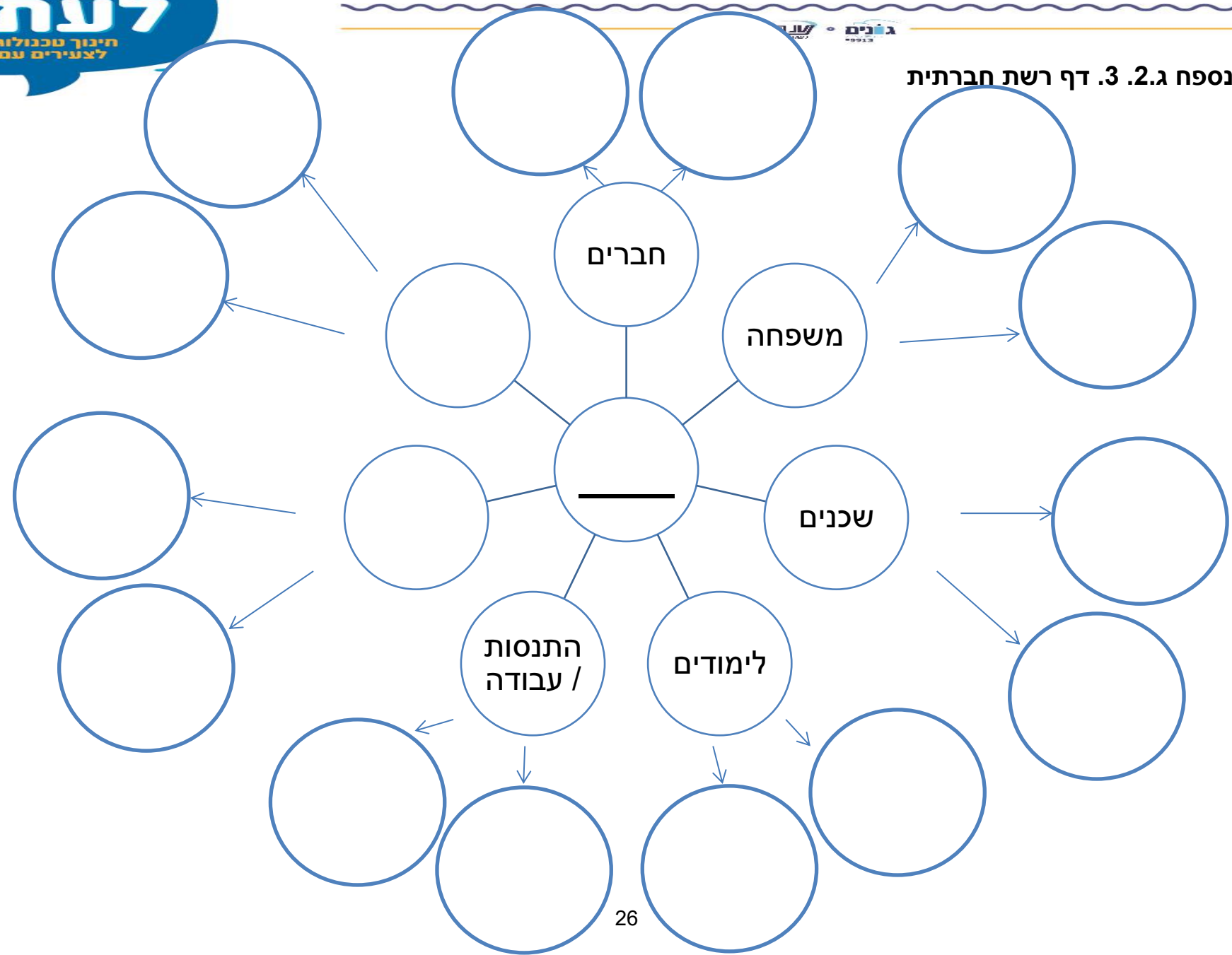
נספח ג.2. 1. תרגיל: מכנה משותף

☺ _____ **נעים מאוד, אני**

החודש שבו נולדתי _____	תוכנית הטלוויזיה האהובה עליי _____	אדם שמעורר בי השראה _____	המאכל האהוב עליי _____
אני רוצה לטוס ל... _____	הדבר שאני נהנית/נהנה לעשות בזמן הפנוי שלי הוא... _____	אני גר/ה ב.... _____ (שם העיר/היישוב)	הספר האחרון שקראתי: _____
נולדתי ב..... _____	מדיי בוקר אני... _____	עבדתי בעברי ב _____ מקומות עבודה (מגיל 18) _____	מחיקה שאני מאוד אוהבת _____
מי היה מאמין שפעם שיחקתי ב... _____	המזל האסטרולוגי שלי... _____	הסרט שאני הכי אוהב _____	כשאפרוש לפנסיה אני מתכוונת/ת.... _____

* התרגיל מאת אורלי אלון

נספח ג.2.3. דף רשת חברתית



ג.3. למידה ופיתוח קריירה לאורך החיים: חשיבות ואפשרויות

	<p>חומר רקע/ המלצות לקריאה נוספת</p> <ul style="list-style-type: none"> • רקע על מודל I PRO Skills: http://employment.jdc.org.il/sites/default/files/knowledge-and-trainingמודלI%20PRO.pdf 		<p>מטרות המפגש</p> <p>1. <u>ידע</u>:</p> <ul style="list-style-type: none"> • תפיסת עתיד, למידה לאורך החיים, חשיבותה של למידה מתמדת בעולם העבודה המשתנה, שונות בצורות הלמידה. • מקום ההורים בקידום למידה לאורך החיים של ילדיהם. <p>2. <u>מיומנויות</u>: הצבת מטרות אישיות, רפלקציה והפקת למידה מהתנסויות, נגישות למידע בנושא לימודים.</p>
	<p>נספחים לשימוש ביחידה זו</p> <ul style="list-style-type: none"> • נספח ג.3.1. <u>מצגת למידה לאורך החיים</u>. • נספח ג.3.2. <u>דף אימון סקאלה – תבת, ג'וינט ישראל</u>. 		<p>לוח זמנים למפגש</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. פתיחה – 20 דקות. 2. התפתחות מקצועית לאורך החיים חלק א': למידה מחויות עבר ומבט אל העתיד – 20 דקות. 3. אימון סקאלה – 20 דקות. 4. התפתחות מקצועית לאורך החיים חלק ב': למידה מתמדת – 40 דקות. 5. סיכום – 20 דקות.

מהלך המפגש

1. פתיחה (20 דקות).

המנחה מרעננת את זיכרון ההורים בסיכומי המפגש הקודם ואחר כך מציגה את נושא המפגש הנוכחי ומטרתו.

המנחה מזמינה את ההורים לחשוב על מטאפורה המתאימה בעיניהם למילה "למידה" (מומלץ להיעזר בשקף 2 במצגת למידה לאורך החיים (ראו נספח ג.3.1)).

שיתוף במליאה במטאפורות ומדוע בחרו בהן.

2. התפתחות מקצועית לאורך החיים חלק א': למידה מחוויית עבר ומבט אל העתיד (20 דקות).

הצגת המצגת "[למידה לאורך החיים](#)" (נספח ג.3.1).

שקפים 3-7: תזכורת למודל PRO Skills, הצגת אשכול מיומנויות I-GROW ומיקוד ביכולת ליצור תמונת עתיד ומפת דרכים תעסוקתית.

שקף 8: הזמנת ההורים לשתף בנוגע לתפיסת העתיד שהייתה או שיש להם עדיין **ביחס לעצמם** – מתי בחרו בעיסוק שלהם היום, כיצד בחרו בו, האם שינו את עיסוקם לאורך השנים? מדוע? מה התוכניות שלהם לעתיד מבחינה מקצועית? מה הבינו על עצמם לאורך השנים בזכות ההתנסויות השונות?

שקף 9: רפלקציה עצמית ולמידה מניסיון – בדומה להורים שנשאלו מה למדו על עצמם בתהליך ההתפתחות המקצועית שלהם, השאיפה לייצר גם בקרב הצעירים למידה על עצמם מכל התנסות – מוצלחת יותר או פחות. גם אם התנסות מסוימת נחוותה ככישלון, אם הפיקו ממנה למידה הרי שהיא בעלת ערך רב עבורם ובהכרח הופכת להיות חשובה ואף מוצלחת במושגים חדשים.

3. **אימון סקאלה – כלי לעבודה אימונית על כישורים** (20 דקות).

שקף 10: **תרגול אימון סקאלה בזוגות** – חלוקת דפי אימון סקאלה לתרגול ([ראו נספח ג.3](#)). (2 לכל זוג).

כל זוג קורא את העמוד הראשון בדפי האימון (פתיחה ושלב 1), בוחר מתאמן ומאמן ומקיים דיון בהתאם לשאלות בשלב 1. כמצוין בדף:

- המאמן שואל את המתאמן שאלות ומבקש דוגמאות, הבהרות והסברים.
- המאמן מתעד את דברי המשתתף, משקף לו את דבריו ומוסיף שאלות במידת הצורך.

4. **התפתחות מקצועית לאורך החיים חלק ב': למידה מתמדת** (40 דקות).

שקפים 11-19: מוצע להיעזר בהערות הכתובות במצגת וכן לעודד את ההורים להתייחס, להביע דעה, לשאול שאלות ולשתף בדוגמאות מחייהם.

5. **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

- שקף 18 במצגת: "מסגרות המשך בנושא למידה" דורש עדכון בהתאם לתוכניות קיימות בזמן ובאזור שבו מועברת הסדנה.



נספח ג 3.2

מסוגלות תעסוקתית- PRO | בליווי פרטני אימון סקאלה-ככלי לעבודה אימונית על כישורים

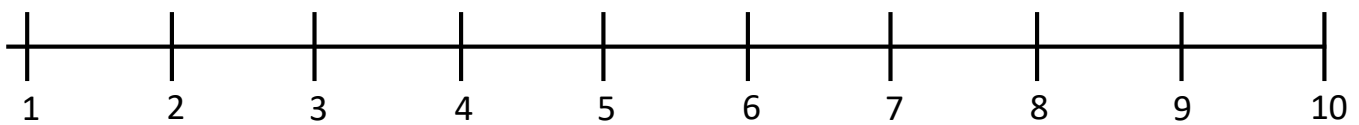
הנושא עליו בוחרים להתאמן: _____ שואלים את המשתתף מהו הנושא עליו הוא בוחר להתאמן . לעיתים יש צורך בחידוד והגדרה מדויקת של הנושא. למשל, אם המשתתף אומר שביעות רצון מהעבודה- כדאי לשאול שאלות שיבהירו מה משפיע על שביעות הרצון שלו מהעבודה ולזקק למשל את היחסים עם הקולגות כמשפיעים על שביעות הרצון או מידת ההצלחה שלו בביצוע משימות בעבודה וכדומה.

במהלך אימון הסקאלה:

- המאמן שואל את המשתתף שאלות ומבקש דוגמאות, הבהרות, הסברים
- המאמן מתעד את דברי המשתתף, משקף לו את דבריו ומוסיף שאלות במידת הצורך.

שלב 1

המאמן מצייר קו סקאלה מ-1 עד 10 על הלוח. כאשר 10 מייצג שליטה מעולה ו-1 מציין – כלל לא שולט .



1. **מיקום עצמי כיום:** המאמן שואל את המשתתף איפה הוא ממקם את עצמו בסקאלה-בסרגל ביחס לנושא/כישור שבחר להתאמן עליו. אם יש קושי למשתתף לענות, אפשר לשאול אותו אם הוא מכיר מישהו שהוא מאד טוב בתחום/בסקיל והיה רוצה להיות כמוהו – איך הוא ממקם עצמו ביחס אליו .

2. בזכות מה הגעת לשם? למספר הזה? המאמן מבקש מהמשתתף לפרט את התכונות והכישורים שבזכותם הוא מיקם את עצמו במספר שבחר. בשלב מומלץ שהמשתתף ייתן דוגמאות לאופן בה באים היכולות והכישורים לידי ביטוי.
3. לאן היית רוצה להגיע בעוד x זמן? לדוגמה: לאן היית רוצה להגיע בעוד 3 חודשים? לאיזה מספר? המאמן מציע לוח זמנים בהתאם לנושא שנבחר ולזמן שלוקח להשיג אותו ובהתאם למסוגלות של המשתתף ולאורך האימון. מבקשים מהמשתתף לבחור מספר אליו הוא שואף להגיע. האם הזמן שנקבע הוא ריאלי?
4. למה חשוב לך להגיע לשם?
5. בעוד כמה זמן תגיע לשם?

שלב 2

בניית תמונת עתיד. המאמן מזמין את המשתתף לעבור למקום אליו היה רוצה להגיע. לדבר בזמן הווה. אם בחרנו בעוד 3 חודשים- נדבר כאילו אנחנו באמצע מאי 2020.

1. מה יש כאן? (במקום החדש) איך זה נראה? איך המצב החדש בא לידי ביטוי?
2. מה התוסף? מה שונה?
3. מה זה מאפשר לך?
4. איך אתה מרגיש במקום הזה?

שלב 3

בניית תכנית עבודה למשתתף. ניתן להעזר בטבלת האימון המפורטת של I pro

1. חשיבה על פעולות שיובילו להשגת היעד: לשאול-
 - מה צריך לקרות כדי שתגיע לשם בעוד פרק זמן שנבחר?
 - מה אתה יכול לשנות בהתנהגותך שיוביל אותך להשגת היעד? (המאמן יכול להסתמך על הכרות מוקדמת עם המשתתף בשלבי האימון לגבי יכולות, כישורים ודרכי התמודדות והתנהגות של המשתתף).



- חשוב על 2 דברים/צעדים שיוכלו להוביל אותך לספרה אליה אתה רוצה להגיע, לאחר מכן אני אציע לך 2 צעדים.) בשחב הזה ניתן להעזר בטבלת אימון בעמודה האחרונה)
- אילו יכולות יש בך שיאפשרו לך לעשות את הצעדים הללו ?
- במי או במה תוכל להיעזר?
- כיצד תדע שהצלחת?
- מה היית רוצה להזכיר לעצמך ?

שלב 4

סיכום האימון והנעה לפעולה

1. **קביעת יעד קרוב:** המאמן מבקש מהמשתתף למקם עצמו על הסקאלה במועד קרוב. למשל, בוא נחשוב שעד הפגישה הבאה אתה עובר מ-3 (מיקום נוכחי) למיקום 35..
 2. **משימות למשתתף:** המאמן מבקש מהמשתתף לבחור פעולה אחת או שתיים ריאליות שהוא יוכל לעשות עד הפגישה הבאה אשר יקדמו אותו לעבר השגת היעד 5.3.
- מה צריך לקרות כדי שתגיע ל-35? מכל ההצעות והצעדים שהצענו, תבחר הצעה או שתיים פרקטית ראלית שהסיכוי שתבצע אותה גבוה.
3. **סיכום:** האם זה נראה לו משהו שהוא יוכל לעשות? איך הוא מסכם את האימון?

ג.4. תפיסות בנושא מוגבלות

	<p>חומר רקע/ המלצות לקריאה נוספת</p> <ul style="list-style-type: none"> • שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלויות בתעסוקה – מתיקון הפרט לתיקון החברה / שגית מור. 		<p>מטרות המפגש</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ידע: תפיסת המוגבלות על פי המודל החברתי, מרכיבי תהליך גיבוש הזהות וההגדרה העצמית של אדם עם מוגבלות, סוגיות מרכזיות בדילמת החשיפה. 2. מיומנויות: דיון במורכבות, רגישות לאחר. 3. ערכים: שיתוף, פתיחות, שוויון.
	<p>נספחים לשימוש ביחידה זו</p> <ul style="list-style-type: none"> • נספח ג.4.1. סרטון "החבר הזה עם חוסר המודעות העצמית". • נספח ג.4.2. סרטון "אני צריך התאמה – לקויות למידה". • נספח ג.4.3. מצגת תפיסות של מוגבלות – המודל החברתי. 		<p>לוח זמנים למפגש</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. פתיחה – 30 דקות. 2. תפיסות של מוגבלות – המודל החברתי – 30 דקות. 3. סרטון ודיון – 40 דקות. 4. סיכום – 20 דקות.

מהלך המפגש

1. פתיחה (30 דקות).

המנחה מרעננת את זיכרון ההורים בסיכומי המפגש הקודם ומציגה את נושא המפגש הנוכחי ומטרתו.

הקרנת סרטונים:

סרטון "החבר הזה עם חוסר המודעות העצמית" (1:56 דקות):

<https://www.youtube.com/watch?v=kDaINbwi69w>

הסרטון "אני צריך התאמה - לקויות למידה" / פנימיית נרדים (1:28 דקות):

<https://www.youtube.com/watch?v=Uq4kovDAmCY&t=28s>

המנחה מקיימת שיחה לאחר הצפייה בסרטונים. הצעה לשאלות מנחות:

- מה לדעתכם מייצגים שני הסרטונים? מה הקשר ביניהם? מהם ההבדלים?
- למה בחרנו להראות לכם אותם?
- איך זה מתחבר לנושא המפגש היום – תפיסות של מוגבלות?

הדגשים לשיחה: הסרטון הראשון מתאר בצורה הומוריסטית ומוקצנת מצב שבו האדם לא מודע ליכולותיו, למגבלותיו ובחלק מהמקרים להתנהגותו, שאינה מותאמת לסביבה או למצב. הסרטון השני לעומתו מראה שני צעירים שמאוד מודעים למוגבלותם, יודעים לתאר אותה לאחרים ("כשצריך לקרוא הכול נראה שחור"), ולהסביר למה הם זקוקים כדי להצליח ולהרגיש שייכות (התאמות). מעבר לנושא המודעות, סרטון זה משקף עמדה מסוימת כלפי מוגבלות. בכך יעסוק המפגש היום.

2. תפיסות של מוגבלות – המודל החברתי (30 דקות).

הצגת המצגת "[תפיסות של מוגבלות – המודל החברתי](#)" (נספח ג.4.3) ושיחה בהתאם להערות המופיעות תחת כל שקופית במצגת.

שקף 2: ההורים מוזמנים לשתף איך הם מגדירים את הקושי של ילדם, את האופנים שבהם הם משוחחים עם ילדיהם על המוגבלות, אם יש שיח בנושא, כיצד מדברים על כך עם בני משפחה. כיצד הם מגדירים לעצמם ולאחרים את המגבלה של ילדם.

שקף 3: הצגת המודל הרפואי והמודל החברתי.

הגישה החברתית למוגבלות משלבת בתוכה רכיבים מקרב שני המודלים: הרפואי והחברתי, תוך התייחסות למוגבלות כמכלול (על פני הדגשת אחד מהאספקטים – הרפואי או החברתי). בתהליך הקידום של הפרט חשוב להתייחס גם לממדים הרפואיים ולהכירם, אך הם אינם מספקים את כל התמונה בנוגע לתפקוד (אשר תלוי פעמים רבות בהקשר הסביבתי ובהתאמת הסביבה).

שקפים 4-7: ראו הערות במצגת.

שקף 8-9: תרגיל לסעיף 3.

3. **סרטון ודין** (40 דקות).

הצגת הסרטון של אורטל <http://tinyurl.com/ybckrhbs> (הקישור מופיע בשקף 8 במצגת).

פעילות בזוגות. כל זוג דן בשאלה: **מה כדאי לאורטל לעשות? ומעלה יתרונות וחסרונות לכל אפשרות שעולה.**

דיון משותף במליאה. כל זוג מציין את היתרונות והחסרונות לאפשרויות השונות שעומדות בפני אורטל, תוך התייחסות לנושאים שהוצגו קודם במצגת.

למנחה: ניתן לציין במסגרת הדיון, כי חשיפה אינה גלובלית, אלא יכולה להיבחן בממדים של:

- תזמון.
- מושא החשיפה (מנהל כללי, מחלקת כוח אדם, מנהל ישיר, צוות, ועוד).
- תוכן – מה רלוונטי לחשוף ואיך.

דיון זה יכול להיערך במסגרת ליווי תעסוקתי, תוך התייעצות עם רכז התעסוקה. פעמים רבות ההחלטה תלויה במידת התמיכה שהאדם זקוק לה כדי להצליח בעבודה, ובאיזה שלב תידרש תמיכה זו (בשלב הקליטה? בשלב ההתמדה לאורך זמן? בזמן משבר או החמרה כלשהי במצב?). תהליך חשיבה משותף זה דומה לתהליך של ניהול סיכונים.

המנחה מסכמת באמצעות שקף 9 במצגת.

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.

ג.5. מעגל הדאגה ומעגל ההשפעה

	<p>חומר רקע/ המלצות לקריאה נוספת</p> <ul style="list-style-type: none"> • רטון The 7 Habits of Highly Effective People Summary (13:18 דקות). • הרצאה מצולמת באורך מלא של סטיבן קובי - 7 Habits of Highly Effective People 		<p>מטרות המפגש</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ידע: הגברת המודעות לרגשות הדומים והשוניים בקרב ההורים, היכרות עם כלים בסיסיים לחשיבה פרואקטיבית ולניהול מעגל הדאגה ומעגל ההשפעה בחייהם. 2. מיומנויות: חשיבה פרואקטיבית, הבחנה בין מעגל הדאגה ומעגל ההשפעה האישיים, עבודה בזוגות – שיתוף והקשבה. 3. ערכים: אחריות אישית, עזרה הדדית.
	<p>נספחים לשימוש ביחידה זו</p> <ul style="list-style-type: none"> • נספח ג.5.1. מצגת מעגל הדאגה ומעגל ההשפעה. <p>עזרים</p> <ul style="list-style-type: none"> • פתקים ריקים (לפחות כמספר ההורים 3X). • כלי כתיבה (כמספר ההורים). • קערה לפתקים. 		<p>לוח זמנים למפגש</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. פתיחה – 20 דקות. 2. פרואקטיביות, רכישת הרגלים אפקטיביים, מעגל הדאגה ומעגל ההשפעה – 40 דקות. 3. עיבוד בזוגות – 40 דקות. 4. סיכום – 20 דקות.

מהלך המפגש

1. **פתיחה: דאגות וחששות – שיח משתף באמצעות פתקים (20 דקות).**
 - ההורים כותבים על שלושה פתקים ללא שם את שלוש הדאגות המעסיקות אותם ביותר בנוגע לילדם. את הפתקים יש לקפל ולערבב בקערה.
 - כל הורה שולף באופן אקראי שלושה פתקים מהקערה.
 - כל הורה קורא לעצמו את הפתקים שבידו. הורה שקורא דאגה שמהדהדת בו (מוכרת לו/נוגעת בליבו/מדברת אליו) קורא אותה בקול.
- המנחה מסכמת את התרגיל בהכרת תודה על השיתוף, הדגשת השותפות של הורים רבים בדאגה לילדם ומתן לגיטימציה לתחושות טבעיות של דאגה וחשש לגבי העתיד.

2. פרואקטיביות, רכישת הרגלים אפקטיביים, מעגל הדאגה ומעגל ההשפעה (40 דקות).

המצגת "[מעגל הדאגה ומעגל ההשפעה](#)" (ראו נספח ג.5.1). מבוססת על ספרו של ד"ר סטיבן קובי שבעת ההרגלים של אנשים אפקטיביים במיוחד. ניתן להיעזר בהערות בגוף המצגת.

3. עיבוד בזוגות (40 דקות).

פעילות בזוגות. כל הורה משתף את בן/בת זוגו בנושא אחד שמטריד אותו בתפקוד של בנו/בתו ולדעתו נמצא במעגל ההשפעה שלו (פתוח לדיון בין בני הזוג).

ההורים מתבקשים להשתמש בעקרונות שדוברו ולמצוא יחד דרך אפקטיבית במיוחד לטפל בנושא שנמצא במעגל ההשפעה. כדאי להיעזר בכתיבה.

יש לאפשר להורים להתחלף בזוגות.

אם יש זמן – רצוי לשתף בקבוצה תוך מתן דוגמאות לרעיונות פרואקטיביים שניתנו בין הזוגות.

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

המנחה ממליצה להורים להאזין לשיר "ילדים" של אביתר בנאי, לצפות בקליפ ולשתף, במפגש הבא, ברגשות ובמחשבות שהתעוררו בהם בעקבות ההאזנה לשיר והצפייה בקליפ, ניתן לשלוח להורים את הקישור לצפייה אישית: https://www.youtube.com/watch?v=WaUIZbw0_Fw

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 אחרון ויעסוק בפרידה ובסיכום. מומלץ להשאיר זמן במפגש הנוכחי לציין זאת ולבחון עם ההורים אם יש להם רצונות מיוחדים בנוגע למפגש הפרידה. שיח זה מאפשר להורים הכנה לפרידה הן ברמה הרגשית והן ברמה הטכנית. כמו כן, שיח זה מאפשר להורים המעוניינים להכין או לבקש משהו למפגש האחרון.

ג.6. סיכום ופרידה

	<p>חומר רקע/ המלצות לקריאה נוספת</p> <ul style="list-style-type: none"> תהליכי פרידה וסיום קבוצה: 'לסגור מעגל' / בת-חן שפירא https://groupologia.com/separation/ 		<p>מטרות המפגש</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ידע: חשיבות עיבוד הפרידה וסיכום התהליך – הן של עצמם בסדנה והן של ילדיהם בתוכנית 'מגמה לעתיד'. 2. מיומנויות: עיבוד תוכני הסדנה והתהליכים האישיים והקבוצתיים שהתרחשו במהלך, תמיכה בתהליכי סיום ופרידה של הצעירים בתוכנית 'מגמה לעתיד' ובצמתים נוספים בחייהם. 3. ערכים: שיתוף, פתיחות, הכרה בשונות.
	<p>נספחים לשימוש ביחידה זו</p> <ul style="list-style-type: none"> • נספח ג.6.1. מצגת סיכום ופרידה. • נספח ג.6.2. דף סיכום סדנאות הורים. • נספח ג.6.3. דף משוב לסדנת הורים שנה ג'. 		<p>לוח זמנים למפגש</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. פתיחה – 20 דקות. 2. מחשבות על סיכום ופרידה – 30 דקות. 3. סיכום סדנאות ההורים – 40 דקות. 4. פרידה ומשוב – 20 דקות.

מהלך המפגש

1. פתיחה (20 דקות).

המנחה מציגה את המפגש הנוכחי כאחרון במסגרת סדנת ההורים ומטרתו גם לסיכום התהליך שההורים עברו בסדנה וכן להתייחס לסיכום ולפרידה בתהליך שהצעירים עוברים בתוכנית ובכלל.

אתר MENTIMETER.COM ([ראו נספחים כלליים ד.3 – אפליקציות מומלצות לשימוש](#)): הנחיית ההורים להיכנס לאתר ולהזין קוד לשאלון שהוכן מראש. באתר עליהם להקליד את ותשובתם לשאלה: **מהי בשבילך פרידה? האפליקציה תיצור ענן מילים.** באמצעות ענן המילים ניתן להתרשם ממגוון התחושות הרוחות בקבוצה בנוגע לפרידה, השונות או דמיון ביניהן. מילים שמופיעות באותיות גדולות הן כאלה שחזרו על עצמן בתשובות ההורים.

2. מחשבות על סיכום ופרידה (30 דקות).

מצגת סיכום ופרידה (נספח ג.6.1). ושיחה בהתבסס להערות המוצעות במצגת.

3. סיכום סדנאות ההורים (40 דקות).

המנחה מציגה את נושאי הסדנה לאורך השנים (ניתן להיעזר בשקף 9 במצגת סיכום ופרידה) ומחלקת לכל הורה דף סיכום סדנאות הורים למילוי עצמי ([ראו נספח ג.6.2](#)).

המנחה מקיימת שיחה ושיתוף בקבוצה של חלקים שההורים מעוניינים לשתף מתוך הדף ומזמינה להתייחס בדבריהם:

- לנושאי הסדנה המוצגים על הלוח.
- לתהליכים שאירעו בקבוצה ושירתו או לא שירתו אותם כהורים.
- מילות סיכום למשתתפים האחרים בקבוצה.

4. פרידה ומשוב (20 דקות).

כל הורה מתבקש למלא טופס משוב על סדנאות ההורים ([ראו נספח ג.6.3](#)). ניתן להכין טופס משוב דיגיטלי (מומלץ ב-google form – [ראו נספחים כלליים ד.3. אפליקציות מומלצות לשימוש](#)) למילוי ההורים באמצעות קישור.

המנחה מתעדת את סיכום המפגש.

דגשים למנחה

- אם (מבעוד מועד) ההורים מביעים רצון לסכם בצורה אחרת את הסדנאות מומלץ להתאים את תוכן המפגש לצורכי ההורים ולהצעותיהם ולבנות מערך מותאם בשיתוף עמם.
- שקף 9 במצגת סיכום ופרידה (נושאי סדנאות ההורים בשנים א-ג) דורש עדכון אם נערך שינוי בנושאים ו/או בסדר התכנים המועברים בסדנאות להורים.
- המפגש הנוכחי בנושא סיכום ופרידה בנוי באופן שהוא מאפשר הדגמת העקרונות הנלמדים בנוגע לפרידה (ראו מצגת סיכום ופרידה נספח ג.6.1). מומלץ למנחה להתכונן למפגש זה באופן דומה ולהיעזר בהדרכה טרם המפגש, כדי לעבד את תחושותיה בנוגע לסיכום התהליך הקבוצתי ולהעלאת נושא הפרידה בפני ההורים.

נספח ג.6.2. דף סיכום סדנאות הורים

ענה על השאלות לפי תחושתך כיום:

עתיד – איפה אני רוצה להיות, כהורה, בעוד מספר שנים?

הווה – איפה אני נמצא היום, עם סיום סדנאות ההורים?

עבר – איפה הייתי לפני סדנאות ההורים ב'מגמה לעתיד'?

מה שאיר מאחוריי מבלי לקחת איתי הלאה?

איזו צידה לדרך אקח איתי להמשך?



נספח ג.6.3. דף משוב לסדנת הורים, שנה ג'

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 ולשפר לקראת שנת הלימודים הבאה. 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 מאוד	
1 2 3 4 5 6	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	1 2 3 4 5 6	2. האם למדת בסדנה ידע חדש בנוגע לשילוב בעולם העבודה והלימודים?
1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6	3. האם היה שיח משותף עם הורים אחרים, עיסוק בדילמות שעולות?
1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6	4. באיזו מידה הנך שבע רצון מאופן ההנחיה?
ארך מדי / קצר מדי / מספק		5. האם לדעתך זמן ההדרכה היה:
כן/לא		6. האם תמליץ להורים אחרים לקחת חלק בסדנת ההורים במהלך תוכנית 'מגמה לעתיד'?
1 2 3 4 5 6		7. מהי שביעות רצונך מההדרכה הקבוצתית באופן כללי?
כן/לא פרט:		8. האם ישנם תכנים שאתה ממליץ להוסיף לסדנה עבור הורים אחרים בשנים הבאות?

הערות:



					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 לחוויית הלמידה בשיעור, מסווגים לפי נושאים.

1. אמצעים לדיון אינטראקטיבי Mentimeter, מנטימטר



- ישנה גרסה חינמית 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](#)

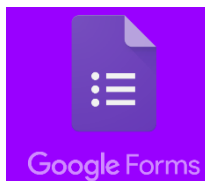
2. אמצעים לבחינת ידע ועמדות

Kahoot, קאהוט



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

Google forms



- אפליקציה חינמית.
- 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".

