



מערכי הדרכה

למנחי סדנאות הורים

של משתתפים בתוכנית

'מגמה לעתיד'

שנה ב



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'

עיצוב:

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

פרק 1: הקדמה ומסגרת הסדנה 4

- 4..... מטרות סדנאות ההורים
- 4..... עקרונות להנחיית הסדנה
- 5..... היערכות לקראת פתיחת הסדנה
- 6..... מסגרת המפגשים

פרק 2: רקע תאורטי 7

- 7..... חלק א': העמקת ידע בנושאי התוכנית
- 7..... 1. מעורבות הורים בהשתלבות בעבודה של מתבגרים
- 7..... 2. א. הורות לילד עם מוגבלות
- 8..... 3. א. מתבגרים עם מוגבלות
- 9..... 4. א. קריירה ובחירת מקצוע: רקע ומושגים מרכזיים
- 10..... 5. א. מסוגלות עצמית
- 12..... 6. א. היכרות עם זכויות ומיצוי זכויות
- 14..... חלק ב': העמקת הידע בנושא מתודולוגיה/התהליך בסדנה
- 14..... 1. ב. הנחות יסוד להשכלת מבוגרים – אנדרגוגיה
- 15..... 2. ב. מודל לאימון הורים
- 16..... הצעות לקריאה נוספת

פרק 4: שנה ב' – מערכי הדרכה לסדנת הורים 17

- 18..... 1. מאפייני עולם העבודה המודרני – הזדמנויות וחסימים לשילוב
- 22..... 2. בחירה תעסוקתית – היכרות עם עצמי
- 26..... נספח ב. 1. דפי טיפוסים
- 32..... נספח ב. 2. 3. – קבוצה 1: ניתוח התנסות בעיסוקים
- 35..... נספח ב. 2. 4. קבוצה 2: שאלון סדרי עדיפויות בשיקולים בבחירת מקצוע
- 38..... 3. בחירה תעסוקתית – היכרות עם עולם העבודה
- 41..... נספח ב. 3. 1. היגדים: עולם העבודה
- 43..... נספח ב. 3. 3. חקר מקצוע
- 45..... 4. מענים לליווי תעסוקתי בקהילה
- 48..... נספח ב. 4. 4. שאלות מוצעות לחידון מסכם (התשובות הנכונות מודגשות)
- 50..... 5. פיתוח תפקודים ניהוליים
- 53..... נספח ב. 5. 1. תקווה וחשש לגבי עתיד בני/בתי
- 54..... נספח ב. 5. 3. תפקודים ניהוליים
- 55..... 6. הרצאת אורח: ספק בתחום תעסוקה נתמכת ובוגר התוכנית
- 55..... 'מגמה לעתיד'
- 58..... סדנת הורים בתוכנית 'מגמה לעתיד' - שאלון שביעות רצון
- 59..... נספח א. 6. 3. כרטיסיות עם נושאי הסדנה, שנה ב'

נספחים כלליים 63

- 63..... 1. תיעוד מפגשים של סדנאות הורים ומפגשי הורים וצעירים
- 65..... 2. מכתב להורים לקראת הסדנה
- 66..... 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 הם 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 תעיין במידע התאורטי המוצע ותכיר לעומק את המצגות ואת חומרי העזר. המנחה תתעד את מהלך המפגשים וסוגיות מרכזיות שעלו (ראו פורמט מוצע לתיעוד בנספחים כלליים [נספח ד.1](#)).
- מומלץ ככל שניתן, ללוות את המנחה בהדרכה מתאימה או בכתובת להיוועצות אשר תאפשר לה העלאת סוגיות המתעוררות בקבוצה ועיבודן וכן התמקצעות בנושאים הקשורים בהנחיית קבוצת הורים ובתחום ההכנה לעולם העבודה.
- מומלץ שהמנחה תשתתף בהכשרות ובפיתוח המקצועי במסגרת 'מגמה לעתיד' כדי להכיר היטב את מטרות התוכנית ורכיביה.

היערכות לקראת פתיחת הסדנה

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

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

מסגרת המפגשים

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

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

מבנה המפגש

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

בפרקים הבאים יפורטו תוכני המפגשים עם הפניה לנספחים ולרקע התאורטי.

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

פרק 2: רקע תאורטי

חלק א': העמקת ידע בנושאי התוכנית

א. מעורבות הורים בהשתלבות בעבודה של מתבגרים

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

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

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

א. הורות לילד עם מוגבלות

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

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

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

א.3. מתבגרים עם מוגבלות

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

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

השינוי במערכות היחסים בין הורים לילדיהם בגיל ההתבגרות גדול ומורכב. מצד אחד, ההורים הם הגורם היציב והמוכר בחיי ילדיהם בתקופה מבלבלת זו. הם הדואגים לשלומם הגופני והנפשי של ילדיהם, עוזרים להם להתמודד עם המערבולת הרגשית האופיינית לגיל ועם דרישות המציאות הגדלות והולכות והם משמשים מודל חשוב לחיים בוגרים, הן על דרך החיוב והן על דרך השלילה. 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).

א.4. קריירה ובחירת מקצוע: רקע ומושגים מרכזיים

מאז תחילת המאה ה-20 חוקרים עוסקים נושא בחירת מקצוע וזאת בעיקר בעקבות פיתוח כלי מיון למקצועות שונים. המושג "התפתחות ותכנון קריירה" נוצר מהמושגים "בחירת מקצוע" ו-"התפתחות מקצועית", שהוגדרו 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 היעוץ לקריירה, שפיתח את תאוריית "משך החיים – מרווח החיים" (Life Span Life Space Theory). סופר דיבר על סדרה של שלבי התפתחות לכל אורך החיים (Life Span):

- שלב הגדילה (0-14): תורשה וסביבה מעצבים התנהגות כללית.
- שלב החקירה (15-24): התנסות בלתי מחייבת בפעילויות שונות.
- שלב הביסוס (25-44): התנסות מחייבת בתחום מסוים וקידום בו.
- שלב ההחזקה (45-64): שמירה על הקיים וחזקת ההישגים שנרכשו.

- שלב הדעיכה (65 ואילך): ירידה ברמת הפעילות.

השלבים המשמעותיים לבחירה מקצועית הם שלב החקירה והביסוס, אשר במהלכם הפרט מבצע גיבוש של העדפה תעסוקתית, בחירת כיוון מסוים וראשית מחויבות לביצוע, יישום ההעדפה על ידי לימודים וכניסה למקצוע, התייצבות במקצוע, תכנון וביצוע קידום.

סופר ניסה להסביר כיצד גורמים שונים, כגון יכולת, עניין, ערכים, חשיבות המיוחסת לעבודה וכדומה מתארגנים לתוך מערכת העצמי של הפרט ומשפיעים על התנהגותו המקצועית. מכאן שקיימת שונות בהתפתחות הקריירה בין תרבויות, מינים ושכבות סוציו-אקונומיות. למעשה, תאוריית "משך החיים" מציגה מגוון רחב של תפקידים שבהם הפרט עוסק מלבד עבודתו. אם ברצוננו להבין את התנהגות הפרט במסגרת מסוימת עלינו להתייחס לכל התפקידים בו-זמנית (צינמון, 1999). על פי החשיבות שהפרט מייחס לתפקידיו השונים נוכל לגלות מה נותן לו את המשמעות בחייו. חשיבות זו מורכבת משלושה גורמים:

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

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

ב. התנסות עקיפה (Vicarious Experience): למידה מצפייה ומחקיו. 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 כאימים. 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. בדורה 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 שתיינה למתבגרים התנסויות לימודיות, מקצועיות וחוייתיות 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.

א.6. היכרות עם זכויות ומיצוי זכויות

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

המפגש עם הורים נוספים, עם המנחה ועם אורחים שיוזמנו למפגשים יכול לספק להורים תשתית לאיסוף מידע ולהיכרות עם האפשרויות הקיימות בקהילה הקרובה. המנחה יכול להציג מידע

ולהפנותם לגורמים מתאימים בקהילה, בהתאם לצורכי ההורים כפי שיעלו בסדנאות, וכן יכול להציע להורים להשתמש בכלים העומדים לרשותם לחיפוש ברשת, לבירור מידע מקיף ולאימותו עם גורמים מקצועיים מתאימים.

קישורים ואתרים בנושא מיצוי זכויות

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

חלק ב': העמקת הידע בנושא מתודולוגיה/התהליך בסדנה

ב.1. הנחות יסוד להשכלת מבוגרים – אנדרגוגיה

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

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

א. הלמידה היא תהליך פנימי הנמצא בשליטתו של הלומד וכרוכים בו גורמים אינטלקטואליים, רגשיים ופיסיולוגיים. הדחף המרכזי של תהליך הלמידה הוא ניסיון הלומד; הניסיון מוגדר כפעילות גומלין בין הלומד לסביבתו.

ב. המבוגר הוא ישות עצמאית שאינה תלויה באחר. מכאן, הבוגר אינו רואה את עצמו כלומד התלוי במורה, אלא כמי שפעיל מתוך הכוונה 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.

1. 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.

2. ההוראה והלמידה הן באחריותם המשותפת של המורה והלומד. תפקיד המורה הוא תפקידו של טכנאי הממונה על הנוהל, של איש המשאבים והמקורות ושל שותף למחקר. המורה הוא זרז יותר ממאמן, מדריך יותר מקוסם.

ח. הלמידה מתבססת על האמונה, כי ניתן לעזור לאדם אחר ללמוד אך אי-אפשר לאלצו ללמוד. מומלצת הפחתה משמעותית של אילוצים משמעותיים, שאינם הכרחיים לתהליך הלמידה.

ט. שימוש בדרכי הוראה המשלבות את ניסיון חייו של המבוגר ואת הבחירות שעשה בחייו.

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

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

ב.2. מודל לאימון הורים

התפיסה של סדנאות ההורים מבוססת על מודל של אימון הורים (Occupational Performance Coaching; Graham & Rodger, 2010) בעבודה של ד"ר ליאת גפני 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 והנחיותם. נדלה מתוך:

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

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

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

כצנלסון, ע' ורביב, ע' (2017). יחסי מתבגרים-הורים: מה עובר לך בראש - מה שצריך לדעת על פסיכולוגיה בגיל ההתבגרות. הוצאת מטר.
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://alizazvia.com>

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

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

פרק 4: שנה ב' – מערכי הדרכה לסדנת הורים

מומלץ שהצוות שהוביל את ההנחיה בשנה הראשונה ימשיך ליווי זה ככל הניתן, כשהליך מתמשך.

מערך המפגשים בשנה השנייה

1. מאפייני עולם העבודה המודרני – הזדמנויות וחסמים לשילוב.
2. בחירה תעסוקתית – היכרות עם עצמי.
3. בחירה תעסוקתית – היכרות עם עולם העבודה.
4. מענים לליווי תעסוקתי בקהילה.
5. פיתוח תפקודים ניהוליים.
6. הרצאת אורח – ספק בתחום תעסוקה נתמכת ובוגר התוכנית 'מגמה לעתיד'.

ב.1. מאפייני עולם העבודה המודרני – הזדמנויות וחסמים לשילוב

	חומר רקע/ המלצות לקריאה נוספת מודל PRO Skills I		מטרות המפגש 1. ידע - מאפייני עולם העבודה העתידי ומיומנויות נדרשות להשתלבות בעבודה. - תפיסות מרכזיות בהכנה לעולם העבודה המשתנה ומקומם של ההורים בתהליך זה. 2. ערכים: שוויון והכלה בעולם העבודה. 3. תיאום ציפיות מחודש ועדכון חוזה קבוצתי עבור המשתתפים הוותיקים ומצטרפים חדשים.
	נספחים לשימוש ביחידה זו נספח ב.1.1. מצגת מאפייני עולם העבודה המודרני הזדמנויות וחסמים לשילוב. עזרים: קלפים טיפוליים/כרטיסיות מילים (סוג נתון לבחירת המנחה).		לוח זמנים למפגש - פתיחה – 20 דקות. - עולם העבודה העתידי – 30 דקות. - דיון ועיבוד – 50 דקות. - סיכום – 20 דקות.

מהלך המפגש

1. פתיחה (20 דקות).

- הצגת מידע על אודות המפגשים**: מהות המפגשים, מטרותם, מועדים והיבטים ארגוניים.
- (ראו הקדמה ומסגרת הסדנה).**
- הצגת החוזה הקבוצתי ושיח.**

הצגת החוזה שגובש במפגש הראשון בשנה א' והזמנת ההורים לדייק ולהוסיף הדגשים של סעיפים שהם תופסים כחשובים עבור הצלחת הקבוצה זו. אם הרכב הקבוצה השתנה באופן משמעותי ניתן לחזור על סעיף 4 במפגש 1 שנה א' ולגבש חוזה קבוצתי חדש ([ראו מערך א.1.](#)).

- הזמנת המשתתפים לשתף** בהתרחשויות מאז המפגש האחרון.

- הזמנת ההורים לשתף מהו מקום העבודה האידיאלי בעיניהם. המנחה כותבת על הלוח את תשובותיהם (ניתן להתייחס למקום עבודה עבור ילדיהם או עבורם). ראו רציונל בדגשים למנחה בסוף מערך זה.

2. עולם העבודה העתידי (30 דקות).

הצגת מצגת "מאפייני עולם העבודה המודרני – הזדמנויות וחסמים לשילוב" (ראו נספח ב.1.1). מיקוד ההנחיה מוצע על פי הערות נלוות למצגת בשילוב דיון מונחה, להלן:

שקף 1: הצגת הנושא

- העמקת הידע: ההיסטוריה של מחקר בתחום פיתוח קריירה.
- התהליך שעוברים המשתתפים (ילדיכם) בתוכנית 'מגמה לעתיד'.
- שיקולים ברכיבי התוכנית.
- תפקיד ההורים וחשיבות התמיכה בתהליך ההשתלבות וההתקדמות של ילדיכם בתעסוקה.

שקף 2: הצגת סרטון https://www.youtube.com/watch?v=ly_us16Dusw

מומלץ להקרין דקות 0:00-6:00 מתוך הסרטון. אם יש צורך לקצר ניתן להציג גם דקות 1:51-0:00.

שקפים 3-7: מאפייני עולם העבודה המודרני – הצגת השקפים בהקשר ליישום העקרונות בתוכנית 'מגמה לעתיד'. להרחבה ניתן להיעזר בחומר רקע על מודל PRO Skills I.

במהלך הצגת המצגת או בסופה על המנחה להתייחס להיבטים שההורים ציינו כמקום עבודה אידיאלי והאם הם מתאימים למאפייני עולם העבודה העתידי או לא.

3. דיון ועיבוד (50 דקות).

כל הורה לוקח קלף/כרטיסייה המבטאים את המחשבות והרגשות שעולים בו/ה בעקבות הסרטון (שהוצג במצגת) והצגת מאפייני עולם העבודה העתידי (אפשר לקחת מספר קלפים/כרטיסיות).

הזמנת ההורים לשתף בקלפים/בכרטיסיות שבחרו וכתיבה על הלוח תמות מרכזיות שעולות מדברי ההורים. ניתן לכתוב את התמות תוך מיון התחושות לפי נוחות/חוסר נוחות, מעורר אופטימיות/פסימיות, מרגיש כמו איום/הזדמנות.

הזמנת ההורים להתייחס לתחושות שלהם בהשוואה לתחושות של ילדיהם – האם לדעתם ילדיהם חווים תחושות דומות או שונות? האם היו בוחרים במילים אחרות? כתיבה על הלוח מתחת לתחושות ההורים ובצבע אחר.

שיחה

המנחה מקיימת שיחה עם ההורים סביב הנושאים הבאים:

- מה מהנאמר מזוהה כאיום ומה כהזדמנות עבור ילדם בתהליך השילוב בעולם העבודה המשתנה?
- איך לדעתם מתאים להכין את הצעירים המשתתפים בתוכנית 'מגמה לעתיד' לעולם העבודה?
- כיצד ניתן לחזק את תחושת המסוגלות של הצעירים לקראת שלב זה בחייהם?
- מה תפקיד ההורים בתהליך ההכנה של הצעירים לעולם העבודה המודרני? איך הם יכולים לתמוך בתהליך בצורה טובה? (בנוסף למה שנעשה על ידי הצוות בתוכנית).

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

סיכום על ידי כל אחד מהמשתתפים.

- ← 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

- ניתן לבחור קלפים או כרטיסיות בהתאם להעדפת המנחה.

- מקום עבודה אידיאלי: מטרת שאלה זו לפתוח פתח להבנת תפיסות ההורים בקבוצה בנוגע לעולם העבודה – מה הכי חשוב לי בעבודה, מה הייתי רוצה שעבודה טובה תיתן לי או לילדי. בהתייחס לשאלה זו בשיחה ייתכן שהורים יעלו מאפיינים כגון קביעות, יציבות והיבטים נוספים שפחות מאפיינים את עולם העבודה המשתנה. במקרה זה ניתן יהיה להצביע על השתנות זו ועל השלכותיה. יודגש, כי אין תשובה נכונה לשאלה על מקום העבודה האידיאלי. מטרת השיחה לאפשר התבוננות על המחשבות שאנחנו מחזיקים על עולם העבודה והמשרה "המושלמת" אל מול מציאות שנרצה יחד לחקור ולהבין את מגמותיה לעתיד.
- עולם העבודה העתידי: בהקשר זה, תפקידנו כמבוגרים המלווים את התהליך להכיר את מאפייני השוק, על ההזדמנויות ומגמות השינוי שלו במטרה להכין את הצעירים להשתלבות מלאה בו. ייתכן שלחלק מההורים מטרה זו תיראה קשה ואף בלתי אפשרית, לאור עלייה בדרישות וברמת המורכבות של התפקוד בשוק העבודה המשתנה. תפקיד המנחה לאפשר שיח פתוח, הנותן במה למגוון הדעות והחששות אם הם עולים בקבוצה ובזמנית להמשיך לייצג את חשיבות השילוב בעולם העבודה, על אתגריו השונים, ואת התקווה והאפשרות לממש מטרה זו.
- תפקיד ההורים: במהלך הדיון, בהתייחס לתהליך הכנת הצעירים לעולם העבודה, יש לחזור ולהדגיש את תפקידם המשמעותי של ההורים והשפעותיהם האפשריות על התפתחות הקריירה של הצעיר ([ראו רקע תאורטי](#)), וכן למקד את הדיון הן בהיבטים הרגשיים של האמונה ביכולת ותמיכה בעצמאות והן בהיבטים מעשיים של מתן הזדמנויות לחיזוק המיומנויות הנדרשות שהוזכרו (ניתן לפרט כיצד מיומנויות אלה באות לידי ביטוי בבית, בלימודים ובעבודה).

ב.2. בחירה תעסוקתית – היכרות עם עצמי

	חומר רקע/ המלצות לקריאה נוספת רקע תאורטי למנחה: קריירה ובחירת מקצוע. מודל הולנד ושאלון SDS-5.		מטרות המפגש 1. <u>ידע</u> - חשיבות ההיכרות של הצעירים עם עצמם והגברת המודעות העצמית כחלק מתהליך בירור ההעדפות המקצועיות והמתאימות עבורם. - היכרות עם כלים בסיסיים להגברת המודעות של הצעירים בהתייחס לנטייתיהם המקצועיות. 2. <u>מיומנויות</u>: תמיכה בקבלת החלטות, שיתוף בקבוצה ותמיכת עמיתים. 3. <u>ערכים</u>: שונות ואוטונומיה בבחירות מקצועיות ובכלל.
	נספחים לשימוש ביחידה זו נספח ב.2.1. דפי הטיפוסים של הולנד (הדפסה). נספח ב.2.2. מצגת איך בוחרים כיוון מקצועי היכרות עם עצמי. נספח ב.2.3. ניתוח התנסות בעיסוקים (ניתוח רטרוספקטיבי) (הדפסה). נספח ב.2.4. שאלון סדרי עדיפויות בשיקולים בבחירת מקצוע (הדפסה). עזרים: נייר דבק לתליית דפי הטיפוסים של הולנד.		לוח זמנים למפגש 1. פתיחה: טיפוס הולנד – 20 דקות. 2. בחינת העדפות וכיוון מקצועי: היכרות עם עצמי – 30 דקות. 3. כלים לבירור נטיות והעדפות מקצועיות – 30 דקות. 4. שיתוף – 20 דקות. 5. סיכום – 20 דקות.

מהלך המפגש

1. פתיחה – טיפוס הולנד (20 דקות).

המנחה מרעננת את זיכרון ההורים במפגש הקודם ומציגה את נושא ומטרת המפגש הנוכחי.

המנחה מפזרת דפים עם תיאור ששת הטיפוסים של הולנד וספחים קטנים לתלישה ([ראו נספח ב.2.1](#)). ההורים מסתובבים בחדר וקוראים את תיאורי הטיפוסים. כל הורה בוחר טיפוס שמאפיין אותו בצורה הטובה ביותר ותולש את הספח המתאים.

ניתן לבחור שני טיפוסים ולהגדיר מי מבניהם ראשי ומי משני.

במליאה: המנחה מזמינה את ההורים להציג את בחירתם בהתייחס להיבטים, כגון: איך בחרו? איך יודעים איזה טיפוס הם? וכדומה.

ניתן להיעזר ב**שקף מס' 2** במצגת ([ראו נספח ב.2.2](#)), ששת הטיפוסים.

המנחה ממשיגה את בחירות ההורים בנוגע **למקור הידע שלהם על עצמם**, כגון: ניסיון עבר, התנסות נוכחית בעיסוקים (בעבודה או מחוץ לה), תחומים שלמדו, כישרונות שמכירים בעצמם, משוב שמקבלים מסביבתם, תחביבים. גם אינטואיציה ("פשוט יודעים") מתקבלת, אבל בדרך כלל היא נשענת על ידע פנימי על עצמם – מה עושה להם טוב ומה לא. **המטרה להתמקד בשאלה מניין בא הידע הזה? איך אני יודע על עצמי איזה טיפוס אני ומה מתאים לי?**

2. בחינת העדפות וכיוון מקצועי – היכרות עם עצמי (30 דקות).

- הצגת שקפים 3-5 במצגת ([ראו נספח ב.2.2](#)) לצורך תזכורת וחיבור של הנושאים הקודמים שבהם עסקו מפגשי ההורים עד כה והקשר לנושא בחירת הכיוון המקצועי.
- שקפים 6-10 להעמקה בנושא, בהיבט של היכרות הצעיר עם עצמו (ראו הערות לשימוש במצגת).

3. כלים לבירור נטיות והעדפות תעסוקתיות (30 דקות).

במסגרת הליווי התעסוקתי בתוכניות תעסוקה שונות משתמשים בכלים מגוונים כדי לחלץ ולעבד ידע של האדם על עצמו ועל העדפותיו ונטיותיו המקצועיות. במפגש זה, ההורים לומדים להכיר שניים מתוך הכלים הללו. ההיכרות עם הכלים מאפשרת חשיפה לאופיו של תהליך הבירור האישי של נטיות, כישורים וערכים לקידום בחירה תעסוקתית בעתיד ובחינה של מקום ההורים בתהליך זה.

(ראו [למושגים מובילים במגמה לעתיד](#) – בחירה תעסוקתית).

פעילות בשתי קבוצות: כל קבוצה מקבלת כרטיסייה שבה יוצג מידע על אודות כלי לקידום היכרות עם עצמי בהקשר של בחירה תעסוקתית (נטיות, כישרים וערכים). בכרטיסייה מוצגות שאלות מנחות לדיון בקבוצה (ראו [נספח ב.2.3](#) ו-[נספח ב.2.4](#)):

- ניתוח התנסות בעיסוקים (ניתוח רטרוספקטיבי).
- שאלון על סדרי עדיפויות בשיקולים בבחירת מקצוע.

חברי הקבוצה לומדים להכיר יחד את הכלי ודנים ביתרונותיו ובחסרונותיו האפשריים עבור המשתתפים בתוכנית. כמו כן, על הקבוצה לענות על השאלה האם מתאים להורים לעשות שימוש בכלי בתהליך עם ילדם בנוסף לעבודה של צוות התוכנית בנושא.

4. שיתוף במליאה (20 דקות).

כל קבוצה מציגה את הכלי שלמדה ואת התובנות שלה לגביו.

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

- השימוש בכלים השונים מבוסס על תפיסה חינוכית ומקצועית בנוגע לקידום תעסוקה. במסגרת תפיסה זו, כל כלי מהווה **בסיס לשיח עם האדם וללמידה משותפת**. יש הבנה כי הצעיר הוא מומחה לעצמו וכי מטרת התהליך לחזק את היכרותו עם עצמו, עם נטיותיו והעדפותיו. אין כוונה להכתיב עבורו כיוון מקצועי זה או אחר.

- ייתכן שההורים משתפים בחוויה של פער בין תפיסתם האישית לגבי הצעיר לבין האופן שבו הוא תופס את עצמו. חשוב לתת מקום בשיח גם למצב כזה וכן לאתגרים נוספים שעשויים להתעורר בתקשורת עם הצעיר וביחסים עמו. יש לציין, כי נושא זה ידובר עוד במפגשים הבאים וכי גם כאן חשוב השיח הפתוח ותפיסת הצעיר כמומחה לעצמו וכמי שיש לו זכות לבחור, להתפתח וללמוד מבחירותיו השונות צעד אחר צעד. לצד זאת, יש להדגיש את חשיבות התמיכה והשיח בינו לבין ההורים.

הטיפוס הביצועי (Realistic)

מקצועות מתאימים: טכנולוגיה, הנדסה לסוגיה, מכונאות רכב, רוקחות, פיזיותרפיה, חקלאות, גינון, אדריכלות, ארכיאולוגיה, בישול (שף), מדעי מחשב, טייס ושיטור.

26

הטיפוס החקרני (Investigative) גלים • עתיד

מאפיינים: "החושב" – the "Thinker": בעל כושר ניתוח והפשטה, עובד עם מידע ותאוריה, מעדיף חשיבה על פני פעולה, אנליטי, אינטלקטואלי, שכלתני, מדעי, חוקר, מנסה, מניח הנחות ובודק אותן, בעל חוש ביקורת וסקרנות, עצמאי, פחות נוטה להנהגה ולהשפעה.

מקצועות מתאימים: מדעי הטבע, מדעים מדויקים, כלכלה, כספים, משפטים, מתמטיקה, רפואה, הוראה גבוהה ומחקר אקדמי בכל התחומים, פסיכולוגיה, סטטיסטיקה.

הטיפוס החקרני (Investigative)
הטיפוס החקרני (Investigative)
הטיפוס החקרני (Investigative)
הטיפוס החקרני (Investigative)
הטיפוס החקרני (Investigative)
הטיפוס החקרני (Investigative)
הטיפוס החקרני (Investigative)
הטיפוס החקרני (Investigative)
הטיפוס החקרני (Investigative)
הטיפוס החקרני (Investigative)
הטיפוס החקרני (Investigative)

מקצועות מתאימים: משחק (במה, קולנוע, טלוויזיה), אנימציה, עיצוב גרפי, מידענות, מוסיקה, ציור, כתיבה, ריקוד ותרפיות דרך אומנויות אלה, פרסום, שיווק, קריאייטיב.

[illegible]

מאפיינים: "המשכנע" – "the Persuader": 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).

מקצועות מתאימים: הנהגה, פיקוד, ניהול, מינהל עסקים, אדמיניסטרציה, תקשורת, עיתונות, ביטוח, נדל"ן, מערכות בריאות, קמעונאות, בורסה, מכירות, השקעות, פוליטיקה, ייעוץ אסטרטגי, ייעוץ ארגוני, יחסי ציבור.

[illegible]

מאפיינים: "העוזר" – the "Helper": 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.

מקצועות מתאימים: תרפיות למיניהן, טיפול בילדים, ייעוץ, חינוך, הנדסת אנוש, אחיות וסיעוד, הוראה, תזונה, פסיכולוגיה, עבודה סוציאלית, הוראה, הדרכה, לימודי שפה וכישורי שפה (תיקון ליקויים).

[illegible]

מאפיינים: "המארגן" – the "Organizer": 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.

מקצועות מתאימים: חשבונאות, בנקאות, מינהל וארגון, פקידות, הגהה, ניהול חשבונות, חשבות שחר, כתיבה טכנית, מזכירות, פקיד קבלה.

הטיפול המנהלי (Conventional)
הטיפול המנהלי (Conventional)
הטיפול המנהלי (Conventional)
הטיפול המנהלי (Conventional)
הטיפול המנהלי (Conventional)
הטיפול המנהלי (Conventional)
הטיפול המנהלי (Conventional)
הטיפול המנהלי (Conventional)
הטיפול המנהלי (Conventional)
הטיפול המנהלי (Conventional)
הטיפול המנהלי (Conventional)

נספח ב.2.3 – קבוצה 1: ניתוח התנסות בעיסוקים

מטרת הכלי לבצע השוואה בין עיסוק הזכור לאדם כחוויה חיובית (תחושות של הנאה או הצלחה) לבין עיסוק הזכור כחוויה שלילית, המלווה בתחושות של חוסר הנאה או חוסר הצלחה. ההשוואה נעשית כדי להעלות לדיון ולמודעות האדם אילו מרכיבים מתאימים וחשובים לו בעיסוקים שבחר ולהוות אמצעי עזר לגיבוש כיוון בחיפוש עבודה בהתאם להעדפותיו.

בשאלון נבדקים שלושה תחומים: מטלה, מיומנויות בין-אישיות ומיומנויות תוך-אישיות. השאלות נועדו להכוונה, ניתן להוסיף שאלות נוספות לפי הצורך.

פעילות: בחירת משתתף בקבוצה והתנסות במילוי השאלון עמו בהתייחס לעצמו.

משימה: תאר שני עיסוקים שהתנסית בהם – אחד שאהבת ולדעתך הצלחת בו, והשני שפחות אהבת ולדעתך גם פחות הצלחת בו. היעזר בשאלות המנחות שבעמודה הימנית בטבלה.

ניתן לאפשר למשתתף לספר על כל עיסוק באופן חופשי בשלב ראשון ולאחר מכן להשלים את המידע לפי ההיבטים המפורטים בטבלה.

שאלות מנחות	עיסוק (עבודה/לימודים/פנאי) שאהבתי והצלחתי בו	עיסוק (עבודה/לימודים/פנאי) שפחות אהבתי ופחות הצלחתי בו
מטלה		
מהות העיסוק, תיאור התפקיד		
אילו כישורים נדרשו לביצוע המטלות?		
שעות העיסוק? (היקף זמן ביום)		
מידת ההתמדה בעיסוק		
האם המטלות חזרות על עצמן או משתנות?		
תיאור הסביבה (פנים/חוץ, סוג הגירויים, סביבה אנושית...)		
כמה העבודה הייתה רחוקה מהבית? מה הייתה דרך ההגעה?		

שאלות מנחות	עיסוק (עבודה/לימודים/פנאי) שפחות אהבתי ופחות הצלחתי בו	עיסוק (עבודה/לימודים/פנאי) שאהבתי והצלחתי בו
בין-אישי		
אינטראקציה עם הממונה (מורה, מדריך, בוס...)		
אינטראקציה עם עמיתים/שותפים לעיסוק		
אינטראקציה עם לקוחות/קהל		
האם נוצרו לך קשרים חברתיים דרך העיסוק?		
מה עשית בהפסקה?		
תוך-אישי/למידה		
מה מידת העצמאות בעיסוק?		
בשעה שנתקלת בקושי כיצד התמודדת?		
עד כמה לדעתך העיסוק תאם את כישוריך?		
כיצד למדת את העיסוק? היה ליווי? הדרכה?		
האם השתפרת בביצועיך לאורך הזמן שעסקת בתחום?		

דיון בקבוצה: הצעות לשאלות

- איך הרגשת כמשתתף במילוי השאלון ובשיחה שנוצרה ביניכם בעת השימוש בכלי?
- למה, לדעתך, תורם השאלון בתהליך בירור הנטיות וההעדפות המקצועיות של המשתתפים בתוכנית?



- מה יכולים להיות הקשיים שעולים בפני המשתתף עם מילוי השאלון ואיך ניתן להתמודד עמם?
- האם השאלון יכול לשמש אתכם כהורים בתמיכה בתהליך ההתפתחות המקצועית ועיבוד הידע העצמי של ילדכם?
- *הכלי פותח בחברת א.ח. אשנב בע"מ.

נספח ב.2. 4. קבוצה 2: שאלון סדרי עדיפויות בשיקולים בבחירת מקצוע

שאלון סדרי עדיפויות בבחינת השיקולים בבחירת מקצוע מציע רשימה של שיקולים שונים, המניעים את האדם בבחירתו האישיות. בעת מילוי השאלון על האדם לבחון ולבחור מהם השיקולים המרכזיים המניעים אותו בבחירת תפקיד/מקצוע, לדרג אותם ולכתוב כיצד הוא מפרש כל שיקול. יודגש כי עבור כל אדם כל שיקול נתפס, מתפרש ומקבל דגש שונה. חשוב להבין למה התכוון האדם כשבחר בשיקול.

השאלון מספק הזדמנות לחשוב ולדון על אודות מניעים פנימיים יותר בבחירה, בערכים האישיים, בשיקולים המרכזיים המנחים את תהליך הבחירה ועומדים מאחוריו. השאלון עוזר להעלות את השיקולים הפנימיים למודעות, לדייק אותם, להגביר ולהרחיב את המודעות ואת ההיכרות של האדם עם עצמו ולהיעזר בכך בתהליך הבחירה העתידי לכיוון מקצועי.

משימה: בחרו משתתף בקבוצה והתנסו במילוי השאלון עמו (על עצמו).

בחר את השיקולים המרכזיים המניעים אותך בבחירת תפקיד/מקצוע, דרג אותם וכתוב כיצד אתה מפרש כל שיקול.

שיקול	בחר את השיקולים המובילים מבחינתך ודרג אותם לפי חשיבותם עבורך	הפירוש עבורך
עניין		
יוקרה		
ביקוש רב		
אפשרויות עיסוק מגוונות		
זמני עבודה גמישים		
עבודה עם אנשים		
שימוש במחשב		
נסיעות רבות – ניידות		

		עבודה עם קהל
		רמת ההכשרה
		משך ההכשרה
		מאפשר הפעלת סמכות
		מאפשר ביטחון סוציאלי
		מבטא את הכישורים שלי
		מבטא את הערכים שלי
		רמת ההכנסה
		מבטא את הנטיות שלי
		מרחיב אופקים
		משלב טכנולוגיה מתקדמת
		שימוש בכומר אומנותי ויצירתי
		שימוש בכומר מספרי
		שימוש בכומר ארגוני
		שימוש בכומר טכני
		שימוש בכומר מילולי
		מאפשר עצמאות
		מערב ניהול ופיקוח
		חדשני
		הסביבה הפיזית מתאימה לי
		אפשרויות להתקדמות מקצועית
		משלב אחריות גבוהה
		משלב עבודת צוות
		נוחות (מיקום, שעות עבודה וכד')



דיון בקבוצה: הצעות לשאלות

- איך הרגשת כמשתתף במילוי השאלון ובשיחה שנוצרה ביניכם בעת השימוש בכלי?
- למה, לדעתך, תורם השאלון בתהליך ההתפתחות המקצועי של המשתתפים בתוכנית?
- מה יכולים להיות הקשיים שעולים למשתתף עם מילוי השאלון ואיך ניתן להתמודד עמם?
- האם השאלון יכול לשמש אתכם כהורים בתמיכה בתהליך בירור הנטיות המקצועיות וההיכרות העצמית של ילדכם?

* מבוסס על כלי שפותח בחברת א.ח. אשנב בע"מ.

3. בחירה תעסוקתית – היכרות עם עולם העבודה

	חומר רקע/ המלצות לקריאה נוספת • רקע תיאורטי למנחה: קריירה ובחירת מקצוע. • הרצאה של פרופ' גלי צינמון מיום פתוח באוניברסיטת ת"א: מה בין בחירת תחום לימודים לבניית קריירה וסגנון חיים? https://www.youtube.com/watch?v=rB1C5kg-D3Y		מטרות המפגש 1. <u>ידע</u> • חשיבות ההיכרות של הצעירים עם מקצועות ומסלולי לימוד בעולם העבודה המשתנה, כחלק מתהליך התפתחותם ולקראת החלטות עתידיות. • כלים בסיסיים לחקר מקצוע ועיבוד מידע שנאסף בהתנסויות. 2. <u>מיומנויות</u>: בירור אישי והגברת המודעות לעמדות פנימיות בנוגע להשתלבות בני/בתי בעולם העבודה המשתנה, תמיכה בקבלת החלטות, שיתוף בקבוצה ותמיכת עמיתים. 3. <u>ערכים</u>: שונות ואוטונומיה בבחירות מקצועיות ובכלל.
	נספחים לשימוש ביחידה זו: • נספח ב.3.1. דפי משפטים על עולם העבודה (הדפסה). • נספח ב.3.2. מצגת איך בוחרים כיוון מקצועי • נספח ב.3.3. חקר מקצוע (לשכפל כמספר המשתתפים). עזרים: מדבקות עגולות בשני צבעים (מכל צבע נדרשות מדבקות כמספר ההורים 3X), סלוטייפ, מקרן ומסך.		לוח זמנים למפגש 1. פתיחה – 20 דקות. 2. תרגיל – בירור עמדות בקשר לעולם העבודה – 40 דקות. 3. מצגת ודיון – 40 דקות. 4. סיכום – 20 דקות.

מהלך המפגש

1. פתיחה (20 דקות).

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

המנחה מזמינה את ההורים לשתף האם לילדם יש חלום או כיוון תעסוקתי: "מה הוא/היא רוצה להיות כשהיה גדול?" ואם ידוע להם איך נבחר החלום/הכיוון התעסוקתי? מוצע להיות קשובים ולנסות לזהות האם מורגשת עמדת ההורים בנוגע לחלום/לכיוון תעסוקתי של ילדם. ניתן לברר זאת עם ההורה ולשקף ללא שיפוט.

2. בירור עמדות בנוגע לעולם העבודה (40 דקות).

המנחה תולה ברחבי החדר דפי A4 עם משפט בכל דף ([ראו נספח ב.3.1](#)).

שלב א': מחלקים לכל הורה שלוש מדבקות בצבע מסוים. ההורים מוזמנים להסתובב בחדר ולהדביק את המדבקות על גבי דפים עם משפטים שהם מזדהים עמם.

שלב ב': מחלקים לכל הורה שלוש מדבקות בצבע שונה. ההורים מוזמנים להדביק את המדבקות שלהם על גבי דפים עם משפטים שהם חושבים שילדם יזדהה איתם.

עיבוד ודיון: איסוף הדפים ובחינת מספר המדבקות והצבעים. שאלות מוצעות לדיון עם ההורים:

- עם אלו משפטים רובכם מזדהים?
- עם אלו משפטים רובכם חושבים שילדיכם מזדהים?
- איך הרגשתם בתרגיל, האם הדבקתם מדבקות משני הצבעים על גבי אותם משפטים? אם לא, מניין, לדעתכם, נובע הפער?

דגשים לסיכום ביניים

- בהמשך המפגש נדון בחשיבותו של איסוף מידע שיטתי של הצעיר על עולם העבודה ועל מסלולי לימוד רלוונטיים, במטרה להכיר את האפשרויות התעסוקתיות הקיימות והכיוונים המקצועיים המתאימים ביותר להעדפותיו ולנטיותיו של כל אחד ואחת.
- העמדות הפנימיות (ניתן לשלב דוגמאות מהעמדות שהוצגו קודם), היחס של ההורים כלפי עולם העבודה ותפיסת היכולת של ילדם להשתלבות מוצלחת בו, עשויים להשפיע על תחושת המסוגלות של הצעיר בתהליך ולאפשר לו יותר או פחות חקרנות, סקרנות, פתיחות וביטחון בתהליך איסוף המידע ועיבודו.

3. מצגת ודיון (40 דקות).

הצגת שקפים 2-4 במצגת ([ראו נספח ב.3.2](#)) לצורך תזכורת ויצירת קשר בין הנושאים הקודמים שבהם עסקו מפגשי ההורים עד כה לנושא הנוכחי.

שקפים 5-6: דיון במקומם של ההורים והשפעתם על תהליך הבירור ובחינת הצעיר את ההעדפות והנטייות לעיסוק מקצועי עתידי בשלבים השונים לאורך החיים.

שקף 7: חלוקת דף הנחיות להורים לחקר מקצוע ([ראו נספח ב.3.3](#)) כדוגמה לכלי מארגן לאיסוף מידע שיטתי על תחום מקצועי. מומלץ להורים לקיים את משימת איסוף המידע עם ילדיהם.

שקף 8: דיון באפשרויות השונות לתמיכת ההורים בבחינה העצמית ובעיבוד המידע שנאסף על ידי ילדם בהתנסויות השונות במסגרת התוכנית.

* הערות נוספות להעברה בגוף המצגת.

4. סיכום באמצעות שקף 9 (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

- בתרגיל בירור העמדות בנוגע לעולם העבודה חשוב לעודד ולאפשר מקום בשיח לעמדות שונות ולחששות בקרב ההורים בנוגע לעמדותיהם ביחס לעולם העבודה המשתנה ולתפיסתם את יכולת השילוב של ילדם בו.

נספח ב.3.1. היגדים: עולם העבודה

עולם העבודה המודרני אינו מתאים לבני/בתי

**עולם העבודה מציב אתגר גדול מידי לבני/בתי
אני לא בטוח/ה שיוכל להשתלב בו באופן עצמאי**

בני/בתי יכול בעתיד להשתלב בעולם העבודה

בני/בתי ודאי יזדקק לתמיכה בכל מקום עבודה

**בני/בתי יזדקק לעבוד במקום מוגן עם צוות שיקומי-
טיפול שנימצא לידו**

**בני/בתי יכול לעשות הכול בעבודה, עם מאמץ ותמיכה
מתאימה**

**בני/בתי יכול למצוא עיסוק שמתאים לו בעולם העבודה
ולהצליח בו**

בני/בתי יכול ללמוד לעבוד בעבודות פשוטות ולא מקצועיות בעולם העבודה

בני/בתי יכול להתקדם לאט בעולם העבודה ולהשתכר בכוחות עצמו/ה

אופיו של עולם העבודה המודרני מאפשר הזדמנויות רבות לבני/בתי שלא היו קודם

**בני/בתי יכול/ה להשתלב בכל מקום עבודה ללא
תמיכה מיוחדת**

נספח ב.3. 3. חקר מקצוע

תהליך הגיבוש המקצועי הוא תהליך התפתחותי ודינמי, המתרחש לאורך חיו של האדם ויכול להשתנות בשלבי חיים שונים. בתהליך זה חשוב להקדיש זמן ומחשבה לחקירה של תחומי עיסוק מגוונים, כחלק מפיתוח הקריירה וכשלב חשוב בבחינת ההעדפות והכיוון המקצועי המתאים לשלב שבו האדם נמצא. באמצעות איסוף מידע רחב ניתן להכיר תחומים ואפשרויות תעסוקתיות הקיימות בשוק העבודה ולבחון את התאמתם להעדפות וליכולות האישיות. החקירה מאפשרת פיתוח מיומנויות של חיפוש ואיסוף מידע, העלאת שאלות רלוונטיות וניתוח המידע – מיומנויות חשובות בכל תהליך של קבלת החלטות.

להלן מידע שמומלץ לאסוף בתהליך של חקר מקצוע

- מהן המטלות המרכזיות? איך נראה יום עבודה טיפוסי?
- מהו הביקוש למקצוע בשוק? האם קל או קשה למצוא עבודה?
- מהן הדרישות להשתלבות במקצוע? (לימודים, תנאי סף).
- מהי סביבת העבודה העיקרית? מה מאפייניה?
- האם בעבודה נדרשת עבודת צוות או שהעבודה מתבצעת לבד?
- באילו תפקידים ניתן להשתלב בתחום?
- מהן אפשרויות הקידום בהמשך?
- מהי מידת היציבות התעסוקתית של העוסקים בתחום?
- מהו השכר המקובל במקצוע/בתפקיד דומה?

דרכים אפשריות לאיסוף מידע

- קריאה על המקצוע באינטרנט.
- קריאת מודעות "דרושים" באתרי חיפוש משרות.
- איסוף מידע מאנשי מקצוע העובדים בתחום.
- תצפית על אנשי מקצוע העובדים בתחום.
- התייעצות עם מקדם התעסוקה בתוכנית.



קישורים מומלצים

<http://www.ovdim.gov.il/>

<https://www.avodanegisha.org.il/>

<http://www.jobmaster.co.il/>

<http://www.alljobs.co.il/>

<http://www.drushim.co.il/>

<http://www.1click.co.il/category/encyclopedia>

בהצלחה!!!

4.ב. מענים לליווי תעסוקתי בקהילה

	מטרות המפגש 1. ידע: מגוון השירותים לליווי תעסוקתי לאנשים עם מוגבלות, הגורמים המספקים אותם ותהליכי מיצוי זכויות בסיסיים בתחום זה. 2. מיומנויות: נגישות למידע עדכני, התמצאות במידע והבנת תהליכי מיצוי זכויות. 3. ערכים: שוויון הזדמנויות ומימוש יכולות אישיות.		
	חומר רקע/ המלצות לקריאה נוספת • רקע תאורטי למנחה: היכרות עם זכויות ומיצוי זכויות. • מפת מיצוי זכויות בתעסוקה 'מגמה לעתיד'. • מומלץ לעיין בקישורים המצורפים במצגת (נספח ב.4.2) לאיסוף מידע בנוגע למענים בתחום התעסוקה.		
	לוח זמנים למפגש: 1. פתיחה – 30 דקות. 2. היכרות עם מגוון השירותים לליווי תעסוקתי לאנשים עם מוגבלות בקהילה – 40 דקות. 3. חידון מסכם – 30 דקות. 4. סיכום – 20 דקות.		
	נספחים לשימוש ביחידה זו • נספח ב.4.1. סרטון "כתיבת תסריט וקריינות לסרט על שילוב אנשים עם מוגבלות שכלית התפתחותית בתעסוקה נתמכת" / אילת מידן • נספח ב.4.2. מצגת מענים לשילוב בתעסוקה. • נספח ב.4.3. דף מידע להורים: מפת מיצוי זכויות בתעסוקה (לשכפל כמספר המשתתפים). • נספח ב.4.4. שאלות מוצעות לחידון מסכם.		

מהלך המפגש

1. פתיחה (30 דקות).

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

צפייה בסרטון בנושא שילוב אנשים עם מוגבלות שכלית התפתחותית בתעסוקה נתמכת (הופק עבור "קרן שלם"): <https://www.youtube.com/watch?v=p9UF9v19gEo> (5:31 דקות). הסרטון מופיע ב-YouTube בשם: "כתיבת תסריט וקריינות לסרט על שילוב אנשים עם מוגבלות שכלית התפתחותית בתעסוקה נתמכת - אילת מידן".

המנחה מזמינה את ההורים לשתף בתחושות ובשאלות שמתעוררות בהם לאחר הצפייה בסרטון. ניתן לפתח דיון על הצורך בתמיכות בשילוב תעסוקתי – האם ההורים חושבים שילדם יזדקק לתמיכה ולא יזדקק? ומה הכי חשוב בעיניהם בליווי תעסוקתי בעתיד?

2. היכרות עם מגוון המענים לליווי תעסוקתי לאנשים עם מוגבלות בקהילה (40 דקות).

פתיחה מוצעת למנחה: בחלק זה נכיר את סוגי המענים הניתנים כיום לבוגרים בתחום הליווי התעסוקתי בישראל ואת הגופים המרכזיים המספקים אותם. היכרות זו היא בסיסית וראשונית וכדי להתאים את השירות הנכון לכל אדם חשוב להתייעץ עם גורמים מפנים מרכזיים, כגון: עובדת השיקום במוסד לביטוח לאומי, עו"ס בלשכת הרווחה, עו"ס במרפאה לבריאות הנפש, וגם עם וצוות התוכנית.

הצגת מצגת "מענים לשילוב בתעסוקה" ([ראו נספח ב.4.2](#)).

שקפים 1-5: היכרות עם שירותים מגוונים בתחום הליווי התעסוקתי. השירותים מאורגנים על פני רצף תעסוקתי המבטא דרגות תפקוד שונות, שעל בסיסן נבנה השירות עם דרגות תמיכה מתאימות.

יש לציין, כי בעבר היה מקובל להתייחס לשירותים בתחום התעסוקה כרצף שיש להתקדם על פניו, החל מהמסגרת המוגנת ביותר ועד לשילוב בשוק החופשי, עם תמיכות מינימליות. כיום, למרות ארגון השירותים במצגת כרצף, היחס אליהם הוא כאל **מגוון**, שניתן לצרוך אותו בהתאם לצרכים ולמאפייני האדם ותפקודו ולא דווקא להתקדם לפי הסדר. כמו כן, לעיתים התפקוד וצורכי האדם משתנים בתקופות חיים שונות וניתן להתאים את השירות בכל תקופה בהתאם לצורך.

שקפים 6-11: היכרות עם הגורמים המספקים את שירותי הליווי התעסוקתי ברמות התמיכה השונות ושמות התוכניות הקיימות בתחום זה בישראל.

שקפים 12-13: היכרות עם אתרים מרכזיים בנושא ("כל זכות" ו"עבודה נגישה").

יש להדגיש, כי התוכניות והשירותים משתנים ומתעדכנים וחשוב לפנות לגורמים המרכזיים, כגון: עו"ס שיקום במוסד לביטוח לאומי, ברווחה או במרפאה לבריאות הנפש, לבחינה של האפשרויות הקיימות וקבלת המלצותיהם בנושא. כמו כן, מומלץ לחפש מידע עדכני באתרים מרכזיים, כגון: כל זכות ובעזרת גורמים נוספים, כמו צוות התוכנית וקבוצת ההורים.

חלוקת דף מידע ([ראו נספח ב.4.3](#)): מפת מיצוי זכויות בתעסוקה 'מגמה לעתיד'. בנוסף לכך, ניתן לשלוח את דף המידע להורים בדוא"ל או בוואטסאפ לשימוש עתידי.

3. חידון מסכם (30 דקות).

הצגת שאלון מסכם באמצעות [mentimeter / kahoot / google form](#) (ראו נספח ד.2.-
[אפליקציות מומלצות](#)). שאלות מוצעות [ראו נספח ב.4.4.](#)

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

- המידע בנושא שירותים לליווי תעסוקתי בקהילה ומיצוי זכויות משתנה באופן תדיר, לכן חשוב לעדכן את חומרי ההדרכה בהתאם ולהקפיד להציע להורים להתעדכן באתרים הרלוונטיים.
- בעת שמציגים את נושא הליווי התעסוקתי מומלץ להדגיש, כי תפקידו המקצועי של המלווה התעסוקתי במגוון השירותים הניתנים בקהילה הוא להרחיב הזדמנויות בפני הצעיר, להנגיש לו מידע על אודות האפשרויות העומדות בפניו, לתמוך בתהליך קבלת החלטות, לתת משוב שוטף, לעודד להתנסות ולתווך ללמידה ולהתפתחות אישית ומקצועית, לטפח ערכים וכישורים, ללמד כלים ולתרגל מיומנויות, אך אין בכוחו לחייב את האדם לפעול בכיוון מסוים או לבצע עבורו את שלל המטלות הקשורות בחיפוש עבודה, הגעה לעבודה, ועוד.

נספח ב.4. שאלות מוצעות לחידון מסכם (התשובות הנכונות מודגשות)

1. מה ההבדל בין תעסוקה נתמכת לתעסוקה מעברית?
 - א. תעסוקה נתמכת ניתנת באופן פרטני בעוד שתעסוקה מעברית כוללת שילוב בקבוצה קטנה עם מדריך.
 - ב. תעסוקה נתמכת מתקיימת בעבודה בשוק הפתוח בעוד שתעסוקה מעברית מתקיימת במפעל מוגן.
 - ג. תעסוקה נתמכת מתקיימת בידיעת המעסיק בעוד שתעסוקה מעברית מתקיימת ללא חשיפה למעסיק.
 - ד. שתיהן אותו הדבר.
2. צעיר שטרם הוכר כנכה במוסד לביטוח לאומי, והוא או משפחתו חושבים שיהיה זכאי וזקוק לשירותי בריאות הנפש בקהילה למי צריך לפנות קודם?
 - א. לסל שיקום.
 - ב. קבלת הכרה בנכות מביטוח לאומי או פסיכיאטר מורשה לנושא זה.
 - ג. ספק של שירות בסל שיקום.
 - ד. לא משנה.
3. מתי כדאי לפנות ל"תעסוקה שווה"?
 - א. לפני הכרה באחוזי נכות בביטוח הלאומי.
 - ב. כשהסיכוי לשילוב בשוק הפתוח ממש קטן עד אפסי.
 - ג. כשיש אחוזי נכות מ-20% ומעלה.
 - ד. במקביל לתעסוקה נתמכת של משרד הבריאות או משרד הרווחה.
4. אתר האינטרנט "עבודה נגישה" הוא אתר המספק ידע בנושא:
 - א. ליווי תעסוקתי לבניית תוכנית קידום אישית בתחום התעסוקה.
 - ב. אבחון צרכי נגישות בתחום העבודה.
 - ג. משרות "דרושים" בשוק הפתוח לאנשים עם מוגבלות.
 - ד. מאגר ספקי שירות שיקומיים בתחום התעסוקה.
5. מה לא ניתן במסגרת שירות תעסוקה נתמכת?
 - א. ליווי על ידי איש מקצוע לחיפוש משרה מתאימה.
 - ב. קשר עם המעסיק בהתאם לצורך לתיווך ופתרון בעיות.
 - ג. עבודה על חיזוק מיומנויות הנדרשות להצלחה בעבודה.
 - ד. השלמת שכר חודשית בהתאם לרמת התפקוד.

6. שירות "תעסוקה שווה" לא כולל:

- א. ליווי אישי לבניית תוכנית קידום אישית בתחום התעסוקה.
- ב. מאגר מידע נרחב ובפרסה ארצית בנושא קשרי מעסיקים.
- ג. **ליווי פיזי לעבודה על ידי רכז בכל ימי העבודה במשך חצי השנה הראשונה.**
- ד. אפשרויות להכשרה מקצועית מסובסדת או ללא עלות.

7. מרכזי הזדמנות מספקים:

- א. חיבור לגופים הפועלים ביישוב בקרב האוכלוסיות השונות לצורכי קידום תעסוקה.
- ב. חיבור למעסיקים באמצעות מאגר מעסיקים.
- ג. ליווי אישי, כולל ליווי כוללני כדי להקל על תהליך ההשמה בעבודה.
- ד. **כל התשובות נכונות.**

8. זכאות לשיקום מקצועי בביטוח הלאומי ניתנת:

- א. לכל מי שמבקש ליווי תעסוקתי בלי קשר לגובה אחוזי הנכות.
- ב. למי שעובדת השיקום במחלקת שיקום מתרשמת מיכולותיו התעסוקתיות ללא קשר לגובה אחוזי הנכות.
- ג. למי שמוכר עם 40% נכות ומעלה ובהתאם להמלצת עובדת השיקום במחלקת שיקום בביטוח הלאומי.
- ד. **למי שמוכר עם 20% נכות ומעלה ובהתאם להמלצת עובדת השיקום במחלקת שיקום בביטוח הלאומי.**

9. אני בן 25 מאובחן עם אוטיזם בתפקוד גבוה ומוכר עם אחוזי נכות גם בביטוח לאומי. לאחרונה עבדתי כחודש בבית קפה ופטרתי, אני יודע מדוע. זו הייתה עבודה שדוד שלי סידר לי, אך הוא אינו רוצה לסדר לי עבודה נוספת. הוא חושב שאני צריך עזרה. מה תציע לי לעשות?

- א. לפנות לסל שיקום של משרד הבריאות להתייעצות בנוגע לליווי תעסוקתי.
- ב. לגייס את הוריי שידברו עם דוד שלי שימצא לי שוב עבודה.
- ג. לחפש עבודה בכוחות עצמי.
- ד. **לפנות לעו"ס בלשכת הרווחה באזור מגוריי ולהתייעץ עמה בנוגע לליווי תעסוקתי.**

5.ב. פיתוח תפקודים ניהוליים

	חומר רקע/ המלצות לקריאה נוספת - Executive Function: The Brain's Control Center: https://www.youtube.com/watch?v=sZmEISGKBG8&v=en עד 3:41 Miller & Wallis (2009). Executive function and higher-order cognition: Definition and neural substrates. מכון טמיר לפסיכותרפיה- תפקודים ניהוליים: מהן פונקציות ניהוליות ומה הקשר ל-ADHD?	
	מטרות המפגש 1. <u>ידע</u>: תפקודים ניהוליים וביטויים בחיי היום-יום, בדגש על תפקוד בלימודים ובעבודה, אסטרטגיות ודרכים להתמודדות עם קשיים בתפקודים הניהוליים. 2. <u>מיומנויות</u>: בירור ועיבוד עמדות בנושא תהליכי מיצוי זכויות. 3. <u>ערכים</u>: עצמאות ואחריות בניהול עצמי.	
	לוח זמנים למפגש 1. פתיחה – 40 דקות. 2. תפקודים ניהוליים בעולם העבודה – 40 דקות. 3. יש לי פתרון: כלים לשיפור תפקודים ניהוליים – עבודה בזוגות – 20 דקות. 4. סיכום – 20 דקות.	
	נספחים לשימוש ביחידה זו: • נספח ב.5.1. תקווה וחשש שעולים בי לגבי עתיד בני/בתי (לשכפל כמספר המשתתפים). • נספח ב.5.2. מצגת תפקודים ניהוליים. • נספח ב.5.3. דף עבודה בזוגות (הדפסה).	

מהלך המפגש

1. **פתיחה** (40 דקות): המנחה מרעננת את זיכרון ההורים בסיכומי המפגש הקודם ולאחר מכן מציגה את נושא המפגש הנוכחי ומטרתו.

בהתאם לצורך (זמן רב מהמפגש הקודם, הרכב הקבוצה השתנה/אחר) ניתן להיעזר בנספחים ממפגש קודם (ראו נספח ב.4.2. [מצגת מענים לשילוב בתעסוקה](#), [נספח ב.4.3. דף מידע: מפת מיצוי זכויות בתעסוקה](#)).

שיח משתף: תקוות ודאגות של ההורים. כאלה שהיו בעבר/עדיין קיימים לפני ההיכרות עם המענים וכיצד יוכלו להיעזר בגורמי תמיכה בהווה ובעתיד.

חלוקת דף לעבודה אישית: תקווה וחשש שעולים בי לגבי עתיד בני/בתי ([ראו נספח ב.5.1.](#)).

2. תפקודים ניהוליים בעולם העבודה (40 דקות).

שיחה בנושא תפקודים ניהוליים.

שאלות מוצעות: מה, לדעתכם, כוונת המושג "תפקודים ניהוליים" וכיצד הוא קשור לעולם העבודה? (האם הוא נוגע רק למי שמתפקד בעבודתו כמנהל, למשל?).

המנחה מראה את מצגת "תפקודים ניהוליים" ([ראו נספח ב.5.2](#)) החל משקף 4 ומזמינה את ההורים לתת דוגמאות ולהתייחסות להשפעת כל תפקוד ניהולי על חיי היום-יום של הצעיר ומשפחתו ועל הביטוי שלו בתפקוד בעבודה.

3. יש לי פתרון: כלים לשיפור תפקודים ניהוליים (20 דקות).

הצעה לדברי פתיחה: בתוכנית 'מגמה לעתיד' ניתן דגש רב להעמקת הידע של הצעירים ולהיכרותם עם כלים ואסטרטגיות להתמודדות עם קשיים ולשיפור תפקודים ניהוליים, הן ברמה הפרטנית והן ברמה הקבוצתית. למידה על אודות מגוון אסטרטגיות והתנסות בהן מאפשרת לבחון ולהבין איזו מהן מתאימה לי באופן אישי. לכל אחד מאיתנו יש כלים שרכשנו לאורך החיים בנושא זה וידע שימושי שנוכל לחלוק.

פעילות בזוגות: כל זוג מקבל דף עבודה למילוי ([ראו נספח ב.5.3](#)). כל זוג בוחר שניים או שלושה תפקודים ניהוליים ומקיים דיון בכלים לסיוע בקשיים ולשיפור תפקודים אלו. זאת, בהתבסס על ניסיון חיים ופעולות שעזרו לבנם/בתם בתפקוד הניהולי.

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

המנחה מזמינה כל הורה לסכם:

← מה התבהר לי?

← מה איישים/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

- אסטרטגיות להתגברות על קושי ואופן שיפור התפקודים הניהוליים הם אישיים. יש משמעות לחשיפה ולשיתוף האסטרטגיות שההורים משתפים זה עם זה וכן בהתייחס לאסטרטגיות הנלמדות מהתאוריה, אך חשוב להדגיש את השונות בין אדם לאדם גם בנושא זה: מה שעובד בשבילי לא בהכרח יעבוד בשביל האחר ויש לעודד חקירה עצמית ומשפחתית עם הצעיר: מה עובד עבורו? מה מתאים לו.



נספח ב.5. 1. תקווה וחשש לגבי עתיד בני/בתי

עבר	הווה	עתיד
תקווה או חשש שעלו בי בעבר לפני שהכרתי את השירותים בקהילה	תקווה או חשש שיש בי היום לאחר שהכרתי את השירותים בקהילה	כיצד אוכל להיעזר בעתיד בגורמים בקהילה שהכרתי

נספח ב.5.3. תפקודים ניהוליים

השלימו את הדף בזוגות.

1. בחרו שניים עד שלושה תפקודים ניהוליים.

הציעו פתרונות וכלים לסיוע בהתמודדות עם קשיים ולשיפור תפקודים אלו. זאת, בהתבסס על ניסיון חייכם ופעולות שעזרו לכם או לבנכם/בתכם בתפקוד הניהולי.

כלים לסיוע ולשיפור	תפקוד ניהולי
	אינהיבציה – עיכוב תגובה
	שליטה רגשית
	מעברים וגמישות חשיבתית
	יחזמה
	זיכרון עבודה
	תכנון והתארגנות
	ארגון סביבה
	בקרה ובדיקה

6. הרצאת אורח: ספק בתחום תעסוקה נתמכת ובוגר התוכנית 'מגמה לעתיד'

	חומר רקע/ המלצות לקריאה נוספת		מטרות המפגש 1. ידע: תהליך שילוב בתעסוקה. 2. מיומנות: הקשבה, סיכום אינטגרטיבי למהלך הסדנה בשנה ב'.
	נספחים לשימוש ביחידה זו • נספח א.6. 3. כרטיסיות עם נושאי הסדנה שנה ב' (הדפסה). • נספח ב.6. 1. כרטיסיות עם נושאי הסדנה שנה ג' (הדפסה). • נספח א.6. 4. טופס משוב על סדנת הורים (להדפסה כמספר ההורים או הכנת טופס דיגיטלי).		לוח זמנים למפגש 1. פתיחה – 20 דקות. 2. מפגש עם ספק שירות בתעסוקה ובוגר תוכנית 'מגמה לעתיד' – 60 דקות. 3. סיכום הסדנה, שנה ב' – 40 דקות.

מהלך המפגש

1. פתיחה (20 דקות).

המנחה מציגה את האורחים, מסבירה על מבנה המפגש ומטרתו ועורכת היכרות קצרה בין חברי הקבוצה לאורחים.

2. מפגש עם ספק שירות בתעסוקה ובוגר תוכנית 'מגמה לעתיד' (60 דקות).

אפשרות א': מפגש משותף עם בוגר התוכנית שמלווה על ידי ספק משירות התעסוקה והמלווה.

מבנה מפגש מומלץ:

- הספק מציג את עצמו ואת השירות שהוא מייצג (10 דקות).
- הבוגר מציג את עצמו ואת הסטטוס התעסוקתי שלו (10 דקות).

- הספק והבוגר מציגים את התהליך המשותף שלהם – שלבים ופעולות, אתגרים, הישגים, תובנות, התייחסות למקום המשפחה בתהליך (30 דקות).
- ההורים מפנים שאלות לספק ולבוגר (10 דקות).

אפשרות ב': מפגש נפרד עם ספק שירות בתחום התעסוקה ועם בוגר התוכנית 'מגמה לעתיד'.

מבנה מפגש מומלץ:

- הספק מציג את עצמו ואת השירות שהוא מייצג, כגון: תהליך הליווי התעסוקתי, כלים מרכזיים, דרכי פנייה, אתגרים בהשתלבות על פי תפיסת הספק ודרכים למניעה ולהפחתה של המכשולים, דוגמאות מהשטח, התייחסות לשלב ההכנה ולמקום המשפחה בתהליך (20 דקות).
- קיום שיח ושאלות הורים לספק (10 דקות).
- בוגר התוכנית מציג את עצמו ואת הדרך שעבר מסיום לימודיו בתוכנית 'מגמה לעתיד' ועד כה, מה הוא עושה, כיצד השתלב בשירות צבאי/לאומי, במקום עבודה, מה עזר לו בהשתלבות, מה היו האתגרים והקשיים, המלצות לאחרים, התייחסות לשלב ההכנה ולמקום המשפחה בתהליך (20 דקות).
- קיום שיחה ושאלות הורים (10 דקות).

3. סיכום הסדנה – שנה ב' (40 דקות).

מוצע לסכם את המפגשים באמצעות כרטיסיות של נושאי הסדנה ([ראו נספח א.6.3](#)).

כל הורה בוחר נושא שהיה משמעותי עבורו ומרחיב – משהו חדש שלמד, כיצד הוא משער שמה שלמד ישפיע על הקשר עם בנו/בתו וכיצד יסייע לו.

המנחה מסכמת את הסדנה מנקודת מבטה (בנימה אישית), כגון: התהליך הקבוצתי שהתרחש, נושאים מרכזיים ותובנות, אתגרים בקיום הסדנה (לדוגמה, מאמץ והשקעת ההורים להגיע, אתגרים מערכתיים ולוגיסטיים, קבוצה הטרוגנית, ריבוי נושאים רלוונטיים לעומת מסגרת זמן מוגבלת ותדירות נמוכה), הישגים בהתמודדות עם האתגרים, חשיבות מעורבות ההורים, הקשר לסדנה בשנה א' ולהמשך בשנה ג'. המנחה מזמינה את ההורים לומר מילות סיכום הנוגעות גם לאופן ההנחה של הקבוצה.

המנחה מציגה, באמצעות כרטיסיות, את הנושאים המתוכננים לשנה הבאה במטרה ליצור ציפייה ולהגביר את המוטיבציה להמשך השתתפות ([ראו נספח ב.6.1](#)). כל הורה בוחר נושא משנה ג'.

שבו הוא רוצה לעסוק ולהעמיק. ההורה יכול לציין נושאים נוספים שבהם הוא רוצה לעסוק ושאינם מופיעים בכרטיסיות.

המנחה מזמינה כל הורה למלא טופס משוב ([ראו נספח א.6.4](#)). ניתן להכין טופס משוב דיגיטלי (מומלץ ב-google form – [ראו נספח ד.3 אפליקציות מומלצות לשימוש](#)) למילוי ההורים באמצעות קישור.

המנחה מתעדת את סיכום המפגש.

דגשים למנחה

- בחירת ספק שירות בתחום התעסוקה: נציג משירות "תעסוקה שווה" או תעסוקה נתמכת של משרד העבודה, הרווחה והשירותים החברתיים או סל שיקום, בהתאם לספקים המפעילים והמוכרים על ידי המשרד הממשלתי. הבחירה בהתאם לזמינות הספקים באזור של מוסד הלימודים.
- בחירת בוגר של התוכנית: רצוי לבחור בוגר בעל יכולות ורבליות טובות, שעבר תהליך משמעותי בתוכנית ומימש מטרות בתחום התעסוקתי/שילוב בשירות צבאי/לאומי.
- מוצע לקיים שיח משותף עם הספק ובוגר התוכנית, כהכנה ותיאום לקראת המפגש.
- ניתן להתייעץ ולשתף את אחד ההורים בתכנון ממד אישי/חוויתי לפרידה, לפי העדפתה האישית של המנחה (כגון שיר, סרטון, מזכרת, פעילות חווייתית וכד').

נספח א.6. 4. טופס משוב

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

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

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

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

מאפייני עולם העבודה המודרני –
הזדמנויות וחסמים לשילוב

בחירה תעסוקתית – היכרות עם
עצמי

בחירה תעסוקתית – היכרות עם
עולם העבודה

מענים לליווי תעסוקתי בקהילה

פיתוח תפקודים ניהוליים

הרצאת אורח – ספק בתחום
תעסוקה נתמכת ובוגר התוכנית

נספח ב.6. 1. כרטיסיות בנושאי סדנאות הורים, שנה ג'

זכויות של צעירים עם מוגבלות

רשת חברתית ייעודית כגורם
מסייע לתעסוקה

למידה ופיתוח קריירה
לאורך החיים – חשיבות ואפשרויות

תפיסות בנושא מוגבלות

מעגל הדאגה ומעגל ההשפעה

סיכום ופרידה

נספחים כלליים

נספח 1. תיעוד מפגשים של סדנאות הורים ומפגשי הורים וצעירים

למילוי על ידי המנחה לאחר כל מפגש

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

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



5					
6					
7					
8					

נספח 2. מכתב להורים לקראת הסדנה

להורים שלום,

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

המפגשים יתקיימו ב _____ בין השעות _____ (שעתיים).

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

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

מפגש	תאריך	נושא נלמד
1		
2		
3		
4		
5		
6		

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

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

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

כתובת דוא"ל _____

מצפות להכיר ולהיפגש, _____

נספח 3. אפליקציות מומלצות לשימוש

מדריך לשימוש באפליקציות כאמצעי עזר להוראה בסדנה

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

1. אמצעים לדיון אינטראקטיבי Mentimeter, מנטימטר

- ישנה גרסה חנימית 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](#)

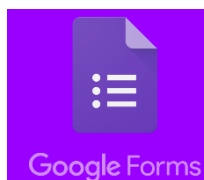
2. אמצעים לבחינת ידע ועמדות

Kahoot, קאהוט



- אפליקציה חנימית.
- 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 חנימית.
- 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 חובות ושאלות רשות.
- לאחר שמספר משתתפים ענה על הסקר ניתן לנהל
- קישור לסרטון הדרכה לשימוש ב [Google forms](#)

3. תוכנות לעריכת סרטונים:



Inshot

inshot, אינשוט

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

פאטון, Powtoon



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

Biteable, בייטיבל



- ישנה גרסה חינוכית 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".