

כלי מחקר זה נלקח מתוך **מאגר כלי המחקר** של קרן שלם התומכת במחקר שמטרתו שיפור איכות החיים של אנשים עם מוגבלות שכלית התפתחותית והסובבים אותם.

כל המעוניין להשתמש באחד מכלי מחקר מתבקש לפנות לחוקר שערך את המחקר הרלבנטי ולוודא את אישור השימוש בכלי מבחינת זכויות יוצרים.

☼ **שם הכלי:** שאלון למנהל מע"ש להערכת המדריכים במע"ש

☼ **פותח בשנת:** 2015, **על ידי:** ד"ר יעקב אזרחי, ד"ר אילן רוזינר, יהודית חסידה ויאנינה לבד

☼ **תורגם לעברית בשנת:** לא רלוונטי **על ידי:** לא רלוונטי

1	<b>מטרת הכלי</b>	לבחון את היקף תופעת השחיקה, גורמיה, השלכותיה (כולל מדדי תפקוד אובייקטיביים) ודרכים להתמודד איתה, בקרב מדריכי המע"שים.
2	<b>סוג כלי המחקר</b>	שאלון
3	<b>אוכלוסיית היעד</b>	מנהלי מע"ש
4	<b>אופי הדיווח</b>	דיווח על כל עובד מע"ש העובד תחתם
5	<b>מבנה הכלי</b>	לאחר ניתוח הראיונות שנערכו למנהלים ולעובדי המע"ש, גובש שאלון המכיל שאלות בתחומים הבאים: מאפייני המחלקה עליה אחראי המדריך, פיתוח וקידום חניכים, אירועים חריגים, היכרות טובה עם המדריכים, יחס לחניכים, מדריך מול משימת לקוח, היעדרויות וימי חופשה, היבטים של שחיקה, קשר שוטף ומותאם עם משפחות ומערכי דיור, הערכה כללית. באמצעות קוד (בן שלוש ספרות) הניתן למנהל ובהתאמה לעובד המע"ש ביצעו החוקרים השוואה לטובת ניתוח סטטיסטי.
6	<b>סוג סולם המדידה</b>	סולם מדידה משתנה
7	<b>סוג הפריטים בכלי</b>	13 שאלות בסולם ליקרט, היתר שאלות רב בררתיות.
8	<b>אורך הכלי</b>	34 שאלות סגורות
9	<b>מהימנות</b>	כל מדד בשאלון נותח בעזרת Cronbach $\alpha$ .
10	<b>תקיפות</b>	לא צויין

רשימת מחקרי קרן שלם אשר עשו שימוש בכלי:

שם המחקר	מק"ט
ד"ר יעקב אזרחי, ד"ר אילן רוזינר, יהודית חסידה ויאנינה לבד, 2015, "השפעת השחיקה בקרב עובדים על מדדים אובייקטיביים של תפקוד מקצועי" באוכלוסייה עם מוגבלות שכלית התפתחותית	<u>129</u> <a href="#">למחקר המלא</a>



[למאגר המחקרים של קרן שלם](#)

## שאלון למנהל מע"ש להערכת המדריכים במע"ש

שלום רב!

במסגרת ביצוע מחקר עבור קרן שלם, נתבקשנו לבחון האם יש שחיקה בקרב מדריכי מע"ש. אם כן, מהי רמתה ומהן השלכותיה. לצורך כך, ימלאו המדריכים שאלון בתחום זה, ובמקביל ימלאו גם המנהלים שאלון על המדריכים. כל שאלון מתייחס למדריך אחד. על מנת לשמור על אנונימיות, יש למלא קוד עבור שם המדריך עליו עונים בשאלון זה. הקוד יהיה זהה בשאלון זה ובשאלון אותו ממלא המדריך והוא יורכב ממס' תעודת זהות ומספר נוסף שיוחלט על כך. הנתונים יישמרו בסודיות וישמשו לצרכי מחקר בלבד.

השאלון מנוסח בלשון זכר אך מיועד לכולם.

תודה על שיתוף הפעולה

צוות המחקר

קוד מדריך

3 ספרות אחרונות של תעודת הזהות של המדריך

מספר חניכים בקבוצה

עד 10 חניכים

11-15

16-20

+21

סוג קבוצה

1. קבוצה תעסוקתית רגיל
2. קבוצה ייחודית (וותיקים, טיפולית וכד')
1. המדריך יחיד בקבוצה זו
2. המדריך עובד כחלק מצוות

המחלקה של המדריך

באיזו מידה במחלקה של המדריך יש:

SD	$\bar{X}$	N	במידה מועטה מאד 1	במידה מועטה 2	במידה בינונית 3	במידה רבה 4	במידה רבה מאד 5	
								3. אווירה נעימה ("צחוקים", חיוכים, מוזיקה, רוגע)
								4. תחושת של גאונות יחידה (הרגשה שזו קבוצה מיוחדת)
								5. אווירה של לחץ ומתח
								6. רצון של החניכים להצליח בעבודה המוטלת עליהם
								7. שמירה על מסגרת (משמעת, חוקים)

8. כמה חניכים של המדריך (אם בכלל) עזבו את הקבוצה (לקבוצה אחרת) או את המע"ש? (כתוב 0 אם אף

אחד לא עזב).

0 עזבו

1 עזבו

2 עזבו

+3 עזבו

אם עזבו, נא ציין עבור כל אחד מהם את הסיבה העיקרית לעזיבה:

1. חניך א' סיבת עזיבה \_\_\_\_\_

2. חניך ב' סיבת עזיבה \_\_\_\_\_

### פיתוח וקידום חניכים

באיזו מידה המדריך משקיע בפיתוח וקידום החניכים בתחום?

SD	$\bar{X}$	N	במידה מועטה מאד 1	במידה מועטה 2	במידה רבה 3	במידה רבה 4	במידה רבה מאד 5	
								9. <u>פיתוח אישי</u> (היבטים חברתיים, ביטחון עצמי, התנהגות, כישורי חיים)
								10. <u>מיומנויות שקשורות לעבודה</u> (יכולת לעבוד במגוון עבודות, מוטיבציה, הקפדה על טיב העבודה, ידע, הנגשת עבודה וכד')
								11. <u>שיחות קבוצתיות</u> עם החניכים (היגיינה אישית, איך להתלבש, איך נראה שולחן העבודה, שיחת העשרה וכו')

12. באיזו מידה המדריך יוזם ומחפש דרכים יצירתיות איך ללמד ולקדם את החניכים?

5. במידה רבה מאד      4. במידה רבה      3. במידה בינונית      2. במידה מועטה      1. במידה מועטה מאד

13. לכמה חניכים מתוך הקבוצה יש תוכנית קידום אישית פעילה? (ציין 0 אם אין תוכנית כזו) (תכנית קידום

אישית פורמאלית עם מטרות ויעדים לחניך שהצלחתה נבחנת תקופתית).

0 חניכים

1-3

4-6

7-10

+11

14. להערכתך, באיזו מידה יש התקדמות אישית של חברי הקבוצה עליהם המדריך אחראי?

1. במידה מועטה מאד	2. במידה מועטה	3. במידה בינונית	4. במידה רבה	5. במידה רבה מאד
--------------------	----------------	------------------	--------------	------------------

#### אירועים חריגים

15. באיזו מידה המדריך מצליח לצפות מראש את האירוע (זיהוי מצוקה של חניך, או אווירת מתח וכד'), ומנסה למנוע או למזער אותו?

1. במידה מועטה מאד	2. במידה מועטה	3. במידה בינונית	4. במידה רבה	5. במידה רבה מאד
--------------------	----------------	------------------	--------------	------------------

16. באיזו מידה המדריך מגיב היטב לאירוע אחרי שקרה?

1. במידה מועטה מאד	2. במידה מועטה	3. במידה בינונית	4. במידה רבה	5. במידה רבה מאד
--------------------	----------------	------------------	--------------	------------------

17. מתחילת השנה (1.1.14), כמה אירועים חריגים היו במחלקה של המדריך? (ציין 0 אם לא היו)

0 אירועים

1-3 אירועים

4-6 אירועים

7-10 אירועים

+11 אירועים

אם היו אירועים חריגים, כמה מתוך האירועים האלו היו מהסוגים הבאים:

• תוקפנות ואלימות (אלימות של משתקם, אלימות כלפי משתקמים, אלימות מילולית, איום לפגיעה באחרים)

• נפילה, ופציעה בעקבותיה

• בעיות בריאות (אי מתן תרופה במסגרת, טעות במתן תרופה)

• מינהלה (טעות בהסעה, יציאה מהמע"ש ללא רשות)

• אחר

#### היכרות עם החניכים

18. באיזו מידה יש למדריך היכרות טובה עם החניכים בקבוצה, המאפשרת לו התאמת התנהגות ו/או שיבוץ למטלות בהתאם למאפייני החניכים?

1. במידה מועטה מאד	2. במידה מועטה	3. במידה בינונית	4. במידה רבה	5. במידה רבה מאד
--------------------	----------------	------------------	--------------	------------------

#### יחס לחניכים

19. באיזו מידה יש למדריך יחס טוב כלפי החניכים (אוזן קשבת, עבודה עם כל הלב, כבוד לחניכים, אכפתיות, יכולת יצירת קשר וכד')?

5. במידה רבה מאד  
4. במידה רבה  
3. במידה בינונית  
2. במידה מועטה  
1. במידה מועטה מאד

### מדריך מול משימות לקוח

SD	$\bar{X}$	N	לא רלוונטי	במידה מועטה מאד 1	במידה מועטה 2	במידה בינונית 3	במידה רבה 4	במידה רבה מאד 5	באיזו מידה המדריך:
									20. מתכנן ומתארגן נכון מול משימות/עבודות תוך הפעלה מיטבית של הקבוצה
									21. עומד בלוח הזמנים שנקבע
									22. מבצע עבודות באיכות שנדרשת (תוך בקרת איכות על המוצר)
									23. מוכן לקחת על עצמו פרויקטים עם לוח זמנים לחוץ
									24. ניתן לסמוך עליו בפרויקטים חשובים ומורכבים
									25. הלקוחות מעדיפים לעבוד עם המדריך
									26. לוקח אחריות/ מתנדב לתפקידים נוספים (ריכוז פרויקטים, אחראי טיולים, וכד')
									27. רוצה להיות מקצועי (לצאת לקורסים והשתלמויות וכד')
									28. עומד בדרישות מקצועיות ייחודיות לתפקיד (עמידה בלחצים, ריבוי משימות, יכולת לקבוע סדרי עדיפויות, דרישות פיזיות וכד')
									29. מבצע את משימותיו באופן עצמאי

### מינהלה

30. באיזו שכיחות המדריך מגיע בזמן לעבודה?

5. לעיתים קרובות מאד  
4. לעיתים קרובות  
3. לפעמים  
2. לעיתים רחוקות  
1. לעיתים רחוקות מאד

31. מתחילת השנה (1.1.14) כמה ימי חופשה יומי מחלה לקח המדריך?

ימי חופשה

ימי מחלה

ימי חופשה	ימי מחלה
0	0
1-3	1-3
4-10	4-6
11-15	7-10
16-20	+11
+21	

### שחיקה

32. באיזו שכיחות מרגיש המדריך שהוא נשחק בעבודתו?

5. לעיתים קרובות מאד      4. לעיתים קרובות      3. לפעמים      2. לעיתים רחוקות      1. לעיתים רחוקות מאד

### קשר שוטף ומותאם עם משפחות ומערכי דיור

33. באיזו שכיחות מקיים המדריך קשר ענייני ומותאם עם משפחות ומערכי דיור?

5. לעיתים קרובות מאד      4. לעיתים קרובות      3. לפעמים      2. לעיתים רחוקות      1. לעיתים רחוקות מאד

### הערכה כללית

34. עד כמה להערכתך, המדריך מתאים לתפקידו (יודע לתקשר עם חניכים, מגלה סבלנות, מציג גבולות וכד')

5. מתאים מאד      4. די מתאים      3. ככה ככה      2. די לא מתאים      1. מאד לא מתאים

**ושוב תודה על שיתוף הפעולה**