

כלי מחקר זה נלקח מתוך [מאגר כלי המחקר](#) של קרן שלם התומכת במחקר שמטרתו
סיפור 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: ראיון חצי מובנה להערכת מדד שחיקה אצל עובד מע"ש.

פותח בשנת: לא צויין, על ידי: לא צויין

1	מטרת הכלי	לבחון את היקף תופעת השחיקה, גורמיה, השלכותיה (כולל מדדי תפקוד אובייקטיביים) ודרכים להתמודד איתה, בקרב מדריכי המע"שים.
2	סוג כלי המחקר	ראיון חצי מובנה ודיווח עצמי
3	אוכלוסיית היעד	מדריכי מע"ש ומנהלים העובדים ישירות מול אוכלוסייה עם מוגבלות שכלית התפתחותית

רשימת מחקרי קרן שלם עשו שימוש בכלי:

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



[למאגר המחקרים של קרן שלם](#)

השפעת השחיקה בקרב מדריכי מע"ש העובדים בטיפול ישיר על מדדים אובייקטיביים של תפקוד - דף

למראיין

השאלות

- כמה מילים על המרואיין: תפקיד, וותק בארגון, תפקידים קודמים, השכלה.
- המסגרת (רק למנהלי מע"ש) – כמה מדריכים, מאפייני המדריכים, סוגי מדריכים, סוגי מסגרות בתוך מע"ש, ייחודיות המע"ש לעומת מע"שים אחרים.
- תיאור כללי של עבודת המדריכים
 - מה מבחין בין מדריך טוב לפחות טוב
 - ביטויים אובייקטיביים לשוני (בתוצר, בהתקדמות חניכים וכד' שתלויים במדריך)
 - תיעוד תפקוד, זמינות הנתונים האובייקטיביים
- מהי שחיקה בעבודת המדריכים. מה מבחין בין מדריך שחוק ללא שחוק? מה היקף התופעה.
- מהם הגורמים מעכבי שחיקה ומעודדי שחיקה בעבודת המדריך (גורמי לחץ, מאפיינים חיוביים בתפקיד או העדרם).
- השלכות השחיקה והביטויים שלה בעבודה (עזיבה, היעדרויות, יחס למטופלים וכד').
- דרכי התמודדות ברמת הפרט, המסגרת והמשרד.

סוגיות טכניות

- שיטת איסוף הנתונים. שאלונים במחשב מע"ש. ניתן לענות על המחשב? (אפשר להדפיס, למלא, לסרוק ולהחזיר במייל).
- קוד לחיבור שאלון המדריך וחווית דעת המנהל על המדריך.

רשימת מדדים אובייקטיביים

נתונים מתועדים

- היעדרויות מהעבודה (באופן כללי וכתוצאה ממחלה).
- תכניות קידום אישיות של חניכי הקבוצה עליה אחראי המדריך
 - אחוז החניכים בקבוצה שלהם תכנית קידום
 - היקף הפעלת התכנית (אחוז הימים בהם הופעלה תכנית הקידום לחברי הקבוצה מתוך סך ימי העבודה באותה תקופה).
 - מספר הפעמים בהן הוחלפה תכנית הקידום לחברי הקבוצה בגלל הצלחת חניכי הקבוצה וכנ"ל בגלל אי הצלחה בתכנית הקידום.
- הכנסה כספית ממוצעת לקבוצות של המדריכים
 - בתקופות בהן הופיעו פרויקטים הדומים בהיקף הכספי (או באופן כללי תוך ביצוע תיקון סטטיסטי לפערים בגודל הפרויקט).

- בתקופה בה היה פרויקט גדול שחולק בין כל הקבוצות.
- ללא קשר לגודל הפרויקט, מדריכים טובים מקבלים יותר פרויקטים ולקבוצתם יותר כסף.

○ דו"ח אירוע חריג

- מספר ממוצע של אירועים חריגים במסגרת הקבוצה.
- לפעמים האירועים בלתי צפויים

הערכת מנהל/ מדריך

● **מדריך מול חניכים**

1. - אווירה נעימה במחלקה (צחוקים, מוזיקה..)
- גאוות יחידה
2. - הערכת התקדמות אישית של חברי הקבוצה עליהם המדריך אחראי
- עוסק בפיתוח וקידום החניכים (תכניות קידום):
 - היבטים חברתיים, ביטחון עצמי, התנהגות
 - מיומנויות שקשורות לעבודה (מיומנויות, מוטיבציה, הקפדה על טיב העבודה, ידע, וכד').
3. - התמודדות עם אירועים חריגים
- צופה מראש את האירוע ומנסה למנוע/ למזער אותו (ערני למצוקת החניך, לחוסר טקט וכו')
- מגיב היטב לאירוע אחרי שקורה
- *לפעמים האירועים בלתי צפויים
4. - היכרות טובה עם החניך והתאמת המטלות/ ההתנהגות כלפיו בהתאם למאפייניו.
5. - יחס טוב, אוזן קשבת, עבודה עם הלב

● **מדריך מול משימות**

1. - נכונות לקדם/ לקחת פרויקטים עם לויז "לחוף"
2. - עמידה בלוח זמנים של הפרויקט
3. - בקרת איכות על התוצר (הקפדה על עבודה יפה וטובה)
4. - מדריך שניתן לסמוך עליו בפרויקטים חשובים ומורכבים

● **"ראש גדול"**

1. - תשומת לב עם החניך לא מגיע היום ודיווח בזמן
2. - מדריך בהפסקה יותר מעורב, בודק מה קורה לעומת מדריך פאסיבי
3. - לקיחת אחריות/ התנדבות לתפקידים נוספים (ריכוז פרויקטים, אחראי צילום וכדומה).
4. - רצון להתמקצע, לצאת לקורסים והשתלמויות.