

הערכת תרומת תוכנית "התערבות מכילה" במסגרות יום לאנשים עם מש"ה

מוגש על ידי מכלול
יחידת הערכה ומחקר
קרן שלם



مؤسسة شاليم
لتطوير خدمات للشخص ذو
التخلف العقلي في السلطات
The Shalem Fund
for Development of Services for People with
Intellectual Disabilities in the Local Councils
פיתוח שירותים לאדם עם מוגבלות שכלית
התפתחותית ברשויות המקומיות

חוקרת ראשית: ד"ר עדי לוי-ורד
עוזרת מחקר: גב' נגה חן

אוקטובר 2019

שותפי ההערכה:

- עו"ס הילה רכס-מליק, מנהלת תוכן תמיכה ושילוב בקהילה, אחראית התוכנית, משרד הרווחה והשירותים החברתיים
- ליז מאיר-וייל, מייסדת ומפעילת תוכנית התערבות מכילה
- שרון גנות, מנהלת ידע ושותפויות, קרן שלם.
- תמנע גבאי-מרקביץ, רכזת פיתוח מקצועי, קרן שלם.

קרן שלם/195/2019

תוכן עניינים

6.....	תקציר מחקר הערכה
10.....	תוכנית "התערבות מכילה"
10.....	רקע על הגישה ועל התוכנית
14.....	מטרות תוכנית התערבות מכילה
14.....	מטרות ההערכה
15.....	כלי הערכה ואופן איסוף הנתונים
16.....	א. תיאור מדגם המשיבים
22.....	ב. קבלת הסכמה להשתתפות בתהליך ההערכה
22.....	ג. גיוס השותפים לטובת ההערכה
23.....	ד. כלי ההערכה
25.....	ניתוח ממצאים - שנה"ל תשע"ה
52.....	ניתוח ממצאים - שנה"ל תשע"ז
97.....	הטמעת התוכנית- איחוד ממצאי תשע"ה ותשע"ז
108.....	סיכום, מסקנות והמלצות להמשך
110.....	נספחים
111.....	נספח מס' 1: רשימת מקורות שהוזכרו בסקירת הספרות
114.....	נספח מס' 2: טופס הסכמה מדעת
115.....	נספח מס' 3: שאלון להערכת תוכנית "התערבות מכילה" (מדידה ראשונה)
117.....	נספח מס' 4: שאלון להערכת תוכנית "התערבות מכילה" (מדידה שנייה)
122.....	נספח מס' 5: שאלון להערכת תוכנית "התערבות מכילה" (מדידה שלישית)
133.....	נספחי שנת תשע"ה:
133.....	נספח מס' 6: שכיחויות המענה לשאלת תחושת השינוי במסגרת בעקבות ההשתתפות בתוכנית בקרב אנשי הצוות אשר ציינו כי השתתפו בתוכנית - בחלוקה לפי מסגרות
134.....	נספח מס' 7: התייחסויותיהם האישיות של המשיבים אשר חשו כי חל שינוי במסגרת בעקבות תוכנית "התערבות מכילה" - בחלוקה לפי קטגוריות
135.....	נספח מס' 8: התייחסויותיהם האישיות של מנהלי המסגרות אשר חשו כי חל שינוי במסגרת בעקבות תוכנית "התערבות מכילה" - בחלוקה לפי קטגוריות
136.....	נספח מס' 9: התייחסויותיהם האישיות של מפקחות ורכזות תחום מש"ה לשאלה " האם את/ה רואה שינוי באיכות החיים במסגרת עצמה בעקבות כניסת התערבות מכילה למסגרת?"
137.....	נספח מס' 10: כלל התייחסויותיהם של אנשי הצוות לתכנים המשמעותיים ביותר עבורם בתוכנית- בחלוקה לפי קטגוריות
139.....	נספח מס' 11: כלל התייחסויותיהם של מנהלי המסגרות לתכנים המשמעותיים ביותר עבורם בתוכנית- בחלוקה לפי קטגוריות
140.....	נספח מס' 12: שכיחות תדירות התנהגויות מאתגרות על פי דיווחיהם של אנשי הצוות אשר השתתפו בתוכנית - בחלוקה לפי מסגרות

- נספח מס' 13: שינוי בשכחות הופעתן של התנהגויות מאתגרות במסגרת בקרב אנשי הצוות שלא השתתפו בתוכנית 142
- נספח מס' 14: ממוצעי (וס"ת) דירוגי מידת ההסכמה של אנשי הצוות ומנהלי המסגרות אשר השתתפו בתוכנית, עם היגדים הנוגעים לאווירה במסגרת- בחלוקה לפי מסגרות 143
- נספח מס' 15: מידת ההסכמה של אנשי הצוות שלא השתתפו בתוכנית עם היגדים הנוגעים לתרומת תוכנית "התערבות מכילה" לשינוי באווירה במסגרת 144
- נספח מס' 16: ממוצעי (וס"ת) דירוגי מידת ההסכמה של אנשי הצוות ומנהלי המסגרות עם היגדים הנוגעים לתפיסות ועמדות - בחלוקה לפי מסגרות 145
- נספח מס' 17: מידת ההסכמה של אנשי הצוות שלא השתתפו בתוכנית עם היגדים הנוגעים לתפיסות ועמדות אנשי הצוות את החניכים 146
- נספח מס' 18: ממוצעי (וס"ת) דירוגי מידת ההסכמה של אנשי הצוות ומנהלי המסגרות עם היגדים הנוגעים לרכישת ידע, מיומנויות ושיפור במסוגלות עצמית לאחר השתתפותם בתוכנית- בחלוקה לפי מסגרות 147
- נספח מס' 19: מידת ההסכמה של אנשי הצוות שלא השתתפו בתוכנית עם היגדים הנוגעים לתרומת תוכנית "התערבות מכילה" לרכישת ידע, מיומנויות ושינוי במסוגלותם העצמית 148
- נספח מס' 20: שכיחויות תחושת השינוי בתפקוד האישי בקרב אנשי הצוות בעקבות השתתפותם בתוכנית- בחלוקה לפי מסגרות 149
- נספח מס' 21: התייחסותם של אנשי הצוות אשר חשו בשינוי אישי בתפקודם בעקבות השתתפותם בתוכנית - בחלוקה לפי קטגוריות 150
- נספח מס' 22: פירוט ההתייחסויות של אנשי הצוות שהשתתפו בתוכנית לגביי הרגשת השינוי האישי בתפקוד בעקבות השתתפות בתוכנית 151
- נספח מס' 23: התייחסותם של מנהלי המסגרות אשר חשו בשינוי אישי בתפקודם בעקבות השתתפות בתוכנית - בחלוקה לפי קטגוריות 152
- נספח מס' 24: התייחסותם של אנשי הצוות לתחומים בהם ציפו לראות שינוי בתפקודם ואינם ראו - בחלוקה לפי קטגוריות 153
- נספח מס' 25: פירוט ההתייחסויות של אנשי הצוות שהשתתפו בתוכנית לגביי תחומים בהם ציפו לראות שינוי בתפקודם ואינם ראו 154
- נספח מס' 26: התייחסותם של מנהלי המסגרות לתחומים בהם ציפו לראות שינוי בתפקודם ואינם ראו- בחלוקה לפי קטגוריות 155
- נספח מס' 27: פירוט ההתייחסויות האישיות לגביי באילו דרכים משתמשת המסגרת על מנת שעקרונות וגישת "התערבות מכילה" באמת יוטמעו במסגרת ובצוות (והאם מישהו אחראי לכך?) 156
- נספח מס' 28: ממוצעי (וס"ת) דירוגי מידת ההסכמה של אנשי הצוות ומנהלי המסגרות עם היגדים הנוגעים ליישום והטמעת תכני "התערבות מכילה" בחלוקה לפי מסגרות 157
- נספח מס' 29: תרומת הטמעת תוכנית "התערבות מכילה"- אנשי הצוות שלא לקחו חלק בתוכנית 158
- נספחי שנת תשע"ז** **160**
- נספח מס' 30: שכיחויות המענה לשאלת תחושת השינוי במסגרת בעקבות ההשתתפות בתוכנית בקרב אנשי הצוות- בחלוקה לפי מסגרות 160
- נספח מס' 31: התייחסויות אנשי הצוות שענו 'כן' לשאלה "האם את/ה חש/ה שינוי כלשהוא במסגרת בעקבות השתתפות בתוכנית?"- בתום התוכנית- בחלוקה לפי קטגוריות 161
- נספח מס' 32: התייחסויות רכזי ומנהלי המסגרות אשר התייחסו לשאלה "האם את/ה חש/ה שינוי כלשהוא במסגרת בעקבות השתתפות בתוכנית?"- בתום התוכנית 163

- נספח מס' 33: פירוט כלל ההתייחסויות האישיות של אנשי הצוות על השאלה "כיצד אתה מתמודד כיום באירועים של התנהגות מאתגרת?" - לפני תחילת התוכנית.....164
- נספח מס' 34: שכיחות הדיווחים של מידת ההפרעה של התנהגויות מאתגרות בעבודה במסגרת בקרב אנשי הצוות- בחלוקה לפי מסגרות.....165
- נספח מס' 35: ממוצעי דירוגי מידת ההסכמה של אנשי הצוות מול רכזי ומנהלי המסגרות עם היגדים הנוגעים לאווירה במסגרת במדידות השונות- לפי חלוקה למסגרות.....167
- נספח מס' 36: ממוצעי דירוגי מידת ההסכמה של אנשי הצוות מול רכזי ומנהלי המסגרות עם היגדים נוספים הנוגעים לאווירה במסגרת במדידות השונות- לפי חלוקה למסגרות.....169
- נספח מס' 37: דירוגי מידת ההסכמה של אנשי הצוות עם היגדים הנוגעים לתפיסות ועמדות במדידות השונות- לפי חלוקה למסגרות.....171
- נספח מס' 38: דירוגי מידת ההסכמה של אנשי הצוות עם היגדים הנוגעים לרכישת ידע, מיומנות ומסוגלות עצמית- לפי חלוקה למסגרות.....173
- נספח מס' 39: שכיחויות המענה בנוגע לתחושת השינוי בתפקוד האישי בקרב אנשי הצוות, רכזי ומנהלי המסגרות בעקבות השתתפותם בתוכנית- בחלוקה לפי מסגרות.....175
- נספח מס' 40: התייחסויות אנשי הצוות שהשתתפו בתוכנית לשאלה "האם חלו אצלך שינויים בעקבות התוכנית?" - בתום התוכנית בחלוקה לפי קטגוריות.....176
- נספח מס' 41: פירוט כלל ההתייחסויות של אנשי הצוות לשאלה "האם חלו אצלך שינויים בעקבות התוכנית?" - בתום התוכנית.....177
- נספח מס' 42: התייחסויות רכזי ומנהלי המסגרות לשאלה "האם חלו אצלך שינויים בעקבות התוכנית?" - בתום התוכנית.....178
- נספח מס' 43: שכיחויות המענה בנוגע לתחושת השינוי בתפקוד האישי בקרב אנשי הצוות, רכזי ומנהלי המסגרות בעקבות השתתפותם בתוכנית- כשנה לאחר התוכנית- בחלוקה לפי מסגרות.....179
- נספח מס' 44: התייחסויות אנשי הצוות לשאלה " האם אתה רואה שינוי בתפקודך בעקבות למידת הגישה של התערבות מכילה? וכיצד זה בא לידי ביטוי?" - כשנה לאחר תום התוכנית- בחלוקה לפי קטגוריות.....180
- נספח מס' 45: פירוט כלל ההתייחסויות של אנשי הצוות לשאלה "האם אתה רואה שינוי בתפקודך בעקבות למידת הגישה של התערבות מכילה? וכיצד זה בא לידי ביטוי?" - כשנה לאחר תום התוכנית.....181
- נספח מס' 46: התייחסויות אנשי הצוות ומנהל מסגרת אחת לשאלה "באיזה תחומים ציפית לראות שינוי בתפקודך, ואיך רואה?" - כשנה לאחר תום התוכנית- בחלוקה לפי קטגוריות.....182
- נספח מס' 47: פירוט כלל ההתייחסויות של אנשי הצוות ומנהל מסגרת אחת לשאלה "באיזה תחומים ציפית לראות שינוי בתפקודך, ואיך רואה?" - כשנה לאחר תום התוכנית.....183
- נספח מס' 48: פירוט כלל ההתייחסויות של אנשי הצוות לשאלה "מה המסגרת עושה על מנת שהצוות ימשיך ליישם את הגישה של התערבות מכילה?" - בתום התוכנית.....184
- נספח מס' 49: פירוט כלל ההתייחסויות של אנשי הצוות לשאלה "מה המסגרת עושה על מנת שהצוות ימשיך ליישם את הגישה של התערבות מכילה?" - כשנה לאחר תום התוכנית.....185
- נספח מס' 50: דירוגי המענה של אנשי הצוות לשאלה "באיזה מידה את/ה מצליח/ה ליישם בעבודתך את עקרונות וגישת 'התערבות מכילה'?" - לאחר כשנה מתום התוכנית- בחלוקה למסגרות.....186
- נספח מס' 51: דירוגי מידת ההסכמה של אנשי הצוות עם היגדים הנוגעים לתרומת התוכנית- בחלוקה לפי מסגרות.....187
- נספח מס' 52: ממוצעי (וס"ת) דירוגי מידת ההסכמה של אנשי הצוות עם היגדים הנוגעים לתרומת התוכנית לאחר כשנה מסיום התוכנית- בחלוקה לפי מסגרות.....189

- נספח מס' 53: פירוט כלל ההתייחסויות של אנשי הצוות לשאלה האם חשת קשיים כלשהם
הקשורים להשתתפותך או להשתתפות הצוות בתוכנית? אם כן, אילו קשיים חווית? - בתום
התוכנית.....190
- נספח מס' 54: פירוט כלל ההתייחסויות של המשתתפים בתוכנית לשאלה "במבט לאחור, מה
מבין התכנים ב'התערבות מכילה' הכי משמעותי בעיניך?" - כשנה לאחר תום התוכנית.....191
- נספח מס' 55: פירוט כלל ההצעות וההמלצות של אנשי הצוות לשם שיפור הטמעת עקרונות
התוכנית- בסיום התוכנית.....192
- נספח מס' 56: פירוט כלל ההצעות וההמלצות של אנשי הצוות לשם שיפור הטמעת עקרונות
התוכנית- כשנה לאחר סיום התוכנית.....193

תקציר מחקר הערכה

מטרת הערכה זו הייתה לבחון את תרומתה, השפעתה ויישומה של תוכנית "התערבות מכילה" בטווח הקצר (עם תום התוכנית) וכן את הטמעתה בטווח הארוך (כשנה לאחר תום התוכנית) במסגרות לאנשים עם מש"ה. כמו גם, בחינת שביעות הרצון מהאופן בה התוכנית הונגשה למסגרות. ההערכה כללה שתי הערכות מקבילות, בהן פעלה התוכנית:

1. מסגרות בהן פעלה התוכנית בשנת תשע"ה- כשנה לאחר סיום התוכנית:
המדגם כלל 74 אנשי צוות (מתוכם, 42 דיווחו כי לקחו חלק בתוכנית), 6 מנהלי מסגרות וכן 6 מפקחות ורכזות תחום מש"ה ברשויות המקומיות של ששת המסגרות שהשתתפו בתוכנית.
2. מסגרות בהן פעלה התוכנית בשנת תשע"ז- לפני תחילת התוכנית, עם תום התוכנית וכשנה לאחר סיום התוכנית:
המדגם כלל 105 סה"כ 105 אנשי צוות בשלושת המדידות (מתוכם, 81 דיווחו כי לקחו חלק בתוכנית) ו-11 רכזי טיפול ומנהלי מסגרות מתוך 8 מסגרות שהשתתפו בתוכנית.

להלן ממצאי ההערכה העיקריים לגבי הטמעת התוכנית במסגרות:

- א. **שינוי בהופעתן של התנהגויות מאתגרות במסגרת ובמידת הפרעתן לתפקוד בעבודה**
 - ❖ לפי ממצאי הערכת התוכנית בשנת תשע"ה, כשנה לאחר תום התוכנית, חלה ירידה משמעותית (של כ-70% ומעלה) בשכיחות הדיווחים של אנשי הצוות על התנהגויות מאתגרות במסגרות הנוגעות בתוקפנות כלפי אחרים, סרבנות, פגיעה עצמית ופגיעה ברכוש. מנגד, בנוגע להתנהגות מינית לא מותאמת והתנהגות חזרתית, נמצאה ירידה של כ-40% בלבד בשכיחות הדיווחים על הופעת התנהגויות אלה במסגרות.
 - ❖ כשנבחנה מידת ההפרעה של התנהגויות אלו לתפקוד בעבודה כשנה לאחר תום התוכנית אשר התקיימה בשנת תשע"ז, נמצא כי הדיווחים על התנהגות חזרתית, פגיעה עצמית וסרבנות מפריעות במידה בינונית עד רבה אצל 50% ומעלה מהמשיבים. לגבי התנהגויות של תוקפנות כלפי אחרים, פגיעה ברכוש והתנהגות מינית לא מותאמת, 25% מדיווחי המשיבים בלבד שיקפו כי התנהגויות אלו מפריעות במידה בינונית עד רבה לתפקוד הצוות בעבודתו.
- ב. **תחושת שינוי במסגרות בעקבות התוכנית**
 - ❖ עם תום התוכנית (בשנת תשע"ז), 65% מאנשי הצוות, כמו גם מרבית מנהלי המסגרות, דיווחו כי חשו שינוי במסגרתם. לפי דיווחיהם, השינוי התבטא בשיפור באווירה במסגרת ובשיתוף הפעולה בין אנשי הצוות, כמו גם בשיפור בתחושת המסוגלות העצמית, בתפקוד וביכולת הצוות להתמודד עם התנהגויות מאתגרות. זאת ועוד, השינוי הורגש בגישה של אנשי הצוות כלפי התנהגויות מאתגרות, שיפור במודעות, הכלה והבנה של החניכים ובמקביל בשיפור בהתנהגות החניכים.
 - ❖ כשנה לאחר התוכנית (שהתקיימה בשנת תשע"ה), 76% מהמשיבים דיווחו על תחושת שינוי במסגרת בעקבות התוכנית, כמו גם מנהלי המסגרות, המפקחות ורכזות תחום מש"ה. באופן

דומה להתייחסויות שעלו בטווח הקצר, דווח על שיפור באווירה במסגרת וכן שינוי בשיח ובדרכי התקשורת במסגרת. כמו כן, דווח על שיפור בתפקוד וביכולת התמודדות הצוות עם התנהגויות מאתגרות במקביל לפיתוח מודעות ושינוי בהבנה, בגישה ובנקודת המבט של הצוות כלפי החניכים.

ג. תחושת שינוי בתפקוד אנשי הצוות בעקבות השתתפותם בתוכנית

❖ עם סיום התוכנית (בשנת תשע"ז), 63% מאנשי הצוות דיווחו על תחושת שינוי, כמו גם מרבית מנהלי המסגרות.

❖ כשנה לאחר תום התוכנית, 81% מאנשי הצוות דיווחו על תחושת שינוי כמו גם כלל מנהלי המסגרות.

ד. תרומת התוכנית לצוות ולחניכים

❖ לאחר כשנה מסיום התוכנית, אנשי הצוות וכן מנהלי המסגרות הסכימו במידה רבה כי חל שיפור בהתנהגות והתמודדות הצוות בזמן אירועים מאתגרים וכן כי כיום יש להם יכולת רבה יותר לזהות ולמנוע התפרצויות של חניכים.

ה. תכנים משמעותיים בתוכנית בעיני הצוות ומנהלי המסגרות

❖ מתוך התייחסויותיהם של אנשי הצוות ומנהלי המסגרות עולה כי התכנים המשמעותיים בתוכנית בעיניהם היו ב: קבלת כלים במסגרת התוכנית, פיתוח היכולת להבנה והכלתם של החניכים, למידת שפת התערבות מכילה והגישה שיש ליישם מול החניכים, זיהוי מוקדם של התנהגויות מאתגרות ומניעה של התפרצויות, רכישת ידע לגבי סוגי התנהגויות מאתגרות, שיפור ביכולת ההתמודדות הרגשית של אנשי הצוות וכן מניעת פגיעה בחניכים ובצוות.

ו. תפיסות כלפי התנהגות מאתגרת

❖ נראה כי עוד לפני תחילת התוכנית הייתה קיימת הסכמה רבה בקרב אנשי הצוות, עם היגדים הנוגעים בכך כי המבט, תנוחת הגוף וטון הדיבור שלהם עצמם וכן התנהגות הסביבה עלולים להשפיע על האפשרות שהחניך יתפרץ וכי ההתנהגות המאתגרת נובעת מקושי פנימי של החניך. עם תום התוכנית וכשנה לאחריה, לא חל שינוי משמעותי במידת ההסכמה עם היגדים אלו.

❖ בקרב מנהלי המסגרות, נראה כי כעבור שנה מתום התוכנית, חלה עלייה במידת הסכמתם עם היגדים אלו. זאת מלבד, בנוגע להיגד שעסק בכך שההתנהגות המאתגרת נובעת מקושי פנימי של החניך כלפיו דווקא חלה ירידה במידת ההסכמה של מנהלי המסגרות, מהסכמה רבה להסכמה בינונית בלבד.

ז. רכישת ידע, מיומנויות ותחושת מסוגלות עצמית

❖ בעוד שלפני תחילת התוכנית, אנשי הצוות ומנהלי המסגרות הסכימו במידה בינונית עם כך שיש ברשותם ידע וכלים להתמודדות עם התנהגויות מאתגרות. עם תום התוכנית ולאחר כשנה מסיומה, עלתה מידת ההסכמה עם היגד זה למידת הסכמה רבה.

❖ בעוד שלפני תחילת התוכנית, אנשי הצוות ומנהלי המסגרות, הסכימו במידה בינונית בלבד עם כך שהינם מסוגלים לצפות מראש התפרצות של התנהגות מאתגרת. כשנה לאחר תום התוכנית, עלתה מידת ההסכמתם עם היגד זה ממידה בינונית למידה רבה.

❖ עוד לפני תחילת התוכנית אנשי הצוות ומנהלי המסגרות, הסכימו במידה רבה עם היגדים הנוגעים בכך כי הינם מתמודדים היטב עם התנהגויות מאתגרות וכי ביכולתם למנוע או להפחית

את אלו. לאחר תום התוכנית וכן כעבור שנה מסיומה, לא חל שינוי משמעותי בעמדותיהם לגביי היגדים אלו.

ח. אווירה במסגרת

❖ עוד לפני תחילת התוכנית, אנשי הצוות והמנהלים הסכימו במידה רבה עם היגדים הנוגעים לאווירה במסגרת מבחינת תמיכה הדדית בצוות, קבלת גיבוי וסיוע מחברי הצוות ועם כך שהאווירה במסגרת טובה. עם סיום התוכנית ולאחר כשנה מסיומה, לא חל שינוי משמעותי בתחושות אלו.

❖ יחד עם זאת, אנשי הצוות ומנהלי המסגרות, הסכימו במידה בינונית עם כך שהאווירה במסגרת השתפרה בעקבות התוכנית.

ט. יישום והטמעת גישת התערבות מכילה

❖ כשנשאלו אנשי הצוות ומנהלי המסגרות, עם תום התוכנית וכן כשנה לאחר התוכנית, כיצד מיושמת ומוטמעת גישת התערבות מכילה במסגרת, התייחסויותיהם עסקו בעיקר בתזכורות וריענון של דרכי התנהגות ועידודם להשתמש בכלים שקיבלו במהלך השתתפותם בתוכנית, כמו גם ניתוח מקרים חריגים, תרגולים והדרכות במסגרת עצמה.

❖ אנשי המקצוע שהוזכרו כאחראים על יישום והטמעת הגישה היו בין היתר, העובדים הסוציאליים במסגרת, מרפאה בעיסוק, המדריכים, מנהלי המסגרות ועוד. יחד עם זאת, מספר התייחסויות העלו את כך שאין דמות מובילה או אחראי רשמי לשם כך.

❖ כשנה לאחר תום התוכנית, חלה הסכמה רבה בקרב אנשי הצוות ומנהלי המסגרות כי המסגרת מדגישה את חשיבות הלמידה מאירועים. כמו כן, בקרב אנשי הצוות נמצאה הסכמה רבה עם כך שבסוף אירוע מאתגר מנתחים את האירוע. מנגד, אנשי הצוות והמנהלים הסכימו במידה בינונית בלבד עם כך שהמסגרת מספקת הדרכה ותרגול של עקרונות התוכנית.

י. מעגלי תרומה רחבים של התוכנית בעיני מנהלי המסגרות והמפקחות על המסגרות

❖ כשנשאלו מנהלי המסגרות והמפקחות על השפעתה הרחבה של התוכנית עלו בעיקר התייחסויות המעידות על תרומת התוכנית בשיפור האווירה במסגרת, בעליית המוטיבציה בקרב אנשי הצוות, בגיבוש הצוות ושיפור בשיתוף הפעולה בין אנשי הצוות וכן בשיפור ביחס אנשי הצוות אל מקבלי השירות ומשפחותיהם.

יא. אתגרים שעלו ביחס לתוכנית והמלצות להמשך בעיני אנשי הצוות ומנהלי המסגרות

❖ הקושי העיקרי שעלה ביחס לתוכנית נגעו בעיקר לזמן מפגשי התוכנית שהתקיימו לאחר סיום יום עבודה.

❖ קושי עיקרי נוסף היה תחושת הפער בין התיאוריה הנלמדת בתוכנית לבין העשייה בשטח, מה שלדעת המשיבים מקשה על קושי בשימור הנלמד בתוכנית לאורך זמן. בהמשך לכך, מספר מנהלי מסגרות העלו את נושא תחלופת הצוות במסגרתם מדי שנה, מה שמקשה, גם כן, על הטמעת תכני התוכנית.

❖ בהתאם לקשיים שעלו, עיקר ההמלצות לשיפור שעלו מהתייחסויות המשיבים, עסקו בצורך בהוספת הדרכות, ריענון ותרגול תכני התוכנית. זאת על מנת להמשיך בהטמעת עקרונות התוכנית.

לסיכום,

הממצאים מעלים כי ברוב הממדים שהוערכו חל שיפור משמעותי בעקבות תכנית "התערבות מכילה", בעיקר במדדים הנוגעים לתחושת המסוגלות העצמית של הצוות ושיפור יכולתם להתמודד עם התנהגויות מאתגרות, זאת בעזרת הכלים שקיבלו במהלך התוכנית. בהמשך לכך, מרבית אנשי הצוות העידו על תחושת שינוי אישית בתפקודם במסגרת עבודתם. זאת ועוד, נראה כי יישום והטמעת הגישה במסגרות, נעשית באמצעות תזכורות, הדרכות, ריענון דרכי ההתנהגות, ועידודם להשתמש בארגז הכלים שקיבלו במסגרת המפגשים. יש לציין את מורכבותה הרבה של הערכה זו (בשל כמות מסגרות, מיעוט יחסי של צוות בכל מסגרת, כמות מדידות, תחלופה בצוות שהשיב במדידות השונות, מדידה של תכנית שהתקיימה בשנים שונות [תשע"ה ותשע"ז] שהיוותה אתגר משמעותי בעיבוד, ניתוח והסקת מסקנות מהימנות ותקיפות מתוך הממצאים.

תוכנית "התערבות מכילה"

בשנת 2010 נענתה קרן שלם לפניית אגף מש"ה לשיתוף פעולה עם חברת "התערבות מכילה", כמי שנבחרה ע"י המשרד להעברת סדנאות בנושא התנהגות מאתגרת. לאורך השנים התקבלו מהמסגרות בהן התקיימה התוכנית משוברים חיוביים, הורגשו תמורות משמעותיות במסגרות והביקוש לסדנאות נשאר גבוה. נכון להיום, המסגרות בהן ניתנת התוכנית הינן מסגרות יום : מרכזי תעסוקה, מרכזי יום טיפולים - סיעודיים, ומסגרות יום שהות ארוך. משנת 2010 ועד סוף שנת 2020 – כ- 100 מסגרות יום בקהילה בכל הארץ, בהן כ- 1,300 אנשי צוות מכל המגזרים והמגדרים נהנו וייהנו מהתוכנית. קרן שלם רואה חשיבות רבה בהערכת התוכניות בהן היא תומכת וגם תכנית זו לוותה במחקר הערכה שבוצע על ידי היחידה של קרן שלם.

רקע על הגישה ועל התוכנית

פרק זה לקוח מתוך מסמכי הארגון התערבות מכילה (רשימת המקורות המוזכרים בסקירה זו מופיע בנספח מס' 1)

התמודדות עם התנהגות מאתגרת

השימוש באמצעים פיזיים ישירים בכדי להתמודד עם התנהגות מאתגרת הינו נושא הנדון בתקופה האחרונה בהרחבה בכל העולם. הספרות המקצועית מתייחסת למספר סוגים של התערבויות על שני רצפי זמן. ברצף הזמן הראשון, מתייחסים לשיטות טיפוליות ארוכות טווח שאמורות לצמצם או להכחיד את ההתנהגות המאתגרת. ברצף הזמן השני מדובר על התערבויות שמבוצעות בזמן ההתנהגות המאתגרת והן כוללות מניעה (prevention), דהסקלציה (de-escalation), ואמצעים פיזיים: בידוד (Seclusion), ריסון (Restraint) והכלה (containment), (Donat, 2005; Khadivi, et al. 2004; Donat, 2003; AACAP, 2001). התנהגויות מאתגרות הן לעיתים חלק מהעבודה עם אוכלוסיות הלוקות באוטיזם, פיגור שכלי, לקויות נפשיות ולקויות למידה מורכבות.

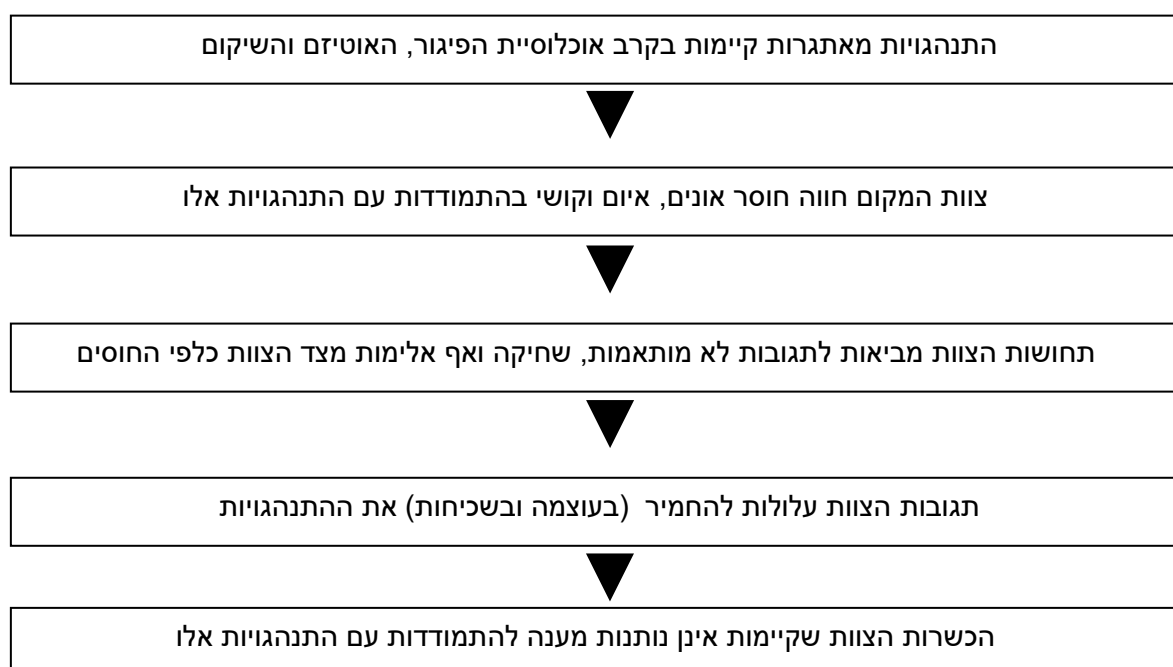
במהלך היום יום, צוותים מקצועיים המתמודדים עם אוכלוסיות המפגישות התנהגות מאתגרת חווים תחושות ורגשות הכוללות: עצבות, גועל, חוסר אונים, ייאוש, כעס ופחד. לעיתים קרובות צוותים אלו הינם ללא הכשרה בכלים להתמודדות עם התנהגויות אלו (הוזמי, McDonnell, et al. 2007; Bormley, & Emerson, 1995; NHS, 2006;).

צוותים מקצועיים מייחסים את ההתנהגויות המאתגרות למגוון רחב של גורמים פסיכולוגיים פנימיים, סביבתיים, רפואיים והתנהגותיים. צוותים, ארגונים וכן אנשי צוות ומקצוע רבים אימצו את האמונה כי תגובה אגרסיבית תקטין את שכיחות ההתנהגות הלא רצויה (Goren & Curtis, 1996; Bormley, & Emerson, 1995). עמדות אלו לצד עמדות רבות אחרות הקשורות בהתנהגות מאתגרת מנבאות באופן משמעותי את צורת ההתנהגות בה יבחר הצוות בהתמודדות עם התנהגות המאתגרת, את החוויה הרגשית של הצוות ואף את השחיקה שלו (Hastings & Brown, 2002; Hastings, 1997;).

(Williams & rose, 2007). בנוסף, עולה כי מחסור בהנחיות ברורות, על צורת ההתמודדות שיש ליישם, מוביל לעליה בשימוש באמצעים פיזיים של ריסון ובידוד. המחסור בהנחיות ברורות יכול להסביר גם חלק ממקרי המוות המתרחשים כתוצאה מאחיזות פיזיות. בארה"ב מוערך כי 8 – 10 ילדים נהרגים כל שנה כתוצאה מאחיזה ומספר גדול בהרבה בקרב מבוגרים (CWLA, 2000;) (Donat, 2003).

המחסור בהנחיה ברורה, בפיקוח ובדרישה להכשרה מוכרת ומותאמת, מעלה את הסבירות לשימוש לרעה בכוח וביצוע התערבות בצורה לא נכונה ואף ללא צורך. אמירה זו נכונה במיוחד לגבי מסגרות בהן לעיתים קרובות הצוות אינו מקצועי וההתמודדות עם בעיות התנהגות הוא יום יומי (Moses, 2000). ההליך בו צוותים מקצועיים מתמודדים עם התנהגות מאתגרת והבעיות בהליך מתוארים בתרשים מספר 1.

תרשים מספר 1- התיאוריה של הבעיה:



השפעתן של תוכניות התערבות דומות

סקירה של הספרות בתחום מעלה מספר רב של הערכות שבוצעו לתוכניות הדומות להתערבות מכילה (Zijlmans et.al., 2011; Wietske, et.al., 2009; Wietske, et.al., 2010; McDonnell,) (McDonnell et.al 2008; Campbell, & Hogg. 2008; Dowe, et.al. 2007;) (1997). הערכת התוכניות הראתה באופן עקבי הצלחה בשיפור המדדים אותה מציבה התוכנית כיעד.

הספרות מראה כי יישום תכנים של סדנאות הינו לרוב בר השגה וזוכה לשיתוף פעולה מצד הצוותים במקום. חשוב לציין שתוכניות מעין אלו הן ספציפיות – כלומר, מבנה הסדנאות הינו יעודי לפרמטרים

אותם רוצה התוכנית לשפר. בצורה זו מצליחות התוכניות להשיג את יעדיהן. עם זאת, לא הוערכה אפשרות של תוכנית מקיפה יותר הכוללת יעדים מגוונים.

רוב מחקרי ההערכה לתוכניות מעין אלו, מראים שיפור משמעותי ברמת הידע בתחום התמודדות עם התנהגות מאתגרת, רמת הביטחון העצמי/מקצועי של אנשי הצוות, יכולת הניתוח לגבי הסיבות להתנהגות מאתגרת, אינטליגנציה רגשית והפחתת השימוש בכלים פיזיים. עם זאת, חלק מהמחקרים מצביעים על קושי בשימור שיפורים אלו. לדוגמה, מחקרם של וויטסקה ואחרים (Wietske, et.al, 2010) מצביע על שחיקה בידע ובכלים שנרכשו כבר לאחר 3-5 חודשים. בנוסף, מצביע קמבל (Campbell, 2007) על קושי בתוכנית התערבות מעין זו והמוגבלות שלה בשינוי תרבות ארגונית. בהערכה שבוצעה ע"י מקדונל ואחרים (McDonnell, et.al. 2008) עולה כי הכשרת הצוות הצליחה לשפר את רמת הביטחון של אנשי הצוות אולם לא הצליחה לשנות את רמת התמיכה, האמונה וההתמודדות שלהם. מסיבות אלו אין כיום מחקר המצביע על שיפור ברמת השירות של מקבל השירות (חוסה/דייר) לאחר פרק זמן משמעותי מהסדנא עצמה.

מטה-אנליזה של התערבויות מעין אלו (Wietske, et.al. 2008) העלתה מספר משתנים המעלים את הסבירות להצלחת התוכנית: א. תוכנית הכשרה המתקיימת בתוך המסגרת עצמה (in service) בשילוב עם הדרכה בעבודה, ב. יש להעביר במגוון רחב של טכניקות התמודדות תוך שימוש במשוב מילולי, ג. בשלבי ההדרכה יש להשתמש בחיזוקים (תשבוחות) ותיקון לצוותים.

בהתאם לכך, תוכנית ההכשרה "התערבות מכילה" בנויה על "הכשרה in service" במסגרת סדנא בת 12 שעות לצד הדרכה וליווי הצוותים בעבודה במשך 18 שעות לאורך כחצי שנה. התוכנית שמה דגש על העברת מספר רב של טכניקות התמודדות, שימוש במשוב מילולי וחיזוקים ותיקונים לצוות. לאור זאת, נצפה לאפקטיביות גבוהה של תוכנית זו במדדים של הגברת הביטחון של אנשי הצוות ורמת הידע שלהם.

מגוון הערכות שבוצעו השתמשו בשאלונים שהועברו לפני ואחרי ההתערבות. השאלונים בדקו האם הושגו יעדי ההדרכה/סדנא כגון: סיבתיות להתנהגות המאתגרת, רמת הביטחון העצמי של הצוות. בחלק מהערכות בוצעה חזרה על השאלונים לאחר תקופה ממושכת יותר במטרה לבדוק דעיכה/שימור של הידע שנרכש.

תיאור תוכנית התערבות מכילה

סדנת התערבות מכילה פותחה בארץ לאנשי מקצוע המתמודדים עם אוכלוסיות בעלות צרכים מיוחדים. מטרת הגישה, להכשיר אנשי מקצוע בכלים של מניעה, דה-אסקלציה והכלה. הגישה נותנת כלים פיזיים ומנטאליים להתמודדות עם התנהגויות מאתגרות. בנוסף, הסדנה מעניקה כלים להתמודדות בעת מצב מסוכן. בגישה זו אנשי הצוות מונחים מצד אחד לזהות את התהליך שהם עצמם עוברים, ומצד שני להכיל את ההתנהגות המאתגרת של מקבל השירות.

ילדים ובוגרים רבים עם מוגבלות שכלית מתמודדים עם בעיות התנהגות לצד קשיים בתחום האינטלקטואלי. התפרצות מסכנת, היכולה לנבוע מהתנהגות מאתגרת עלולה להכניס את כל הסביבה למצב חירום.

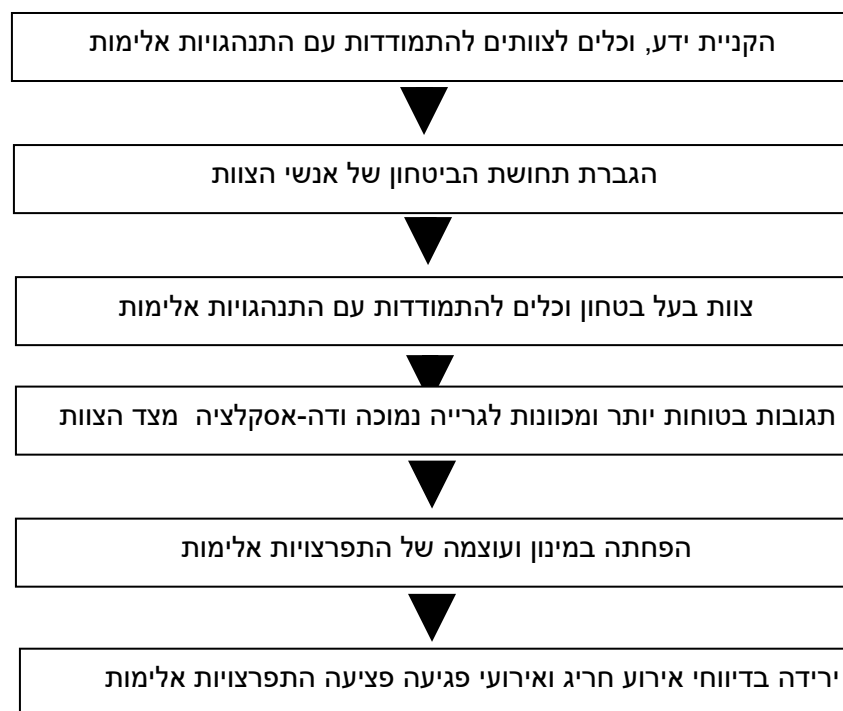
מטרת השיטה היא לצמצם את "מצבי החרום", מבחינת העוצמות האובייקטיביות של ההתפרצויות ומבחינת החוויה של הנוכחים.

על פי גישת ההתערבות המכילה, ניתן להתמודד עם ההתנהגות המאתגרת תוך כדי שמירה על כללים בסיסיים של מוסר, חמלה אנושית ונורמות טיפוליות. לסיים את האירוע במינימום זמן בדרך שמכבדת את המתפרץ, אינה משאירה אצלו משקעים ומפחיתה את הסיכוי להתפרצויות נוספות.

מטרת התוכנית לתת כלים פיזיים ומנטאליים לאנשי הצוות כדי להרגיע את עוצמות התגובה של המטופל על מנת להפחית במספר ההתפרצויות, אורכן ותדירותן ולהכשיר את הצוות במסגרת לפתרון יעיל ומכיל תוך שימוש מינימאלי בהתערבות פיזית.

ההליך בו תוכנית זו מיועדת לתת מענה לקשיים ולבעיות שתוארו מסוכם בתרשים מספר 2.

תרשים מספר 2 - התיאוריה של התוכנית:



כפי שניתן לראות בתרשים מספר 2, התוכנית מתמקדת במתן כלים וידע בכדי להתמודד עם חווית הצוות של חוסר אונים, איום וקושי בהתמודדות עם התפרצויות אלימות. צוות בעל תחושת בטחון יוכל להשתמש בכלים של דה-אסקלציה ולפעול להפחתת אירועים של התפרצויות אלימות.

התוכנית מופעלת על ידי צוות הדרכה בהובלת **גב' ליז מאיר-וייל**, מייסדת השיטה ומנהלת הארגון. ליז הינה בעלת תעודת הוראה ממשרד החינוך, מדריכה מוסמכת לאומנויות לחימה מטעם מכון

ווינגייט, מנהלת לשעבר של המרכז להגנה עצמית לנשים באוניברסיטה העברית בירושלים, מורה מוסמכת לפלדנקרייז ובוגרת האקדמיה למחול ע"ש רובין. צוות ההדרכה מונה כחמישה עשר מאמנים ומאמנות בעלי ניסיון רב בהדרכה. לכל הצוות המוביל תעודות מדריך מטעם מכון ווינגייט, וכולם מנוסים בעבודה תנועתית ובעלי ניסיון טיפולי בתחומים כגון עבודה סוציאלית, טיפול בתנועה ובאומנות, שיטת פלדנקרייז, גרינברג ושיאצו. כל המאמנים עובדים מתוך תחושת שליחות ומסירות, ומתוך מחויבות עמוקה לרווחתם ולשלומם של כל חסרי הישע באשר הם, של משפחותיהם ושל אלה שבחרו לעבוד עמם. התוכנית מתבצעת בתוך המסגרת עצמה ומשתתפים בה אנשי צוות מהמסגרת. להלן מבנה התוכנית:

סוג המפגש	מס' מפגשים	היקף השעות	סה"כ	תדירות
מפגשי הדרכה	3	4	12	תלוי בצרכים וביכולות של המסגרת
מפגשי ליווי וריענון	6	3	18	מתחילים כשלושה שבועות מתום מפגשי ההדרכה ומתקיימים אחת לחודש לערך.
		סה"כ	30	

** מס' השעות המצויין כאן הוא למשתתף. בפועל למסגרת ניתנות מספר רב יותר של שעות ע"פ מפתח של מנחה אחד ל-5 מדריכים ** סה"כ השעות מושפע ממספר אנשי הצוות במסגרת ומספר שעות ההדרכה.

מטרות תוכנית התערבות מכילה

- הקניית ידע לצוותים בתחומים של התמודדות טיפולית, התנהגותית ורגשית עם אירועים אלימים.
- העצמת תחושת הביטחון האישי של אנשי הצוות.
- שינוי עמדות הצוותים מכיווני ריסון לכיוון של גרייה נמוכה.
- הקטנת השימוש באמצעים פיזיים לשם התמודדות עם התנהגות מאתגרת ומסכנת של לקוחות המסגרות.
- הפחתת מקרי הפגיעה/פגיעה של לקוחות המסגרות ושל עובדי המסגרות.

מטרות ההערכה

- בחינת התרומה וההשפעה של תוכנית התערבות מכילה על המסגרות בטווח הקצר (בסיום תקופת ה"ליווי") ובעיקר בטווח הארוך יותר (כשנה לאחר סיום תהליך הליווי למסגרות). תרומת התוכנית יכולה להיות ברבדים שונים, ביניהם הקניית כלים פרקטיים להתמודדות במצבים מאתגרים, התמודדות אישית רגשית של הצוות, סוג/עוצמת/שכיחות הסיטואציות המאתגרות ("אירועים חריגים") במסגרת, אוריה במסגרת (כולל שיתוף פעולה בין חברי הצוות), תחושת ערכיות והעצמה, ועוד. כמו כן, בחינת התרומה בעיני בעלי תפקידים שונים (צוות המסגרת, מנהל המסגרת ומפקח).
- בחינת שביעות הרצון והתרומה מהאופן בו התוכנית מוגשת למסגרות, מבחינת מבנה התוכנית, אורך ואופי הליווי, אופן קיום הסדנאות במסגרות, ועוד.

3. בחינת המידה והאופן שבו ממשיכות המסגרות ליישם את העקרונות והכלים של התערבות מכילה (האם קיים רפרנט לתחום זה? האם המנהל אחראי להמשיכות וליישום? האם יש דמות המנחה את המנהל? האם יש שיח ומשוב בנושא – ברמת תזכורות מילוליות של התכנים, למידה מתוך אירועים, וכד' מה הם היו מציעים לעשות/לקבל במטרה לשמר את התכנים שהועברו במסגרת התוכנית ולהמשיך ליישם את הכלים והעקרונות שלמדו?)
4. בחינת התרומה וההשפעות הרחבות יותר (מעבר ליישום התכנים שהועברו) שהתרחשו במסגרת בעקבות הפעלת תוכנית התערבות מכילה (כולל האופן בו סייעה התוכנית למסגרת בפתרון מצוקות אחרות שלה כגון בעיות בצוות ובגיבוסו, וכולל קורסי/סדנאות המשך או מעצב התנהגות/פסיכולוג/ מומחים שונים שבחרה המסגרת להוסיף), כלומר באיזה עוד מעגלים מסייעת התערבות מכילה לגעת במסגרות?

כלי הערכה ואופן איסוף הנתונים

ההערכה הנוכחית הורכבה משתי הערכות מקבילות: האחת, הערכת מסגרות בהן פעלה תוכנית התערבות מכילה בשנת תשע"ה (מדגם של כמחצית מהמסגרות), והשנייה, מסגרות בהן הועברה התוכנית בשנת תשע"ז.

הערכת מסגרות תשע"ה:

מועד איסוף הנתונים : נקודה ראשונה - במהלך שנת תשע"ז.

מדגם: כ- 6 מסגרות מתוך ה- 10 (לערך) שהשתתפו בהתערבות מכילה בשנת תשע"ה.

אוכלוסיית היעד : צוותים, מנהלי המסגרות,רכזי תחום מש"ה, מפקחים (במידה ולא התחלפו).

הערכת מסגרות תשע"ז:

מועדי איסוף הנתונים:

נקודה ראשונה - לפני תחילת הסדנאות.

נקודה שנייה- לקראת סוף תהליך הליווי.

מדגם מדידה 2: 8 מסגרות מתוך ה- 10 שהשתתפו בתוכנית התערבות מכילה בשנת תשע"ז.

נקודה שלישית - לאחר כשנה ממועד המדידה השנייה.

מדגם מדידה 3: 3 מסגרות מתוך ה-8 שהוערכו במדידה ה-2 והשתתפו בתוכנית התערבות מכילה בשנת תשע"ז.

אוכלוסיית היעד : צוותי המסגרות שמסגרתן לקחו חלק בתוכנית ומנהלי המסגרות.

הערות	מדידה שלישית	מדידה שניה	מדידה ראשונה	קהל יעד	סוגי מסגרות
המדידות נעשו רק עבור משתתפים שלא התחלפו במהלך הזמן שעבר ממועד ביצוע התוכנית עד לזמן המדידה			במהלך שנה"ל תשע"ז	מנהלי מסגרות והצוותים	מסגרות שהשתתפו בתוכנית בשנה"ל תשע"ה
				רכזי תחום מש"ה	
				מפקחים	
	לאחר כשנה ממועד המדידה השנייה	לקראת סוף תהליך הליווי	לפני תחילת הסדנאות	מנהלי מסגרות והצוותים	מסגרות שהשתתפו בתוכנית בשנה"ל תשע"ז

א. תיאור מדגם המשיבים

בחירת מדגם המסגרות התבצעה על ידי המפקחת הארצית בשירות בקהילה ומנהלת תחום פיתוח כ"א בקרן שלם.

מתוך כלל המסגרות שהשתתפו בתוכנית בשנת תשע"ה ומתוך כלל המסגרות שהשתתפו בשנת תשע"ז – נדגמו 6 מסגרות בשנת תשע"ה ו- 8 מסגרות בשנת תשע"ז, תוך התייחסות למאפיינים שונים של המסגרת: מגזרים (חילוני/דתי/חרדי, יהודי/ערבי), אזורים גאוגרפים (צפון/מרכז/דרום), סוג המסגרת, רמת מוגבלות שכלית, גילאים במסגרת (עד 21 או +21), גודל המסגרת, ומידת המוטיבציה/בחירה/רצון של המנהל לקיום תוכנית התערבות מכילה במסגרתו (נמוכה/בינונית/גבוהה).

להלן רשימת מדגם המסגרות שהשתתפו בשנת תשע"ה: מפעל שיקומי "יחדיו" - דימונה; מע"ש ציימס-כפר סבא; יום שהות ארוך בי"ס "ניר" - אשדוד; מרכז יום "אלווין אל קודס" - ירושלים; מע"ש עלי שיח - ירושלים; מע"ש רב נחותי "חותם" - טירת הכרמל. לפירוט שכיחות המענה על שאלוני המדידות השונות של שנת תשע"ה, ראה לוח 1. למאפייני הרקע של מדגם המסגרות שהשתתפו בשנת תשע"ה ראה לוח 3.

להלן רשימת מדגם המסגרות שהשתתפו בשנת תשע"ז: מרכז יום עמיחי - הוד השרון; מרכז בית יעקב - ירושלים; הארכת יום/מועדונית "ניצנים" אקי"ם - אשדוד; מרכז יום מט"ב - נתיבות; "סולרום" - צח"ר - כוכב הצפון - גליל מזרחי; "אלווין-ישראל" - כפר יונה, רעננה והרצליה. לפירוט שכיחות המענה על שאלוני המדידות השונות של שנת תשע"ז בקרב אנשי הצוות ראה לוח 1. לפירוט שכיחות המענה של רכזי הטיפול ומנהלי המסגרות, ראה לוח 2. למאפייני הרקע של מדגם המסגרות שהשתתפו בשנת תשע"ז ראה לוח 3.

לוח 1: שכיחות אנשי הצוות שהשתתפו בתוכנית ובהערכה (בחלוקה למסגרות)

שנת תשע"ה:

שם המסגרת	מספר משיבים כללי	שכיחות המשיבים שידוע כי השתתפו בתוכנית	שכיחות המשיבים שלא ידוע אם השתתפו (לא ענו על השאלה)	שכיחות המשיבים שלא השתתפו בתוכנית
מפעל שיקומי "יחדיו" - דימונה	12	11	1	-
מע"ש צ'יימס- כפר סבא	12	3	4	5
יום שהות ארוך בי"ס "ניר" - אשדוד	13	4	3	6
מרכז יום "אלווין אל קודס" - ירושלים	14	14	-	-
מע"ש עלי שיח - ירושלים	13*	6	1	6
מע"ש רב נכותי "חותם" - טירת הכרמל	10	4	4	2
סה"כ	74	42 (57%)	13 (17%)	19 (26%)

* במסגרת מע"ש עלי שיח בירושלים, היו בנוסף עוד 10 משיבים אך שאלוניהם התגלו כתקולים ולא נכנסו להערכה זאת.

שנת תשע"ז:

שם המסגרת	מספר אנשי הצוות שהשתתפו בתוכנית	מספר משיבים מדידה 1	מספר משיבים מדידה 2	מספר משיבים מדידה 3
מרכז בית יעקב- ירושלים	15	13	10	-
מע"ש כפר יונה+רעננה+הרצליה (אלווין)	18	16	5	-
מרכז יום עמיחי- הוד השרון	12	9	10	3
"סולרום" צח"ר- כוכב הצפון- גליל מזרחי	12	6	12	7
הארכת יום "ניצנים" אקי"ם- אשדוד	14	9	4	-
מרכז יום מט"ב - נתיבות	10	7	5	6
סה"כ	81	60	46	16
אחוז ההשבה מתוך כלל האנשים השתתפו בתוכנית:		74%	57%	20%

מספר המשיבים במדידה ה-2 וה-3 הם אלו שצינו כי השתתפו בתוכנית

כפי שניתן לראות בלוח 1, ישנם 74 אנשים אשר השיבו על שאלוני הערכת תוכנית "התערבות מכילה" בשנת תשע"ה, 42 מהם (57%) ציינו כי השתתפו בתוכנית. בנוסף, למשיבים על השאלונים בקרב צוותי המסגרות, השתתפו בהערכת התוכנית בשנת תשע"ה 6 מנהלי המסגרות, כאשר 5 מהם לקחו חלק בתוכנית "התערבות מכילה". בפרק הממצאים, רוב הממצאים יתבססו על חמשת מנהלים אלו מכיוון שהמנהל השישי היה חדש במסגרת בזמן הערכת התוכנית ואינו לקח חלק פעיל בתוכנית "התערבות מכילה". כמו כן, הועבר סקר מקוון ל-12 מפקחות ורכזות תחום מש"ה ברשויות המקומיות של ששת המסגרות שהשתתפו בתוכנית. סקר זה נועד לבחון כיצד נשות מקצוע אלו שליוו את המסגרת או פיקחו עליה באותה העת, מעריכות את השפעתה ותרומתה של תוכנית "התערבות מכילה". מתוך 12 נשות מקצוע אליהן נשלח הסקר, השיבו 7 נשות מקצוע בלבד, כאשר אחת מהן הינה רכזת תחום נכויות שליוותה 2 מסגרות (ענתה על סקר אחד עבור שתי המסגרות) וכן אחת אינה מכירה את התוכנית ולכן הורדה מהמדגם. זאת ועוד, 4 מתוך המשיבות, השתתפו בוועדת ההיגוי של התוכנית.

מבחינת מידת המעורבות של נשות מקצוע אלו בליווי התוכנית ובהטמעתה במסגרת: 4 נשות מקצוע דיווחו כי היו מעורבות במידה מועטה, אחת דיווחה כי הייתה מעורבת במידה בינונית ב-2 המסגרות אותן ליוותה ושתי נשות מקצוע נוספות דיווחו כי היו מעורבות במידה רבה.

כמו כן, כפי שניתן לראות בלוח 1, בשנת תשע"ז, ישנם 81 אנשים אשר השתתפו בתוכנית. 60 מהם (74%) השיבו על שאלוני המדידה ה-1 של הערכת תוכנית "התערבות מכילה", 46 מהם (אשר ציינו כי השתתפו בתוכנית) (57%) השיבו על שאלוני מדידה 2. בנוסף, במדידה ה-3, השיבו 16 אנשים (20%) אשר השתתפו בתוכנית ו-15 אנשים שלא השתתפו בתוכנית (על מנת לבדוק את מידת ההטמעה של התוכנית במסגרת גם עבור אלו שלא השתתפו בה).

בנוסף, למשיבים על השאלונים בקרב אנשי הצוות של המסגרות, השתתפו בהערכת התוכנית בשנת תשע"ז, 11 רכזי טיפול ומנהלי מסגרות. בלוח 2, ניתן לראות את פירוט מדגם המשיבים הללו.

לוח 2: שכיחות המשיבים בקרב רכזי טיפול ומנהלי המסגרות שענו על השאלונים בשנת תשע"ז-

כלל המסגרות

מספר משיבים מדידה 3	מספר משיבים שענו על מדידה 1 וגם על מדידה 2	מספר משיבים מדידה 2	מספר משיבים מדידה 1	מספר רכזי טיפול ומנהלי המסגרות שענו על השאלונים
3	8	9	10	11

לוח 3: מאפייני הרקע של המסגרות שהשתתפו בתוכנית ובהערכתה

שנת תשע"ה:

רמת משה	גילאי החניכים	סוג המסגרת	מגזר	גודל המסגרת	מחוז	שם המסגרת, המפעיל והרשות
קל-בינוני	עד 21	מע"ש	בדואי/דרוזי	גדולה	דרום	מפעל שיקומי "יחדיו" - דימונה
קל-בינוני	21+	מע"ש	רגיל	גדולה	מרכז	מע"ש צ'יימס- כפר סבא
בינוני- קשה	עד 21	יום שהות ארוך	רגיל	בינונית	ירושלים	יום שהות ארוך בי"ס "ניר"- אשדוד
בינוני- קשה	21+	מרכז יום	ערבי	גדולה	ירושלים	מרכז יום "אלווין אל קודס"- ירושלים
קל	21+	מע"ש	דתי/חרדי	גדולה	ירושלים	מע"ש עלי שיח- ירושלים
קל-בינוני	21+	מע"ש	רגיל	גדולה	צפון	מע"ש רב נכותי "חותם"- טירת הכרמל

שנת תשע"ז:

רמת משה	גילאי החניכים	סוג המסגרת	מגזר	גודל המסגרת	מחוז	שם המסגרת, המפעיל והרשות
קל-בינוני	21+	מע"ש	דתי/חרדי	בינונית	ירושלים	מרכז בית יעקב- ירושלים
קל- בינוני	21+	מע"ש עם יחידה טיפולית	רגיל	קטנה	מרכז	מע"ש "אלווין"- כפר יונה
קל- בינוני	21+	מע"ש עם יחידה טיפולית	רגיל	גדולה	מרכז	מע"ש "אלווין"- רעננה
מע"ש: קל-בינוני.	21+	מע"ש ומרכז יום	רגיל	קטנה	מרכז	מע"ש "אלווין"- הרצליה

מרכז יום: בינוני- קשה						
מרכז יום עמיחי- הוד השרון	מרכז	בינונית	רגיל	מרכז יום	21+	בינוני- קשה
"סולרום" צח"ר- כוכב הצפון- גליל מזרחי	צפון	גדולה	בדואי/דרוזי	מרכז יום	21+	קל-בינוני
הארכת יום "ניצנים" אקי"ם- אשדוד	ירושלים	בינונית	דתי/חרדי	מע"ש	21+	קל-בינוני
מרכז יום מט"ב – נתיבות	דרום	בינונית	רגיל	מרכז יום	21+	בינוני- קשה

נתוני הרקע של המשיבים

להלן לוח 4 המציג את התפלגות השכיחויות של משתני הרקע האישיים בקרב אנשי הצוות בשנת תשע"ה ובשנת תשע"ז. לאחריו, לוח 5, המציג את התפלגות שכיחויות משתני הרקע האישיים בקרב רכזי ומנהלי המסגרות בשנת תשע"ה ובשנת תשע"ז.

לוח 4: התפלגות נתוני רקע של המשיבים בקרב אנשי הצוות

שנת תשע"ה:

משתנים	ערכים	שכיחויות	שכיחות באחוזים
מגדר	גבר	25	34%
	אישה	48	66%
מסתייך לחברה ה:	יהודית	60	81%
	ערבית	14	19%
	אחר	-	-
מגזר דתי	חילוני	16	23%
	מסורתי	31	44%
	דתי	13	18%
	חרדי	11	16%
השכלה	תיכונית	25	36%
	תעודה מקצועית	10	14%
	תואר ראשון	23	33%
	תואר שני	2	3%
	אחר ¹	10	14%
הכשרה קודמת בנושא של התמודדות עם התנהגות מאתגרת	לא	42	60%
	כן	28	40%

1 פירוט סוגי ההשכלה האחרים: 9-10 שנות לימוד, 12 שנות לימוד, תיכונית מקצועית, 18 שנות ישיבה, אולפן, דיפלומה בתחום הטיפול הרפואי, סטודנט, סיעוד.
*לא כל מי שהשתתף בהערכה לקח חלק בתוכנית עצמה ועל כן כמות המשתתפים לא קבועה לאורך כל טבלאות הממצאים בדו"ח

תפקידי אנשי הצוות בקרב משיבי תשע"ה: 55 מדריכים (מסוגים שונים כגון מדריך שיקומי או תעסוקתי), 5 רכזים (חינוך, תעסוקה, השמה, חינוך ויחידה טיפולית), 4 סייעות, 3 מזכירות, 2 מטפלים, 2 עובדים סוציאליים, 1 קלינאית תקשורת, 1 אחות.

ממוצע הגילאים בקרב אנשי הצוות: 41.7 (סטיית תקן: 11.4, טווח: 47).

ממוצע ותק בעבודה עם אנשים בעלי מש"ה (בשנים) בקרב אנשי הצוות: 7.2 (סטיית תקן: 5.9, טווח: 26).

ממוצע ותק עבודה במסגרת הנוכחית (בשנים) בקרב אנשי הצוות: 5.3 (סטיית תקן: 4.3, טווח: 16).

שנת תשע"ז (משיבים של מדידה 1 בלבד):

משתנים	ערכים	שכיחויות ³	שכיחות באחוזים ³
מגדר	גבר	11	14%
	אישה	69	86%
משתייך לחברה ה- ²	יהודית	55	92%
	ערבית	3	5%
	אחר	2	3%
מגזר דתי ²	חילוני	21	36%
	מסורתי	16	28%
	דתי	7	12%
	חרדי	14	24%
השכלה ²	תיכונית	18	31%
	תעודה מקצועית	25	42%
	תואר ראשון	15	25%
	תואר שני	1	2%
	אחר ¹	-	-
הכשרה קודמת בנושא של התמודדות עם התנהגות מאתגרת ²	לא	42	74%
	כן	15	26%
פירוט: 'בבית איזי שפירא', 'במחנה חמנה', 'במסגרת לימודי תעודה', 'השתלמויות', 'לימוד מטפלת לילד אוטיסט', 'ניתוח התנהגות', 'סמינר לחינוך מיוחד', 'קורס בלימודי עבר', 'קורס התנהגות מאתגרת'.			

1 פירוט סוגי ההשכלה האחרים שצינו: חברה-רוסית, חינוך מיוחד, קורס מדריכות, תעודת הוראה.
2 שאלות רקע שהופיעו רק במדידה ה-1 (משתייך לחברה, מגזר דתי, השכלה והכשרה קודמת) משום שלא הופיעו שאלות רקע בשאלוני המדידות בהמשך (מתוך כוונה שאותם אנשים יענו על כל המדידות).
3 השכיחויות ואחוזיהם חושבו על פי מספר המשיבים על שאלות רקע אלו
* לא כל מי שהשתתף בהערכה לקח חלק בתוכנית עצמה ועל כן כמות המשתתפים לא קבועה לאורך כל טבלאות הממצאים בדו"ח

תפקידי אנשי הצוות בקרב משיבי תשע"ז: 49 מדריכים (כולל מדריך טיפולי, מדריך לאומנות, מדריך שיקומי ועוד), 6 סיעות, 4 רכזים (רכזי תעסוקה, רכז יום שהות ארוך וכו'), 2 סיעות כיתה, 2 אחיות, 2 בנות שירות, 2 מורים, 2 עובדים סוציאליים, 1 אחראית כיתה, 1 אם בית, 1 טבחית, 1 מטפלת, 1 מרפאה בעיסוק, 1 סומכת, 1 פיזיותרפיסט, 1 שיננית.

ממוצע הגילאים בקרב אנשי הצוות: 37.3 (סטיית תקן: 13.8, טווח: 48)

ממוצע ותק בעבודה עם אנשים בעלי מש"ה (בקרב משיבי המדידה ה-1 מאנשי הצוות בלבד): 5.2 שנים (סטיית תקן: 7.1, טווח: 37)

ממוצע ותק עבודה במסגרת הנוכחית (בקרב משיבי המדידה ה-1 מאנשי הצוות בלבד): 3.1 שנים (סטיית תקן: 4.2, טווח: 23)

לוח 5: התפלגות נתוני רקע של המשיבים בקרב רכזי הטיפול ומנהלי המסגרות

שנת תשע"ה:

שכיחויות	ערכים	משתנים
6	מנהל/ת ¹	תפקיד
-	רכז/ת	
3	גבר	מגדר
3	אישה	
5	יהודית	משתייך לחברה ה:
1	ערבית	
-	אחר	
1	חילוני	מגזר דתי
-	מסורתי	
2	דתי	
2	חרדי	
-	תיכונית	השכלה
1	תעודה מקצועית	
3	תואר ראשון	
1	תואר שני	
-	אחר	
3	לא	הכשרה קודמת בנושא של התמודדות עם התנהגות מאתגרת
3	כן ²	

1 משיב אחד הוא סגן מנהלת והוכלל תחת תפקיד מנהל
2 פירוט ההכשרות הקודמות בנושא של התמודדות עם התנהגות מאתגרת: 'במסגרת קורס מנהלי מע"ש', 'ליאת בר, יעוץ התנהגותי-בוריס', 'קורס תחלואה כפולה באוניברסיטת חיפה'

ממוצע הגילאים בקרב מנהלי המסגרות: 41.3 (סטיית תקן: 10.3, טווח: 25).

ממוצע ותק בעבודה עם אנשים בעלי מש"ה (בשנים) בקרב מנהלי המסגרות: 7.1 (סטיית תקן: 5.4, טווח: 15).

ממוצע ותק עבודה במסגרת הנוכחית (בשנים) בקרב מנהלי המסגרות: 4.8 (סטיית תקן: 3.2, טווח: 7.5).

שנת תשע"ז:

שכיחויות	ערכים	משתנים
7	מנהל/ת	תפקיד
4	רכז/ת	
-	גבר	מגדר
11	אישה	
10	יהודית	משתייך לחברה ה ² :
-	ערבית	
-	אחר	
7	חילוני	מגזר דתי ²
1	מסורתי	
1	דתי	
1	חרדי	
-	תיכונית	השכלה ²
-	תעודה מקצועית	
6	תואר ראשון	
4	תואר שני	
1	אחר ¹	
6	לא	הכשרה קודמת בנושא של התמודדות עם התנהגות מאתגרת ²
4	כן	

1 משיבה אחת שציינה כי בעלת תואר שני הינה גם מנחה קבוצות.
2 שאלות רקע שהופיעו רק במדידה ה-1 (משתייך לחברה, מגזר דתי, השכלה והכשרה קודמת) משום שלא הופיעו שאלות רקע בשאלוני המדידות בהמשך (מתוך כוונה שאותם אנשים יענו על כל המדידות).

ממוצע הגילאים בקרב רכזי ומנהלי המסגרות: 40.6 (סטיית תקן: 10.2, טווח: 27)
ממוצע ותק בעבודה עם אנשים בעלי מש"ה (בקרב משיבי המדידה ה-1 של רכזי ומנהלי המסגרות
בלבד): 6.5 שנים (סטיית תקן: 10.1, טווח: 32)
ממוצע ותק עבודה במסגרת הנוכחית (בקרב משיבי המדידה ה-1 של רכזי ומנהלי המסגרות בלבד):
12.5 שנים (סטיית תקן: 3.9, טווח: 12.5)

ב. קבלת הסכמה להשתתפות בתהליך ההערכה

למשתתפים הוסברה מטרת ההערכה, והובהר להם כי הם אינם מחויבים להשתתף בתהליך ההערכה
וכי אי-השתתפות בהערכה לא תפגום בהעסקתם.
בנוסף, הובהר למשתתפים כי כל המידע שייאסף במהלך ההערכה הינו אנונימי וישמש למטרות
ההערכה בלבד, כלומר ישמש אך ורק את המעריכים לצורך הערכת תוכנית זו, וכי שמותיהם לא יחשפו
ולא יועברו לאף גורם נוסף. כל המשתתפים יתבקשו לחתום על טופס הסכמה מדעת להשתתפות
בתהליך ההערכה (ראה נספח מס' 2).

ג. גיוס השותפים לטובת ההערכה

על מנת לגייס את שיתוף הפעולה של מנהלי המסגרות שהינם חולייה הכרחית וחשובה בהצלחת
ההערכה, נעשו מספר פעולות לטובת "גיוסם":

1. **קיום מפגש התנעה של המחקר**- בו השתתפו מנהלי המסגרות, רכזי תחום מש"ה ברשויות בהן
מופעלת התוכנית והמפקחים האחראיים על המסגרות והרשויות. במפגש זה, הוצגה הערכה
ונערך דיון על חשיבות ההערכה זאת, מטרותיה ותפקיד הנוכחים בגיוס הצוותים לטובת הצלחת
ההערכה. כמו כן, משתתפי מפגש ההתנעה התבקשו למלא שאלוני Pre.
2. **וועדת היגוי**- התקיימה עבור כל מסגרת בהשתתפות המפקחת הארצית מטעם השרות בקהילה,
מנהל המסגרת, המפקח המחוזי, רכז תחום מש"ה ברשות, מדריך המסגרת מטעם ארגון
"התערבות מכילה" ומנהלת תחום פיתוח כוח אדם מטעם קרן שלם. במסגרת הוועדה, הוצג
מחקר ההערכה ומשמעות ההשתתפות בו.
3. **פגישה אישית של צוות יח' מכלול עם כל אחד ממנהלי המסגרות**- על מנת לתאם ולתכנן את
תהליך איסוף הנתונים מצוותי המסגרות.
 - לגבי מסגרות שכבר עברו את הקורס במהלך תשע"ה, ניתן שיקול הדעת למנהל המסגרת
לגבי מועד העברת השאלונים ונקבע יחד עם צוות מכלול המועד למילויים.
 - לגבי מסגרות שהשתתפו בקורס במהלך תשע"ז הומלץ על ידי צוות מכלול כי העברת השאלון
Pre תיעשה במפגש הראשון של הקורס.
4. **פגישה אישית של צוות יח' מכלול עם כל מדריך שהיה עתיד להעביר במסגרת את הקורס
מטעם ארגון "התערבות מכילה"**- זאת על מנת לעדכן את המדריכים בהחלטות שהתקבלו מול
מנהל המסגרת לגבי אופן העברת השאלונים ומועד העברתם וכן כדי להכין את המדריך לקראת
העברת השאלונים במפגש הראשון של הקורס בשיתוף עם מנהל המסגרת.

5. תיאום וקשר הדוק של צוות 'מכלול' עם מדריך התוכנית ומנהלי המסגרות- לאורך כל ההערכה, על מנת לוודא ששלבי ההערכה מתבצעים כמתוכנן.

ד. כלי ההערכה

לצורך הערכה זאת, נעשה שימוש במספר כלי הערכה שפותחו על ידי ע"י צוות מכלול בסיוע צוות התערבות מכילה (ותוך התייעצות וחשיבה עם שותפי ההערכה הנוספים):

שאלונים למסגרות תשע"ז:

1. **שאלון "לפני"** (ראה נספח מס' 3) – שאלון קצר שהועבר למשתתפי התוכנית (צוות+ רכז/מנהל) טרם תחילת הסדנאות ועסק ב: א. משתני רקע, ב. מידת הפרעתן של התנהגויות מאתגרות לתפקוד בעבודה, ג. תפיסות ועמדות כלפי הנושא של התנהגויות מאתגרות בקרב אוכלוסיית מש"ה, ד. ידע, מיומנות ותפיסת המסוגלות עצמית בטיפול באירועים של התנהגות מאתגרת, ו- ה. אווירה במסגרת.

2. **שאלון "בתום שלב הליווי"** (ראה נספח מס' 4) – שאלון שהועבר למשתתפי התוכנית (צוות+ רכז/מנהל) לקראת סיום תהליך הליווי למסגרת. השאלון עוסק ב: א. משתני רקע (מתומצתים), ב. מידת הפרעתן של התנהגויות מאתגרות לתפקוד בעבודה, ג. תפיסות ועמדות כלפי התנהגויות מאתגרות בקרב אוכלוסיית מש"ה, ד. רכישת ידע, מיומנויות ומסוגלות הצוות להתמודד עם אירועים של התנהגות מאתגרת, ד. אווירה במסגרת, ה. שינוי או אי שינוי בתפקוד אנשי הצוות בעקבות השתתפותם בתוכנית (המידה שבה תרמה התוכנית לאיש הצוות לתפקודו/לערכיו/לידעו/להתמודדותו/למוטיבציה/ועוד), ז. הערכת אופי ומידת ההטמעה של גישת "התערבות מכילה" במסגרת (דרכים בהן משתמשת המסגרת על מנת שעקרונות וגישת התוכנית יוטמעו במסגרת ובצוות ותרומת ההטמעה), ח. קשיים ואתגרים עליהם מדווח איש הצוות ביחס לתוכנית, ו- ט. המלצות לשיפור והצעות להטמעה מיטבית במסגרת. בשאלון לרכז/מנהל הופיעו מספר שאלות נוספות הנוגעות לתפיסת תרומת התוכנית למעגלי השפעה נוספים והערכת אופי התוכנית והליווי בעיניהם.

3. **שאלון "לאחר שנה..."** (ראה נספח מס' 5) - שאלון אשר הועבר למשתתפי התוכנית (צוות+ רכז/מנהל) כשנה לאחר סיום הליווי למסגרת. השאלון דמה מאוד לשאלון "בשלב הליווי" ומטרתו הייתה לבחון את עמידות השינוי והתרומה לאורך זמן. כמו כן, חלק נוסף בשאלון עסק בדרכים בהם המסגרת הטמיעה את דרכי הפעולה, הכלים והעקרונות של התערבות מכילה בשגרת העבודה, תוך ניסיון להבין דרכים/רעיונות להטמעה מיטבית. בשאלון לרכז/מנהל הופיעו מספר שאלות נוספות הנוגעות לתובנות שלו מההשתתפות בתוכנית, מהשפעותיה על המסגרת, ולתנאים שצריכים להתקיים במסגרת על מנת שהתוכנית תצליח ותיטמע היטב (מאפייני המסגרת). בנוסף, הועברו שאלונים לאנשי הצוות ומנהלי המסגרות אשר אינם השתתפו בתוכנית, במטרה לבחון את אופן חשיפתם לגישה של התערבות מכילה (ככאלה שלא השתתפו בסדנאות) וכן את תחושת ההטמעה של התוכנית במסגרת מנקודת ראותם הייחודית.

שאלונים למסגרות תשע"ה:

דמו בהרכבם לשאלונים של המדידה השלישית (שאלון "לאחר שנה" שניתן למסגרות תשע"ז), אולם השאלות נשאלו מתוך בחינה של הצוות את השינויים שחלו בעקבות התוכנית ואת דרכי ההטמעה של המסגרת. מאחר ולא היה ברשותנו את מדידת ה- "לפני" – היה קשה לבדוק באופן "נקי" את עוצמת השינוי, אך ניתן היה לשאול לדעתם בנוגע לשינוי שחל ובנוגע למידה בה הם עדיין מצליחים ליישם הלכה למעשה את העקרונות והכלים שלמדו בהתערבות מכילה.

יחד עם זאת, במסגרת אחת שהשתתפה בתוכנית (מע"ש 'עלי שיח' - ירושלים), נמצאו שאלונים תקולים (מסיבות טכניות) ולכן 10 משיבים שהשיבו על שאלונים אלו, הוצאו ממדגם ההערכה זאת.

שאלון לרכזי תחום מש"ה ולמפקחים של המסגרות:

השאלון המקורי כלל מספר שאלות פתוחות העוסקות בהשפעת התוכנית ובתרומתה הכללית לאיכות החיים במסגרת ובאופן ספציפי לתרומתה עבור הצוות, המנהל ומקבלי השירות. כמו כן נבחנה האפשרות של מעגלי השפעה נוספים לתוכנית. יחד עם זאת, במסגרת הפיילוט שהתקיים, נמצא כי השאלות הפתוחות בשאלונים אלו דמו בהרכבם לשאלון סגור, שמילאו המפקחים ולכן הוחלט לבטל שאלות פתוחות אלו.

איסוף נתוני "אירועים חריגים" מתוך מסמכים/קבצי הנתונים של המסגרות עצמן – בתחילת

הדרך היה רצון להעריך זאת אך לבסוף, לנוכח היעדר שיתוף פעולה מספק – הוחלט לוותר על הערכת מדד זה.

פיילוט לבדיקה ראשונית של כלי ההערכה

לצורך הפיילוט, ניתנו למנהלי המסגרות למלא את השאלונים במסגרת מפגש ההתנעה שהתקיים בהשתתפותם. מטרת הפיילוט הייתה לבחון את איכותם של השאלונים אשר נבנו לצרכי הערכת התוכנית. התאמתם נבדקה מבחינת: זמן מילוי השאלון, מידת ההבנה של המשיבים, ניסוח ההיגדים והשאלות בשאלון (האם חד-משמעי), בדיקה אם יש דברים חסרים לדעתם בשאלון? הערכת שביעות רצונם משאלון זה מבחינת התחושות שליוו אותם בעת המילוי (כלומר, שלא היו למשל שאלות חודרניות או אינטימיות מידי לטעמן), ואיתור בעיות נוספות שעשויות לצוץ בשאלונים השונים. המנהלים התבקשו לתת את הדעת על אלו וכך גיבש צוות מכלול גרסה סופית של השאלונים המותאמת ומתייחסת להערותיהם.

ניתוח ממצאים

שנה"ל תשע"ה

להלן יוצגו ממצאיהם של דיווחיהם של 42 אנשי הצוות ממדגם 6 המסגרות השונות שהשתתפו בתוכנית "התערבות מכילה" בשנת הלימודים תשע"ה (מתוך 10 מסגרות שעברו את התוכנית בשנה"ל תשע"ה). כמו כן, יוצגו דיווחיהם 6 מנהלי מסגרות אלו. יחד עם זאת, רוב הממצאים הנוגעים לדיווחי המנהלים מבוססים על 5 מתוך 6 מנהלים מכיוון שמנהל מסגרת אחת, נכון לזמן הערכה זאת, נכח במסגרת חצי שנה בלבד ולא לקח חלק בתוכנית "התערבות מכילה". בנוסף, יוצגו דיווחיהם של 6 מפקחות ורכזות תחום מש"ה שליוו את המסגרות בזמן הפעלת התוכנית.

*הערה: על אף הכוונה המקורית להעריך בנוסף את השינוי בכמות האירועים החריגים במסגרות, נתקלנו בקושי להשיג מידע זה מן המסגרות השונות ולכן הדבר לא הוערך והוצג בדו"ח ממצאים זה.

הממצאים יוצגו לפי הסדר הבא:

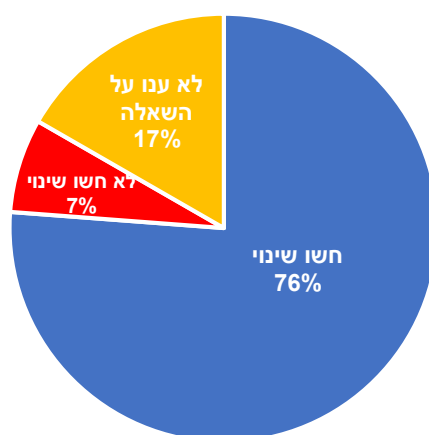
1. הערכת התרומה של תוכנית "התערבות מכילה" במסגרות:
 - 1.1 תחושת שינוי במסגרת
 - 1.2 שינוי בשכיחות הופעתן של התנהגויות מאתגרות במסגרת (לאחר סיום התוכנית).
 - 1.3 אווירה במסגרת
 - 1.4 תפיסות ועמדות כלפי הנושא של התנהגות מאתגרת
 - 1.5 רכישת ידע, מיומנויות ומסוגלות הצוות להתמודד עם התנהגות מאתגרת
 - 1.6 שינוי או אי שינוי בתפקוד אנשי הצוות בעקבות השתתפותם בתוכנית
 - 1.7 תפיסת תרומת התוכנית (למקבלי השירות, לצוות, למנהל ומעגלי השפעה נוספים) בעיני הפיקוח
2. הערכת אופי ומידת ההטמעה של גישת "התערבות מכילה" במסגרת:
 - 2.1 דרכים בהן משתמשת המסגרת על מנת שעקרונות וגישת "התערבות מכילה" יוטמעו במסגרת ובצוות
 - 2.2 תרומת הטמעת תכני "התערבות מכילה"
3. קשיים ואתגרים ביחס לתוכנית "התערבות מכילה"
4. הצעות והמלצות לשיפור התוכנית וההטמעה
5. סיכום עיקרי הממצאים

1. הערכת התרומה של תוכנית "התערבות מכילה" במסגרות

1.1 תחושת שינוי במסגרת

שאלנו את אנשי הצוות אשר לקחו חלק בתוכנית, האם הם חשים שינוי כלשהוא במסגרת בעקבות השתתפות בתוכנית "התערבות מכילה" (באווירה, בצוות, בתפקוד, בשיח בנושא וכו'). כפי שניתן לראות באיור 1, כ-76% מאנשי הצוות (32 משיבים) דיווחו כי חשו שינוי במסגרתם עקב השתתפות בתוכנית. לעומת כ-7% בלבד מאנשי הצוות (3 משיבים) כי לא חשו שינוי. לפירוט שכיחויות המענה לשאלה זו לפי מסגרות, ראה נספח מס' 6.

איור 1: תחושת שינוי בעקבות השתתפות בתוכנית (N=42) - בקרב אנשי הצוות



תחושת השינוי נבחנה גם בקרב מנהלי המסגרות ואנשי הפיקוח. תשובותיהם מופיעות בלוח 6 המצביע על כך שבמרבית המסגרות חשו שינוי, אם כי לא בכלן.

לוח 6- תשובותיהם של מנהלי המסגרות, מפקחים ורכזי תחום מש"ה ברשויות לגבי השינוי במסגרת

לא ענו	לא חשו שינוי	חשו שינוי	
1	1	3	מנהלי המסגרות* (N=5)
-	2	4	מפקחים ורכזי תחום מש"ה ברשויות** (N=6)

*מנהל מסגרת אחת לא הוכנס למדגם מכיוון שהינו כחצי שנה בלבד במסגרת ולכן לא נכח בזמן התוכנית.
** השאלה שהופנתה למפקחים ורכזי התחום ברשויות נוסחה באופן הבא: " האם את/ה רואה שינוי באיכות החיים במסגרת עצמה בעקבות כניסת התערבות מכילה למסגרת?"

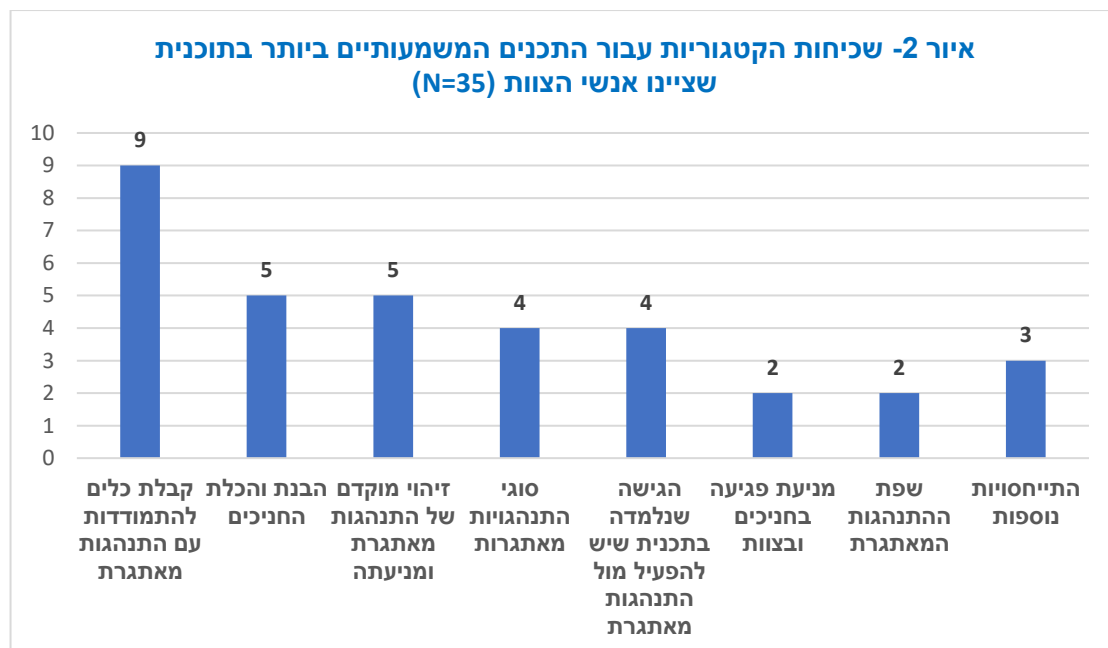
בנוסף על אלו, מתוך כלל המשיבים שענו על השאלה הנ"ל, 39 אנשי צוות פירטו התייחסויותיהם לגבי השינוי שחשו כי חל במסגרת בעקבות השתתפות בתוכנית. כלל תשובות אנשי הצוות ושכיחותן קובצו לקטגוריות אשר מוצגות בנספח מס' 7, כאשר הבולטות שביניהן: פיתוח מודעות ויכולת התמודדות עם התנהגויות מאתגרות במסגרת, שינוי בהבנה בגישה ובנקודת המבט, שינוי באווירה

במסגרת ובתפקוד הצוות וכן שינוי בשיח ובדרכי התקשורת במסגרת. - "אנו יודעים יותר להכיל מצבים מסוימים שלא ידענו קודם, יותר הקשבה והשוני בהתייחסות".

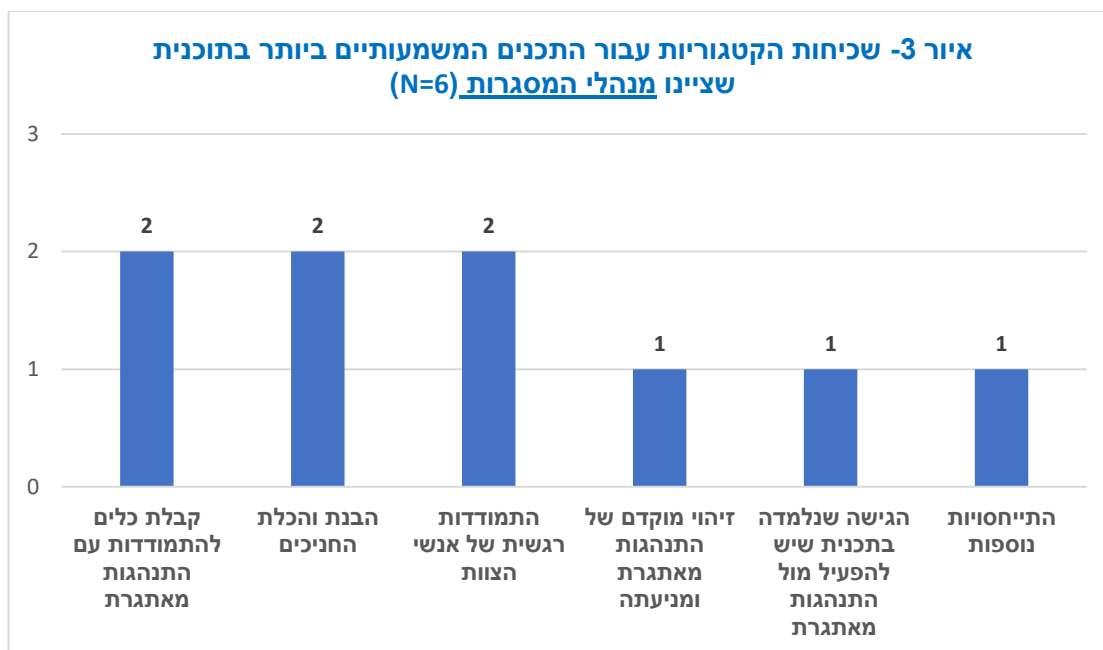
כמו כן, בנספח מס' 8 ניתן לראות, את התייחסויותיהם של מנהלי המסגרות בנוגע לשינוי שחשו כי חל במסגרת בעקבות השתתפות בתוכנית. מדבריהם עולה כי חל שינוי באווירה, בשיח ובדרכי התקשורת וכן בתפקוד הצוות. כמו כן, עולה כי הצוות קיבל כלים במהלך התוכנית המאפשרים שינוי בנקודת המבט המאפשר צמצום ומניעה של אירועים מאתגרים.

לבסוף, בנספח מס' 9 ניתן לראות את התייחסויותיהן האישיות של מפקחות ורכזות תחום מש"ה לשינוי שחל במסגרת. מחד, לדבריהן של חלק מנשות מקצוע אלו חל שיפור באיכות החיים של הצוות והחניכים במסגרות מסוימות. מאידך, חלקן מדווחות על שינוי בעיקר במהלך הקורס וסמוך לסימום שהשפעתו פחתה עם הזמן או על כך שלא חל שינוי כלל באיכות החיים במסגרת.

לאחר מכן, נשאלו אנשי הצוות והמנהלים (שאלה פתוחה) מה מבין התכנים בהתערבות מכילה היו הכי משמעותיים בעיניהם. מתוך 42 אנשי צוות, 35 התייחסו לשאלה זאת וכן 6 מנהלי המסגרות. תשובות אנשי הצוות והמנהלים קובצו לקטגוריות ואת שכיחות קטגוריות המענה של אנשי הצוות והמנהלים ניתן לראות באיור 2 ו-3, בהתאמה. כמו כן, את פירוט התייחסויות המילוליות של אנשי הצוות והמנהלים ניתן לראות בנספח מס' 10 ובנספח מס' 11, בהתאמה.



התייחסויות מילוליות מסוימות התייחסו לעיתים למספר קטגוריות ולכן שכיחויות המענה בכל הקטגוריות גדולה ממספר המשיבים הכללי לשאלה זאת.



התייחסויות מילוליות מסוימות התייחסו לעיתים למספר קטגוריות ולכן שכיחויות המענה בכל הקטגוריות גדולה ממספר המשיבים הכללי לשאלה זאת.

1.2 שינוי בשכיחות הופעתן של התנהגויות מאתגרות במסגרת (לאחר סיום התוכנית)

תחילה, הצגנו לאנשי הצוות ולמנהלי המסגרות מספר סוגים של "התנהגויות מאתגרות" של חניכים וביקשנו מהם לנסות להעריך את תדירות התנהגויות של החניכים במסגרת- האם הם חשים שחלה עלייה, ירידה או האם לא חל כל שינוי בכמות האירועים.

את שכיחות כלל דיווחיהם של אנשי הצוות שלקחו חלק בתוכנית ניתן לראות בלוח 7. כמו כן, את דיווחיהם של אנשי הצוות שלקחו חלק בתוכנית בחלוקה למסגרות, ניתן לראות בנספח מס' 12 (את דיווחיהם של אנשי הצוות שלא השתתפו בתוכנית וכן של אלו שאינם ציינו אם השתתפו בתוכנית, ראה נספח מס' 13).

לוח 7- התפלגות (%) דיווחי אנשי הצוות- תדירות אירועי התנהגויות מאתגרות במסגרת

סוגים של התנהגות מאתגרת	חלה ירידה בכמות האירועים	לא חל שינוי בכמות האירועים	חלה עלייה בכמות האירועים
תוקפנות כלפי אחרים (n=39)	75%	15%	10%
פגיעה עצמית (n=38)	74%	21%	5%
סרבנות (n=37)	75%	22%	3%
פגיעה ברכוש (n=35)	69%	23%	8%
התנהגות חזרתית המפריעה לתפקוד (n=38)	39%	56%	5%
התנהגות מינית לא מותאמת (n=35)	40%	54%	6%
סה"כ ממוצע האחוזים	62%	32%	6%

n= מספר המדרגים בכל קטגוריה של התנהגות מאתגרת מתוך 42 המשיבים אשר השתתפו בתוכנית

כפי שניתן לראות בלוח 7, ככלל, בממוצע, כ-62% מאנשי הצוות דיווחו על ירידה בתדירות ההתנהגויות במאתגרות במסגרת, כ-32% לא חשוב בשינוי ואילו כ-6% בלבד דיווחו דווקא על עלייה בכמות ההתנהגויות המאתגרות.

באופן פרטני, מעל 68% מאנשי הצוות אשר השתתפו בתוכנית, דיווחו על ירידה שחלה בכמות האירועים במסגרת הנוגעים להתנהגויות החניכים של תוקפנות כלפי אחרים (29 משיבים), פגיעה עצמית (28 משיבים), סרבנות (28 משיבים) ופגיעה ברכוש (24 משיבים). להבדיל מאלו, לגבי התנהגויות מאתגרות הנוגעות להתנהגות חזרתית שמפריעה לתפקוד והתנהגות מינית לא מותאמת, כמחצית מאנשי הצוות אשר השתתפו בתוכנית, דיווחו כי לא חל שינוי בכמות האירועים ואילו כ-40% בלבד מהם דיווחו כי חלה ירידה בכמות האירועים של התנהגויות אלו. אחד המשתתפים בתוכנית אכן ציין כשהתבקש לתת הצעות והמלצות להטמעת התוכנית במסגרת כי לדעתו יש "להתרכז על נושא התנהגות מינית לא מותאמת". יחד עם זאת, משתתף אחר ציין כי אחד התכנים המשמעותיים ביותר בעיניו בתוכנית היה נושא זה.

בהתבוננות בנספח מס' 12, ניתן לראות שממצאים אלו דומים בכל המסגרות, פרט למסגרת אחת יחידה, שם נראה כי חל שינוי מועט, ואף שינוי לרעה בהופעת התנהגות מאתגרת במסגרת. עם זאת, יש לציין כי שלושה אנשי הצוות בלבד ענו על השאלונים במסגרת זו.

בלוח 8 ניתן לראות את דיווחי מנהלי המסגרות על תדירות ההתנהגויות המאתגרות במסגרת.

לוח 8- דיווח המנהלים- שכיחות ההתנהגויות המאתגרות (N=5) במסגרת

סוגים של התנהגות מאתגרת	חלה ירידה בכמות האירועים	לא חל שינוי בכמות האירועים	חלה עלייה בכמות האירועים
סרבנות	3	2	-
תוקפנות כלפי אחרים	2	2	1
פגיעה עצמית	2	3	-
פגיעה ברכוש	2	3	-
התנהגות חזרתית המפריעה לתפקוד	2	3	-
התנהגות מינית לא מותאמת	1	4	-

*מנהל מסגרת אחת לא הוכנס למדגם מכיוון שהינו כחצי שנה בלבד במסגרת ולכן לא נכח בזמן התוכנית.

כפי שניתן לראות בלוח 8 נראה ששכיחות הדיווחים בקרב מנהלי המסגרות, לגבי ירידה בכמות האירועים המאתגרים במסגרת לבין דיווחים כי לא חל שינוי הינה דומה לגבי רוב סוגי ההתנהגויות המאתגרות שהוצגו. יחד עם זאת, בדומה לדיווחי אנשי הצוות, נמצא כי רוב דיווחי מנהלי המסגרות משקפים כי לא חל שינוי בכמות האירועים שנוגעים להתנהגות מינית לא מותאמת עקב השתתפות בתוכנית התערבות מכילה.

1.3. אווירה במסגרת

בלוח 9 מוצגות התפלגויות (ב%) דירוגי מידת ההסכמה של אנשי הצוות אשר השתתפו בתוכנית עם היגדים הנוגעים לתרומת תוכנית "התערבות מכילה" לשינוי באווירה במסגרתם. את דירוגיהם של אנשי הצוות שהשתתפו בתוכנית בחלוקה למסגרות ניתן לראות בנספח מס' 14 (וכן את דירוגיהם של אנשי הצוות שלא השתתפו בתוכנית ואנשי הצוות שלא ציינו האם השתתפו בתוכנית, ראה נספח מס' 15).

לוח 9- התפלגות דירוגי אנשי הצוות לגביי היגדים הנוגעים לאווירה במסגרת (N=39)

מסכימה במידה רבה (מאוד 5)	מסכימה במידה רבה (4)	מסכימה בינונית (3)	מסכימה במידה מועטה (2)	כלל לא מסכימה (1)	אווירה במסגרת-היגדים
33%	49%	15%	-	3%	באופן כללי האווירה במסגרת טובה (n=39)
28%	51%	21%	-	-	בעקבות התוכנית אני מקבל גיבוי וסיוע מצוות המסגרת בעת אירוע של התנהגות מאתגרת (n=39)
13%	53%	26%	5%	3%	שיתוף הפעולה והפרגון בין אנשי הצוות התהדק בעקבות תוכנית התערבות מכילה (n=38)
5%	48%	41%	3%	3%	אני חשה/ה כי חל שיפור בהתנהגות החניכים במסגרת (n=39)
8%	43%	43%	-	6%	שפת "התערבות מכילה" הפכה לשפה שגרתית במסגרת (n=37)
6%	38%	44%	6%	6%	האווירה במסגרת השתפרה בעקבות תוכנית התערבות מכילה (n=36)
16%	47%	32%	2%	3%	סה"כ באחוזים:

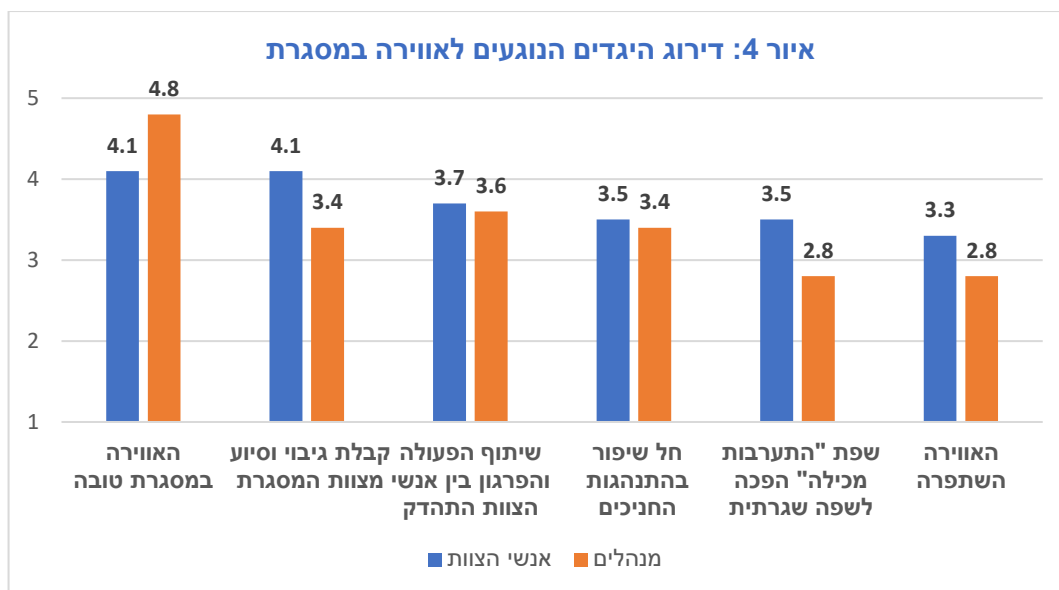
בטבלה מוצגים התפלגות הדיווחים של אנשי הצוות שצינו כי לקחו חלק בתוכנית בלבד.
n = מספר המשיבים על היגד זה.

בלוח 10 ובאיר 4 לאחריו, מוצגים ממוצעי דירוגי היגדים של אנשי הצוות בהשוואה לאלו של מנהלי המסגרות.

לוח 10- ממוצעי (וס"ת) דירוגי אנשי הצוות ומנהלי המסגרות- היגדים הנוגעים לאווירה במסגרת

ממוצע (וס"ת)		אווירה במסגרת-היגדים
מנהלים (*N=5)	אנשי הצוות (N=39)	
(0.4) 4.8	(0.9) 4.1	באופן כללי האווירה במסגרת טובה (n=39)
(1.5) 3.4	(0.7) 4.1	בעקבות התוכנית אני מקבל גיבוי וסיוע מצוות המסגרת בעת אירוע של התנהגות מאתגרת (n=39)
(1.1) 3.6	(0.9) 3.7	שיתוף הפעולה והפרגון בין אנשי הצוות התהדק בעקבות תוכנית התערבות מכילה (n=38)
(1.5) 3.4	(0.8) 3.5	אני חשה/ה כי חל שיפור בהתנהגות החניכים במסגרת (n=39)
(1.5) 2.8	(0.9) 3.5	שפת "התערבות מכילה" הפכה לשפה שגרתית במסגרת (n=37)
(1.3) 2.8	(0.9) 3.3	האווירה במסגרת השתפרה בעקבות תוכנית התערבות מכילה (n=36)
(1.1) 3.5	(0.6) 3.7	סה"כ הממוצעים (וס"ת):

בטבלה מוצגים ממוצעי הדיווחים של אנשי הצוות שצינו כי לקחו חלק בתוכנית בלבד.
n = מספר המשיבים על היגד זה בקרב אנשי הצוות.
* מנהל מסגרת אחת לא הוכנס למדגם מכיוון שהיה כחצי שנה בלבד במסגרת ולכן לא נכח בזמן התוכנית.



סטיות התקן של ממוצעי ההיגדים בקרב אנשי הצוות נעו בין 0.7 ל- 0.9 ובקרב המנהלים נעו בין 0.4 ל-1.5.

כפי שניתן לראות בלוח 10 ובאיור 4, ממוצעי דיווחי אנשי הצוות אשר השתתפו בתוכנית בנוגע לאווירה במסגרת, משקפים הסכמה רבה בנוגע לכך שהאווירה במסגרת טובה וכן כי בעקבות התוכנית, מקבלים אנשי הצוות גיבוי וסיוע בעת אירוע של התנהגות מאתגרת. בנוגע לשאר ההיגדים הנוגעים לאווירה במסגרת, ממוצעי דיווחי אנשי הצוות משקפים הסכמה בינונית עד רבה. בהתאם לכך, כשנשאלו אנשי הצוות האם חשו כי חל שינוי במסגרת בעקבות התוכנית (ראה נספח מס' 7), מספר משיבים התייחסו לשינוי באווירה למסגרת וציינו לדוגמה כי חל "שינוי באווירה הכללית והגברת היכולת לטיפול במקרים מסוימים והתנהגויות" וכי "השינוי התרחש בצוות וזה משפיע לטובה על החניכים".

בהתבוננות לפי מסגרות (ראה נספח מס' 14) ניתן לראות שבמסגרת אחת התקבלו דירוגים נמוכים מיתר המסגרות, אולם יש לציין כי במסגרת זו השיבו 3 אנשים בלבד.

בהתבונן בממוצעי מנהלי המסגרות (לוח 10 ואיור 4) בנוגע להיגדים הנוגעים לאווירה במסגרת, מלבד באשר להיגד באופן כללי האווירה במסגרת טובה, בה נמצאה בממוצע הסכמה רבה מאוד ברוב ההיגדים, בשאר ההיגדים משתקפת הסכמה בינונית בלבד מצד המנהלים.

התייחסות אחת שניתנה על ידי אחד ממנהלי המסגרות לתחושת השינוי במסגרת בעקבות השתתפות בתוכנית (ראה נספח מס' 8) אכן נגעה לכך ש"הצוות הוותיק יותר רגוע ולא 'מתרגש' בזמנים כאלו (בזמן אירוע מאתגר)".

בהמשך לכך, כפי שניתן לראות בהמשך הדו"ח כשנשאלו מפקחות ורכזות תחום מש"ה לדעתן האם נראה להן כי לתוכנית היו מעגלי השפעה נוספים (ראה לוח 18), התייחסו שתיים מהן לשיפור באווירה במסגרת עקב השתתפות המסגרות בתוכנית וציינו כי: "לאחר הקורס ובזמן ההטמעה זה כן תרם לאווירה של הצוות ולעבודה בתוך הכיתות" וכי "התוכנית השפיעה לטובה על האווירה והיחסים בתוך הצוות".

1.4. תפיסות ועמדות כלפי הנושא של התנהגות מאתגרת

בלוח 11 מוצגות התפלגות (ב%) דירוגי מידת ההסכמה של אנשי הצוות אשר השתתפו בתוכנית עם היגדים הנוגעים לתרומת תוכנית "התערבות מכילה" לשינוי בתפיסות ועמדות של אנשי הצוות את החניכים במסגרתם. את דירוגיהם של אנשי הצוות אשר השתתפו בתוכנית בחלוקה למסגרות, ניתן לראות בנספח מס' 16 (וכן את דירוגיהם של אנשי הצוות אשר לא השתתפו בתוכנית ושל אנשי הצוות אשר לא ציינו האם השתתפו בתוכנית ראה נספח מס' 17).

לוח 11- התפלגות דירוגי אנשי הצוות לגבי היגדים הנוגעים בתפיסות ועמדות כלפי חניכים (N=39)

תפיסות ועמדות- היגדים	כלל לא מסכימ/ה (1)	מסכימ/ה מועטה (2)	מסכימ/ה בינונית (3)	מסכימ/ה רבה (4)	מסכימ/ה רבה מאוד (5)
המבט, תנוחת הגוף וטון הדיבור שלי יכול להשפיע (לחיוב/לשלילה) על אירועים של התנהגות מאתגרת (n=39)	-	-	10%	31%	59%
הסביבה (רעש/צפיפות/אור חזק/מגע) עלולה להשפיע על האפשרות שהחניך יתפרץ (n=39)	-	5%	5%	51%	39%
ההתנהגות המאתגרת נובעת מקושי פנימי של החניך (n=39)	-	-	26%	46%	28%
לחניכים אין זכות לכעוס רק בגלל שמשוהו לא מוצא חן בעיניהם* (n=39)	56%	18%	10%	13%	3%
סה"כ באחוזים:	14%	6%	13%	35%	32%

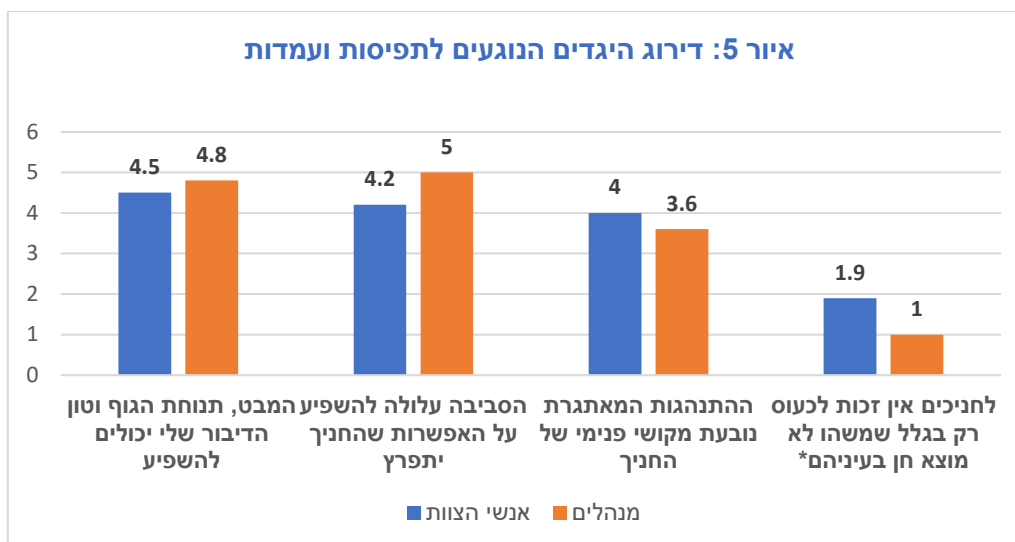
* היגד שלילי. סה"כ באחוזים חושב לאחר היפוכו.
בטבלה מוצגים התפלגות הדיווחים של אנשי הצוות שציינו כי לקחו חלק בתוכנית בלבד.
n= מספר המשיבים על היגד זה בקרב אנשי הצוות.

בלוח 12 ובאזור 5 לאחריו, מוצגים ממוצעי דירוגי ההיגדים של אנשי הצוות בהשוואה לאלו של מנהלי המסגרות.

לוח 12- ממוצעי (וס"ת) דירוגי אנשי הצוות ומנהלי המסגרות- היגדים הנוגעים לתפיסות ועמדות

תפיסות ועמדות- היגדים		ממוצע (וס"ת)	
		אנשי הצוות (N=39)	מנהלים (**N=5)
המבט, תנוחת הגוף וטון הדיבור שלי יכול להשפיע (לחיוב/לשלילה) על אירועים של התנהגות מאתגרת	4.5 (0.7)	4.8 (0.4)	
הסביבה (רעש/צפיפות/אור חזק/מגע) עלולה להשפיע על האפשרות שהחניך יתפרץ	4.2 (0.8)	5.0 (0.0)	
ההתנהגות המאתגרת נובעת מקושי פנימי של החניך	4.0 (0.7)	3.6 (1.1)	
לחניכים אין זכות לכעוס רק בגלל שמשוהו לא מוצא חן בעיניהם*	1.9 (1.2)	1.0 (0.0)	
סה"כ הממוצעים (וס"ת):	4.2 (0.4)	4.6 (0.3)	

* היגד שלילי. סה"כ הממוצעים חושב לאחר היפוכו.
בטבלה מוצגים ממוצעי הדיווחים של אנשי הצוות שציינו כי לקחו חלק בתוכנית בלבד.
** מנהל מסגרת אחת לא הוכנס למדגם מכיוון שהיוו כחצי שנה בלבד במסגרת ולכן לא נכח בזמן התוכנית.



*היגד שלילי.

סטיות התקן של ממוצעי דירוגי היגדים אלו בקרב אנשי הצוות נעו בין 0.7 ל-1.2 ובקרב המנהלים בין 0 ל-1.1.

כפי שניתן לראות בלוח 12 ובאיור 5, כלל ממוצעי דירוגיהם של אנשי הצוות אשר השתתפו בתוכנית משקפים הסכמה במידה רבה עם כך שחל שינוי בתפיסות ועמדות שלהם כלפי החניכים לאחר ההשתתפות בתוכנית.

בהתאם לכך, גם בהתייחסויותיהם המילוליות של אנשי הצוות מול השאלה "האם חל שינוי במסגרת בעקבות תוכנית "התערבות מכילה" (ראה נספח מס' 7), נמצאו 7 התייחסויות מילוליות הנוגעות לשינוי בהבנה, בגישה ובנקודת המבט של אנשי הצוות כלפי החניכים והתנהגותם המאתגרת וכן 3 התייחסויות מילוליות הנוגעות לשינוי ביכולת ההכלה של הצוות את החניכים, כמו למשל "אנו יודעים יותר להכיל מצבים מסוימים שלא ידענו קודם, יותר הקשבה והשוני בהתייחסות". כמו כן, אחד המשתתפים ציין כי "השיח נהיה יותר נעים, רגיש, מבין, מקשיב וכו".

בנוסף, כשנשאלו על התכנים המשמעותיים ביותר בתוכנית, 5 מאנשי הצוות ו-2 מנהלים התייחסו לנושא יכולת ההבנה והכלת החניכים. כך למשל, משתתפת אחת כתבה "הדרך לקבל ולהכיל את התחושות של המשתתפים, לדעת להקשיב לו ולזהות מתי הוא מתפרץ, שליטה ואיזון" (לפירוט כלל התייחסויותיהם המילוליות של אנשי הצוות ראה נספח מס' 10).

בדומה לכך, בהתבוננות לפי מסגרות (ראה נספח מס' 16), סה"כ הממוצעים של כל המסגרות, משקף הסכמה רבה, עם היגדים הנוגעים לתפיסות ועמדות כלפי החניכים לאחר השתתפות אנשי צוות אלו בתוכנית.

בהתבוננות בממוצעי דירוגי מנהלי המסגרות (לוח 12 ואיור 5) בזמן שהתקבלה הסכמה בינונית בלבד עם ההיגד המתייחס לכך כי ההתנהגות המאתגרת נובעת מקושי פנימי של החניך, בשאר ההיגדים הנוגעים לתפיסות ועמדות, נמצאה בממוצע הסכמה רבה עד רבה מאד בקרב מנהלי המסגרות. בדומה לכך, כשנשאלו מנהלי המסגרות על התכנים המשמעותיים בעיניהם בתוכנית (ראה נספח מס' 11), מנהל אחד כתב כי התוכן המשמעותי בעיניו הוא "נושא ההבנה מהיכן ולמה מגיעה התנהגות מאתגרת. ההבנה שלך כאיש צוות יש השפעה על מניעת או יצירת התפרצות".

1.5. רכישת ידע, מיומנויות ומסוגלות הצוות להתמודד עם התנהגות מאתגרת

בלוח 13 מוצגות התפלגות (ב%) דירוגי מידת ההסכמה של אנשי הצוות אשר השתתפו בתוכנית עם היגדים הנוגעים לתרומת תוכנית "התערבות מכילה" לרכישת ידע, מיומנויות ושינוי במסוגלותם העצמית מול התנהגויות מאתגרות של חניכים. את דירוגים של אנשי הצוות אשר השתתפו בתוכנית בחלוקה למסגרות ראה נספח מס' 18 (וכן לדירוגיהם של אנשי הצוות אשר לא השתתפו בתוכנית ושל אנשי הצוות אשר לא ציינו האם השתתפו בתוכנית, ראה נספח מס' 19).

לוח 13- התפלגות דירוגי אנשי הצוות לגבי היגדים הנוגעים לרכישת ידע, מיומנויות ומסוגלות עצמית (N=39)

מסוגלות עצמית-היגדים	כלל לא מסכימ/ה (1)	מסכימ/ה מועטה (2)	מסכימ/ה בינונית (3)	מסכימ/ה רבה (4)	מסכימ/ה רבה מאוד (5)
אני מסוגל לצפות מראש התפרצות של התנהגות מאתגרת (n=39)	-	-	23%	54%	23%
יש ביכולתי למנוע או להפחית התנהגות מאתגרת של החניכים (n=39)	-	3%	23%	54%	20%
לרוב אני מתמודד היטב עם התנהגויות מאתגרות של חניכים (n=39)	-	5%	21%	56%	18%
יש לי ידע וכלים להתמודד עם התנהגויות מאתגרות של החניכים (n=38)	-	2%	24%	58%	16%
בעת התפרצות החניך- קשה לי לשלוט ברגשותיי* (n=38)	39%	37%	21%	3%	-
אני בדרך כלל מרגיש חסר אונים בעת התפרצות של חניך* (n=38)	47%	34%	16%	3%	-
סה"כ באחוזים:	14%	14%	21%	38%	13%

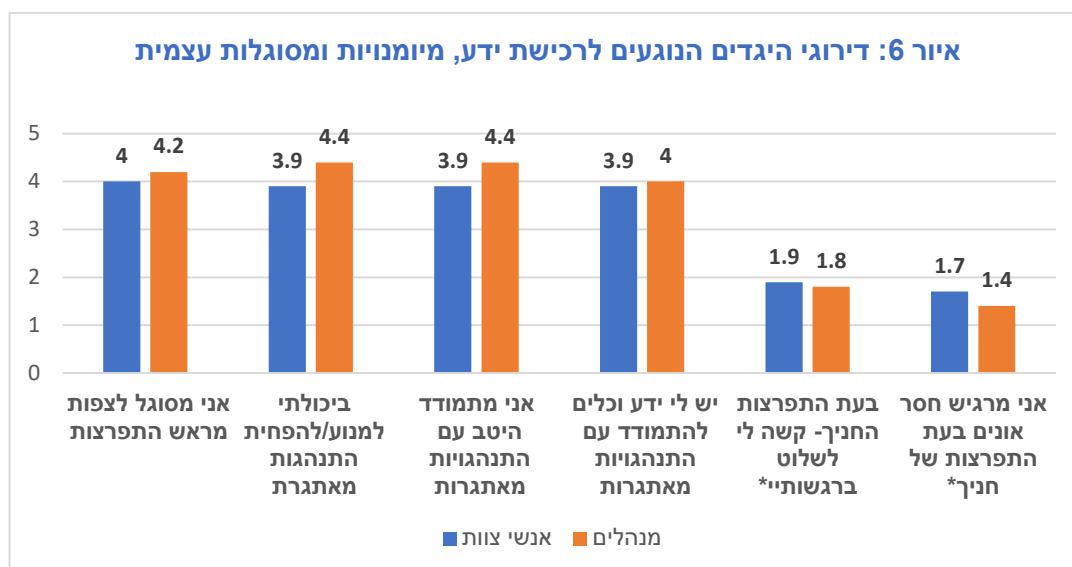
* היגד שלילי – סה"כ באחוזים חושב לאחר היפוכו.
** בטבלה מוצגים התפלגות הדיווחים של אנשי הצוות שצינו כי לקחו חלק בתוכנית בלבד.
*** n = מספר המשיבים על היגד זה בקרב אנשי הצוות.

בלוח 14 ובאיור 6, ניתן לראות את ממוצעי (וס"ת) דירוגי היגדים אלו בקרב אנשי הצוות מול אלו של מנהלי המסגרות.

לוח 14- ממוצעי (וס"ת) דירוגי אנשי הצוות ומנהלי המסגרות- היגדים הנוגעים לרכישת ידע, מיומנויות ומסוגלות עצמית

ממוצע (וס"ת)		מסוגלות עצמית- היגדים
מנהלים (**N=5)	אנשי הצוות (N=39)	
4.2 (0.8)	4.0 (0.7)	אני מסוגל לצפות מראש התפרצות של התנהגות מאתגרת (n=39)
4.4 (0.5)	3.9 (0.7)	יש ביכולתי למנוע או להפחית התנהגות מאתגרת של החניכים (n=39)
4.4 (0.5)	3.9 (0.8)	לרוב אני מתמודד היטב עם התנהגויות מאתגרות של חניכים (n=39)
4.0 (0.7)	3.9 (0.7)	יש לי ידע וכלים להתמודד עם התנהגויות מאתגרות של החניכים (n=38)
1.8 (0.8)	1.9 (0.8)	בעת התפרצות החניך- קשה לי לשלוט ברגשותיי* (n=38)
1.4 (0.5)	1.7 (0.8)	אני בדרך כלל מרגיש חסר אונים בעת התפרצות של חניך* (n=38)
4.3 (0.4)	4.0 (0.6)	סה"כ הממוצעים (וס"ת):

* היגד שלילי. סה"כ הממוצעים חושב לאחר היפוכו. ** בטבלה מוצגים ממוצעי הדיווחים של אנשי הצוות שצינו כי לקחו חלק בתוכנית בלבד. *** מנהל מסגרת אחת לא הוכנס למדגם מכיוון שהינו כחצי שנה בלבד במסגרת ולכן לא נכח בזמן התוכנית.



*היגד שלילי.

סטיות התקן של ממוצעי היגדים אלו בקרב אנשי הצוות נעו בין 0.7 ל-0.8 ובקרב המנהלים נעו בין 0.5 ל-0.8.

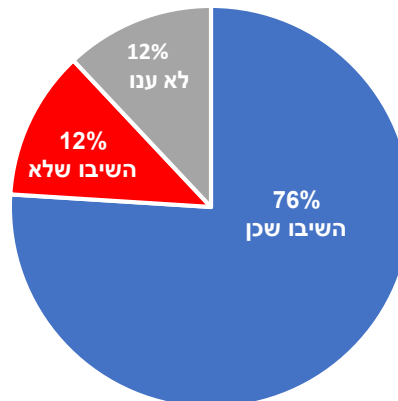
כפי שניתן לראות בלוח 14 ובאיור 6, סה"כ הממוצעים של דירוגי ההיגדים הנוגעים לרכישת ידע, מיומנויות ושיפור במסוגלותם העצמית מול התנהגויות מאתגרות של חניכים בקרב אנשי הצוות לאחר השתתפותם בתוכנית וכן בקרב מנהלי המסגרות, משקף הסכמה רבה עם היגדים אלו. בהתאם לכך, בהתייחסויותיהם האישיות של אנשי הצוות להרגשת השינוי האישי בתפקודם או השינוי במסגרת בעקבות השתתפותם בתוכנית (ראה נספח מס' 21 ו-7 בהתאמה), מספר משיבים התייחסו לכלים ולדרכים החדשות שקיבלו בתוכנית על מנת להתמודד מול החניכים. משיבה אחת למשל כתבה "אני חשה שלאחר ההשתתפות קיבלתי כלים להתנהגות המאתגרת וכן בטחון עצמי".

כמו כן, בהתבוננות לפי מסגרות (ראה נספח מס' 18), סה"כ ממוצעי הדירוגים במרבית המסגרות משקף הסכמה במידה רבה גם כן עם היגדים אלו. יחד עם זאת, בשתיים מהמסגרות סה"כ הממוצעים משקף הסכמה בינונית בלבד עם ההיגדים הללו. במסגרות אלו נראו דירוגים נמוכים יותר בעיקר בהיגדים אשר נגעו במסוגלות העצמית להתמודד עם התנהגויות מאתגרות של חניכים, ביכולת למנוע או להפחית התנהגויות אלו וכך גם בתחושתם לגביי רכישת ידע וכלים להתמודדות עם התנהגויות אלו לאחר התוכנית.

1.6. שינוי או אי שינוי בתפקוד אנשי הצוות בעקבות השתתפותם בתוכנית

שאלנו את אנשי הצוות שלקחו חלק בתוכנית האם הם רואים שינוי בתפקודם, עקב השתתפותם בתוכנית. כפי שניתן לראות בדיאגרמה הבאה (איור 7), רוב אנשי הצוות שלקחו חלק בתוכנית (כ-76%), ראו שינוי בתפקודם עקב השתתפותם בתוכנית. כמו כן, גם 5 מנהלי המסגרות אשר השתתפו בתוכנית, דיווחו על תחושת שינוי בתפקודם או בתפקוד הצוות בעקבות ההשתתפות בתוכנית. לפירוט שכיחויות המענה של אנשי הצוות לפי מסגרות ושל מנהלי המסגרות ראה נספח מס' 20.

איור 7: שינוי בתפקוד האישי בעקבות השתתפות
בתוכנית (N=42)



33 מאנשי הצוות שלקחו חלק בתוכנית וחשו בשינוי בתפקודם עקב השתתפותם, התייחסו ופירוטו במה חשו שינוי בתפקודם האישי. תשובות אנשי הצוות ושכיחותן קובצו לקטגוריות (ראה נספח מס' 21 ונספח מס' 22) כאשר הבולטות ביניהן הינן התייחסויות הנוגעות לשינוי בתפקוד והתמודדות מול החניכים והצוות, התייחסויות הנוגעות לשינוי המנטלי אצל איש הצוות וכן התייחסויות הנוגעות לשימוש בכלים שניתנו בתוכנית ויכולת לזהות מראש התנהגות מאתגרת. בין התייחסויות הבולטות בהקשר הזה:

"התוכנית העצימה אותי כדי להתמודד טוב יותר עם התנהגות מאתגרת"

"זה חיזק את התחושות הפנימיות שלי של הבנה והקשבה, הכלה, השתתפות בחוויה, קבלת השונה"

כמו כן, גם מנהלי המסגרות התייחסו לשאלת השינוי האישי בתפקודם בעקבות השתתפותם בתוכנית. תשובות המנהלים קובצו ושכיחותם קובצו לקטגוריות ועסקו בדומה להתייחסויותיהם של אנשי הצוות, בעיקר לשימוש בכלים שניתנו בתוכנית והיכולת לזהות מראש התנהגות מאתגרת (ראה נספח מס' 23).

בנוסף על אלו, שאלנו את אנשי הצוות האם יש תחומים בהם ציפו לראות שינוי בתפקוד בעקבות השתתפותם בתוכנית, אך אינם ראו. מתוך 42 משתתפים, 26 התייחסו לשאלה זאת. תשובות אנשי הצוות ושכיחותן קובצו לקטגוריות אשר מוצגות בנספח מס' 24 (לפירוט כלל התייחסויות המשיבים על שאלה זאת, ראה נספח מס' 25). בין הקטגוריות הבולטות ניתן למצוא התייחסויות לקושי התפקוד מול התנהגות מאתגרת, ניתוחה והכלתה וכן התייחסויות לקושי בהתמודדות המנטלית והרגשית וציפייה להכוונה בתחום זה- *"בתחום הרגשי הייתי מצפה לקבל הכוונה מקצועית"*.

זאת ועוד, גם מנהלי המסגרות התייחסו לשאלה זאת ואת פירוט את התייחסויותיהם בחלוקה לקטגוריות ניתן לראות בנספח מס' 26. התייחסות מנהלי המסגרות עסקו גם כן בקושי בהתמודדות המנטלית והרגשית וציפייה להכוונה בתחום זה וכן בקושי בתפקוד מול התנהגות מאתגרת:

"אני חושבת שהצוות נמצא בתחושה שאין לו כלים. תחושה זו לא השתנה. קיים כל הזמן חשש שחניך יתפרץ פיזית על אדם אחר ואיש צוות לא יידע מה לעשות. תחושה זו לא השתנתה".

1.7. תפיסת תרומת התוכנית (למקבלי השירות, לצוות, למנהל ומעגלי השפעה נוספים) בעיני הפיקוח

תרומת התוכנית עבור מקבלי השירות במסגרת בעיני המפקחות ורכזות תחום מש"ה שאלנו את המפקחות ורכזות תחום מש"ה שליוו את המסגרות במהלך התוכנית מה בעיניהן תרומת התוכנית עבור מקבלי השירות במסגרת. בלוח 15 ניתן לראות את פירוט התייחסויותיהן האישיות של נשות מקצוע אלו לשאלה זאת.

לוח 15- התייחסויותיהן האישיות של מפקחות ורכזות תחום מש"ה (N=6) לשאלה "מהי בעיניך תרומת התוכנית עבור מקבלי השירות במסגרת?"

פירוט התייחסויות המפקחות ורכזות תחום מש"ה שליוו את המסגרות
"הכלת ההתנהגות והבנתם. למקבלי השירות זה נתן איכות שעות פנאי"
"הפחתת התנהגויות מסכנות את עצמם ואחרים."
"זוכים בצוות מיומן יותר, בטוח וקשוב יותר"
"הגברת איכות השירות - הבנה כי מנסים להבין אותי"
"הלקוחות זוכים ליחס מכיל של הצוות. ההכרות של הצוות עם כלים שונים להתמודדות מקרינה על הלקוחות והם זוכים למענה קשוב ומותאם יותר"
"תרומה מעטה. התרומה הייתה רק על החניכים שתוצפתו ועליהם ניתנה ההדרכה"

כפי שניתן לראות בלוח 15 התייחסויותיהן של נשות מקצוע אלו נגעו בעיקר בהכלה והבנה טובה יותר של אנשי הצוות את החניכים והתמודדות איכותית יותר בעת התנהגויות מאתגרות של חניכים. זאת בהתאם לתחושת אנשי הצוות ומנהלי המסגרות כי הם בעלי מסוגלות עצמית גבוהה יותר להתמודדות עם התנהגויות מאתגרות של חניכים וכן להסכמה הרבה של אנשי הצוות ומנהלי המסגרות עם היגדים הנוגעים לשינוי בתפיסות ועמדות שלהם את החניכים בעקבות השתתפותם בתוכנית כגון "ההתנהגות המתגרת נובעת מקושי פנימי של החניך" או "המבט, תנוחות הגוף וטון הדיבור שלי יכול להשפיע (לחיוב/שלילה) על אירועים של התנהגות מאתגרת".

תרומת התוכנית עבור אנשי הצוות במסגרת בעיני המפקחות ורכזות תחום מש"ה שאלנו את המפקחות ורכזות תחום מש"ה שליוו את המסגרות במהלך התוכנית מה בעיניהן תרומת התוכנית עבור אנשי הצוות במסגרת. בלוח 16 ניתן לראות את פירוט התייחסויותיהן האישיות של נשות מקצוע אלו לשאלה זאת.

לוח 16- התייחסויותיהם האישיות של מפקחות ורכזות תחום מש"ה (N=6) לשאלה " מה בעיניך

תרומת התוכנית עבור צוות המסגרת?"

פירוט התייחסויות המפקחות ורכזות תחום מש"ה שליוו את המסגרות
"מאפשר כלים ומאפשר לראות כי ישנן דרכים נוספות לתגובה. זה נתן לצוות כלים מעשיים לעבודה היומיומית"
"הקניית כלים נוספים להתמודדות יעילה עם התנהגות מאתגרת."
"התוכנית מאפשרת לצוות לזהות מצבים שעלולים להגיע לכדי התנהגות מאתגרת ולמנוע אותם/להחלישם = מניעה ראשונית. כמו כן- התערבות נכונה והולמת בשעת "אמת"
"התוכנית מסייעת לצוות להתמודד עם מקרים המחייבים התייחסות ייחודית. מרחיבה את ארגז הכלים העומד לרשותם ומאפשרת שיח"
"הגברה של מיומנויות תקשורת - סבלנות, אמפטיה, הכלה. זיהוי דרכי התערבות טרם התפרצות"
"גיבוש"

כפי שניתן לראות בלוח 16, רוב התייחסויות של נשות מקצוע אלו שליוו את המסגרות בנוגע לתרומת התוכנית לאנשי הצוות, נגעו לרכישת ידע וכלים נוספים לזיהוי ומניעה של התנהגות מאתגרת והתמודדות עמה באופן יעיל בזמן אמת. זאת בהתאם להסכמה הרבה של אנשי הצוות והמנהלים עם היגדים שנגעו בכך: "אני מסוגל לצפות מראש התפרצות של התנהגות מאתגרת"/"יש ביכולתי למנוע או להפחית התנהגות מאתגרת של חניכים"/"לרוב אני מתמודד היטב עם התנהגויות מאתגרות של חניכים"/"יש לי ידע וכלים להתמודד עם התנהגויות מאתגרות של חניכים".

יחד עם זאת, כפי שצוין לפני הוצג בנספח מס' 18, במסגרת 6 התקבלה הסכמה בינונית בלבד לגביי ההיגד יש לי ידע וכלים להתמודד עם התנהגויות מאתגרות של החניכים. זאת על אף שהמפקחת ורכזת התחום שליוו מסגרת זו דיווחו כי לדעתן התוכנית אפשרה הקניית כלים להתמודדות יעילה של התנהגות מאתגרת וכן התערבות נכונה בזמן התרחשותה.

תרומת התוכנית עבור מנהלי המסגרות בעיני המפקחות ורכזות תחום מש"ה

שאלנו את המפקחות ורכזות תחום מש"ה שליוו את המסגרות במהלך התוכנית מה בעיניהן תרומת התוכנית עבור מנהלי המסגרות. בלוח 17 ניתן לראות את פירוט התייחסויותיהן האישיות של נשות מקצוע אלו לשאלה זאת.

לוח 17- התייחסויותיהן האישיות של מפקחות ורכזות תחום מש"ה (N=6) לשאלה "מהי

בעיניך תרומת התוכנית למנהל המסגרת?"

פירוט התייחסויות המפקחות ורכזות תחום מש"ה שליוו את המסגרות
"מאפשר מתן כלים ומענה לצוותים ולילדים עצמם. נתן כלי נוסף לארגז הכלים בהדרכת הצוותים ובניית תוכניות קידום"
"שוב- הקניית כלים נוספים עבור הצוות, הובלה לרגיעה בזמן אירועים חריגים, תחושה של הערכה מצד הצוות."
"ניהול צוות עצמאי יותר שמסוגל להתמודד טוב ונכון יותר עם התנהגויות מאתגרות."
"יכולת הבנה של תהליכים ודרכי התמודדות במצבים של התנהגות מאתגרת"
"ברמה הפרטנית - לימוד מיומנויות וברמת המפעל - שיפור איכות השירות מצד הצוות"
"מנהל המסגרת מקבל הזדמנות להכשיר את הצוותים שלו ובכך יש לו משאב נוסף."

כפי שניתן לראות בהתייחסויות המופיעות בלוח 17, בדומה להתייחסותן לשאלת תרומת התוכנית עבור אנשי הצוות במסגרת, גם בנוגע לתרומת התוכנית עבור מנהלי המסגרות, התייחסותן של נשות

מקצוע אלו נגעו בעיקר להקניית הכלים ורכישת המיומנות להתמודדות עם התנהגות מאתגרת ואירועים חריגים עבור מנהל המסגרת עצמו ובעיקר עבור הצוות שהינו מוביל.

תרומת התוכנית עבור מעגלי השפעה נוספים בעיני המפקחות ורכזות תחום מש"ה

המפקחות ורכזות תחום מש"ה שליוו את המסגרות שהשתתפו בתוכנית, נשאלו " האם נראה לך כי לתוכנית היו מעגלי השפעה נוספים (מעבר לתכנים הספציפיים של התוכנית)? אם כן- מהם מעגלי ההשפעה שראית שנוצרו? (למשל השפעה על האווירה, על היחסים בצוות, על קבלת החלטות הנוגעות למסגרת, על המוטיבציה והתפקוד הכללי במסגרת, על בעיות/מצוקות אחרות שהיו במסגרת, על משפחות של מקבלי השירות, על מסגרות אחרות ועוד)". את פירוט התייחסויותיהן ניתן לראות בלוח 18.

לוח 18- התייחסויותיהן האישיות של מפקחות ורכזות תחום מש"ה (N=6) לשאלה

"האם נראה לך כי לתוכנית היו מעגלי השפעה נוספים?"

פירוט התייחסויות המפקחות ורכזות תחום מש"ה שליוו את המסגרות בזמן התוכנית
"לאחר הקורס ובזמן ההטמעה זה כן תרם לאווירה של הצוות ולעבודה בתוך הכיתות וכן העלאת של מוטיבציה"
"התוכנית השפיעה לטובה על האווירה והיחסים בתוך הצוות"
"אין ספק כי צוות העובר יחד השתלמות מסוג זה זוכה להזדמנות לחלוק עם חבריו לעבודה את הקשיים, הסוגיות וכו'. הלקוחות זוכים לצוות המודע יותר לצורכיהם. היחס של הצוות הן ללקוחות והן לבני משפחותיהם מושפע השפעה ישירה מחשיפתם לתכני הלימוד. בנוסף, הצוות מרגיש כי יש הכרה בצורך שלו להשתלם ולקבל כלים..מנהלי מסגרות מציפים לא פעם את רצונם בהשתלמות תוך מסגרתית, המחויבות של הצוות גדולה יותר כאשר מדובר בהשתלמות תוך מסגרתית ויש מענה המותאם לאפיוני כל מסגרת."
"בנוסף לקורס זה הוכנסו עוד קורסים בנושא סינוור וטראו אותי. כל הקורסים הללו תרמו יחד לשיפור איכות השירות - סבלנות למקבלי השירות, הגברת האמפתיה, הגברת האמון והאמונה ביכולת של כל מקבל שירות. כל הקורסים הללו יחד תרמו לגיבוש בין מקבלי השירות (המורכבים משקום, מש"ה וברה"ן)"
"לא נצפו מעגלי השפעה נוספים"
"מתקשה לענות"

כפי שניתן לראות בלוח 18 התייחסותן של נשות מקצוע אלו עסקו, בין השאר, בהשפעת התוכנית על האווירה במסגרת והיחסים בין אנשי הצוות. זאת בהתאם לממצאים שהוצגו בלוח 9, כי מרבית אנשי הצוות (כ-63%) הביעו הסכמה רבה עד רבה מאוד של עם היגדים אשר נגעו בשינוי באווירה במסגרת בעקבות השתתפות בתוכנית ועוסקים בשיפור האווירה ותחושת שיתוף הפעולה והסיוע בין אנשי הצוות במסגרת.

כמו כן, התייחסויות נשות המקצוע עסקו גם בשיפור באיכות חיי מקבלי השירות שזוכים ליותר אמון, וכן יחס יותר אמפתי וסבלני מאנשי הצוות המלווים אותם. זאת בהתאם, לדירוגיהם של אנשי הצוות את ההיגדים אשר נגעו בשינוי בתפיסותיהם ועמדותיהם כלפי החניכים בעקבות השתתפותם בתוכנית (ראה לוחות 11-12), כלפי מקבלי השירות. למשל יותר ממחצית מאנשי הצוות הביעו חוסר הסכמה עם ההיגד "לחניכים אין זכות לכעוס רק בגלל שמשו לא מוצא חן בעיניהם" ומחצית מאנשי הצוות הסכימה במידה רבה כי ההתנהגות המאתגרת של החניך נובעת מקושי פנימי עמו הוא מתמודד- מה שאכן מביע, בהתאם להתייחסות נשות המקצוע את האמפתיה והסבלנות שפיתחו אנשי הצוות כלפי מקבלי השירות.

2. הערכת אופי ומידת ההטמעה של גישת "התערבות מכילה" במסגרת

2.1. דרכים בהן משתמשת המסגרת על מנת שעקרונות וגישת "התערבות מכילה" יוטמעו במסגרת ובצוות

שאלנו את אנשי הצוות ומנהלי המסגרות, באילו דרכים משתמשת המסגרת על מנת שעקרונות וגישת "התערבות מכילה" באמת יוטעמו במסגרת ובצוות וכן האם מישהו אחראי לכך? 37 מאנשי הצוות המשיבים התייחסו לשאלה זו. תשובות אנשי הצוות ושכיחותן קובצו לקטגוריות אשר מוצגות בלוח 19 (לפירוט כלל פירוט התייחסויות המשיבים על שאלה זאת ראה נספח מס' 27). לאחר מכן, בלוח 20, מוצגות התייחסויות מנהלי המסגרות לשאלה זו.

לוח 19- התייחסויות אנשי הצוות (N=37) לדרכים בה משתמשת המסגרת על מנת שעקרונות וגישת "התערבות מכילה" יוטמעו - בחלוקה לפי קטגוריות

שכיחות	דוגמאות להתייחסויות	קטגוריות
9	"המדריכים והנהלה"; "הרכז והעובדים הסוציאליים"; "המטפלים, וזאת ע"י ריפוי בעיסוק ושימוש באמצעי למידה שמאפשרים התמודדות עם החניכים לפי היכולות שלהם"; "כל איש צוות אחראי על החניכים שלו ושולט במצב של התנהגות מאתגרת במידה ומתגלה קושי הוא נעזר באיש צוות אחר. לרוב אין כל בעיה בשליטה במצב של התנהגות מאתגרת"; "כל מדריך מתמודד בקבוצה על פי יכולתו. במידה ויש בעיה קוראים לאב הבית או רכז התעסוקה"	התייחסויות לאחראי להטמעת התוכנית במסגרת ובצוות
8	"אם יש אירוע חריג מנתחים אותו בישיבות צוות שמתקיימות פעם בשבוע"; "במקרה וישנה בעיה ספציפית, אנו דנים בינינו מה הדרך הטובה ביותר להתמודד עם הבעיה, כמו אכן אחרי אירוע ישנו ניתוח מקרה, כיצד פעלו ומה יכלנו לעשות אחרת"; "העבודה מתבצעת לפי התוכנית האישית של החניכים, כך שבבוקר יש זמן לשיחת ריכוז על מנת למנוע את הבעיות"; "בישיבות צוות דיונים על התנהגות מאתגרת עם החניכים. עושים דיון וכן השתלמויות שהמנהלת דואגת להביא במע"ש לצוות העובדים";	התייחסויות לניתוח אירועים חריגים והתנהגות מאתגרת תוך שיתוף פעולה בין חברי הצוות
5	"לא חושבת שאנחנו עושים משהו באופן חד משמעי (לא מתרגלים) אנחנו פשוט משתמשים בעקרונות באופן שוטף"; "תוכניות לפירוק אנרגיה (זומבה, ריקוד, פירוק, אנרגיה ורגשות)"; "הקניית הרגלים שמלווים במעקב מדריך, עקביות, מציאת פתרונות קלים על מנת להקל בהטמעה"; "הכאת ראש<מגן (קסדה). תוקפנות (מכות וצביטות)>גבולות מילולית. סרבנות (בריחה...)< השגחת יתר, שיכנוע";	התייחסויות לנוגעות לשימוש בעקרונות התוכנית ובדרכים ספציפיות באופן שוטף
5	"הדרכות בישיבות השבועיות על מנת להדגיש את נושא ההתערבות המכילה"; "לתת הנחיות סביב הנושא"; "ניתנת הכוונה התנהגותית בזמן הבעיות כדי להתגבר על בעיות אלו"; "התייעצות עם מדריכים ותיקים התערבות של סמכות גבוהה כמו סגן מנהל/מנהלת"; "המנהלת והעו"סים משננים לנו את כל הדרכים לטפל";	התייחסויות להדרכה המדגישה את נושא ההתערבות המכילה

לוח 20- התייחסויות מנהלי המסגרות לדרכים בה משתמשת המסגרת על מנת שעקרונות וגישת
"התערבות מכילה" יוטמעו - בחלוקה לפי קטגוריות (N=7)

שכיחויות	התייחסויות המנהלים	קטגוריות
4	"לא חושב שיש אחראי רשמי."	התייחסויות לאחראי להטמעת התוכנית במסגרת ובצוות
3	"העלאת מקרים מאתגרים בכל ישיבת צוות ודין מעמיק"; "אנו מדברים על התנהגות מאתגרת במפגשים שונים (ישיבות צוות, ועדות וכו') ומנסים לחשוב כיצד ניתן להתמודד ע"י עקרונות התערבות מכילה"; "הדברים מדברים בישיבות צוות כאשר יש דיונים על התנהגויות מאתגרות"	התייחסויות לניתוח אירועים חריגים והתנהגות מאתגרת תוך שיתוף פעולה בין חברי הצוות
2	"אנו מדגישים את הנושא כל הזמן במהלך העבודה, הצגת מקבל השירות בישיבות צוותים, בזמן אירוע אנחנו מחזירים את השלווה לפי עקרונות התערבות מכילה"; "הצוות הוותיק- משתמש בעיקר בצורת אחיזה בזמן התערבות"	התייחסויות הנוגעות לשימוש בעקרונות התוכנית ובדרכים ספציפיות באופן שוטף
1	"אנו משתדלים לתת לצוות כלים להתמודדות מול התנהגות מאתגרת"	התייחסויות להדרכה המדגישה את נושא ההתערבות המכילה

התייחסויות מסיימות התייחסו למספר נושאים ולכן נספרו לעיתים בכמה קטגוריות

2.2 תרומת הטמעת תכני "התערבות מכילה"

ביקשנו מאנשי הצוות ומנהלי המסגרות לדרג את הסכמתם (בין 1=כלל לא מסכימ/ה לבין 5= מסכימ/ה במידה רבה מאוד) עם היגדים הנוגעים ליישום והטמעת תכני "התערבות מכילה". את התפלגות (ב%) דירוגי מידת ההסכמה של אנשי הצוות שהשתתפו בתוכנית עם אלו, ראה לוח 21. את דירוגי מידת ההסכמה של אנשי הצוות שהשתתפו בתוכנית בחלוקה לפי מסגרות ראה נספח מס' 28 (וכן לדירוגיהם של אנשי הצוות שלא השתתפו בתוכנית ושל אנשי הצוות שלא ציינו האם השתתפו בתוכנית, ראה נספח מס' 29).

לוח 21- התפלגות דירוגי אנשי הצוות לגבי יישום והטמעת תכני "התערבות מכילה" (N=42)

היגדים תרומת הטמעת תוכנית התערבות מכילה	כלל לא מסכימ/ה (1)	מסכימ/ה מועטה (2)	מסכימ/ה בינונית (3)	מסכימ/ה רבה (4)	מסכימ/ה רבה מאוד (5)
המסגרת מדגישה את החשיבות של למידה מתוך התנהגויות מאתגרות המתרחשות במסגרת (n=39)	-	3%	15%	51%	31%
היום יש לי יכולת רבה יותר לזהות ולנסות למנוע התפרצות של התנהגות מאתגרת (n=42)	-	3%	24%	47%	26%
בסוף אירוע של התנהגות מאתגרת אנחנו מנתחים את האירוע (n=42)	-	5%	24%	47%	24%
בשנה האחרונה אני מתמודד טוב יותר באירועים של התנהגות מאתגרת (n=42)	2%	5%	19%	57%	17%
בשנה האחרונה חל שיפור בהתנהגות הצוות בזמן אירוע (n=40)	2%	5%	15%	78%	-

3%	51%	33%	10%	3%	בשנה האחרונה חל שיפור בהתנהגות החניכים (n=39)
10%	33%	44%	10%	3%	גישת "התערבות מכילה" העצימה אותי כאדם (n=39)
12%	34%	27%	20%	7%	המסגרת מספקת הדרכה ותרגול של עקרונות התערבות מכילה (n=41)
15%	50%	25%	8%	2%	סה"כ באחוזים:

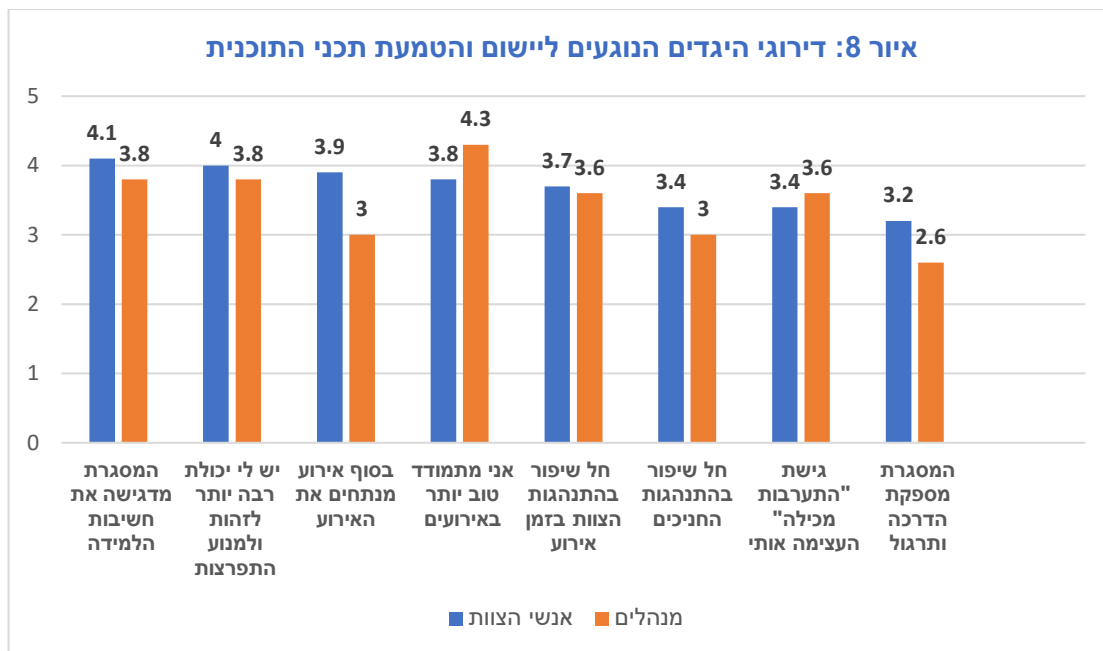
בטבלה מוצגים התפלגות הדיווחים של אנשי הצוות שצינו כי לקחו חלק בתוכנית בלבד. n=מספר המדרגים (אשר השתתפו בתוכנית) של היגדים הנוגעים להטמעת התוכנית, בכל מסגרת.

בלוח 22 ובאיור 8, ניתן לראות את גרף ממוצעי דירוגי היגדים הללו בקרב אנשי הצוות בהשוואה לממוצע דירוגי מנהלי המסגרות.

לוח 22- ממוצעי (וס"ת) דירוגי אנשי הצוות ומנהלי המסגרות- היגדים לגביי יישום והטמעת תכני "התערבות מכילה"

ממוצע (וס"ת)		היגדים תרומת הטמעת תוכנית התערבות מכילה
מנהלים (**N=5)	אנשי הצוות (N=39)	
(1.3) 3.8	(0.8) 4.1	המסגרת מדגישה את החשיבות של למידה מתוך התנהגויות מאתגרות המתרחשות במסגרת (n=39)
(0.8) 3.8	(0.8) 4.0	היום יש לי יכולת רבה יותר לזהות ולנסות למנוע התפרצות של התנהגות מאתגרת (n=42)
(1.6) 3.0	(0.8) 3.9	בסוף אירוע של התנהגות מאתגרת אנחנו מנתחים את האירוע (n=42)
(1.5) 4.3	(0.9) 3.8	בשנה האחרונה אני מתמודד טוב יותר באירועים של התנהגות מאתגרת (n=42)
(1.1) 3.6	(0.7) 3.7	בשנה האחרונה חל שיפור בהתנהגות הצוות בזמן אירוע (n=40)
(1.4) 3.0	(0.8) 3.4	בשנה האחרונה חל שיפור בהתנהגות החניכים (n=39)
(1.1) 3.6	(0.9) 3.4	גישת "התערבות מכילה" העצימה אותי כאדם (n=39)
(1.3) 2.6	(1.1) 3.2	המסגרת מספקת הדרכה ותרגול של עקרונות התערבות מכילה (n=41)
(1.0) 3.4	(0.6) 3.7	סה"כ הממוצעים (וס"ת):

בטבלה מוצגים התפלגות הדיווחים של אנשי הצוות שצינו כי לקחו חלק בתוכנית בלבד. n=מספר המדרגים (אשר השתתפו בתוכנית) של היגדים הנוגעים להטמעת התוכנית, בכל מסגרת. *מנהל מסגרת אחת לא הוכנס למדגם מכיוון שהינו כחצי שנה בלבד במסגרת ולכן לא נכח בזמן התוכנית.



סטיות התקן של ממוצעי היגדים אלו בקרב אנשי הצוות נעו בין 0.7 ל-1.1 ובקרב המנהלים בין 0.8 ל-1.6.

כפי שניתן לראות בלוח 22, ממוצע דירוגיהם של אנשי הצוות שהשתתפו בתוכנית מצביע על הסכמה בינונית בלבד עם היגדים הנוגעים להטמעת תכני התערבות מכילה במסגרתם ($m=3.7$). יחד עם זאת, נראה כי חלה הסכמה רבה עם כך שהמסגרת את חשיבות הלמידה מתוך ההתנהגויות המתגרות המתרחשות במסגרת, וכי בסוף אירוע של התנהגות מאתגרת צוות המסגרת מנתח את האירוע, וכן כי אנשי הצוות חשים כי כיום יש להם יכולת רבה יותר לזהות ולנסות למנוע התפרצויות של התנהגות מאתגרת.

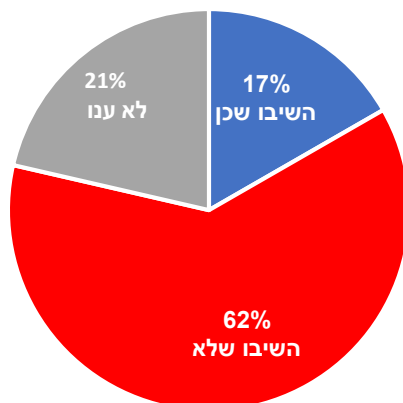
בהתבוננות לפי מסגרות (ראה נספח מס' 28), סה"כ הממוצעים מצביע גם כן על הסכמה בינונית עם היגדים הללו. מנגד, ממצא בולט הוא כי במסגרת אחרת, נמצאה הסכמה במידה מועטה בלבד עם היגדים: גישת "התערבות מכילה" העצימה אותי כאדם - המסגרת מספקת הדרכה ותרגול של עקרונות התערבות מכילה, אך מספר המשיבים במסגרת זו היה נמוך מאוד.

כפי שניתן לראות בלוח 22 ובאיור 8, גם בקרב מנהלי המסגרות, התקבלה בממוצע הסכמה בינונית בלבד עם היגדים בנוגע ליישום והטמעת תכני התוכנית. אך בניגוד לדירוגי אנשי הצוות שלקחו חלק בתוכנית, התקבלה הסכמה רבה עם כך שבשנה האחרונה הצוות מתמודד טוב יותר באירועים של התנהגויות מאתגרות ואילו הסכמה נמוכה עם כך שהמסגרת מספקת הדרכה ותרגול של עקרונות התוכנית.

3. קשיים ואתגרים ביחס לתוכנית "התערבות מכילה"

אנשי הצוות נשאלו "האם חשת קשיים כלשהם הקשורים להשתתפותך או השתתפות הצוות בתוכנית? אם כן, אילו קשיים חווית?". מתוך 42 אנשי הצוות שצינו כי השתתפו בתוכנית, 33 השיבו על שאלה זו ואת התפלגות אחוזי המענה ניתן לראות באיור 9.

איור 9: קשיים אישיים בעקבות השתתפות בתוכנית (N=42)



לפירוט התייחסויותיהם המילוליות של אנשי הצוות בנוגע לקשיים בתוכנית ראה לוח 23.

לוח 23- פירוט התייחסויות אנשי הצוות (N=33) על הקשיים שעלו בהשתתפות בתוכנית

התייחסויות של המשיבים שחשו בקושי
"לאחר תקופה של שנה כבר לא מצליחים לזכור ממש את התוכנית. התוכנית צריכה להיות בקשר רציף עם הצוות"
"הקושי היחיד שחשתי זה שהקורס היה ארוך וחזר על עצמו- לדעתי ניתן לצמצם את כמות המפגשים"
"שעות אחרי העבודה, בעייתי לי"; "הקושי שלי באופן אישי היה השעות שבהן הועברה ההדרכה, לאחר שעות העבודה ישנה עייפות, תשישות, דבר המקשה את ההשתתפות ואת התפקוד הכללי."
"לדעתי הצורך בכל פעם לעשות סימולציות קצת מהווה גורם מביך לחלק מהצוות"
"הקושי שלי היה איך להכיל בעיה מסוימת ולטפל בה (כמו למשל התקפי זעם) במקום לעמוד בצד"
התייחסויות של המשיבים שלא חשו בקושי
"לא, כולם שיתפו פעולה"
"הכל בסדר שום דבר צריך סבלנות"
"לא היו קשיים בהשתתפות"; "לא, לא חשתי בקשיים"; "אין קשיים"; "לא חשתי שום קשיים"
"ממש לא. להיפך, זה יותר חזק. חיזק את האני מאמין שלי שכל התמודדות צריכה להעשות בדרכי נועם והבנה"
התייחסויות כלליות של משיבים שלא ציינו אם חשו בקושי או לא.
"סה"כ טוב לקבל כלים מכל אדם שמבין את הנושא"

במקביל, בקרב מנהלי המסגרות, כמחצית חשו בקשיים בהשתתפות הצוות בתוכנית ובלוח 24 ניתן לראות את פירוט התייחסויותיהם.

לוח 24- פירוט התייחסויות מנהלי המסגרות (N=5) על קשיים שעלו בהשתתפות בתוכנית

התייחסויות של המשיבים שחשו בקושי
"בתחילה היה קושי לחלק מהצוות להתחבר לתוכנית. במשך הזמן התחברו והיה שיתוף פעולה. בשלב מסוים הייתה הרגשה של חזרתיות על תכנים. מעבר לכך התוכנית הייתה טובה מאוד"
"הצוות טוען שהיה מעדיף אילו מי שמעביר את הקורס מגיע להדגים בשטח את התוכנית ולא בתאוריה"
"היה קושי עם העובדה שהתוכנית לא מופעלת בשעות העבודה. הצוות התקשה לעמוד זמן ממושך"
"התחושה היא שחלק מהדברים עובדים על "יבש" אך יותר בעייתיים בזמן אמת. במסגרת שלנו יש מעט אירועים חריגים באופן יחסי- כך שפחות מתרגלים. יש התנהגויות שהיו בניגוד להתנהגות הטבעית"
התייחסויות כלליות של משיבים שלא ציינו אם חשו בקושי או לא.
"המסגרת פחות מתמודדת בכללי עם התנהגויות מאתגרות"

בנוסף, נשאלו מפקחות ורכזות תחום מש"ה שליוו את המסגרות "האם ומהם הקשיים שראית בעקבות כניסת התוכנית למסגרת?". את התייחסויותיהן ניתן לראות בלוח 25.

לוח 25- פירוט התייחסויות המפקחות ורכזות תחום מש"ה (N=6) לשאלה "האם ומהם הקשיים שראית בעקבות כניסה התוכנית למסגרת?"

תשובות המשיבות שהתייחסו לקושי
"זוהי שפה חדשה אשר זקוקה להטעמה וליווי אינטנסיביים. הקורס עצמו אינו פשוט ודורש פתיחות ושיתוף פעולה וכן הטעמת התוכנית הינה המפתח להצלחה בעיני"
"בעיקר קושי בשימור הנלמד לאורך זמן"
"לעיתים תחושה מצד הצוות של פער בין התאוריה למעשה"
התייחסויות משיבות שלא צפו בקשיים
"לא נצפו קשיים הייתה מוטיבציה ללמידה"
התייחסויות כלליות
"מתקשה לענות"
"לדברי הצוות ציפו לקבל מענה לכל סיטואציה. וקיבלו דרכי התמודדות וכלים"

בהתייחסויותיהן של נשות מקצוע אלו, ניתן לראות כי בדומה להתייחסויות של 2 ממנהלי המסגרות, ניתן לראות שגם אצל אחת המפקחות/רכזות התחום, עלתה התחושה של פער בין הנלמד בתאוריה לבין העשייה בשטח. כמו כן, בדומה להתייחסות של אחד מאנשי הצוות במסגרות, עלה בעיני המפקחות/רכזות התחום הצורך בהטמעת התוכנית לאורך זמן בשל הקושי בשימור הנלמד לטווח ארוך.

4. הצעות והמלצות לשיפור התוכנית וההטמעה

לבסוף, הזמנו את אנשי הצוות ומנהלי המסגרות לשתף דעתם בהצעות והמלצות לשיפור הטמעת עקרונות תוכנית התערבות מכילה במסגרת. כלל תשובות אנשי הצוות קובצו לקטגוריות אשר מוצגות בלוח 26 ולאחריו לוח 27 המציג את המלצותיהם של מנהלי המסגרות.

לוח 26- הצעות והמלצות להטמעת התוכנית במסגרת בקרב כלל אנשי הצוות

התייחסויות הנוגעות לתרגול של תכני הקורס
" תרגול במשך השנה ולא רק בסמוך לסיום הקורס"
"יותר תרגול"
" פחות מלל ויותר תרגול והתייחסות למקרים ספציפיים שקורים בתוך המסגרת"
" יותר שינון של החומר"
"ההצעה שלי כמו שכתבתי שיהיה קשר רציף של מדריך כדי שנוכל להתמודד עם מצבים קיצוניים של חניכים"
" הארכת שעות האימון והארכת שעות האימון והצפייה"
"לשנן מידי פעם ורענון של האחיזות בחניך שמתפרץ ותוקף איך להחזיק בו עד שירגע וידע להבא שהאחיזה שמחזיקים בו קשה לו וידע להימנע להבא"
התייחסויות הנוגעות למתן הדרכות ושעות קורסים נוספות
"לתת יותר טיפים וקורסים כדי שהמדריכים יקבלו יותר כלים בנושאים אחרים"
" יש לתת להתערבות מכילה יותר שעות"
"להעביר יותר הדרכות וקורסים"
" להרחיב את הקורס כדי להפיק תועלת יותר, ולהתעמק יותר בנושאים שקשורים לעבודה שלנו"
" אני מציע להעביר הדרכות לצוותים מוכשרים בשפה הערבית, על מנת ללמד תוכניות אלה במרכזים במזרח ירושלים, והכנסת קורסים אלה לכל המרכזים"
" להטמיע ולהדגיש יותר של קורס קבוע בפעם בשנה וחצי לפחות על מנת להטמיע יותר בצוות"
" לעשות הדרכות קבועות פעם נאמר ב3 חודשים בקביעות, כל אחד להקדיש לכל נושא בנמצא במסגרת"
" 1-קורסים שסייעו לנו להכיר אמצעים להתמודדות טובה יותר עם החניכים 2- לדעת מה הדרכים הנכונות שיש ליישם בזמן חירום, על מנת לשמור על החניך ועל המטפל בו בזמן."
" לדבר על זה עם צוות העובדים והרכז, לעבור קורס מתאים במסגרת החינוך המיוחד"
" להעביר יותר קורסים"
התייחסויות הנוגעות ברענון תכני הקורס ומעקב אחרי הטמעת
" ככל שנשתמש יותר בכלים שקיבלנו זה ממילא יטמע, זה יבוא, באוטומט, ניתן גם לרענן מדי פעם."
"רענונים מדי פעם"
" פולו אפ של יותר מפעם בשנתיים, יותר בכיוון של 3 פעמים בשנה"
התייחסויות ביקורתיות
" הקורס אכן נתן כלים רבים, אך לדעתי היה ארוך מדי במספר המפגשים, כשאר בסוף 4-5 מפגשים כבר הטמענו את החומר וההרגשה הייתה בהמשך המפגשים של דבר שחוזר על עצמו ללו צורך (לדעתי יש לקצר במספר המפגשים במיותרים)"
התייחסויות לצורך בקבלת כלים נוספים להתמודדות עם אירועים חריגים והתנהגות מאתגרת
" נשמח לקבל יותר כלים להתמודדות עם אירועים חריגים"
"נשמח לקבל יותר כלים להתפתח וללמוד איך להיות יותר מקצועיים עם האוכלוסייה שאנו עובדים איתה"
" ניתוח אירוע לאחר התפרצות של התנהגות מאתגרת"
" להתרכז על נושא התנהגות מינית לא מותאמת, ועל פגיעה עצמית"
" להתפתח וללמוד איך להתמודד עם מצבים חריגים עם אוכלוסייה שאיתה אנחנו עובדים כדי להיות מקצועיים בתחום"
התייחסויות הנוגעות בהבנה והכלה של החניכים
" יותר לטפל בצד של הסבלנות הבנה והזדהות עם המשתקם"
התייחסויות נוספות

" הקמת תוכניות מגוונות לחניכים עצמם כגון תוכניות חווייתיות וכיפיות , גיוס מתנדבים שיעשו כיף לחניכים, נוסף לתוכניות שיעסקו במודעות ויועברו לחניכים בעלי יכולת גבוה"
" חשיפה, התייעצות, הידברות"
" בשיתוף פעולה עם הצוות"

לוח 27- הצעות והמלצות של מנהלי המסגרות (N=8) להטמעת התוכנית במסגרת

התייחסויות הנוגעות לתרגול של תכני הקורס
"לייצר כלים להמשך עבודה של המנהל עם הצוות שלו כדי לשמור על רצף עבודה והתמודדות מאתגרת"
התייחסויות הנוגעות למתן הדרכות ושעות קורסים נוספות
"אולי נכון להגדיר את זה כציפייה, למנות "נאמן" ולהכשיר אותו"
התייחסויות הנוגעות ברענון תכני הקורס
"לערוך מעין רענונים של התוכנית ולא פעם אחת וזהו, לאחר לימוד התוכנית"
"רענון אחת לחצי שנה"
"אולי רענון. אולי הדרכה למנהל או איש צוות אחר שיקיים רענונים אחת לרבעון או שלישון."
התייחסויות לצורך בקבלת כלים נוספים להתמודדות עם אירועים חריגים והתנהגות מאתגרת
"בהצגה של ההתמודדות בפועל בשטח ולא בתאוריה"
התייחסויות נוספות
"יש לדבר על אירועים קיצוניים"
"שהתוכנית תהיה עם רצף, ותקופת התצפית תהיה יותר ארוכה, ולערב עוד אנשי צוות מול צוות התערבות מכילה"

5. סיכום עיקרי הממצאים - תשע"ה

1. הערכת התרומה של תוכנית "התערבות מכילה"

1.1. תחושת שינוי במסגרת:

ככלל, מעל 75% מאנשי הצוות אשר השתתפו בתוכנית חשו שינוי במסגרתם עקב ההשתתפות בתוכנית, כמו גם מרבית מנהלי המסגרות, המפקחות ורכזות תחום מש"ה שליוו את התוכנית.

ההתייחסויות האישיות של המשיבים מעידות על כך שהשינוי הורגש באווירה במסגרת, בתפקוד הצוות, בפיתוח מודעות, הבנה ומסוגלות להתמודדות עם התנהגויות מאתגרות וקבלת כלים מתאימים וכן לשינוי בשיח והכלה גדולה יותר את החניכים.

בבחינת התכנים המשמעותיים ביותר עבור אנשי הצוות בתוכנית, נראה כי קבלת הכלים להתמודדות עם התנהגות מאתגרת היה התוכן המשמעותי ביותר בתוכנית עבור מרבית המשיבים (9). באופן דומה, אצל 5 מהמשיבים נמצאו התייחסויות הקשורות לתכנים של זיהוי מוקדם של התנהגות מאתגרת ומניעתה וכן אצל 4 מהמשיבים נמצאו התייחסויות העוסקות בלימוד הגישה שיש להפעיל מול התנהגויות אלו. במקביל, 5 מהמשיבים התייחסו לנושא הבנת והכלת החניכים כתוכן משמעותי ביותר בתוכנית.

5.1. שינוי בשכיחות הופעתן של ההתנהגויות מאתגרות במסגרת לאחר סיום התוכנית:

על פי דיווחיהם של מרבית אנשי הצוות אשר השתתפו בתוכנית בשנת תשע"ה, חלה ירידה בכמות האירועים הנוגעים לתוקפנות, פגיעה עצמית, סרבנות ופגיעה ברכוש.

מעל מחצית מאנשי הצוות, דיווחו כי לא חל שינוי בנוגע להתנהגות חזרתית שמפריעה לתפקוד והתנהגות מינית לא מותאמת. מנהלי המסגרות גם כן, דיווחו כי לא חל שינוי בכמות האירועים הנוגעים להתנהגות מינית לא מותאמת.

5.2. אווירה במסגרת

מעל 60% מאנשי הצוות העידו על שינוי באווירה במסגרת בעקבות התוכנית. בולט כי הייתה הסכמה רבה עם היגדים הנוגעים לכך שהאווירה במסגרת טובה וכן כי בעקבות התוכנית איש הצוות מקבל גיבוי וסיוע מחבריו לצוות בעת אירוע של התנהגות מאתגרת.

מצד מנהלי המסגרות, מלבד הסכמה רבה מאוד עם כך שהאווירה במסגרתם טובה, נמצאה הסכמה בינונית בלבד עם שאר ההיגדים הנוגעים לשינוי באווירה במסגרת לאחר התוכנית.

5.3. תפיסות ועמדות כלפי הנושא של התנהגות מאתגרת

הממצאים משקפים הסכמה במידה רבה של אנשי הצוות והמנהלים עם כך שהצוות עבר שינוי בתפיסותיהם ועמדותיהם כלפי החניכים לאחר השתתפותם בתוכנית. דירוגיהם של אנשי הצוות מעידים באופן בולט על מודעות השפעתם והשפעת הסביבה לאירועים של התנהגות מאתגרת וכן על הכלה ואמפתיה גדולה יותר כלפי התנהגות החניכים.

5.4. רכישת ידע, מיומנויות ומסוגלות הצוות להתמודד עם התנהגות מאתגרת

נמצא כי מרבית אנשי הצוות שלקחו חלק בתוכנית, חשו שיפור במסוגלותם העצמית וביכולת להתמודד עם התנהגויות מאתגרות של חניכים. שינוי או אי שינוי בתפקוד אנשי הצוות

בעקבות השתתפותם בתוכנית

מרבית אנשי הצוות (מעל 75%) דיווחו כי חשו שינוי בתפקודם האישי בעקבות התוכנית וכן כל מנהלי המסגרות שהשתתפו בתוכנית דיווחו על תחושת שינוי בתפקוד האישי שלהם או של אנשי הצוות במסגרתם.

נראה כי השינוי האישי בקרב אנשי הצוות, הורגש בעיקר בתפקודם והתמודדותם מול החניכים ושאר אנשי הצוות, בשינוי מנטלי ובשימוש בכלים שניתנו בתוכנית תוך זיהוי מוקדם של התנהגויות מאתגרות.

5.5. תפיסת תרומת התוכנית בעיני הפיקוח

תרומת התוכנית בעיני מפקחות ורכזות התחום עבור צוות המסגרת וגם עבור המנהלים הינה בעיקרה קבלת כלים מעשיים לזיהוי, מניעה והתמודדות עם התנהגות מאתגרת וכן הרחבת מיומנויות השיח בנושא, פיתוח סבלנות, אמפתיה והכלה. מהתייחסויותיהן של חלק מנשות מקצוע אלו, נראה כי לדעתן מנהל המסגרת 'מרוויח' בעקבות התוכנית, אנשי צוות עצמאיים יותר ובעלי רמת מסוגלות גבוהה יותר.

בהמשך ישיר לכך, תרומת התוכנית בעיני מפקחות ורכזות התחום עבור מקבלי השירות היא שיפור איכות השירות מצד הצוות וכן בכך שהחניכים זוכים להכלה ולהבנה גדולה של התנהגותם מצד הצוות. זאת בהתאם לדיווחיהם של אנשי הצוות לגבי תחושת השינוי בתפיסותיהם ועמדותיהם בעקבות ההשתתפות בתוכנית התייחסויותיהן של נשות מקצוע אלו, נגעו גם בהשפעת התוכנית על האווירה במסגרת והיחסים בין אנשי הצוות בדומה לתחושותיהם של אנשי הצוות.

6. הערכת אופי ומידת ההטמעה של גישת "התערבות מכילה" במסגרת:

6.1. דרכים בהן משתמשת המסגרת על מנת שעקרונות גישת התוכנית יוטמעו במסגרת ובצוות

התייחסויותיהם האישיים של אנשי הצוות והמנהלים לדרכים בהם משתמשת המסגרת על מנת שעקרונות גישת התערבות מכילה יוטמעו במסגרת נוגעות בעיקר לניתוח אירועים חריגים תוך שיתוף פעולה בין חברי הצוות. זאת ועוד, הם מתייחסים לשימוש בכלים שקיבלו בתוכנית באופן שוטף ולהדרכה המדגישה את נושא ההתערבות המכילה.

6.2. תרומת הטמעת תוכנית "התערבות מכילה"

ממוצע דירוגיהם של אנשי הצוות מעיד על הסכמה רבה עם היגדים הנוגעים בהטמעת תכני התערבות מכילה במסגרתם. מרבית אנשי הצוות דיווחו כי בשנה האחרונה חל שיפור בהתנהגות הצוות בזמן אירוע וכמחצית מאנשי הצוות העידו כי בשנה שחלפה מאז התוכנית הינם מתמודדים באופן טוב יותר בזמן אירוע.

כמחצית מאנשי הצוות מעידים על כך שהמסגרת מדגישה את חשיבות הלמידה מתוך האירועים המאתגרים וניתוחם. כמו כן, דירוגיהם מעידים על מסוגלות עצמית רבה יותר

לזהות, למנוע ולהתמודד בזמן התנהגות מאתגרת. בהמשך לכך, כמחצית מאנשי הצוות הסכימו כי בשנה האחרונה חל שיפור בהתנהגות החניכים גם כן.

7. קשיים ואתגרים ביחס לתוכנית "התערבות מכילה"

- כ-16% מאנשי הצוות וארבעה מנהלים שהשתתפו בתוכנית וכן 3 מפקחות/רכזות תחום שליוו את המסגרות ציינו שחשו בקשיים הקשורים להשתתפותם או השתתפות הצוות בתוכנית.
- המוטיב החוזר בנוגע לקשיים נראה כי נח על הפער בין הנלמד בתאוריה לבין הנעשה בשטח וכן בקושי שימור הנלמד בתוכנית לאורך זמן ארוך.

8. הצעות והמלצות לשיפור התוכנית וההטמעה

- אנשי הצוות נטו להציע ולהמליץ על המשך תרגול של המשך הקורס, ריענון והדרכה ואף המליצו על הרחבת שעות התוכנית או לחילופין ביקשו קורסים נוספים. חלקם גם העלו את הרצון בקבלת כלים נוספים להתמודדות עם אירועים חריגים.

ניתוח ממצאים

שנה"ל תשע"ז

להלן יוצגו ממצאי דיווחיהם של 105 אנשי הצוות (מתוכם 81 השתתפו בתוכנית) ממדגם 8 המסגרות השונות אשר השתתפו בהערכת תוכנית "התערבות מכילה" בשנת הלימודים תשע"ז (שלושת מסגרות "אלווין" שעברו את התוכנית יחדיו, יוצגו במאוחד). כמו כן, יוצגו דיווחיהם של 11 רכזי מנהלי מסגרות אלו (8 מהם השתתפו בתוכנית).

לוחות הממצאים הכמותיים בדו"ח זה לרוב ייתנו השוואה בין שלושת המדידות: לפני תחילת התוכנית "התערבות מכילה" (מדידה 1), לאחר השתתפות בתוכנית ובסיום תום הליווי (מדידה 2), וכשנה לאחר הליווי (מדידה 3). זאת ועוד, במרבית הסעיפים, יוצגו ממצאי סך הדיווחים של אנשי הצוות במסגרות, לאחר מכן, יוצגו ממצאים אלו בחלוקה למסגרות אשר השתתפו במדגם, וכן לבסוף יוצגו ממצאיהם של רכזי ומנהלי מסגרות אלו (בנפרד או בהשוואה לשאר ממצאיהם של אנשי הצוות במסגרות השונות). בנוסף לאלו, יוצגו גם טבלאות איכותניות על פי חלוקה לקטגוריות לתשובות שניתנו על ידי אנשי הצוות והמנהלים לשאלות הפתוחות שהוצגו בשאלונים השונים.

הממצאים יוצגו לפי הסדר הבא:

1. הערכת התרומה של תוכנית "התערבות מכילה" במסגרות:

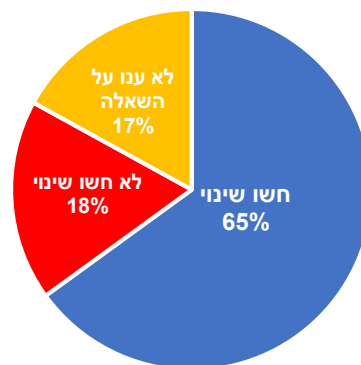
- 1.1 תחושת שינוי במסגרת
 - 1.2 מידת הפרעתן של התנהגויות מאתגרות לתפקוד בעבודה לפני התוכנית (מדידה 1) והשינוי או אי השינוי במידת ההפרעה לאחר התוכנית (מדידה 2 ו-3)
 - 1.3 אווירה במסגרת (מדידה 1, מדידה 2 ומדידה 3)
 - 1.4 תפיסות ועמדות כלפי הנושא של התנהגות מאתגרת (מדידה 1, מדידה 2 ומדידה 3)
 - 1.5 רכישת ידע, מיומנויות ומסוגלות הצוות להתמודד עם התנהגות מאתגרת
 - 1.6 שינוי או אי שינוי בתפקוד אנשי הצוות בעקבות השתתפותם בתוכנית (מדידה 2 ומדידה 3)
 - 1.7 תפיסת תרומת התוכנית למעגלי השפעה נוספים והערכת אופי התוכנית והליווי בעיני רכזי ומנהלי המסגרות (מדידה 2 ומדידה 3)
- #### **2. הערכת אופי ומידת ההטמעה של גישת "התערבות מכילה" במסגרת:**
- 2.1 דרכים בהן משתמשת המסגרת על מנת שעקרונות וגישת "התערבות מכילה" יוטמעו במסגרת ובצוות (מדידה 2)
 - 2.2 תרומת הטמעת תוכנית "התערבות מכילה" (מדידה 2 ומדידה 3)
3. קשיים ואתגרים ביחס לתוכנית "התערבות מכילה" (מדידה 2)
 4. הצעות והמלצות לשיפור התוכנית וההטמעה (מדידה 2 ומדידה 3)
 5. סיכום עיקרי הממצאים

1. הערכת התרומה של תוכנית "התערבות מכילה" במסגרות

1.1 תחושת שינוי במסגרת

שאלנו את אנשי הצוות, בתום התוכנית (מדידה 2), האם הם חשים שינוי כלשהוא במסגרת בעקבות ההשתתפות בתוכנית "התערבות מכילה"? (באווירה, בצוות, בתפקוד, בשיח בנושא, וכד'). 38 מתוך 46 אנשי צוות אשר דיווחו כי השתתפו בתוכנית השיבו לשאלה זאת. כפי שניתן לראות באיור 10 - 65% מאנשי הצוות (30 משיבים) דיווחו כי חשו בשינוי ואילו כ-18% מאנשי הצוות (8 מהמשיבים) דיווחו כי לא חשו בשינוי במסגרת בעקבות השתתפות בתוכנית. לפירוט שכיחויות המענה של אנשי הצוות לפי מסגרות, ראה נספח מס' 30.

איור 10: תחושת שינוי בעקבות השתתפות בתוכנית (N=46) - בקרב אנשי הצוות



תחושת השינוי נבחנה גם בקרב רכזי ומנהלי המסגרות. מתוך 8 מנהלי המסגרות, 7 דיווחו כי חשו שינוי במסגרת, לאחר תום התוכנית.

בנוסף על אלו, מתוך כלל המשיבים שענו על השאלה הנ"ל, 40 אנשי צוות פירטו התייחסויותיהם לגבי השינוי שחשו כי חל במסגרת בעקבות ההשתתפות בתוכנית. תשובות אנשי הצוות ושכיחותן קובצו לקטגוריות אשר מוצגות בנספח מס' 31, כאשר התייחסויות אנשי הצוות עסקו בעיקר בשיפור בתפקוד ויכולת התמודדותם, בקבלת כלים מהתוכנית, שיפור במודעות, הכלה והבנה של החניכים, שיפור באווירה, שיתוף פעולה בין אנשי הצוות, שינוי בגישה, תחושת מסוגלות עצמית וכן שיפור בהתנהגות החניכים.

"הצוות מתפקד יותר ביעילות. יש פחות לחץ במצבים מאתגרים ויותר הכלה".

כמו כן, בנספח מס' 32 ניתן לראות, את כלל התייחסויותיהם המילוליות של רכזי ומנהלי המסגרות אשר חשו כי חל שינוי במסגרת בעקבות ההשתתפות בתוכנית. התייחסויותיהם עסקו בעיקר בשיפור באווירה, שיפור במודעות הצוות ובהתמודדותם עם התנהגויות מאתגרות.

"שינוי משמעותי. בתחילת התהליך לצוות היה ממש קשה לפעול ולתת מענה להתנהגויות מאתגרות. ראינו שהן היו מלאות שאלות, סיפורי מקרה וכד'. בסוף ההכשרה הצוות חשו בטוחות בהרבה, יודעות כיצד להתמודד. רמת המקצועיות עלתה בצורה משמעותית" (מנהלת מסגרת מרכז יום).

1.2 מידת הפרעתן של התנהגויות מאתגרות לתפקוד בעבודה והשינוי שחל לאחר התוכנית (בסיום תום הליווי ולאחר כשנה מסיום התוכנית).

לפני תחילת התוכנית, שאלנו את אנשי הצוות, כיצד הם מתמודדים באירועים של התנהגות מאתגרת? 42 מאנשי הצוות השיבו לשאלה זאת. תשובותיהם ושכיחותן קובצו לקטגוריות אשר מוצגות בלוח 28. לפירוט כלל התייחסויות המשיבים ראה נספח מס' 33.

לוח 28: התייחסויות אנשי הצוות (N=42) לשאלה "כיצד את/ה מתמודד/ת כיום באירועים של התנהגות מאתגרת?" - לפני תחילת התוכנית- בחלוקה לפי קטגוריות

שכיחות	דוגמאות להתייחסויות	קטגוריות
10	"בד"כ מצליחים להתגבר על הקושי..."; "מתמודדת יפה"; "שומרת על שקט פנימי, רוגע ומנסה לשלוט במצב"; "מתמודד בצורה ושליטה מלאה".	התייחסויות הנוגעות למסוגלות האישית של איש הצוות
10	"בד"כ המורה והסייעת של הכיתה מתמודדות עם התפרצויות"; "כאשר יש קשיים נעזרת בצוות"; "מתייעץ עם אחרים ומסתכל איך אחרים מטפלים במצבים דומים"; "בסיוע עם מנהלת הצוות, מרפאה בעיסוק ופיזיותרפיסט".	התייחסויות לסיוע על ידי אנשי הצוות אחרים
7	"בהתאם להיכרות עם אופייה של התלמידה, קשייה ודרכי ההתמודדות איתם"; "מזהה ומכיר את החניך ועל סמך ההכרה יודע כיצד לפנות ולהרגיע"; "מנסה להבין מאיפה זה בא ולנסות להשתדל להסביר"; "משתדלת לשמור על תגובה רגועה ומתאימה לחבר עצמו מהיכרות איתו ומה שירגיע/יפסיק את ההתנהגות".	התייחסויות הנוגעות להתאמת אופי התגובה באופן אינדיבידואלי לכך חניך
6	"אני ניגשת אליהם מרגיעה, במילים ובחיבוק"; "מנסה לעצור או להפחית אותה ולמזער נזקים"; "משתדלת להכיל, לתת הרבה אהבה ולהשרות רוגע".	התייחסויות הנוגעות להרגעת הסיטואציה והתנהגות החניך
5	"אין תגובה אחידה"; "תלוי מה המקרה".	התייחסויות המביעות כי אינה תגובה אחידה להתנהגות מאתגרת.
4	"מתמודדים בשטח אך לא ניכר עבודה מהשורש"; "בחלק מהמקרים לפי אינסטינקטים שלי ובחלק מהמקרים לפי מידע מוקדם ועל החבר"; "התגובות של הצוות די אימפולסיביות"; "על פי האינטואיציה".	התייחסויות לכך שהתגובות להתנהגות המאתגרת הינן אינסטינקטיביות ורגעיות
4	"בד"כ מנסים להבין מהתלמיד מה גרם להתפרצות"; "מתוך התבוננות ולמידה אחרי האירוע המאתגר אני מנסה להרחיק גורמים שיכולים לגרום להתלקחות האירוע"; "לומדת לקחים ומנסה למנוע זאת הפעם הבאה".	התייחסויות הנוגעות לניתוח אירועים מאתגרים על מנת להבין את החניך ולהפיק לקחים
3	"התעלמות, סיוע פיזי קל, משפטי הכלה מתאימים, הכוונה להתנהגות נאותה"; "דיבורים שכנועים, איום בעונשים/הבטחת פרסים, מבצעים"; "בעזרת תיווך לילד, הצבת גבולות ברורים".	התייחסויות המפרטות דרכים מגוונות להתמודדות עם ההתנהגות המאתגרת
2	"הרוב לא כל כך יודעים כיצד להתמודד, התגובות של הצוות די אימפולסיביות, יש מעט מקצוענים יותר ששולטים ברגשותיהם ומגיבים לפי התוכנית שמתאימה לתלמיד ולמטרתו".	התייחסויות למחסור בכלים לשם התמודדות מול החניכים בעת התנהגות מאתגרת

התייחסויות מסוימות התייחסו למספר נושאים ולכן נספרו לעיתים בכמה קטגוריות

במקביל לשאלה שהופנתה לאנשי הצוות, שאלנו גם את כלל רכזי ומנהלי המסגרות כיצד בעיניהם מתמודד הצוות כיום (לפני תחילת התוכנית) באירועים של התנהגות מאתגרת. את פירוט התייחסויותיהם בחלוקה לקטגוריות, ראה לוח 29.

לוח 29: התייחסויותיהם של רכזי ומנהלי המסגרות (N=6) לשאלה "כיצד הצוות מתמודד כיום באירועים של התנהגות מאתגרת?" - לפני תחילת התוכנית

שכיחויות	התייחסויות רכזי ומנהלי המסגרות	קטגוריות
3	"מתייעצת עם הצוות שמכיר את החניך, עם ההורים, עם הפיקוח."; "בצוות יש"א יש פסיכולוגית מלווה ונערכות ישיבות צוות מתואמות עם הצוות החינוכי הכולל משעות הבוקר"; בכלים שמקבל בהדרכה פרטנית/ישיבות. במידה ולא מצליח- פונה לרכזת/מנהלת לעזרה".	התייחסויות הנוגעות להתייעצות עם אחרים (הצוות, אנשי מקצוע, משפחת החניך וכו')
2	" לפעמים נעזרים בסנוזלן להרגעה"; "מנסה להרחיק ולהפריד את המקרה מיתר הקבוצה, בהסחת דעת"	התייחסויות הנוגעות לשינוי סביבת החניך לצורך הרגעה
2	" מתפקד טוב, הרבה אמפתיה ואהבה אבל לפעמים גם כעס, חוסר אונים, תסכול"; "נושם עמוק..".	התייחסויות הנוגעות להתמודדות הרגשית של אנשי הצוות
1	"מנסים דרכי פעולה שונות כדי ללמוד יחד כיצד לסייע לחניך. לעיתים לא באמת יודעים כיצד להתמודד ומתמודדים נקודתית וסימפטומטית, אך עדיין נראה שמישהו משלם על זה מחיר- החניך/הצוות/ההורה"	התייחסויות לחיפוש אחר דרכי התמודדות בשטח
1	" תלוי מקרה, ברוב המקרים מידת ההשפעה שלי על המקרה מאוד משמעותית מתוקף הסמכות והמקום שממנו אני פועלת"	התייחסויות להשפעת סמכות המנהל/ת
1	"הרחקה ודיווח"	התייחסויות אחרות

התייחסויות מסוימות התייחסו למספר נושאים ולכן נספרו לעיתים בכמה קטגוריות.
N= מס' המשיבים המקסימלי על שאלה זו.

בהמשך לכך, לפני תחילת התוכנית, עם סיומה וכן לאחר כשנה מסיום התוכנית, הצגנו לאנשי הצוות ולרכזי ומנהלי המסגרות מספר סוגים של "התנהגויות מאתגרות" של חניכים וביקשנו מהם לדווח באיזה מידה התנהגות זו מפריעה לתפקודם בעבודה (במידה מועטה/בינונית/רבה).

בלוח 30, מוצגות התפלגות שכיחויות המענה (ב%) של כלל אנשי הצוות בשלושת המדידות השונות. את דיווחיהם של אנשי הצוות בחלוקה למסגרות, ניתן לראות בנספח מס' 34.

**לוח 30: התפלגות (ב%) דיווחי אנשי הצוות- מידת הפרעה של התנהגויות מאתגרות בעבודתם
במסגרת (מדידה 1, מדידה 2, מדידה 3)**

סוגים של התנהגויות מאתגרות	מדידה	לא רלוונטי ¹	במידה מועטה	במידה בינונית	במידה רבה
סרבנות	1 (n=56)	5%	16%	36%	43%
	2 (n=50)	6%	28%	40%	26%
	3 (n=31)	13%	29%	35%	23%
התנהגות חזרתית המפריעה לתפקוד	1 (n=56)	7%	25%	39%	29%
	2 (n=48)	-	31%	44%	25%
	3 (n=31)	3%	48%	26%	23%
תוקפנות	1 (n=56)	7%	16%	39%	38%
	2 (n=50)	8%	21%	48%	23%
	3 (n=30)	-	40%	33%	27%
פגיעה ברכוש	1 (n=56)	12%	20%	43%	25%
	2 (n=50)	16%	42%	22%	20%
	3 (n=16)	50%	25%	19%	6%
פגיעה עצמית	1 (n=57)	23%	30%	30%	17%
	2 (n=49)	14%	43%	27%	16%
	3 (n=29)	10%	52%	21%	17%
התנהגות מינית לא מותאמת	1 (n=56)	38%	25%	25%	12%
	2 (n=47)	23%	43%	21%	13%
	3 (n=28)	36%	32%	18%	14%
סה"כ ממוצע האחוזים:	1	15%	22%	36%	27%
	2	11%	35%	34%	20%
	3	20%	38%	24%	18%

1 'לא רלוונטי' דינו כלא פוגש התנהגויות אלו במסגרת
* n=מספר המשיבים המקסימלי לגביי הופעת כל סוג התנהגות מאתגרת בכל מדידה.
**סה"כ ממוצע האחוזים בטבלה הינו חישוב מתוך סה"כ המשיבים בכל סוג של התנהגות מאתגרת בכל מדידה (Valid Percent).

במקביל, כלל המשיבים נשאלו במדידה ה-1, האם הינם מתמודדים עם סוגים נוספים של התנהגויות מאתגרות, שלא הופיעו בשאלון. להלן תשובותיהם:

- " הסתגרות, הימנעות "
- " התנהגות תינוקית, התפשטות "
- " גניבות "

- " משיכת תשומת לב שלילית- ע"י בכי, שלילת משפטים של אחרים כדי לקבל יחס, אמירת מילים לא יפות, חוסר שיתוף פעולה ועוד, הרטבה כתגובה"
- " בכי/צרחות, קללות"
- " זמזומים בלתי פוסקים"
- " התפרצויות זעם"

כמו כן, עלו עוד 2 התייחסויות נוספות לגביי התנהגויות מאתגרות של חניכים: "ההתנהגויות הנ"ל מפריעות גם בהתנהלות השוטפת של הקבוצה"; "זה חלק מהתפקיד".

כפי שניתן לראות בלוח 30, לאחר סיום התוכנית (מדידה 2) חלה ירידה של כ- 7% במספר הדיווחים על כך שההתנהגויות המאתגרות מפריעות במידה רבה לתפקוד אנשי הצוות בעבודה. כשנה לאחר התוכנית (מדידה 3), נראתה ירידה בעוד 2% בלבד במספר הדיווחים הללו. באותו האופן, לאחר סיום התוכנית וכשנה לאחריה, חלה עליה של כ-16% במספר הדיווחים על כך שההתנהגויות המאתגרות מפריעות במידה מועטה בלבד לתפקוד אנשי הצוות בעבודה. השינוי המשמעותי ביותר נראה לגביי התנהגויות של סרבנות ותוקפנות וכן כעבור שנה חלה ירידה משמעותית על מספר המדווחים על כך שההתנהגות של פגיעה ברכוש מפריעה במידה רבה. בהתייחסות לפי מסגרות (ראה נספח מס' 34) בולטת בשינוי מידת ההפרעה של כלל ההתנהגויות המאתגרות לפני לעומת אחרי תום התוכנית, בעיקר במסגרת אחת. במסגרת זאת, לאחר סיום התוכנית, ניתן לראות ירידה חדה ב-35% מהדיווחים על כך שההתנהגויות הללו, מפריעות במידה רבה מאוד.

בלוח 31, ניתן לראות את שכיחויות המענה על תדירות התנהגויות מאתגרות, בקרב רכזי ומנהלי המסגרות.

לוח 31: שכיחות דיווחי רכזי ומנהלי המסגרות - מידת ההפרעה של התנהגויות מאתגרות לתפקוד הצוות (מדידה 1, מדידה 2 ו-מדידה 3)

סוגים של התנהגויות מאתגרות	מידה	לא רלוונטי ¹	במידה מועטה	במידה בינונית	במידה רבה
סרבנות	1	-	-	5	3
	2	-	1	6	2
	3	-	1	-	1
התנהגות חזרתית המפריעה לתפקוד	1	-	1	6	2
	2	-	3	5	1
	3	-	2	-	1
תוקפנות	1	1	3	1	4
	2	-	2	4	3
	3	-	-	1	1
פגיעה ברכוש	1	-	4	2	2
	2	1	1	3	4
	3	-	1	1	1
פגיעה עצמית	1	1	3	1	4
	2	-	3	5	1
	3	-	2	-	-
התנהגות מינית לא מותאמת	1	-	3	4	1
	2	-	5	4	-
	3	-	1	2	-

1 'לא רלוונטי' דינו שאינו פוגש התנהגויות אלו במסגרת

כלל המשיבים בקרב רכזי ומנהלי המסגרות נשאלו במדידה ה-1, האם הינם מתמודדים עם סוגים נוספים של התנהגויות מאתגרות, שלא הופיעו בשאלון. להלן תשובותיהם:

- " הימנעות, פסיביות "
- " בריחה מהמסגרת, גניבות "
- " תקיפת אנשי צוות "
- " סכסכנות בין חברים, העלבה, בריונות מילולית "

במקביל, רכזת אחת התייחסה לשאלה כך " לא ניתן לענות על מידת ההפרעה בתפקוד בעבודה מפני שרואה את ההתמודדות עם התנהגות מאתגרת כחלק מהתפקיד".

בלוח 32, מוצגות התפלגות שכיחויות ההתנהגויות המאתגרות במסגרות (ב-%), לפי דיווחיהם של אנשי הצוות, לפני, בתום התוכנית, ולאחר כשנה מסיומה. הטבלה משווה בין מדגם כלל המשיבים על השאלונים לפני תחילת התוכנית (מדידה 1) לכלל מדגם המשיבים על השאלונים בתום התוכנית (מדידה 2), לכלל מדגם המשיבים כשנה לאחר התוכנית (מדידה 3) וכן בין דיווחיהם של מדגם המשתתפים בתוכנית (בלבד) אשר השיבו על השאלון לפני התוכנית וכן לאחריה.

לוח 32: אחוזי שכיחויות הדיווחים של כלל אנשי הצוות על הופעתן של התנהגויות מאתגרות

במסגרת

סוגי התנהגויות מאתגרות	כלל המשיבים לפני התוכנית ו/או לאחר התוכנית			כלל המשיבים על השאלונים גם לפני וגם אחרי התוכנית*		
	מדידה 1 (N=59)	מדידה 2 (N=50)	מדידה 3 (N=31)	מדידה 1 (N=24)	מדידה 2 (N=24)	מדידה 3 (N=14)
פגיעה עצמית	95%	94%	77%	67%	71%	93%
תוקפנות	93%	100%	93%	100%	92%	93%
פגיעה ברכוש	93%	92%	72%	91%	83%	57%
התנהגות מינית לא מותאמת	88%	80%	46%	65%	64%	43%
התנהגות חזרתית המפריעה לתפקוד	78%	80%	94%	92%	100%	100%
סרבנות	63%	68%	90%	96%	96%	86%
סה"כ	85%	86%	79%	85%	84%	79%

* כלל המשיבים על השאלונים גם לפני וגם לאחר התוכנית: מדידה 1= ענו גם על שאלוני מדידה 2; מדידה 2= ענו גם על שאלוני מדידה 1; מדידה 3= ענו גם על שאלוני מדידה 1/מדידה 2/מדידה 1+2

כפי שניתן לראות בלוח 32, בהתבוננות בשכיחות סה"כ סוגי ההתנהגויות המאתגרות במסגרת, על פי דיווחי אנשי הצוות, לא חל שינוי משמעותי בשכיחות הופעתן במסגרת לפני, בתום התוכנית או כשנה לאחריה.

יחד עם זאת, עלו מספר ממצאים בולטים לגבי סוגים ספציפיים של התנהגויות: קיימים פערים בין דיווחי המדגם הכללי (שהשיבו לשאלונים לפני ו/או לאחר התוכנית) לבין מדגם המשיבים לפני התוכנית וגם לאחריה (בתום התוכנית או כשנה לאחר מכן)- בעוד שבמדגם הכללי חלה ירידה בהופעת ההתנהגות של פגיעה עצמית, לאחר כשנה מתום התוכנית, בקרב אנשי הצוות

שהשתתפו בתוכנית וענו על שאלונים של שתי מדידות, חלה עלייה דווקא בהופעת התנהגות זו, לאחר כשנה מתום התוכנית. כמו כן, בעוד שלאחר כשנה מסיום התוכנית, במדגם הכללי חלה ירידה של כ-20% בשכיחות הדיווחים על פגיעה ברכוש מלפני תחילת התוכנית, נמצא כי בקרב אנשי הצוות שהשתתפו בתוכנית וענו על שאלונים של שתי המדידות, חלה ירידה של 64% בשכיחות הדיווחים לגבי התנהגות מאתגרת זו, כשנה לאחר תחילתה. לגבי התנהגות מינית לא מותאמת, בעוד שבמדגם הכללי חלה ירידה של כ-42% באחוז הדיווחים על התנהגות זו כשנה לאחר התוכנית, בקרב אנשי הצוות שהשתתפו בתוכנית וענו על השאלונים בשתי מדידות, נמצאה ירידה של כ-22% כשנה לאחר תום התוכנית. לבסוף, לגבי התנהגות של סרבנות, נראה שבקרב מי שהשתתף בתוכנית וענה על 2 מדידות, לא נמצא הבדלים משמעותיים בין המדידות השונות, בעוד שבמדגם הכללי, נמצאה עלייה של 27% מאחוז הדיווחים על התנהגות זו בין המדידה לפני (מדידה 1), לבין המדידה של לאחר כשנה מתום התוכנית (מדידה 3).

1.3. אווירה במסגרת

בלוח 33 מוצגות התפלגות (ב-%) דירוגי מידת ההסכמה של אנשי הצוות עם היגדים הנוגעים לאווירה במסגרתם לפני תחילת תוכנית "התערבות מכילה" (מדידה 1), בסיום תום הליווי (מדידה 2) ולאחר כשנה מסיום התוכנית (מדידה 3). הלוח מציג את ההיגדים המופיעים זהים בשלושת שאלוני המדידות, בלבד. את ממוצעי דירוגיהם של אנשי הצוות שהשתתפו בתוכנית בחלוקה למסגרות ניתן לראות בנספח מס' 35.

לוח 33: התפלגות דירוגי מידת ההסכמה של אנשי הצוות עם היגדים הנוגעים לאווירה במסגרת

מסכימה במידה רבה מאוד (5)	מסכימה במידה רבה (4)	מסכימה במידה בינונית (3)	מסכימה במידה מועטה (2)	כלל לא מסכימה (1)	מדידה	אווירה במסגרת-היגדים
58%	30%	12%	-	-	1 (n=59)	באופן כללי האווירה במסגרת טובה
60%	27%	7%	2%	4%	2 (n=45)	
60%	40%	-	-	-	3 (n=15)	
46%	46%	5%	3%	-	1 (n=59)	אני מרגיש/ה שהצוות תומך (משתף פעולה) ומפרגן האחד לשני
51%	29%	9%	7%	4%	2 (n=45)	
27%	47%	20%	6%	-	3 (n=15)	
65%	21%	12%	2%	-	1 (n=58)	אחרי אירוע של התנהגות מאתגרת- יש למי לפנות (אני מקבל גיבוי וסיוע מצוות המסגרת)
35%	31%	16%	11%	7%	2 (n=45)	
20%	66%	7%	7%	-	3 (n=15)	
48%	27%	16%	9%	-	1 (n=56)	במפגשי הצוות אנו דנים בדרכים להתמודדות עם התנהגויות מאתגרות של חניכים**
40%	36%	18%	4%	2%	2 (n=45)	
54%	31%	11%	4%	0%	1	
47%	31%	12%	6%	4%	2	סה"כ באחוזים:
36%	50%	8%	6%	-	3	

* n = מספר המשיבים בכל מדידה על היגד זה. במדידה 2 ו-3 הוכנסו רק המשיבים שלקחו חלק בתוכנית.
** היגד זה לא הופיע בשאלון המדידה ה-3.

בלוח 34, מוצגים ממוצעי (וס"ת) דירוגי ההיגדים הנוגעים לאווירה במסגרת בקרב אנשי הצוות אל מול ממוצעי דירוגי רכזי ומנהלי המסגרות. בשני הגרפים שלאחר מכן, ניתן לראות השוואה בין ממוצעי דירוגי ההיגדים הללו בקרב אנשי הצוות וכן בקרב רכזי ומנהלי המסגרות (איור 11 ו-12, בהתאמה).

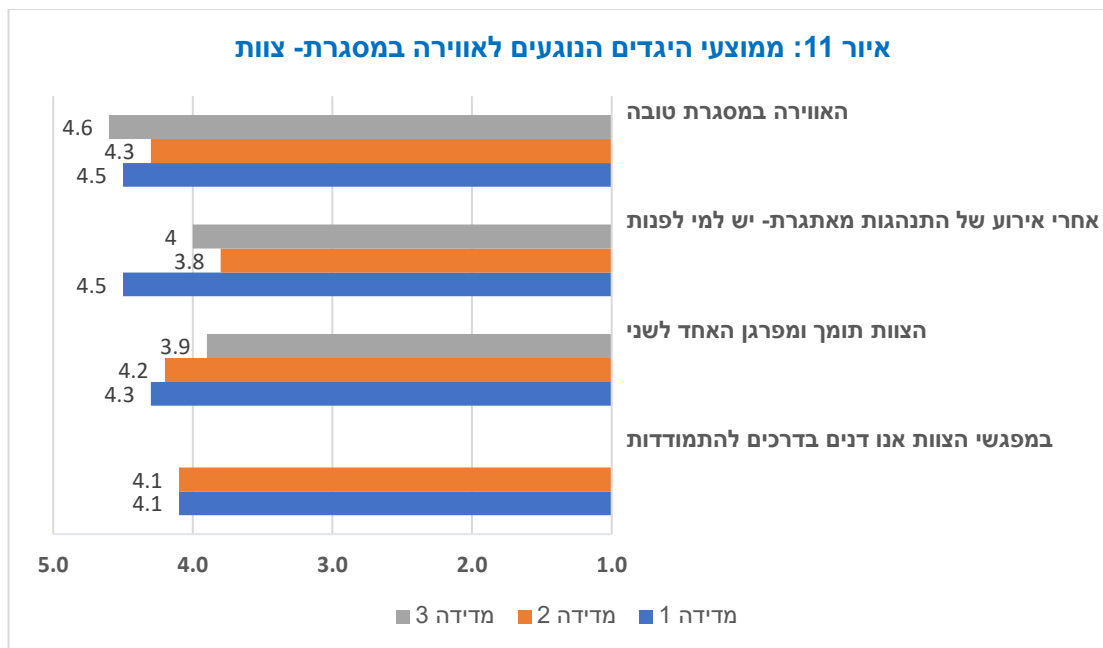
לוח 34- ממוצעי (וס"ת) דירוגי אנשי הצוות מול רכזי ומנהלי המסגרות- היגדים הנוגעים לאווירה

במסגרת

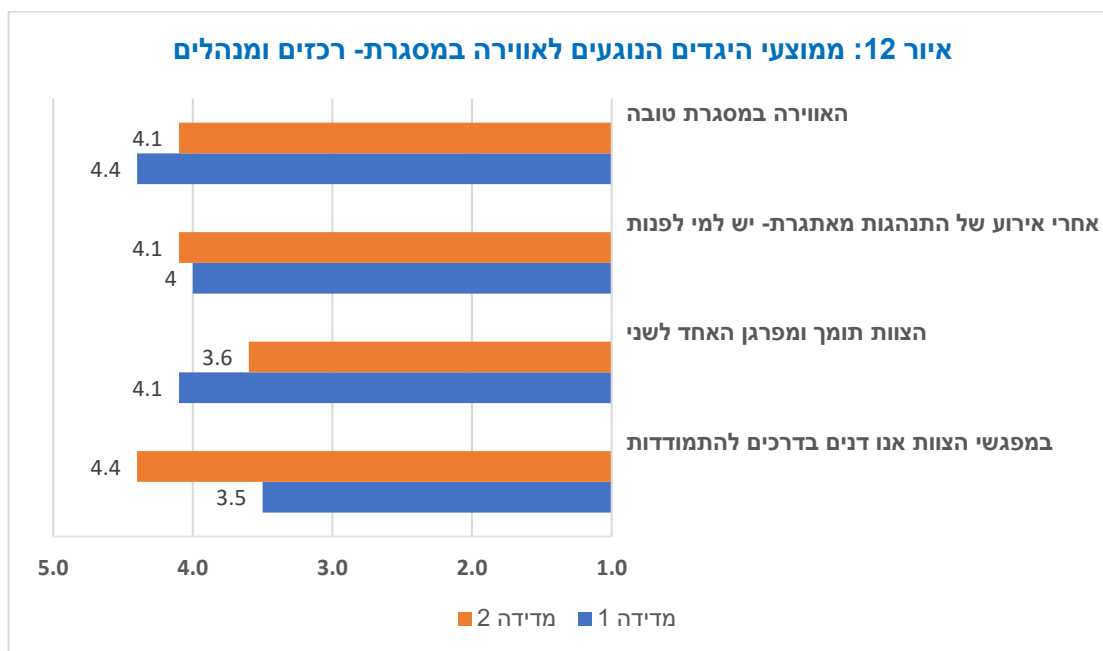
ממוצע (וס"ת)		מדידה	אווירה במסגרת-היגדים
רכזי ומנהלי המסגרות (N ₂ =8), (N ₁ =10)	אנשי הצוות		
4.4 (0.5)	4.5 (0.7)	1 (n=59)	באופן כללי האווירה במסגרת טובה
4.1 (0.6)	4.3 (1.0)	2 (n=45)	
השיב רק מנהל אחד, לכן לא בוצעה השוואה	4.6 (0.5)	3 (n=15)	
4.1 (1.1)	4.3 (0.7)	1 (n=59)	אני מרגיש/ה שהצוות תומך (משתף פעולה) ומפרגן האחד לשני
3.6 (0.9)	4.2 (1.1)	2 (n=45)	
השיב רק מנהל אחד, לכן לא בוצעה השוואה	3.9 (0.8)	3 (n=15)	
4.0 (0.7)	4.5 (0.8)	1 (n=58)	אחרי אירוע של התנהגות מאתגרת- יש למי לפנות (אני מקבל גיבוי וסיוע מצוות המסגרת)
4.1 (0.8)	3.8 (1.2)	2 (n=45)	
השיב רק מנהל אחד, לכן לא בוצעה השוואה	4.0 (0.8)	3 (n=15)	
3.5 (1.2)	4.1 (1.0)	1 (n=56)	במפגשי הצוות אנו דנים בדרכים להתמודדות עם התנהגויות מאתגרות של חניכים**
4.4 (0.7)	4.1 (1.0)	2 (n=45)	
4.0 (0.5)	4.4 (0.6)	1	סה"כ הממוצעים:
4.1 (0.5)	4.1 (0.9)	2	
השיב רק מנהל אחד, לכן לא בוצעה השוואה	4.2 (0.5)	3	

* n = מספר המשיבים בכל מדידה על היגד זה, בקרב אנשי הצוות. במדידה 2 ו-3 הוכנסו רק המשיבים שלקחו חלק בתוכנית.

** היגד זה לא הופיע בשאלון המדידה ה-3.



*סטיות התקן במדידה ה-1 נעו בין 0.7 ל-1.0 במדידה ה-2 נעו בין 1.0 ל-1.2 ובמדידה ה-3 נעו בין 0.5 ל-0.8.



*סטיות התקן של ממוצעי רכזי ומנהלי המסגרות נעו בין 0.5 ל-1.2 במדידה ה-1 ובין 0.6 ל-0.9 במדידה ה-2. במדידה ה-3, השיב רק מנהל אחד שהשתתף בתוכנית, לכן לא בוצעה השוואה.

כפי שניתן לראות בלוח 34, מרבית דיווחי אנשי הצוות (כ-85%), משקפים הסכמה רבה עד רבה מאוד ($m=4.4$, $SD=0.6$) עם היגדים הנוגעים לאווירה במסגרת עוד טרם השתתפותם בתוכנית "התערבות מכילה". לאחר תום התוכנית וכן כשנה לאחר סיומה (מדידה 2 ו-3), ניתן לראות כי לא חל שינוי משמעותי בהתפלגות הדיווחים של אנשי הצוות שהשתתפו בתוכנית, בנוגע להיגדים אלו. יחד עם זאת, כפי שניתן לראות, בלוח 34 ובאיור 11, ממצא הבולט בין המדידה 1 (לפני תחילת

התוכנית) למדידה ה-2 (בתום התוכנית), הוא כי לאחר סיום התוכנית, חלה דווקא ירידה מובהקת בממוצע מידת ההסכמה של אנשי הצוות לגביי ההיגד אחרי אירוע של התנהגות מאתגרת- יש למי לפנות- מהסכמה במידה רבה לפני תחילת התוכנית ($M=4.59, SD=0.59$) להסכמה במידה בינונית עם תום התוכנית ($M=3.86, SD=1.25$) ($t(21)=2.402, p=0.026$).

בהתייחסות למסגרות (ראה נספח מס' 35), הממצא הבולט הוא כי באחת המסגרות, חלה דווקא ירידה במידת ההסכמה עם היגדים הנוגעים לאווירה למסגרת לאחר ההשתתפות בתוכנית. הממצאים משקפים ירידה בממוצע דירוגי ההיגדים לאחר התוכנית בעיקר בהיגדים שנגעו לשיתוף פעולה וקבלת גיבוי וסיוע מאנשי הצוות האחרים.

כפי שניתן לראות בלוח 34 ואיור 12, גם בקרב רכזי ומנהלי המסגרות שה"כ ממוצעי דירוגי ההסכמה עם היגדים אלו, לא הצביעו על שינוי בדפוס הדיווחים לפני ולאחר השתתפותם בתוכנית. יחד עם זאת, נמצאה עלייה במידת ההסכמה (מהסכמה בינונית להסכמה רבה) עם ההיגד במפגשי הצוות אנו דנים בדרכים להתמודדות עם התנהגויות מאתגרות של חניכים, לאחר סיום התוכנית.

בלוח 35 מוצגות התפלגות (ב%) דירוגי מידת ההסכמה של אנשי הצוות עם היגדים נוספים שהופיעו בשאלוני מדידה 2 ומדידה 3 בלבד (ולא הופיעו במדידה 1). זאת מכיוון שנגעו לשינוי שיתכן וחל באווירה במסגרת לאחר קיום תוכנית התערבות מכילה. את דירוגיהם של אנשי הצוות שהשתתפו בתוכנית בחלוקה למסגרות ניתן לראות בנספח מס' 36.

לוח 35- התפלגות דירוגי מידת ההסכמה של אנשי הצוות עם היגדים נוספים הנוגעים לאווירה במסגרת (מדידה 2 ומדידה 3)

מסכימה במידה רבה מאוד (5)	מסכימה רבה (4)	מסכימה בינונית (3)	מסכימה מועטה (2)	כלל לא מסכימה (1)	מדידה	אווירה במסגרת היגדים נוספים שהופיעו במדידה 2 ו-3
4%	25%	38%	13%	20%	2 (n=45)	שפת "התערבות מכילה" הפכה לשפה שגרתית במסגרת
7%	33%	33%	27%	-	3 (n=15)	
11%	26%	28%	19%	16%	2 (n=43)	האווירה במסגרת השתפרה בעקבות תוכנית התערבות מכילה.
13%	47%	33%	7%	-	3 (n=15)	
8%	25%	33%	16%	18%	2	סה"כ באחוזים:
10%	40%	33%	17%	-	3	

* n = מספר המשיבים בכל מדידה על היגד זה. במדידה 2 ו-3 הוכנסו רק המשיבים שלקחו חלק בתוכנית.

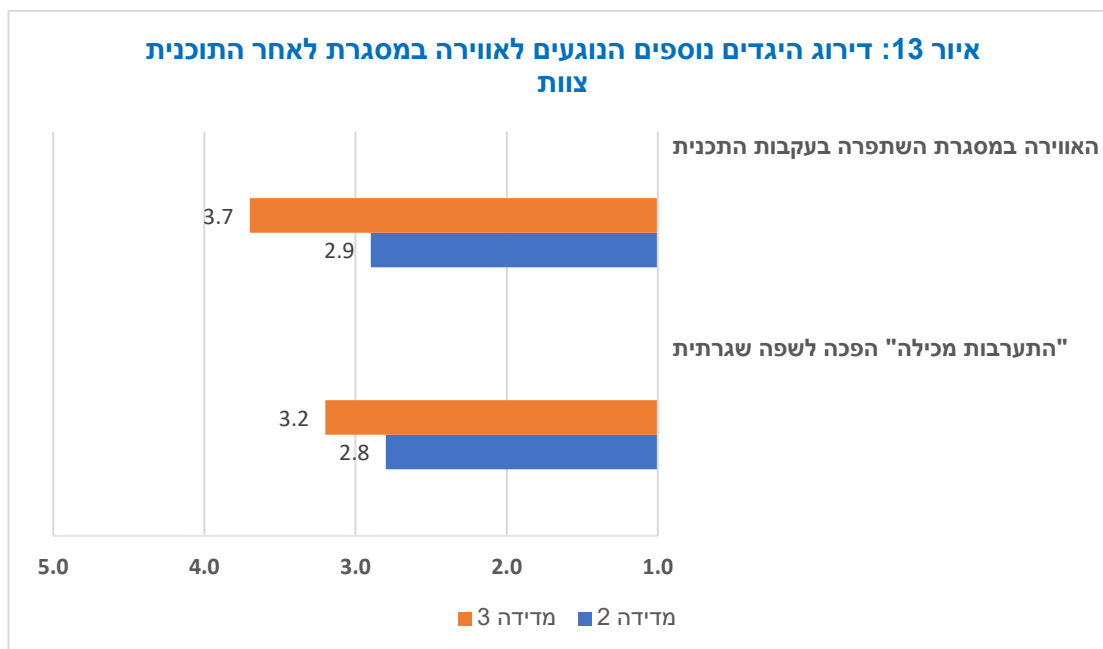
בלוח 36, מוצגים ממוצעי (וס"ת) דירוגי ההיגדים הנוספים הנוגעים לאווירה במסגרת בקרב אנשי הצוות אל מול ממוצעי דירוגי רכזי ומנהלי המסגרות. כמו כן, בשני הגרפים שלאחר מכן, ניתן לראות השוואה בין ממוצעי דירוגי ההיגדים הללו בקרב אנשי הצוות וכן בקרב רכזי ומנהלי המסגרות (איור 14, בהתאמה).

לוח 36- ממוצעי (וס"ת) דירוגי אנשי הצוות מול רכזי ומנהלי המסגרות- היגדים נוספים- אווירה

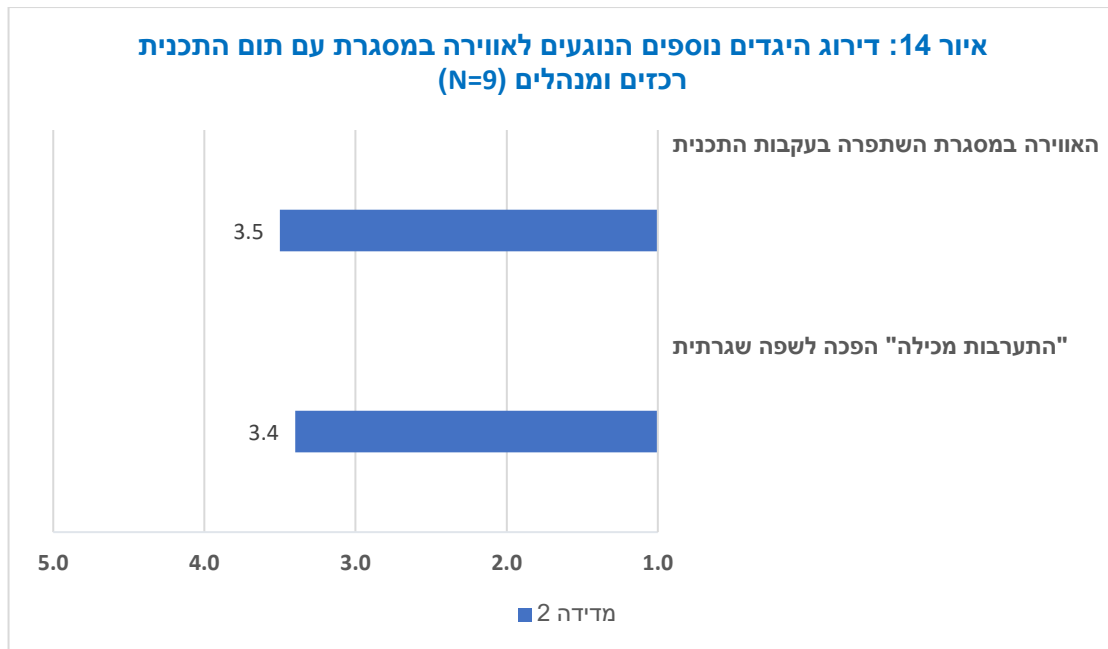
במסגרת

ממוצע (וס"ת)		מדידה	אווירה במסגרת-היגדים
רכזי ומנהלי המסגרות (N ₂ =8), (N ₁ =10)	אנשי הצוות		
3.4 (0.7)	2.8 (1.2)	2 (n=45)	שפת "התערבות מכילה" הפכה לשפה שגרתית במסגרת
3.2 (0.9)	3.2 (0.9)	3 (n=15)	
3.5 (1.1)	2.9 (1.3)	2 (n=43)	האווירה במסגרת השתפרה בעקבות תוכנית התערבות מכילה
3.7 (0.8)	3.7 (0.8)	3 (n=15)	
3.4 (0.7)	2.9 (1.1)	2	סה"כ הממוצעים:
3.4 (0.8)	3.4 (0.8)	3	

* n = מספר המשיבים בכל מדידה על היגד זה. במדידה 2 ו-3 הוכנסו רק המשיבים שלקחו חלק בתוכנית.



סטיות התקן של היגדים אלו במדידה ה-2 נעו בין 1.2 ל-1.3 ובמדידה ה-3 נעו בין 0.8-0.9.



סטיות התקן של ממוצעי רכזי ומנהלי המסגרות להיגדים אלו נעו בין 0.7 ל-1.1 במדידה ה-2. במדידה ה-3, השיב רק מנהל אחד שהשתתף בתוכנית, לכן לא בוצעה השוואה.

כפי שניתן לראות בלוח 36 ובאיורים 13 ו-14, לאחר תום התוכנית (מדירה 2), מידת ההסכמה של אנשי הצוות וכן רכזי ומנהלי המסגרות עם כך ששפת "התערבות מכילה" הפכה לשגרתית במסגרת וכן כי האווירה במסגרת השתפרה בעקבות התוכנית, נמצאה בממוצע נמוכה עד בינונית בלבד. יחד עם זאת, כשנה לאחר סיום התוכנית (מדירה 3), נראתה עלייה בממוצע מידת ההסכמה של אנשי הצוות עם כך שהאווירה במסגרת השתפרה בעקבות התוכנית, אך עדיין נותרה במידה בינונית בלבד. בהתבוננות לפי מסגרות (ראה נספח מס' 36), נראה כי רק במסגרת אחת יחידה התקבלה הסכמה רבה עם היגדים אלו, בתום התוכנית וכשנה לאחריה. במסגרת אחרת, נראתה עלייה במידת ההסכמה עם כך שהאווירה במסגרת השתפרה בעקבות התוכנית, מהסכמה נמוכה בלבד עם תום התוכנית להסכמה בינונית כשנה לאחר התוכנית. אך יש לציין כי מספר המשיבים במסגרות אלו היה נמוך.

1.4 תפיסות ועמדות כלפי הנושא של התנהגות מאתגרת

בלוח 37 מוצגות התפלגות (ב%) דירוגי מידת ההסכמה של אנשי הצוות עם היגדים הנוגעים לתפיסות ועמדות של כלל אנשי הצוות כלפי הנושא של התנהגות מאתגרת, לפני תחילת תוכנית "התערבות מכילה" (מדירה 1), בסיום תום הליווי (מדירה 2) ולאחר כשנה מסיום התוכנית (מדירה 3). את ממוצעי דירוגי מידת ההסכמה של היגדים אלו בחלוקה למסגרות, ראה נספח מס' 37.

לוח 37: התפלגות דירוגי מידת ההסכמה של כלל אנשי הצוות- היגדים הנוגעים

לתפיסות ועמדות

מסכימה במידה רבה מאוד (5)	מסכימה במידה רבה (4)	מסכימה בינונית (3)	מסכימה במידה מועטה (2)	כלל לא מסכימה (1)	מדידה	תפיסות ועמדות היגדים
44%	35%	10%	9%	2%	1 (n=57)	הסביבה (רעש/צפיפות/אור חזק/מגע) עלולה להשפיע על האפשרות שהחניך יתפרץ
40%	35%	15%	6%	4%	2 (n=48)	
69%	21%	10%	-	-	3 (n=29)	
43%	36%	16%	3%	2%	1 (n=56)	המבט, תנוחת הגוף וטון הדיבור שלי יכול להשפיע (לחיוב/לשלילה) על אירועים של התנהגות מאתגרת
47%	35%	10%	8%	-	2 (n=49)	
48%	45%	7%	-	-	3 (n=29)	
2%	7%	14%	23%	54%	1 (n=57)	לחניכים אין זכות לכעוס רק בגלל שמשהו לא מוצא חן בעיניהם*
6%	9%	17%	20%	48%	2 (n=46)	
7%	10%	3%	21%	59%	3 (n=29)	
46%	33%	17%	2%	2%	1 (n=57)	ההתנהגות המתגרת נובעת מקושי פנימי של החניך
34%	25%	28%	9%	4%	2 (n=47)	
41%	26%	29%	-	4%	3 (n=27)	
47%	32%	14%	5%	2%	1	סה"כ באחוזים:
42%	29%	17%	8%	4%	2	
54%	28%	12%	3%	3%	3	

* היגד שלילי. סה"כ באחוזים חושב לאחר היפוך.
* n = מספר המשיבים בכל מדידה על היגד זה.

בלוח 38, מוצגים ממוצעי (וס"ת) דירוגי ההיגדים הנוגעים תפיסות ועמדות בקרב אנשי הצוות אל מול ממוצעי דירוגי רכזי ומנהלי המסגרות. בשני הגרפים שלאחר מכן, ניתן לראות השוואה בין ממוצעי דירוגי ההיגדים הללו בקרב אנשי הצוות וכן בקרב רכזי ומנהלי המסגרות (איור 15 ו-16, בהתאמה).

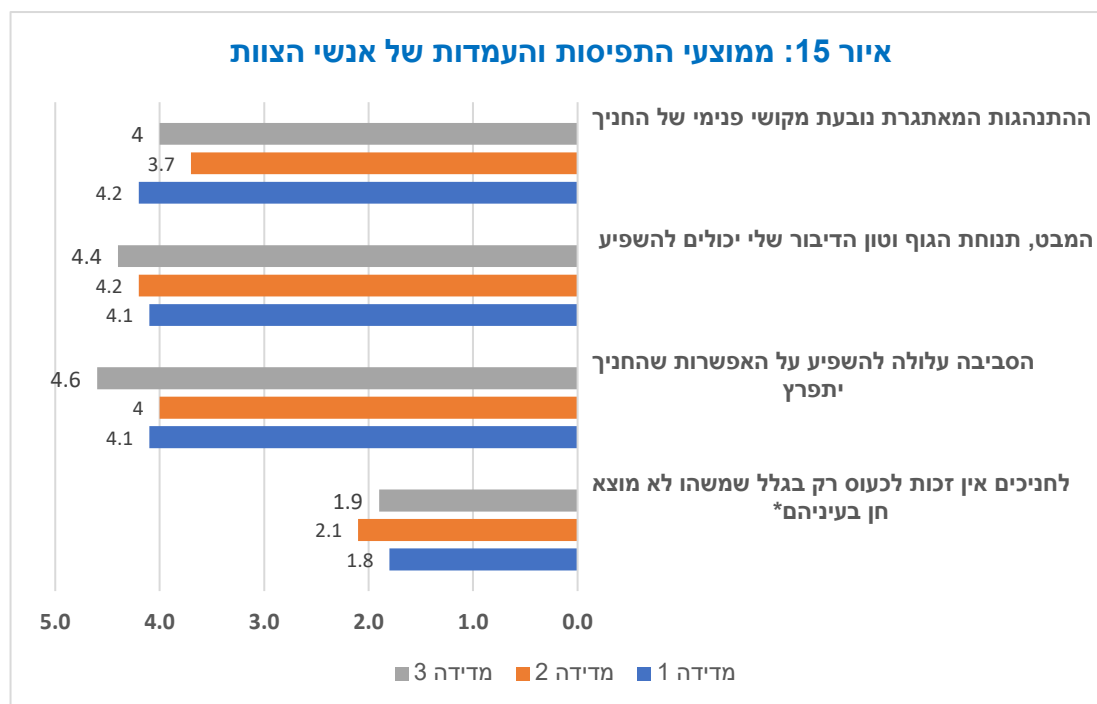
לוח 38- ממוצעי (וס"ת) דירוגי כלל אנשי הצוות מול רכזי ומנהלי המסגרות- היגדים הנוגעים

לתפיסות ועמדות

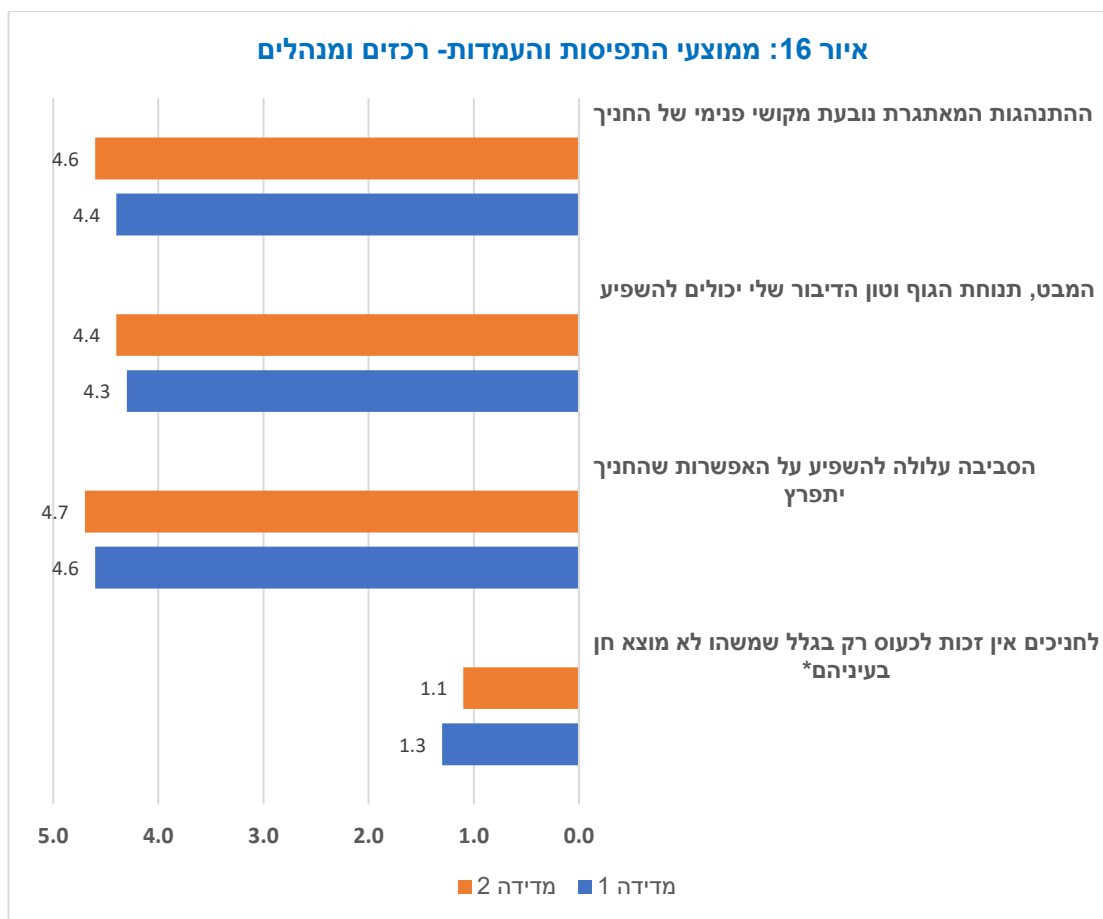
ממוצע (וס"ת)		מדידה	תפיסות ועמדות-היגדים
רכזי ומנהלי המסגרות (N ₂ =7), (N ₁ =10)	אנשי הצוות		
(0.7) 4.6	(1.0) 4.1	1 (n=57)	הסביבה (רעש/צפיפות/אור חזק/מגע) עלולה להשפיע על האפשרות שהחניך יתפרץ
(0.8) 4.7	(1.1) 4.0	2 (n=48)	

השיב רק מנהל אחד, לכן לא בוצעה השוואה	4.6 (0.7)	3 (n=29)	המבט, תנוחת הגוף וטון הדיבור שלי יכול להשפיע (לחיוב/לשלילה) על אירועים של התנהגות מאתגרת
	4.3 (0.7)	1 (n=56)	
	4.4 (0.5)	2 (n=49)	
השיב רק מנהל אחד, לכן לא בוצעה השוואה	4.4 (0.6)	3 (n=29)	לחניכים אין זכות לכעוס רק בגלל שמהו לא מוצא חן בעיניהם*
	1.8 (1.0)	1 (n=57)	
	2.1 (1.3)	2 (n=46)	
השיב רק מנהל אחד, לכן לא בוצעה השוואה	1.9 (1.3)	3 (n=29)	ההתנהגות המאתגרת נובעת מקושי פנימי של החניך
	4.2 (0.9)	1 (n=57)	
	3.7 (1.1)	2 (n=47)	
השיב רק מנהל אחד, לכן לא בוצעה השוואה	4.0 (1.0)	3 (n=27)	סה"כ הממוצעים:
	4.2 (0.5)	1	
	3.9 (0.7)	2	
השיב רק מנהל אחד, לכן לא בוצעה השוואה	4.3 (0.4)	3	

*היגד שלילי. סה"כ באחוזים חושב לאחר היפוך.
n = מספר המשיבים בכל מדידה על היגד זה.



סטיות התקן במדידה ה-1 נעו בין 0.9 ל-1.0, במדידה ה-2 בין 0.9 ל-1.3 ובמדידה ה-3 בין 0.6 ל-1.3.



סטיות התקן של ממוצעי דירוגי ההיגדים במדידה ה-1 היו 0.7 ובמדידה ה-2 בין 0.4 ל-0.8. במדידה ה-3, השיב רק מנהל אחד שהשתתף בתוכנית, לכן לא בוצעה השוואה.

כפי שניתן לראות בלוח 38, ממוצע כלל דירוגי ההיגדים של אנשי הצוות לגבי תפיסות ועמדות כלפי התנהגות מאתגרת של חניכים, בתום התוכנית וכשנה לאחריה, לא הראה שינוי משמעותי מלפני תחילת התוכנית. זאת ועוד, קרוב ל-80% מאנשי הצוות דיווחו על הסכמה רבה עד רבה מאוד לגבי היגדים הנוגעים לתפיסותיהם ועמדותיהם כלפי חניכים, עוד לפני תחילת התוכנית (מדידה 1). בדומה לכך, גם בקרב ממוצעי הדירוגים של רכזי ומנהלי המסגרות משתקפת מידת הסכמה רבה עם היגדים הנוגעים בתפיסות ועמדות אנשי הצוות, עוד לפני תחילת התוכנית וכן עם סיומה.

בהתייחסות למסגרות (ראה נספח מס' 37), תמונת המצב הינה דומה וניתן לראות כי סה"כ הממוצעים של דירוגי מידת ההסכמה של אנשי הצוות עם היגדים הנוגעים לתפיסות ועמדות, העיד על הסכמה רבה עם היגדים אלו עוד לפני תחילת התוכנית וכן לאחריה. יחד עם זאת, הממצאים הבולטים בהקשר הזה הם ראשית בנוגע להשפעת הסביבה על התפרצות החניך והשפעת התנהלות איש הצוות עצמו על אירועים של התנהגות מאתגרת, כאשר במסגרת אחת חלה עליה במידת ההסכמה עם היגד זה מהסכמה רבה להסכמה רבה מאוד, עם תום התוכנית. במסגרת אחרת, עלתה מידת ההסכמה עם היגדים אלו, ממידה רבה לרבה מאוד עם היגדים אלו, כשנה לאחר התוכנית. למרות כך, יש לסייג ממצאים אלו מכיוון שבמדידות אלו, מספר המשיבים ממסגרות אלו היה מועט.

שנית, במסגרת אחרת, נמצא כי במוצע דירוגי ההיגד השלילי לחניכים אין זכות לכעוס רק כי משהו לא מוצא חן בעיניהם, חלה דווקא עליה מהסכמה מועטה להסכמה בינונית עם היגד שלילי זה, עם תום התוכנית. בדומה לכך, בנוגע להיגד ההתנהגות המתגרת נובעת מקושי פנימי של החניך, בכלל המסגרות מלבד במסגרת אחת חלה ירידה במידת ההסכמה עם היגד זה, כבר לאחר השתתפות אנשי הצוות בתוכנית.

1.5. רכישת ידע, מיומנות ומסוגלות הצוות להתמודד עם התנהגות מאתגרת

בלוח 39 מוצגות התפלגות (ב-%) דירוגי מידת ההסכמה של אנשי הצוות עם היגדים הנוגעים לידע, מיומנות ותחושת מסוגלות עצמית מול התנהגויות מאתגרות של חניכים לפני תחילת התוכנית (מדידה 1) וכן לתרומת תוכנית "התערבות מכילה" לרכישת ידע ומיומנות והשינוי שחל בתחושת מסוגלותם העצמית, לאחר סיום השתתפותם בתוכנית (מדידה 2) ולאחר כשנה מתום התוכנית (מדידה 3). את ממוצע דירוגי מידת ההסכמה של היגדים אלו בחלוקה למסגרות ראה נספח מס' 38.

לוח 39: התפלגות דירוגי מידת ההסכמה של אנשי הצוות- היגדים הנוגעים ברכישת

ידע, מיומנות ומסוגלות עצמית

מסכימה/מדידה במידה רבה מאוד (5)	מסכימה/מדידה רבה (4)	מסכימה/מדידה בינונית (3)	מסכימה/מדידה מועטה (2)	כלל לא מסכימה/מדידה (1)	מדידה	רכישת ידע, מיומנות ומסוגלות עצמית-היגדים
16%	42%	40%	2%	-	1 (n=57)	לרוב אני מתמודד היטב עם התנהגויות מאתגרות של חניכים
22%	49%	27%	-	2%	2 (n=45)	
20%	53%	27%	-	-	3 (n=15)	
14%	19%	44%	16%	7%	1 (n=57)	יש לי ידע וכלים להתמודד עם התנהגויות מאתגרות של חניכים
20%	49%	25%	4%	2%	2 (n=45)	
13%	74%	13%	-	-	3 (n=15)	
5%	14%	39%	23%	19%	1 (n=57)	אני בדרך כלל מרגיש חסר אונים בעת התפרצות של חניך*
-	7%	27%	33%	33%	2 (n=45)	
7%	-	14%	65%	14%	3 (n=14)	
7%	26%	48%	14%	5%	1 (n=58)	אני מסוגל לצפות מראש התפרצות של התנהגות מאתגרת (זיהוי מצוקות, אווירת מתח וכד')
7%	49%	31%	13%	-	2 (n=45)	
-	47%	53%	-	-	3 (n=15)	
29%	30%	29%	10%	2%	1 (n=59)	יש ביכולתי למנוע או להפחית התנהגות מאתגרת של החניכים
13%	56%	22%	7%	2%	2 (n=45)	
13%	67%	13%	7%	-	3 (n=15)	
-	15%	21%	32%	32%	1	

					(n=59)	בעת התפרצות של חניך- קשה לי לשלוט ברגשותיי*
-	9%	20%	38%	33%	2 (n=45)	
-	-	14%	33%	53%	3 (n=15)	
19%	29%	37%	12%	3%	1	סה"כ באחוזים:
21%	46%	25%	7%	1%	2	
19%	57%	22%	1%	1%	3	

*היגד שלילי. סה"כ באחוזים חושב לאחר היפוך.

n = מספר המשיבים בכל מדידה על היגד זה. במדידה 2 ו-3 הונסו רק המשיבים שלקחו חלק בתוכנית.

בלוח 40, מוצגים ממוצעי (וס"ת) דירוגי ההיגדים הנוגעים לידע, מיומנות ומסוגלות עצמית בקרב אנשי הצוות אל מול ממוצעי דירוגי רכזי ומנהלי המסגרות. בשני הגרפים לאחר מכן, ניתן לראות השוואה בין ממוצעי דירוגי ההיגדים הללו בקרב אנשי הצוות וכן בקרב רכזי ומנהלי המסגרות (איור 17 ו-18, בהתאמה).

לוח 40- ממוצעי (וס"ת) דירוגי אנשי הצוות מול רכזי ומנהלי המסגרות- היגדים הנוגעים לידע.

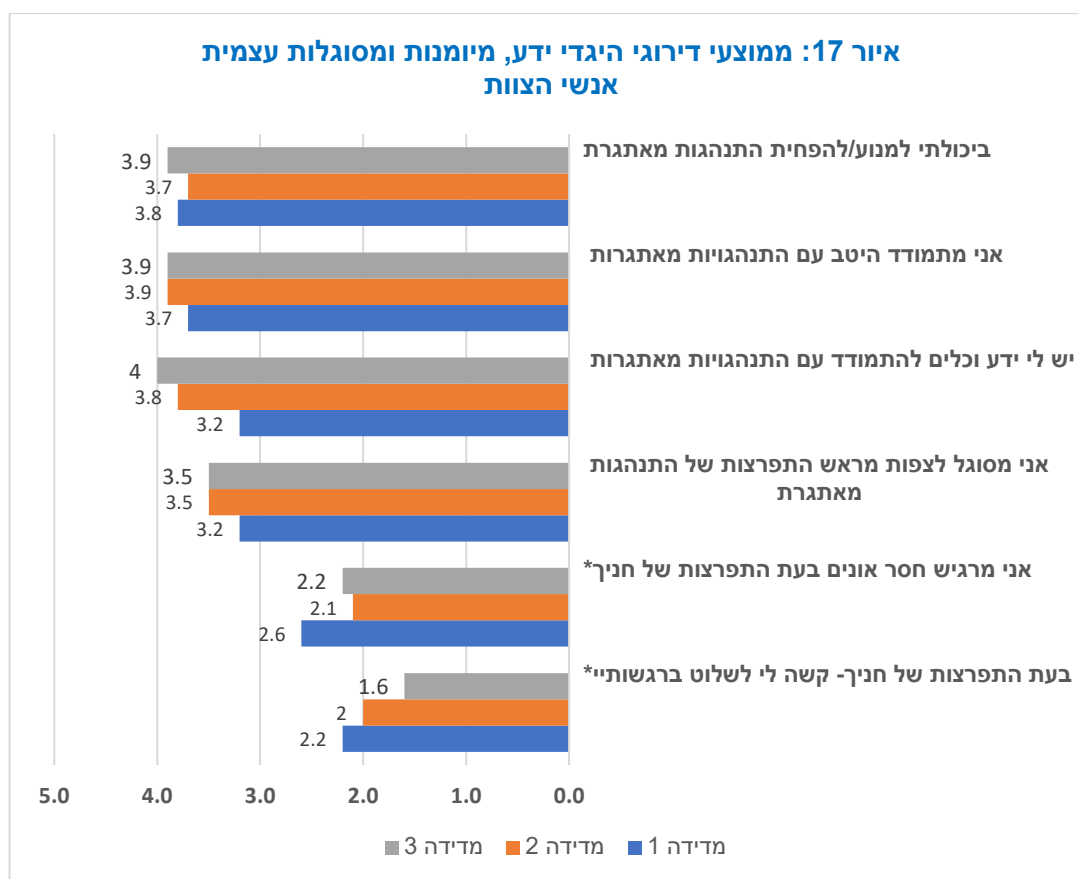
מיומנות ומסוגלות עצמית

ממוצע (וס"ת)		מדידה	רכישת ידע, מיומנות ומסוגלות עצמית-היגדים
אנשי הצוות	רכזי ומנהלי המסגרות (N ₂ =8), (N ₁ =10)		
3.7 (0.7)	3.4 (0.5)	1 (n=57)	לרוב אני מתמודד היטב עם התנהגויות מאתגרות של חניכים
3.9 (0.9)	3.4 (0.7)	2 (n=45)	
3.9 (0.7)	השיב רק מנהל אחד, לכן לא בוצעה השוואה	3 (n=15)	
3.2 (1.1)	2.8 (0.9)	1 (n=57)	יש לי ידע וכלים להתמודד עם התנהגויות מאתגרות של חניכים
3.8 (0.9)	3.5 (0.9)	2 (n=45)	
4.0 (0.5)	השיב רק מנהל אחד, לכן לא בוצעה השוואה	3 (n=15)	
2.6 (1.1)	2.8 (0.8)	1 (n=57)	אני בדרך כלל מרגיש חסר אונים בעת התפרצות של חניך*
2.1 (0.9)	3.3 (0.5)	2 (n=45)	
2.2 (1.0)	השיב רק מנהל אחד, לכן לא בוצעה השוואה	3 (n=14)	
3.2 (0.9)	3.2 (0.6)	1 (n=58)	אני מסוגל לצפות מראש התפרצות של התנהגות מאתגרת (זיהוי מצוקות, אוירת מתח וכד')
3.5 (0.8)	3.4 (0.7)	2 (n=45)	
3.5 (0.5)	השיב רק מנהל אחד, לכן לא בוצעה השוואה	3 (n=15)	
3.8 (1.0)	4.0 (0.8)	1 (n=59)	יש ביכולתי למנוע או להפחית התנהגות מאתגרת של החניכים
3.7 (0.9)	4.1 (0.8)	2 (n=45)	

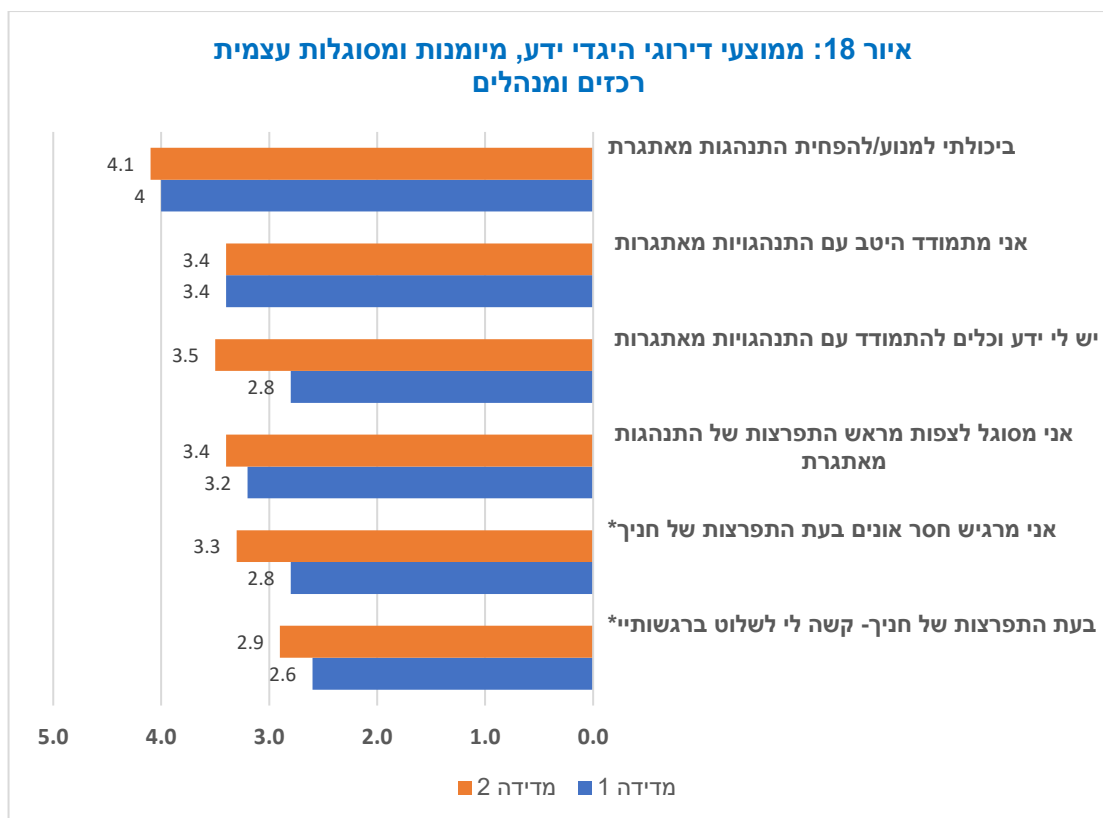
השיב רק מנהל אחד, לכן לא בוצעה השוואה	3.9 (0.7)	3 (n=15)	בעת התפרצות של חניך- קשה לי לשלוט ברגשותיי*
	2.6 (1.2)	1 (n=59)	
	2.0 (1.0)	2 (n=45)	
השיב רק מנהל אחד, לכן לא בוצעה השוואה	1.6 (0.7)	3 (n=15)	
	3.4 (0.4)	1	סה"כ הממוצעים:
	3.8 (0.5)	2	
השיב רק מנהל אחד, לכן לא בוצעה השוואה	3.9 (0.3)	3	

*היגד שלילי. סה"כ הממוצעים חושב לאחר היפוכו.

n = מספר המשיבים בכל מדידה על היגד זה. במדידה 2 ו-3 הונסו רק המשיבים שלקחו חלק בתוכנית.



סטיות התקן של ממוצעי דירוגי ההיגדים נעו במדידה ה-1 בין 0.7 ל-1.1, במדידה ה-2 בין 0.8 ל-1.0 ובמדידה ה-3 בין 0.5 ל-1.0



סטיות התקן של ממוצעי דירוגי היגדים נעו במדידה ה-1 בין 0.5 ל-1.2 ובמדידה ה-2 בין 0.4 ל-0.9. במדידה ה-3, השיב רק מנהל אחד שהשתתף בתוכנית, לכן לא בוצעה השוואה.

כפי שניתן לראות בלוח 39, בעוד שלפני התוכנית כ-48% מאנשי הצוות הסכימו במידה רבה עד רבה מאוד עם ההיגדים הנוגעים למסוגלותם העצמית, לאחר סיום התוכנית 67% מאנשי הצוות שהשתתפו בתוכנית מעידים עד הסכמה רבה עד רבה מאוד עם היגדים אלו. כמו כן, לאחר כשנה מתום התוכנית, 9% אנשי צוות נוספים, הסכימו במידה רבה עד רבה מאוד עם היגדים אלו. זאת בניגוד לכך שממוצעי דירוגי היגדים בקרב אנשי הצוות וגם בקרב רכזי ומנהלי המסגרות (לוח 40 איורים 17-18) לא משקפים הבדלים משמעותיים בין 2 המדידות.

העלייה הניכרת ביותר בממוצע מידת ההסכמה בקרב אנשי הצוות וכן בקרב רכזי ומנהלי המסגרות היא בנוגע להיגד 'יש לי ידע וכלים להתמודד עם התנהגויות מאתגרות', בה חלה עלייה קלה בדירוג ההיגד זה בכל המסגרות כולן. בהתאם לכך, כשנשאלו אנשי הצוות בתום התוכנית, האם ומהו השינוי שחשו במסגרת בעקבות השתתפות בתוכנית, 6 מאנשי הצוות התייחסו לקבלת כלים מהתוכנית (ראה נספח מס' 31). אחד המשיבים כתב כי

"השינוי ביכולת להתמודד בעקבות הכלים שרכשנו במסגרת הלמידה"

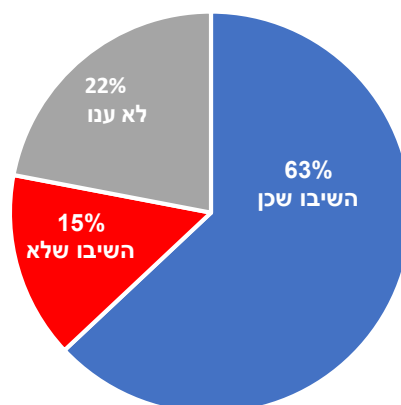
בהתבוננות בחלוקה למסגרות (ראה נספח מס' 38) ניתן לראות כי במרביתן חלה עלייה מעטה בממוצע דירוג כלל ההיגדים הנוגעים לרכישת ידע, מיומנות ומסוגלותם העצמית של אנשי הצוות, לאחר סיום התוכנית. זאת מלבד משתי מסגרות בהן לא חל שינוי כלל בסה"כ ממוצעי הדירוגים.

בדומה לעליית דירוגי ההסכמה בכל המסגרות בנוגע לרכישת ידע וכלים במהלך התוכנית, בשלוש מהמסגרות חלה גם עלייה במוצע דירוג ההיגד לרוב אני מתמודד היטב עם התנהגויות מאתגרות של חניכים, לאחר סיום התוכנית וכשנה לאחריה. מנגד, בנוגע להיגד יש ביכולתי למנוע או להפחית התנהגות מאתגרת של החניכים, במסגרת אחת חלה דווקא ירידה במידת ההסכמה עם היגד זה. זאת על אף שגם במסגרת זו, חלה עלייה במידת ההסכמה עם רכישת ידע וכלים להתמודדות עם התנהגויות מאתגרות של חניכים בעקבות התוכנית.

1.6. שינוי או אי שינוי בתפקוד אנשי הצוות בעקבות השתתפותם בתוכנית

שאלנו את אנשי הצוות אשר דיווחו כי השתתפו בתוכנית (N=46), עם תום התוכנית (מדידה 2), "האם חלו אצלך שינויים בעקבות התוכנית?" וביקשנו מהם לתת דוגמאות לשינויים שחלו. כפי שניתן לראות בדיאגרמה הבאה (איור 19), מרבית אנשי הצוות שלקחו חלק בתוכנית, דיווחו על שינוי בתפקודם האישי עקב השתתפותם בתוכנית. מתוך 36 מאנשי הצוות אשר השיבו לשאלה זאת, 29 משיבים ציינו כי חשו שינוי אישי בעקבות ההשתתפות (כ-63% מהמשתתפים) ואילו 7 משיבים ענו כי לא חשו שינוי (כ-15% מהמשיבים). בדומה לכך, גם 6 מתוך 8 רכזי ומנהלי המסגרות שלקחו חלק בתוכנית דיווחו על תחושת שינוי בתפקודם או בתפקוד הצוות בעקבות השתתפותם בתוכנית. לפירוט שכיחויות המענה של אנשי הצוות לפי מסגרות ושל רכזי ומנהלי המסגרות, ראה נספח מס' 39.

איור 19: שינוי בתפקוד האישי בעקבות השתתפות בתוכנית (N=46)



33 מאנשי הצוות שלקחו חלק בתוכנית וחשו שינוי בתפקודם בעקבות כך, התייחסו ופירטו במה חשו שינוי בתפקודם האישי. תשובות אנשי הצוות ושכיחותן קובצו לקטגוריות (ראה נספחים מס' 40 ו-41) כאשר ההתייחסויות השכיחות ביותר עסקו בפיתוח הכלה, סבלנות ואמפתיה כלפי החניכים, עלייה

בתחושת הביטחון, יכולת ההתמודדות והמסוגלות העצמית של אנשי הצוות וכן שימוש בכלים שניתנו במהלך התוכנית.

"בעת התפרצות והתנהגות חריגה אני מנסה שלא להתייחס רק לסיטואציה אלא להבין את התמונה הרחבה והאם ההתנהגות קשורה למשל למשבר בחייו של החבר"

"חלו אצלי שינויים לטובה. אני יותר סובלנית ומקשיבה ולא נותנת לדברים או להתנהגות לערער אותי. יכולת התמודדות עם מצבים שונים"

במקביל, 6 רכזי ומנהלי המסגרות שחשו בשינויים בתפקודם האישי, פירטו את תשובותיהם וניתן לראות התייחסויותיהם בנספח מס' 42. התייחסויותיהם עסקו בהכלה מיטבית יותר והקשבה למקבלי השירות, שפה משותפת שנוצרה בין צוות המסגרת בעקבות התוכנית, שימוש בכלים שניתנו בתוכנית ועלייה במסוגלות הצוות להתמודד עם התנהגות מאתגרת של החניכים.

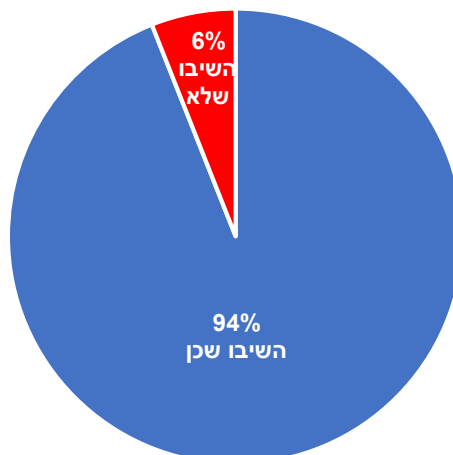
"בעיקר לא לפעול ולהגיב באופן אינסטינקטיבי למצב הקיים, אלא לנסות להבין מהתלמידה מה קרה לה, מה קשה לה, לעזור לה לפתור את הבעיה ואז לדרוש ממנה להשתתף. כמו כן אני מרגישה שהגמשנו יותר גבולות בהתאם לצורך. הרבה יותר שיחות אישיות נוצרו מאז ההשתתפות בתוכנית ועוד הרבה שינויים"

"ידע ושפה משותפת לי ולשאר הצוות. יותר קל להביא מקרים בישיבת צוות ולהראות את צד מקבלי השירות"

"אני שמה לב כי הצוות פחות פונה אליי עם ייאוש בעיניים בשל התנהלות החניכים ועושה רושם כי מצליחים להתמודד בכוחות עצמם טוב יותר ואף לשמור על מצב רוח יציב."

לאחר כשנה מסיום התוכנית (מדידה 3), שאלנו את אנשי הצוות בשנית האם הם רואים שינוי בתפקודם בעקבות למידת הגישה של התערבות מכילה וכן אם כן – כיצד זה בא לידי ביטוי?

איור 20: שינוי בתפקוד האישי בעקבות השתתפות
בתוכנית (N=17)



כפי שניתן לראות באיור 20, מתוך 16 משיבים שהשתתפו בתוכנית 15 (94% מהמשיבים) אנשי צוות השיבושן, כמו גם מנהל אחת המסגרות (היחיד שהשיבושן מתוך מדגם מדידה 3 והשתתף בתוכנית) ואילו איש צוות יחיד (6%) השיבושן על שאלה זו. לפירוט שכיחויות המענה של אנשי הצוות לפי מסגרות ראה נספח מס' 43.

16 מאנשי הצוות שלקחו חלק בתוכנית וחשו שינוי בתפקודם בעקבות כך, התייחסו ופירטו במה חשו שינוי בתפקודם האישי. תשובות אנשי הצוות ושכיחותן קובצו לקטגוריות (ראה נספחים מס' 44 ו-45) כאשר ההתייחסויות השכיחות ביותר, עסקו בקבלת תחושת בטחון, יכולת התמודדות ומסוגלות עצמית, בשימוש בכלים שניתנו בתוכנית וכן בהבנת הגורמים המאיצים להתנהגות מאתגרת.

"יש לי יותר כלים להתמודד עם התנהגות מאתגרת ולא מתרגשת. מנסה כמה דרכים עד שאני מוצאת את הכי טוב";

"מנסה להבין את שורשי ההתנהגות המאתגרת, את הגורמים לה וכיצד ניתן למנוע אותה וכיצד ניתן לטפל בה בזמן אמת";

מנהל המסגרת שהשתתף בתוכנית והשיבושן כי הינו רואה שינוי בתפקוד הצוות בעקבות התוכנית כתב:

"מאחר ורבים מאנשי הצוות הנוכחים לא נכחו בקורס, השינוי מגיע בעיקר מהנחיית הצוות הניהולי והמקצועי בהכוונה ובייעוץ המושתת על הגישה באירועים ובשגרה. הפוחתו התנהגויות קיצוניות, ישנה התמודדות טובה והפחתה של הסלמה".

מנגד, כשנה לאחר התוכנית, שאלנו את אנשי הצוות באיזה תחומים ציפו לראות שינוי בתפקודם, ואינם רואים? 7 מאנשי הצוות שלקחו חלק בתוכנית ומנהל מסגרת אחת, התייחסו לשאלה זאת. תשובותיהם ושכיחותן קובצו לקטגוריות (ראה נספחים מס' 46 ו-47). התייחסויותיהם עסקו בעיקר

ברצון להצליח להשתמש רבות יותר בכלים שניתנו בתוכנית באופן שוטף. כך למשל, מנהל המסגרת שהשתתף בתוכנית כתב:

"ישנה הרבה עבודה עם אנשי צוות עם נוקשות חשיבתית שמתקשים להרחיב את ארגז הכלים שלהם ופועלים על אוטומט הקיים טרם הקורס על אף הכלים שקיבלו- צוות זה מקבל הכוונה וליווי באופן שוטף סביב הגישה".

1.7. תפיסת תרומת התוכנית למעגלי השפעה נוספים והערכת אופי התוכנית והליווי בעיני רכזי ומנהלי המסגרות

שאלנו את רכזי ומנהלי המסגרות בסיום התוכנית, אילו מעגלי השפעה נוספים יש לדעתם לתוכנית (השפעה על החלטות במסגרת, גיבוש הצוות, משפחות, מוטיבציה ואווירה במסגרת ועוד). 4 מהם, התייחסו לשאלה זו, כאשר אחת מהן ציינה כי לא היו מעגלי השפעה נוספים. את פירוט התייחסותם של אלו שחשו שיש השפעה על מעגלי השפעה נוספים, ניתן לראות בלוח 4.1.

לוח 4.1: התייחסויות רכזי ומנהלי המסגרות (N=4) לשאלה "אלו מעגלי השפעה נוספים יש לדעתך לתוכנית?" - בתום התוכנית (מדידה 2)

התייחסויות רכזי ומנהלי המסגרות
(מנהלת) "גיבוש הצוות, אווירה יותר חיובית בצוות"
(מנהלת מרכזי יום): "השפעה מעולה על גיבוש הצוות, המוטיבציה של הצוות ועל החיים האישיים של הצוות ברמת יחסי אנוש עם בני משפחה"
(מנהלת): " התוכנית משפיעה על כל המעגלים מהנהגים בהסעה ועד להורים. כל רגוע נתון יכול להתפתח ויכוח והתוכנית לימדה אותנו לנשום, לבחור איפה להתעקש ואיפה לשחרר ולהמשיך הלאה לטובת המסגרת ולטובתה שלנו"
(מנהלת מסגרת): "ככל שיש יותר כלים להתמודד עם התנהגות מאתגרת של החניך כך יש פחות פניות להורים, וזה משפיע לטובה על מערכת היחסים של הצוות ומשפחת החניך"

בנוסף, עם סיום התוכנית, הופנו לרכזי ומנהלי המסגרות שאלות נוספות הנוגעות להערכת התאמת אורך ואופי התוכנית לצרכי מסגרתם. כמו כן, רכזי ומנהלי המסגרות נשאלו על דעתם לגביי מידת המעורבות של גורמים נוספים בנעשה במסגרת בתוכנית התערבות מכילה.

להלן, לוח 4.2, המציג את שכיחות המענה (כן/לא) ופירוט התייחסויות של רכזי ומנהלי המסגרות, על אורך הקורס והליווי וכן אופי הליווי.

לוח 4.2: שכיחות המענה של רכזי ומנהלי המסגרות לשאלות בנוגע לאורך הקורס, אורך הליווי ואופי הליווי ופירוט התייחסותם לשאלות אלו- עם תום התוכנית

השאלה	כן	לא
"האם אורך הקורס (12 שעות) שניתן לצוות התאימה לצרכים של המסגרת?" (n=8)	6	2
"אם לא, כמה מפגשים יש לקיים לדעתך?" (n=4)		
(מנהלת) "ובכל אופן בעניין זה לא נכון המשפט "כל המוסיף גורע", שום מפגש לא היה מיותר"; (רכזת טיפול) "אפשר לרכז ל-2 בימי שישי בבוקר"; (רכזת) "מפגש 1 או		

2, שעתיים מספיק"; (רכזת) "המפגשים חזרו על עצמם מבחינת התוכן";		
3	5	"האם אורך הליווי (18 שעות) שניתן למסגרת התאים לצרכי המסגרת?" (n=8)
רכזת טיפול ועו"ס במע"ש) "כפול. צריך יותר שעות ליווי בכל המסגרות"; (רכזת טיפול) "יותר שעות!"; (רכזת) "מפגש 1 או 2, 2 שעות מספיק"; (מנהלת) "החלוקה הייתה צריכה להיות יותר צפופה. מפגשים של פעם בחודש לאורך כמה חודשים"		"אם לא, מהו אורך הליווי הרצוי בעיניך?" פירוט ההתייחסויות (n=4)
2	6	אופי הליווי- "האם בדיעבד את/ה מרוצה מסוג הליווי שבחרת למסגרת?" (n=8)
רכזת טיפול ועו"ס במע"ש) "היה קצר. רק 6 שעות. לא הספקנו לעשות תצפית+ הסבר. כבר יונה בכלל לא היה וביקשו"; (רכזת) "לא היה פרקטי לעבודה אצלנו במרכז"; (מנהלת מרכזי יום) "מאוד מרוצה. לקח קצת זמן להבין מה אופי הליווי שנכון לנו. ברגע שהבנו, הליווי הפך להיות מאוד משמעותי. תודה לנורית שפרסה בפני את האפשרויות הקיימות";		"אם לא, מדוע?" פירוט ההתייחסויות (n=3)

* מנהלת זו חשבה שאורך הליווי התאים לצרכי המסגרת אך בכל זאת הוסיפה את דעתה המילולית

להלן לוח 43 המציג את שכיחות דירוגי המענה של רכזי מנהלי המסגרות לדעתם על מידת המעורבות (מועטה, בינונית או רבה) של עו"ס הרשות, רכז תחום מש"ה ברשות ושל המפקח המחוזי, בנעשה בתוכנית התערבות מכילה במסגרת.

לוח 43: שכיחות דירוגי המענה של רכזי ומנהלי המסגרות על השאלה "מהי לדעתך מידת המעורבות של הגורמים הבאים בנעשה במסגרת בתוכנית התערבות מכילה?"

רבה	בינונית	מועטה	מעורבות גורמים נוספים
1	1	5	מידת המעורבות של עו"ס הרשות (N=7)
1	-	5	מידת המעורבות של רכז תחום מש"ה ברשות (N=6)
2	-	4	מידת המעורבות של המפקח המחוזי (N=6)

כפי שניתן לראות בלוח 43, מרבית רכזי ומנהלי המסגרות סברו כי מידת המעורבות של עו"ס הרשות, רכז תחום מש"ה ברשות והמפקח המחוזי, הייתה מועטה.

יחד עם זאת, כשנשאלו רכזי ומנהלי המסגרות, האם לדעתם הגורמים הנ"ל (עו"ס הרשות, רכז תחום מש"ה ברשות והמפקח המחוזי), צריכים להיות מעורבים בתוכנית "התערבות מכילה"? מתוך 6 משיבים שענו על שאלה זאת, **2 מהם השיבו שכן ואילו 4 מהם השיבו שלא.**

באותו האופן, כשנשאלו רכזי ומנהלי המסגרות האם לדעתם מידת המעורבות של גורמים אלו קשורים למידת ההצלחה של התוכנית?, מתוך 6 משיבים שענו על שאלה זאת, **2 מהם השיבו שכן ואילו 4 מהם השיבו שלא.**

כמו כן, לאחר כשנה מסיום התוכנית (מדידה 3), שאלנו בשנית את מנהל המסגרת שלקח חלק בתוכנית כיצד הוא רואה את השפעתה של התוכנית על המסגרת (על הצוות והחניכים) וכן על מעגלי השפעה נוספים? להלן תשובות:

"תחושה כי ישנה הפחתה כללית בהתנהגויות מאתגרות קיצוניות, ישנה תחושה של רגיעה של החברים, תחושה שיותר מבינים אותם. כמובן שמתנה בין אנשי צוות שונים אך זו התחושה הכללית".

2. הערכת אופי ומידת ההטמעה של גישת "התערבות מכילה" במסגרת

2.1. דרכים בהן משתמשת המסגרת על מנת שעקרונות וגישת "התערבות מכילה" יוטמעו במסגרת ובצוות (מידה 2)

עם תום התוכנית, שאלנו את אנשי הצוות ומנהלי המסגרות, "מה המסגרת עושה על מנת שהצוות ימשיך ליישם את הגישה של "התערבות מכילה"? (האם מישהו אחראי לכך?)". 31 מאנשי הצוות התייחסו לשאלה זו. את פירוט התייחסויותיהם המילוליות, בחלוקה לקטגוריות ניתן לראות בלוח 44 (את כלל התייחסויות ניתן לראות בנספח מס' 48).

לוח 44: התייחסויות אנשי הצוות (N=31) לשאלה "מה המסגרת עושה על מנת שהצוות ימשיך ליישם את הגישה של התערבות מכילה?" - בתום התוכנית (מידה 2)

בחלוקה לפי קטגוריות

שכיחות	דוגמאות להתייחסויות	קטגוריות
12	"יש חומר בחוברות שניתן לקרוא וכן תזכורות"; "מדברים על נקודות שעלו בסדנא"; "מיילים עם סיכומים של הפגישות, המשך מפגשים"; "פגישות צוות ואיזכור של דרכי התנהגות במצבים מאתגרים"; "ניתוח מקרים חריגים בישיבות הצוות";	התייחסות לשיח וריענון הנלמד בתוכנית התערבות מכילה
7	"אני העו"ס והמרפאה בעיסוק ממשיכות את השיח ומביאות את הגישה בהדרכות האישיות עם המדריכים"; "כן, יש את הרכזת, תמיד מדווחים לה והיא עוזרת"; "מנהלת המסגרת עוזרת ונותנת לנו תמיד טיפ מתוך התוכנית"; "מרעננים את מה שנלמד בהתערבות מכילה. המנהלת, המפקחת";	התייחסות לאחראיים להמשך יישום הגישה
7	"אין כרגע מישהו שדואג לכך מלבד הצוות עצמו שמדבר על כך לעיתים רחוקות"; "כרגע לא. נעזרתי ביישום הגישה ולא עצרתי לחשוב כיצד לפעול ולא הושלמה ההדרכה לגבינו- תצפית והערכה"; "לא נעשה שום דבר מיוחד או שונה, רק יש יותר מודעות"; "לא, זה תפקיד המדריכים להמשיך ליישם זאת";	התייחסות לכך שאין המשכיות ליישום הגישה או מישהו שאחראי לכך במסגרת
6	"יש מנחת התנהגות ועובדים לפי תכניות מסודרות"; "סיימתי את ההכשרה ויצאתי עם תובנות שאני משתדל ליישם, אני וכל חברי הצוות"; "עושים הרבה סימולציות כדי להשריש את המצב הקיים"; "המדריכים מסייעים אחד לשני כדי ליישם את תכני הלמידה והכלים שניתנו ואף עוזרים במידה ושכחנו משהו";	התייחסות ליישום והטמעת הגישה
5	"הצוות מאוד מעודד את השימוש בכלים שקיבלנו בתוכנית"; "מזכירים את הכלים שקיבלנו בתוכנית, האחראיות משתמשות הרבה בכלים ובכל משמות דוגמא"; "משחזרים את הכלים בהדרכה"; "מתרגלים עוד ועוד את ההדרכה של התערבות מכילה בהתנהגות מאתגרת של חניך (ליווי חניך בהליכה יד מלווה אותי מאחוריו)";	התייחסויות להמשך שימוש בכלים שנרכשו במהלך התוכנית
4	"עוד הדרכה. אבל צריך עוד הדרכות לתחזק";	התייחסות להמשך ההדרכות בנושא

התייחסויות מסוימות התייחסו למספר נושאים ולכן נספרו לעיתים בכמה קטגוריות

כמו כן, 9 מרכזי ומנהלי המסגרות התייחסו לשאלה זאת, כאשר נראה שמרבית התייחסויותיהם נגעו לשיח במהלך ישיבות הצוות במסגרת. את פירוט כלל התייחסויותיהם ניתן לראות בלוח 45.

לוח 45: התייחסויות רכזי ומנהלי המסגרות (N=9) לשאלה "מה המסגרת עושה על מנת שהצוות ימשיך ליישם את הגישה של התערבות מכילה?" - בתום התוכנית (מדידה 2)

התייחסויות רכזי ומנהלי המסגרות
(מנהלת) "מנסים לשמר על ידי מפגשים קבועים עם הצוות פעם בחודש חודשיים שבכל אחד מעלים נושא מכל הכלים שנשלחו לנו מרוכזים בדף על ידי התערבות מכילה. הרכזת הנוספת אחראית על קביעת תאריכים מתאימים לצוות ואני על בחירת הנושאים ואופן העברתם"
(רכזת טיפול ועו"ס במע"ש) " ישיבות צוות, דיונים, case study"
(רכזת): "אני אחראית על כך, אנו מקיימים ישיבות צוות בנושא ולוקחים מהגישה של התערבות מכילה את הדברים הרלוונטיים לגבינו"
(רכזת): "מדברים בישיבות צוות, תוכניות אישיות וכדומה"
(מנהלת מרכזי יום) "רכזת המסגרת מעלה מידי פעם שוב את הטכניקות שנלמדו כאפשרות מענה לסיטואציות שונות. רואים הטמעה בצוות וכן הטכניקות הוטמעו בהצלחה"
(מנהלת): "בישיבות צוות ישנו שיח ששם דגש יותר משמעותי על ניתוחי האירועים בהתבסס על תכנים שלמדנו בקורס ההתערבות המכילה וסדנת הדה אסקלציה שהייתה מבחינתי יותר משמעותית"
(מנהלת): "חזרה על הדברים שנלמדו מידי פעם בישיבות הצוות"
(מנהלת מסגרת): "הכללים תלויים בכל כיתה, בישיבות צוות אנו מעלים דילמות להתמודדות עם התנהגות מאתגרת. כל פעם מדריכה אחרת"
(רכזת טיפול): " כרגע אין שום דבר ספציפי"

לאחר כשנה מסיום התוכנית (מדידה 3), שאלנו את אנשי הצוות ומנהלי המסגרות בשנית שאלה זאת. להתייחסות אנשי הצוות לשאלה זאת, בחלוקה לקטגוריות ראה לוח 46 (לפירוט כלל ההתייחסויות שניתנו ראה נספח מס' 49). לפירוט התייחסות מנהלי המסגרות לשאלה זו, ראה לוח 47.

לוח 46: התייחסויות אנשי הצוות (N=27) לשאלה "מה המסגרת עושה על מנת שהצוות ימשיך ליישם את הגישה של 'התערבות מכילה?' - לאחר כשנה מסיום התוכנית- בחלוקה לפי קטגוריות

שכיחות	דוגמאות להתייחסויות	קטגוריות
11	"המרכז עצמו"; "מנהלת המרכז העבירה את התוכן בישיבות הצוות"; "המנהלת מנחה אותנו ותומכת מאוד"; "מעורבות של מנהל המרכז. שיתוף, הכוונה ופתרונות של סוג הבעיה"; "מנתחת התנהגות"; "מנהלת מרכז תעסוקה נותנת למדריכים את הכלים ליישם את מה שנלמד בהתערבות מכילה"; "פיזיותרפיה, מרפאה בעיסוק";	התייחסות לאחריים להמשך יישום הגישה
9	"הדרכות והסברים בישיבות צוות, עזרה והכוונה של הצוות הניהולי באינטראקציות מול המשתקמים"; "הנחיה והסבר בישיבת צוות ובאופן פרטני בעת הצורך"; "עבודה בהדרכת הצוות"; "אם יש משהו חריג, מדברים בישיבות ומחדדים דברים";	התייחסות להמשך ההדרכות בנושא
7	"יש מפגשים קבוצתיים, ישיבות צוות ויישום במעשי"; "הצוות מנהל סדנאות והנחיות ליווי והדרכת הצוות. מנהלת המסגרת אחראית ללוות ולדאוג לאנשי צוות	התייחסות ליישום והטמעת הגישה

	מקצועית עמיתית להעביר את הכלים והידע לצוות המדריכות"; "מתקיימות שיחות צוות, שיחה עם המנהלים, בין הצוות לעצמו. הטמעה וחזרתיות על הנושא"; "העקרונות ודפי הסיכום נתלו על הקירות בחדרים השונים";	
6	"מדברים על התערבות מכילה בישיבת צוות, התייעצויות, מסבירים, גיבוי וסיוע"; "סדנאות, תרגולים וריענון החומר"; "יש לעיתים רחוקות הערות של חברה הצוות לגבי התנהגות נכונה"; "אנחנו כצוות מחזקות אחת את השנייה ומשנות את מה שלמדנו";	התייחסות לשיח וריענון הנלמד בתוכנית התערבות מכילה
2	"נעזרים עם כל הכלים"; "על מנת למנוע מנסים לבנות תוכנית תעסוקתית. להעסיק אותו. ע"י מרפא בעיסוק ופיזיותרפיסט";	התייחסויות להמשך שימוש בכלים שנרכשו במהלך התוכנית
2	"אין בנאדם שאחראי ממש בשטח"; "לא";	התייחסות לכך שאין המשכיות ליישום הגישה או מישהו שאחראי לכך במסגרת

התייחסויות מסוימות התייחסו למספר נושאים ולכן נספרו לעיתים בכמה קטגוריות

לוח 47: התייחסויות מנהלי המסגרות (N=3) לשאלה "מה המסגרת עושה על מנת שהצוות ימשיך ליישם את הגישה של 'התערבות מכילה'?" - לאחר כשנה מסיום התוכנית

התייחסויות המנהלים
"בצוות נמצא מנתח התנהגות שבונה תוכניות להתנהגויות מאתגרות של חניכים. למדנו שחלק מההתנהגויות נובעות מזמני פנאי ושעמום. לכן פחתו בעיות ההתנהגות בצורה ניכרת. כיום, עדיין יש בעיות התנהגות אך ברמה פחותה מבעבר";
"הטמעה של התוכן והמהות בפתרון בעיות ביומיום המבוססים על פגישה, שיח בישיבות צוות על התמודדות עם התנהגות מאתגרת";
"אני כמנהלת נותנת ומהווה מודלינג לצוות תוך שיח פתוח ודיאלוג פורה בינינו";

שינויים במסגרת בעקבות התוכנית:

שאלנו את רכזי ומנהלי המסגרות עם תום התוכנית, "האם בעקבות תוכנית 'התערבות מכילה' בוצעו שינויים כלשהם במסגרת? (בכוח אדם, הכנסת תכנים חדשים, שינויים מבניים ועוד)". מתוך 7 רכזים ומנהלי מסגרות שהשיבו על שאלה זאת, 3 השיבו שלא בוצעו שינויים ואילו 4 השיבו כי אכן בוצעו שינויים ולהלן פירוט התייחסותם:

- (מנהלת) "שינויים מועטים כמו סדר יום מתחשב יותר בקבוצות מסוימות מצד מיקום הכיתות (התעמלות - למטה, מחשבים- למעלה, כלכלת בית- למטה וכו' שלא יהיו יותר מדי התרוצצויות- רוכזו החוגים שלמטה ואח"כ למעלה)"
- (רכזת טיפול ועו"ס במע"ש) "הוכנס יותר כוח אדם וחלוקה שונה בקבוצות בעקבות חשיבה כוללת (לא רק בגלל התערבות מכילה)"
- (מנהלת) "בהחלט כן. שינויי התנהגות ושינויים ארגוניים שיפחיתו התנהגות מאתגרת ובייחוד מעבר המסגרת למקום בטוח יותר"

- (מנהלת מסגרת) "בהחלט. התאמנו צוות לכל קבוצת חניכים על פי יכולת המדריך להתמודד עם התנהגות החניכים, הוספנו צוות על מנת להקל ותלינו בכל כיתה את עקרונות השיטה והכלים"

מטרות ויעדים חדשים במסגרת בעקבות התוכנית:

שאלנו את רכזי ומנהלי המסגרות, עם תום התוכנית, "האם במסגרת הטמעת התוכנית הוצבו מטרות ויעדים חדשים למסגרת או לצוות?" וכן ביקשנו שיפרטו על כך. 7 מתוך המשיבים התייחסו לשאלה זאת, **3 השיבו ש'לא' ואילו 4 האחרים התייחסו בהרחבה לשאלה:**

- (מנהלת): "לצוות כן- דברים בינם הערכות, מה הגישה שאנו דורשים וכו' וכן כל המפגשים שהוזכרו שהצוות מחויב להשתתף בהם"
- (רכזת טיפול ועו"ס במע"ש): "יותר הקדשה פרטנית בתוכנית האישית. צורך בתשומת לב אישית"
- (רכזת): "יותר כמטרות להתנהלות של הצוות"
- (מנהלת): "כן. המסגרת חרטה על דגלה להיות מסגרת נעימה, רגועה וכיפית כנגד מסגרת לחוצה, כעושה וצועקת"

דגש לגישה התערבות מכילה מצד רכזי ומנהלי המסגרות:

לבסוף, שאלנו את רכזי ומנהלי המסגרות, עם תום התוכנית, האם הם כמנהלים נותנים דגש לגישת "התערבות מכילה" במסגרת וכיצד? 8 מרכזי ומנהלי המסגרות השיבו על שאלה זאת ואת פירוט התייחסותם, ניתן לראות בלוח 48.

לוח 48: התייחסויות רכזי ומנהלי המסגרות (N=8) לשאלה "האם את/ה כמנהלת/נותן/ת דגש להתערבות מכילה במסגרת? אם כן, כיצד?" - בתום התוכנית (מדידה 2)

התייחסויות רכזי ומנהלי המסגרות
(מנהלת) "מידי פעם- בשעת הצורך כשנצפית התנהגות קשה מצד הסייעת בלא התחשבות במצבה של התלמידה-- אני מעירה את תשומת ליבה ומראש מעדכנת על מצבים שונים- כמו אמא של איקס טסה לחו"ל נא להתחשב במצבה.. כמו כן, מבקשת מצוות הבוקר לעדכן בכל מצב חריג/מיוחד בבוקר- כדי שנהיה ערוכים לזה גם אחה"צ"
(רכזת): "בהטמעה לחשיבה ולראיית הצוות ולהתנהלות בזמן של התנהגות מאתגרת גם בשיח וגם בדוגמא אישית"
(רכזת): "לוקחת מהתוכנית את הדברים הרלוונטיים. מדברים הרבה על הסתכלות שונה לנקודת המבט של החניך"
(מנהלת מרכזי יום): "בהחלט. כפי שאמרת, בודקת שהצוות משתמש בכלים שקיבלנו ומזכירה בישיבות הצוות כיצד עוד ניתן להתמודד"
(מנהלת): "כל הזמן. בשיח של המדריכים לילדים. בהובלה, בעזרה של המדריכים בזמן התפרצות, בכניסה למשמרת ועוד"
(מנהלת מסגרת): "כן. גם בישיבות צוות וגם בזמן אמת אם אני נתקלת בסיטואציה של התנהגות מאתגרת אני מאפשרת לצוות להתמודד ולפעמים מתזכרת במילה את דרך ההתמודדות."
(רכזת טיפול): "כן, בהדרכות פרטניות"
(רכזת טיפול ועו"ס במע"ש): "לדעתי כן. מאוד"

כמו כן, שאלנו את רכזי ומנהלי המסגרות, עם תום התוכנית האם הם מרוצים מהטמעת הגישה במסגרת? מתוך 6 רכזים ומנהלי מסגרות שהתייחסו לשאלה זו, בתום התוכנית, 4 ציינו כי הנם מרוצים ואילו 2 ציינו שאינם מרוצים. לאחר כשנה מסיום התוכנית, השיב מנהל המסגרת שהשתתף בתוכנית כי הינו מרוצה מהטמעת הגישה במסגרת באופן חלקי.

בנוסף על כך, עם תום התוכנית, ביקשנו מרכזי ומנהלי המסגרות לציין באילו דרכים הם עצמם מנסים להטמיע את היישום של גישת התערבות מכילה במסגרת? (דרכי הטמעה, סוג השיח/תזכורות בנושא, למידה מאירועים ועוד). 8 מהם השיבו על שאלה זו ואת פירוט התייחסויותיהם לשאלה זו ניתן לראות בלוח 49.

לוח 49: התייחסויות רכזי ומנהלי המסגרות (N=8) לשאלה "באילו דרכים את/ה מנסה להטמיע את היישום של גישת התערבות מכילה במסגרת?" - בתום התוכנית (מדידה 2)

התייחסויות רכזי ומנהלי המסגרות
(מנהלת) "קביעת מודל לתפקוד במצב התנהגות מאתגרת- הכלה, שיח אישי עם התלמיד וכו', הדרכה במקרה הצורך, מפגשים קבועים לתחזק הכלים שניתנו"
(רכזת טיפול ועו"ס במע"ש): " ישיבות צוות, הדרכות, תכניות אישיות"
(רכזת טיפול): "למידה באירועים- ריענון של נהלים שלמדנו בישיבות צוות או הדרכות פרטניות"
(רכזת): " ישיבות צוות"
(רכזת): "בשיח יומיומי עם הצוות, בישיבות צוות וכמובן בזמן אמת של התנהגות מאתגרת"
(מנהלת מרכזי יום): "בניתוח אירועים בישיבות הצוות אני מוודאת שגישת התערבות מכילה באה לידי ביטוי ואם לא- מאתגרת את הצוות לחשוב באופנים שלמדנו"
(מנהלת): "שיחות עם המדריכים בזמן ישיבות צוות. שימת לב תוך כדי פעילות על ההתנהגות"
(מנהלת מסגרת): "בישיבות צוות אנו מעלים דילמות ומנסים לרענן את הכלים שנלמדו. בשעת התמודדות אנו מזכירים אחת לשנייה את הכלים. ישנו שיח במהלך היום בשפת "התערבות מכילה"

על מנת להעריך את יישום עקרונות ו"התערבות מכילה", ביקשנו מכלל אנשי הצוות ומנהלי המסגרות, לאחר כשנה מסיום התוכנית, לדרג מ-1 ('במידה מועטה מאוד') ועד 5 ('במידה רבה מאוד') את תשובתם לשאלה "באיזה מידה את/ה מצליח/ה ליישם בעבודתך את עקרונות וגישת "התערבות מכילה"? את התפלגות (ב%) וממוצעי דירוגי מידת ההסכמה של אנשי הצוות ומנהלי המסגרות על שאלה זאת, ניתן לראות בלוח 50. את ממוצעי דירוגי המענה לשאלה זאת, לפי מסגרות, ראה נספח מס' 50.

לוח 50: דירוגי המענה של אנשי הצוות ומנהלי המסגרות- לשאלה "באיזה מידה את/ה מצליח/ה ליישם בעבודתך את עקרונות וגישת 'התערבות מכילה'?" - לאחר כשנה מתום התוכנית

ממוצע (וס"ת) (סולם מדידה 1 עד 5)	במידה רבה מאוד (5)	במידה רבה (4)	במידה בינונית (3)	במידה מועטה (2)	במידה מועטה (1) מאוד	
3.9 (0.8)	17%	57%	22%	4%	-	אנשי הצוות (N=23)
4.0 (0.0)	-	100%	-	-	-	מנהלי המסגרות (N=2)

כפי שניתן לראות בלוח 50, מעל מחצית מאנשי הצוות וכן 2 מנהלי המסגרות שהשיבו על שאלה זו, דיווחו כי הם מצליחים ליישם בעבודתם את עקרונות גישת התוכנית במידה רבה. בהתבוננות לפי מסגרות, ניתן לראות כי מסגרת אחת בולטת במיוחד כאשר מעל מחצית מאנשי הצוות דיווחו כי הם מצליחים ליישם את עקרונות גישת התוכנית במידה רבה מאוד.

2.2 תרומת הטמעת תכני "התערבות מכילה"

לאחר סיום תוכנית "התערבות מכילה" ביקשנו מאנשי הצוות, אשר השתתפו בתוכנית, לדרג היגדים המתייחסים לתרומתה של התוכנית. בלוח 51 מוצגות התפלגות (ב%) דירוגי מידת ההסכמה של אנשי הצוות עם היגדים הנוגעים לתרומת תוכנית "התערבות מכילה", בתום הליווי (מדידה 2). את דירוגיהם של אנשי הצוות שהשתתפו בתוכנית, בחלוקה למסגרות, ניתן לראות בנספח מס' 51.

לוח 51: התפלגות דירוגי מידת ההסכמה של אנשי הצוות עם היגדים הנוגעים לתרומת התוכנית

בתום התוכנית (מדידה 2)

מסכימה/מסכימה רבה מאוד (5)	מסכימה רבה (4)	מסכימה בינונית (3)	מסכימה מועטה (2)	כלל לא מסכימה (1)	תרומת תוכנית התערבות מכילה היגדים
17%	28%	37%	11%	7%	התוכנית של התערבות מכילה תרמה לי בעבודתי (N=46)
11%	26%	24%	20%	19%	התוכנית של התערבות מכילה תרמה לי בחיי האישיים (N=46)
31%	41%	24%	2%	2%	התוכנית של התערבות מכילה עזרה לי לראות את נקודת מבטו של החניך (N=46)
29%	50%	17%	2%	2%	התוכנית נתנה לי להבין טוב יותר את הנושא של התנהגויות מאתגרות (N=46)
20%	37%	33%	4%	6%	התוכנית נתנה לי כלים להתמודד טוב יותר עם התנהגויות מאתגרות של חניכיי (N=46)
13%	49%	27%	7%	4%	בעקבות השתתפותי בתוכנית, אני חש כי אני מתמודד טוב יותר עם התנהגויות מאתגרות (N=45)
6%	20%	43%	20%	11%	בעקבות השתתפותי בתוכנית, נראה לי כי חל שיפור בהתנהגות של חניכיי (N=46)
9%	26%	41%	11%	13%	אני חש כי הקשר שלי עם החניכים נהייה טוב יותר בעקבות השתתפותי בתוכנית (N=46)
7%	28%	33%	17%	15%	בעקבות התוכנית אני חש משמעותי יותר בעבודתי (N=46)
39%	35%	13%	7%	6%	הייתי ממליץ לכל מטפל להשתתף בתוכנית זו (N=46)
18%	34%	29%	10%	9%	סה"כ באחוזים:

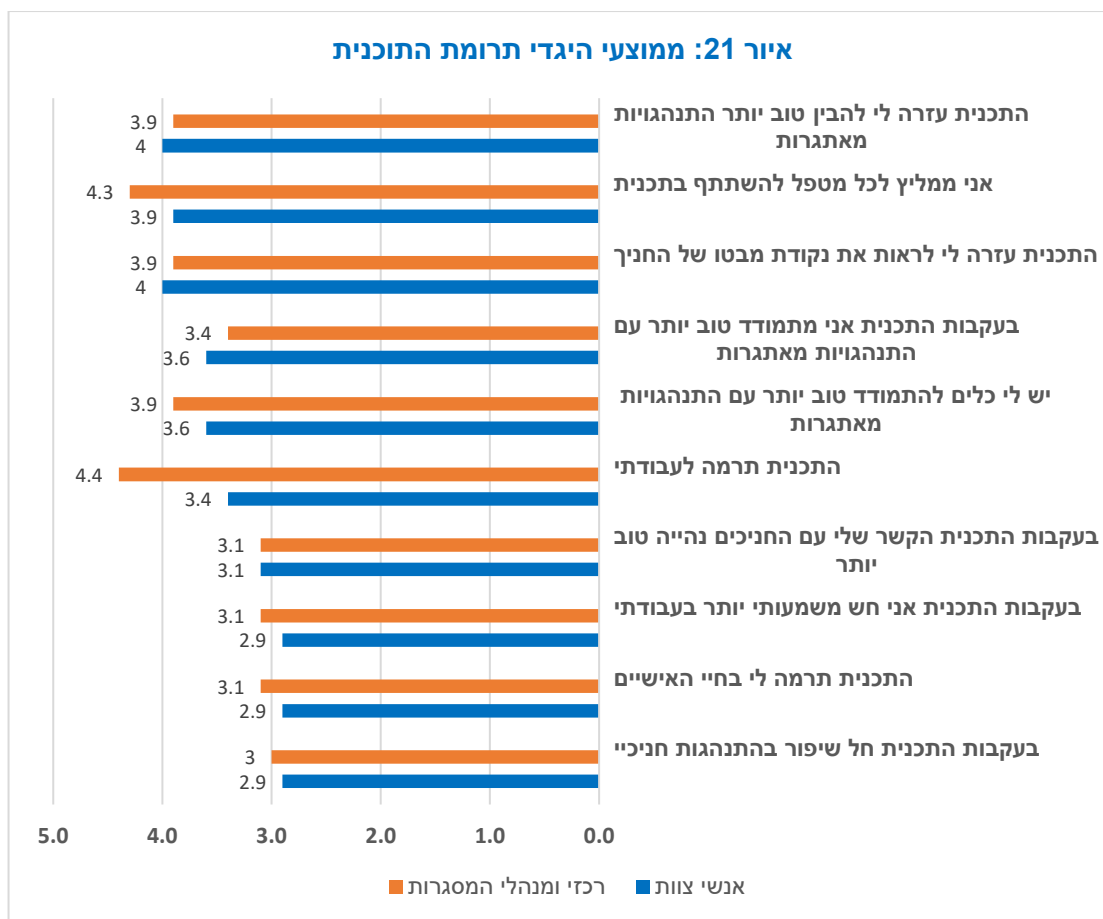
n = מספר המשיבים בכל מדידה על היגד זה

בלוח 52 ובאיור 21, מוצגים ממוצעי (וס"ת) דירוגי ההיגדים הנוגעים לתרומת התוכנית בקרב אנשי הצוות אל מול ממוצעי דירוגי רכזי ומנהלי המסגרות (כשנה וחצי לאחר השתתפותם בתוכנית).

לוח 52: ממוצעי (וס"ת) דירוגי אנשי הצוות מול רכזי ומנהלי המסגרות עם היגדים הנוגעים לתרומת התוכנית (מדידה 2)

ממוצע (וס"ת)		תרומת תוכנית התערבות מכילה- היגדים
רכזי ומנהלי המסגרות (N=8)	אנשי הצוות (N=46)	
4.4 (0.9)	3.4 (1.1)	התוכנית של התערבות מכילה תרמה לי בעבודתי
3.1 (1.2)	2.9 (1.3)	התוכנית של התערבות מכילה תרמה לי בחיי האישיים
3.9 (0.8)	4.0 (0.9)	התוכנית של התערבות מכילה עזרה לי לראות את נקודת מבטו של החניך
3.9 (0.8)	4.0 (0.9)	התוכנית נתנה לי להבין טוב יותר את הנושא של התנהגויות מאתגרות (ממה הן נובעות? מאפיינים וכד')
3.9 (1.0)	3.6 (1.1)	התוכנית נתנה לי כלים להתמודד טוב יותר עם התנהגויות מאתגרות של חניכיי
3.4 (0.7)	3.6 (1.0)	בעקבות השתתפותי בתוכנית, אני חש כי הצוות מתמודד טוב יותר עם התנהגויות מאתגרות
3.0 (0.5)	2.9 (1.1)	בעקבות השתתפותי בתוכנית, נראה לי כי חל שיפור בהתנהגות של חניכי המסגרת
3.1 (0.6)	3.1 (1.1)	אני חש כי הקשר שלי עם החניכים נהייה טוב יותר בעקבות השתתפותם בתוכנית
3.1 (1.0)	2.9 (1.2)	בעקבות התוכנית אני חש משמעותי יותר בעבודתי
4.3 (1.1)	3.9 (1.2)	הייתי ממליץ לכל מטפל להשתתף בתוכנית זו
3.6 (0.7)	3.4 (0.9)	סה"כ ממוצעים

* בקרב רכזי ומנהלי המסגרות, ההתייחסות בחלק מההיגדים הייתה בנוגע לצוות המסגרת.



סטיות התקן של ממוצעי ההיגדים בקרב אנשי הצוות נעו בין 0.9 ל-1.3 ובקרב רכזי ומנהלי המסגרות בין 0.5 ל-1.2.

כפי שניתן לראות בלוח 52, סה"כ ממוצעי דירוגי מידת ההסכמה לגביי ההיגדים הנוגעים בתרומת התוכנית לצוות המסגרות, משקפים הסכמה בינונית בלבד עם היגדים אלו בקרב אנשי הצוות וכן בקרב רכזי ומנהלי המסגרות. יחד עם זאת, נראה כי התקבלה הסכמה רבה בקרב אנשי הצוות ורכזי ומנהלי המסגרות, בהיגדים: התוכנית של התערבות מכילה עזרה לי (לצוות) לראות את נקודת מבטו של החניך, התוכנית נתנה לי (לצוות) להבין טוב יותר את הנושא של התנהגויות מאתגרות ו- הייתי ממליץ לכל מטפל להשתתף בתוכנית זו. ההסכמה הרבה עם 2 ההיגדים הראשונים, עשויה להעיד כי תרומת התוכנית התבטאה בעיקר בפיתוח יכולת ההבנה וההכללה כלפי החניכים. כמו כן, היא מתאימה להתייחסות כ-11 מאנשי הצוות לשאלה "האם חלו אצלך שינויים בעקבות התוכנית?" (ראה נספח מס' 40) אשר עסקו בהכללה, סבלנות ואמפתיה כלפי החניכים. כך למשל כתבה אחת המשיבות: "אני יכולה להבין יותר את מקבל השירות ושההתנהגות המתגרת שלו נובעת מקושי רגשי שהוא חווה".

בהתייחסות לפי חלוקה למסגרות (ראה נספח מס' 51), מחד, בולט כי מסגרת אחת הסכימה במידה רבה עם היגדים אלו, ביחס לרוב המסגרות האחרות שבהן התקבלה הסכמה ברמה בינונית בלבד. מאידך, בולטת מסגרת נוספת בה התקבלה הסכמה מועטה בלבד עם היגדים אלו הנוגעים לתרומת התוכנית. יחד עם זאת, במסגרת בה התקבלה הסכמה רבה וכן במסגרת בה התקבלה הסכמה מועטה עם היגדים אלו, מספר המשיבים במדידה זאת היה מועט.

בהתבונן בלוח 52 ובאיור 21, ממצא בולט הוא הפער בממוצע דירוגי ההיגדים בין אנשי הצוות לבין רכזי ומנהלי המסגרות בנוגע להיגד התוכנית של התערבות מכילה תרמה לי בעבודתי. לפי ממצא זה, נראה, כי רכזי ומנהלי המסגרות הרגישו את תרומת התוכנית לעבודתם יותר מאשר אנשי הצוות שהשתתפו בתוכנית.

זאת ועוד, שאלנו את רכזי ומנהלי המסגרות בתום התוכנית, כיצד הם רואים את תרומת התערבות מכילה למסגרת? (לצוות, למקבלי השירות, לאווירה ועוד). 8 מהם השיבו לשאלה זו והתייחסותם מפורטות בלוח 53.

לוח 53: התייחסויות רכזי ומנהלי המסגרות (N=8) לשאלה "כיצד אתה רואה את תרומת התערבות מכילה למסגרת?" - בתום התוכנית (מדידה 2)

התייחסויות רכזי ומנהלי המסגרות
(מנהלת): "לדעתי מאוד וכן לאווירה, למעגלי השירות- תלוי למי, יש כאלה שתרם להם מאוד ויש כאלו- שההתנהגות המאתגרת נמשכת לכאורה גם למרות התגובות השונות מצדנו ואז אנו חושבים שאולי נכון אצלם לעצור את ההתנהגות באופן אחר"
(רכזת טיפול ועו"ס במע"ש): "יותר שיח פתוח וקבלה שיש אירועים חריגים. ושהפתרון מתחיל בכל אחד אין גולת קסם לרכזות. עקביות, מודעות עצמית ועבודה קשה"
(רכזת טיפול): "עזר לנו להיות יותר קשובים למה שקורה בעצמנו כאשר נמצאים בסיטואציה של התנהגות מאתגרת"
(רכזת): "דיברנו יותר על נקודת המבט של החניך"
(רכזת): "תרם להעלות המודעות ולשיח בתוך הצוות"
(מנהלת מרכזי יום): "הצוות מרגיש מסוגל יותר, יודע יותר, תחושת בטחון שיכולים להתמודד בצורה טובה יותר בסיטואציות לא פשוטות וכן נקודת מבט נוספת להבנת מקבלי השירות במסגרת"
(מנהלת): "התוכנית מחדדת ומשאירה במודעות כל הזמן את הצורך בחיפוש דרכים ופתרונות להפחתת המתח בזמן התנהגות מאתגרת. , לאיש הצוות ולחניכים בכלל"
(מנהלת מסגרת): "הקורס השפיע על האווירה במסגרת, התחושה היא שיש דרך ויש ארגז כלים. הצוות עצמאי יותר ופחות תלתי או מתלונן"

תרומת הטמעת תוכנית "התערבות מכילה" - כשנה לאחר סיום הליווי (מדידה 3)

לאחר כשנה מסיום תוכנית "התערבות מכילה" ביקשנו מאנשי הצוות אשר השתתפו בתוכנית, לדרג היגדים המתייחסים לתרומתה של התוכנית. בלוח 54 מוצגות התפלגות (ב%) דירוגי מידת ההסכמה של אנשי הצוות עם היגדים הנוגעים לתרומת תוכנית "התערבות מכילה" וממוצעי הדירוגים, כשנה לאחר תום התוכנית. לממוצעי דירוגי היגדים אלו, בחלוקה למסגרות ראה נספח מס' 52.

לוח 54: התפלגות דירוגי מידת ההסכמה אנשי הצוות (N=16) עם היגדים הנוגעים בתרומת

תוכנית "התערבות מכילה" לאחר כשנה מסיום התוכנית (מדידה 3)

ממוצע (וס"ת) (סולם מדידה 1 עד 5)	מסכימה במידה רבה מאוד (5)	מסכימה במידה רבה (4)	מסכימה במידה בינונית (3)	מסכימה במידה מועטה (2)	כלל לא מסכימה (1)	תרומת תוכנית התערבות מכילה היגדים
3.5 (1.0)	6%	57%	25%	6%	6%	גישת "התערבות מכילה" העצימה אותי כאדם
3.8 (0.8)	13%	56%	25%	6%	-	בשנה האחרונה אני מתמודד טוב יותר באירועים של התנהגות מאתגרת
3.9 (0.5)	6%	75%	19%	-	-	בשנה האחרונה חל שיפור בהתנהגות הצוות בזמן אירוע
3.6 (0.5)	-	63%	37%	-	-	בשנה האחרונה חל שיפור בהתנהגות החניכים
3.8 (0.6)	6%	63%	31%	-	-	היום יש לי יכולת רבה יותר לזהות ולנסות למנוע התפרצות של התנהגות מאתגרת
3.3 (1.2)	13%	37%	31%	6%	13%	בסוף אירוע של התנהגות מאתגרת אנחנו מנתחים את האירוע
3.8 (0.9)	18%	56%	13%	13%	-	המסגרת מדגישה את החשיבות של למידה מתוך התנהגויות מאתגרות המתרחשות במסגרת
3.2 (1.0)	-	50%	25%	19%	6%	המסגרת מספקת הדרכה ותרגול של עקרונות התערבות מכילה
3.6 (0.4)	8%	57%	26%	6%	3%	סה"כ:

כפי שניתן לראות בלוח 54, ממוצע ההיגדים ($m=3.6$), משקף הסכמה בינונית עם היגדים הנוגעים לתרומת התוכנית לאחר כשנה מסיום התוכנית. זאת כאשר, מעל ל-60% מהמשיבים הסכימו במידה רבה עד רבה מאוד עם אלו. ההיגדים בהם נמצאה הסכמה רבה נגעו להתמודדות טובה יותר באירועים של התנהגות מאתגרת, שיפור בהתנהגות הצוות בזמן אירוע, יכולת רבה יותר לזהות ולמנוע התפרצויות וכן כי המסגרת מדגישה את חשיבות הלמידה מאירועים מאתגרים במסגרת. כמו כן, גם מנהל המסגרת שהשתתף בתוכנית דירג בממוצע הסכמה רבה עם היגדים אלו ($m=4.1$). בהתבוננות לפי מסגרות (נספח מס' 52), ניתן לראות כי בממוצע 2 מסגרות הביעו הסכמה בינונית עם היגדים אלו ואילו מסגרת אחת הביעה הסכמה רבה. במסגרת אחת, בולט במיוחד כי חלה הסכמה מועטה בלבד עם כך שמסגרתן מספקת הדרכה ותרגול של עקרונות התערבות מכילה. יחד עם זאת, יש לסייג ממצא זה בשל מספר משיבים מועט ממסגרת זו שהשתתף בתוכנית.

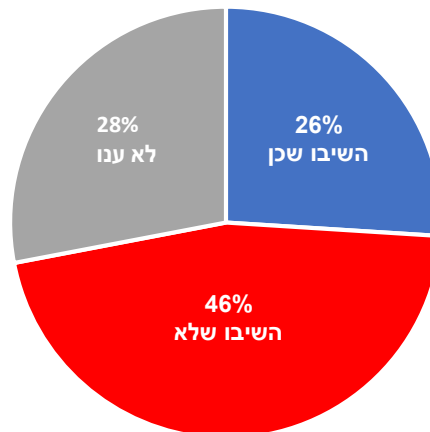
כמו כן, לאחר כשנה מסיום התוכנית (מדידה 3), ביקשנו ממנהל המסגרת שהשתתף בתוכנית, לשמוע על תובנותיו (על התוכנית והשפעתה) כשנה וחצי לאחר כניסת התערבות מכילה למסגרת וכך כתב: "תחושה של תפיסה אחרת, הבנת האירועים והיומיום מנקודת מבט שונה, מודה מאוד על קיום הקורס. הקושי הוא להטמיע זאת בהתנהלות היומיום של צוות המדריכים, שהגישה הטיפולית אינה

שגורה אצלם"

3. קשיים ואתגרים ביחס לתוכנית "התערבות מכילה"

עם סיום התוכנית (מדידה 2), שאלנו את אנשי הצוות וכן את רכזי ומנהלי המסגרות, האם חשו בקשיים כלשהם הקשורים להשתתפותם או להשתתפות הצוות בתוכנית? וכן ביקשנו מהם לפרט על כך. מתוך 46 אנשי הצוות שציינו כי השתתפו בתוכנית 33 השיבו לשאלה זאת ואת התפלגות אחוזי המענה ניתן לראות באיור 22.

איור 22: קשיים הקשורים להשתתפות בתוכנית (N=46)



את פירוט התייחסויותיהם של אנשי הצוות בנוגע לקשיים בתוכנית, מקובצות לפי קטגוריות ראה לוח 55 (את כלל התייחסויות ניתן לראות בנספח מס' 53).

לוח 55: התייחסויות אנשי הצוות לשאלה "האם חשת קשיים כלשהם הקשורים להשתתפותך או להשתתפות הצוות בתוכנית? אם כן, אילו קשיים חווית?" - בתום התוכנית - בחלוקה לפי קטגוריות

שכיחות	דוגמאות להתייחסויות	קטגוריות
23	"לא. כל הצוות משתף פעולה ועוזרים אחד לשני"; "לא, הכל היה מקסים";	התייחסויות המשיבים שלא חשו בקשיים
5	"לא ידעתי כיצד להתנהג במקרים של גניבה"; "הסימולציות אינני אוהבת להציג בפני אחרים ונאלצתי לעשות זאת כי חייבו אותי ובנוסף היו התעסקויות רבות בצוותים אחרים ומקבלי השירות שלהם"; "קושי בפרזנטציות שמאמת אותך עם הקשיים שלך";	התייחסויות לקשיים אישיים
4	"התוכנית נערכה בשעות אחה"צ ובערב ולאחר יום עבודה מתיש. לא קל להיות מרוכזים בשעות שכאלו מה גם שאפשר לקצר את אורך הסדנא"; "שעות ארוכות לאחר העבודה";	התייחסויות הנוגעות לקושי עם שעות ואורך המפגשים
2	"כן. הקושי שעלה לצוות שלמרות ההשתתפות עדיין אין כלים לכל המדריכות להתמודד יותר טוב עם התנהגות מאתגרת"; "כשהיו התנהגויות מאתגרות ניסיתי להשתמש עם מספר כלים והרגשתי מתוסכלת כשלא עזר";	התייחסויות נוגעות לקשיים בשימוש בכלים שניתנו בתוכנית או חסך בכלים
2	"בזמן מאתגר כשכל אחד בטוח שהוא יכול לפתור את הבעיה בעקבות הקורס- ומרוב עצות לא רואים את היער"; "כשחלק מהצוות נשאר מקובע בעמדות שלא ולא התגמש";	התייחסויות לקשיים בין אנשי הצוות במסגרת

התייחסויות מסוימות התייחסו למספר נושאים ולכן נספרו לעיתים בכמה קטגוריות

לשאלה הנ"ל, התייחסו בנוסף גם 9 מרכזי ומנהלי המסגרות ואת כלל התייחסויותיהם ניתן לראות בלוח הבא, לוח 56.

לוח 56: התייחסויות רכזי ומנהלי המסגרת לשאלה "האם חשת קשיים כלשהם הקשורים להשתתפותך או להשתתפות הצוות בתוכנית? אם כן, אילו קשיים חווית?" - בתום התוכנית (מדידה 2)

התייחסויות רכזי ומנהלי המסגרות
(מנהלת) "הקשיים אצלנו זה תחלופת רוב הצוות (מדי שנה)- בעיקר הסייעות הצמודות לכיתות ולא כולן השתתפו בתוכנית. להעביר מכלי שני זה אחרת.. גם הצוות שכן השתתף מרגיש חוסר אונים במצבים שצריך "לתקתק" כמו לחץ מההסעות וכדומה שאז לכאורה נראה שאין זמן מספק בשביל הכללה. סוגיה זאת עלתה במהלך הקורס ונמצאו לה פתרונות אבל עדיין.."
(רכזת טיפול ועו"ס במע"ש): " היה חסר יותר דוגמאות מילוליות ולא רק בפן הפיזי. הצוות פחות עשה את ההקשר בין טון דיבור שלנו לאסקלציה של מצב"
(רכזת טיפול): "זה היה קצת קשה להתרכז אחרי יום שלם של עבודה. יודעת שכמה פחות אהבו להישאר ללא נעליים או לבוא עם בגדים נוחים"
(מנהלת): " הקושי היחיד היה קיום הקורס לאחר סיום יום עבודה כשחלק מהצוות כבר היה עייף אך זאת הייתה האופציה היחידה"
(מנהלת מסגרת): "הקשיים היו בעיקר טכניים, לצוות היה קשה להתרכז בשעות המאוחרות של היום לאחר יום עבודה מלא. למרות זאת נראה שנהנו והפיקו את המיטב"
(רכזת): " כן. התוכנית ארוכה מדי ומסורבלת. ניתן לקצר ולקחת דברים פרקטיים לעבודה"
(מנהלת מרכזי יום) " נורית מהממת והצוות הנוסף שליווה אותה גם. הקושי או ההתנגדות מצד הצוות קיבלו מענה מתאים והתפוגגו"
(מנהלת): "או קשיי שמיעה או ביישנות"
(רכזת): "לא"

בהמשך לכך, ביקשנו מרכזי ומנהלי המסגרות לציין מהם הקשיים בהטמעה? ומה ניתן לדעתם לעשות על מנת לשפר את הטמעת הגישה? 6 רכזים ומנהלי מסגרות השיבו לשאלה זו. את התייחסותם ניתן לראות בלוח 57.

לוח 57: התייחסויות רכזי ומנהלי המסגרות לשאלה "ציין מהם הקשיים בהטמעה ומה ניתן לדעתך לעשות על מנת לשפר את הטמעת הגישה?" - בתום התוכנית (מדידה 2)

התייחסויות רכזי ומנהלי המסגרות
(מנהלת) "הקושי- צוות מתחלף. על מנת לשפר ניתן לעשות מפגשים קבועים שבהם דנים אודות מודל התגובות שמצפים מהצוות"
(רכזת טיפול ועו"ס במע"ש) "יותר ישיבות צוות, הדרכות, שיחות פרטניות עם מדריכים שלא מודעים להתנהגות של עצמם כגורמת לאסקלציה"
(רכזת) "רלוונטיות לעבודה שלנו"
(רכזת) "הטמעה בצוות ההדרכה"
(מנהלת מרכזי יום) "מפגש אחד לרבעון או חצי שנה יכול לעזור להיזכר בטכניקות שנשכחו"
(מנהלת המסגרת) "הגישה דורשת תחזוקה, כל זמן שמדברים את השפה ומרעננים את הכלים הגישה נשמרת"

גם לאחר כשנה מסיום התוכנית (מדידה 3), ביקשנו ממנהל המסגרת שהשתתף בתוכנית, לציין בשנית, מהם הקשיים בהטמעה? ומה ניתן לדעתו לעשות על מנת לשפר את הטמעת הגישה? זוהי תשובתו:

"הקשיים בהטמעה היא תחלופה של צוות בשל אילוצים של המציאות, מפגשים של אחת לרבעון עם מדריך התערבות מכילה עשויים לחזק ולעורר את השימוש היומיומי בנוסף לעבודת הצוות המקצועי באופן שוטף"

לבסוף, כשנה לאחר תום התוכנית, שאלנו את אנשי הצוות ומנהל המסגרת שהשתתפו בתוכנית "במבט לאחור, מה מבין התכנים ב'התערבות מכילה' הכי משמעותי בעיניך?". עיקר ההתייחסויות עסקו בחשיבות של **הבנת נקודת המבט של החניכים והכלתם**. זאת במקביל לרכישת כלים בתוכנית להתמודדות היומיומית עם התנהגויות מאתגרות של החניכים (את כלל התייחסויות אנשי הצוות ומנהל המסגרת שהשתתפו בתוכנית ניתן לראות בנספח מס' 54):

"במבט לאחור ארגז הכלים שניתן היה משמעותי מאוד. יש בו את הכלים הנכונים לעבוד מול החברים"

"הבנת החניכים- עוד לפני שפורצת ההתנהגות המאתגרת, חשיבה מהכיוון שלהם, ניסיונות להבנת פעילותיהם ולפתרון האתגרים"

4. הצעות והמלצות לשיפור התוכנית וההטמעה- בתום הליווי ולאחר כשנה מסיום התוכנית

לבסוף, עם סיום התוכנית (מדידה 2), הזמנו את כלל אנשי הצוות לשתף בדעתם על הצעות לשיפור ואף המלצות כיצד ניתן להטמיע בצורה הטובה ביותר את עקרונות התערבות מכילה במסגרת? 26 מאנשי הצוות השיבו על שאלה זו ובלוח 58 ניתן לראות דוגמאות להתייחסויותיהם אשר קובצו לקטגוריות. את כלל פירוט התייחסויות אנשי הצוות ניתן לראות בנספח מס' 55.

לוח 58: הצעות והמלצות אנשי הצוות לשיפור הטמעת עקרונות התוכנית – בתום התוכנית (מדידה 2) - בחלוקה לפי קטגוריות

שכיחות	דוגמאות להתייחסויות	קטגוריות
8	"אין הצעות לשיפור היה ממש מעניין"; "אתם עושים את זה יפה מאוד. אין לי מה להוסיף"; "לדעתי נגענו בכל הבעיות שנתקלים בהם אצלנו במסגרת";	התייחסויות של משיבים שלא חשו צורך בשיפור התוכנית
5	"אשמח לקורס המשך, לריענון, תרגול"; "המשך מפגשים- עוזרים לחשיבה יצירתית של פתרונות ותמיכה של אנשי הצוות עם אנשי מקצוע"; "להמשיך במפגשים דו שנתיים, לבדוק כיצד מיושמת התוכנית ולהמשיך לתת עצות, להעלות סימולציות וכו";	התייחסויות הנוגעות להמשך וריענון מפגשי התוכנית
4	"אולי לתת יותר שיעורים ויותר הנחיה מעשית"; "הרבה תרגילים שנותנים להיכנס לראש של החבר. יותר תרגילים פחות לשבת ולדבר"; "לעשות תצפית בשטח ביחד עם המדריכים ואם זה יצטרך יותר מפעם ואז לכוון המדריך או לעזור בשטח זה אחרת";	התייחסויות הנוגעות לצורך בתרגול מעשי
4	"עוד עוד עוד הדרכות! תודה"; "ישיבות צוות יזומות";	התייחסויות הנוגעות להמשך ההדרכות בתכני בתוכנית
3	"אולי להעביר את הסדנא בצורה יחדנית לפי צוותים ומקומות עבודה"; "לדעתי צריך יותר להיכנס לכל מסגרת ומסגרת ולהדריך ופחות בקבוצה של כמה מסגרות, יותר מעשי פרופר במקום";	התייחסויות הנוגעות לצורת ההשתתפות בתוכנית
2	"להכין ספר כיס עם ריכוז הנושאים"; "ערכה מוכנה עבור כל מסגרת בה יש לוח התערבות מכילה המכיל בקצרה ובאופן נגיש את עקרונות ההתערבות המכילה";	התייחסויות הנוגעות לריכוז נגיש של עקרונות התוכנית
1	"אולי שגם התלמידות תהיינה גם הן מודעות לתהליכים ולדרכי הרגעה, שבשעת הצורך הן תדענה שבאים להרגיע אותן";	התייחסויות הנוגעות בשיתוף מקבלי השירות בתכני התוכנית
1	"חייבים אנשי מקצוע כגון: עובדת סוציאלית, מרפאה בעיסוק, פיזיותרפיסט, רופא צמוד והכי חשוב סקסולוג/ית";	התייחסויות הנוגעות בצורך בהוספת אנשי מקצוע
2	"הזמן והניסיון הם הדרך הטובה";	התייחסויות נוספות

התייחסויות מסוימות התייחסו למספר נושאים ולכן נספרו לעיתים בכמה קטגוריות

כמו כן, לאחר כשנה מסיום התוכנית, שאלנו בשנית את כלל אנשי הצוות, אלו שהשתתפו ואלו שלא השתתפו בתוכנית וכן את מנהלי המסגרות, לדעתם על הצעות לשיפור ואף המלצות כיצד ניתן להטמיע בצורה הטובה ביותר את עקרונות התערבות מכילה במסגרת? 8 אנשי צוות בלבד, השיבו

על שאלה זו והביעו את הצורך בריענון, הדרכה ותרגול עקרונות התוכנית מדי פעם על מנת להמשיך בהטמעתה (את כלל פירוט התייחסויות אנשי הצוות ניתן לראות בנספח מס' 56).

"הקורס היה ערוך ומוגש נפלא, הייתי שמחה לקבל עוד שעות תרגול, שיתוף וחזרה"

"להכין שלט שיתלו בכיתה עם העקרונות החשובים בשביל שלא נשכח"

2 מנהלי התוכנית שהתייחסו לשאלה זו, כתבו:

"לדעתי כמו כל תחום טיפול, יש לחזור ולהדריך את הצוות כל תקופה, בתחילת שנה ובאמצע השנה. מי שעבר את הסדנא נהנה מאוד ושמח לריענון."

"כפי שציינתי תהליך שנמשך יותר זמן וכן יותר מעורבות של הנציגים במדריכים בשעות שטח כתוכן מהיומיום לסדנאות"

בנוסף, שאלנו את מנהלת המסגרת שהשתתפה בתוכנית, אילו תנאים או מאפיינים של מסגרת צריכים לדעתה להיות על מנת שתוכנית "התערבות מכילה" תצליח במסגרת, ושהגישה תצליח להיטמע היטב? זוהי תשובתה:

"אני חושבת שהתוכנית רלוונטית לכל מסגרת, התוכנית היא הרבה על הגישה, הדרך שבה פועלים, מאיפה פועלים, שינוי תפיסתי טיפולי ומקצועי שרלוונטי לכל מי שנפגש עם האוכלוסייה מאחר והסוגיות עולות במסגרות השונות"

5. סיכום עיקרי הממצאים- תשע"ז

1. הערכת התרומה של תוכנית "התערבות מכילה":

1.1. תחושת שינוי במסגרת

ככלל, 65% מאנשי הצוות אשר השתתפו בתוכנית בשנת תשע"ז ו-7 מרכזי ומנהלי המסגרות, דיווחו, עם תום התוכנית, כי חשו שינוי כלשהוא במסגרתם בעקבות ההשתתפות בתוכנית.

לפי דיווחיהם של אנשי הצוות, תחושת השינוי במסגרת התבטאה בעיקר בשיפור התפקוד הצוות ומסוגלותם האישית, בקבלת כלים מהתוכנית, שיפור במודעות ובהכלה והבנה של התנהגויות החניכים, שיפור באווירה, שיתוף פעולה בין אנשי הצוות, שינוי בגישה וכן שיפור בהתנהגות החניכים.

1.2. מידת הפרעתן של התנהגויות מאתגרות לתפקוד בעבודה לפני תחילת התוכנית והשינוי או

אי השינוי במידת הפרעה לאחר התוכנית:

עם תום התוכנית וכן כשנה מסיימה, חלה ירידה של כ-9% במספר הדיווחים על כך שמידת הפרעה של כלל סוגי ההתנהגויות המאתגרות, מפריעות במידה רבה לתפקוד אנשי הצוות בעבודתם במסגרת. במקביל, חלה עליה של כ-16% במספר הדיווחים על כך שההתנהגויות המאתגרות מפריעות במידה מועטה בלבד לתפקוד אנשי הצוות בעבודה.

השינוי המשמעותי ביותר לגביי מידת הפרעה של התנהגויות אלו, עם תום התוכנית, חל לפי דיווחי אנשי הצוות בהתנהגויות של סרבנות ותוקפנות. כעבור כשנה, חלה ירידה משמעותית בדיווחים על כך שהתנהגות של פגיעה ברכוש מפריעה במידה רבה.

יחד עם זאת, בשכיחות הדיווחים על הופעתן של כלל התנהגויות המאתגרות, לא חל שינוי משמעותי לאחר התוכנית.

1.3. אווירה במסגרת

לפי דיווחו מרבית אנשי הצוות ורכזי ומנהלי המסגרות, עוד לפני תחילת התוכנית, הייתה קיימת הסכמה גבוהה עם היגדים הנוגעים לאווירה במסגרת. לאחר התוכנית וכשנה לאחר סיומה, לא חל שינוי משמעותי לגביי היגדים אילו ואף נראתה ירידה מובהקת במידת ההסכמה עם ההיגד אחרי אירוע של התנהגות מאתגרת- יש למי לפנות.

יחד עם זאת, לפי דיווחי רכזי ומנהלי המסגרות נראה כי התוכנית תרמה במידה רבה מאוד לשיח במפגשי הצוות על דרכים להתמודדות עם התנהגויות מאתגרות של חניכים.

אנשי הצוות שהשתתפו בתוכנית הסכימו בממוצע במידה בינונית בלבד עם כך שלאחר התוכנית שפת "התערבות מכילה" הפכה לשפה שגרתית במסגרת וכן כי האווירה במסגרת השתפרה בעקבות התוכנית. לאחר כשנה מסיום התוכנית, נראה כי חלה הסכמה במידה רבה כי האווירה במסגרת השתפרה בעקבות התוכנית.

1.4. תפיסות ועמדות כלפי הנושא של התנהגות מאתגרת

נמצא כי עוד לפני תחילת התוכנית הייתה קיימת הסכמה רבה בקרב אנשי הצוות ורכזי ומנהלי המסגרות עם היגדים הנוגעים לתפיסות ועמדות של אנשי הצוות כלפי החניכים וכן לא חל שינוי משמעותי עם תום התוכנית או כשנה לאחר סיומה.

1.5. רכישת ידע, מיומנויות ומסוגלות הצוות להתמודד עם התנהגות מאתגרת

לאחר השתתפותם בתוכנית, חלה עלייה מתונה במספר המשיבים בקרב אנשי הצוות עם היגדים הנוגעים למסוגלותם העצמית (למידת הסכמה רבה עד רבה מאוד). מנגד, כלל ממוצעי דירוגי ההיגדים לא משקפים הבדלים משמעותיים מלפני ולאחר השתתפות כלל אנשי הצוות בתוכנית וכן לא נמצא הבדל כשנה לאחר תום התוכנית.

על אף זאת, נראה כי חלה עלייה מתונה במידת ההסכמה של אנשי הצוות אשר השתתפו בתוכנית וכן בקרב רכזי ומנהלי המסגרות עם כך כי יש ברשות הצוות ידע וכלים להתמודדות עם התנהגות מאתגרת.

1.6. שינוי או אי שינוי בתפקוד אנשי הצוות בעקבות השתתפותם בתוכנית

מרבית אנשי הצוות, רכזי ומנהלי המסגרות חשו בשינוי בתפקודם האישי בעקבות השתתפותם בתוכנית, עם תום התוכנית וכן כשנה לאחריה. לפי התייחסויותיהם, נראה כי בקרב אנשי הצוות התפתחה יכולת הכלה, סבלנות ואמפתיה כלפי החניכים במקביל לעלייה בתחושת המסוגלות העצמית שלהם ותוך שימוש בכלים שרכשו בתוכנית.

במקביל, כשנשאלו אנשי הצוות, באילו תחומים ציפו לראות שינוי בתפקודם ואינם ראו, עלתה השאיפה להצליח להשתמש באופן שוטף בכלים שנרכשו בתוכנית.

1.7. תפיסת תרומת התוכנית למעגלי השפעה נוספים והערכת אופי התוכנית והליווי בעיני רכזי

מנהלי המסגרות

בהתייחסויות רכזי ומנהלי המסגרות נראה כי התוכנית השפיעה על גיבוש הצוות, על המוטיבציה של אנשי הצוות וכן על מערכת היחסים של אנשי הצוות עם משפחות החניכים.

מרבית רכזי ומנהלי המסגרות היו מרוצים מאורך הקורס שהתאים לצרכי המסגרות, מאורך ומסוג הליווי שנבחר למסגרת. מנגד, חלק מרכזי ומנהלי מסגרות הביעו כי מספר המפגשים היה רב מדיי עבורם ואילו שעות הליווי היו מועטות מדיי.

מרבית רכזי ומנהלי המסגרות חשו כי מידת המעורבות של עו"ס הרשות, רכז תחום מש"ה ברשות והמפקח המחוזי הייתה מועטה. יחד עם זאת, לדעת רוב רכזי ומנהלי המסגרות גורמים אלו לא צריכים להיות מעורבים בתוכנית וכי אין קשר למעורבות זו ומידת ההצלחה של התוכנית.

2. הערכת אופי ומידת ההטמעה של גישת "התערבות מכילה" במסגרת:

2.1. דרכים בהן משתמשת המסגרת על מנת שעקרונות וגישת "התערבות מכילה" יוטמעו

במסגרת ובצוות:

עם תום התוכנית וכשנה לאחר סיומה, מרבית אנשי הצוות דיווחו כי על מנת להמשיך ליישם את הגישה של התערבות מכילה במסגרת, המסגרת ממשיכה לקיים שיח בנושא ולרענן את הנלמד בתוכנית בעיקר בזמן ישיבות הצוות. באופן דומה, על פי דיווחיהם של

רוב רכזי ומנהלי המסגרות, נראה כי המשך יישום הגישה והטמעתה אכן מתבצעים בהעלאת הנושא במסגרת ישיבות הצוות.

✚ מנגד, חלק מהמשיבים בקרב אנשי הצוות התייחסו לכך שאין המשכיות ליישום הגישה במסגרת.

✚ עם תום התוכנית, כמחצית מרכזי ומנהלי המסגרות בלבד, דיווחו כי בעקבות התוכנית, בוצעו שינויים במסגרת שנראה שנגעו בעיקרם לשינויים ארגוניים (סדר יום מתחשב יותר עבור החניכים, הכנסת כוח אדם נוסף, התאמת אנשי הצוות לחניכים על פי יכולות המדריך).

✚ עם תום התוכנית, כמחצית מרכזי ומנהלי המסגרות בלבד דיווחו כי במסגרת הטמעת התוכנית הוצבו מטרות ויעדים חדשים למסגרת ולצוות.

✚ מרבית רכזי ומנהלי המסגרות הסכימו כי הם עצמם נותנים דגש להתערבות מכילה במסגרת. זאת בעיקר בנוגע להתנהלות והתמודדות מול התנהגות מאתגרת, שימוש בכלים שקיבלו בתוכנית ומתן דגש על הסתכלות על נקודת המבט של החניך.

✚ כמו כן, רכזי ומנהלי המסגרות, דיווחו עם תום התוכנית, כי הינם מנסים להטמיע את יישום הגישה במסגרת בעיקר באמצעו, הדרכה, ריענון הכלים שניתנו וניתוח אירועים במהלך ישיבות הצוות וההדרכות.

✚ עם תום התוכנית, 4 מרכזי ומנהלי המסגרות הביעו את שביעות רצונם מהטמעת הגישה במסגרת.

✚ בהמשך לכך, לאחר כשנה מתום התוכנית, דיווחו אנשי הצוות ומנהלי המסגרות כי הם מצליחים ליישם בעבודתם את עקרונות הגישה במידה רבה.

2.2 תרומת הטמעת תוכנית "התערבות מכילה":

✚ בקרב אנשי הצוות, רכזי ומנהלי המסגרות נמצאה בממוצע הסכמה בינונית עד רבה עם היגדים הנגעו לתרומת התוכנית לאחר סיומה.

✚ אנשי הצוות הביעו הסכמה רבה עם כך כי התוכנית עזרה להם לראות את נקודת המבט של החניך וגרמה להם להבין טוב יותר את הנושא של התנהגויות מאתגרות. בהתאמה, גם רכזי ומנהלי המסגרות הסכימו במידה רבה עם כך בנוגע לצוות מסגרתם.

✚ אנשי הצוות וכן רכזיו ומנהלי המסגרות, הסכימו במידה רבה מאוד כי היו ממליצים לכל מטפל להשתתף בתוכנית.

✚ בקרב רכזי ומנהלי המסגרות, נראתה הסכמה רבה עם כך שהתוכנית תרמה להם בעבודתם.

✚ לאחר כשנה מסיום התוכנית, נמצאה בממוצע הסכמה בינונית בלבד בקרב אנשי הצוות עם היגדים הנוגעים בתרומת התוכנית. יחד עם זאת, מעל מחצית מהמשיבים, הסכימו במידה רבה עם מרבית היגדים אלו אשר נגעו ביכולת התמודדות טובה יותר באירועים מאתגרים.

3. קשיים ואתגרים ביחס לתוכנית "התערבות מכילה":

עם תום התוכנית, כמעט מחצית מאנשי הצוות דיווחו כי לא חשו בקשיים הקשורים להשתתפותם בתוכנית. יחד עם זאת, התייחסויות אנשי הצוות שחשו בקשיים נגעו בעיקר בקשיים בהתמודדותם האישית וכן בקושי עם שעות ואורך המפגשים בתוכנית לאחר סיום יום עבודה. גם רכזי ומנהלי המסגרות העלו את הקושי להתרכז אחרי יום עבודה.

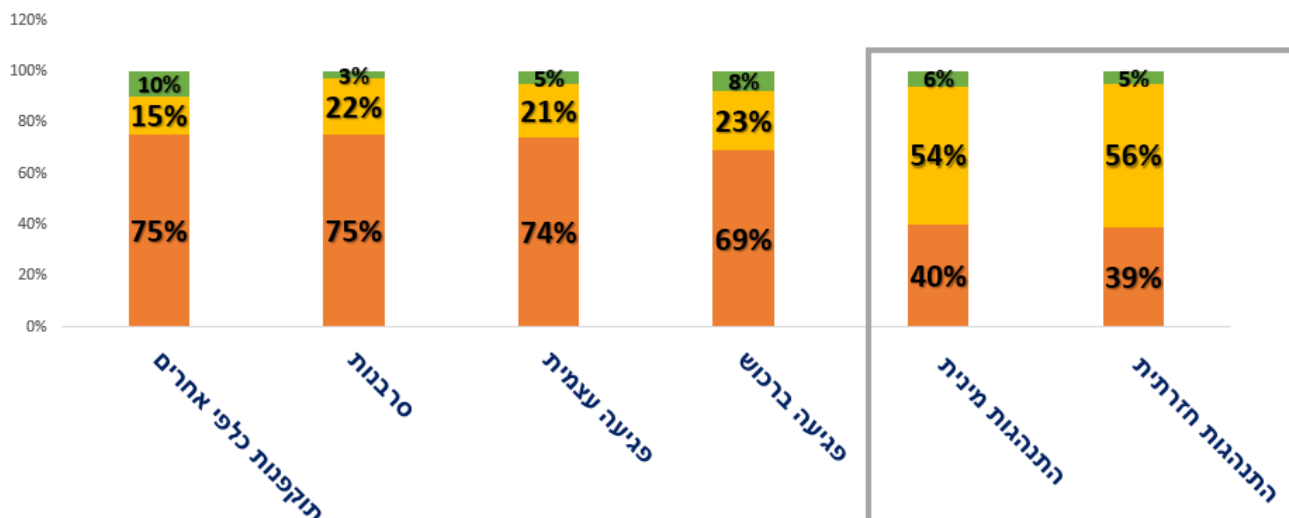
4. הצעות והמלצות לשיפור התוכנית וההטמעה:

עם תום התוכנית וכן כשנה לאחר סיומה, מספר רכזי ומנהלי מסגרות וכן אנשי צוות, העלו את הצורך להמשיך וריענן מפגשי התוכנית על מנת להמשיך בהטמעת עקרונות התוכנית במסגרת. באופן דומה, בקרב אנשי הצוות עולה הצורך בתרגול מעשי של הגישה והדרכות נוספות.

הטמעת התוכנית- איחוד ממצאי תשע"ה ותשע"ז

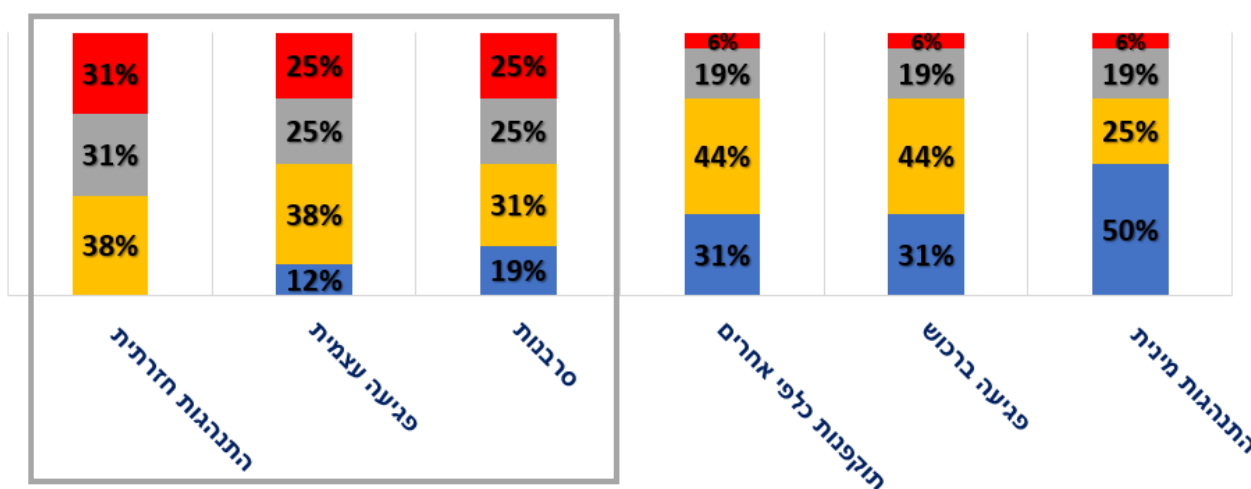
האם חל שינוי (בשנה האחרונה) בהופעתן של ההתנהגויות הבאות: (מדגם צוות תשע"ה (N=39)

עלייה בכמות האירועים ■ לא חל שינוי ■ ירידה בכמות האירועים



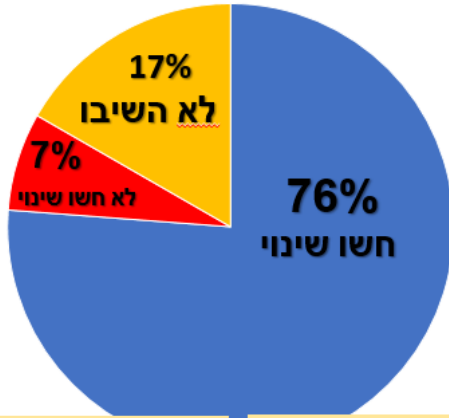
באיזו מידה ההתנהגויות הבאות הפריעו לתפקודן בעבודה (בשנה האחרונה)? (מדגם צוות תשע"ז, N=16)

במידה רבה ■ במידה בינונית ■ במידה מועטה ■ כלל לא הפריעו



האם חשת שינוי במסגרת בעקבות התכנית?

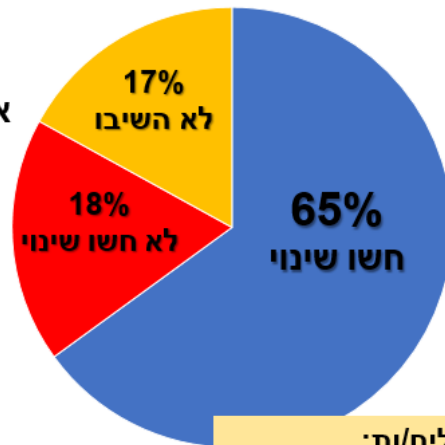
טווח ארוך - כשנה לאחר התכנית (42 משיבים)



מנהלים/ות:
3 מתוך 4 חשו שינוי

מפקחות ורכזות תחום:
4 מתוך 6 חשו שינוי

טווח קצר - בתום התכנית (46 משיבים)



מנהלים/ות:
7 מתוך 8 חשו שינוי

אנשי צוות

* טווח קצר = תשע"ז - מדידה 2. טווח ארוך = תשע"ה (שלב ההטמעה)

מהו השינוי שחשת במסגרת בעקבות התכנית? בתום הליווי

"שינוי בתפקוד הצוות לגבי החניכים. יותר כלים, יותר הדרכה, אווירה מעולה של אחדות ועבודת צוות" (מדריכה ורכזת מועדונית)

"שינוי משמעותי. בתחילת התהליך לצוות היה ממש קשה לפעול ולתת מענה להתנהגויות מאתגרות. ראינו שהן היו מלאות שאלות, סיפורי מקרה וכד'. בסוף ההכשרה הצוות חשו בטוחות בהרבה, יודעות כיצד להתמודד. רמת המקצועיות עלתה בצורה משמעותית" (מנהלת מסגרת)



מהו השינוי שחשת במסגרת בעקבות התכנית?

כעבור שנה

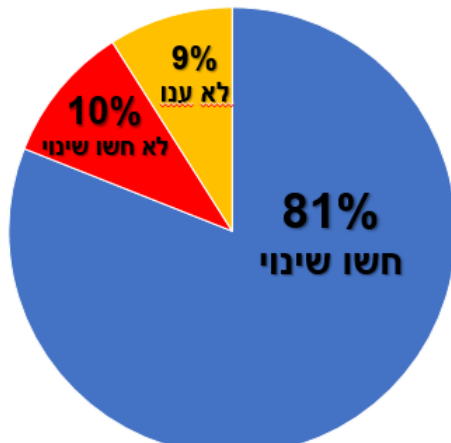
"אנו יודעים יותר להכיל מצבים מסוימים
שלא ידענו קודם, יותר הקשבה והשוני
בהתייחסות"
(צוות)



האם חשת שינוי בתפקודך בעקבות השתתפותך בתכנית?

טווח ארוך - כשנה לאחר התכנית (58 משיבים)

טווח קצר - בתום התכנית (46 משיבים)



אנשי צוות



מנהלים:

6 מתוך 6 חשו שינוי בתפקודם או בתפקוד הצוות

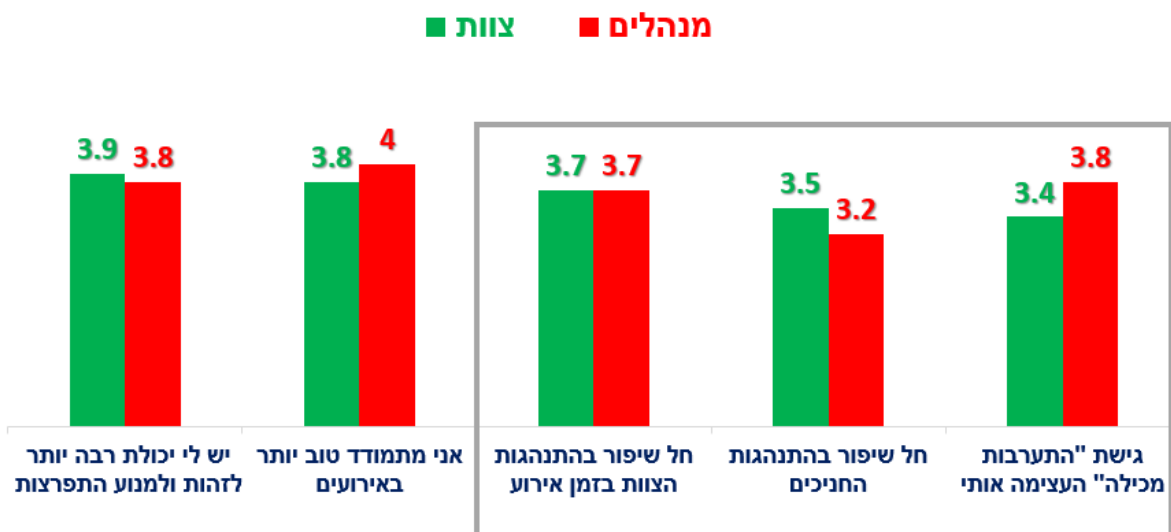
מנהלים:

6 מתוך 8 חשו שינוי בתפקודם

* טווח קצר = תשע"ז - מדידה 2. טווח ארוך = תשע"ה + מדידה 3 של תשע"ז (שלב ההטמעה)



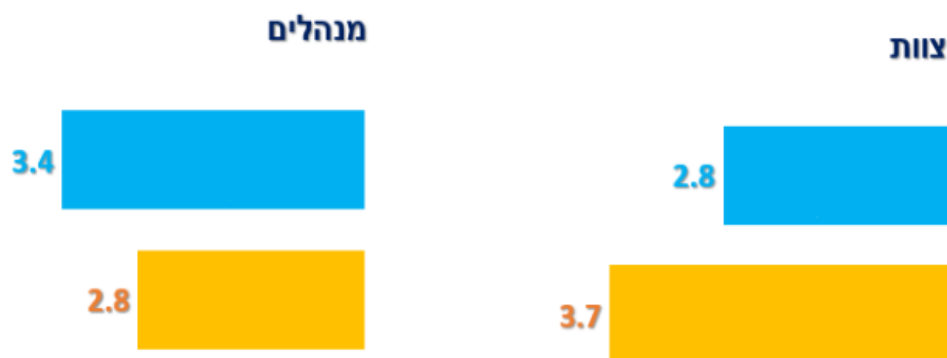
דירוג תרומת התכנית לצוות/לחניכים (מידת הסכמה כעבור שנה)



מידת הסכמה בין 1 (נמוכה) ל-5 (גבוהה)

דירוג ההיגד: "שפת התערבות מכילה הפכה לשפה שגרתית"

■ בתום הליווי ■ כעבור שנה



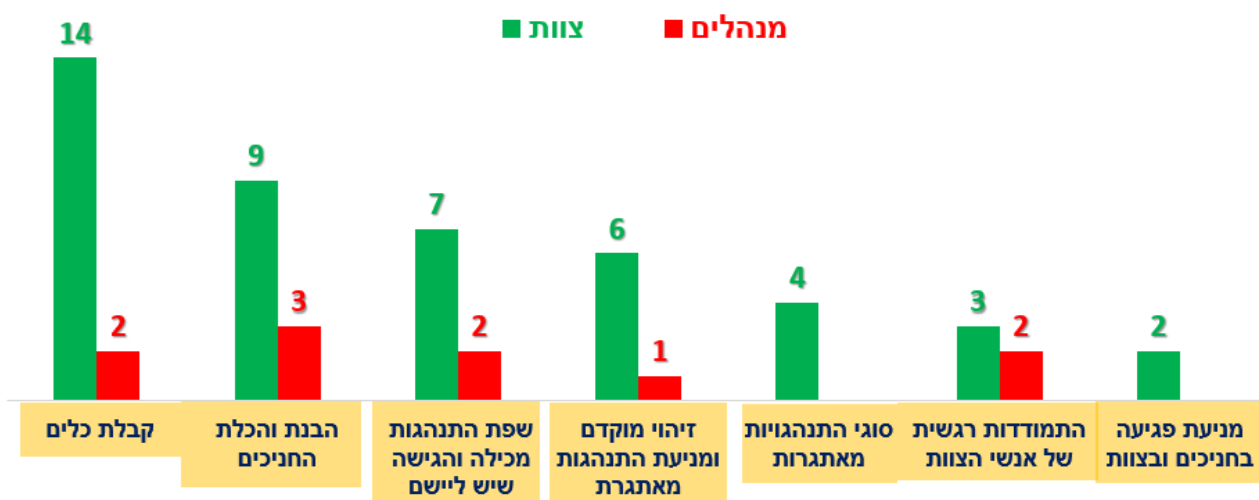
כעבור שנה - מבוסס על מנהלי תשע"ה

מידת הסכמה בין 1 (נמוכה) ל-5 (גבוהה)

תכנים משמעותיים בתכנית "התערבות מכילה" –

בעיני הצוות (N=51) והמנהלים (N=7)

(יצירת קטגוריות תוכן מתוך תשובות לשאלה פתוחה)

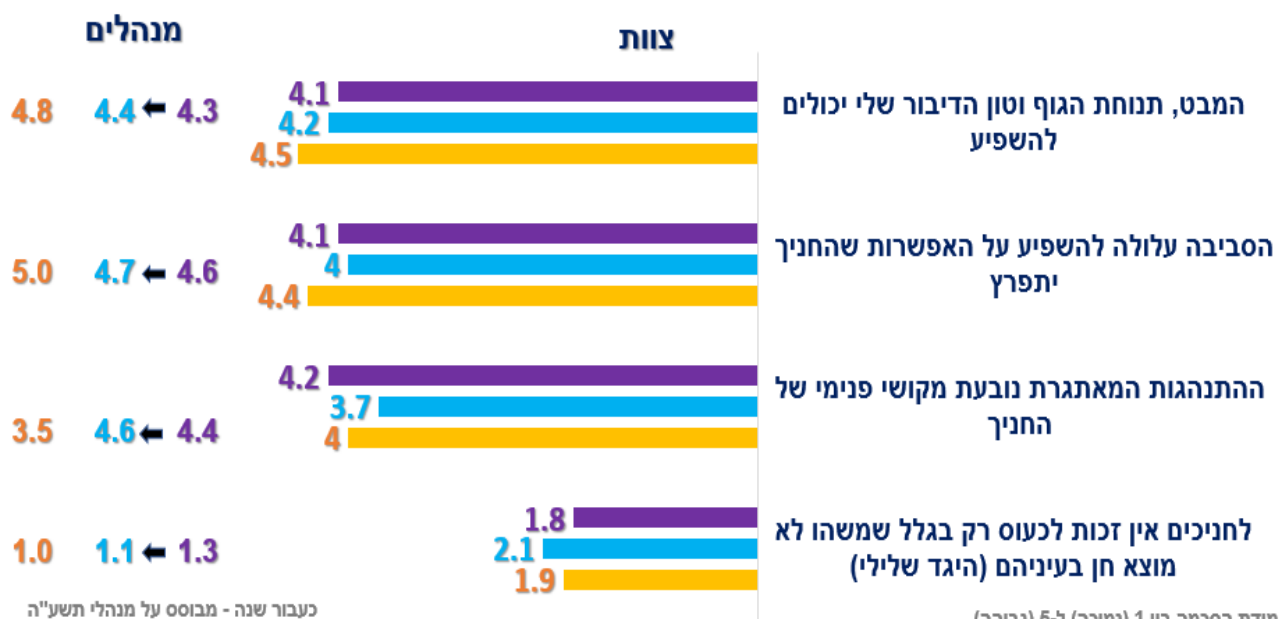


התייחסויות מילוליות מסוימות התייחסו לעיתים למספר קטגוריות ולכן שכיחויות המענה בכל הקטגוריות גדולה ממספר המשיבים הכללי לשאלה זאת.

*איחוד דיווחי תשע"ה ותשע"ז - מדידה 3.

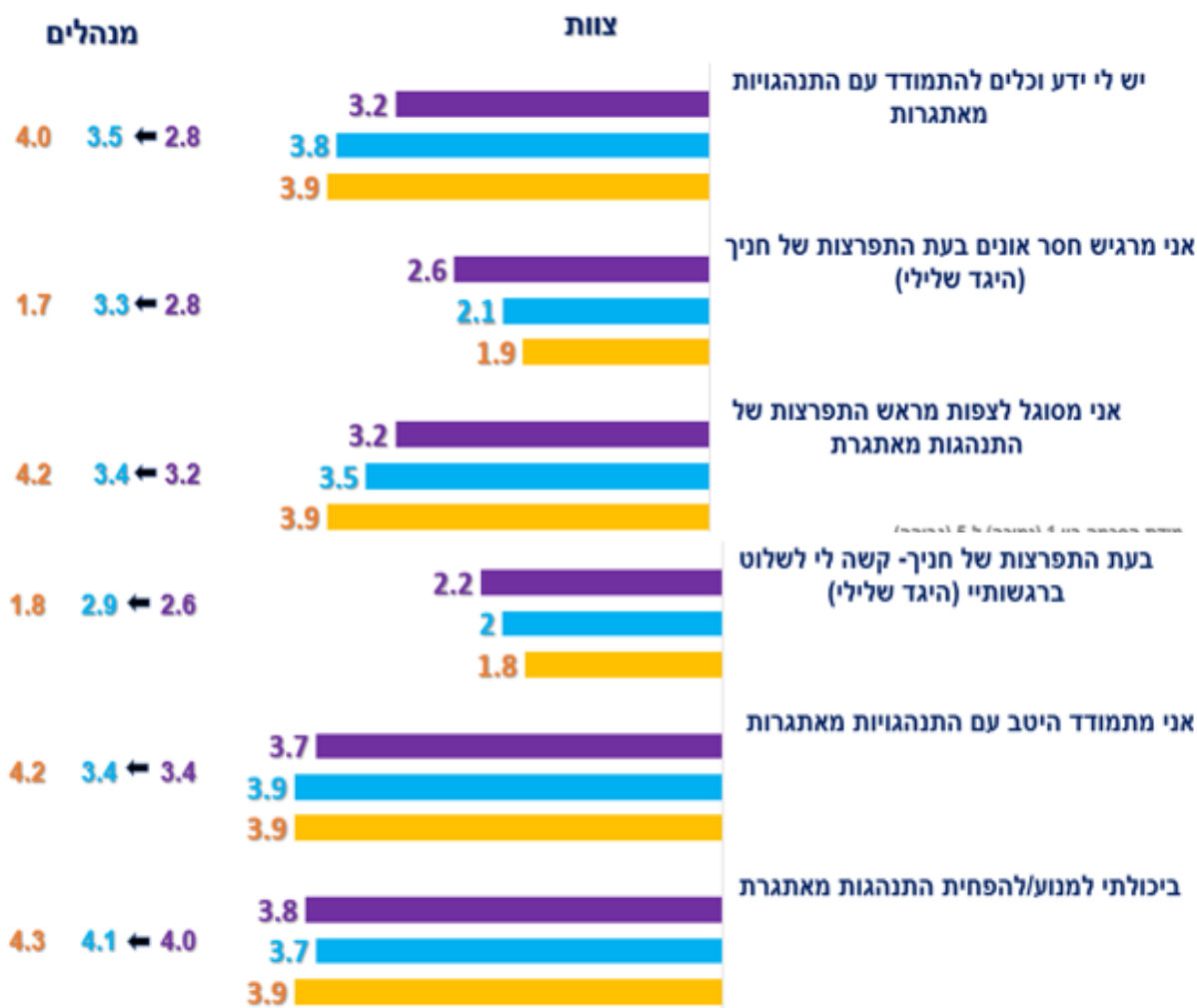
תפיסות כלפי התנהגות מאתגרת (צוות / מנהלים) - שינוי לאורך זמן

לפני התכנית בתום הליווי כעבור שנה



ידע, מיומנויות ומסוגלות (צוות / מנהלים) - שינוי לאורך זמן

■ לפני התכנית ■ בתום הליווי ■ כעבור שנה

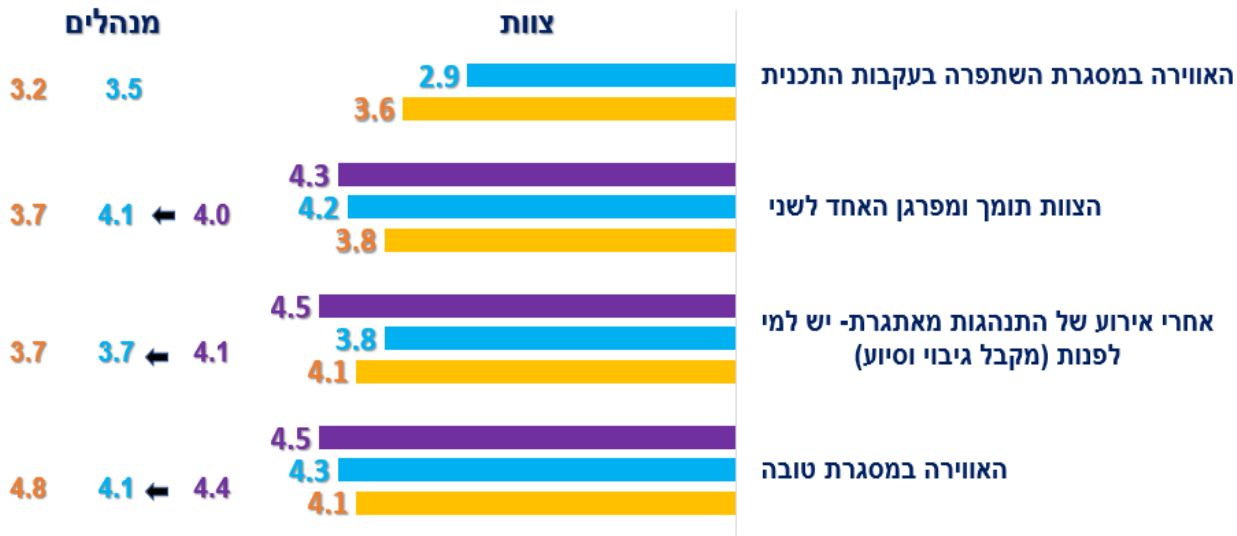


כעבור שנה - מבוסס על מנהלי תשע"ה

מידת הסכמה בין 1 (נמוכה) ל-5 (גבוהה)

אווירה במסגרת (צוות / מנהלים) – שינוי לאורך זמן

■ לפני התכנית ■ בתום הליווי ■ כעבור שנה



כעבור שנה - מבוסס על מנהלי תשע"ה

מידת הסכמה בין 1 (נמוכה) ל-5 (גבוהה)

כיצד מיושמת/מוטמעת גישת התערבות מכילה? (האם יש אחראי?)

בטוח הקצר (31 התייחסויות)

תזכורות/ריענונים

"יש חומר בחוברות שניתן לקרוא וכן תזכורות"
"פגישות צוות ואזכור של דרכי התנהגות במצבים מאתגרים"
"מיילים עם סיכומים של הפגישות, ..."
"מזכירים את הכלים שקיבלנו בתכנית..."

דרכי הטמעה נוספות

"יש מנתחת התנהגות ועובדים לפי תכניות מסודרות"
"ניתוח מקרים חריגים בישיבות הצוות"
"עושים הרבה סימולציות כדי להשריש את המצב הקיים"
"מתרגלים עוד ועוד את ההדרכה של התערבות מכילה..."
"המדריכים מסייעים אחד לשני כדי ליישם ... ואף עוזרים במידה ושכחנו משהו"
"הצוות מאוד מעודד את השימוש בכלים שקיבלנו בתכנית"
"רכזת המסגרת מעלה מדי פעם את הטכניקות שנלמדו כאפשרות מענה לסיטואציות שונות"
"מנסים לשמר ע"י מפגשים קבועים פעם בחודש-חודשיים, מעלים נושא מכל הכלים שנשלחו לנו..."

דמות מובילה/אחראית

"אני [העו"ס] והמרפאה בעיסוק ממשיכות את השיח... בהדרכות אישיות עם המדריכים"
"כן, יש את הרכזת, תמיד מדווחים והיא עוזרת"
"האחראיות משתמשות הרבה בכלים ובכלל משמשות דוגמא"
"מנהלת המסגרת עוזרת ונותנת לנו תמיד טיפ מתוך התכנית"
"המנהלת, המפקחת, מרעננים את מה שנלמד..."
"יש מנתחת התנהגות..."

לא קיימת דמות מובילה/אחראית ליישום

(7 התייחסויות מ-5 ממסגרות שונות)

"אין כרגע מישהו שדואג לכך מלבד הצוות עצמו שמדבר על כך לעיתים רחוקות"
"כרגע לא. נעזרתי ביישום הגישה ולא עצרתי לחשוב כיצד לפעול ולא הושלמה ההדרכה לגבינו - תצפית והערכה"
"לא נעשה שום דבר מיוחד או שונה, רק יש יותר מודעות"
"לא, זה תפקיד המדריכים להמשיך ליישם זאת"

כיצד מיושמת/מוטמעת גישת התערבות מכילה? (והאם יש אחראי?)

בטוח הארוך (כ- 45 התייחסויות)

תזכורות/ריענונים/

הדרכות (10 התייחסויות)

"העקרונות ודפי הסיכום נתלו על הקירות בחדרים השונים"
"... קיבלנו את החומר המסכם במייל"
"הדרכות בישיבות השבועיות", "סדנאות, תרגולים וריענון החומר",
"הכוונה התנהגותית בזמן הבעיות..."
"המנהלת והעו"סים משגנים לנו את כל הדרכים לטפל"
"השתלמויות שהמנהלת דואגת להביא במע"ש לצוות"

דמות מובילה/אחראית

(12 התייחסויות)

"המדריכים והנהלה"
"כל איש צוות אחראי על החניכים שלו... במידה
ומתגלה קושי הוא נעזר באיש צוות אחר".
"כל מדריך מתמודד בקבוצה על פי יכולתו. במידה ויש
בעיה קוראים לאב הבית או רכז התעסוקה"
"הרכז והעובדים הסוציאליים"
"המטפלים ע"י ריפוי בעיסוק", "פיזיותרפיסט, מרפאה
בעיסוק".
"מנהלת מרכז תעסוקה נותנת למדריכים את הכלים
ליישם את מה שנלמד בהתערבות מכילה"

דרכי הטמעה נוספות

(23 התייחסויות)

"אם יש אירוע חריג מנתחים בישיבת צוות שמתקיימות פעם בשבוע"
"במקרה וישנה בעיה ספציפית, אנו דנים בינינו מה הדרך הטובה
ביותר להתמודד עם הבעיה, כמו כן אחרי אירוע ישנו ניתוח מקרה,
כיצד פעלו ומה יכלנו לעשות אחרת";
"שיחה עם המנהלים ובין הצוות עצמו. הטמעה וחדרניות על הנושא"
"התייעצות עם מדריכים ותיקים התערבות של סמכות גבוהה כמו סגן
מנהלת/מנהלת"
"אנחנו כצוות מחזקים אחת את השנייה...",
"לפי התכנית האישית של החניכים, כך שבבוקר יש זמן לשיחת ריכוז
על מנת למנוע את הבעיות;
"על מנת למנוע מנסיים לבנות תכנית תעסוקתית. להעסיק אותו"
"תוכניות לפירוק אנרגיה (זמבה, ריקוד, פירוק, אנרגיה ורגשות)"

לא קיימת דרך הטמעה מיוחדת או אחראי:

(8 התייחסויות ממספר מסגרות)

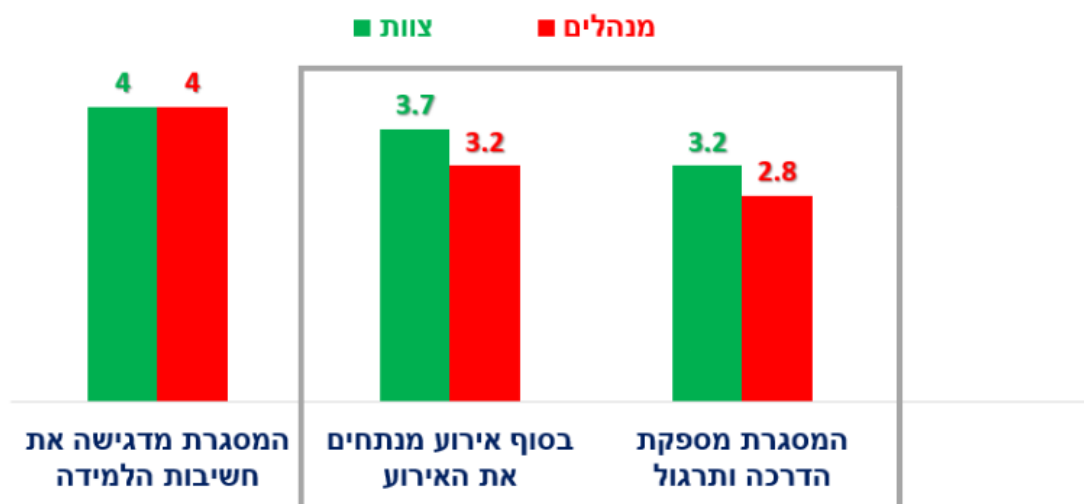
"לא חושבת שאנחנו עושים משהו באופן חד משמעי (לא מתרגלים) אנחנו פשוט משתמשים בעקרונות
באופן שוטף".

"אין בנאדם שאחראי ממש בשטח"

"לא חושב שיש אחראי רשמי" (4 מנהלי מסגרות ציינו זאת)

"יש לעיתים רחוקות הערות של חבר הצוות לגבי התנהגות נכונה"

פעולות הטמעה במסגרות (מידת הסכמה כעבור שנה)



מידת הסכמה בין 1 (נמוכה) ל-5 (גבוהה)

מעגלי תרומה רחבים של התכנית (לדברי המנהלים/מפקחים)

- ✓ שיפור האווירה במסגרת
- ✓ עליית המוטיבציה בקרב אנשי הצוות.
- ✓ תרומה לגיבוש הצוות ושיפור בשיתוף הפעולה ביניהם (פועל יוצא של השתלמות תוך-מסגרתית).
- ✓ שיפור ביחס אל מקבלי השירות ומשפחותיהם (זוכים ליותר אמון, אמפתיה, הבנה והכלה מצד אנשי הצוות).

"אין ספק כי צוות העובר יחד השתלמות מסוג זה זוכה להזדמנות לחלוק עם חבריו לעבודה את הקשיים, הסוגיות וכו'. הלקוחות זוכים לצוות המודע יותר לצרכיהם. היחס של הצוות הן ללקוחות והן לבני משפחותיהם מושפע השפעה ישירה מחשיפתם לתכני הלימוד. בנוסף, הצוות מרגיש כי יש הכרה בצורך שלו להשתלם ולקבל כלים..מנהלי מסגרות מציפים לא פעם את רצונם בהשתלמות תוך מסגרתית, המחויבות של הצוות גדולה יותר כאשר מדובר בהשתלמות תוך מסגרתית ויש מענה המותאם לאפיוני כל מסגרת."



- "הגישה דורשת תחזוקה, כל זמן שמדברים את השפה ומרעננים את הכלים הגישה נשמרת";
- להרחיב את הקורס כדי להפיק תועלת יותר, ולהתעמק יותר בנושאים הקשורים לעבודה שלנו";
- "קורס קבוע פעם בשנה וחצי לפחות על מנת להטמיע יותר בצוות";
- "הדרכות קבועות פעם ב-3 חודשים בקביעות";
- "רענון. אולי הדרכה למנהל או איש צוות אחר שיקיים רענונים אחת לרבעון או שלישון" (מנהל);
- "הקשיים בהטמעה היא תחלופה של צוות בשל אילוצים של המציאות, מפגשים של אחת לרבעון עם מדריך התערבות מכילה עשויים לחזק ולעורר את השימוש היומיומי בנוסף לעבודת הצוות המקצועי באופן שוטף" (מנהלת)
- "תרגול במשך השנה ולא רק בסמוך לקורס";
- "פחות מלל ויותר תרגול והתייחסות למקרים ספציפיים שקורים בתוך המסגרת";
- "קשר רציף עם מדריך כדי שנוכל להתמודד עם מצבים קיצוניים של חניכים";
- "הארכת שעות האימוץ והצפייה";

קשיים בתהליך ההערכה

- ❖ קושי למדוד לאורך זמן – תחלופת אנשים במסגרות, צוות שלא עבר את התכנית, קושי לבצע "הצמדות" (מלכתחילה מספר אנשי הצוות שלקחו חלק בסדנאות – לא היה גדול).
- ❖ קשיים טכניים באיסוף הנתונים – בשל ריבוי מדידות.
- ❖ מדידה שלישית – מדגמית (בשל קושי לגייס את המסגרות להערכה נוספת).
- ❖ תחלופת מנהלים – קושי להשוות בין המדידות שלהם
- ❖ פרמטרים רבים מידי להערכה – גם כמותיים וגם איכותניים
- ❖ ריבוי אוכלוסיות שהשתתפו בהערכה (כ- 15 מסגרות ובהם: אנשי צוות, מנהלים, מפקחים, רכזי תחום, ועוד)
- ❖ שילוב ממצאי תשע"ה עם תשע"ז – בשל מיעוט משתתפים (על אף שנראה כי לא קיים הבדל משמעותי בין השנים).
- ❖ קשיים בניתוח הנתונים – את מי להכניס ואת מי לא? מה להשוות למה? מה להציג (שכיחויות או רק ממוצעים) בשל כמות המידע הרבה, ניתוחים איכותניים רבים, ועוד.

סיכום, מסקנות והמלצות להמשך

סיכום ומסקנות

- ✓ **תרומה לטווח ארוך** - הערכה משקפת את תרומת התוכנית למסגרות הן בטווח הקצר ואף יותר מכך - בטווח הארוך. במתכונתה הנוכחית, ולאחר ההתאמות שנערכו בה לאורך השנים, בתוכנית אפקטיבית להפחתת התנהגות מאתגרת והגברת תחושת המסוגלות של אנשי הצוות במסגרת בהתמודדותם עם התנהגויות מאתגרות.
- ✓ **מסוגלות הצוות** - ההערכה משקפת את העובדה שתוכנית התערבות מכילה משפיעה על תחושת המסוגלות העצמית של הצוות, והטמעתה משמעותית ביותר אף ממרחק של שנה מסיומה.
- ✓ **הפנמה** - ההנחה היא כי העובדה שעקרונות התוכנית נלמדים באמצעות הגוף, מאפשרת הפנמה עמוקה, הגוף זוכר... בדומה ל"קעקוע" הנצרב בעור.
- ✓ **רפרנט ייעודי בתוך המסגרת** - הציפייה לרפרנט שימשיך ויתחזק את הנלמד, לא בהכרח מוצדקת. הערכה מצביעה על למידה אישית משמעותית של אנשי הצוות, ועל כך שכל מסגרת מצאה דרך שונה להמשיך תחזוקת/ריענון/תזכור הנלמד.
- ✓ **מעורבות פיקוח** - כבר בוועדת ההיגוי הראשונה של כל קורס מובהר ע"י המפקח, נציגת הקרן ונציג התערבות מכילה כי האחריות על מתן מענה להתנהגות מאתגרת במסגרת היא של המסגרת עצמה. ולכן יש חשיבות רבה מאד במעורבות המפקח על המסגרת הן לצורך הבהרת מחויבות המסגרת והן לצרכי הטמעה בהמשך. התוכנית באה ללמד שפה ולתת כלים, למפעיל, מקבל הסדנה אחריות לאפשר את התהליך באופן המיטבי ולדאוג להמשך למידה והטמעה, גם אם משמעות הדבר היא רכישת הדרכות נוספות בתשלום.
- ✓ **קניית שירות** - עם סיום שעות הליווי, מובהר למסגרת כי היא יכולה לקנות שירות מעמותת התערבות מכילה באופן עצמאי.
- ✓ **זמינות** - בסיום התוכנית, צוות התערבות מכילה זמין טלפונית לסייע לכלל המסגרות שהשתתפו בתוכנית, וזאת ללא עלות.
- ✓ **קורס חוזר** - בקשות לקורס חוזר לאותה מסגרת - וועדת פיתוח מקצועי קיבלה החלטה כי כל בקשה לקורס חוזר תישקל לגופה. על מנת לאשר קורס חוזר תידרש המלצת הפיקוח המחוזי והארצי, והשתתפות עצמית בגובה 3,000 ₪ במקום 1,500 ₪.
- ✓ **הערכה לצוות התוכנית** - ליז מנכ"לית התערבות מכילה, רכזי ומנחי התוכנית, בדרכם האסרטיבית אך הנעימה מצליחים לגייס את צוותי המסגרות ללמידה משמעותית. לעיתים, הם נדרשים להעברת משוב בעל תוכן מורכב בנוגע לדרך פעולת אנשי הצוות במסגרת. הדבר נעשה בדרך מכבדת ולא שיפוטית שבה הצוות והמסגרת מקבלים ומכילים את הדברים.

המלצות להמשך

- ✓ המשך העברת התוכנית במסגרות מש"ה בקהילה במתכונתה הנוכחית.
- ✓ בחינת מתן תשומות לשעות ריענון למסגרות שכבר השתתפו בתכנית - טעון אישור וועדת פיתוח מקצועי של קרן שלם.
- ✓ ייסוד מפגשי ריענון למנהלי המסגרות – טעון אישור וועדת פיתוח מקצועי של קרן שלם.
- ✓ הפקת ייצוג גרפי, פוסטר, ובו עקרונות התכנית, אשר יישאר במסגרת לאחר השלמת התהליך. חשוב שיהיה בשלושת שפות – טעון אישור וועדת פיתוח מקצועי של קרן שלם.
- ✓ חברת התערבות מכילה, מפיקה בימים אלו כלי למידה מקוונים. לאחר השלמתם, תבחן ועדת פיתוח מקצועי אם וכיצד ניתן להיעזר בהם לצורך המשך הטמעה וריענון.
- ✓ גיוס הפיקוח למעורבות משמעותית יותר – באחריות נציגי מינהל מוגבלויות. להלן הרעיונות שהועלו לצורך הכרות הפיקוח עם התוכנית:
 - א. הצגת ממצאי הערכה זו בפני צוות המפקחים המחוזיים
 - ב. הזמנת התערבות מכילה/ ליז מאיר וויל להעברת סדנה למפקחים המחוזיים.

נספחים

נספח מס' 1: רשימת מקורות שהוזכרו בסקירת הספרות

1. American Academy of Child and Adolescent Psychiatry (AACAP), (2001). **Practice Parameter for the Prevention and Management of Aggressive Behavior in Child and Adolescent Psychiatric Institutions, With Special Reference to Seclusion and Restraint.** AACAP Communications Department, 3615 Wisconsin Avenue, N.W., Washington, DC 20016.
2. B. Beech. & P. Leather., (2004). **Workplace violence in the health care sector: A review of staff training and integration of training evaluation models. Evaluation and Program Planning.** Vol 27 (2004) 341–347
3. Bormley. J. Emerson, E. (1995). **Beliefs and emotional reactions of care staff working with people with challenging behaviors. Journal of Intellectual Disability Research** ,Volume 39 part 4 pp 341-352 .
4. Cambell, M. (2007). **Staff training and challenging behavior Who needs it?** ,Journal of Intellectual Disabilities Vol 11(2) 143-156
5. Campbell, M. Hogg, J. (2008). **Impact of Training on Cognitive Representation of Challenging Behavior.** Journal of Applied Research in Intellectual Disabilities 2008, 21, 561–574
6. Child Welfare League of America (CWLA). (2000). **Advocacy: Seclusion and restraints: Fact sheet**, 1-2. Retrieved from <http://cwla.org/advocacy/seclusionrestraints.htm>
7. Crisis Prevention Institute. (2011). **CPI — Educating, Empowering, and Enriching** 1–3. Retrieved (2011) from <http://www.crisisprevention.com/About-CPI>
8. D. Kirkpatric., (1996). **Great ideas revisited: Revisiting Kirkpatrick's four-level model.** Training & Development, January 1996.
9. Disability Services Commission (DSC). (2011). **Positive Behaviour framework, Restrictive practice(s) issues Paper, Report on consultations held in Perth, Bunbury and Albany**, Behaviour Support Consultation Team, Government of western Australia. Disability Services Commission. Internet source www.asid.asn.au/Portals/0/Conferences/.../Hollick_Wed.pdf
10. Donat, D. C. (2003) **An analysis of successful efforts to reduce the use of seclusion and restraint at a public psychiatric hospital.** Psychiatric Services, 54, 1119– 1123.
11. Dowey, A., Toogood, S., Hastings, R.P., and Nash, S. (2007). **Brief report' Can Brief Workshop Interventions Change Care Staff Understanding of Challenging Behaviors?** Journal of Applied Research in Intellectual Disabilities 2007, 20, 52–57
12. Goren, S. & Curtis, J, W. 1996. **Staff Members' Beliefs About Seclusion and Restraint in Child Psychiatric Hospitals.** Journal of Child and Adolescent Psychiatric Nursing. Volume 9 Issue 4 Page 7-14, October 1996

13. Hastings, R. P. and Brown, T. (2002), **Behavioural knowledge, causal beliefs and self-efficacy as predictors of special educators' emotional reactions to challenging behaviours**. Journal of Intellectual Disability Research, 46: 144–150.
14. Hastings, R.P. 1997. **Staff beliefs about the challenging behaviors of children and adults with mental retardation**. *Clinical Psychology Review*. [Volume 17, Issue 7](#), November 1997, Pages 775–790.
15. Hatton, C. Brown, R. Caine. A. & Emerson, E. 1995, **STRESSORS, COPING STRATEGIES AND STRESS-RELATED OUTCOMES AMONG DIRECT CARE STAFF IN STAFFED HOUSES FOR PEOPLE WITH LEARNING DISABILITIES**. *Mental Handicap Research*, Vol 8 issue 4.
16. Khadivi AN, Patel RC, Atkinson AR, Levine JM. (2004). **Association between seclusion and restraint and patient-related violence**. *Psychiatry Serv*; 55:1311–1312
17. McDonnell, A. (1997). **Training staff to manage challenging behavior an evaluation of a three day training course**. *The British Journal of developmental Disabilities*. Vol 43, part 2, July, 1997, no. 85
18. McDonnell, A.A.; McEvoy, J.; Dearden, R.L. (1994). **Coping with Violent Situations in the Caring Environment**. In T. Wykes (Ed) *Violence and health care professionals*. London: Chapman and Hall, pp. 189–206.
19. McDonnell, A.A.; Reeves, S.; Johnson, A.; Lane, A. (1998). **Management Challenging Behaviours in an Adult with Learning Disabilities: the Use of Low Arousal**. *Behavioural and Cognitive Psychotherapy*, 26, 163–171.
20. McDonnell, A.A.; Waters, T.; Jones D. (2002). **Low Arousal Approaches in the Management of Challenging Behaviours**. In D. Allen (Ed) *Ethical approaches to physical interventions: Responding to Challenging behaviours in people with Intellectual Disabilities*. Plymouth: BILD, pp. 104–113.
21. McDonnell. A. sturmeyb, P. Oliverc, C. Cunninghama, J. Hayesd, S. Galvind, M. Walshed, C. & Cunninghamd, C. (2008). **The effects of staff training on staff confidence and challenging behavior in services for people with autism spectrum disorders**. [Research in Autism Spectrum Disorders Volume 2, Issue 2](#), April-June 2008, Pages 311-319
22. Moses. T. (2000). **Why People Choose To Be Residential Child Care Workers**. *Child and Youth Care Forum*, 29(2)
23. NHS QIS (2006), **National Overview of Health Services for People with Learning Disability**. Edinburgh: NHS Quality Improvement Scotland.
24. Petit J.R. (2005). **Management of the acutely violent patient**. *Psychiatr Clin North Am*. Vol28(3):701-711.
25. Philadelphia Indemnity Insurance Company (2006), **Loss Conter Technical Bulletin**, Bulletin 5200. Page 1 of 14

26. Smidt, A. Balandin, S. Sigafoos, J. Reed, V., 2009, **The Kirkpatrick model: A useful tool for evaluating training outcomes..** *Journal of Intellectual and Developmental Disability* Vol. 34, No. 3 , Pages 266-274
27. Smidt, A. Balandin, S. Sigafoos, J. Reed, V., 2009, **The Kirkpatrick model: A useful tool for evaluating training outcomes..** *Journal of Intellectual and Developmental Disability* Vol. 34, No. 3 , Pages 266-274
28. Welsh, M. (1984). **Retrieval from autism through mother-child holding.** In E. **Tinbergen & N. Tinbergen** (Eds), *Autistic Children—New Hope for a Cure* (pp. 322-336). London: Allen & Unwin.
29. Welsh, M. (1989). **Holding time: How to eliminate conflict, temper tantrums, and sibling rivalry and raise happy, loving, successful children.** New York: Fireside.
30. Wietske M. W. J. Van Oorsouw,_, Petri J. C. M. Embregts, Anna M. T. Bosman and Andrew Jahoda. (2010). **Training Staff to Manage Challenging Behaviour.** *Journal of Applied Research in Intellectual Disabilities* [Vol 23, Issue 2](#), pages 192–196, March 2010
31. [Wietske M.W.J. van Oorsouw](#), [Petri J.C.M. Embregts](#), [Anna M.T. Bosman](#), [Andrew Jahoda](#). (2009). **Training staff serving clients with intellectual disabilities: A meta-analysis of aspects determining effectiveness.** [Research in Developmental Disabilities](#) [Volume 30, Issue 3](#), May-June 2009, Pages 503-511
32. Williams R. J. & Rose. L. J. (2007). **The development of a questionnaire to assess the perceptions of care staff towards people with intellectual disabilities who display challenging behaviour.** *Journal of Intellectual Disabilities* 2007 11: 197. Online version DOI: 10.1177/1744629507076932.
33. Zijlmans, L.J.M., Embregts, P.J.C.M., Gerits, L., Bosman, A.M.T. (2011). **Training emotional intelligence related to treatment skills of staff working with clients with intellectual disabilities and challenging behaviourj.** *Journal of Intellectual Disability Research: volume 55 part 2* pp 219–230

נספח מס' 2: טופס הסכמה מדעת

טופס הסכמה להשתתפות בהערכת הכשרת "התערבות מכילה"

אני החתום מטה, נותן הסכמתי להשתתף בהערכה, כאשר ידוע לי כי:

1. איני מחויב/ת להשתתף בהערכה
 2. זכותי לפרוש בכל עת מהשתתפות בהערכה.
 3. אין קשר בין השתתפותי בהערכה לבין עבודתי במסגרת. העבודה במסגרת לא תיפגע בשום צורה, אם תבחר/י לא לקחת חלק בהערכה.
 4. כל המידע שייאסף במהלך ההערכה ישמש אך ורק את המעריכים, לא יתוויג שמית ולא יועבר לכל גורם נוסף.
- בכל שאלה נוספת ניתן לפנות לד"ר עדי לוי-ורד, המרכזת את יחידת ההערכה של קרן שלם, במייל: michlol.kshalem@gmail.com



שם משפחה

שם פרטי

תאריך

חתימה

נספח מס' 3: שאלון להערכת תוכנית "התערבות מכילה"

(מדידה ראשונה)

שותפים יקרים,

קרן שלם ומשרד הרווחה מעוניינים להעריך את תרומתה של תוכנית "התערבות מכילה". מטרת ההערכה לבחון את תרומת התוכנית למסגרת ולצוות – הן בטווח הקצר והן לטווח הארוך. לשם כך, אנו נפנה אליכם שוב כעבור כחצי שנה וכעבור כשנה וחצי. על מנת שנוכל להצליב את תשובותיכם לאורך הזמן – נבקש את 4 הספרות האחרונות של תעודת הזהות שלכם. **מספר זה משמש רק לצורך הצלבה!** השאלון הינו **אנונימי** וישמש למטרות מחקר בלבד!!

מודים מראש על שיתוף הפעולה! צוות מכלול, יחידת הערכה ומחקר, קרן שלם.

4 הספרות האחרונות של תעודת הזהות שלך הן: _____

שאלות רקע (בשאלות הבחירה אנא הקף בעיגול את בחירתך):

1. התפקיד שלי הוא: _____
2. מגדר: א. גבר, ב. אישה
3. שנת לידה: _____
4. משתייך לחברה ה: א. יהודית, ב. ערבית, ג. אחר: _____
5. מגזר דתי: א. חילוני, ב. מסורתי, ג. דתי, ד. חרדי
6. השכלה: א. תיכונית, ב. תעודה מקצועית, ג. תואר ראשון, ד. תואר שני, ה. אחר: _____
7. ותק בעבודה עם אנשים בעלי מוגבלות שכלית התפתחותית (בשנים): _____
8. ותק בעבודה במסגרת הנוכחית (בשנים): _____
9. האם קיבלת הכשרה בעבר בנושא של התמודדות עם התנהגות מאתגרת? א. לא, ב. כן – איזו?

המושג "התנהגות מאתגרת" היא התנהגות אשר חוזרת על עצמה ופוגעת בשלום האדם או סביבתו.

לפניך מספר סוגים של "התנהגויות מאתגרות" של חניכים. עבור כל אחת מההתנהגויות עליך לסמן:

1. האם אתה פוגש בהתנהגויות אלה בעבודה? (כן/לא)
2. באיזה מידה התנהגות זו מפריעה לתפקודך בעבודה? (במידה מועטה/בינונית/רבה)

באיזו מידה התנהגות זו מפריעה לתפקודך בעבודה	האם אתה פוגש/ת בהתנהגויות אלו		סוגים של התנהגויות מאתגרות
	לא	כן	
במידה רבה	במידה בינונית	במידה מועטה	פגיעה עצמית (הכאה בראש, נשיכה, ועוד)
			תוקפנות כלפי אחרים (מכות, קללות, בעיטות, ועוד)
			פגיעה ברכוש (זריקת חפצים, השחתת רכוש, ועוד)
			התנהגות מינית לא מותאמת (כגון הערות או מבטים מיניים, אוננות אובססיבית, ועוד)
			התנהגות חזרתית שמפריעה לתפקוד (כגון שאלות חזרתיות, תנועות חזרתיות, כפייתיות ואובססיביות, ועוד)
			סרבנות (כגון חוסר שיתוף פעולה, הישכבות על הריצפה, בריחה ועוד)

במידה ואתה מתמודד/ת עם סוגים נוספים של התנהגויות מאתגרות – אנא צייני/ אותן: _____

תפיסות ומסוגלות עצמית

לפניך מספר משפטים המייצגים את תפיסותייך ביחס להתנהגויות מאתגרות. אנא דרג/י את מידת הסכמתך עם כל משפט, בין 1 (כלל לא מסכים/ה), ל- 5 (מסכים/ה במידה רבה מאוד)

= 5 מסכים/ה במידה רבה מאוד	= 4 מסכים/ ה במידה רבה	= 3 מסכים/ ה במידה בינונית	= 2 מסכים/ ה במידה מועטה	= 1 כלל לא מסכים/ ה	
5	4	3	2	1	1. לרוב אני מתמודד היטב עם התנהגויות מאתגרות של חניכים
5	4	3	2	1	2. הסביבה (רעש/צפיפות/אור חזק/מגע) עלולה להשפיע על האפשרות שחניך יתפרץ
5	4	3	2	1	3. המבט, תנוחת הגוף וטון הדיבור שלי יכולים להשפיע (לחיוב/לשלילה) על אירועים של התנהגות מאתגרת
5	4	3	2	1	4. יש לי ידע וכלים להתמודד עם התנהגויות מאתגרות של החניכים
5	4	3	2	1	5. לחניכים אין זכות לכעוס רק בגלל שמשהו לא מוצא חן בעיניהם
5	4	3	2	1	6. אני בדרך כלל מרגיש חסר אונים בעת התפרצות של חניך
5	4	3	2	1	7. ההתנהגות המאתגרת נובעת מקושי פנימי של החניך
5	4	3	2	1	8. אני מסוגל לצפות מראש התפרצות של התנהגות מאתגרת (זיהוי מצוקות, אווירת מתח, וכד')
5	4	3	2	1	9. יש ביכולתי למנוע או להפחית התנהגות מאתגרת של החניכים
5	4	3	2	1	10. בעת התפרצות של חניך – קשה לי לשלוט ברגשותיי

אווירה במסגרת

לפניך מספר משפטים המתייחסים לאווירה במסגרת. אנא דרג/י את מידת הסכמתך עם כל משפט. אנו מזכירים כי השאלון אנונימי, וכי מטרת ההערכה היא לצורכי למידה ושיפור – לכן אנא סמנו את מה שאתם מרגישים ☺

= 5 מסכים/ה במידה רבה מאוד	= 4 מסכים/ ה במידה רבה	= 3 מסכים/ ה במידה בינונית	= 2 מסכים/ ה במידה מועטה	= 1 כלל לא מסכים/ ה	
5	4	3	2	1	1. באופן כללי האווירה במסגרת טובה
5	4	3	2	1	2. אני מרגיש שהצוות תומך ומפרגן האחד לשני
5	4	3	2	1	3. כאשר אני נתקל באירוע מאתגר - הצוות מסייע לי
5	4	3	2	1	4. אחרי אירוע של התנהגות מאתגרת – יש לי למי לפנות
5	4	3	2	1	5. במפגשי הצוות אנו דנים בדרכים להתמודדות עם התנהגויות מאתגרות של חניכים

ציצד אתה מתמודד כיום באירועים של התנהגות מאתגרת?



נספח מס' 4: שאלון להערכת תוכנית "התערבות מכילה"

(מדידה שנייה)

שותפים יקרים,

בדומה לשאלון שהועבר לכם לפני השתתפותכם בתוכנית "התערבות מכילה", אנו מעבירים כרגע שאלון נוסף שמטרתו לבחון את תרומת התוכנית בסוף הסדנאות והליווי שקיבלתם במסגרת. בעוד כשנה נעביר שוב שאלונים בפעם האחרונה – על מנת להעריך את השפעת התוכנית לאורך זמן. על מנת שנוכל להצליב את תשובותיכם לאורך הזמן – נבקש את 4 הספרות האחרונות של תעודת הזהות שלכם. **מספר זה משמש רק לצורך הצלבה!** השאלון הינו **אנונימי** וישמש למטרות מחקר בלבד!!

מטעמי נוחות השאלות מנוסחות בלשון זכר אך מיועדות לשני המינים כאחד.

מודים מראש על שיתוף הפעולה! צוות מכלול, יחידת הערכה ומחקר, קרן שלם.

4 הספרות האחרונות של תעודת הזהות שלך הן: _____

האם השתתפת בתוכנית התערבות מכילה? א. כן, ב. לא
האם מילאת שאלון לפני תחילת תוכנית התערבות מכילה? א. כן, ב. לא

שאלות רקע

1. התפקיד שלי הוא: _____
2. מגדר: א. גבר, ב. אישה
3. שנת לידה: _____

המושג "התנהגות מאתגרת" היא התנהגות אשר חוזרת על עצמה ופוגעת בשלום האדם או סביבתו.

לפניך מספר סוגים של "התנהגויות מאתגרות" של חניכים. עבור כל אחת מההתנהגויות עליך לסמן:

1. האם אתה פוגש בהנהגויות אלה בעבודה? (כן/לא)
2. באיזה מידה התנהגות זו מפריעה לתפקודך בעבודה? (במידה מועטה/בינונית/רבה)

באיזו מידה התנהגות זו מפריעה לתפקודך בעבודה	האם אתה פוגש/ת בהתנהגויות אלו		סוגים של התנהגויות מאתגרות
	לא	כן	
במידה רבה			פגיעה עצמית (הכאה בראש, נשיכה, ועוד)
			תוקפנות כלפי אחרים (מכות, קללות, בעיטות, ועוד)
			פגיעה ברכוש (זריקת חפצים, השחתת רכוש, ועוד)
			התנהגות מינית לא מותאמת (כגון הערות או מבטים מיניים, אוננות אובססיבית, ועוד)
			התנהגות חזרתית שמפריעה לתפקוד (כגון שאלות חזרתיות, תנועות חזרתיות, כפייתיות ואובססיביות, ועוד)
			סרבנות (כגון חוסר שיתוף פעולה, הישכבות על הריצפה, בריחה ועוד)

האם אתה חש/ה ש**יניו** כלשהוא **במסגרת** בעקבות ההשתתפות בתוכנית? (באווירה, בצוות, בתפקוד, בשיח בנושא, וכד'...)
אם כן – מהו השינוי?

מה המסגרת עושה על מנת שהצוות ימשיך ליישם את הגישה של התערבות מכילה? (האם מישהו אחראי לכך?)

אווירה במסגרת

לפניך מספר משפטים המתייחסים לאווירה במסגרת. אנא דרג/י את מידת הסכמתך עם כל משפט בהסתכלות עכשווית. אנו מזכירים כי השאלון אנונימי, וכי מטרת ההערכה היא לצרכי למידה ושיפור – לכן אנא סמני/י את מה שאת/ה מרגישה/ה ©

= 5 מסכים/ה במידה רבה מאוד	= 4 מסכים/ה במידה רבה	= 3 מסכים/ה במידה בינונית	= 2 מסכים/ה במידה מועטה	= 1 כלל לא מסכים/ה	
5	4	3	2	1	1. באופן כללי האווירה במסגרת טובה
5	4	3	2	1	2. אני מרגישה/ה שהצוות תומך ומפרגן האחד לשני
5	4	3	2	1	3. כאשר אני נתקל/ת באירוע מאתגר - הצוות מסייע לי
5	4	3	2	1	4. בעקבות התוכנית אני מקבל/ת גיבוי וסיוע מצוות המסגרת בעת אירוע של התנהגות מאתגרת
5	4	3	2	1	5. במפגשי הצוות אנו דנים בדרכים להתמודדות עם התנהגויות מאתגרות של חניכים
5	4	3	2	1	6. שפת "התערבות מכילה" הפכה לשפה שגרתית במסגרת
5	4	3	2	1	7. <u>האווירה</u> במסגרת השתפרה בעקבות תוכנית התערבות מכילה

תפיסות ומסוגלות עצמית

לפניך מספר משפטים המייצגים את תפיסותייך ביחס להתנהגויות מאתגרות. אנא דרג/י את מידת הסכמתך עם כל משפט, בין 1 (כלל לא מסכים/ה), ל- 5 (מסכים/ה במידה רבה מאוד)

= 5 מסכים/ה במידה רבה מאוד	= 4 מסכים/ה במידה רבה	= 3 מסכים/ה במידה בינונית	= 2 מסכים/ה במידה מועטה	= 1 כלל לא מסכים/ה	
5	4	3	2	1	1. לרוב אני מתמודד היטב עם התנהגויות מאתגרות של חניכים
5	4	3	2	1	2. הסביבה (רעש/צפיפות/אור חזק/מגע) עלולה להשפיע על האפשרות שחניך יתפרץ
5	4	3	2	1	3. המבט, תנוחת הגוף וטון הדיבור שלי יכולים להשפיע (לחיוב/לשלילה) על אירועים של התנהגות מאתגרת
5	4	3	2	1	4. יש לי ידע וכלים להתמודד עם התנהגויות מאתגרות של החניכים
5	4	3	2	1	5. לחניכים אין זכות לכעוס רק בגלל שמשוהו לא מוצא חן בעיניהם
5	4	3	2	1	6. אני בדרך כלל מרגיש חסר אונים בעת התפרצות של חניך
5	4	3	2	1	7. ההתנהגות המאתגרת נובעת מקושי פנימי של החניך
5	4	3	2	1	8. אני מסוגל לצפות מראש התפרצות של התנהגות מאתגרת (זיהוי מצוקות, אווירת מתח, וכד')
5	4	3	2	1	9. יש ביכולתי למנוע או להפחית התנהגות מאתגרת של החניכים
5	4	3	2	1	10. בעת התפרצות של חניך – קשה לי לשלוט ברגשותיי

תרומת תוכנית התערבות מכילה

המשפטים הבאים מתייחסים לתרומתה של תוכנית "התערבות מכילה". אנא דרג/י את מידת הסכמתך עם כל משפט (בין 1 = כלל לא מסכים, ל- 5 = מסכים במידה רבה מאוד)

= 5 מסכים/ה במידה רבה מאוד	= 4 מסכים/ ה במידה רבה	= 3 מסכים/ ה במידה בינונית	= 2 מסכים/ ה במידה מועטה	= 1 כלל לא מסכים/ ה	
5	4	3	2	1	1. התוכנית של התערבות מכילה תרמה לי בעבודתי
5	4	3	2	1	2. התוכנית של התערבות מכילה תרמה לי בחיי האישיים
5	4	3	2	1	3. התוכנית של התערבות מכילה עזרה לי לראות את נקודת מבטו של החניך
5	4	3	2	1	4. התוכנית נתנה לי להבין טוב יותר את הנושא של התנהגויות מאתגרות (ממה הן נובעות? מאפיינים, וכד')
5	4	3	2	1	5. התוכנית נתנה לי כלים להתמודד טוב יותר עם התנהגויות מאתגרות של חניכיי
5	4	3	2	1	6. בעקבות השתתפותי בתוכנית, אני חש כי אני מתמודד טוב יותר עם התנהגויות מאתגרות.
5	4	3	2	1	7. בעקבות השתתפותי בתוכנית, נראה לי כי חל שיפור בהתנהגות של חניכיי
5	4	3	2	1	8. אני חש כי הקשר שלי עם החניכים נהייה טוב יותר בעקבות השתתפותי בתוכנית
5	4	3	2	1	9. בעקבות התוכנית אני חש משמעותי יותר בעבודתי
5	4	3	2	1	10. הייתי ממליץ לכל מטפל להשתתף בתוכנית זו

האם חלו אצלך שינויים בעקבות התוכנית? אם כן נשמח אם תיתן דוגמאות לשינויים שחלו:

האם חשת קשיים כלשהם הקשורים להשתתפותך או להשתתפות הצוות בתוכנית? אם כן, אילו קשיים חווית?

נשמח לשמוע הצעות לשיפור ואף המלצות כיצד לדעתך ניתן להטמיע בצורה הטובה ביותר את עקרונות התערבות מכילה במסגרת?

הערכת תוכנית התערבות מכילה שאלון/ראיון עם מנהל המסגרת (בתום תהליך הליווי)

מנהל/ת יקר/ה, אנו מעוניינים להעריך את שביעות רצונך מהאופן בו התקיימה התוכנית במסגרתך. נודה לך אם תענה/י על מספר שאלות נוספות:

שם המסגרת: _____

1. כמה מפגשים של תוכנית התערבות מכילה (כולל מפגשי ליווי) התקיימו במסגרתך? _____
2. בכמה מפגשים של התוכנית נכחת? _____
3. האם נכחת בוועדות ההיגוי של התוכנית? **א. כן ב. לא**
4. האם **אורך הסדנא/קורס** (12 שעות) שניתנו לצוות התאימה לצרכים של המסגרת? **א. כן, ב. לא.**
אם **לא** – כמה מפגשים יש לקיים לדעתך? _____
5. האם **אורך הליווי** (18 שעות) שניתן למסגרת התאים לצרכי המסגרת? **א. כן, ב. לא.**
אם **לא** – מהו אורך הליווי הרצוי בעיניך? _____
6. **אופי הליווי** – האם בדיעבד את/ה מרוצה מסוג הליווי שבחרת למסגרת? **א. כן, ב. לא.**
אם **לא** – מדוע? _____

7. **מהי לדעתך מידת המעורבות של הגורמים הבאים בנעשה במסגרת בתוכנית התערבות מכילה במסגרת:**

רבה	בינונית	מועטה	
			מידת המעורבות של עו"ס הרשות
			מידת המעורבות של רכז תחום מש"ה ברשות
			מידת המעורבות של המפקח המחוזי

האם לדעתך הגורמים הנ"ל **צריכים להיות מעורבים** בתוכנית התערבות מכילה? **א. כן, ב. לא**
האם לדעתך מידת מעורבותם של גורמים אלה קשורה למידת ההצלחה התוכנית? **א. כן, ב. לא**

הטמעת הגישה של התערבות מכילה:

8. באלו **דרכים** את/ה מנסה להטמיע את היישום של גישת התערבות מכילה במסגרתך? (דרכי הטמעה, סוג השיח/תזכורות בנושא, למידה מאירועים, וכד')

9. האם את/ה מרוצה עד כה מהטמעת הגישה במסגרתך? **א. כן, ב. לא.**
ציין מהם **הקשיים** בהטמעה? ומה ניתן לדעתך לעשות על מנת **לשפר** את הטמעת הגישה?

השפעת התוכנית על המסגרת:

10. כיצד אתה רואה את תרומת התערבות מכילה למסגרת? (לצוות, למקבלי השירות, לאוירה, ועוד..)

11. אלו מעגלי השפעה נוספים יש לדעתך לתוכנית? (למשל השפעה על החלטות במסגרת, על גיבוש הצוות, על משפחות מקבלי השירות, על מסגרות אחרות, על מוטיבציה והאירה במסגרת, ועוד...)

12. האם בערבות תוכנית התערבות מכילה בוצעו שינויים כלשהם במסגרת? (שינויים בכוח אדם, הכנסת תכנים חדשים, שינויים מבניים, התאמת הסביבה וסדר היום ועוד)

13. האם במסגרת הטמעת תוכנית התערבות מכילה הוצבו מטרות ויעדים חדשים למסגרת/צוות? אם כן, אילו?

14. האם אתה כמנהל/ת נותן/ת דגש לגישת התערבות מכילה במסגרת? אם כן, כיצד?



נספח מס' 5: שאלון להערכת תוכנית "התערבות מכילה"

(מדידה שלישית)

עבור אנשי הצוות אשר השתתפו בתוכנית

שותפים יקרים,

בדומה לשאלון שהועבר לכם לאחר תקופת הליווי בתוכנית "התערבות מכילה", אנו מעבירים כרגע שאלון אחרון שמטרתו לבחון את השפעת התוכנית לאורך זמן. על מנת שנוכל להצליב את תשובותיכם לאורך הזמן – נבקש את 4 הספרות האחרונות של תעודת הזהות שלכם. **מספר זה משמש רק לצורך הצלבה!** השאלון הינו **אנונימי** וישמש למטרות מחקר בלבד!!

מטעמי נוחות השאלות מנוסחות בלשון זכר אך מיועדות לשני המינים כאחד.

מודים מראש על שיתוף הפעולה! צוות מכלול, יחידת הערכה ומחקר, קרן שלם.

4 הספרות האחרונות של תעודת הזהות שלך הן: _____

האם השתתפת בתוכנית התערבות מכילה? א. כן, ב. לא

האם מילאת שאלון לפני תחילת תוכנית התערבות מכילה? א. כן, ב. לא
האם מילאת שאלון לאחר סיום תוכנית התערבות מכילה? א. כן, ב. לא

שאלות רקע

10. התפקיד שלי הוא: _____

11. מגדר: א. גבר, ב. אישה

12. שנת לידה: _____

המושג "התנהגות מאתגרת" היא התנהגות אשר חוזרת על עצמה ופוגעת באיכות חייו של האדם או סביבתו.

לפניך מספר סוגים של "התנהגויות מאתגרות" של חניכים. עבור כל אחת מההתנהגויות עליך לסמן:
3. האם אתה פוגש בהתנהגויות אלה בעבודה? (כן/לא)
באיזה מידה התנהגות זו מפריעה לתפקודך בעבודה? (במידה מועטה/בינונית/רבה)

באיזו מידה התנהגות זו מפריעה לתפקודך בעבודה	האם את/ה פוגש/ת בהתנהגויות אלו		סוגים של התנהגויות מאתגרות
	לא	כן	
במידה רבה			פגיעה עצמית (הכאה בראש, נשיכה, ועוד)
במידה בינונית			תוקפנות כלפי אחרים (מכות, קללות, בעיטות, ועוד)
במידה מועטה			פגיעה ברכוש (זריקת חפצים, השחתת רכוש, ועוד)
			התנהגות מינית לא מותאמת (כגון הערות או מבטים מיניים, אוננות אובססיבית, ועוד)
			התנהגות חזרתית שמפריעה לתפקוד (כגון שאלות חזרתיות, תנועות חזרתיות, כפייתיות ואובססיביות, ועוד)
			סרבנות (כגון חוסר שיתוף פעולה, הישכבות על הריצפה, בריחה ועוד)

- באיזו מידה את/ה מצליח/ה ליישם בעבודתך את עקרונות וגישת "התערבות מכילה"? (הקף את התשובה המתאימה)
- א. במידה מועטה מאוד, ב. במידה מועטה, ג. במידה בינונית, ד. במידה רבה, ה. במידה רבה מאוד

- מה המסגרת עושה על מנת שהצוות ימשיך ליישם את הגישה של התערבות מכילה? (האם מישהו אחראי לכך?)

לפניך משפטים המתייחסים לנושאים שונים הנוגעים להתנהגויות מאתגרות במסגרת. אנא דרג/י את מידת הסכמתך עם כל משפט, בין 1 (כלל לא מסכים/ה), ל-5 (מסכים/ה במידה רבה מאוד):

אווירה במסגרת	= 1 כלל לא מסכים/ה	= 2 מסכים/ה במידה מועטה	= 3 מסכים/ה במידה בינונית	= 4 מסכים/ה במידה רבה	= 5 מסכים/ה במידה רבה מאוד
1. באופן כללי האווירה במסגרת טובה	1	2	3	4	5
2. שיתוף הפעולה והפירגון בין אנשי הצוות התהדק בעקבות תוכנית התערבות מכילה	1	2	3	4	5
3. בעקבות התוכנית אני מקבל/ת גיבוי וסיוע מצוות המסגרת בעת אירוע של התנהגות מאתגרת	1	2	3	4	5
4. אני חשה/ה כי חל שיפור בהתנהגות החניכים במסגרת	1	2	3	4	5
5. שפת "התערבות מכילה" הפכה לשפה שגרתית במסגרת	1	2	3	4	5
6. האווירה במסגרת השתפרה בעקבות תוכנית התערבות מכילה	1	2	3	4	5

מסוגלות עצמית	= 1 כלל לא מסכים/ה	= 2 מסכים/ה במידה מועטה	= 3 מסכים/ה במידה בינונית	= 4 מסכים/ה במידה רבה	= 5 מסכים/ה במידה רבה מאוד
1. לרוב אני מתמודד היטב עם התנהגויות מאתגרות של חניכים	1	2	3	4	5
2. יש לי ידע וכלים להתמודד עם התנהגויות מאתגרות של החניכים	1	2	3	4	5
3. אני בדרך כלל מרגיש חסר אונים בעת התפרצות של חניך	1	2	3	4	5
4. אני מסוגל לצפות מראש התפרצות של התנהגות מאתגרת (זיהוי מצוקות, אווירת מתח, וכד')	1	2	3	4	5
5. יש ביכולתי למנוע או להפחית התנהגות מאתגרת של החניכים	1	2	3	4	5
6. בעת התפרצות של חניך – קשה לי לשלוט ברגשותיי	1	2	3	4	5
תפיסות ועמדות					
1. הסביבה (רעש/צפיפות/אור חזק/מגע) עלולה להשפיע על האפשרות שחניך יתפרץ	1	2	3	4	5
2. המבט, תנוחת הגוף וטון הדיבור שלי יכולים להשפיע (לחיוב/לשלילה) על אירועים של התנהגות מאתגרת	1	2	3	4	5
3. לחניכים אין זכות לכעוס רק בגלל שמהו לא מוצא חן בעיניהם	1	2	3	4	5
4. ההתנהגות המאתגרת נובעת מקושי פנימי של החניך	1	2	3	4	5

= 5 מסכים/ה במידה רבה מאוד	= 4 מסכים/ה במידה רבה	= 3 מסכים/ה במידה בינונית	= 2 מסכים/ה במידה מועטה	= 1 כלל לא מסכים/ה	הטמעת תוכנית התערבות מכילה
5	4	3	2	1	1. גישת "התערבות מכילה" העצימה אותי כאדם
5	4	3	2	1	2. בשנה האחרונה אני מתמודד טוב יותר באירועים של התנהגות מאתגרת
5	4	3	2	1	3. בשנה האחרונה חל שיפור בהתנהגות הצוות בזמן אירוע
5	4	3	2	1	4. בשנה האחרונה חל שיפור בהתנהגות החניכים
5	4	3	2	1	5. היום יש לי יכולת רבה יותר לזהות ולנסות למנוע התפרצות של התנהגות מאתגרת
5	4	3	2	1	6. בסוף אירוע של התנהגות מאתגרת אנחנו מנתחים את האירוע
5	4	3	2	1	7. המסגרת מדגישה את החשיבות של למידה מתוך התנהגויות מאתגרות המתרחשות במסגרת
5	4	3	2	1	8. המסגרת מספקת הדרכה ותרגול של עקרונות התערבות מכילה

האם אתה רואה שינוי בתפקודך בעקבות למידת הגישה של התערבות מכילה? א. כן, ב. לא

אם כן – כיצד זה בא לידי ביטוי?

באיזה תחומים ציפית לראות שינוי בתפקודך, ואיך רואה?

במבט לאחור, מה מבין התכנים בהתערבות מכילה הכי משמעותי בעיניך?

נשמח לשמוע הצעות לשיפור ואף המלצות כיצד לדעתך ניתן להטמיע בצורה הטובה ביותר את עקרונות התערבות מכילה במסגרת?



שאלון להערכת תוכנית "התערבות מכילה"

(מדידה שלישית)

עבור מנהלים שהשתתפו בתוכנית

מנהלים יקרים,

בדומה לשאלון שהועבר לכם לאחר תקופת הליווי בתוכנית "התערבות מכילה", אנו מעבירים כרגע שאלון אחרון שמטרתו לבחון את השפעת התוכנית לאורך זמן. על מנת שנוכל להצליב את תשובותיכם לאורך הזמן – נבקש את 4 הספרות האחרונות של תעודת הזהות שלכם. **מספר זה משמש רק לצורך הצלבה!** השאלון הינו **אנונימי** וישמש למטרות מחקר בלבד!

מטעמי נוחות השאלות מנוסחות בלשון זכר אך מיועדות לשני המינים כאחד.

מודים מראש על שיתוף הפעולה! צוות מכלול, יחידת הערכה ומחקר, קרן שלם.

4 הספרות האחרונות של תעודת הזהות שלך הן: _____

האם השתתפת בתוכנית התערבות מכילה? א. כן, ב. לא

האם מילאת שאלון לפני תחילת תוכנית התערבות מכילה? א. כן, ב. לא
האם מילאת שאלון לאחר סיום תוכנית התערבות מכילה? א. כן, ב. לא

שאלות רקע

13. התפקיד שלי הוא: _____

14. מגדר: א. גבר, ב. אישה

15. שנת לידה: _____

המושג "התנהגות מאתגרת" היא התנהגות אשר חוזרת על עצמה ופוגעת באיכות חייו של האדם או סביבתו.

- לפניך מספר סוגים של "התנהגויות מאתגרות" של חניכים. עבור כל אחת מההתנהגויות עליך לסמן:
5. האם אתה פוגש בהתנהגויות אלה בעבודה? (כן/לא)
6. באיזה מידה התנהגות זו מפריעה לתפקוד הצוות בעבודה? (במידה מועטה/בינונית/רבה)

באיזו מידה התנהגות זו מפריעה לתפקוד הצוות			האם את/ה פוגש/ת בהתנהגויות אלו		סוגים של התנהגויות מאתגרות
			לא	כן	
במידה רבה	במידה בינונית	במידה מועטה			
					פגיעה עצמית (הכאה בראש, נשיכה, ועוד)
					תוקפנות כלפי אחרים (מכות, קללות, בעיטות, ועוד)
					פגיעה ברכוש (זריקת חפצים, השחתת רכוש, ועוד)
					התנהגות מינית לא מותאמת (כגון הערות או מבטים מיניים, אוננות אובססיבית, ועוד)
					התנהגות חזרתית שמפריעה לתפקוד (כגון שאלות חזרתיות, תנועות חזרתיות, כפייתיות ואובססיביות, ועוד)
					סרבנות (כגון חוסר שיתוף פעולה, הישכבות על הריצפה, בריחה ועוד)

- באיזו מידה את/ה מצליח/ה ליישם בעבודתך את עקרונות וגישת "התערבות מכילה"? (הקף את התשובה המתאימה)
- א. במידה מועטה מאוד, ב. במידה מועטה, ג. במידה בינונית, ד. במידה רבה, ה. במידה רבה מאוד

- מה המסגרת עושה על מנת שהצוות ימשיך ליישם את הגישה של התערבות מכילה? (האם מישהו אחראי לכך?)

לפניך משפטים המתייחסים לנושאים שונים הנוגעים להתנהגויות מאתגרות במסגרת. אנא דרג/י את מידת הסכמתך עם כל משפט, בין 1 (כלל לא מסכים/ה), ל-5 (מסכים/ה במידה רבה מאוד):

אווירה במסגרת	= 1 כלל לא מסכים/ה	= 2 מסכים/ה במידה מועטה	= 3 מסכים/ה במידה בינונית	= 4 מסכים/ה במידה רבה	= 5 מסכים/ה במידה רבה מאוד
1. באופן כללי האווירה במסגרת טובה	1	2	3	4	5
2. שיתוף הפעולה והפירגון בין אנשי הצוות התהדק בעקבות תוכנית התערבות מכילה	1	2	3	4	5
3. בעקבות התוכנית הצוות מקבל/ת גיבוי וסיוע מצוות המסגרת בעת אירוע של התנהגות מאתגרת	1	2	3	4	5
4. אני חש/ה כי חל שיפור בהתנהגות החניכים במסגרת	1	2	3	4	5
5. שפת "התערבות מכילה" הפכה לשפה שגרתית במסגרת	1	2	3	4	5
6. האווירה במסגרת השתפרה בעקבות תוכנית התערבות מכילה	1	2	3	4	5

מסוגלות עצמית	= 1 כלל לא מסכים/ה	= 2 מסכים/ה במידה מועטה	= 3 מסכים/ה במידה בינונית	= 4 מסכים/ה במידה רבה	= 5 מסכים/ה במידה רבה מאוד
1. לרוב הצוות מתמודד היטב עם התנהגויות מאתגרות של חניכים	1	2	3	4	5
2. יש לצוות ידע וכלים להתמודד עם התנהגויות מאתגרות של החניכים	1	2	3	4	5
3. הצוות בדרך כלל מרגיש חסר אונים בעת התפרצות של חניך	1	2	3	4	5
4. הצוות מסוגל לצפות מראש התפרצות של התנהגות מאתגרת (זיהוי מצוקות, אווירת מתח, וכד')	1	2	3	4	5
5. יש ביכולת הצוות למנוע או להפחית התנהגות מאתגרת של החניכים	1	2	3	4	5
6. בעת התפרצות של חניך – קשה לצוות לשלוט ברגשותיו	1	2	3	4	5
תפיסות ועמדות					
1. הסביבה (רעש/צפיפות/אור חזק/מגע) עלולה להשפיע על האפשרות שחניך יתפרץ	1	2	3	4	5
2. המבט, תנוחת הגוף וטון הדיבור של הצוות יכולים להשפיע (לחיוב/לשלילה) על אירועים של התנהגות מאתגרת	1	2	3	4	5
3. לחניכים אין זכות לכעוס רק בגלל שמשו לא מוצא חן בעיניהם	1	2	3	4	5
4. ההתנהגות המאתגרת נובעת מקושי פנימי של החניך	1	2	3	4	5

הטמעת תוכנית התערבות מכילה	= 1 כלל לא מסכים/ה	= 2 מסכים/ה במידה מועטה	= 3 מסכים/ה במידה בינונית	= 4 מסכים/ה במידה רבה	= 5 מסכים/ה במידה רבה מאוד
1. גישת "התערבות מכילה" העצימה אותי כאדם	1	2	3	4	5
2. בשנה האחרונה הצוות מתמודד טוב יותר באירועים של התנהגות מאתגרת	1	2	3	4	5
3. בשנה האחרונה חל שיפור בהתנהגות הצוות בזמן אירוע	1	2	3	4	5
4. בשנה האחרונה חל שיפור בהתנהגות החניכים	1	2	3	4	5
5. היום יש לצוות יכולת רבה יותר לזהות ולנסות למנוע התפרצות של התנהגות מאתגרת	1	2	3	4	5
6. בסוף אירוע של התנהגות מאתגרת אנחנו מנתחים את האירוע	1	2	3	4	5
7. המסגרת מדגישה את החשיבות של למידה מתוך התנהגויות מאתגרות המתרחשות במסגרת	1	2	3	4	5
8. המסגרת מספקת הדרכה ותרגול של עקרונות התערבות מכילה	1	2	3	4	5

האם אתה רואה שינוי בתפקוד הצוות בעקבות למידת הגישה של התערבות מכילה? **א. כן**, **ב. לא**

אם כן – כיצד זה בא לידי ביטוי?

כיצד אתה רואה את ההשפעה של התוכנית על המסגרת (על הצוות והחניכים)? ועל מעגלי השפעה נוספים?

באיזה תחומים ציפית לראות שינוי בתפקוד הצוות, ואיך רואה?

במבט לאחור, מה מבין התכנים בהתערבות מכילה הכי משמעותי בעיניך?

נשמח לשמוע על התובנות שלך (על התוכנית והשפעתה) כשנה וחצי לאחר כניסת התערבות מכילה למסגרתכם?..

הטמעת הגישה של התערבות מכילה

האם את/ה מרוצה עד כה מהטמעת הגישה במסגרת? א. כן, ב. לא.

נסה/י לציין מהם **הקשיים** בהטמעה? ומה ניתן לדעתך לעשות על מנת **לשפר** את הטמעת הגישה?

אילו תנאים או מאפיינים של מסגרת צריכים לדעתך להיות על מנת שתוכנית התערבות מכילה תצליח במסגרת, ושהגישה תצליח להיטמע היטב? (למשל לאילו מסגרות תמליץ להכניס את התערבות מכילה ולאילו לא, ולמה?)

נשמח לשמוע **הצעות לשיפור** ואף **המלצות** כיצד לדעתך ניתן להטמיע בצורה הטובה ביותר את עקרונות התערבות מכילה במסגרת?



שאלון להערכת תוכנית "התערבות מכילה"

(מדידה שלישית)

עבור אנשי הצוות שלא לקחו חלק בתוכנית

שותפים יקרים,

כחלק מהערכת תוכנית "התערבות מכילה" שהתקיימה במסגרתכם לפני כשנה וחצי, נודה אם תענו על השאלון הבא המתייחס לאופן ומידת ההטמעה של תוכנית זו במסגרתכם לאורך זמן.

השאלות מנוסחות בלשון זכר אך מיועדות לשני המינים כאחד.

מודים מראש על שיתוף הפעולה!

שאלות רקע

16. התפקיד שלי הוא: _____

17. מגדר: א. גבר, ב. אישה

18. שנת לידה: _____

המושג "התנהגות מאתגרת" היא התנהגות אשר חוזרת על עצמה ופוגעת באיכות חייו של האדם או סביבתו.

- לפניך מספר סוגים של "התנהגויות מאתגרות" של חניכים. עבור כל אחת מההתנהגויות עליך לסמן:
7. האם אתה פוגש בהתנהגויות אלה בעבודה? (כן/לא)
8. באיזה מידה התנהגות זו מפריעה לתפקודך בעבודה? (במידה מועטה/בינונית/רבה)

מפריעה לתפקודך בעבודה	באיזו מידה התנהגות זו מפריעה לתפקודך בעבודה			האם אתה פוגש/ת בהתנהגויות אלו		סוגים של התנהגויות מאתגרות
	במידה רבה	במידה בינונית	במידה מועטה	לא	כן	
						פגיעה עצמית (הכאה בראש, נשיכה, ועוד)
						תוקפנות כלפי אחרים (מכות, קללות, בעיטות, ועוד)
						פגיעה ברכוש (זריקת חפצים, השחתת רכוש, ועוד)
						התנהגות מינית לא מותאמת (כגון הערות או מבטים מיניים, אוננות אובססיבית, ועוד)
						התנהגות חזרתית שמפריעה לתפקוד (כגון שאלות חזרתיות, תנועות חזרתיות, כפייתיות ואובססיביות, ועוד)
						סרבנות (כגון חוסר שיתוף פעולה, הישכבות על הריצפה, בריחה ועוד)

- באיזו מידה אתה מצליח/ה ליישם בעבודתך את עקרונות וגישת "התערבות מכילה"? (הקף את התשובה המתאימה)
- א. במידה מועטה מאוד, ב. במידה מועטה, ג. במידה בינונית, ד. במידה רבה, ה. במידה רבה מאוד
- מה המסגרת עושה על מנת שהצוות יישם את הגישה של התערבות מכילה? (האם מישהו אחראי לכך?)

לפניך משפטים המתייחסים לנושאים שונים הנוגעים להתנהגויות מאתגרות במסגרת.
אנא דרג/י את מידת הסכמתך עם כל משפט, בין 1 (כלל לא מסכים/ה), ל-5 (מסכים/ה במידה רבה מאוד):

מסכים/ה במידה רבה מאוד	מסכים/ה במידה רבה	מסכים/ה במידה בינונית	מסכים/ה במידה מועטה	כלל לא מסכים/ה	אווירה במסגרת
5	4	3	2	1	1. באופן כללי האווירה במסגרת טובה
5	4	3	2	1	2. אני מקבל/ת גיבוי וסיוע מצוות המסגרת בעת אירוע של התנהגות מאתגרת
5	4	3	2	1	3. שפת "התערבות מכילה" היא שפה שגרתית במסגרת
					מסוגלות עצמית
5	4	3	2	1	1. לרוב אני מתמודד היטב עם התנהגויות מאתגרות של חניכים
5	4	3	2	1	2. יש לי ידע וכלים להתמודד עם התנהגויות מאתגרות של החניכים
5	4	3	2	1	3. אני בדרך כלל מרגיש חסר אונים בעת התפרצות של חניך
5	4	3	2	1	4. אני מסוגל לצפות מראש התפרצות של התנהגות מאתגרת (זיהוי מצוקות, אוירת מתח, וכד')
5	4	3	2	1	5. יש ביכולתי למנוע או להפחית התנהגות מאתגרת של החניכים
5	4	3	2	1	6. בעת התפרצות של חניך – קשה לי לשלוט ברגשותיי
					תפיסות ועמדות
5	4	3	2	1	1. הסביבה (רעש/צפיפות/אור חזק/מגע) עלולה להשפיע על האפשרות שחניך יתפרץ
5	4	3	2	1	2. המבט, תנוחת הגוף וטון הדיבור שלי יכולים להשפיע (לחיוב/לשלילה) על אירועים של התנהגות מאתגרת
5	4	3	2	1	3. לחניכים אין זכות לכעוס רק בגלל שמהו לא מוצא חן בעיניהם
5	4	3	2	1	4. ההתנהגות המאתגרת נובעת מקושי פנימי של החניך
					הטמעת תוכנית התערבות מכילה
5	4	3	2	1	1. יש לי יכולת לזהות ולנסות למנוע התפרצות של התנהגות מאתגרת
5	4	3	2	1	2. בסוף אירוע של התנהגות מאתגרת אנחנו מנתחים את האירוע
5	4	3	2	1	3. המסגרת מדגישה את החשיבות של למידה מתוך התנהגויות מאתגרות המתרחשות במסגרת
5	4	3	2	1	4. המסגרת מספקת הדרכה ותרגול של עקרונות התערבות מכילה

- האם יש לך דברים נוספים לומר לגבי גישת "התערבות מכילה"? האם קיבלת תדריך בנוגע לגישה זו כאשר הגעת למסגרת?

שאלון להערכת תוכנית "התערבות מכילה"

(מדידה שלישית)

עבור מנהלים שלא השתתפו בתוכנית

מנהלים יקרים,

כחלק מהערכת תוכנית "התערבות מכילה" שהתקיימה במסגרתכם לפני כשנה וחצי, נודה אם תענו על השאלון הבא המתייחס לאופן ומידת ההטמעה של תוכנית זו במסגרתכם לאורך זמן.

השאלות מנוסחות בלשון זכר אך מיועדות לשני המינים כאחד.

מודים מראש על שיתוף הפעולה!

שאלות רקע

19. התפקיד שלי: _____

20. מגדר: א. גבר, ב. אישה

21. שנת לידה: _____

המושג "התנהגות מאתגרת" היא התנהגות אשר חוזרת על עצמה ופוגעת באיכות חייו של האדם או סביבתו.

לפניך מספר סוגים של "התנהגויות מאתגרות" של חניכים. עבור כל אחת מההתנהגויות עליך לסמן:

9. האם אתה פוגש בהתנהגויות אלה בעבודה? (כן/לא)

10. באיזה מידה התנהגות זו מפריעה לתפקוד הצוות בעבודה? (במידה מועטה/בינונית/רבה)

באיזו מידה התנהגות זו מפריעה לתפקוד הצוות			האם את/ה פוגש/ת בהתנהגויות אלו		סוגים של התנהגויות מאתגרות
במידה רבה	במידה בינונית	במידה מועטה	לא	כן	
					פגיעה עצמית (הכאה בראש, נשיכה, ועוד)
					תוקפנות כלפי אחרים (מכות, קללות, בעיטות, ועוד)
					פגיעה ברכוש (זריקת חפצים, השחתת רכוש, ועוד)
					התנהגות מינית לא מותאמת (כגון הערות או מבטים מיניים, אוננות אובססיבית, ועוד)
					התנהגות חזרתית שמפריעה לתפקוד (כגון שאלות חזרתיות, תנועות חזרתיות, כפייתיות ואובססיביות, ועוד)
					סרבנות (כגון חוסר שיתוף פעולה, הישכבות על הריצפה, בריחה ועוד)

• באיזו מידה את/ה מצליח/ה ליישם בעבודתך את עקרונות וגישת "התערבות מכילה"? (הקף את התשובה המתאימה)

א. במידה מועטה מאוד, ב. במידה מועטה, ג. במידה בינונית, ד. במידה רבה, ה. במידה רבה מאוד

• מה המסגרת עושה על מנת שהצוות יישם את הגישה של התערבות מכילה? (האם משהו אחראי לכך?)

לפניך משפטים המתייחסים לנושאים שונים הנוגעים להתנהגויות מאתגרות במסגרת. אנא דרג/י את מידת הסכמתך עם כל משפט, בין 1 (כלל לא מסכים/ה), ל- 5 (מסכים/ה במידה רבה מאוד):

אוירה במסגרת	= 1 כלל לא מסכים/ה	= 2 מסכים/ה במידה מועטה	= 3 מסכים/ה במידה בינונית	= 4 מסכים/ה במידה רבה	= 5 מסכים/ה במידה רבה מאוד
1. באופן כללי האווירה במסגרת טובה	1	2	3	4	5
2. הצוות מקבל/ת גיבוי וסיוע מיתר הצוות בעת אירוע של התנהגות מאתגרת	1	2	3	4	5
3. שפת "התערבות מכילה" היא שפה שגרתית במסגרת	1	2	3	4	5
מסוגלות עצמית					
1. בד"כ הצוות מתמודד היטב עם התנהגויות מאתגרות של חניכים	1	2	3	4	5
2. יש לצוות ידע וכלים להתמודד עם התנהגויות מאתגרות של החניכים	1	2	3	4	5
3. הצוות בדרך כלל מרגיש חסר אונים בעת התפרצות של חניך	1	2	3	4	5
4. הצוות מסוגל לצפות מראש התפרצות של התנהגות מאתגרת (זיהוי מצוקות, אווירת מתח, וכד')	1	2	3	4	5
5. יש ביכולת הצוות למנוע או להפחית התנהגות מאתגרת של החניכים	1	2	3	4	5
6. בעת התפרצות של חניך – קשה לצוות לשלוט ברגשותיו	1	2	3	4	5
תפיסות ועמדות					
1. הסביבה (רעש/צפיפות/אור חזק/מגע) עלולה להשפיע על האפשרות שחניך יתפרץ	1	2	3	4	5
2. המבט, תנוחת הגוף וטון הדיבור של הצוות יכולים להשפיע (לחיוב/לשלילה) על אירועים של התנהגות מאתגרת	1	2	3	4	5
3. לחניכים אין זכות לכעוס רק בגלל שמהו לא מוצא חן בעיניהם	1	2	3	4	5
4. ההתנהגות המאתגרת נובעת מקושי פנימי של החניך	1	2	3	4	5
הטמעת תוכנית התערבות מכילה					
1. יש לצוות יכולת לזהות ולנסות למנוע התפרצות של התנהגות מאתגרת	1	2	3	4	5
2. בסוף אירוע של התנהגות מאתגרת אנחנו מנתחים את האירוע	1	2	3	4	5
3. המסגרת מדגישה את החשיבות של למידה מתוך התנהגויות מאתגרות המתרחשות במסגרת	1	2	3	4	5
4. המסגרת מספקת הדרכה ותרגול של עקרונות התערבות מכילה	1	2	3	4	5

נשמח לשמוע הצעות לשיפור ואף המלצות כיצד לדעתך ניתן להטמיע בצורה הטובה ביותר את עקרונות התערבות מכילה במסגרת?



נספחי שנת תשע"ה:

נספח מס' 6: שכיחויות המענה לשאלת תחושת השינוי במסגרת בעקבות ההשתתפות בתוכנית "התערבות מכילה" בקרב אנשי הצוות אשר ציינו כי השתתפו בתוכנית (N=42) - בחלוקה לפי מסגרות

מספר המסגרת	סה"כ מספר המשיבים	חשו שינוי	לא חשו שינוי	לא ענו
1	11	9	1	1
2	3	1	2	-
3	4	1	-	3
4	14	12	-	2
5	6	6	-	-
6	4	3	-	1
סה"כ באחוזים	100%	76%	7%	17%

נספח מס' 7: התייחסויותיהם האישיות של המשיבים אשר חשו כי חל שינוי במסגרת בעקבות תוכנית "התערבות מכילה" - בחלוקה לפי קטגוריות (N=39)

שכיחויות	כלל התייחסויות אנשי הצוות	קטגוריות
8	"יש יותר מודעות איך להתנהג במצבי קיצון"; "שינוי לטובה, הצוות יותר מכיל ויודע לזהות סכנה מתקרבת, לעשות מעשים שימנעו את ההתפרצות ופעולות הרגעה בהתפרצות"; "בצורת ההתערבות שלי עם החניכים כשיש התנהגות מאתגרת"; "יותר מודעות, יותר כלים להתמודדות מול התנהגות מאתגרת"; "אנו יודעים יותר להכיל מצבים מסוימים שלא ידענו קודם, יותר הקשבה והשוני בהתייחסות"; "יותר יודע מה לעשות במקרים של התנהגות קיצונית"; "שינוי שהתבטא בהתמודדות עם התנהגויות החניכים, הפחתת התנהגויות אלה"; "השינוי התרחש בהתמודדות עם בעלי מש"ה";	פיתוח מודעות ויכולת התמודדות עם התנהגויות מאתגרות במסגרת
7	"יותר הבנה של חשיבות הרוגע והסתכלות שונה על ההתפרצות"; "השינוי חל בגישה להתנהגות שאינה תואמת כגון אלימות או מבחינה מילולית"; "השינוי מתבטא בכך שיש לי יכולת כיום להבין את ההתנהגות שלהם בצורה ברורה יותר, ולחשוב על פתרונות"; "שינוי בגישה ובהתנהגות בעת אירועים של התערבות מכילה"; "השינוי בגישה שלנו כמדריכים יש לנו יותר כלים להתמודד עם חלק מההתנהגויות, אם כי לא עם כולן"; "השינוי התרחש בדרכי העבודה עם התנהגות מאתגרת, כך שהתפתחו אצלנו דרכי התערבות שונים"; "בצורת ההתערבות שלי עם החניכים, מבחינת יציבות ובטיחות לי ולהם"; "בצורת ההתערבות שלי עם החניכים כשיש התנהגות מאתגרת";	שינוי בהבנה, בגישה ובנקודת המבט
6	"שינוי לטובה באווירה ובתפקוד הצוות"; "השינוי התרחש בצוות, וזה משפיע לטובה על החניכים"; "לדעתי הצוות היום יותר מסונכרן, יותר עירני וכמובן היום אנחנו ברוב הפעמים יודעים כיצד לנהוג במקרים חריגים"; "שינוי באווירה הכללית והגברת היכולת לטיפול במקרים מסוימים והתנהגויות"; "שיתוף פעולה בצוות"; "בתפקוד ובשיח";	שינוי באווירה במסגרת ובתפקוד הצוות
6	"בדרכי התקשורת עם בעלי מוגבלות שכלית קשה ודרכי התקשורת הפיזית איתם"; "השיח נהיה יותר נעים רגיש מבין מקשיב וכו"; "הפכנו להיות יותר פתוחות לשיחות כדי לעזור לילדים"; "שינוי במלל כאשר יש התנהגות אלימה"; "שינוי אופן הפנייה לחניכים"; "בשיח";	שינוי בשיח ובדרכי התקשורת במסגרת
3	"אני חשה שלאחר ההשתתפות קיבלתי כלים להתנהגות המאתגרת וכן בטחון עצמי"; "יותר כלים להתמודדות מול התנהגות מאתגרת"; "יש לנו יותר כלים להתמודד עם חלק מההתנהגויות";	קבלת כלים בעקבות השתתפות בתוכנית
3	"היה שינוי שהתבטא בהתמודדות עם התנהגויות החניכים, הפחתת התנהגויות אלה, והכלה יותר לחניכים"; "אנו יודעים יותר להכיל מצבים מסוימים שלא ידענו קודם, יותר הקשבה והשוני בהתייחסות"; "הצוות יותר מכיל";	שינוי ביכולת ההכלה של הצוות
3	"זה מאוד עוזר וצריך ומומלץ שיעשו פעם בשנה ריענון"; "לחלק מהמדריכים הוותיקים נראה שיש יישום מסוים"; "ברור שאנחנו למדנו. לא לפחד ולהיות יותר יציבים";	התייחסויות נוספות

התייחסויות מסוימות התייחסו למספר נושאים ולכן נספרו לעיתים בכמה קטגוריות

**נספח מס' 8: התייחסויותיהם האישיות של מנהלי המסגרות (N=7) אשר
חשו כי חל שינוי במסגרת בעקבות תוכנית "התערבות מכילה"- בחלוקה
לפי קטגוריות**

שכיחויות	התייחסויות המנהלים	קטגוריות
2	"הצוות הוותיק יותר רגוע ולא "מתרגש" בזמנים כאלו"; "תפקוד הצוות במהלך ואחרי אירוע יוצר שקט אצל המארגרים".	התייחסויות הנוגעות לשינוי באווירה במסגרת ובתפקוד הצוות
2	"הצוות התחיל להשתמש בכלים של התערבות מכילה, הצוות יכול לנתח דברים מראייה אחרת"; "" ההתמקדות ב"מניעה לפני אירוע" מצמצם את האירועים"	התייחסויות הנוגעות לקבלת כלים בעקבות השתתפות בתוכנית
2	"הצוות מדבר בשפה שונה אל מול התנהגות מאתגרת (יציאה מקו העימות, הליכה באותו כיוון ואז לשנות וכו'). אנו עדיין נתקלים בהתנהגות מאתגרת ומתקשים לתת לה מענה במקרים אחרים ישנם הצלחות"; "לא השתתפנו בתוכנית בזמן האחרון אבל אני מרגיש שיש שיח על הנושא"	התייחסויות הנוגעות לשינוי בשיח ובדרכי התקשורת במסגרת
1	"קיימת עלייה במודעות לזיהוי מצבים מקדימים ובניסיון לבצע פעולות מניעתיות. אם חניך מתפרץ יודעים לקרוא לאדם ש"מסתדר איתו" הכי טוב"	התייחסויות הנוגעות לפיתוח מודעות ויכולת התמודדות עם התנהגויות מאתגרות במסגרת
1	"כמות ההתנהגויות המאתגרות במסגרת לא הייתה גבוהה גם כך לפני כך שהשינוי הוא מזערי"	התייחסויות כלליות

התייחסויות מסוימות התייחסו למספר נושאים ולכן נספרו לעיתים בכמה קטגוריות מספר התייחסויות כוללות גם את התייחסותה של רכזת טיפול שמילאה שאלון מנהלים ולכן מספר המשיבים בטבלה זאת עומד על 7.

**נספח מס' 9: התייחסויותיהם האישיות של מפקחות ורכזות תחום מש"ה
(N=6) לשאלה " האם את/ה רואה שינוי באיכות החיים במסגרת עצמה
בעקבות כניסת התערבות מכילה למסגרת?"**

פירוט התייחסויות המפקחות ורכזות תחום מש"ה שליוו את המסגרות	
"בהחלט כן"	
"עפ"י דיווח מנהלת המסגרת, קיים שיפור באיכות החיים של הצוות ושל החניכים"	
"אינני מבחינה בשינוי מאחר ואני לא עובדת בצמוד למעש. עם זאת, מדיווחים של הצוות במקום נראה כי התוכנית עשויה להוביל לשינוי"	
"קיים שינוי בעיקר בזמן הקורס וסמוך לסיומו. ככל שמשך הזמן מסיום הקורס כך פחתה ההשפעה"	
"לצערי מרבית הצוות התחלף וכן המנהלת שעברה איתם את התוכנית ולכן אני לא רואה כרגע במסגרת זו שינוי באיכות חיים"	

נספח מס' 10: כלל התייחסויותיהם של אנשי הצוות (N=35) לתכנים המשמעותיים ביותר עבורם בתוכנית- בחלוקה לפי קטגוריות

שכיחות	התייחסויות אנשי הצוות	קטגוריות
9	"איך להתנהג עם התנהגויות מאתגרות"; "כשהראו לנו איך להתמודד עם חניך שמתפרץ במכות"; "התערבות בעת התפרצות"; "כל התחומים ובמיוחד החלק של ההדגמות והתרגול"; "להימנע מהתנהגות מסוימת – תגובה מפתיעה – הבנת האותות של החניך – איך להעניק לו תחושת בטיחות"; "יציבות, בטיחות, ודרכי התמודדות עם כל התנהגות"; "בזמן ההתפרצות ההתמודדות שלי מולם, איך להתנהג, לאחוז, להרגיע, במידת האפשר"; "לעמוד ביציבות ולעמוד בצד"; "קשר עין תמידי זה הכי משמעותי".	התייחסויות הנוגעות לקבלת כלים להתמודדות עם התנהגות מאתגרת
5	"דרכי ההתמודדות איתם ודרכים להכיל את החניכים כדי לשפר את התנהגותם באמצעות ההכלה"; "הדרך לקבל ולהכיל את התחושות של המשתקם, לדעת להקשיב לו ולזהות מתי הוא מתפרץ, שליטה ואיזון"; "להבין יותר את המשתקם"; "להכיל את החניכים"; "הבטיחות ויכולת ההכלה במקרים קשים מאוד".	התייחסויות הנוגעות בהבנת והכלת החניכים
5	"לדעת לזהות התחלה של התפרצות, להיות מוכן להתמודדות(2)"; "איך למנוע ואיך לגלות התפרצות של חניך"; "התוכן המשמעותי הוא אופן ההתמודדות של הצוות במצבים מאתגרים והיכולת לזהות ולמנוע אותם עד כמה שאפשר"; "הכי חשוב הוא לשים לב לחניך ברגע שהוא מגיע, ולהתנבא להתנהגות שלו ומצבו ההתנהגותי מוקדם כדי למנוע התפרצויות".	התייחסויות הנוגעות לזיהוי מוקדם של התנהגות מאתגרת ומניעתה
4	"התנהגות מינית לא מותאמת, תוקפנות כלפי האחרים"; "ילדים ששוכבים על הרצפה ולא רוצים לקום בשום פנים ואופן"; "התנהגות קשה כגון בריחה וכעס ומכות"; "הורדת הכעס ושיפור התנהגותו של החניך".	התייחסויות הנוגעות לסוגי ההתנהגות המאתגרת
4	"הגישה, איך להרגיע ולהכניס חניך למקום העבודה כאשר הוא עצבני ומסרב להיכנס"; "הגישה לעומת הטכניקה"; "לפתח רוגע תוך כדי התפרצות של חניך"; "הגישה, הביטחון העצמי וכו".	התייחסויות הנוגעות לגישה שנלמדה מול התנהגות מאתגרת
2	"הניסיון להרחקת הפגיעה מהחניכים, בין אם מדובר בפגיעה עצמית או בפגיעה בזולת"; "האחיזות הנכונות בכדי לא לגרום נזק לחניך ולא למדריך";	התייחסויות הנוגעות למניעת פגיעה בחניכים ובצוות

2	"לדעתי שפת הגוף וטון הדיבור הוא שמהווה גורם מאוד משמעותי"; "ההתייחסות להתנהגות המאתגרת, כלומר 'השפה'";	התייחסויות הנוגעות ל'שפת ההתנהגות המאתגרת'
3	" הישיבות ומקרי החירום"; "עוד טיפים ולראות מזווית אחרת"; "הטמעה"	התייחסויות נוספות

התייחסויות מסוימות התייחסו למספר נושאים ולכן נספרו לעיתים בכמה קטגוריות

נספח מס' 11: כלל התייחסויותיהם של מנהלי המסגרות (N=6) לתכנים המשמעותיים ביותר עבורם בתוכנית- בחלוקה לפי קטגוריות

שכיחות	התייחסויות מנהלי המסגרות	קטגוריות
2	"יציאה מקו העימות, שינוי כיוון. הבנה שלתגובה שלנו כצוות יש השפעה ישירה וחזקה על האירוע עצמו"; "לימוד טכניקות של מניעת אלימות"	התייחסויות הנוגעות לקבלת כלים להתמודדות עם התנהגות מאתגרת
2	"ההכלה הפיזית"; " נושא ההבנה מהיכן ולמה מגיעה התנהגות מאתגרת. ההבנה שלך כאיש צוות יש השפעה על מניעת או יצירת התפרצות"	התייחסויות הנוגעות בהבנת והכלת החניכים
2	"לקבל את האירוע כ-לא אישי ולדעת להתמודד"; "היציבות הפנימית"	התייחסויות להתמודדות הרגשית של אנשי הצוות
1	"מניעת הסלמה. יציבות- למרות שאלו שהתקשו בנושא עדיין מתקשים"	התייחסויות הנוגעות לזיהוי מוקדם של התנהגות מאתגרת ומניעתה
1	"צורת הדיבור עם המשתקם, לא לעמוד מולו וליצור התנגדות אלא לזרום איתו"	התייחסויות הנוגעות לגישה שנלמדה מול התנהגות מאתגרת
1	"עצם העניין שאנו מתייחסים לכל התנהגות מאתגרת, מנתחים אותה ומנסים להשתפר"	התייחסויות נוספות

התייחסויות מסוימות התייחסו למספר נושאים ולכן נספרו לעיתים בכמה קטגוריות

נספח מס' 12: שכיחות תדירות התנהגויות מאתגרות על פי דיווחיהם של אנשי הצוות אשר השתתפו בתוכנית (N=40) - בחלוקה לפי מסגרות

מספר המסגרת	סוגים של התנהגות מאתגרת	חלה ירידה בכמות האירועים	לא חל שינוי בכמות האירועים	חלה עליה בכמות האירועים
1 (n=11)	תוקפנות כלפי אחרים	9	1	1
	פגיעה ברכוש	9	1	1
	פגיעה עצמית	8	2	-
	סרבנות	6	3	1
	התנהגות מינית לא מותאמת	3	7	1
	התנהגות חזרתית המפריעה לתפקוד	1	9	-
2 (n=3)	פגיעה ברכוש	2	-	1
	תוקפנות כלפי אחרים	1	-	2
	פגיעה עצמית	1	-	2
	סרבנות	1	2	-
	התנהגות חזרתית המפריעה לתפקוד	-	1	2
	התנהגות מינית לא מותאמת	-	3	-
3 (n=3)	סרבנות	2	1	-
	תוקפנות כלפי אחרים	1	2	-
	פגיעה עצמית	1	2	-
	התנהגות חזרתית המפריעה לתפקוד	1	2	-
	פגיעה ברכוש	-	1	1
	התנהגות מינית לא מותאמת	-	3	-
4 (n=14)	סרבנות	14	-	-
	תוקפנות כלפי אחרים	13	-	1
	פגיעה עצמית	13	1	-
	התנהגות חזרתית המפריעה לתפקוד	11	2	-
	פגיעה ברכוש	10	2	-
	התנהגות מינית לא מותאמת	8	3	1
5 (n=6)	תוקפנות כלפי אחרים	3	2	-
	סרבנות	3	2	-
	פגיעה עצמית	2	3	-
	פגיעה ברכוש	1	4	-
	התנהגות חזרתית המפריעה לתפקוד	1	5	-
	התנהגות מינית לא מותאמת	1	3	-
6 (n=3)	פגיעה עצמית	3	-	-
	תוקפנות כלפי אחרים	2	1	-
	סרבנות	2	-	-
	פגיעה ברכוש	2	-	-
	התנהגות חזרתית המפריעה לתפקוד	1	2	-
	התנהגות מינית לא מותאמת	2	-	-

n = מספר המדרגים בכל מסגרת מתוך 40 המשיבים על שאלה זאת אשר לקחו חלק בתוכנית.

לפי לוח זה, נראה כי יש שונות בדפוס הדיווחים של אנשי הצוות אשר השתתפו בתוכנית, בין המסגרות. ב-3 מהמסגרות (מסגרות 1,4,6), נראה כי חל שיפור משמעותי בתדירות אירועי ההתנהגות המאתגרת בקרב החניכים (כלומר ירידה בתדירות האירועים). יחד עם זאת, ב-2

מהמסגרות האחרות (מסגרות 3 ו-5), נראה כי רוב דיווחי המשיבים, לא הצביעו על שינוי משמעותי בתדירות האירועים עקב השתתפות בתוכנית. אם נתבונן במאפייני הרקע של מסגרת 3, ייתכן שנוכל למצוא קשר לכך שלא נראה שינוי משמעותי בתדירות האירועים במסגרת זאת. מסגרת זאת הינה מסגרת יום שהות ארוך וגילאי החניכים צעירים, עד גיל 21, להבדיל משאר המסגרות שהינן מסגרות מע"ש או מרכז יום וברובם חניכים מעל גיל 21. כמו כן, להבדיל מרוב שאר המסגרות בהן רמת המש"ה הינה קלה עד בינונית, רמת המש"ה של החניכים במסגרת זאת הינה בינונית- קשה.

כמו כן, בהמשך להתפלגות שהתקבלה בהתבוננות על כלל המסגרות יחדיו, גם בהתבוננות פרטנית על דיווחיו כל מסגרת בנפרד, נראה כי לא חל שינוי בתדירות אירועי ההתנהגויות המתגרות: התנהגות חזרתית המפריעה לתפקוד והתנהגות מינית לא מותאמת, עקב השתתפות בתוכנית, במרבית המסגרות. זאת מלבד במסגרת 4, בה הדיווחים מצביעים על כך שחלה ירידה בתדירות האירועים וכך שיפור בהתנהגות מאתגרת זו. מסגרת 4 שונה משאר המסגרות בהיותה מרכז יום לעומת רוב המסגרות האחרות שהינם מסגרות מע"ש.

נספח מס' 13: שינוי בשכיחות הופעתן של התנהגויות מאתגרות במסגרת בקרב אנשי הצוות שלא השתתפו בתוכנית

שכיחות התנהגויות מאתגרות במסגרת על פי דיווחיהם של אנשי הצוות שלא השתתפו בתוכנית- האם חלה ירידה? עלייה? או לא חל שינוי בכמות האירועים? (N=6)

סוגים של התנהגות מאתגרת	חלה ירידה בכמות האירועים	לא חל שינוי בכמות האירועים	חלה עלייה בכמות האירועים
פגיעה ברכוש	1	5	-
פגיעה עצמית	-	5	1
תוקפנות כלפי אחרים	-	5	1
התנהגות מינית לא מותאמת	-	6	-
התנהגות חזרתית שמפריעה לתפקוד	-	5	-
סרבנות	-	6	-
סה"כ	1	32	2

שכיחות התנהגויות מאתגרות במסגרת על פי דיווחיהם של אנשי הצוות שלא ציינו האם השתתפו בתוכנית- האם חלה ירידה? עלייה? או לא חל שינוי בכמות האירועים? (N=8)

סוגים של התנהגות מאתגרת	חלה ירידה בכמות האירועים	לא חל שינוי בכמות האירועים	חלה עלייה בכמות האירועים
פגיעה עצמית	5	2	1
תוקפנות כלפי אחרים	5	2	1
פגיעה ברכוש	5	3	-
סרבנות	4	3	1
התנהגות מינית לא מותאמת	2	6	-
התנהגות חזרתית שמפריעה לתפקוד	1	5	2
סה"כ	22	21	5

**נספח מס' 14: ממוצעי (וס"ת) דירוגי מידת ההסכמה של אנשי הצוות
(N=39) ומנהלי המסגרות אשר השתתפו בתוכנית, עם היגדים הנוגעים
לאווירה במסגרת- בחלוקה לפי מסגרות**

מנהלי המסגרות (*n=5)	ממוצע (וס"ת)- סולם מידה 1 עד 5						אווירה במסגרת-היגדים
	צוות העובדים- לפי מסגרות						
	6 (n=4)	5 (n=6)	4 (n=14)	3 (n=2)	2 (n=3)	1 (n=10)	
4.8 (0.4)	4.3 (0.5)	4.5 (0.5)	3.9 (0.8)	5.0 (0.0)	2.7 (1.5)	4.4 (0.5)	באופן כללי האווירה במסגרת טובה
3.4 (1.5)	4.0 (0.8)	4.5 (0.5)	3.9 (0.7)	4.0 (1.4)	4.0 (1.0)	4.1 (0.6)	בעקבות התוכנית אני מקבל גיבוי וסיוע מצוות המסגרת בעת אירוע של התנהגות מאתגרת
3.6 (1.1)	3.8 (0.5)	4.3 (0.5)	3.4 (0.7)	4.0 (1.4)	2.3 (1.5)	4.0 (0.7)	שיתוף הפעולה והפרגון בין אנשי הצוות התהדק בעקבות תוכנית התערבות מכילה
3.4 (1.5)	3.8 (0.5)	3.5 (0.5)	3.6 (0.6)	3.5 (2.1)	2.7 (1.5)	3.6 (0.5)	אני חש/ה כי חל שיפור בהתנהגות החניכים במסגרת
2.8 (1.5)	3.8 (0.5)	3.6 (0.5)	3.6 (0.7)	4.0 (1.4)	1.0 (0.0)	3.5 (0.5)	שפת "התערבות מכילה" הפכה לשפה שגרתית במסגרת
2.8 (1.3)	3.7 (0.6)	3.8 (0.4)	3.6 (0.6)	3.0	1.3 (0.6)	3.3 (0.8)	האווירה במסגרת השתפרה בעקבות תוכנית התערבות מכילה
3.5 (1.1)	3.9 (0.4)	4.0 (0.2)	3.7 (0.4)	4.1 (1.3)	2.5 (1.0)	3.8 (0.4)	סה"כ הממוצעים (וס"ת)

n=מספר המדרגים (אשר השתתפו בתוכנית) של היגדים הנוגעים לאווירה במסגרת' בכל מסגרת.
*מנהל מסגרת אחת לא הוכנס למדגם מכיוון שהינו כחצי שנה בלבד במסגרת ולכן לא נכח בזמן התוכנית.

נספח מס' 15: מידת ההסכמה של אנשי הצוות שלא השתתפו בתוכנית עם היגדים הנוגעים לתרומת תוכנית "התערבות מכילה" לשינוי באווירה במסגרת

שכיחות וממוצעי (וס"ת) דירוגי מידת ההסכמה של אנשי הצוות שלא השתתפו בתוכנית עם היגדים הנוגעים לאווירה במסגרת (N=18)

ממוצע (וס"ת)	מסכימה במידה רבה מאוד (5)	מסכימה במידה רבה (4)	מסכימה במידה בינונית (3)	מסכימה במידה מועטה (2)	כלל לא מסכימה (1)	אווירה במסגרת-היגדים
4.17 (0.79)	6	10	1	1	-	בעקבות התוכנית אני מקבל גיבוי וסיוע מצוות המסגרת בעת אירוע של התנהגות מאתגרת
4.00 (0.89)	3	6	1	1	-	שיתוף הפעולה והפרגון בין אנשי הצוות התהדק בעקבות תוכנית התערבות מכילה
3.89 (0.58)	2	12	4	-	-	באופן כללי האווירה במסגרת טובה
3.71 (0.91)	3	5	5	1	-	אני חש/ה כי חל שיפור בהתנהגות החניכים במסגרת
3.20 (1.14)	-	6	1	2	1	שפת "התערבות מכילה" הפכה לשפה שגרתית במסגרת
3.00 (1.00)	-	1	1	1	-	האווירה במסגרת השתפרה בעקבות תוכנית התערבות מכילה
3.87 (0.66)	14	40	13	6	1	סה"כ

שכיחות וממוצעי (וס"ת) דירוגי מידת ההסכמה של אנשי הצוות שלא ציינו האם השתתפו בתוכנית עם היגדים הנוגעים לאווירה במסגרת (N=13)

ממוצע (וס"ת)	מסכימה במידה רבה מאוד (5)	מסכימה במידה רבה (4)	מסכימה במידה בינונית (3)	מסכימה במידה מועטה (2)	כלל לא מסכימה (1)	אווירה במסגרת-היגדים
4.36 (0.81)	6	3	2	-	-	בעקבות התוכנית אני מקבל גיבוי וסיוע מצוות המסגרת בעת אירוע של התנהגות מאתגרת
4.23 (0.60)	4	8	1	-	-	באופן כללי האווירה במסגרת טובה
3.75 (1.14)	3	5	3	-	1	שיתוף הפעולה והפרגון בין אנשי הצוות התהדק בעקבות תוכנית התערבות מכילה
3.27 (1.35)	1	6	1	1	2	שפת "התערבות מכילה" הפכה לשפה שגרתית במסגרת
3.08 (1.31)	2	2	5	1	2	אני חש/ה כי חל שיפור בהתנהגות החניכים במסגרת
3.00 (1.51)	1	3	1	1	2	האווירה במסגרת השתפרה בעקבות תוכנית התערבות מכילה
3.68 (0.78)	17	27	13	3	7	סה"כ

**נספח מס' 16: ממוצעי (וס"ת) דירוגי מידת ההסכמה של אנשי הצוות
(N=39) ומנהלי המסגרות עם היגדים הנוגעים לתפיסות ועמדות - בחלוקה
לפי מסגרות**

מנהלי המסגרות (**n=5)	ממוצע (וס"ת) - סולם מדידה 1 עד 5						תפיסות ועמדות-היגדים
	צוות העובדים- לפי מסגרות						
	6 (n=4)	5 (n=6)	4 (n=14)	3 (n=2)	2 (n=3)	1 (n=10)	
4.8 (0.4)	4.3 (0.5)	4.8 (0.4)	4.3 (0.7)	5.0 (0.0)	4.0 (1.0)	4.7 (0.7)	המבט, תנוחת הגוף וטון הדיבור שלי יכול להשפיע (לחיוב/לשלילה) על אירועים של התנהגות מאתגרת
5.0 (0.0)	4.5 (0.6)	4.3 (0.8)	4.0 (0.8)	5.0 (0.0)	4.7 (0.6)	4.1 (0.9)	הסביבה (רעש/צפיפות/אור חזק/מגע) עלולה להשפיע על האפשרות שהחניך יתפרץ
3.6 (1.1)	4.3 (0.5)	4.3 (0.8)	3.9 (0.8)	3.5 (0.7)	4.0 (1.0)	4.1 (0.7)	ההתנהגות המאתגרת נובעת מקושי פנימי של החניך
1.0 (0.0)	1.8 (1.0)	2.8 (1.7)	1.8 (1.1)	2.0 (1.4)	1.3 (0.6)	1.6 (1.1)	לחניכים אין זכות לכעוס רק בגלל שמשו לא מוצא חן בעיניהם*
4.6 (0.3)	4.3 (0.4)	4.2 (0.5)	4.1 (0.5)	4.4 (0.2)	4.3 (0.4)	4.3 (0.4)	סה"כ ממוצעים

n=מספר המדרגים (אשר השתתפו בתוכנית) של היגדים הנוגעים ל"תפיסות ועמדות" בכל מסגרת.
*היגד שלילי. סה"כ הממוצעים בטבלה חושבו לאחר היפוכו.
**מנהל מסגרת אחת לא הוכנס למדגם מכיוון שהינו כחצי שנה בלבד במסגרת ולכן לא נכח בזמן התוכנית.

נספח מס' 17: מידת ההסכמה של אנשי הצוות שלא השתתפו בתכנית עם היגדים הנוגעים לתפיסות ועמדות אנשי הצוות את החניכים

שכיחות וממוצעי (וס"ת) דירוגי אנשי הצוות שלא השתתפו בתוכנית את ההיגדים הנוגעים בתפיסות ועמדות כלפי חניכים (N=18)

תפיסות ועמדות-היגדים	כלל לא מסכימה/ה (1)	מסכימה/ה מועטה (2)	מסכימה/ה בינונית (3)	מסכימה/ה רבה (4)	מסכימה/ה רבה מאוד (5)	ממוצע (וס"ת)
המבט, תנוחת הגוף וטון הדיבור שלי יכול להשפיע (לחיוב/לשלילה) על אירועים של התנהגות מאתגרת	-	1	1	6	10	4.39 (0.85)
ההתנהגות המאתגרת נובעת מקושי פנימי של החניך	-	1	1	7	9	4.33 (0.84)
הסביבה (רעש/צפיפות/אור חזק/מגע) עלולה להשפיע על האפשרות שהחניך יתפרץ	1	-	2	9	5	4.00 (1.00)
לחניכים אין זכות לכעוס רק בגלל שמשו לא מוצא חן בעיניהם*	6	-	7	3	1	2.59 (1.33)
סה"כ	7	2	11	25	25	4.03 (0.52)

*היגד שלילי - סה"כ הממוצעים חושב לאחר היפוכו

שכיחות וממוצעי (וס"ת) דירוגי אנשי הצוות שלא ציינו האם השתתפו בתוכנית, את ההיגדים הנוגעים בתפיסות ועמדות כלפי חניכים (N=13)

תפיסות ועמדות-היגדים	כלל לא מסכימה/ה (1)	מסכימה/ה מועטה (2)	מסכימה/ה בינונית (3)	מסכימה/ה רבה (4)	מסכימה/ה רבה מאוד (5)	ממוצע (וס"ת)
המבט, תנוחת הגוף וטון הדיבור שלי יכול להשפיע (לחיוב/לשלילה) על אירועים של התנהגות מאתגרת	1	-	1	7	3	3.92 (1.08)
ההתנהגות המאתגרת נובעת מקושי פנימי של החניך	2	-	1	8	2	3.61 (1.26)
הסביבה (רעש/צפיפות/אור חזק/מגע) עלולה להשפיע על האפשרות שהחניך יתפרץ	1	2	-	7	2	3.58 (1.24)
לחניכים אין זכות לכעוס רק בגלל שמשו לא מוצא חן בעיניהם*	5	2	3	-	3	2.54 (1.61)
סה"כ	9	4	5	22	10	3.69 (0.85)

*היגד שלילי - סה"כ הממוצעים חושב לאחר היפוכו.

נספח מס' 18: ממוצעי (וס"ת) דירוגי מידת ההסכמה של אנשי הצוות ומנהלי המסגרות עם היגדים הנוגעים לרכישת ידע, מיומנויות ושיפור במסוגלות עצמית לאחר השתתפותם בתוכנית- בחלוקה לפי מסגרות

מנהלי מסגרות (**n=5)	ממוצע (וס"ת) - סולם מדידה 1 עד 5						מסוגלות עצמית-היגדים
	צוות העובדים- לפי מסגרות						
	6 (n=4)	5 (n=6)	4 (n=14)	3 (n=2)	2 (n=3)	1 (n=10)	
4.2 (0.8)	4.0 (0.0)	4.7 (0.5)	3.7 (0.7)	4.5 (0.7)	4.0 (0.0)	3.9 (0.7)	אני מסוגל לצפות מראש התפרצות של התנהגות מאתגרת
4.4 (0.5)	3.5 (0.6)	4.7 (0.5)	3.6 (0.8)	4.5 (0.7)	4.0 (0.0)	4.0 (0.7)	יש ביכולתי למנוע או להפחית התנהגות מאתגרת של החניכים
4.4 (0.5)	3.8 (1.0)	4.3 (0.5)	3.5 (0.9)	4.5 (0.7)	4.0 (0.0)	4.1 (0.6)	לרוב אני מתמודד היטב עם התנהגויות מאתגרות של חניכים
4.0 (0.7)	3.2 (0.5)	4.3 (0.5)	3.6 (0.8)	4.5 (0.7)	4.0 (0.0)	4.1 (0.6)	יש לי ידע וכלים להתמודד עם התנהגויות מאתגרות של החניכים
1.8 (0.8)	1.7 (1.2)	1.5 (0.8)	2.1 (0.9)	1.0 (0.0)	1.7 (0.6)	2.1 (0.7)	בעת התפרצות החניך- קשה לי לשלוט ברגשותיי*
1.4 (0.5)	1.8 (1.5)	1.8 (0.8)	1.8 (0.8)	1.5 (0.7)	1.0 (0.0)	1.8 (0.8)	אני בדרך כלל מרגיש חסר אונים בעת התפרצות של חניך*
4.3 (0.4)	3.8 (0.7)	4.4 (0.3)	3.7 (0.6)	4.6 (0.6)	4.2 (0.2)	4.0 (0.5)	סה"כ הממוצעים (וס"ת)

n=מספר המדרגים (אשר השתתפו בתוכנית) של היגדים הנוגעים למסוגלות עצמית בכל מסגרת.
*היגד שלילי - הממוצעים המוצגים בטבלה חושבו לאחר היפוכו.
**מנהל מסגרת אחת לא הוכנס למדגם מכיוון שהינו כחצי שנה בלבד במסגרת ולכן לא נכח בזמן התוכנית.

נספח מס' 19: מידת ההסכמה של אנשי הצוות שלא השתתפו בתוכנית עם היגדים הנוגעים לתרומת תוכנית "התערבות מכילה" לרכישת ידע, מיומנויות ושינוי במסוגלותם העצמית

שכיחות וממוצעי (וס"ת) דירוגי מידת ההסכמה של אנשי הצוות שלא השתתפו בתוכנית עם היגדים הנוגעים למסוגלות עצמית (N=18)

ממוצע (וס"ת)	מסכימה במידה רבה מאוד (5)	מסכימה במידה רבה (4)	מסכימה במידה בינונית (3)	מסכימה במידה מועטה (2)	כלל לא מסכימה (1)	מסוגלות עצמית-היגדים
4.00 (0.97)	6	8	2	2	-	לרוב אני מתמודד היטב עם התנהגויות מאתגרות של חניכים
3.83 (1.10)	7	3	6	2	-	אני מסוגל לצפות מראש התפרצות של התנהגות מאתגרת
3.83 (0.71)	2	12	3	1	-	יש ביכולתי למנוע או להפחית התנהגות מאתגרת של החניכים
3.56 (0.92)	2	8	7	-	1	יש לי ידע וכלים להתמודד עם התנהגויות מאתגרות של החניכים
2.22 (1.11)	-	3	4	5	6	בעת התפרצות החניך- קשה לי לשלוט ברגשותיי*
1.89 (0.99)	-	2	1	7	7	אני בדרך כלל מרגיש חסר אונים בעת התפרצות של חניך*
3.85 (0.47)	17	36	23	17	14	סה"כ

*היגד שלילי – סה"כ הממוצעים חושב לאחר היפוכו.

שכיחות וממוצעי (וס"ת) דירוגי מידת ההסכמה של אנשי הצוות שלא ציינו האם השתתפו בתוכנית, עם היגדים הנוגעים למסוגלות עצמית (N=12)

ממוצע (וס"ת)	מסכימה במידה רבה מאוד (5)	מסכימה במידה רבה (4)	מסכימה במידה בינונית (3)	מסכימה במידה מועטה (2)	כלל לא מסכימה (1)	מסוגלות עצמית- היגדים
4.27 (0.79)	5	4	2	-	-	יש ביכולתי למנוע או להפחית התנהגות מאתגרת של החניכים
3.83 (1.11)	3	6	2	-	1	לרוב אני מתמודד היטב עם התנהגויות מאתגרות של חניכים
3.83 (1.19)	3	7	-	1	1	אני מסוגל לצפות מראש התפרצות של התנהגות מאתגרת
3.83 (0.83)	3	4	5	-	-	יש לי ידע וכלים להתמודד עם התנהגויות מאתגרות של החניכים
1.91 (1.16)	-	2	1	3	6	בעת התפרצות החניך- קשה לי לשלוט ברגשותיי*
1.75 (0.87)	-	1	-	6	5	אני בדרך כלל מרגיש חסר אונים בעת התפרצות של חניך*
4.01 (0.29)	14	24	10	10	13	סה"כ

*היגד שלילי – סה"כ הממוצעים חושב לאחר היפוכו.

**נספח מס' 20: שכיחויות תחושת השינוי בתפקוד האישי בקרב אנשי הצוות
(N=42) בעקבות השתתפותם בתוכנית- בחלוקה לפי מסגרות**

לא ענו	לא חשו שינוי	חשו שינוי	סה"כ מספר המשתתפים	מספר המסגרת
-	2	9	11	1
1	2	-	3	2
2	1	1	4	3
-	-	14	14	4
1	-	5	6	5
1	-	3	4	6
12%	12%	76%	100%	סה"כ באחוזים
-	-	5	5	מנהלי המסגרות*

*מנהל מסגרת אחת לא הוכנס למדגם מכיוון שהינו כחצי שנה בלבד במסגרת ולכן לא נכח בזמן התוכנית.

נספח מס' 21: התייחסותם של אנשי הצוות (N=33) אשר חשו בשינוי אישי בתפקודם בעקבות השתתפותם בתוכנית - בחלוקה לפי קטגוריות

שכיחות	דוגמאות להתייחסויות	קטגוריות
15	"בצורת ההתמודדות שלי עם החניכים, כך שצורת ההתמודדות כיום היא יותר מחושבת. ניתן להבין יותר את החניכים ולהבין איך להתמודד איתם"; "היום אני מתמודדת עם מקרים שהייתי נמנעת מלהתמודד איתם בעבר"; "מתנהלת ברמה אחרת מול הצוות";	התייחסויות הנוגעות לשינוי בתפקוד וההתמודדות מול החניכים והצוות
9	"יותר רגוע ויותר התייחסות לחברים ומכיר את ההתנהגות שלהם"; "בטחון. לא להראות את הפחד לחניך"; "בטחון להענקת כלים מול ההתנהגות המתגרת"; "התוכנית העצימה אותי כדי להתמודד טוב יותר עם התנהגות מאתגרת"; "זה חיזק את התחושות הפנימיות שלי של הבנה והקשבה, הכלה, השתתפות בחוויה, קבלת השונה";	התייחסויות הנוגעות לשינוי מנטלי אצל איש הצוות
8	"זיהוי סכנות, הכלה ופתרון בעיות"; "צופה מראש התפרצות של התנהגות מאתגרת, שולטת על רגשותי ויש לי ידע וכלים להתמודד בחלק מהאירועים"; "היכולת להתנבא להתנהגות מסוימת לפני שתתרחש";	התייחסויות הנוגעות לשימוש בכלים שניתנו בתוכנית ויכולת לזהות מראש התנהגות מאתגרת
3	"השיח שלי עם משתקמים מתנהל ברמה טובה יותר, יודעת להקשיב ולהכיל ברמה אחרת"; "זה מתבטא בדרך ההתערבות שלי להכלת חלק מההתנהגויות אצל החניכים, בנוסף, התוכנית סייעה לי להבין חלק מההתנהגויות והמחשבות של החניכים"	התייחסויות הנוגעות לשינוי בדרכי התקשורת עם החניכים וביכולת ההכלה
3	"בצורת התנהגות בעת אירועים"; "בזמן התנהגות אלימה פיזית, הגישה איך להרגיע ולהפעיל את התרגילים שלמדנו בזמן אלימות פיזית";	התייחסויות הנוגעות לשינוי בגישה ובאופן ההתנהגות של איש הצוות בעת אירועים מאתגרים
2	"אני רואה שינוי קל בלבד בלמידת דרכים קצת אחרות להתמודדות אך למרות זאת הגישה שלי תמיד הייתה מאוד דומה לזו שנלמדה"; "כן, במידה בינונית אך לא מספיק מספקת ואשמח שוב לקורס נוסף בכל הקשור להתנהגות מאתגרת"	התייחסויות נוספות

התייחסויות מסוימות התייחסו למספר נושאים ולכן נספרו לעיתים בכמה קטגוריות

בנוסף למפורט בטבלה זו, משיבה אחת, שהשתתפה בתוכנית וענתה כי לא חשה שינוי בתפקודה, ציינה כי למרות כך "טוב לקבל עוד טיפים". כמו כן, מתוך 13 משיבים שלא ידוע אם השתתפו בתוכנית, 5 ציינו שחשו בשינוי בתפקודם ומשיב אחד ציין שלא. 4 מהם התייחסו לשינוי שחשו בתפקודם ואלו פירוט התייחסויותיהם: "ודעת יותר", "יותר עירני ויותר שם לב לדברים שלא שמתי לב אליהם לפני זה. קשר עין", "יש לי יותר כלים להתמודד מול מצבים של התפקיד", "קיבלתי יותר בטחון, לא להראות לחניך פחד".

נספח מס' 22: פירוט ההתייחסויות של אנשי הצוות שהשתתפו בתוכנית (N=33) לגביי הרגשת השינוי האישי בתפקוד בעקבות השתתפות בתוכנית

פירוט ההתייחסויות
"כן, יש לי דרכים חדשים להתמודדות מול החניכים"
"בצורת התנהגות בעת אירועים"
"יודעת איך להתמודד בזמן אמת, השיח שלי עם משתקמים מתנהל ברמה טובה יותר, יודעת להקשיב ולהכיל ברמה אחרת, מתנהלת ברמה אחרת מול הצוות"
"בזמן התנהגות אלימה פיזית, הגישה איך להרגיע ולהפעיל את התרגילים שלמדנו בזמן אלימות פיזית"
"הרבה פעמים אני מוצאת את עצמי משתמשת בכלים שקיבלתי בזמן אירוע מאתגר"
"כן, אני יותר מתפקד נכון בעיצומו של אירוע"
"כן, בצורת ההתמודדות שלי עם החניכים, כך שצורת ההתמודדות כיום היא יותר מחושבת. ניתן להבין יותר את החניכים ולהבין איך להתמודד איתם."
"זיהוי סכנות, הכלה ופתרון בעיות"
"כן, וזה מתבטא במהלך מקרי חירום והמקרים הקשים מבחינה התנהגותית"
"כן, בדרכי התקשורת עם בעלי מוגבלות שכלית והתערבות מכילה"
"צופה מראש התפרצות של התנהגות מאתגרת, שולטת על רגשותיי ויש לי ידע וכלים להתמודד בחלק מהאירועים"
"אני רואה שינוי קל בלבד בלמידת דרכים קצת אחרות להתמודדות אך למרות זאת הגישה שלי תמיד הייתה מאוד דומה לזו שנלמדה"
"בטחון ויכולת לזהות את הבעיה"
"יותר רגוע ויותר התייחסות לחברים ומכיר את ההתנהגות שלהם"
"בטחון. לא להראות את הפחד לחניך"
"בטחון להעניק כלים מול ההתנהגות המאתגרת"
"כן, יש לי ניסיון יותר בהתמודדות עם התנהגויות מאתגרות, ורכשתי עוד טכניקות חדשות."
"כן, התמודדות בצורה שונה וחדשה עם התנהגות מאתגרת, ודרכי התערבות"
"כן, היום אני מתמודדת עם מקרים שהייתי נמנעת מלהתמודד איתם בעבר"
"כן, יודע יותר מה לעשות במצבים קיצוניים"
"קיבלתי יותר כלים להתמודדות עם התנהגות מאתגרת"
"כן, בהתמודדות מול החניכים והצוות"
"כן זה העצים אותי, וכיום אני מתמודדת בצורה טובה יותר עם התנהגות מאתגרת, נוסף ליכולתי לזיהוי וניתוח התנהגות מאתגרת."
"כן, התוכנית העצימה אותי כדי להתמודד טוב יותר עם התנהגות מאתגרת"
"זה חיזק את התחושות הפנימיות שלי של הבנה והקשבה, הכלה, השתתפות בחוויה, קבלת השונה"
"כן, במידה בינונית אך לא מספיק מספקת ואשמח שוב לקורס נוסף בכל הקשור להתנהגות מאתגרת"
"היכולת לזהות מצבים בהם החניך נמצא במצב שמצריך התערבות, היכולת להתמודד עם מצבים מאתגרים"
"אני יותר מבינה התנהגויות, יותר משתפת אנשי מקצוע במסגרת שלי"
"כן, וזה מתבטא בדרך ההתערבות שלי להכלת חלק מההתנהגויות אצל החניכים, בנוסף, התוכנית סייעה לי להבין חלק מההתנהגויות והמחשבות של החניכים, והיכולת להתנבא להתנהגות מסוימת לפני שתתרחש"
"בתפקוד עצמו שהפך לטוב יותר"
"כן, ביכולת שלי להתמודד. ובהבנתי לאותות ותנועות החניכים כמה שיותר ובעקבות זאת ניתוח אותות אלה"
"השינוי התרחש בעמדות שלי ודרכי ההתמודדות שלי עם התנהגויות מאתגרות"

**נספח מס' 23: התייחסותם של מנהלי המסגרות אשר חשו בשינוי אישי
בתפקודם בעקבות השתתפות בתוכנית – בחלוקה לפי קטגוריות**

שכיחות	התייחסויות מנהלי המסגרות	קטגוריות
3	"ניתוח מקרים"; "שימת לב להתנהגות לפני ההתפרצות"; "אצלי- יותר דגשים על מניעה. אצל הצוות- יותר פנייה לקבלת עזרה. יותר דגש על מניעת נזקים מהפסקת ההתפרצות"	התייחסויות הנוגעות לשימוש בכלים שניתנו בתוכנית ויכולת לזהות מראש התנהגות מאתגרת
2	"ביציבות פנימית"; "בטוחה בעצמי יותר"	התייחסויות הנוגעות לשינוי מנטלי אצל איש הצוות
1	"במכוונות לעניין דרך התערבות מכילה והתמודדות עם התנהגות מאתגרת"	התייחסויות הנוגעות לשינוי בתפקוד וההתמודדות מול החניכים והצוות
1	"ביכולת שלי ושל הצוות להגיב באופן מאופק ומקצועי יותר ובכך להרגיע את המצב"	התייחסויות הנוגעות לשינוי בדרכי התקשורת עם החניכים וביכולת ההכלה
1	"שינוי שפה, שינוי תגובה באירועים מסוימים"	התייחסויות הנוגעות לשינוי בגישה ובאופן ההתנהגות של איש הצוות בעת אירועים מאתגרים

התייחסויות מסוימות התייחסו למספר נושאים ולכן נספרו לעיתים בכמה קטגוריות

נספח מס' 24: התייחסותם של אנשי הצוות לתחומים בהם ציפו לראות שינוי בתפקודם ואינם ראו - בחלוקה לפי קטגוריות

שכיחות	דוגמאות להתייחסויות	קטגוריות
10	"בתחומים שחניכים מתפרצים ואני לא מסוגלת לשלוט בכעסים שלהם"; "בהתנהגות של החניכים ואיך להכיל אותם"; "בניתוח ההתנהגות המאתגרת והסתכלות עמוקה יותר להתנהגות זו"; "היכולת לשלוט במקרה אשר חוזר על עצמו...אין שום שיפור. לעיתים זה מייאש וגורם לחוסר רצון להתמודד";	התייחסויות לקושי בתפקוד מול התנהגות מאתגרת, ניתוח ובהכלתה
5	"עדיין קצת מלחיץ לראות אדם היוצא משליטה למרות שיש לכאורה את הכלים לטיפול"; "בתחום הרגשי הייתי מצפה לקבל הכוונה מקצועית";	התייחסויות לקושי בהתמודדות המנטלית והרגשית וציפייה להכוונה בתחום זה
3	"שיפוחתו ההתפרצויות במידה משמעותית"; "יש מספר קטן מהחניכים שקשה להגיע אליהם למרות השימוש בדרכים אשר רכשנו במהלך התוכנית"	התייחסויות לקושי מול חוסר השינוי בהתנהגות המאתגרת של החניכים
3	" בשיבות האישיות והקבוצתיות , כך שההתנהלות איתם (עם המטפלים) היא מקצועית, למען שימוש בדרכי התערבות מכילה, ובהנחיות ההדרכה שהם מקבלים"; "כל שינוי בתפקוד לטובה בזכות הקורס אך הייתי רוצה עוד לצפות ליותר מעצמי"; "יותר יישום של השיטות שנלמדו בקורס, פשוט בגלל חוסר תרגול במשך שנה, הרבה דברים נשכחו";	התייחסויות נוספות

התייחסויות מסוימות התייחסו למספר נושאים ולכן נספרו לעיתים בכמה קטגוריות

**נספח מס' 25: פירוט ההתייחסויות של אנשי הצוות שהשתתפו בתוכנית
(N=26) לגבי תחומים בהם ציפו לראות שינוי בתפקודם ואינם ראו**

"בתחומים שחניכים מתפרצים ואני לא מסוגלת לשלוט בכעסים שלהם"
"יותר יישום של השיטות שנלמדו בקורס, פשוט בגלל חוסר תרגול במשך שנה, הרבה דברים נשכחו"
"בנושאים יותר מאתגרים בסה"כ נתקלנו באותם נושאים בחיי היום יום"
"אין"; "בשום דבר, הכל כשורה רק צריך הרבה סבלנות ולהוציא מהם גירויים"; "אין משהו ספציפי"; "אני חושב שאני מתפקד יפה מאוד"
"בזיהוי המוקדם"
"שיפוחתו ההתפרצויות במידה משמעותית"
"בהתנהגות של החניכים ואיך להכיל אותם"
"להביע יותר אינטראקציה במהלך משברים"
"בניתוח ההתנהגות המאתגרת, והסתכלות עמוקה יותר להתנהגות זו"
"היכולת לשלוט במקרה אשר חוזר על עצמו, לדוגמה משתקמת אשר בורחת כל יום מהמסגרת למרות שמנהלים איתה שיחה אין שום שיפור. לעיתים זה מייאש וגורם לחוסר רצון להתמודד"
"עדיין קצת מלחיץ לראות אדם היוצא משליטה למרות שיש לכאורה את הכלים לטיפול"
"בתחום הרגשי הייתי מצפה לקבל הכוונה מקצועית"; "הייתי מצפה לקבל הכוונה מקצועית בתחום הרגשי"
"יש מספר קטן מהחניכים שקשה להגיע אליהם למרות השימוש בדרכים אשר רכשנו במהלך התוכנית"
"השינוי התרחש בדר"כ ההתמודדות שלי היציבות וההתערבות"
"בישיבות האישיות והקבוצתיות, כך שההתנהלות איתם (עם המטפלים) היא מקצועית, למען שימוש בדרכי התערבות מכילה, ובהנחיות ההדרכה שהם מקבלים"
"התנהגות ותפקוד בהתנהגות מאתגרת"
"איך להתמודד ולהכיל את החניך במקרה של תקיפות זעם"
"בסרבנות ועקשנות"
"דווקא כן כל שינוי בתפקוד לטובה בזכות הקורס אך הייתי רוצה עוד לצפות ליותר מעצמי"; "ציפיתי לשינוי בהתמודדות שלי עם התנהגויות מאתגרות מאוד כגון הבריחה של החניך אמנם עדיין קשה לי להתמודד עם בעיה זו"
"במידה מה יש שינוי בכל הבחינות"; "היה שינוי בתפקוד שלי מול החניכים"

נספח מס' 26: התייחסותם של מנהלי המסגרות לתחומים בהם ציפו לראות שינוי בתפקודם ואינם ראו- בחלוקה לפי קטגוריות

שכיחות	התייחסות מנהלי המסגרות	קטגוריות
2	"אני חושבת שריענן יכול לתת כל הזמן שימת לב להתערבות מכילה וכך זה עם הזמן מתמוסס..."; "אני חושבת שהצוות נמצא בתחושה שאין לו כלים. תחושה זו לא השתנה. קיים כל הזמן חשש שחניך יתפרץ פיזית על אדם אחר ואיש צוות לא יידע מה לעשות. תחושה זו לא השתנתה"	התייחסויות לקושי בהתמודדות המנטלית והרגשית וציפייה להכוונה בתחום זה
1	"אירועים חריגים קיצוניים, אלימות קשה"	התייחסויות לקושי בתפקוד מול התנהגות מאתגרת
1	"להתמודד עם חניכים שאינם אלימים, אך מאתגרים דווקא בחוסר שיתוף הפעולה שלהם"	התייחסויות לקושי מול חוסר השינוי בהתנהגות המאתגרת של החניכים
2	"הצוות יותר מוכן לאירועים מאתגרים"; "התוכנית הייתה לפי הציפיות ועלתה על הציפיות שלנו מבחינת לוח הזמנים"	התייחסויות כלליות

**נספח מס' 27: פירוט ההתייחסויות האישיות (N=37) לגביי באילו דרכים
משתמשת המסגרת על מנת שעקרונות וגישת "התערבות מכילה" באמת
יוטמעו במסגרת ובצוות (והאם מישהו אחראי לכך???)**

פירוט ההתייחסויות
"אין"; "לא"
"בישיבות צוות שמתקיימות פעם בשבוע מנתחים אירועים חריגים"; "במקרה וישנה בעיה ספציפית, אנו דנים בינינו מה הדרך הטובה ביותר להתמודד עם הבעיה, כמו אכן אחרי אירוע ישנו ניתוח מקרה, כיצד פעלו ומה יכלנו לעשות אחרת"; "הדרכות בישיבות השבועיות על מנת להדגיש את נושא ההתערבות המכילה"; "בישיבות צוות דיונים על התנהגות מאתגרת עם החניכים. עושים דיון וכן השתלמויות שמנהלת דואגת להביא במע"ש לצוות העובדים"; "התייעצות עם מדריכים ותיקים התערבות של סמכות גבוהה כמו סגן מנהלת/מנהלת";
"המדריכים וההנהלה"; "בדרך כלל המנהלת והעו"סים משננים לנו את כל הדרכים לטפל"; "כן, האחראי לכך הוא הרכז והעובדים הסוציאליים"; "עו"ס"; "כן המטפלים, וזאת ע"י ריפוי בעיסוק ושימוש באמצעי למידה שמאפשרים התמודדות עם החניכים לפי היכולות שלהם";
"העבודה מתבצעת לפי התוכנית האישית של החניכים, כך שבבוקר יש זמן לשיחת ריכוז על מנת למנוע את הבעיות. בנוסף, ניתנת הכוונה התנהגותית בזמן הבעיות כדי להתגבר על בעיות אלו. והאחראי על נושא זה הוא העו"ס"
"כל איש צוות אחראי על החניכים שלו ושולט במצב של התנהגות מאתגרת במידה ומתגלה קושי הוא נעזר באיש צוות אחר. לרוב אין כל בעיה בשליטה במצב של התנהגות מאתגרת"; "כל מדריך מתמודד בקבוצה על פי יכולתו. במידה ויש בעיה קוראים לאב הבית או רכז התעסוקה"
"הטמעת הרגלים"; "לתת הנחיות סביב הנושא"; "לא חושבת שאנחנו עושים משהו באופן חד משמעי (לא מתרגלים) אנחנו פשוט משתמשים בעקרונות באופן שוטף".
"יותר סבלנות, הבנה הקשבה פתיחות וכו"
"יותר שיתוף פעולה"
"ישיבות אישיות, העסקת חניך בדברים שהוא אוהב וחיזוק התנהגות חיובית"; "מגוון ישיבות עם החניכים למען טיפול והפחתת התנהגויות מאתגרות"
"תוכניות לפירוק אנרגיה (זומבה, ריקוד, פירוק אנרגיה ורגשות)"
"הכאת ראש<מגן (קסדה). תוקפנות (מכות וצביטות)<גבולות מילולית. סרבנות (בריחה...)< השגחת יתר, שיכנוע"
"הקניית הרגלים שמלווים במעקב מדריך, עקביות, מציאת פתרונות קלים על מנת להקל בהטמעה"

נספח מס' 28: ממוצעי (וס"ת) דירוגי מידת ההסכמה של אנשי הצוות ומנהלי המסגרות עם היגדים הנוגעים ליישום והטמעת תכני "התערבות מכילה" בחלוקה לפי מסגרות

מנהלי המסגרות (*n=5)	ממוצע (וס"ת) - סולם מדידה 1 עד 5						היגדים
	צוות העובדים - לפי מסגרות						
	6 (n=4)	5 (n=6)	4 (n=14)	3 (n=4)	2 (n=3)	1 (n=11)	
3.8 (1.3)	4.0 (0.0)	3.3 (0.8)	4.3 (0.6)	4.5 (1.0)	3.0	4.2 (0.6)	המסגרת מדגישה את החשיבות של למידה מתוך התנהגויות מאתגרות המתרחשות במסגרת
3.8 (0.8)	3.8 (0.5)	4.7 (0.5)	3.9 (0.7)	4.0 (1.2)	3.3 (1.2)	4.0 (0.8)	היום יש לי יכולת רבה יותר לזהות ולנסות למנוע התפרצות של התנהגות מאתגרת
3.0 (1.6)	3.5 (0.6)	3.5 (1.0)	3.9 (0.9)	4.3 (1.0)	3.7 (0.6)	4.2 (0.6)	בסוף אירוע של התנהגות מאתגרת אנחנו מנתחים את האירוע
4.3 (1.5)	4.0 (0.0)	3.8 (0.4)	4.0 (0.9)	3.8 (1.3)	3.0 (1.7)	3.7 (0.8)	בשנה האחרונה אני מתמודד טוב יותר באירועים של התנהגות מאתגרת
3.6 (1.1)	4.0 (0.0)	3.7 (0.5)	3.7 (0.5)	3.3 (1.2)	3.3 (1.2)	3.7 (0.9)	בשנה האחרונה חל שיפור בהתנהגות הצוות בזמן אירוע
3.0 (1.4)	3.7 (0.6)	3.5 (0.8)	3.4 (0.8)	3.0 (1.0)	2.7 (1.5)	3.6 (0.7)	בשנה האחרונה חל שיפור בהתנהגות החניכים
3.6 (1.1)	4.0 (0.0)	3.5 (0.5)	3.8 (0.8)	2.7 (0.6)	2.0 (0.0)	3.1 (1.0)	גישת "התערבות מכילה" העצימה אותי כאדם
2.6 (1.3)	3.3 (0.5)	2.7 (0.8)	3.9 (1.1)	3.5 (1.3)	2.0 (1.7)	3.0 (0.9)	המסגרת מספקת הדרכה ותרגול של עקרונות התערבות מכילה
3.4 (1.0)	3.7 (0.2)	3.6 (0.3)	3.9 (0.6)	3.8 (1.0)	3.0 (1.1)	3.7 (0.5)	סה"כ הממוצעים (וס"ת)

n=מספר המדרגים (אשר השתתפו בתוכנית) של היגדים הנוגעים להטמעת התוכנית, בכל מסגרת.
*מנהל מסגרת אחת לא הוכנס למדגם מכיוון שהינו כחצי שנה בלבד במסגרת ולכן לא נכח בזמן התוכנית.

**נספח מס' 29: תרומת הטמעת תוכנית "התערבות מכילה" - אנשי הצוות
שלא לקחו חלק בתוכנית**

שכיחות וממוצעי (וס"ת) דירוגי אנשי הצוות שלא השתתפו בתוכנית בנוגע לתרומת הטמעת
תוכנית "התערבות מכילה" (N=8)

ההיגד	כלל לא מסכימ/ה (1)	מסכימ/ה מועטה במידה (2)	מסכימ/ה בינונית במידה (3)	מסכימ/ה רבה במידה (4)	מסכימ/ה רבה מאוד במידה (5)	ממוצע (וס"ת)
המסגרת מדגישה את החשיבות של למידה מתוך התנהגויות מאתגרות המתרחשות במסגרת	-	-	1	4	2	4.14 (0.69)
בשנה האחרונה אני מתמודד טוב יותר באירועים של התנהגות מאתגרת	-	-	1	6	1	4.00 (0.53)
בסוף אירוע של התנהגות מאתגרת אנחנו מנתחים את האירוע	-	1	1	4	1	3.71 (0.95)
בשנה האחרונה חל שיפור בהתנהגות הצוות בזמן אירוע	-	-	1	1	-	3.50 (0.71)
היום יש לי יכולת רבה יותר לזהות ולנסות למנוע התפרצות של התנהגות מאתגרת	-	1	3	4	-	3.38 (0.74)
המסגרת מספקת הדרכה ותרגול של עקרונות התערבות מכילה	2	-	1	4	1	3.25 (1.49)
בשנה האחרונה חל שיפור בהתנהגות החניכים	-	1	1	-	-	2.50 (0.71)
גישת "התערבות מכילה" העצימה אותי כאדם	2	-	-	-	-	1.00 (0.00)
סה"כ	4	3	9	23	5	3.65 (0.71)

שכיחות וממוצעי (וס"ת) דירוגי אנשי הצוות שלא ציינו האם השתתפו בתוכנית, בנוגע לתרומת
הטמעת תוכנית "התערבות מכילה" (N=9)

ההיגד	כלל לא מסכימ/ה (1)	מסכימ/ה מועטה במידה (2)	מסכימ/ה בינונית במידה (3)	מסכימ/ה רבה במידה (4)	מסכימ/ה רבה מאוד במידה (5)	ממוצע (וס"ת)
בסוף אירוע של התנהגות מאתגרת אנחנו מנתחים את האירוע	N=1	-	N=1	N=4	N=3	3.89 (1.27)
המסגרת מדגישה את החשיבות של למידה מתוך התנהגויות מאתגרות המתרחשות במסגרת	N=1	-	N=1	N=4	N=3	3.89 (1.27)
היום יש לי יכולת רבה יותר לזהות ולנסות למנוע התפרצות של התנהגות מאתגרת	N=1	-	N=2	N=4	N=2	3.67 (1.22)
המסגרת מספקת הדרכה ותרגול של עקרונות התערבות מכילה	N=1	N=1	N=2	N=3	N=2	3.44 (1.33)

3.33 (1.50)	N=2	N=3	N=2	-	N=2	בשנה האחרונה אני מתמודד טוב יותר באירועים של התנהגות מאתגרת
3.00 (1.41)	-	N=4	N=1	-	N=2	בשנה האחרונה חל שיפור בהתנהגות הצוות בזמן אירוע
2.86 (1.07)	-	N=2	N=3	N=1	N=1	גישת "התערבות מכילה" העצימה אותי כאדם
2.57 (1.27)	-	N=2	N=2	N=1	N=2	בשנה האחרונה חל שיפור בהתנהגות החניכים
3.51 (1.23)	N=12	N=26	N=14	N=3	N=12	סה"כ

נספחי שנת תשע"ז

נספח מס' 30: שכיחויות המענה לשאלת תחושת השינוי במסגרת בעקבות ההשתתפות בתוכנית בקרב אנשי הצוות (N=46) - בחלוקה לפי מסגרות

מספר המסגרת	סה"כ מספר המשתתפים	חשו שינוי	לא חשו שינוי	לא ענו
1	10	6	-	4
2,3,4	5	2	3	-
5	10	5	3	2
6	12	10	1	1
7	4	2	1	1
8	5	5	-	-
סה"כ באחוזים	100%	65%	18%	17%

נספח מס' 31: התייחסויות אנשי הצוות (N=40) שענו 'כן' לשאלה "האם את/חש/ה שינוי כלשהוא במסגרת בעקבות השתתפות בתוכנית?" - בתום התוכנית (מדידה 2) - בחלוקה לפי קטגוריות

שכיחות	פירוט התייחסויות אנשי הצוות	קטגוריות
8	"הצוות מתפקד יותר ביעילות. יש פחות לחץ במצבים מאתגרים ויותר הכלה"; "אני מרגישה שינוי גם מצד וגם מצד הצוות. השינוי ביכולת להתמודד בעקבות הכלים שרכשנו במסגרת הלמידה"; "יותר קל להתמודד במצבים שלא ידענו איך, שינוי הגישה"; "שינוי בתפקוד הצוות לגבי החניכים. יותר כלים, יותר הדרכה, אווירה מעולה של אחדות ועבודת צוות"; "אני חושב שינוי לטובה בשיחה עם מקבל שירות על ההתנהגות ובתפקוד שלי מול התנהגות מאתגרת"; "בדרכי ההתמודדות"; "שינוי מבחינת היציבות והסמכות"; "דרכים להתמודד ופתרונות";	שיפור בתפקוד ויכולת ההתמודדות של אנשי הצוות
6	"יש בידי יותר כלים. היכולת לבחור דרך תגובה"; "קיבלתי כלים להתמודד עם התנהגויות מאתגרות מסוימות שהפריעו לי"; "למדתי להתמודד עם מצבים מסוימים יותר טוב על ידי הכלים שקיבלתי בהשתתפותי בתוכנית"; "שימת לב לטריגרים ומניעת התנהגות על פי סימנים מוקדמים"; "השינוי ביכולת להתמודד בעקבות הכלים שרכשנו במסגרת הלמידה"; "יותר כלים".	קבלת כלים מהתוכנית
4	"יש יותר מודעות למצבים שונים וניסיון להשתמש במה שלמדנו בזמן הסיטואציה"; "מודעות לתגובה שלי כלפי החניכים"; "חל שינוי כי יש מודעות ומתמודדים ושיפור. להתמודד, כלים ולשפר"; "מודעות לבעיות וניסיון לפתור אותם באמצעים מותאמים";	שיפור במודעות אנשי הצוות
4	"רוגע להקשיב לאחר לנסות להבין את האחר אם זה בדיבור ואם זה בתנועות"; "למדתי באמת איך להכיל. חלק מהפעמים זה מאוד עוזר"; "סבלנות והבנה"; "יש פחות לחץ במצבים מאתגרים ויותר הכלה";	הכלה והבנה של החניכים
4	"התפקיד הפך ליעיל יותר. האווירה גם הפכה למקבלת יותר"; "כן, האווירה השתפרה ויש יותר הבנה של הצוות"; "אווירה מעולה של אחדות ועבודת צוות"; "רגוע יותר כי המדריכים מוכנים להתקפים וכו";	שיפור באווירה
3	"הצוות נהנה לתת כלים אחת לשנייה ממה שלמדו בתוכנית"; "יותר שיתוף פעולה והבנה בין הצוות"; "אווירה מעולה של אחדות ועבודת צוות";	שיתוף פעולה בין חברי הצוות
3	"הצוות מתמודד פעמים רבות עם אירועים והתנהגויות חריגות באופן שונה. מנסים לבחון מהן הדרכים להם זקוק החבר על מנת להסלים התנהגות חריגה"; "שינוי הגישה"; "שינוי באיך להסתכל על הדברים ולא לתת ל'רגש' של מקבלי השירות להשפיע עליי";	שינוי בגישה
2	"בהחלט! הרבה יותר בטחון לפתור דברים, הבנה למה זה קורה, מרגישה יותר רגועה כשהתנגדות לא מותאמת קורית ופועלת"; "היכולת שלי להבחין במצבים מאתגרים ולשמור על יציבות";	תחושת מסוגלות אישית

2	"שינוי בחניכים בצורה יפה מאוד. יותר הכוונה ותשומת לב. ממליצה יותר להשתלמויות"; "חלקית. השינוי- פחות סרבנות ויותר שיתוף פעולה לאחר שכנועים";	שיפור בהתנהגות החניכים
3	"יש שינוי בשיח"; "שינוי קל";	התייחסויות נוספות

התייחסויות מסוימות התייחסו למספר נושאים ולכן נכנסו לעיתים תחת כמה קטגוריות

נספח מס' 32: התייחסויות רכזי ומנהלי המסגרות (N=7) אשר התייחסו לשאלה "האם את/חש/ה שינוי כלשהוא במסגרת בעקבות השתתפות בתוכנית?" - בתום התוכנית (מדידה 2)

התייחסויות רכזי ומנהלי המסגרות
(מנהלת) " כן באווירה בין הצוות שהשתתף בתוכנית יש מכנה משותף, הרבה יותר קל לדבר איתם על דרכי תגובה רצויות מאשר עם צוות חדש שלא השתתף בתוכנית"
(רכזת טיפול): "אני חושב שגרם לאווירה יותר קלילה כל פעם שעוברים מקרה חריג"
(רכזת טיפול ועו"ס במע"ש) "יותר מודעות של הצוות, יותר שיתוף של הדברים, אלטרנטיבות להתנהגות של המדריכים. שפה אחידה בארגון"
(רכזת): " בשיח עם הצוות בנושא"
(מנהלת מרכזי יום) " שינוי משמעותי. בתחילת התהליך לצוות היה ממש קשה לפעול ולתת מענה להתנהגויות מאתגרות. ראינו שהן היו מלאות שאלות, סיפורי מקרה וכד'. בסוף ההכשרה הצוות חשו בטוחות בהרבה, יודעות כיצד להתמודד. רמת המקצועיות עלתה בצורה משמעותית"
(מנהלת): "אני חשה מעט שינוי בצוות המקצועי, ניכר כי יש יישום יותר משמעותי, לצוות ההדרכה ניכר כי יש לתזכר בזמן הסיטואציות על דרכי ההתערבות אותן למדנו"
(מנהלת): "כן, נראה כי הצוות מקבל באיפוק יותר את ההתנהגות והכלים שקיבלו מסייעים להם לקבל זאת באורך רוח"

נספח מס' 33: פירוט כלל ההתייחסויות האישיות של אנשי הצוות (N=42) על השאלה "כיצד אתה מתמודד כיום באירועים של התנהגות מאתגרת?" - לפני תחילת התוכנית

פירוט ההתייחסויות האישיות
"דיבורים שכנועים, איום בעונשים/הבטחת פרסים, מבצעים, אין תגובה אחידה"
"בהתאם להיכרות עם אופייה של התלמידה, קשייה ודרכי ההתמודדות איתם- התעלמות, סיוע פיזי קל, משפטי הכלה מתאימים, הכוונה להתנהגות נאותה"
"מתמודדים בשטח אך לא ניכר עבודה מהשורש"
"רוב לא כל כך יודעים כיצד להתמודד, התגובות של הצוות די אימפולסיביות, יש מעט מקצוענים יותר ששולטים ברגשותיהם ומגיבים לפי התוכנית שמתאימה לתלמיד ולמטרתו"
"בד"כ המורה והסייעת של הכיתה מתמודדות עם התפרצויות"
"בד"כ מנסים להבין מהתלמיד מה גרם להתפרצות ונעזרים באחריות ובמנהלת"
"בד"כ מצליחים להתגבר על הקושי, בעזרת תיווך לילד, הצבת גבולות ברורים, מבצעים, תזכורות וכו"
"מתמודדת וכאשר יש קשיים נעזרת בצוות"
"מנסה לבד כשקשה פונה לצוות לעזרה וכו"
"תלוי מה המקרה"
"כמעט טוב מאוד"
"1- מפגיע את החניך מול"
"מזהה ומכיר את החניך ועל סמך ההכרה יודע כיצד לפנות ולהרגיע"
"מנסה להרגיע ופותרת את האירוע"
"מתמודד! כל עוד כולם בחיים הכל טוב"
"מנסה להבין מאיפה זה בא ולנסות להשתדל להסביר, מתמודדת יפה"
"מנסה להרגיע או לבקש לצאת לסיבוב להירגע"
"מתוך התבוננות ולמידה אחרי האירוע המתגר אני מנסה להרחיק גורמים שיכולים לגרום להתלקחות האירוע"
"אני ניגשת אליהם מרגיעה, במילים ובחיבוק"
"משתדלת לשוחח עם מקבל השירות ואם לא עוזר נעזרת בעוד מדריך"
"התמודדות בהתאם לחניך"
"שומרת על שקט פנימי, רוגע ומנסה לשלוט במצב"
"משתדלת לשמור על תגובה רגועה ומתאימה לחבר עצמו מהיכרות איתו ומה שירגיע/יפסיק את ההתנהגות"
"עפ"י מה שמקובל עד היום, בדרך שבה באופן הנוח ביותר החניך ירגע"
"אין לי כלים"
"בחלק מהמקרים לפי אינסטינקטים שלי ובחלק מהמקרים לפי מידע מוקדם ועל החבר"
"משנה גישה בהתאם למי שעומד לפני"
"מנסה לעצור או להפחית אותה ולמזער נזקים, לומדת לקחים ומנסה למנוע זאת בפעם הבאה"
"משתדלת לשמור על רוגע ובחשיבה על הצורך של החברים ביחס לעזרה"
"מתייעץ עם אחרים ומסתכל איך אחרים מטפלים במצבים דומים"
"במידה רבה טוב"
"מתמודד בצורה ובשליטה מלאה"
"משתדלת להכיל, לתת הרבה אהבה ולהשרות רוגע"
"בסיוע עם המנהלת הצוות מרפאה בעיסוק ופיזיותרפיסט"
"בסיוע והצעות של המרפאה בעיסוק"
"על פי אינטואיציה"
"בסיוע עם המנהלת וכל דבר לגופו"
"זה תלוי מאוד במצב"
"כל דבר לגופו ביחד עם המנהלת"

נספח מס' 34: שכיחות הדיווחים של מידת ההפרעה של התנהגויות מאתגרות בעבודה במסגרת בקרב אנשי הצוות

בחלוקה לפי מסגרות

באיזה מידה התנהגות זו מפריעה לתפקודך בעבודה?												סוגים של התנהגויות מאתגרות	מספר המסגרות
מידה 3				מידה 2				מידה 1					
במידה רבה	במידה בינונית	במידה מועטה	לא רלוונטי ¹	במידה רבה	במידה בינונית	במידה מועטה	לא רלוונטי ¹	במידה רבה	במידה בינונית	במידה מועטה	לא רלוונטי ¹		
-	-	-	-	2	2	3	2	-	3	6	3	פגיעה עצמית	1 (n ₁ =13) (n ₂ =9)
-	-	-	-	3	2	1	3	3	6	2	1	תוקפנות	
-	-	-	-	3	3	1	2	1	8	2	1	פגיעה ברכוש	
-	-	-	-	-	1	2	6	-	1	2	10	התנהגות מינית לא מותאמת	
-	-	-	-	3	4	2	-	6	5	2	-	התנהגות חזרתית שמפריעה לתפקוד	
-	-	-	-	4	3	2	-	5	5	2	-	סרבנות	
-	-	-	-	28%	28%	20%	24%	20%	38%	22%	20%	סה"כ באחוזים:	
-	-	-	-	-	-	5	1	3	4	4	3	פגיעה עצמית	2,3,4 (n ₁ =17) (n ₂ =6)
-	-	-	-	-	2	4	-	6	6	1	-	תוקפנות	
-	-	-	-	-	1	5	-	5	10	2	-	פגיעה ברכוש	
-	-	-	-	-	-	4	2	2	6	3	1	התנהגות מינית לא מותאמת	
-	-	-	-	-	3	3	-	2	7	3	1	התנהגות חזרתית שמפריעה לתפקוד	
-	-	-	-	-	1	5	-	5	6	1	1	סרבנות	
-	-	-	-	-	20%	72%	8%	28%	47%	17%	8%	סה"כ באחוזים:	
1	1	3	-	3	3	6	-	3	4	2	-	פגיעה עצמית	5 (n ₁ =9) (n ₂ =12) (n ₃ =6)
1	2	3	-	2	6	4	-	3	4	1	1	תוקפנות	
1	-	5	-	3	3	6	-	1	2	2	1	פגיעה ברכוש	
1	-	3	2	5	2	4	1	2	2	3	2	התנהגות מינית לא מותאמת	
2	-	4	-	4	5	3	-	4	4	1	-	התנהגות חזרתית שמפריעה לתפקוד	
1	3	2	-	4	5	2	1	4	3	1	1	סרבנות	
20%	17%	57%	6%	29%	33%	35%	3%	33%	37%	20%	10%	סה"כ באחוזים:	
-	4	6	4	1	4	5	2	1	2	2	1	פגיעה עצמית	6
5	4	4	1	2	6	4	-	2	2	2	-	תוקפנות	

1	7	2	4	1	2	6	3	1	2	2	1	פגיעה ברכוש	(n ₁ =6)
2	4	3	4	1	4	7	-	1	2	2	1	התנהגות מינית לא מותאמת	(n ₂ =12)
3	6	5	-	5	5	2	-	1	4	1	-	התנהגות חזרתית שמפריעה לתפקוד	(n ₃ =14)
4	5	3	1	3	5	4	-	1	2	3	-	סרבנות	
18%	37%	28%	17%	18%	36%	39%	7%	20%	39%	33%	8%	סה"כ באחוזים:	
-	-	-	-	2	-	1	-	1	2	-	5	פגיעה עצמית	7
-	-	-	-	1	2	-	-	4	2	2	-	תוקפנות	(n ₁ =8)
-	-	-	-	1	-	2	-	1	1	3	3	פגיעה ברכוש	(n ₂ =3)
-	-	-	-	-	1	2	-	1	2	1	4	התנהגות מינית לא מותאמת	
-	-	-	-	-	2	1	-	1	2	3	2	התנהגות חזרתית שמפריעה לתפקוד	
-	-	-	-	2	1	-	-	5	2	1	-	סרבנות	
-	-	-	-	34%	33%	33%	-	27%	23%	21%	29%	סה"כ באחוזים:	
4	1	6	-	-	4	1	1	2	2	3	-	פגיעה עצמית	8
2	4	5	-	-	5	-	1	3	2	1	-	תוקפנות	(n ₁ =7)
-	1	6	3	2	2	1	1	4	1	2	-	פגיעה ברכוש	(n ₂ =6)
1	1	3	4	-	2	1	2	1	1	3	1	התנהגות מינית לא מותאמת	(n ₃ =11)
2	2	6	1	-	2	4	-	2	-	4	-	התנהגות חזרתית שמפריעה לתפקוד	
2	3	4	2	-	5	1	-	4	2	1	-	סרבנות	
17%	19%	47%	17%	5%	57%	23%	15%	40%	20%	37%	3%	סה"כ באחוזים:	

1 'לא רלוונטי' דינו שאינו פוגש התנהגויות אלו במסגרת

- *n₁ = מספר המשיבים המקסימלי במסגרת על שאלת תדירות אירועי 'התנהגויות מאתגרות' במסגרת שאלוני מדידה 1.
*n₂ = מספר המשיבים המקסימלי במסגרת על שאלת תדירות אירועי 'התנהגויות מאתגרות' במסגרת שאלוני מדידה 2.
*n₃ = מספר המשיבים המקסימלי במסגרת על שאלת תדירות אירועי 'התנהגויות מאתגרות' במסגרת שאלוני מדידה 3.
**סה"כ האחוזים בטבלה הינם חישוב מתוך סה"כ המשיבים בכל סוג של התנהגות מאתגרת בכל מדידה (Valid Percent).

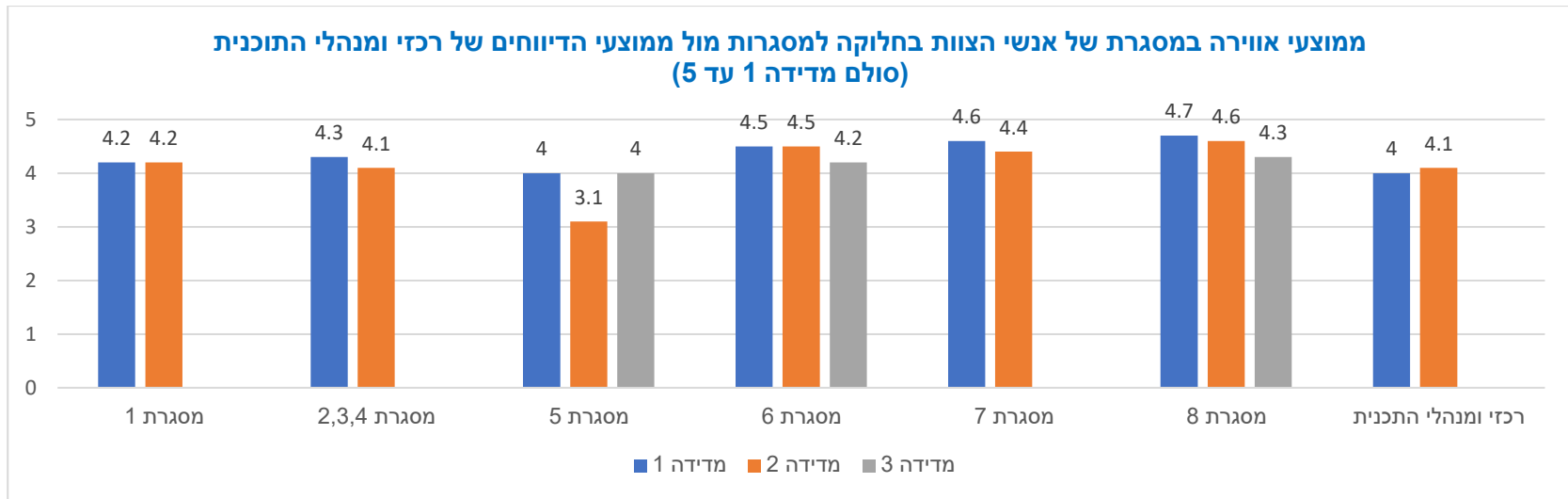


נספח מס' 35: ממוצעי דירוגי מידת ההסכמה של אנשי הצוות מול רכזי ומנהלי המסגרות עם היגדים הנוגעים לאווירה במסגרת במדידות השונות- לפי חלוקה למסגרות

ממוצע (וס"ת)- סולם מדידה 1 עד 5	צוות העובדים- לפי מסגרות						מדידה	אווירה במסגרת היגדים
	8	7	6	5	2,3,4	1		
	n ₁ =7 n ₂ =5 n ₃ =6	n ₁ =9 n ₂ =4	n ₁ =6 n ₂ =12 n ₃ =6	n ₁ =9 n ₂ =10 n ₃ =3	n ₁ =15 n ₂ =5	n ₁ =13 n ₂ =9		
רכזי ומנהלי המסגרות (n ₁ =10) (n ₂ =8)								
4.4	4.7	4.6	4.3	4.1	4.4	4.6	1	באופן כללי האווירה במסגרת טובה
4.1	4.6	4.5	4.8	3.1	4.8	4.7	2	
-	4.5	-	4.5	5.0	-	-	3	
4.1	4.7	4.4	4.5	4.3	4.2	4.2	1	אני מרגיש שהצוות תומך (משתף פעולה) ומפרגן האחד לשני
3.6	4.6	4.5	4.7	2.8	4.6	4.3	2	
-	4.0	-	4.0	3.7	-	-	3	
4.0	4.9	4.8	4.8	4.0	4.7	4.0	1	אחרי אירוע של התנהגות מאתגרת- יש למי לפנות (אני מקבל גיבוי וסיוע מצוות המסגרת)
4.1	4.6	4.0	4.8	2.9	2.6	3.6	2	
-	4.3	-	4.0	3.3	-	-	3	
3.5	4.4	4.6	4.5	3.6	3.9	4.2	1	במפגשי הצוות אנו דנים בדרכים להתמודדות עם התנהגויות מאתגרות של חניכים**
4.4	4.4	4.8	3.9	3.5	4.2	4.3	2	
4.0	4.7	4.6	4.5	4.0	4.3	4.2	1	סה"כ הממוצעים:
4.1	4.6	4.4	4.5	3.1	4.1	4.2	2	
-	4.3	-	4.2	4.0	-	-	3	

**היגד זה לא הופיע בשאלון המדידה ה-3.

n=מספר המדרגים של היגדים הנוגעים ל"אווירה במסגרת" בכל מסגרת. במדידה 2 ו-3 הוכנסו רק המשיבים שלקחו חלק בתוכנית. סטיות התקן של ממוצעי רכזי ומנהלי המסגרות נעו בין 0.5 ל-1.2 במדידה ה-1 ובין 0.6 ל-0.9 במדידה ה-2.



בחלוקה למסגרות והשוואה גם לדיווחי רכזי ומנהלי המסגרות קיימת הסכמה רבה עד רבה מאוד, עם היגדים הנוגעים לאווירה במסגרת עוד לפני תחילת התוכנית. במקביל, במבט כולל על סה"כ ממוצעי הדיווחים של המסגרות, הרכזים והמנהלים, לא נראה כי חל משמעותי בדירוגי ההיגדים הנוגעים לאווירה במסגרת, לאחר השתתפותם בתוכנית. זאת מלבד במסגרת 5, בה ניתן לראות דווקא ירידה בממוצע דירוגי ההיגדים, לאחר ההשתתפות בתוכנית, מהסכמה רבה עם היגדים אלו להסכמה בינונית בלבד.

בניגוד לדיווחי הצוות במסגרת זו, נמצא כי מנהלת המסגרת הסכימה במידה רבה עם היגדים אלו לפני וגם בתום התוכנית. במדידה ה-2 בשני היגדים בולט פער זה בין ממוצעי דיווחי הצוות לדירוג מנהלת המסגרת:

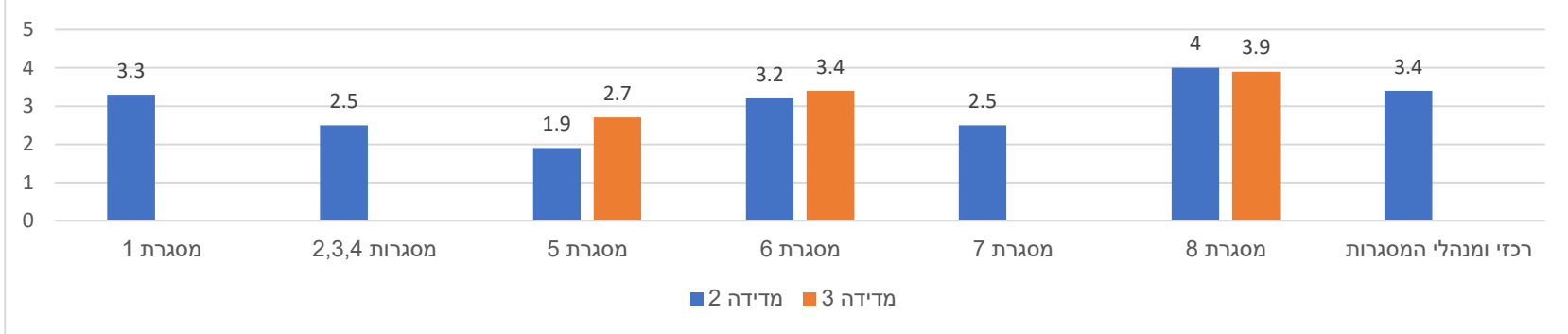
1. כאשר אני נתקל/ת באירוע מאתגר- הצוות מסייע לי (היגד שנוסח בשאלון המנהלים: "כאשר הצוות נתקל באירוע מאתגר- אנשי הצוות מסייעים זה לזה")
2. במפגשי הצוות אנו דנים בדרכים להתמודדות עם התנהגויות מאתגרות של חניכים. יש לציין כי בזמן שלגבי היגד לא היה פער בממוצעי המדידות (לפני ואחרי התוכנית, $m=3.6$) אצל מנהלת המסגרת חלה עלייה משמעותית בדירוג היגד זה ($m=2$ לפני התוכנית ו- $m=5$ לאחר התוכנית, מהסכמה מועטה להסכמה רבה מאוד).

נספח מס' 36: ממוצעי דירוגי מידת ההסכמה של אנשי הצוות מול רכזי ומנהלי המסגרות עם היגדים נוספים הנוגעים לאווירה במסגרת במדידות השונות- לפי חלוקה למסגרות

רכזי ומנהלי המסגרות (n ₂ =8)	ממוצע - סולם מדידה 1 עד 5						מדידה	אווירה במסגרת- היגדים נוספים שהופיעו במדידה 2 ו-3
	צוות העובדים- לפי מסגרות							
	8 (n ₂ =5) (n ₃ =6)	7 (n ₂ =4)	6 (n ₂ =12) (n ₃ =6)	5 (n ₂ =10) (n ₃ =3)	2,3,4 (n ₂ =5)	1 (n ₂ =9)		
3.4	4.0	1.8	3.4	1.8	2.4	3.1	2	שפת "התערבות מכילה" הפכה לשפה שגרתית במסגרת
	3.7	-	3.3	2.0	-	-	3	
3.5	4.0	3.3	3.0	2.0	2.6	3.6	2	האווירה במסגרת השתפרה בעקבות תוכנית התערבות מכילה.
	4.0	-	3.5	3.3	-	-	3	
3.4	4.0	2.5	3.2	1.9	2.5	3.3	2	סה"כ הממוצעים :
	3.9	-	3.4	2.7	-	-	3	

סטיות התקן של ממוצעי רכזי ומנהלי המסגרות להיגדים אלו נעו בין 0.7 ל-1.1 במדידה ה-2.
 N_2 =מספר המדרגים (אשר השתתפו בתוכנית) של היגדים הנוגעים ל"אווירה במסגרת" בכל מסגרת- מדידה 2.
 N_3 =מספר המדרגים (אשר השתתפו בתוכנית) של היגדים הנוגעים ל"אווירה במסגרת" בכל מסגרת- מדידה 3.
 n * = מספר המשיבים בכל מדידה על היגד זה. במדידה 2 ו-3 הוכנסו רק המשיבים שלקחו חלק בתוכנית.

**ממוצעי היגדים נוספים לגביי אווירה במסגרת של אנשי הצוות בחלוקה למסגרות מול ממוצעי רכזי ומנהלי
המסגרות
(סולם מדידה 1 עד 5)**



נספח מס' 37: דירוגי מידת ההסכמה של אנשי הצוות עם היגדים הנוגעים לתפיסות ועמדות במדידות השונות

לפי חלוקה למסגרות

ממוצע- סולם מדידה 1 עד 5						מדידה	תפיסות ועמדות היגדים
מספרי המסגרות							
8	7	6	5	2,3,4	1		
n ₁ =7 n ₂ =6 n ₃ =11	n ₁ =9 n ₂ =4	n ₁ =6 n ₂ =12 n ₃ =13	n ₁ =9 n ₂ =12 n ₃ =5	n ₁ =15 n ₂ =6	n ₁ =13 n ₂ =9		
4.3	3.8	4.7	3.9	4.1	4.2	1	הסביבה (רעש/צפיפות/אור חזק/מגע) עלולה להשפיע על האפשרות שהחניך יתפרץ
3.8	4.0	4.3	3.6	4.7	3.9	2	
4.5	-	4.2	5.0	-	-	3	
4.1	4.2	4.0	4.0	3.9	4.6	1	המבט, תנוחת הגוף וטון הדיבור שלי יכול להשפיע (לחיוב/לשלילה) על אירועים של התנהגות מאתגרת
4.5	4.3	4.2	3.9	4.7	4.1	2	
4.5	-	4.2	4.8	-	-	3	
1.9	2.3	1.7	1.7	1.6	1.8	1	לחניכים אין זכות לכעוס רק בגלל שמהו לא מוצא חן בעיניהם*
2.7	2.5	2.9	1.2	1.3	2.1	2	
2.3	-	1.5	1.8	-	-	3	
4.7	4.1	4.0	4.4	3.7	4.5	1	ההתנהגות המאתגרת נובעת מקושי פנימי של החניך
3.8	3.5	4.1	3.6	3.5	3.9	2	
4.2	-	3.8	4.2	-	-	3	
4.3	3.9	4.3	4.2	4.2	4.4	1	סה"כ הממוצעים:
3.9	3.8	3.9	3.9	4.4	3.9	2	
4.3	-	4.2	4.5	-	-	3	

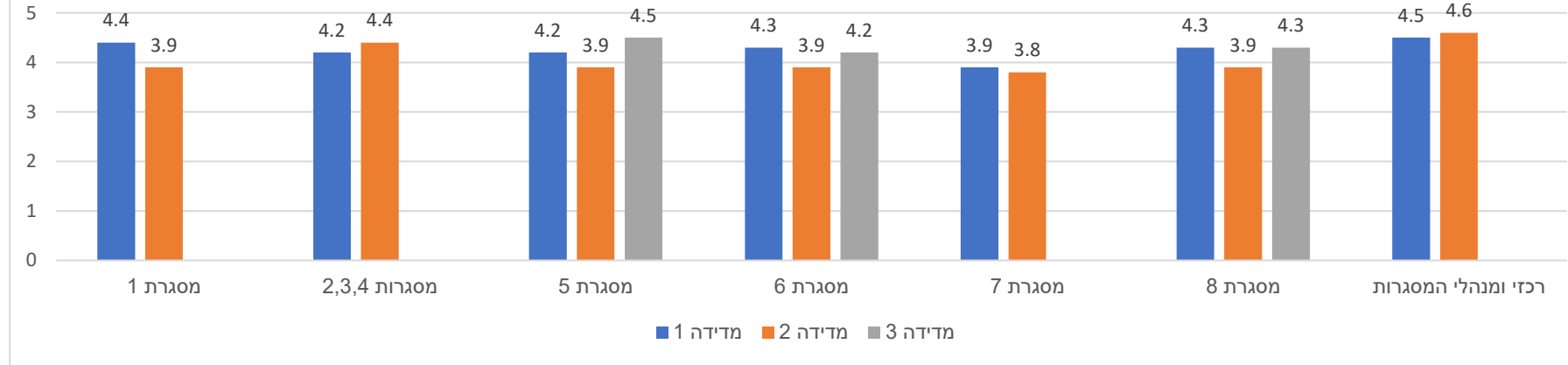
n₁=מספר המדרגים של היגדים הנוגעים לתפיסות ועמדות' בכל מסגרת- מדידה 1.

n₂=מספר המדרגים (אשר השתתפו בתוכנית) של היגדים הנוגעים לתפיסות ועמדות' בכל מסגרת- מדידה 2.

n₃=מספר המדרגים (אשר השתתפו בתוכנית) של היגדים הנוגעים לתפיסות ועמדות' בכל מסגרת- מדידה 3.

*היגד שלילי. סה"כ הממוצעים בטבלה חושבו לאחר היפוכו.

**ממוצעי היגדי תפיסות ועמדות- בחלוקה למסגרות מול ממוצעי רכזי ומנהלי המסגרות
(סולם מדידה 1 עד 5)**



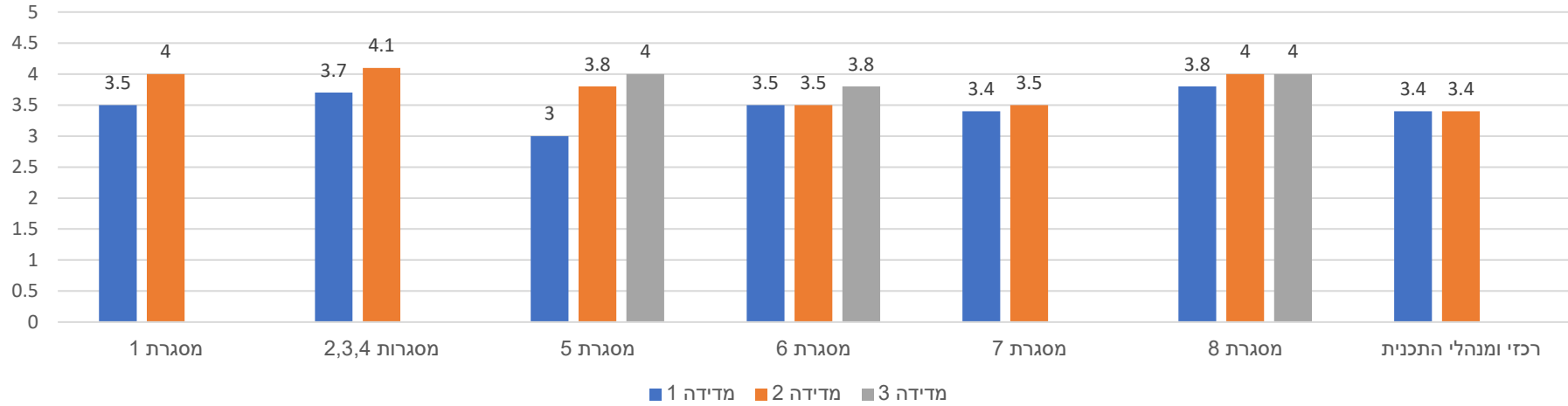
נספח מס' 38: דירוגי מידת ההסכמה של אנשי הצוות עם היגדים הנוגעים לרכישת ידע, מיומנות ומסוגלות עצמית

לפי חלוקה למסגרות

ממוצע- סולם מדידה 1 עד 5						מדידה	מסוגלות עצמית היגדים
מספרי המסגרות							
8	7	6	5	2,3,4	1		
n ₁ =7 n ₂ =5 n ₃ =6	n ₁ =9 n ₂ =4	n ₁ =6 n ₂ =12 n ₃ =6	n ₁ =9 n ₂ =10 n ₃ =3	n ₁ =15 n ₂ =5	n ₁ =13 n ₂ =9		
3.7	3.9	3.8	3.1	4.0	3.7	1	לרוב אני מתמודד היטב עם התנהגויות מאתגרות של חניכים
4.3	3.8	3.7	3.8	4.0	4.1	2	
4.2	-	3.5	4.3	-	-	3	
3.1	3.4	3.0	2.1	3.5	3.5	1	יש לי ידע וכלים להתמודד עם התנהגויות מאתגרות של החניכים
4.2	4.3	3.9	2.9	3.8	4.3	2	
4.0	-	3.8	4.3	-	-	3	
2.1	2.8	2.5	2.9	2.3	3.1	1	אני בדרך כלל מרגיש חסר אונים בעת התפרצות של חניך*
2.0	3.0	2.5	1.5	1.8	1.9	2	
2.6	-	2.2	1.7	-	-	3	
3.4	3.0	2.8	3.0	3.1	3.4	1	אני מסוגל לצפות מראש התפרצות של התנהגות מאתגרת (זיהוי מצוקות, אווירת מתח וכד')
4.0	3.3	3.2	3.3	4.2	3.6	2	
3.5	-	3.5	3.3	-	-	3	
4.0	3.3	4.2	2.7	3.9	4.3	1	יש ביכולתי למנוע או להפחית התנהגות מאתגרת של החניכים
4.0	3.5	3.3	3.4	4.2	4.1	2	
4.2	-	3.8	3.3	-	-	3	
1.6	2.6	2.5	2.2	1.7	2.6	1	בעת התפרצות של חניך- קשה לי לשלוט ברגשותיי*
1.5	2.8	2.5	1.5	1.8	2.1	2	
1.2	-	2.0	1.7	-	-	3	
3.8	3.4	3.5	3.0	3.7	3.5	1	סה"כ הממוצעים:
4.0	3.5	3.5	3.8	4.1	4.0	2	
4.0	-	3.8	4.0	-	-	3	

n₁=מספר המדרגים של היגדים הנוגעים ל'מסוגלות עצמית' בכל מסגרת- מדידה 1. n₂=מספר המדרגים (אשר השתתפו בתוכנית) של היגדים הנוגעים ל'מסוגלות עצמית' בכל מסגרת- מדידה 2.
n₃=מספר המדרגים (אשר השתתפו בתוכנית) של היגדים הנוגעים ל'מסוגלות עצמית' בכל מסגרת- מדידה 3. במדידה 2 ו-3 הוכנסו רק המשיבים שלקחו חלק בתוכנית.
*היגד שלילי. סה"כ הממוצעים בטבלה חושבו לאחר היפוכו.

איור 19: מסוגלות עצמית של אנשי הצוות בחלוקה למסגרות מול ממוצעי דירוגיהם של רכזי ומנהלי התוכנית (סולם מדידה 1 עד 5)



נספח מס' 39: שכיחויות המענה בנוגע לתחושת השינוי בתפקוד האישי בקרב אנשי הצוות, רכזי ומנהלי המסגרות בעקבות השתתפותם בתוכנית- בחלוקה לפי מסגרות

מספר המסגרת	סה"כ מספר המשתתפים	חשו שינוי	לא חשו שינוי	לא ענו
1	10	7	-	3
2,3,4	5	3	1	1
5	10	4	2	4
6	12	9	2	1
7	4	1	2	1
8	5	5	-	-
סה"כ באחוזים	100%	63%	15%	22%
רכזי ומנהלי המסגרות	8	6	2	-

**נספח מס' 40: התייחסויות אנשי הצוות שהשתתפו בתוכנית (N=33)
לשאלה "האם חלו אצלך שינויים בעקבות התוכנית?" - בתום התוכנית
בחלוקה לפי קטגוריות**

שכיחות	דוגמאות להתייחסויות	קטגוריות
11	"אני יכולה להבין יותר את מקבל השירות ושההתנהגות המתגרת שלהם נובעת מקושי רגשי שהוא חווה"; "בעת התפרצות והתנהגות חריגה אני מנסה שלא להתייחס רק לסיטואציה אלא להבין את התמונה הרחבה והאם ההתנהגות קשורה למשל למשבר בחייו של החבר"; "גרם לי להבין יותר את הצד השני והמצוקות שלו"; "פשוט לקחתי על עצמי באמת לקבל ולהכיל ותוך כדי ראיתי תוצאות";	הכלה, סבלנות ואמפתיה כלפי החניכים
9	"אני באה יותר עם בטחון לעבודה, ההתנהגות המתגרת פחות מערערת לי את היציבות"; "בטחון, רוגע, מיקוד"; "חלו אצלי שינויים לטובה. אני יותר סובלנית ומקשיבה ולא נותנת לדברים או להתנהגות לערער אותי. יכולת התמודדות עם מצבים שונים"; "למדתי להרגיע את עצמי במצבי כעס, לחץ וכו'. למדתי להבין יותר את החברים, מה הם חושבים, למה ההתנהגויות המתגרות קורות"; "נשאר יציב ומרוכז יותר";	תחושת בטחון, יכולת התמודדות ומסוגלות עצמית של אנשי הצוות
6	"כן חלו שינויים. שליטה בעצמי, שליטה בחניך. יש לי את הכלים ושיטות יותר מתמיד"; "כן נרגעתי יותר כי היו לי יותר כלים להתמודד עם התפרצויות"; "יש בידי יותר כלים להתמודד. יכולת לבודד אירוע לגורמים על ידי פעולות שלמדנו"; "למדתי להגיד מה בדיוק להגיד ולא להשתמש במילה 'לא'";	שימוש בכלים של התערבות מכילה
4	"השינויים הם בגישה לחניך כשיש התנהגות מאתגרת. לדוגמא שחניך מבין את רצוני על ידי מבט"; "כן. חל שינוי- מתמודדים עם התנהגות מאתגרת. להבחין, להקשיב (התמודדות) ויותר מודעות";	יכולת זיהוי והתמודדות עם התנהגות מאתגרת
3	"אני שם לב לסביבה כגורם מאיץ להתנהגות מאתגרת ומנסה לשנות אותי ואת הסביבה הפיזית"; "משמעות עמוקה יותר להתנהגות לפני ואחרי- התייחסות יתר. מניעת טריגרים";	הבנת הגורמים המאיצים להתנהגות מאתגרת
2	"כן מאוד, יותר קשובה ומאופקת. בעקבות תוכנית התערבות מכילה יש הרבה הצלחה בטיפול החניכים";	שיפור בהצלחת טיפול החניכים
1	כן. פתיחות וסבלנות- הזדהות גם עם בעיות אחרות של הצוות וחניכים. חשיבה יצירתית לפתרונות";	יחסים עם אנשי הצוות האחרים
3	"חל שינוי אצלי יותר אצל חניכה שהתמקצענו עליה בתוכנית של התנהגות מאתגרת שלירידה מהסעה או השתלחות על הרצפה";	התייחסות כלליות
7	"לא"; "לפי דעתי שינויים לוקחים זמן";	מספר המשיבים שצינו כי הרגישו שלא חל שינוי

התייחסויות מסימות התייחסו למספר נושאים ולכן נספרו לעיתים בכמה קטגוריות

נספח מס' 41: פירוט כלל ההתייחסויות של אנשי הצוות (N=39) לשאלה "האם חלו אצלך שינויים בעקבות התוכנית?" בתום התוכנית

פירוט ההתייחסויות האישיות
"אני יכולה להבין יותר את מקבל השירות ושההתנהגות המתאגרת שלהם נובעת מקושי רגשי שהוא חווה"
"בעת התפרצות והתנהגות חריגה אני מנסה שלא להתייחס רק לסיטואציה אלא להבין את התמונה הרחבה והאם ההתנהגות קשורה למשל למשבר בחייו של החבר"
"גרם לי להבין יותר את הצד השני והמצוקות שלו"
"חלו שינויים וקיבלתי תובנות מהסדנא שאני מישמן במע"ש כגון הבנת שפת הגוף, שליטה ברגשות בעת התפרצות ושלמקבלי השירות יש את הזכות להביא כעסים"
"כן. פתיחות וסבלנות- הזדהות גם עם בעיות אחרות של הצוות וחניכים. חשיבה יצירתית לפתרונות"
"כן מאוד, יותר קשובה ומאופקת. בעקבות תוכנית התערבות מכילה יש הרבה הצלחה בטיפול החניכים"
"לקחתי לעצמי את השימוש במחוות. מגלה יותר סבלנות למצבים פחות נעימים"
"סבלנות וסבלנות כלפי התנהגויות של חניכים"
"פשוט לקחתי על עצמי באמת לקבל ולהכיל ותוך כדי ראיתי תוצאות"
"אני באה יותר עם בטחון לעבודה, ההתנהגות המתאגרת פחות מערערת לי את היציבות"; "בטחון, רוגע, מיקוד"
"חלו אצלי שינויים לטובה. אני יותר סובלנית ומקשיבה ולא נותנת לדברים או להתנהגות לערער אותי. יכולת התמודדות עם מצבים שונים"
"כן נרגעתי יותר כי היו לי יותר כלים להתמודד עם התפרצויות"
"למדתי להרגיע את עצמי במצבי כעס, לחץ וכו'. למדתי להבין יותר את החברים, מה הם חושבים, למה ההתנהגויות המתאגרות קורות"
"למדתי להתמודד עם קשיים יותר באיפוק"
"נשאר יציב ומרוכז יותר";
"פיתחתי סובלנות כלפי אחרים, לאו דווקא בעבודה וראיתי שכעס אף פעם לא יעזור ואם צריך בכך לשם הרושם (לפעמים התלמידות צריכות את זה)"
"שינוי בחשיבה ואיך להתמודד עם המקרה"
"באופן כללי אני מתנהלת בצורה כזו של הכלה ולכן זה בעיקר חיזק לי את הכלים של התערבות מכילה. נותן לי חוזקות בעבודה עם התלמידות"
"כן חלו שינויים. שליטה בעצמי, שליטה בחניך. יש לי את הכלים ושיטות יותר מתמיד"
"יש בידי יותר כלים להתמודד. יכולת לבודד אירוע לגורמים על ידי פעולות שלמדנו"
"למדתי להגיד מה בדיוק להגיד ולא להשתמש במילה 'לא'"
"השינויים הם בגישה לחניך כשיש התנהגות מאתגרת. לדוגמא שחניך מבין את רצוני על ידי מבט"; "חלו אצלי בגישה וזיהוי של התנהגות מאתגרת"
"כן. חל שינוי- מתמודדים עם התנהגות מאתגרת. להבחין, להקשיב (התמודדות) ויותר מודעות"
"למדתי להתמודד יותר טוב עם מצבים"
"אני שם לב לסביבה כגורם מאיץ להתנהגות מאתגרת ומנסה לשנות אותי ואת הסביבה הפיזית"
"משמעות עמוקה יותר להתנהגות לפני ואחרי- התייחסות יתר. מניעת טריגרים"
"פחות מעורבות אישית, יותר ניסיון מקדים לאירועים שמשפיע על ההתנהגות"
"במידה בינונית"
"חל שינוי אצלי יותר אצל חניכה שהתמקצענו עליה בתוכנית של התנהגות מאתגרת שלירידה מהסעה או השתלחות על הרצפה"
"כן. בכל הנ"ל"
"לפי דעתי שינויים לוקחים זמן"
"לא"

נספח מס' 42: התייחסויות רכזי ומנהלי המסגרות (N=6) לשאלה "האם חלו אצלך שינויים בעקבות התוכנית?" - בתום התוכנית

התייחסויות רכזי ומנהלי המסגרות
(מנהלת) "כן בעיקר לא לפעול ולהגיב באופן אינסטינקטיבי למצב הקיים, אלא לנסות להבין מהתלמידה מה קרה לה, מה קשה לה, לעזור לה לפתור את הבעיה ואז לדרוש ממנה להשתתף. כמו כן אני מרגישה שהגמשנו יותר גבולות בהתאם לצורך. הרבה יותר שיחות אישיות נוצרו מאז ההשתתפות בתוכנית ועוד הרבה שינויים"
(רכזת טיפול ועו"ס במע"ש): "ידע ושפה משותפת לי ולשאר הצוות. יותר קל להביא מקרים בישיבת צוות ולהראות את צד מקבלי השירות"
(רכזת טיפול): "אני מרגישה שאפשר לי להאיר לצוות שלנו על דברים ותכנים שהעלו במפגשים"
(מנהלת): "אכן, שימת לב לכלים נוספים בתקשורת ומתן פתרון בעיות. דרך הסתכלות שחודדה. השימוש בתקשורת שאינה מילולית בהכרח. חשיבות השימוש במבט, תנועה, קול ומגע. כמו כן, דרך ההובלה בעת התפרצות והחלוקה שמסייעת לעשות סדר בהפקת לקחים על לפני, במהלך ואחרי האירוע"
(מנהלת): "1. יש לי כלים חדשים שאותם אני מיישמת כל יום. ליווי הדרך בה אני מגיע לעבודה. 2. קיבלתי אישור והבנה על התמודדתי עם התנהגות מאתגרת, הבנה של הקושי הנלווה"
(מנהלת מסגרת): "אני שמחה לב כי הצוות פחות פונה אליי עם ייאוש בעיניים בשל התנהלות החניכים ועושה רושם כי מצליחים להתמודד בכוחות עצמם טוב יותר ואף לשמור על מצב רוח יציב."

נספח מס' 43: שכיחויות המענה בנוגע לתחושת השינוי בתפקוד האישי בקרב אנשי הצוות, רכזי ומנהלי המסגרות בעקבות השתתפותם בתוכנית-כשנה לאחר התוכנית- בחלוקה לפי מסגרות

מספר המסגרת	סה"כ מספר המשתתפים	חשו שינוי	לא חשו שינוי	לא ענו
1	-	-	-	-
2,3,4	-	-	-	-
5	3	2	1	-
6	7	7	-	-
7	-	-	-	-
8	6	6	-	-
סה"כ באחוזים	100%	94%	6%	-
רכזי ומנהלי המסגרות	1	1	-	-

נספח מס' 44: התייחסויות אנשי הצוות (N=16) לשאלה " האם אתה רואה שינוי בתפקודך בעקבות למידת הגישה של התערבות מכילה? וכיצד זה בא לידי ביטוי?" - כשנה לאחר תום התוכנית- בחלוקה לפי קטגוריות

שכיחות	דוגמאות להתייחסויות	קטגוריות
5	"ביכולת לגשת ולעזור לחניך שבמצוקה והיכולת לבצע דיאסקלציה בעת התפרצות"; "בכך שאני יותר יודעת לתפקד עקב לימודי"; "יודעת יותר לתמלל את ההתנהגות וההתייחסות שלי למקרים"; "קיבלתי בטחון גדול יותר לגביי איך נכון להניע לפעולה";	תחושת בטחון, יכולת התמודדות ומסוגלות עצמית של אנשי הצוות
4	"אני משתמשת בכלים שניתנו בהשתלמות: הומור, הסחה, שיתוף פעולה עם המדריכים"; "יש לי יותר כלים להתמודד עם התנהגות מאתגרת ולא מתרגשת. מנסה כמה דרכים עד שאני מוצאת את הכי טוב";	שימוש בכלים של התערבות מכילה
4	"להעסיק את החברים בזמנים ללא מעשה (למלא את החסר)"; "מנסה להבין את שורשי ההתנהגות המאתגרת, את הגורמים לה וכיצד ניתן למנוע אותה וכיצד ניתן לטפל בה בזמן אמת";	הבנת הגורמים המאיצים להתנהגות מאתגרת
3	"בהתייחסות שלי להתנהגות מאתגרת. יש כלים נוספים העוזרים לתפקיד בעת האירוע";	יכולת זיהוי והתמודדות עם התנהגות מאתגרת
2	"כאשר אני פונה, הצורה שאני פונה שונה וגם הגישה של המדריך כלפי חבר, מצליחה להרגיע את החבר בצורה יותר מהירה ובכך אפשר לפתור התנהגויות מאתגרות";	שיפור בהצלחת טיפול החניכים
1	"יותר סבלנות";	הכלה, סבלנות ואמפתיה כלפי החניכים
1	"הבנה של אירועים וידע לעזור למדריכים";	יחסים עם אנשי הצוות האחרים

התייחסויות מסוימות התייחסו למספר נושאים ולכן נספרו לעיתים בכמה קטגוריות

**נספח מס' 45: פירוט כלל ההתייחסויות של אנשי הצוות (N=16) לשאלה
"האם אתה רואה שינוי בתפקודך בעקבות למידת הגישה של התערבות
מכילה? וכיצד זה בא לידי ביטוי?" - כשנה לאחר תום התוכנית**

פירוט ההתייחסויות
"אני משתמשת בכלים שניתנו בהשתלמות: הומור, הסחה, שיתוף פעולה עם המדריכים"
"בהתייחסות שלי להתנהגות מאתגרת. יש כלים נוספים העוזרים לתפקיד בעת האירוע"
"ביכולת לגשת ולעזור לחניך שבמצוקה והיכולת לבצע דיאסקלזיה בעת התפרצות"
"בכך שאני יותר יודעת לתפקד עקב לימודי"
"בעיקר במודעות ותגובה ראשונה"
"הבנה של אירועים וידע לעזור למדריכים"
"יודעת יותר לתמלל את ההתנהגות והתייחסות שלי למקרים"
"יותר סבלנות"
"יש לי יותר כלים להתמודד עם התנהגות מאתגרת ולא מתרגשת. מנסה כמה דרכים עד שאני מוצאת את הכי טוב"
"כאשר אני פונה, הצורה שאני פונה וגם הגישה של המדריך כלפי חבר, מצליחה להרגיע את החבר בצורה יותר מהירה ובכך אפשר לפתור התנהגויות מאתגרות"
"להעסיק את החברים בזמנים ללא מעשה (למלא להם את החסר)"
"מנסה להבין את שורשי ההתנהגות המאתגרת, את הגורמים לה וכיצד ניתן למנוע אותה וכיצד ניתן לטפל בה בזמן אמת"
"משתמשת בטכניקות שלמדנו כדי להפחית את ההתנהגות המאתגרת"
"עם הכלים שקיבלנו"
"קיבלתי בטחון גדול יותר לגביי איך נכון להניע לפעולה"

**נספח מס' 46: התייחסויות אנשי הצוות (N=7) ומנהל מסגרת אחת לשאלה
"באיזה תחומים ציפית לראות שינוי בתפקודך, ואיך רואה?" - כשנה לאחר
תום התוכנית- בחלוקה לפי קטגוריות**

שכיחות	דוגמאות להתייחסויות	קטגוריות
4	"הייתי רוצה להשתמש יותר בהומור"; "יותר סבלנות קשובה"; "להגביר את שילוב הכלים שניתנו בהשתלמות בעבודה באופן שוטף"; "ישנה הרבה עבודה עם אנשי צוות עם נוקשות חשיבתית שמתקשים להרחיב את ארגז הכלים שלהם ופועלים על אוטומט הקיים טרם הקורס על אף הכלים שקיבלו- צוות זה מקבל הכוונה וליווי באופן שוטף סביב הגישה" (מנהל מסגרת);	רצון להצליח לשלב יותר כלים שונים שניתנו בתוכנית
1	"בעיקר בקללות ויריקות של חניך מסוים. שזה חוזר תמיד על עצמו";	אי שיפור בהתנהגות מאתגרת של חניכים
5	"בחוסר שיתוף פעולה"; "לא ציפיתי לשינויים"; "משתדלת ליישם"; "לא עולה לי משהו";	התייחסויות כלליות נוספות

נספח מס' 47: פירוט כלל ההתייחסויות של אנשי הצוות (N=7) ומנהל מסגרת אחת לשאלה "באיזה תחומים ציפית לראות שינוי בתפקודך, ואיך רואה?" - כשנה לאחר תום התוכנית

פירוט ההתייחסויות
"בחוסר שיתוף פעולה";
"בעיקר בקללות ויריקות של חניך מסוים. שזה חוזר תמיד על עצמו";
"הייתי רוצה להשתמש יותר בהומור";
"יותר סבלנות קשובה";
"להגביר את שילוב הכלים שניתנו בהשתלמות בעבודה באופן שותף";
"משתדלת ליישם";
"אין"; "לא עולה לי משהו";
"לא ציפיתי לשינויים";
"ישנה הרבה עבודה עם אנשי צוות עם נוקשות חשיבתית שמתקשים להרחיב את ארגז הכלים שלהם ופועלים על אוטומט הקיים טרם הקורס על אף הכלים שקיבלו- צוות זה מקבל הכוונה וליווי באופן שוטף סביב הגישה" (מנהל מסגרת);

**נספח מס' 48: פירוט כלל ההתייחסויות של אנשי הצוות (N=31) לשאלה
"מה המסגרת עושה על מנת שהצוות ימשיך ליישם את הגישה של
התערבות מכילה?" - בתום התוכנית**

פירוט ההתייחסויות האישיות
"מתקיימות שיחות"; "מתקיימת שיחה של פעם בשבוע בה עולים הנושאים, מתקיים שיח ונמצא רעיון לפתרון"
"ניתוח מקרים חריגים בישיבות הצוות";
"פגישות צוות ואיזכור של דרכי התנהגות במצבים מאתגרים"
מתרגלים עוד ועוד את ההדרכה של התערבות מכילה בהתנהגות מאתגרת של חניך (ליווי חניך בהליכה יד מלווה אותי מאחוריו)"
"מרעננים את מה שנלמד בהתערבות מכילה. המנהלת, המפקחת"
מיילים עם סיכומים של הפגישות, המשך מפגשים"
"מזכירים לנו"; "מזכירים לנו. אין אחראי לזה"
"מדברים על נקודות שעלו בסדנא"
"יש חומר בחוברות שניתן לקרוא וכן תזכורות"
"לעיתים האחראיות מזכירות את הגישה המכילה בפתרון בעיות עם חניכים"
"אני העו"ס והמרפאה בעיסוק ממשכות את השיח ומביאות את הגישה בהדרכות האישיות עם המדריכים"
"המנהלת אחראית על מנת שימשיך התערבות מכילה"; "מנהלת המסגרת עוזרת ונותנת לנו תמיך טיפ מתוך התוכנית"
"מנהלת, ריפוי בעיסוק. יש מודעות ומתמודדים כך מיישמים את התערבות מכילה ושיפור"
"שיתוף פעולה בסיוע של מרפאה בעיסוק ומנהלת. המרפאה בעיסוק נותנת כלים להתמודד"
"כן, יש את הרכזת, תמיד מדווחים לה והיא עוזרת"
"אין כרגע מישהו שדואג לכך מלבד הצוות עצמו שמדבר על כך לעיתים רחוקות"
"יש מנחת התנהגות ועובדים לפי תכניות מסודרות"
"סיימתי את ההכשרה ויצאתי עם תובנות שאני משתדל ליישם, אני וכל חברי הצוות"
"עושים הרבה סימולציות כדי להשריש את המצב הקיים"
"המדריכים מסייעים אחד לשני כדי ליישם את תכני הלמידה והכלים שניתנו ואף עוזרים במידה ושכחנו משהו"
"הצוות מאוד מעודד את השימוש בכלים שקיבלנו בתוכנית"
"מזכירים את הכלים שקיבלנו בתוכנית, האחראיות משתמשות הרבה בכלים ובכל משמות דוגמא"
"משחזרים את הכלים בהדרכה"; "עוד הדרכה. אבל צריך עוד הדרכות לתחזק"
"אין מישהו שאחראי לכך"; "כרגע לא. נעזרתי ביישום הגישה ולא עצרתי לחשוב כיצד לפעול ולא הושלמה ההדרכה לגבינו- תצפית והערכה"; "לא"; "לא נעשה שום דבר מיוחד או שונה, רק יש יותר מודעות"; "לא, זה תפקיד המדריכים להמשיך ליישם זאת"

**נספח מס' 49: פירוט כלל ההתייחסויות של אנשי הצוות (N=27) לשאלה
"מה המסגרת עושה על מנת שהצוות ימשיך ליישם את הגישה של
'התערבות מכילה'?" - כשנה לאחר תום התוכנית**

פירוט ההתייחסויות
"יש מפגשים קבוצתיים, ישיבות צוות ויישום במעשי";
"הדרכות בישיבת צוות ואחראית מנהלת מפעל";
"המרכז עצמו, עם ההדרכות והתייעצויות עם הצוות";
"הדרכות והסברים בישיבות צוות, עזרה והכוונה של הצוות הניהולי באינטראקציות מול המשתקמים";
"הנחיה והסבר בישיבת צוות ובאופן פרטני בעת הצורך";
"מנהלת המרכז העבירה את התוכן בישיבות הצוות";
"מדברים על התערבות מכילה בישיבת צוות, התייעצויות, מסבירים, גיבוי וסיוע";
"הצוות מנהל סדנאות והנחיות ליווי והדרכת הצוות. מנהלת המסגרת אחראית ללוות ולדאוג לאנשי צוות מקצועית עמיתית להעביר את הכלים והידע לצוות המדריכות";
"המנהלת מנחה אותנו ותומכת מאוד";
"כן מעורבות של מנהלת המרכז. שיתוף הכוונה ופתרונות של סוג הבעיה";
"יש התערבות ממנהלת המרכז ושיתוף פעולה מלא";
"כן המנהלת נעמית";
"כן, מנתחת התנהגות";
"מתקיימות שיחות צוות, שיחה עם המנהלים, בין הצוות לעצמו. הטמעה וחזרתיות על הנושא";
"עבודה בהדרכת הצוות";
"סדנאות, תרגולים וריענון החומר";
"אם יש משהו חריג מדברים בישיבות ומחדדים דברים";
"מנהלת מרכז תעסוקה נותנת למדריכים את הכלים ליישם את מה שנלמד בהתערבות מכילה";
"בישיבות צוות מעלים את הנושא וקיבלנו את החומר המסכם במייל. אין בנאדם שאחראי ממש בשטח";
"העקרונות ודפי הסיכום נתלו על הקירות בחדרים השונים";
"יש לעיתים רחוקות הערות של חבר הצוות לגבי התנהגות נכונה";
"נעזרים עם כל הכלים (פיזיותרפיה, מרפאה בעיסוק)";
"אנחנו כצוות מחזקות אחת את השנייה ומשננות את מה שלמדנו";
"המסגרת דואגת לחזק אחד את השנייה ולחזק את מה שלמדנו";
"על מנת למנוע מנסים לבנות תוכנית תעסוקתית. להעסיק אותו. ע"י מרפא בעיסוק ופיזיותרפיסט";
"לא";

נספח מס' 50: דירוגי המענה של אנשי הצוות לשאלה "באיזה מידה את/ה מצליח/ה ליישם בעבודתך את עקרונות גישת 'התערבות מכילה'?" - לאחר כשנה מתום התוכנית- בחלוקה למסגרות

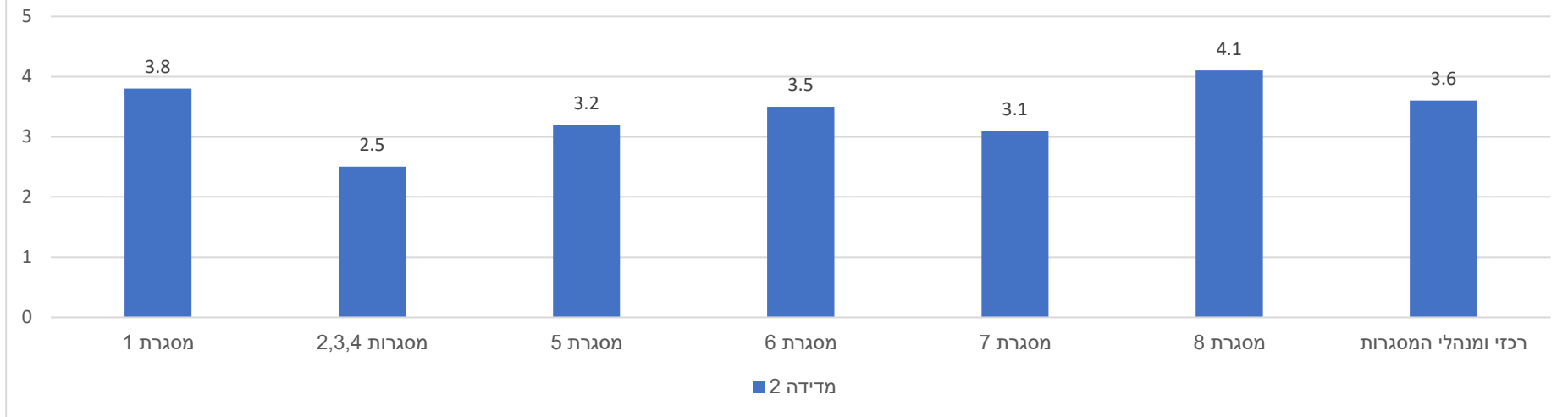
ממוצע (וס"ת) (סולם מידה 1 עד 5)	במידה רבה מאוד (5)	במידה רבה (4)	במידה בינונית (3)	במידה מועטה (2)	במידה מועטה מאוד (1)	מספר המסגרת
3.3 (1.2)	-	67%	-	33%	-	5 (N=3)
3.7 (0.5)	-	69%	31%	-	-	6 (N=13)
4.4 (0.8)	57%	29%	14%	-	-	8 (N=7)

נספח מס' 51: דירוגי מידת ההסכמה של אנשי הצוות עם היגדים הנוגעים לתרומת התוכנית (מדידה 2) - בחלוקה לפי מסגרות

ממוצע (וס"ת) - סולם מדידה 1 עד 5						תרומת תוכנית התערבות מכילה היגדים
מספרי המסגרות						
8	7	6	5	2,3,4	1	
n ₂ =5	n ₂ =4	n ₂ =12	n ₂ =10	n ₂ =5	n ₂ =10	
4.0	2.3	3.8	2.8	3.0	3.8	התוכנית של התערבות מכילה תרמה לי בעבודתי
4.0	2.5	2.8	2.6	1.4	3.6	התוכנית של התערבות מכילה תרמה לי בחיי האישיים
4.2	3.8	3.7	4.1	3.8	4.2	התוכנית של התערבות מכילה עזרה לי לראות את נקודת מבטו של החניך
4.4	3.8	3.9	4.0	3.6	4.2	התוכנית נתנה לי להבין טוב יותר את הנושא של התנהגויות מאתגרות
4.0	2.8	3.8	3.4	2.8	4.0	התוכנית נתנה לי כלים להתמודד טוב יותר עם התנהגויות מאתגרות של חניכיי
4.0	3.5	3.8	3.2	2.6	4.0	בעקבות השתתפותי בתוכנית, אני חש כי אני מתמודד טוב יותר עם התנהגויות מאתגרות
3.6	3.3	2.8	2.9	1.4	3.3	בעקבות השתתפותי בתוכנית, נראה לי כי חל שיפור בהתנהגות של חניכיי
3.8	3.0	3.3	2.9	1.4	3.5	אני חש כי הקשר שלי עם החניכים נהייה טוב יותר בעקבות השתתפותי בתוכנית
4.0	3.3	2.8	2.5	2.0	3.3	בעקבות התוכנית אני חש משמעותי יותר בעבודתי
5.0	3.0	4.2	3.8	3.0	4.1	הייתי ממליץ לכל מטפל להשתתף בתוכנית זו
4.1	3.1	3.5	3.2	2.5	3.8	סה"כ הממוצעים:

n₂=מספר המדרגים (אשר השתתפו בתוכנית) של היגדים הנוגעים לתרומת התוכנית בכל מסגרת- מדידה 2.

ממוצעי תרומת התוכנית של אנשי הצוות בחלוקה למסגרות מול ממוצעי הדיווחים של רכזי ומנהלי המסגרות (סולם
מדידה 1 עד 5)



נספח מס' 52: ממוצעי (וס"ת) דירוגי מידת ההסכמה של אנשי הצוות (N=16) עם היגדים הנוגעים לתרומת התוכנית לאחר כשנה מסיום התוכנית- בחלוקה לפי מסגרות

ממוצע (וס"ת)- סולם מדידה 1 עד 5			תרומת תוכנית התערבות מכילה היגדים
מספרי המסגרות			
(N=6) 8	(N=7) 6	(N=3) 5	
(1.4) 3.7	(0.5) 3.6	(1.0) 3.0	גישת "התערבות מכילה" העצימה אותי כאדם
(1.1) 4.0	(0.5) 3.7	(0.6) 3.3	בשנה האחרונה אני מתמודד טוב יותר באירועים של התנהגות מאתגרת
(0.4) 4.2	(0.4) 3.9	(0.6) 3.3	בשנה האחרונה חל שיפור בהתנהגות הצוות בזמן אירוע
(0.5) 3.3	(0.0) 4.0	(0.6) 3.3	בשנה האחרונה חל שיפור בהתנהגות החניכים
(0.8) 3.8	(0.5) 3.7	(0.6) 3.7	היום יש לי יכולת רבה יותר לזהות ולנסות למנוע התפרצות של התנהגות מאתגרת
(1.4) 3.0	(0.7) 3.9	(1.5) 2.7	בסוף אירוע של התנהגות מאתגרת אנחנו מנתחים את האירוע
(0.8) 3.5	(0.7) 4.1	(1.5) 3.7	המסגרת מדגישה את החשיבות של למידה מתוך התנהגויות מאתגרות המתרחשות במסגרת
(1.0) 3.3	(0.5) 3.4	(1.5) 2.3	המסגרת מספקת הדרכה ותרגול של עקרונות התערבות מכילה
(0.2) 3.6	(0.3) 3.8	(0.7) 3.2	סה"כ הממוצעים:

**נספח מס' 53: פירוט כלל ההתייחסויות של אנשי הצוות (N=33) לשאלה
האם חשת קשיים כלשהם הקשורים להשתתפותך או להשתתפות הצוות
בתוכנית? אם כן, אילו קשיים חווית"-בתום התוכנית**

פירוט ההתייחסויות האישיות
"לא"; "לא היה קושי כזה"; "לא חשתי קשיים"; "לא. כל הצוות משתף פעולה ועוזרים אחד לשני"; "לא, הכל היה מקסים"; לא. אחלה של תוכנית"; "לא. לדעתי הצוות הוא צוות טוב".
"קושי בפרזנטציות שמאמת אותך עם הקשיים שלך"
"מצפים מאיתנו לגדולות ונצורות בעקבות הקורס ולא תמיד זה אפשרי"
"הייתי רק בחלק וכנראה היה לי קשה להתחבר"
"היו לי קשיים הסימולציות. אינני אוהבת להציג בפני אחרים ונאלצתי לעשות זאת כי חייבו אותי ובנוסף היו התעסקויות רבות בצוותים אחרים ומקבלי השירות שלהם"
לא ידעתי כיצד להתנהג במקרים של גניבה"
"התוכנית נערכה בשעות אחה"צ ובערב ולאחר יום עבודה מתיש. לא קל להיות מרוכזים בשעות שכאלו מה גם שאפשר לקצר את אורך הסדנא"; "מספר שעות רב מדיי בכל פגישה, עייפות בגלל השעה המאוחרת"; "קשיים בזמנים. רק להשתתף בקורס אחרי עבודה נורא קשה"; "שעות ארוכות לאחר העבודה".
"כן. הקושי שעלה לצוות שלמרות ההשתתפות עדיין אין כלים לכל המדריכות להתמודד יותר טוב עם התנהגות מאתגרת"
"כשהיו התנהגויות מאתגרות ניסיתי להשתמש עם מספר כלים והרגשתי מתוסכלת כשלא עזר, וכן בזמן מאתגר כשכל אחד בטוח שהוא יכול לפתור את הבעיה בעקבות הקורס- ומרוב עצות לא רואים את היער";
"כשחלק מהצוות נשאר מקובע בעמדות שלא ולא התגמש";

**נספח מס' 54: פירוט כלל ההתייחסויות של המשתתפים בתוכנית לשאלה
"במבט לאחור, מה מבין התכנים ב'התערבות מכילה' הכי משמעותי
בעיניך?" - כשנה לאחר תום התוכנית**

פירוט ההתייחסויות
"הידיעה שלחברים יהיה חשוב התעסוקה והעצמאות"
"איך נוגעים נכון מזיזים נכון לפי התחושות של האדם"
"התרגיל שנתנו לנו להרגיש מה החברים מרגישים. שהאכילו אותנו בעיניים עצומות, הליכה במסגרת בעיניים עצומות ועוד"
"עשרת הדרכים: הומור, אמפתיה, הסחה וכו"
"הפיל והציפור"
"תוכן המלמד כיצד לפתור על הצד הטוב ביותר התנהגות מאתגרת"
"שצריך להכיל את החניך, להבין אותו"
"מבט לאחור ארגז הכלים שניתן היה משמעותי מאוד. יש בו את הכלים הנכונים לעבוד מול החברים"
"הכלים שקיבלתי לארגז הכלים שלי להתמודד יום יום"
"איך להתמודד"
"שימוש בהעברת נושא באחיזה צדדית במקרה הצורך"
"הבנת החניכים- עוד לפני שפורצת ההתנהגות המאתגרת, חשיבה מהכיוון שלהם, ניסיונות להבנת פעילותיהם ולפתרון האתגרים"
"התגובות שלי"
"כולם"
" הבנת האדם שחוה את הקושי ושמפתרץ, היכולת לרכך ולהבין מה צריך באופן רגוע ולפעול בהתאם לכך ולא ממקום חינוכי/תפיסתי/גבולות שאינם מתאימים למה שהאדם צריך" (מנהל מסגרת)

נספח מס' 55: פירוט כלל ההצעות וההמלצות של אנשי הצוות (N=26) לשם שיפור הטמעת עקרונות התוכנית-בסיום התוכנית

פירוט ההתייחסויות האישיות
"אין"; אין הצעות לשיפור היה ממש מעניין"; "אין לי הצעות שיפור. התוכנית הייתה קצרה ומתמצתת"; "אין לי הצעות היה מאוד ממצא".
"אתם עושים את זה יפה מאוד. אין לי מה להוסיף".
"לדעתי נגענו בכל הבעיות שנתקלים בהם אצלנו במסגרת".
היה מקסים. תודה".
"אשמח לקורס המשך, לריענון, תרגול".
"הייתי ממליצה בהמשך התערבות מכילה במסגרת וכן יותר להעשיר ולעבות במפגשים"
"המשך מפגשים- עוזרים לחשיבה יצירתית של פתרונות ותמיכה של אנשי הצוות עם אנשי מקצוע".
"להמשיך במפגשים דו שנתיים, לבדוק כיצד מיושמת התוכנית ולהמשיך לתת עצות, להעלות סימולציות וכו'".
"אולי לתת יותר שיעורים ויותר הנחיה מעשית".
"הרבה תרגילים שנותנים להיכנס לראש של החבר. יותר תרגילים פחות לשבת ולדבר".
"לעשות תצפית בשטח ביחד עם המדריכים ואם זה יצטרך יותר מפעם ואז לכוון המדריך או לעזור בשטח זה אחרת".
"שיבות צוות יזומות".
"עוד עוד עוד הדרכות! תודה".
"אולי להעביר את הסדנא בצורה יחדנית לפי צוותים ומקומות עבודה".
"השתתפות פרטנית של המדריך עם הקבוצה".
"לדעתי צריך יותר להיכנס לכל מסגרת ומסגרת ולהדריך ופחות בקבוצה של כמה מסגרות, יותר מעשי פרופר במקום";
"להכין ספר כיס עם ריכוז הנושאים".
"ערכה מוכנה עבור כל מסגרת בה יש לוח התערבות מכילה המכיל בקצרה ובאופן נגיש את עקרונות ההתערבות המכילה".
"הפיל והציפור עזר לי מאוד".
"הזמן והניסיון הם הדרך הטובה".
"אולי שגם התלמידות תהיינה גם הן מודעות לתהליכים ולדרכי הרגעה, שבשעת הצורך הן תדענה שבאים להרגיע אותן";
"חייבים אנשי מקצוע כגון: עובדת סוציאלית, מרפאה בעיסוק, פיזיותרפיסט, רופא צמוד והכי חשוב סקסולוג/ית";

נספח מס' 56: פירוט כלל ההצעות וההמלצות של אנשי הצוות (N=8) לשם שיפור הטמעת עקרונות התוכנית-כשנה לאחר סיום התוכנית

פירוט ההתייחסויות
"הכנת כרטיס כיס עם ראשי פרקים וכלי עזר שכל אחד יכול להחזיק בכיס או בארנק";
"הקורס היה ערוך ומוגש נפלא, הייתי שמחה לקבל עוד שעות תרגול, שיתוף וחזרה";
"כדאי לרענן את כל העקרונות מדי פעם";
"להזכיר אותם הרבה ולנתח התנהגויות שקורות ביומיום";
"להכין שלט שיתלו בכיתה עם העקרונות החשובים בשביל שלא נשכח";
"להמשיך את ההדרכה";
"לחדש מדי פעם את הלמידה ולתת לנו יותר ידע";
"לחזור לעשות חזרה אחרי שנה של מפגש ריענון";