

הערכת תרומתה של תכנית "התערבות מכילה" במסגרות יום לאנשים עם מש"ה



מכלול - יחידת הערכה ומחקר
קרן שלם לפיתוח שירותים לאדם עם
מוגבלות שכלית התפתחותית
ברשויות המקומיות

חוקרת ראשית: ד"ר עדי לוי-ורד, עוזרת מחקר: גב' נגה חן
שותפים: הילה רכס-מליק, ליז מאיר-וייל, שרון גנות, תמנע גבאי-מרקביץ

מאי 2019, תשע"ט

מטרות הערכה

1. בחינת תרומת התכנית למסגרות - בטווח הקצר ובטווח הארוך.
 2. בחינת הטמעת ויישום התכנית במסגרות בטווח הארוך (מעל שנה מסיום ליווי המסגרת).
 3. בחינת מעגלי תרומה רחבים מעבר להשפעת התכנית עצמה.
- בחינת הקשר שבין אופי המסגרת למידת הצלחת התכנית בה - **לא בוצע בפועל בשל מיעוט משתתפים בכל מסגרת וקושי לבצע הכללות**

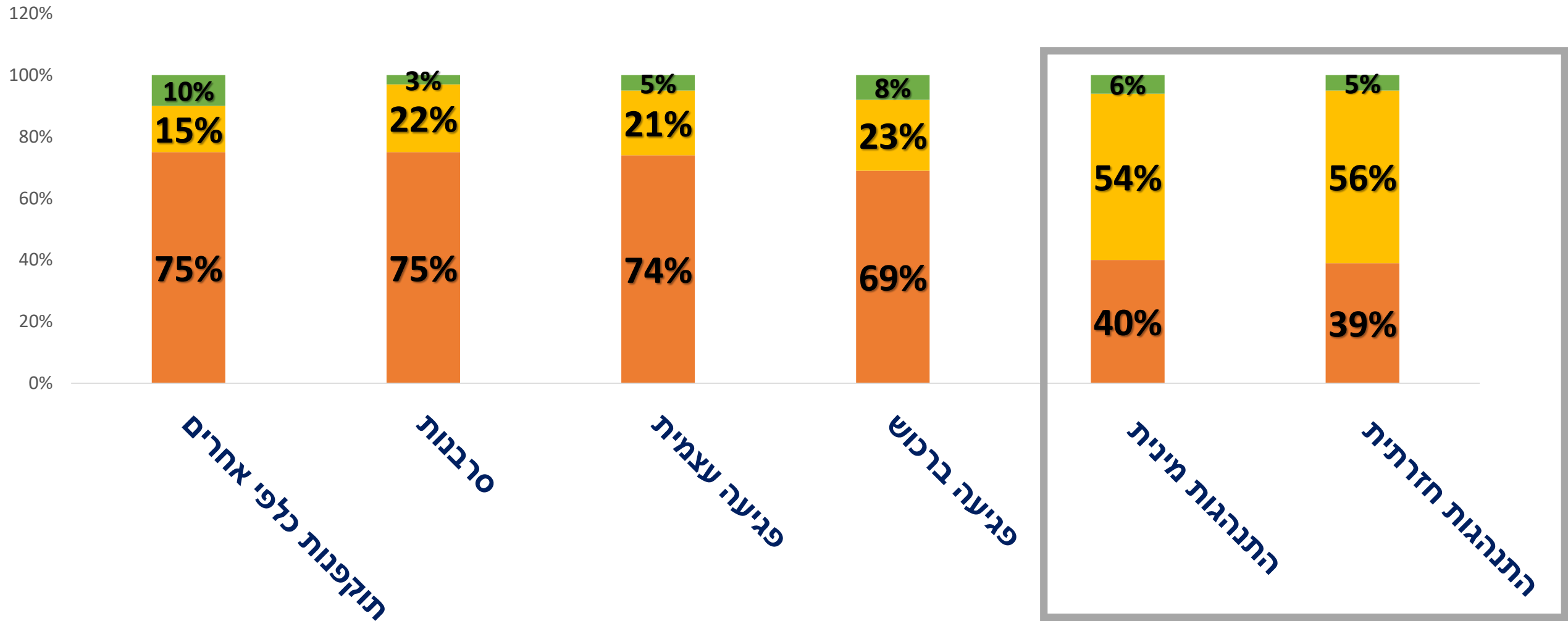
מדגם המשתתפים בהערכה

מפקחים ורכזי תחום מש"ה	מנהלי מסגרות (+רכזי טיפול)	אנשי צוות	שנת השתתפות ב- "התערבות מכילה"	שמות המסגרות
6	5	42	תשע"ה (2014-2015)	1. מפעל שיקומי "יחדיו"- דימונה
				2. מע"ש צ'יימס- כפר סבא
				3. יום שהות ארוך בי"ס "ניר"- אשדוד
				4. מרכז יום "אלווין אל קודס"- ירושלים
				5. מע"ש עלי שיח- ירושלים
				6. מע"ש רב נכותי "חותם"- טירת הכרמל
-	מדידה 1: 10 מדידה 2: 9 מדידה 3: 1 (מדגם 3 מסגרות)	מדידה 1: 59 מדידה 2: 46 מדידה 3: 16 (מדגם 3 מסגרות)	תשע"ז (2017-2018)	7. מרכז בית יעקב- ירושלים
				8. מע"ש כפר יונה+רעננה+הרצליה (אלווין)
				9. מרכז יום עמיחי- הוד השרון
				10. "סולרום" צח"ר- כוכב הצפון- גליל מזרחי
				11. הארכת יום "ניצנים" אקי"ם- אשדוד
				12. מרכז יום מט"ב – נתיבות

האם חל שינוי (בשנה האחרונה) בהופעתן של ההתנהגויות הבאות:

מדגם צוות תשע"ה (N=39)

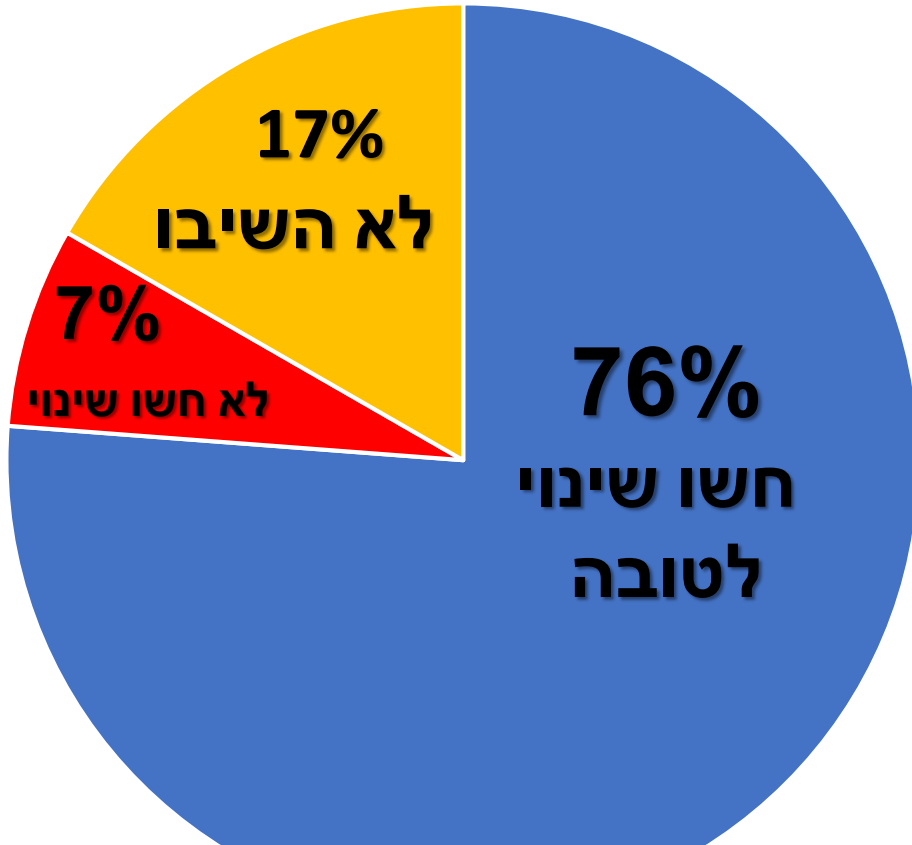
עלייה בכמות האירועים לא חל שינוי ירידה בכמות האירועים



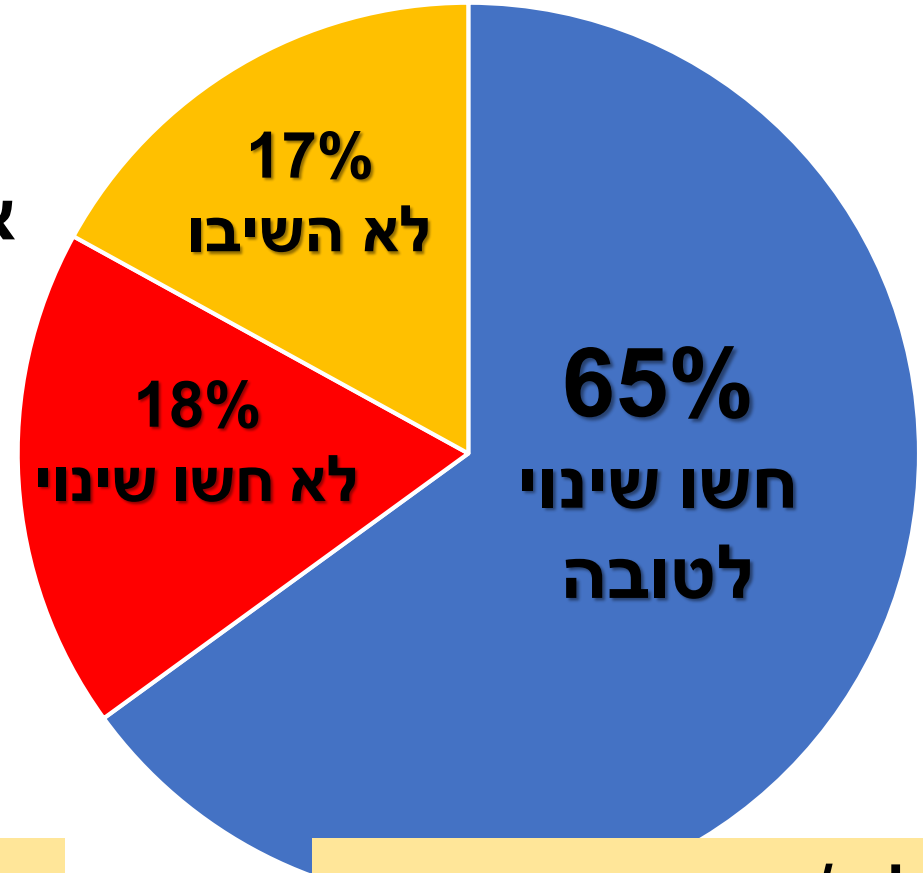
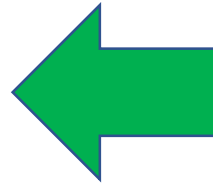
האם חשת שינוי לטובה במסגרת בעקבות התכנית?

טווח ארוך - כשנה לאחר התכנית (42 משיבים)

טווח קצר - בתום התכנית (46 משיבים)



אנשי צוות



מפקחות ורכזות תחום: 3 מתוך 4 חשו שינוי לטובה
מנהלים/ות: 4 מתוך 6 חשו שינוי לטובה

מנהלים/ות: 7 מתוך 8 חשו שינוי לטובה

מהו השינוי שחשת במסגרת בעקבות התכנית? בתום הליווי

"שינוי בתפקוד הצוות לגביי 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 שלמדריכות היו מלא שאלות, ... בסוף ההכשרה המדריכות חשו בטוחות בהרבה, יודעות כיצד להתמודד. רמת המקצועיות עלתה בצורה משמעותית" (מנהלת מסגרת)

שיפור בתחושת המסוגלות העצמית, ובתפקוד הצוות בהתמודדות עם התנהגויות מאתגרות

שינוי בגישה, שיפור במודעות, הכלה והבנה של החניכים

שיפור באווירה במסגרת ובשיתוף פעולה בין אנשי הצוות

שיפור בהתנהגות החניכים

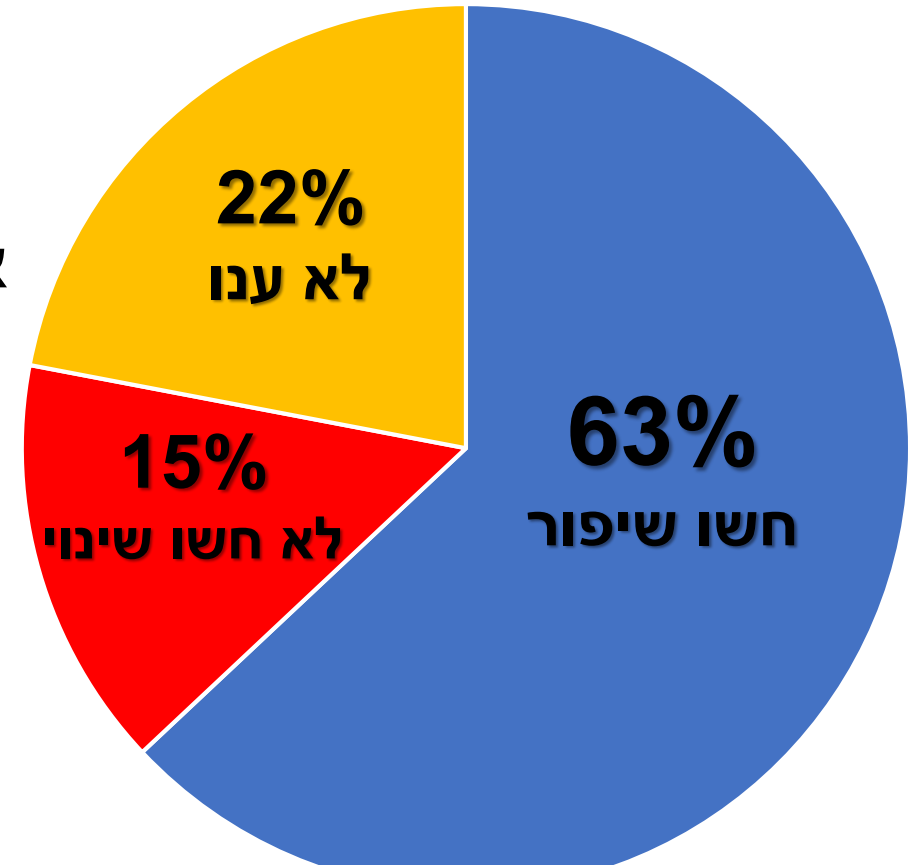
מהו השינוי שחשת במסגרת בעקבות התכנית? כעבור שנה

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



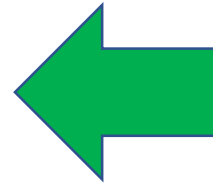
האם חשת שיפור בתפקודך בעקבות השתתפותך בתכנית?

טווח קצר - בתום התכנית (46 משיבים)

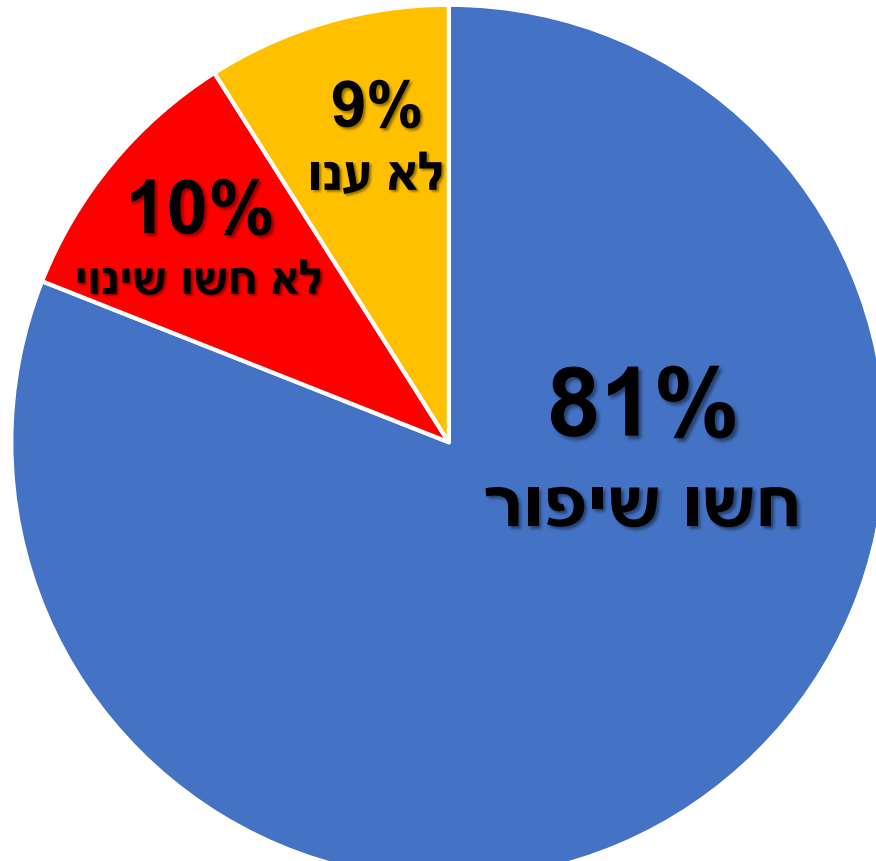


מנהלים:
6 מתוך 8 חשו שיפור בתפקודם

אנשי צוות



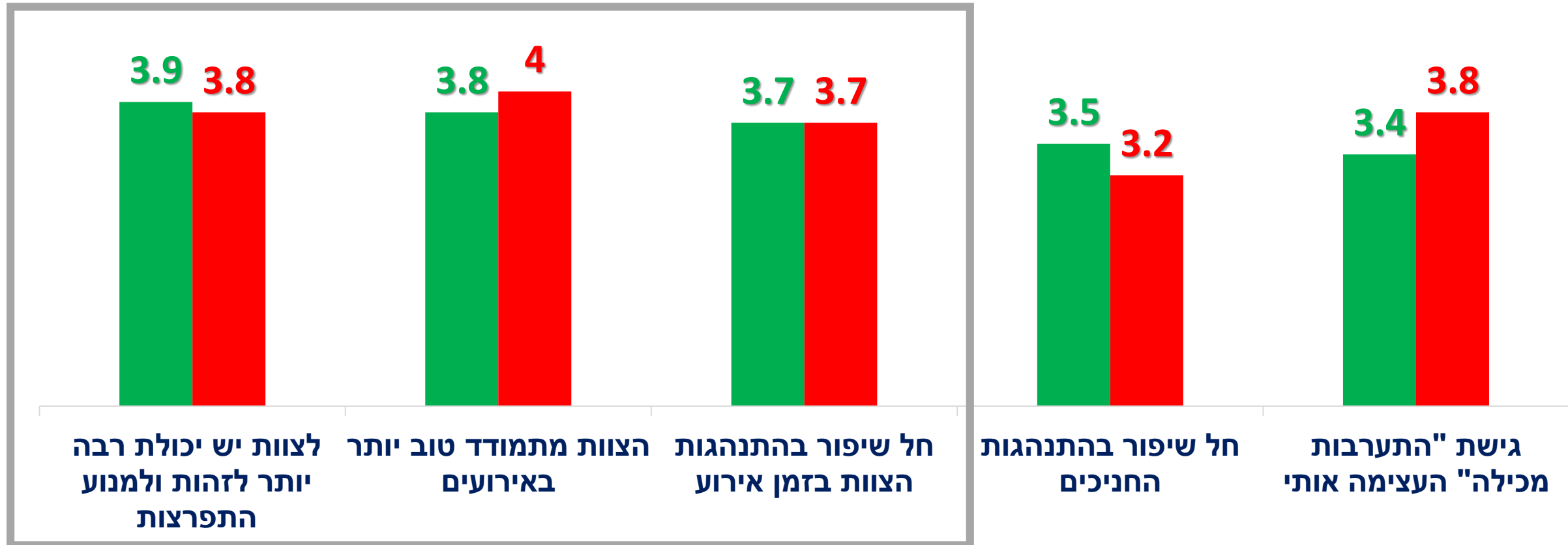
טווח ארוך - כשנה לאחר התכנית (58 משיבים)



מנהלים:
6 מתוך 6 חשו שיפור בתפקודם או בתפקוד הצוות

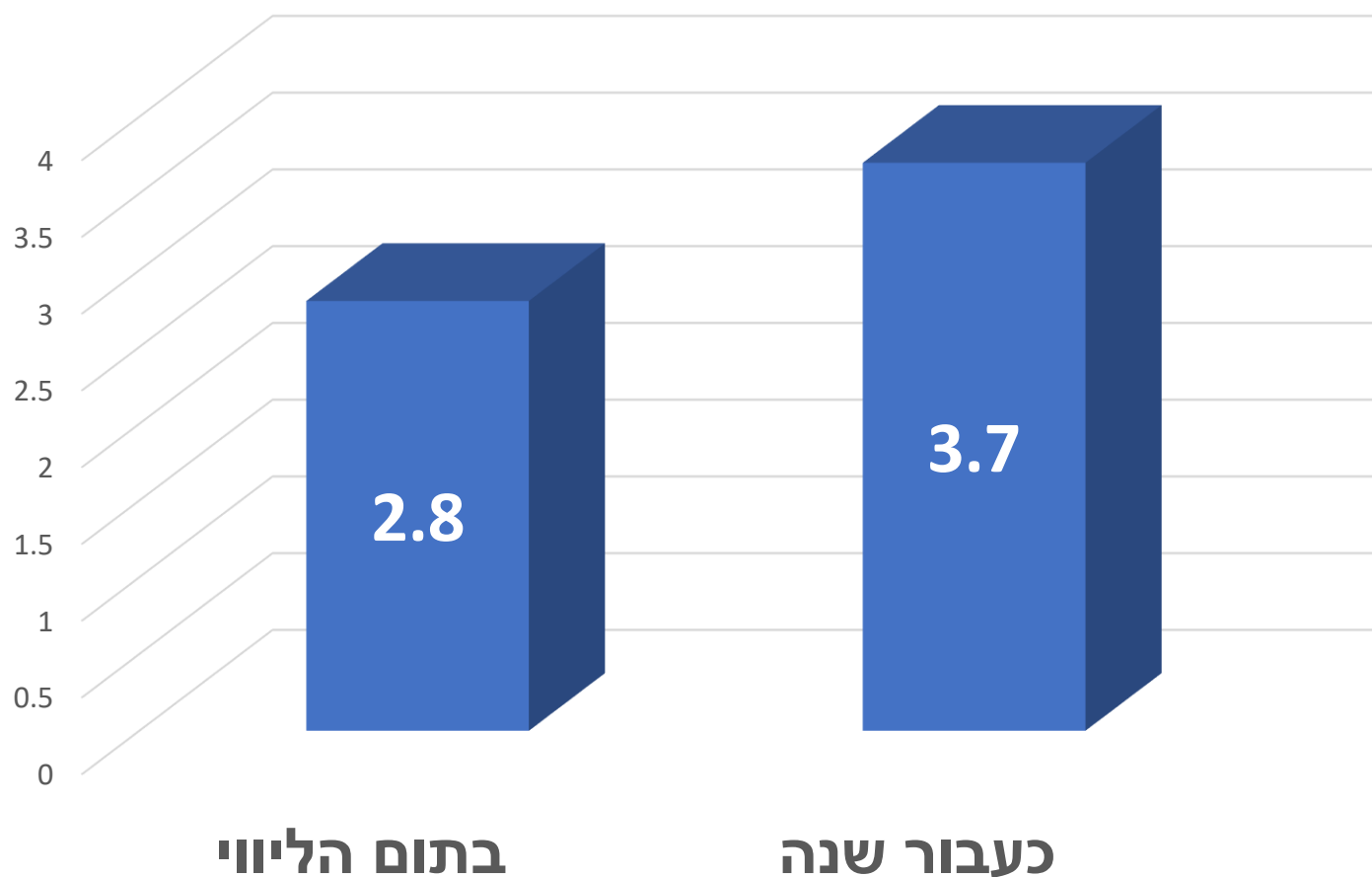
דירוג תרומת התוכנית למסגרת (מידת הסכמה כעבור שנה)

■ צוות ■ מנהלים



דירוג ההיגד: "שפת התערבות מכילה הפכה לשפה שגרתית"

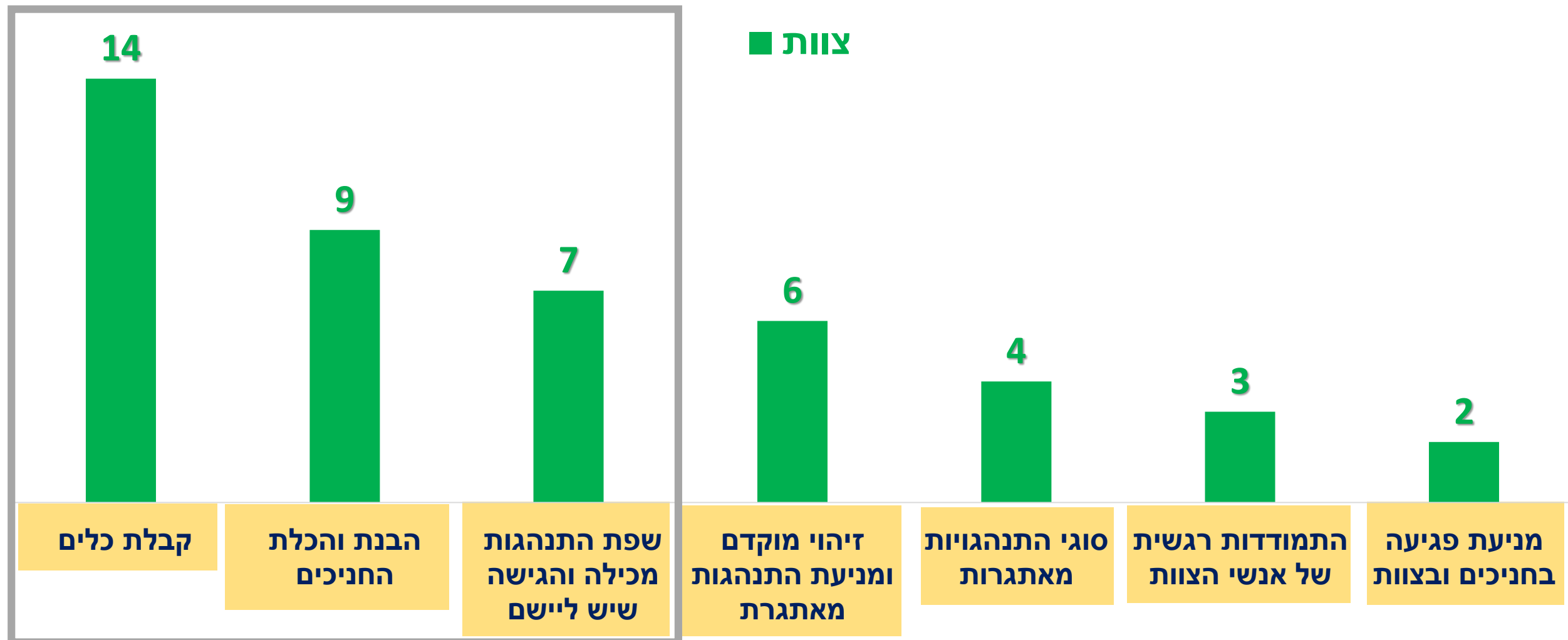
(בעיני הצוות)



תכנים משמעותיים בתכנית "התערבות מכילה" –

בעיני הצוות (N=51)

(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.

תכנים משמעותיים בתכנית "התערבות מכילה" –

בעיני המנהלים (N=7)

(יצירת קטגוריות תוכן מתוך תשובות לשאלה פתוחה)

■ מנהלים



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

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

לפני התכנית ■ בתום הליווי ■ כעבור שנה ■

מנהלים

צוות

↓
4.3
4.4



המבט, תנוחת הגוף וטון הדיבור שלי יכולים להשפיע

↓
4.6
4.7



הסביבה עלולה להשפיע על האפשרות שהחניך יתפרץ

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

לפני התכנית ■ בתום הליווי ■ כעבור שנה ■

מנהלים

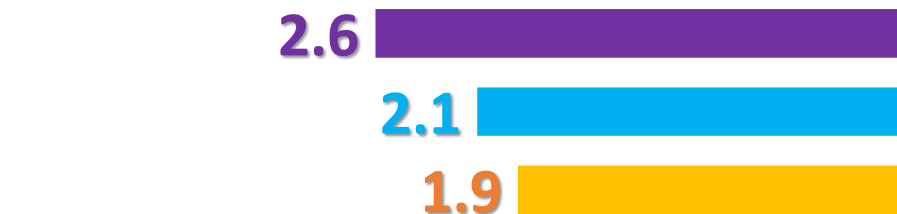
צוות

↓ 2.8
3.5



יש לי ידע וכלים להתמודד עם התנהגויות מאתגרות

↓ 2.8
3.3



אני מרגיש חסר אונים בעת התפרצות של חניך (היגד שלילי)

↓ 3.2
3.4



אני מסוגל לצפות מראש התפרצות של התנהגות מאתגרת

מידת הסכמה בין 1 (נמוכה) ל-5 (גבוהה)

המשך : ידע, מיומנויות ומסוגלות - שינוי לאורך זמן

לפני התכנית ■ בתום הליווי ■ כעבור שנה ■

מנהלים

צוות

בעת התפרצות של חניך- קשה לי לשלוט ברגשותיי (היגד שלילי)

↓ 2.6
2.9



אני מתמודד היטב עם התנהגויות מאתגרות

↓ 3.4
3.4



אווירה במסגרת (צוות) – שינוי לאורך זמן

■ לפני התכנית ■ בתום הליווי ■ כעבור שנה

- קיימת תחלופת צוות
- ייתכן וזהו לא משתנה הקשור באופן ישיר לתוכנית
- הערכים עצמם גבוהים יחסית



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

בטווח הקצר (31 התייחסויות)

תזכורות/ריענונים

"יש חומר **בחברות** 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

דמות מובילה/אחראית

"אני **[העו"ס]** והמרפאה **בעיסוק** ממשיכות את השיח... בהדרכות האישיות 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**..."

"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..."

לא קיימת דמות מובילה/אחראית ליישום

(7 מתוך 31 התייחסויות, מ-5 מסגרות 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 **משננים לנו** את כל הדרכים לטפל"

"**השתלמויות** שהמנהלת דואגת להביא במע"ש לצוות"

דמות מובילה/אחראית

(12 התייחסויות)

"**המדריכים וההנהלה**"

"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 אכן אחרי אירוע ישנו **ניתוח מקרה**,

כיצד פעלו ומה יכלנו לעשות אחרת";

"**שיחה עם המנהלים ובין הצוות עצמו**. הטמעה **וחזרתיות** 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** (זומבה, ריקוד, פירוק, אנרגיה ורגשות)"

לא קיימת דרך הטמעה מיוחדת או אחראי:

(8 מתוך 45 התייחסויות, ממספר מסגרות)

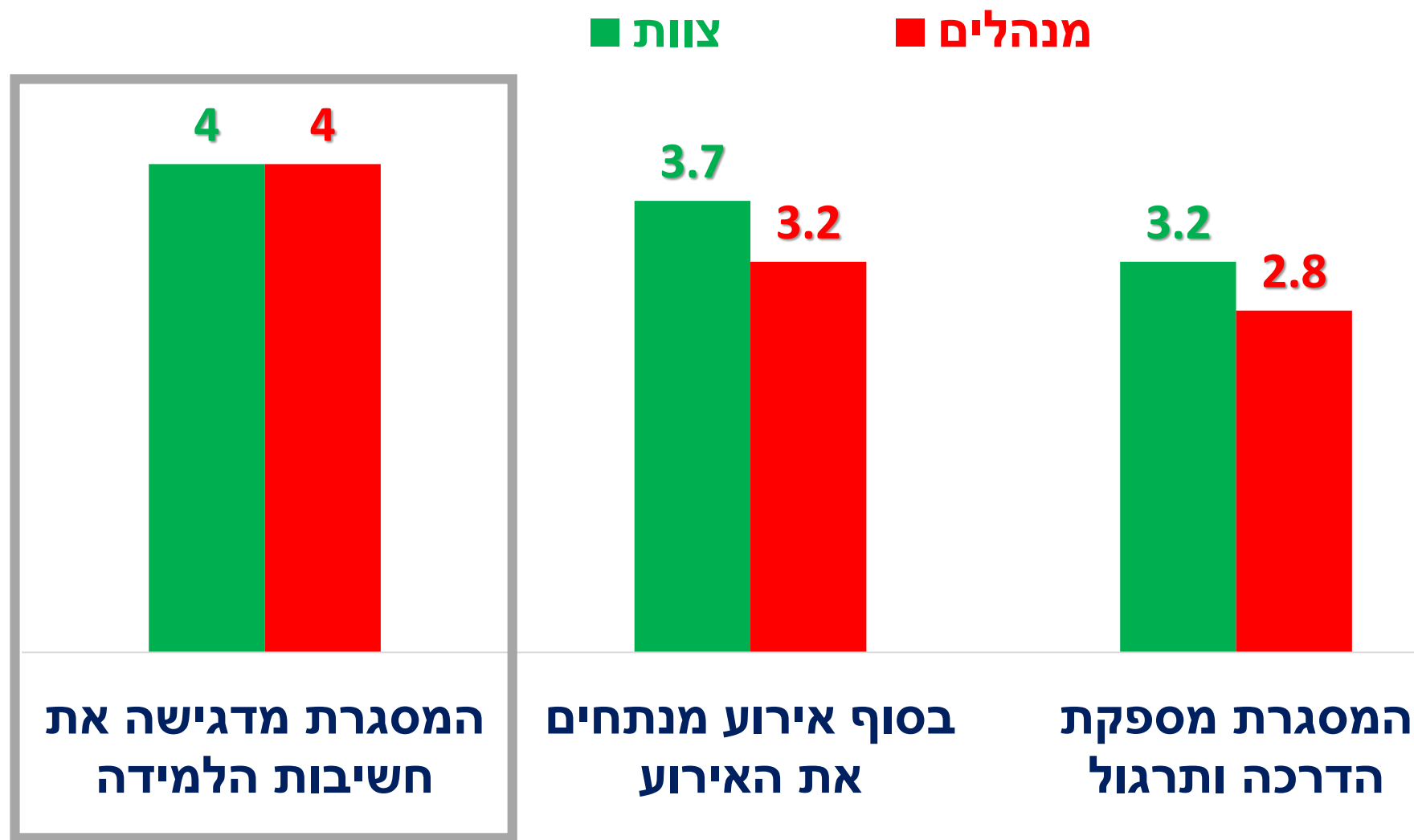
"לא חושבת שאנחנו עושים משהו באופן חד משמעי (לא מתרגלים) אנחנו פשוט משתמשים בעקרונות באופן שוטף".

"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)



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 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."

**שעות
העברת
התכנית**

"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" (מנהלת);

"הצוות טוען שהיה מעדיף אילו מי שמעביר את הקורס יגיע להדגים בשטח את התכנית ולא בתאוריה" (מנהלת)

**קשיים
אתגרים**

**אורך
התכנית
וחזרתיות
בתכנים**

"הקורס היה ארוך וחזר על עצמו - לדעתי ניתן לצמצם את כמות המפגשים" "בשלב מסוים הייתה הרגשה של חזרתיות על תכנים" (מנהלת)

**תיאוריה
במקום
פרקטיקה**

**קושי
בשימור
הנלמד
לאורך זמן**

"לאחר תקופה של שנה כבר לא מצליחים לזכור ממש את התכנית. התכנית צריכה להיות בקשר רציף עם הצוות" (צוות) "זוהי שפה חדשה אשר זקוקה להטמעה וליווי אינטנסיביים. הקורס עצמו אינו פשוט ודורש פתיחות ושיתוף פעולה וכן הטמעת התכנית הינה המפתח להצלחה בעיני" (מפקחת).

**תחלופת
הצוות**

"הקושי אצלנו זה תחלופת רוב הצוות (מדי שנה)" (3 מנהלות)



- "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 האימון 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.

תודה על ההקשבה!



צוות מכלול

נספחים

מדגם המשיבים - תשע"ה

שם המסגרת	מספר משיבים כללי	שכיחות המשיבים שידוע כי השתתפו בתכנית	שכיחות המשיבים שלא ידוע אם השתתפו בתכנית	שכיחות המשיבים אשר לא השתתפו בתכנית
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%)

- מדגם המנהלים: השתתפו בהערכת התכנית 6 מנהלי המסגרות בתשע"ה.
- מדגם המפקחות, 6 מפקחות ורכזות תחום מש"ה ברשויות המקומיות.

מדגם המשיבים - תשע"ז

מספר משיבים מדידה 3	מספר משיבים מדידה 2	מספר משיבים מדידה 1	משיבים אשר השתתפו בתכנית	שם המסגרת	
	10	13	15	מרכז בית יעקב- ירושלים	צוות
	5	16	18	מע"ש כפר יונה+רעננה+הרצליה (אלווין)	
	10	9	12	מרכז יום עמיחי- הוד השרון	
	12	6	12	"סולרום" צח"ר- כוכב הצפון- גליל מזרחי	
	4	9	14	הארכת יום "ניצנים" אקי"ם- אשדוד	
	5	7	10	מרכז יום מט"ב – נתיבות	
	46 (57%)	60 (74%)	81	סה"כ	
	9	10	8	מספר משיבים כללי: 11	מנהלי מסגרות ורכזי טיפול

*בסוגריים מצוינים אחוזי ההשבה מכלל המשיבים אשר ציינו כי השתתפו בתכנית