



ממצאי סקר בנושא:

מיפוי מאפיינים ובחינת צרכי הכשרה מקצועיים של צוות מרכזי-היום והיחידות הטיפוליות של בוגרים בני +21

מוגש על ידי מכלול
יחידת הערכה ומחקר
קרן שלם

חוקרת ראשית: ד"ר עדי לוי-ורד
עוזרת מחקר: גב' מיה סבג, גב' בשמת הוך

אפריל 2016

קרן שלם/160/2016

תוכן עניינים

3	רציונאל ומטרת הסקר
3	שאלוני הסקר
4	אופן איסוף הנתונים
4	תיאור מדגם המשיבים
5	ממצאים - סקר מנהלים
6	א. משתני רקע
7	ב. מאפייני המסגרת, מאפייני הצוותים ומאפייני מקבלי השירות במסגרות
11	ג. התפתחות מקצועית וצרכי הכשרה
13	ממצאים - סקר מדריכים
14	א. משתני רקע
15	ב. מוטיבציה בעבודת המדריך
17	ג. מוסר ואתיקה בעבודת המדריך
19	ד. ביטויי התנהגות אלימה/מאתגרת מצד מקבלי השירות
23	ה. התפתחות מקצועית וצרכי הכשרה
27	ו. הקשר שבין משתני הרקע של המדריכים לבין מוטיבציה, אתיקה והתמודדות עם מצבים מאתגרים
31	ממצאים - סקר מקצועות הבריאות
32	א. משתני רקע
35	ב. התפתחות מקצועית וצרכי הכשרה
40	נספחים

רציונאל ומטרת הסקר

בשנים האחרונות עולה וגוברת חשיבות הצורך בקהילת אנשי צוות איכותיים ומקצועיים, המלווים, מסייעים ומעצימים את האוכלוסייה עם מש"ה בקהילה. השרות לטיפול באדם עם מש"ה בקהילה ויחידת ההערכה של קרן שלם ביקשו לערוך סקר קצר שמטרתו לבחון ולהגדיר את הצרכים המקצועיים של כלל הצוות במסגרות מרכזי היום והיח' הטיפוליות - מנהלים, מומחי מקצועות הבריאות ומדריכים. זאת על מנת ללמוד כיצד ניתן לקדם את הפיתוח המקצועי, לבנות ולהציע השתלמויות, ולתת מענה לצרכים המגוונים של העוסקים בתחום. נוסף על כך, עבור אוכלוסיית המדריכים הוגדרה מטרה ייחודית המבקשת לבחון מדדי מוטיבציה (פנימית וחיצונית), אתיקה ומוסר. מטרה נוספת של הערכה זו, היא למפות ולאפיין את מרכזי היום לפי מדדים שונים הנוגעים למסגרות עצמן, למנהלים, למקבלי השירות ולצוות המרכז.

מתווה ההערכה פותח על ידי אנשי המקצוע הבאים:

- דני כץ, מפקח ארצי על רצף התעסוקה והטיפול בבוגרים בני 21+, השירות בקהילה, האגף לטיפול באדם עם מוגבלות שכלית, משרד הרווחה והשירותים החברתיים.
- תמנע גבאי מרקביץ, מנהלת תחום פיתוח כ"א, קרן שלם
- שרון גנות, מנהלת ידע ושותפויות, קרן שלם
- ד"ר עדי לוי ורד, מרכזת מכלול – יח' הערכה ומחקר, קרן שלם
- מיה סבג, עוזרת מחקר, מכלול – יח' הערכה ומחקר, קרן שלם

שאלוני הסקר

הסקר כלל שאלונים שנבנו על ידי יחידת מכלול, עבור שלוש אוכלוסיות שונות:

- א. שאלון למנהלי מרכז יום ו/או יחידות טיפוליות** – מורכב משאלות רקע, משאלות המתייחסות להתפתחות המקצועית (קורסים והשתלמויות), ושאלות המתייחסות לאפיון המסגרת.
- ב. שאלון למדריכים במרכזי היום** – מורכב מארבעה חלקים:
 1. שאלות רקע
 2. שאלות המתייחסות למוטיבציה, אתיקה ומוסר בעבודה. שאלות אלה נבנו על סמך מגוון שאלונים שעסקו בכך, ונמצאו בעלי מהימנות סבירה:
שאלון מוטיבציה - $Reliability\ Cronbach's\ Alpha = .864$
שאלון מוסר ואתיקה - $(Reliability\ Cronbach's\ Alpha = .649)$.
 3. שאלות נבנו על גבי סולם ליקרט בין 5 דרגות (מהמידה הנמוכה ביותר למידה הגבוהה ביותר).
 3. שאלות המתייחסות לביטויי התנהגות אלימה ותחושותיהם של המדריכים בנושא זה.
 4. שאלות המתייחסות להתפתחות המקצועית של המדריכים.
- ג. שאלון לצוות מטפלי מקצועות הבריאות** – מורכב משאלות רקע, משאלות המתייחסות למאפייני עבודתם במסגרת ולשאלות המתייחסות להתפתחות וצרכים מקצועיים.

אופן איסוף הנתונים

הסקר נבנה באמצעות גוגל דוקס (Google forms) ונשלח באופן מקוון לכלל המנהלים של מרכזי היום והיחידות הטיפוליות. כלומר, נשלחו מיילים עם פתיח והסבר בנוגע למטרת הסקר, ולאחריו לינק לסקר עצמו. המשתתפים משיבים על הסקר (באופן ממוחשב), וברגע שהם לוחצים על "שלח" – המידע מגיע ונשמר בקובץ נתונים של יחידת מכלול. בנוסף, נשלחו גם שאלונים מודפסים לכל המסגרות שביקשו לקבל זאת בפורמט מודפס.

המנהלים שקיבלו את ההנחיות לסקר, התבקשו למלא את השאלון שלהם, למלא 2 קבצי אקסל המתייחסים למאפיינים של המדריכים ופרטים של מטפלי מקצועות הבריאות, ובנוסף לבקש מ-5 מדריכים במסגרת שלהם למלא את השאלון למדריכים.

כמו כן, המנהלים התבקשו לכתוב לנו את הפרטים של מטפלי מקצועות הבריאות העובדים במסגרת שלהם, ולפי דיווח המנהלים שלחה יחידת מכלול את השאלון (במייל) למטפלים עליהם דיווחו המנהלים.

בעת איסוף נתוני ההערכה נתקלנו בכך שמנהלי מרכזי יום ומדריכים העובדים במרכזי יום התקשו למלא שאלונים מקוונים ולכן שלחנו להם שאלונים למילוי ידני. אמנם פתרנו את הבעיה, אולם נראה כי בעידן טכנולוגי זה כדאי שתהיה נגישות לשאלונים גם בדרך מקוונת שמסייעת באופן משמעותי לתהליך איסוף נתוני ההערכה.

איסוף הנתונים נמשך 7 חודשים – החל מחודש מרץ 2015 ועד סוף חודש אוקטובר 2015.

תיאור מדגם המשיבים

טבלה מס' 1: שכיחות ואחוז המשיבים מתוך כל אוכלוסייה שהשתתפה בסקר –

מנהלי מרכזי יום ויחידות טיפוליות	מדריכים במרכזים אלו	אנשי מקצועות הבריאות	
61	1305	2168	סה"כ קיבלו את הסקר
40	82	46	סה"כ השיבו על הסקר
65%	41%	27%	% המשיבים
	(82 מתוך 200)		

חישוב סך המנהלים ש"קיבלו את הסקר" בוצע על פי כמות המנהלים אליהם שלחנו מיילים, ואף יצרנו עימם קשר טלפוני לוודא קבלת המיילים ולסייע במידת הצורך.

חישוב סך מטפלי מקצועות הבריאות ש"קיבלו את הסקר" בוצע על פי דיווח המנהלים בתוך הדו"ח שהתבקשו למלא על מטפלי מקצועות הבריאות העובדים במרכז שלהם.

¹ ע"פ חישוב בו התבקש כל מנהל להעביר את הסקר למדגם של 5 מדריכים
² ע"פ הערכת כמויות בהתאם לדיווח מנהלים בדוח "צוות מקצועות הבריאות" וע"פ דיווח טלפוני שניתן לעוזרות המחקר.

– ממצאים –

סקר מנהלים

א. משתני רקע - מנהלים

בטבלה הבאה מוצגת התפלגות משתני הרקע של מדגם המנהלים שהשתתפו בסקר.

טבלה מס' 2: התפלגות משתני הרקע של מדגם המנהלים

שכיחות ב-%	שכיחות	מנהלים N=40	
28%	11	גבר	מגדר
73%	29	אישה	
83%	33	יהודי	מגזר
18%	7	ערבי	
43%	17	תואר ראשון	השכלה
50%	20	תואר שני	
5%	2	תעודה מקצועית	
3%	1	לא השיבו	
8%	3	20-29	גיל³
38%	15	30-39	
25%	10	40-49	
23%	9	50-59	
8%	3	60-69	
		לא השיבו	
20%	8	1-5	ותק בעבודה עם מש"ה⁴ (בשנים)
38%	15	6-10	
20%	8	11-15	
23%	9	מעל 16	
55%	22	1-5	ותק בניהול⁵
30%	12	6-10	
8%	3	11-15	
5%	2	מעל 16	

M = ממוצע, SD = סטיית תקן

SD=10.35 M=45 ³

SD=8.41 M=11.63 ⁴

SD=5.07 M=5.89 ⁵

ב. מאפייני המסגרת, מאפייני הצוותים ומאפייני מקבלי השירות במסגרות

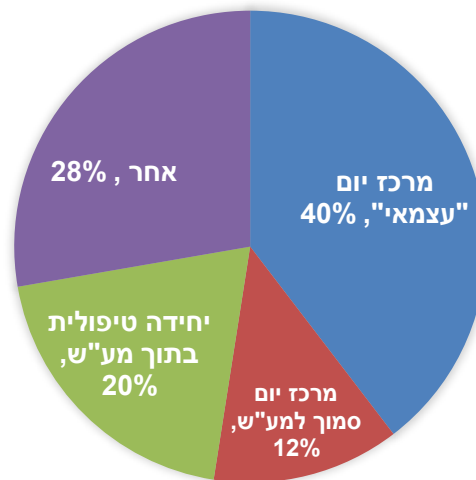
סוג המסגרת

משתתפי הסקר התבקשו לציין מהו סוג המסגרת אותה הם מנהלים, באחת מהאפשרויות הבאות:
1. יחידה טיפולית בתוך מע"ש, 2. מרכז יום סמוך למע"ש, 3. מרכז יום "עצמאי", 4. אחר.
להלן תשובותיהם:

טבלה מס' 3: סוג המסגרת

סוג המסגרת	שכיחות – מס' המסגרות	שכיחות באחוזים (מתוך 40)
מרכז יום "עצמאי"	12	30%
מרכז יום סמוך למע"ש	8	20%
יחידה טיפולית בתוך מע"ש	20	50%

גרף מס' 1: סוג המסגרת



נתונים אלה מופיעים בנספחים:

שמות המסגרות שהשתתפו בסקר מופיעות בנספח ד1

שמות הרשויות המפעילות במסגרות שהשתתפו בסקר, מופיעות בנספח ד2

שמות העמותות המפעילות במסגרות שהשתתפו בסקר, מופיעות בנספח ד3

כמות אנשי צוות במסגרת (מדריכים ומומחי מקצועות הבריאות)

טבלה מס' 4: כמות מדריכים ומטפלי מקצועות הבריאות במסגרות:

משתנים	ערכים	שכיחות – מס' המסגרות	שכיחות באחוזים (מתוך 40)
מספר מדריכים במסגרת ⁶	1-5 מדריכים	17	43%
	5-10 מדריכים	10	25%
	11 מדריכים ומעלה	12	30%
	לא השיבו	1	3%

לפי דיווח המנהלים ב- 40 המסגרות עובדים 411 מדריכים.

ניתן לאמוד את כמות המדריכים בכלל המסגרות הללו בארץ בכ- 616 מדריכים (שכן יש כ- 60 מסגרות).

משתנים	ערכים	שכיחות – מס' המסגרות	שכיחות באחוזים (מתוך 40)
מס' מטפלי מקצועות הבריאות במסגרת	אין מטפלים	2	5%
	מטפל אחד	3	8%
	2 מטפלים	5	13%
	3 מטפלים	6	15%
	4 מטפלים	10	25%
	5 מטפלים	7	18%
	6 מטפלים ומעלה	6	13%
	לא השיבו	1	3%

מסגרות שדיווחו כי אין כלל מטפלים של מקצועות הבריאות, הן: מע"ש באקה אל גרביה, מע"ש אום אל פאחם.

מסגרות שדיווחו כי יש מטפל אחד של מקצועות הבריאות, הן: מע"ש חותם טירת כרמל, מפעל שיקום "יחדיו",

מרכז קש"ת

⁶ סך כל המדריכים במסגרות - 411.

עיסוק מקבלי השירות במסגרת

טבלה מס' 5: תעסוקת מקבלי השירות במסגרות – בחלוקה לפי סוגי פעילויות (בסוגריים כתוב מספר המסגרות שציינו זאת, מתוך 40 המסגרות שהשתתפו בסקר):

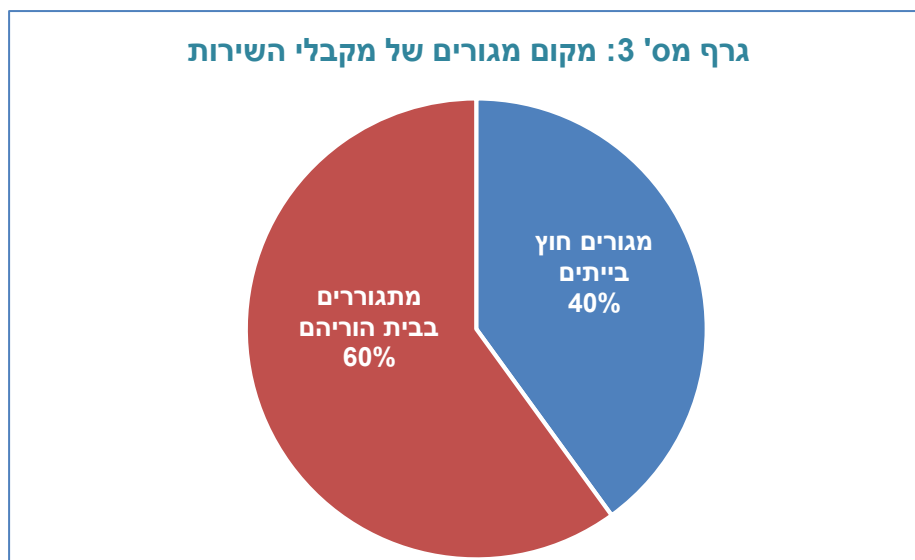
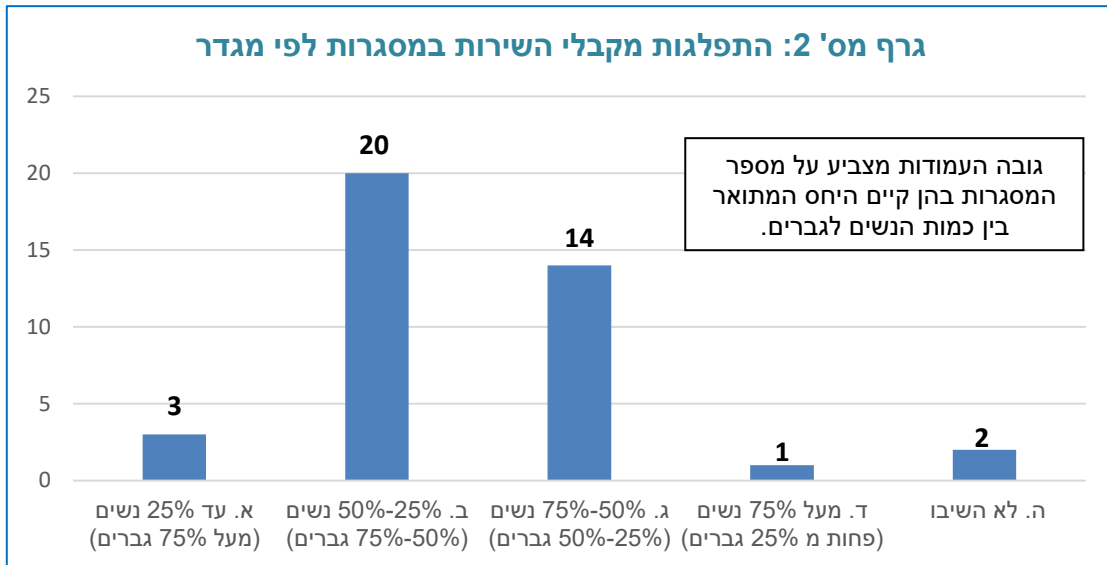
פעילות קוגניטיבית	פעילות מוטורית	פעילות תחושתית	פעילות יצרנית	פעילויות פנאי
כישורים קבוצתיים (5)	תרפיה (13)	פלסטלינה (1)	כלכלת בית (14)	הפעלת בית קפה (1)
טכנולוגיות ושימוש בעזרים ויזואליים (5)	בריאות (2)	גן החושים (1)	עבודה חרושתית (13)	שירה בציבור (1)
ידע רחב וגוף האדם (4)	פעילות גופנית (4)	סאונד (1)	אריזת מוצרים (8)	שיעורי דרמה (1)
טיפול תקשורתי (1)	פעילות יצירתית (5)	סדנת טבע (1)	מכירת מוצרי נוי (1)	
חוג אתגר (1)	הכנת שיקים (1)	עיסת נייר (1)	פעילות קדם תעסוקתית (1)	
פעילות אישית (2)			יצרנות אומנותית (4)	

- * פעילות גופנית: הליכה, הליכון, עמידון (2) ופעילות ספורט (2)
- * פעילות יצירתית: אומנות (2), סיפור מומחש (1), מוסיקה (1), סריגה (1).
- * ידע רחב (3) ושיעורי גוף האדם (1)
- * טכנולוגיות ושימוש בעזרים ויזואליים: טכנולוגיות (3), צפייה בסרטים (1), מציאות מדומה (1)
- * פעילות אישית: פאזלים (1), קריאה (1)
- * יצרנות אומנותית: תכשיטנות (1), נגרות (1), קרמיקה (1), יצירה בנושא חודשי (1)

מאפייני מקבלי השירות במסגרות שהשתתפו בסקר

טבלה מס' 6: מספר חניכים וגבולות גילאים של החניכים במסגרות:

מאפיינים	ערכים	שכיחות – מס' המסגרות	שכיחות באחוזים (מתוך 40)
מס' חניכים במסגרת	8-20	7 מסגרות	18%
	21-40	15 מסגרות	38%
	41-60	6 מסגרות	15%
	61-80	7 מסגרות	18%
	81-108	5 מסגרות	13%
טווח גילאי מקבלי שירות	21-50	12 מסגרות	30%
	21-60	8 מסגרות	20%
	21 עד מעל 61	14 מסגרות	35%
	לא השיבו	6 מסגרות	15%



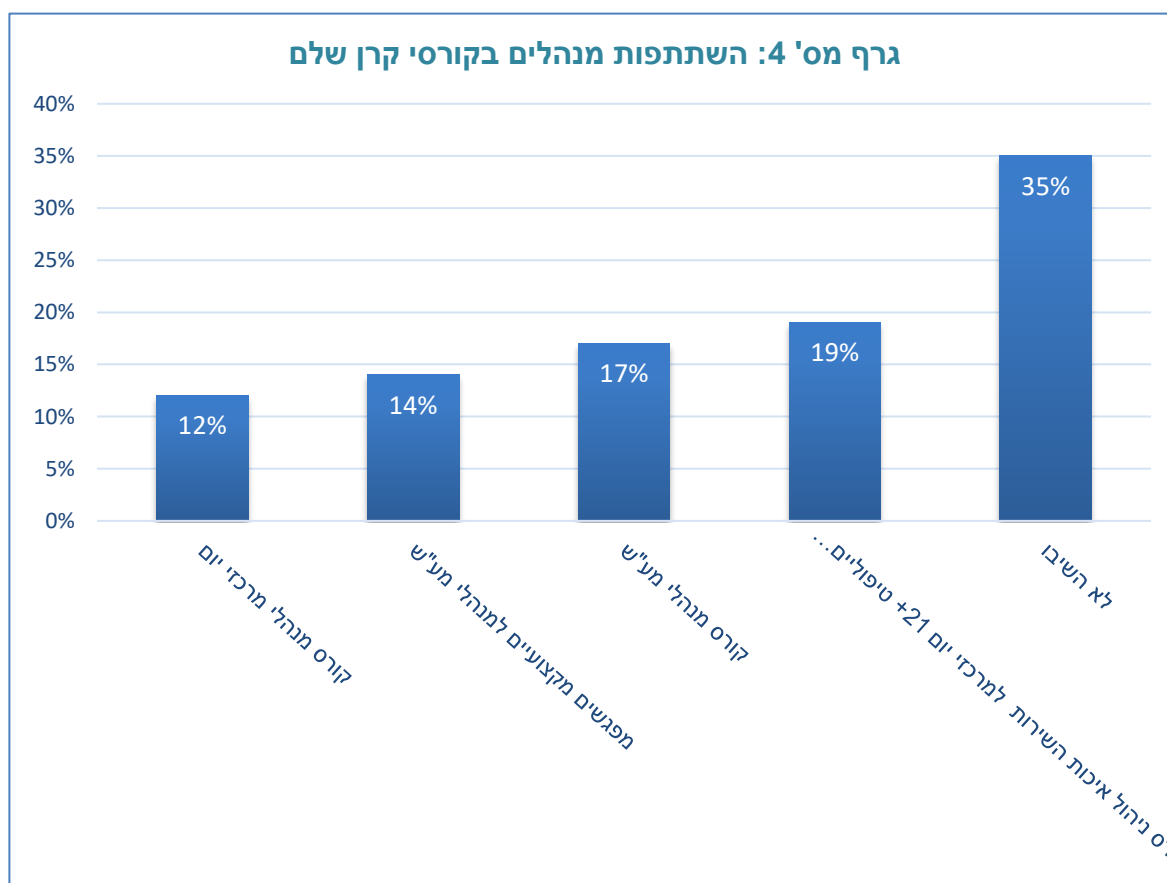
ג. התפתחות מקצועית וצרכי הכשרה - מנהלים

השתתפות בקורסי קרן שלם

טבלה מס' 7: כמות המנהלים שהשתתפו בקורסי קרן שלם

שכיחות באחוזים	שכיחות (N=40)	קורסים
12%	5	קורס מנהלי מרכזי יום (2012-13)
19%	8	קורס ניהול איכות השירות למרכזי יום +21 טיפוליים סיעודיים (2014-2015).
19%	8	קורס מנהלי מע"ש
17%	7	מפגשים מקצועיים למנהלי מע"ש
35%	15	לא השיבו ⁷

גרף מס' 4: השתתפות מנהלים בקורסי קרן שלם



⁷ מתוכם מנהל שציין כי לא השתתף באף קורס

השתתפות בקורסים/השתלמויות רלוונטיות נוספות (התייחסות במלל חופשי)

קיבוץ ממצאים בחלוקה לכמויות המשיבים:

- 4 מנהלים ציינו כי השתתפו בקורסים הבאים: "זקנה", "מנהלי מסגרות".
 - 3 מנהלים ציינו כי השתתפו בקורס: "חינוך מיני".
 - 2 מנהלים ציינו כי השתתפו בקורסים הבאים: "התנהגות מאתגרת" ו- "טיפול באדם עם מש"ה".
- קורסים שצוינו פעם אחת בלבד: "ניהול איכות השירות במעש", "סנגור עצמי", "קורס מדריכים", "הסמכת מדריכים", "מטפל מוסמך", "עזרה ראשונה", "ניהול מתנדבים", "תת"ח", "התערבות מכילה", "מימונות ניהול רכזים", "סנוזלן", "פעילות גופנית", "ניהול מערכות חינוך", "עבודה סוציאלית", "התערבות הוצינסטית בתוקפנות AGGRIP", "ניהול מלכ"רים", "מנהלים משרד הבריאות", "אתיקה בטיפול בזקן", "סוגיות בסוף החיים", "ביבליותרפיה", "פיתוח עסקי", "יזמות עסקית", "היכרות עם תכניות דומות בעולם", "סוגיות הקשורות לסייעודי מורכב", קורסים ניהוליים. אחד המנהלים ציין כי לא לקח חלק באף השתלמות/קורס.

תשובות המנהלים לשאלה: במה היית מעוניין להשתלם ולרכוש ידע נוסף?

משתתפי הסקר התבקשו לציין באילו מהקורסים הבאים ירצו לקחת חלק: 1. קורס ניהולי בסיסי, 2. קורס ניהולי מתקדם, 3. קורס ניהול האיכות (איזו 9001), 4. מפגשים מקצועיים סביב סוגיות הקשורות לעולם התוכן של ניהול מרכז יום, 5. אחר. להלן הממצאים:

טבלה מס' 8: השתלמויות בהם יהיו מעוניינים המנהלים להשתתף

משתנים	שכיחות מנהלים (N=40)	שכיחות באחוזים
קורס ניהולי בסיסי	5	13%
קורס ניהולי מתקדם ⁸	5	13%
קורס ניהול האיכות (איזו 9001)	5	13%
מפגשים מקצועיים סביב סוגיות הקשורות לעולם התוכן של ניהול מרכז יום	19	48%
אחר	3	8%
לא השיבו	3	8%

הפירוט שנכתב ב"אחר": היכרות עם תכניות דומות בעולם, סוגיות הקשורות לסייעודי מורכב, קורסים ניהוליים.

⁸ מתוכם מנהל שסימן כי היה מעוניין בשני הקורסים הבאים: קורס ניהולי מתקדם ומפגשים מקצועיים סביב סוגיות הקשורות לעולם התוכן של ניהול מרכז יום

ממצאים –

סקר מדריכים

א. משתני רקע – מדריכים

טבלה מס' 9: התפלגות משתני הרקע של מדגם המדריכים

מדריכי N=82	שכיחות	*%
מגדר	גבר	26%
	אישה	74%
מגזר	יהודי	76%
	ערבי	24%
השכלה	עד 12 שנות לימוד	28%
	תעודת בגרות	31%
	תואר ראשון	18%
	תואר שני	4%
	תעודה מקצועית אחרת	18%
	לא השיבו על השאלה	1%
גיל ⁹	20-29	20%
	30-39	22%
	40-49	30%
	50-59	17%
	60-69	7%
	לא ענו על השאלה	4%
	מספר שעות עבודה במסגרת ¹⁰	0-20
20-25	2%	
25-30	3%	
30-35	4%	
35-40	19%	
40-45	38%	
45-50	7%	
50 ומעלה	1%	
לא השיבו	7%	
ותק בעבודה עם מש"ה (בשנים) ¹¹	1-5	39%
	6-10	22%
	11-15	10%
	מעל 16	16%
	20 ומעלה	12%
	לא השיבו על השאלה	1%

M = ממוצע, SD = סטיית תקן

M=42.24⁹
SD=11.60
M=35.32¹⁰
SD=15.92
M=10.15¹¹
SD=10.15

ב. מוטיבציה בעבודה – מדריכים

ההנחה שניתנה בשאלון: לפניך מספר משפטים המייצגים צרכים ורצונות מתחום עיסוקך. אנא דרג כל משפט בהתאם למידה בה הוא רצוי בעיניך בעבודתך. הדירוג הוא בין 1 (=כלל לא רצוי לי) ל-5 (= רצוי לי מאוד).

טבלה מס' 10: היגדים בנושא מוטיבציה בעבודה¹²

ממוצע	= 5 רצוי במידה רבה מאוד	= 4 רצוי במידה רבה	= 3 רצוי במידה בינונית	= 2 רצוי במידה מועטה	= 1 כלל לא רצוי בעיניי	
4.4	45 58%	24 31%	8 10%	1 1%	0	שקבל משימות בעבודה שיהיו בעלות אתגר עברי
4.7	60 77%	16 21%	1 1%	1 1%	0	שיתפסו אותי במקום העבודה כבעלת יכולת
4.5	43 55%	29 37%	4 5%	1 1%	0	שתהיה לי היכולת לקבל החלטות עצמאיות בעבודה
4.8	65 83%	11 14%	0	0	0	שארגיש כי קיים שיתוף פעולה עם אחרים במקום העבודה (מדריכים/מטפלים/מנהלים)
4.9	65 83%	9 12%	1 1%	0	0	שתהיה תקשורת פתוחה בין העובדים להנהלה
4.4	42 54%	21 27%	13 17%	0	0	שקבל אחריות על פרויקט חשוב
4.7	56 72%	17 22%	3 4%	0	0	שיתאפשר לי ללמוד מיומנות חדשה ומיוחדת
4.7	57 73%	13 17%	6 8%	0	0	שקבל קידום או עליה בדרגה
4.4	50 64%	18 23%	4 5%	3 4%	2 3%	שקבל משוב קבוע ומועיל על הביצועים שלי בעבודה
4.8	61 78%	11 14%	2 3%	1 1%	0	שהפעילויות שאני עושה בעבודה יהיו משמעותיות עבורי
4.8	64 83%	11 14%	1 3%	0	0	שהעבודה שאני עושה תביא לי סיפוק

¹² Reliability Cronbach's Alpha= .864

חלוקת היגדי המוטיבציה לשניים: א. מוטיבציה עצמית, ו- ב. קשר ותפיסת האחר אותי



באופן כללי ניתן לראות ממוצעים גבוהים מאוד בכל היגדי השאלון.

ג. מוסר ואתיקה בעבודה – בעיני המדריכים

ההנחיה בשאלון:

אנא דרג את מידת הסכמתך עם כל היגד: בין 1 (כלל לא מסכים/ה), ל- 5 (מסכים/ה במידה רבה מאוד)

טבלה מס' 11: היגדים "חיוביים" בנושא מוסר ואתיקה:

ממוצע	= 5 מסכים במידה רבה מאוד	= 4 מסכים במידה רבה	= 3 מסכים במידה בינונית	= 2 מסכים במידה מועטה	= 1 כלל לא מסכים	
4.5	52 67%	17 22%	7 9%	0	1 1%	המדריכים במסגרת שומרים על זכות החניכים לפרטיות ולסודיות
4.3	39 50%	27 35%	6 8%	3 4%	1 1%	המדריכים במסגרת מתייחסים לחניכים באופן שווה וללא אפליה
4.1	37 47%	17 22%	10 13%	6 8%	4 5%	המדריכים במסגרת שומרים על קוד אתי בעבודתם היומיומית עם החניכים
3.9	28 36%	26 33%	16 21%	7 9%	1 1%	המדריכים במסגרת מאפשרים לחניכים לבחור בעצמם עד כמה שניתן במהלך הפעילויות השונות
3.8	27 35%	23 30%	17 22%	7 9%	3 4%	המדריכים במסגרת דואגים לקבל את הסכמת החניכים לפעולותיהם



טבלה מס' 12: היגדים "שליליים" בנושא מוסר ואתיקה:

ממוצע	= 5 מסכים במידה רבה מאוד	= 4 מסכים במידה רבה	= 3 מסכים במידה בינונית	= 2 מסכים במידה מועטה	= 1 כלל לא מסכים	
1.3	4 5%	1 1%	2 3%	5 6%	66 85%	המדריכים במסגרת מתייחסים בחוסר כבוד לחניכים
1.3	2 3%		3 4%	8 10%	65 83%	המדריכים במסגרת מדברים בצורה לא ראויה עם החניכים
1.4	2 3%	2 3%	1 1%	3 4%	69 89%	המדריכים במסגרת מנצלים לרעה את העובדה שמולם ניצבים חסרי ישע

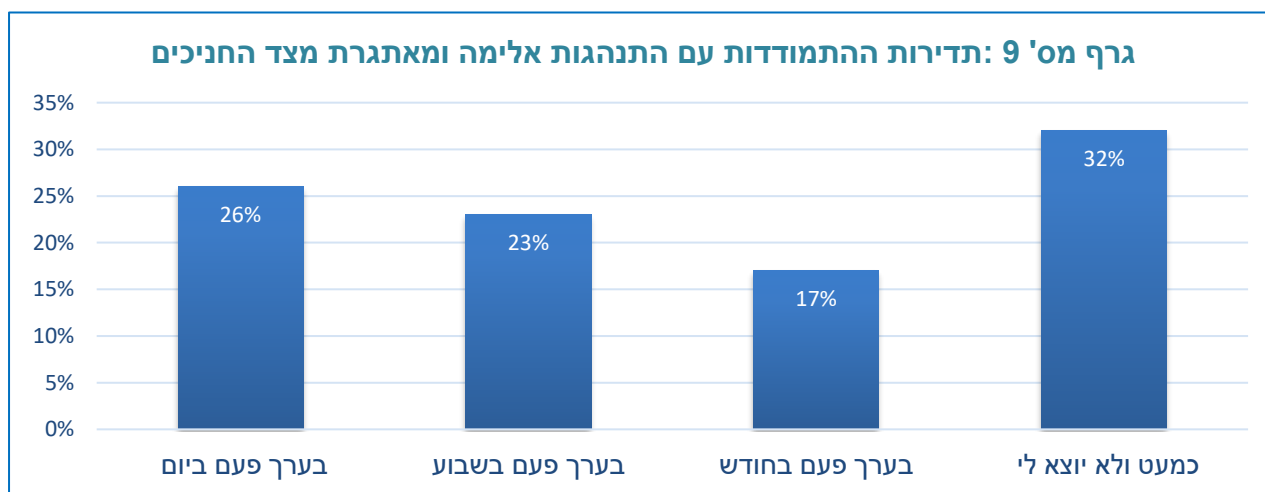


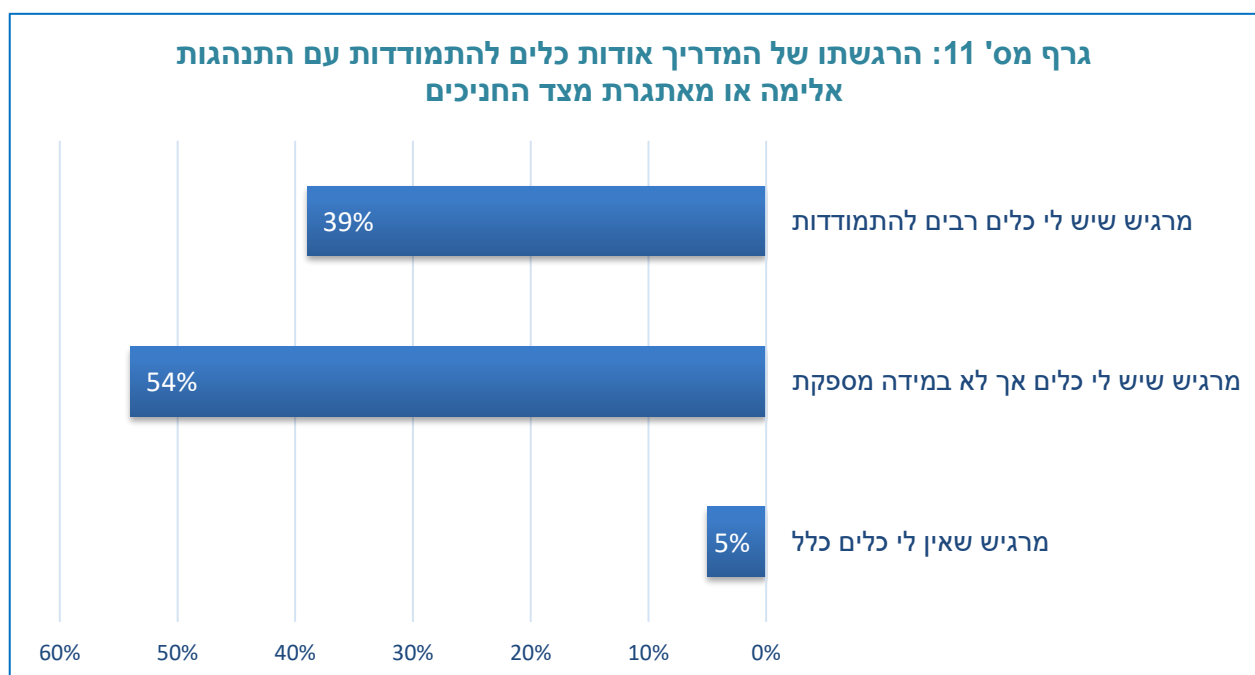
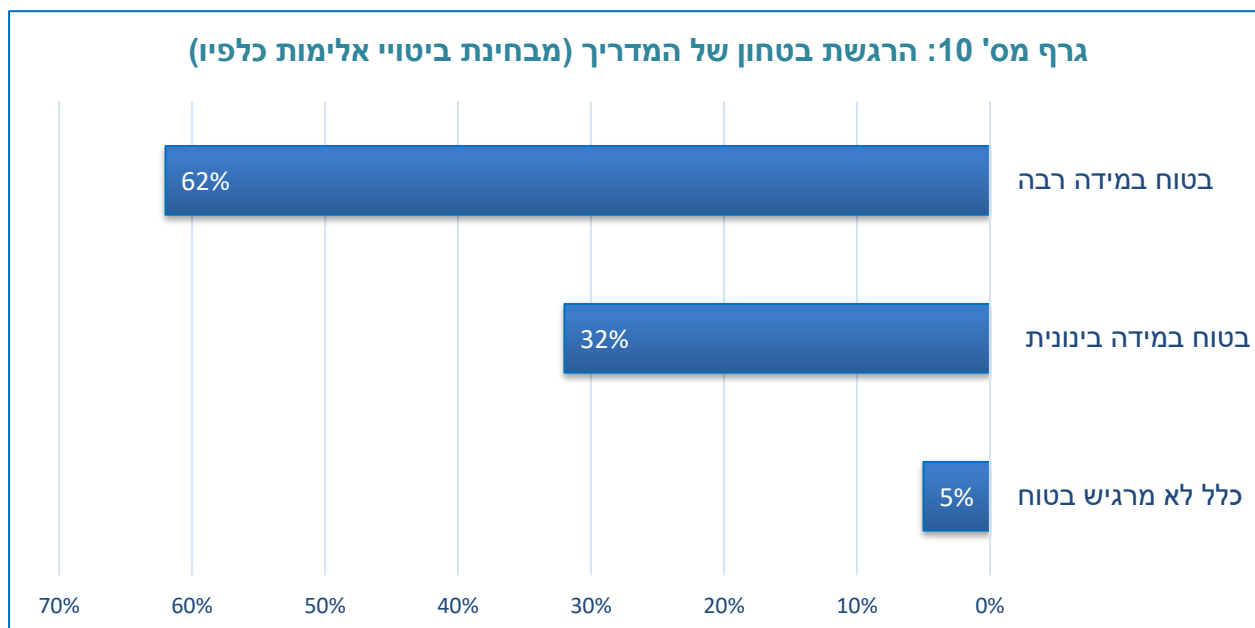
ד. ביטויי התנהגות אלימה/מאתגרת מצד מקבלי השירות

טבלה מס' 13: התפלגות נתונים בנושא גילויי אלימות והתמודדות עמה:

שכיחות באחוזים	שכיחות (N=82)	ערכים	תדירות ההתמודדות עם התנהגות אלימה ומאתגרת מצד החניכים
26%	21	בערך פעם ביום	תדירות ההתמודדות עם התנהגות אלימה ומאתגרת מצד החניכים
23%	19	בערך פעם בשבוע	
17%	14	בערך פעם בחודש	
32%	26	כמעט ולא יוצא לי	
2%	2	לא השיבו על השאלה	
62%	51	בטוח במידה רבה	הרגשת בטחון של המדריך (מבחינת ביטויי אלימות כלפיו)
32%	26	בטוח במידה בינונית	
5%	4	כלל לא מרגיש בטוח	
1%	1	לא השיבו על השאלה	
39%	32	מרגיש שיש לי כלים רבים להתמודדות	הרגשתו של המדריך אודות כלים להתמודדות עם התנהגות אלימה או מאתגרת מצד החניכים
54%	44	מרגיש שיש לי כלים אך לא במידה מספקת	
5%	4	מרגיש שאין לי כלים כלל	
2%	2	לא השיבו על השאלה	

גרף מס' 9: תדירות ההתמודדות עם התנהגות אלימה ומאתגרת מצד החניכים



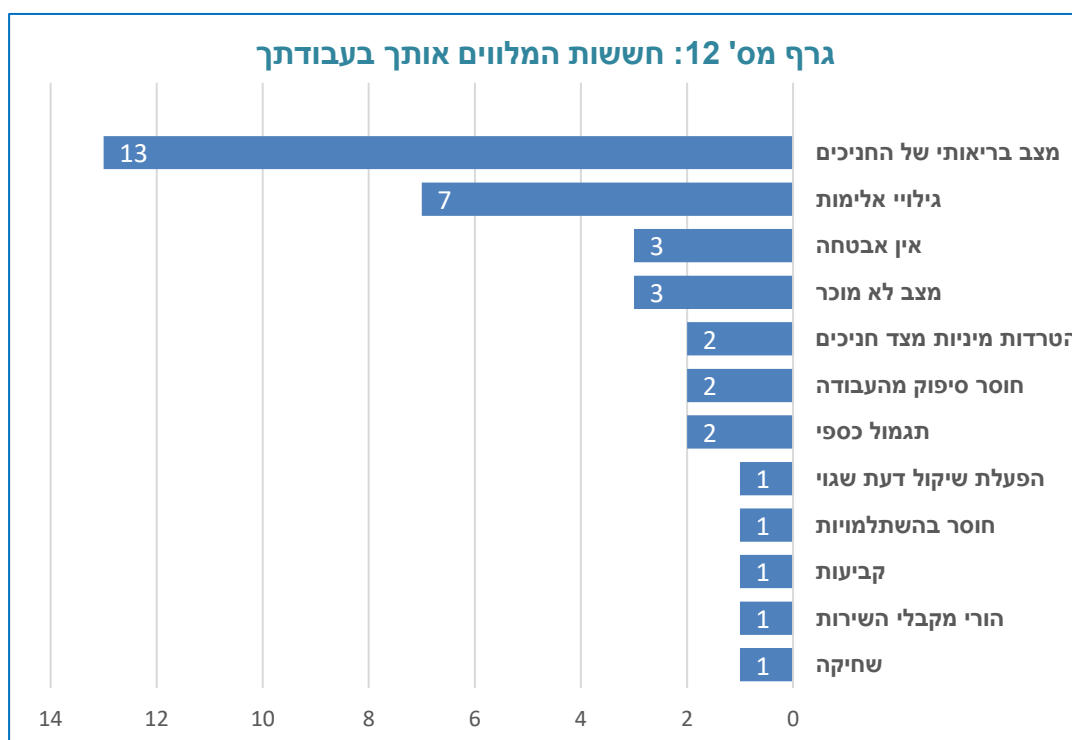


התנהגות אלימה וחששות - שאלה פתוחה להתייחסות המשיבים:

אילו חששות מלווים את עבודתך?

טבלה מס' 14: התפלגות נתונים בנושא חששות במילוי תפקידו של המדריך:

שכיחות	חששות
7	גילויי אלימות
1	שחיקה
13	מצב בריאותי של החניכים
1	הורי מקבלי השירות
2	תגמול כספי
1	קביעות
1	חוסר בהשתלמויות
2	חוסר סיפוק מהעבודה
3	מצב לא מוכר
3	אין אבטחה
2	הטרדות מיניות מצד חניכים
1	הפעלת שיקול דעת שגוי
16	אין חשש





חששות בתחום הבריאות, התייחסות במלל חופשי של משתתפי הסקר
החששות הן מתחומי הבריאות הלקויה של החניכים שהינם במצב סיעודי וסיעודי מורכב, וקיים חשש לחיי חלק מהחניכים.
אין חששות למעט השגחה רצופה על החניך מבח' בריאות נשימתית.
החששות הכי גדולים שלי הם מבחינה רפואית של החניך שעלול לקבל חלילה התקף (יש בידי את הכלים להתמודד אבל עדיין זה מפחיד)
אני לא חושש לבריאותם של חניכי כיוון שהם צעירים ובריאים יחסית. לעומת זאת בקבוצות האחרות כולל בכיתה השיקומית ישנם בין היתר חניכים מבוגרים שבריאותם לקויה ולהם אני דואג.
להשאיר לבד חניכים כשמצבם הבריאותי לא טוב
בטיחות החניכים הסיעודיים כשנמצאים עם מעט אנשי צוות
לפגוע בחניך בגלל המצב הבריאותי שלו
חנק
מכיוון שעובד עם קשישים במסגרת פעמים רבות חרד לשינוי במצבם: חרד מפני נפילות, מעידות, התקפים שונים וכו
החשש המרכזי הוא הרעה במצב הבריאותי של הזקנים
חלילה פגיעה פיזית בגלל מצב רפואי
יש אצלנו סיעודיים שאני מפחדת שישארו לבד ויפלו
מצב רפואי לא ידוע של חניכים

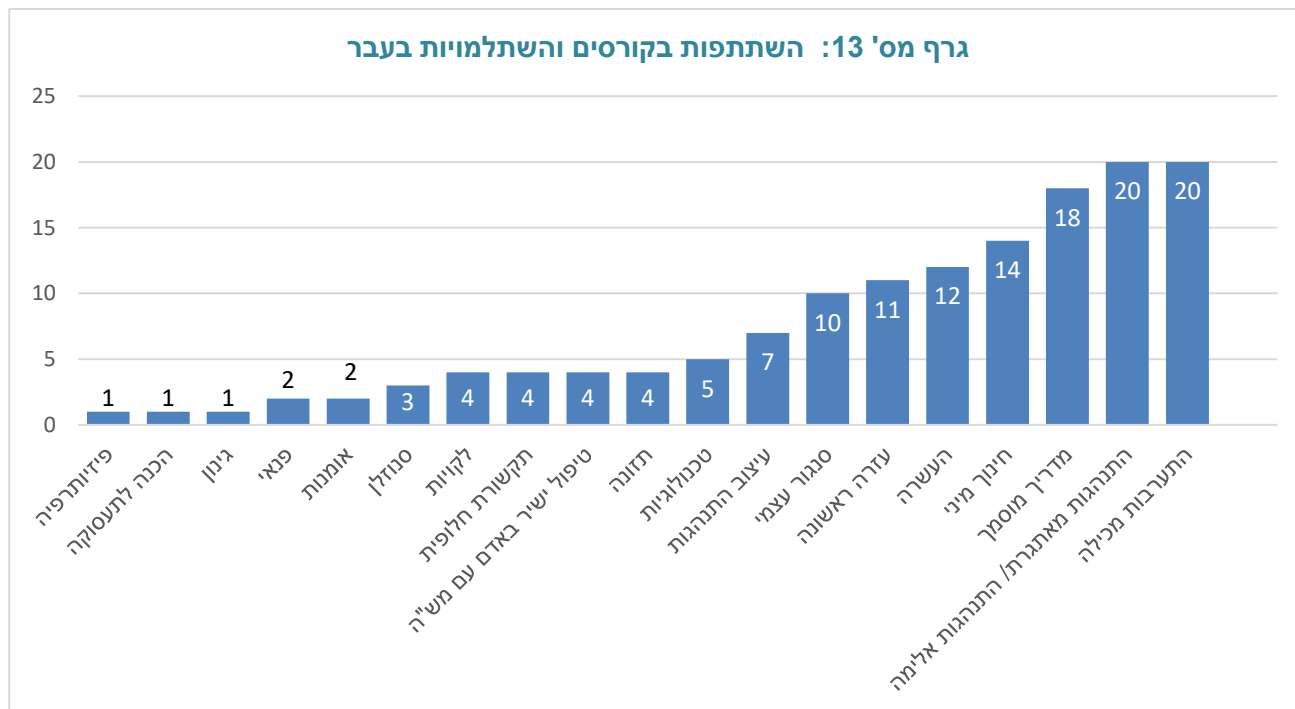
טבלה מס' 15: שני היגדים נוספים שנבחנו בהערכה זו, הנוגעים להפעלת כוח מצד המדריכים ובהצבת גבולות בין המדריך לחניך

ממוצע	= 5 רצוי במידה רבה מאוד	= 4 רצוי במידה רבה	= 3 רצוי בינונית	= 2 רצוי מועטה	= 1 כלל לא רצוי בעיניי	
1.7	1	2	13	22	44	המדריכים במסגרת נאלצים להפעיל במצבים מסוימים כוח פיזי כלפי החניכים
	1%	2%	16%	27%	54%	
3.1	29	26	19	7	1	צוות המדריכים מציב גבולות בין החניך למדריך ולא מאפשר מגע ביניהם (למשל, חיבוק, ליטוף, טפיחה ועוד).
	35%	32%	23%	9%	1%	

ה. פיתוח מקצועי בקרב אוכלוסיית המדריכים

התייחסות משיבי הסקר בנוגע לקורסים/השתלמויות בהם השתתפו:

באילו השתלמויות/קורסים/סדנאות העוסקות בתחומי עבודתך השתתפת בעבר?



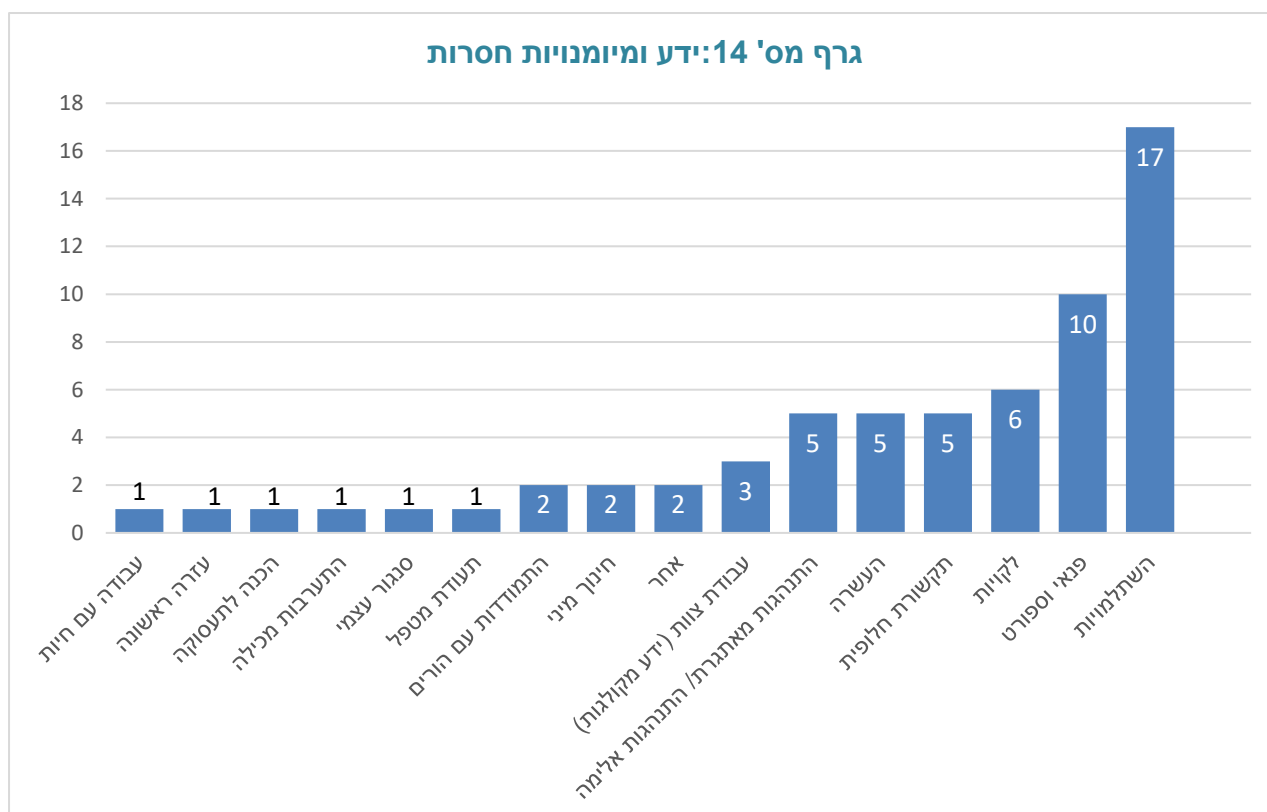
פירוט הקורסים שהוכנסו תחת "לקויות" ו"העשרה" – מוצגים בעמוד הבא.

פירוט קטגוריות שאוחדו בתצוגה הגרפית:

טבלה מס' 16: פירוט קורסים והשתלמויות שהוכנסו תחת "לקויות" ו"העשרה"

תחום הקורס	תדירות
התנהגות מאתגרת/אלימה	18 (בנוסף: אגריפ-2)
לקויות	א. תסמונת דאון-1 ב. אוטיזם-2 ג. מוגבלות שכלית-1
העשרה	ניהול מתנדבים-1 עבודת המדריך-1 קואצינג-1 ניהול-דרג ביניים-2 עתודה ניהולית-1 תכניות קידום-3 רפואה משלימה-1 כוח עזר (סייעות מאמנות)-1 השתלמות רכזי תעסוקה-1

מה אתה מרגיש שחסר לך מבחינת ידע ומיומנויות בתחומי עבודתך?



פירוט הקורסים שהוכנסו תחת "לקויות", "העשרה" ו-"אחר" – מוצגים בעמוד

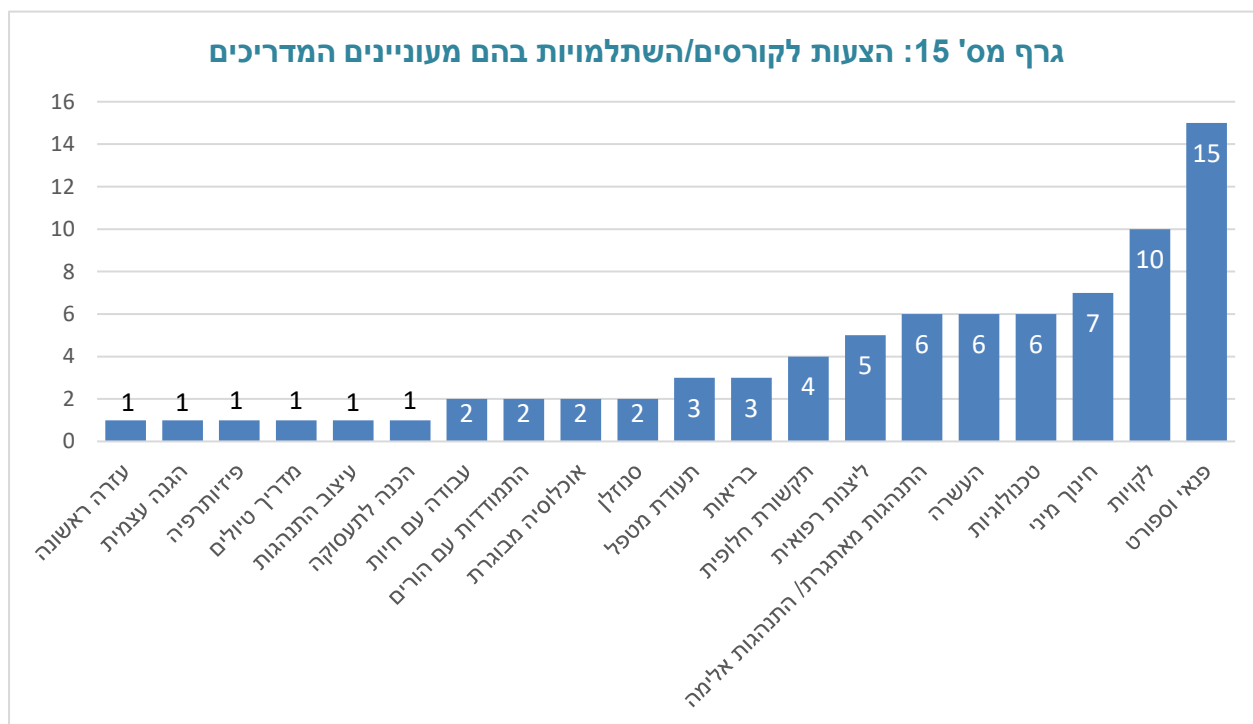
פירוט קטגוריות שאוחדו בתצוגה הגרפית:

טבלה מס' 17: פירוט קורסים והשתלמויות שהוכנסו תחת "לקויות", "העשרה", ו"אחר"

תחום הקורס	תדירות
לקויות ¹³	א. נכונות נפשיות- 1 ב. אוטיזם- 1 ג. מוגבלות שכלית- 4
העשרה	3 (בנוסף- 2 ליצנות רפואית)
אחר	הפעלת חממה במע"ש

בנוסף, התבקשו המשתתפים להציע לקרן שלם השתלמויות שיסייעו בפיתוח המומחיות וההתמקצעות שלהם המדריכים, אשר הם ירצו לקחת חלק בהם. להלן תשובותיהם:

הצעות המשתתפים לקורסים והשתלמויות נוספות:



פירוט הקורסים שהוכנסו תחת "לקויות" ו-"העשרה" – מוצגים בעמוד הבא.

פירוט קטגוריות שאוחדו בתצוגה גרפית:

טבלה מס' 18: פירוט קורסים והשתלמויות שהוכנסו תחת "לקויות" ו- "העשרה"

תחום הקורס	תדירות
לקויות	א. אוטיזם-1
	ב. נכויות נפשיות-1
	ג. הפרעות קשב וריכוז-1
	ד. מוגבלות שכלית-7 (ובנוסף- קומורבידיות)
העשרה	גינון-2
	מדיטציה-2
	יוגה-1
	שפת סימנים-1

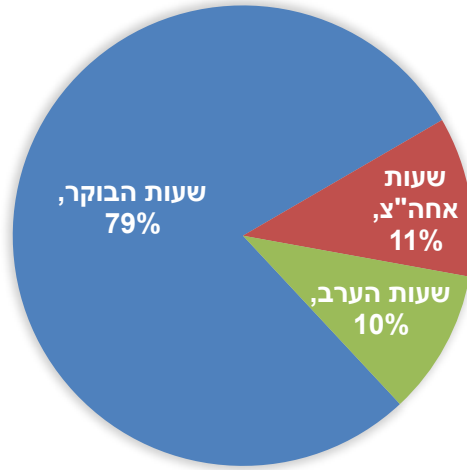
תדירות ושעות השתלמות המועדפות על ידי המדריכים

טבלה מס' 19: התפלגות נתונים אודות העדפה לשעות ותדירות השתלמויות

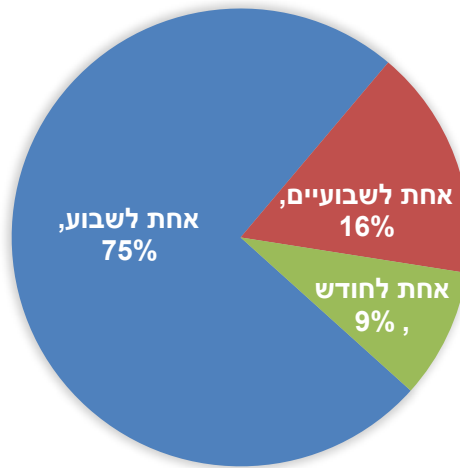
משתנים	ערכים	שכיחות מדריכים	שכיחות באחוזים
שעות עדיפות להשתלמות	שעות הבוקר	63	77%
	שעות אחה"צ	9	11%
	שעות הערב	8	10%
	לא השיבו על השאלה	2	2%
תדירות השתלמויות מועדפת	אחת לשבוע	60	73%
	אחת לשבועיים	13	16%
	אחת לחודש	7	9%
	לא השיבו על השאלה	2	2%

נתונים אלו מוצגים גם באופן גרפי, בגרף 16 ובגרף 17 שבעמוד הבא.

גרף מס' 16: שעות עדיפות להשתלמות



גרף מס' 17: תדירות השתלמויות מועדפת



1. הקשר שבין משתני הרקע של המדריכים לבין מוטיבציה, אתיקה

והתמודדות עם מצבים אלימים/מתגרים בעבודה

בהערכה זו נבחנה מערכת הקשרים שבין משתני הרקע של המדריכים לבין תשובותיהם הנוגעות למוטיבציה, אתיקה והתמודדות במצבים מתגרים בעבודה. להלן ידווחו הקשרים שנמצאו בעלי מובהקות סטטיסטית.

א. המשתנים גיל, שעות עבודה וותק בעבודה עם מש"ה

טבלה מס' 20 שלהלן מציגה את הקשרים המובהקים (מתאמי פירסון) שנמצאו בין משתני הרקע של המדריכים: גיל, וותק, ושעות עבודה במסגרת, לבין מספר היגדים הנוגעים למוטיבציה, מוסר, והתמודדות עם מצבים מתגרים.

טבלה מס' 20: מתאמי פירסון בין היגדים שנמצאו מובהקים לבין משתני הרקע: גיל, שעות עבודה וותק.

גודל המתאם והמובהקות	היגדים	משתני רקע
$r = -.24^*$	המדריכים במסגרת נאלצים להפעיל במצבים מסוימים כוח פיזי כלפי החניכים	גיל המדריכים
$r = .26^*$	המדריכים במסגרת מאפשרים לחניכים לבחור בעצמם עד כמה שניתן במהלך הפעילויות השונות	גיל המדריכים
$r = .29^{**}$	המדריכים במסגרת מאפשרים לחניכים לבחור בעצמם עד כמה שניתן במהלך הפעילויות השונות	מספר שעות עבודה שבועיות במסגרת
$r = .42^{***}$	צוות המדריכים מציב גבולות בין החניך למדריך ולא מאפשר מגע ביניהם (למשל, חיבוק, ליטוף, טפיחה ועוד).	מספר שעות עבודה במסגרת
$r = -.24^*$	המדריכים במסגרת נאלצים להפעיל במצבים מסוימים כוח פיזי כלפי החניכים	וותק בעבודה עם אנשים בעלי מוגבלות שכלית
$r = .25^*$	המדריכים במסגרת מאפשרים לחניכים לבחור בעצמם עד כמה שניתן במהלך הפעילויות השונות	וותק בעבודה עם אנשים בעלי מוגבלות שכלית

* $p \leq .05$, ** $p \leq .01$, *** $p \leq .001$

גיל המדריכים וותק בעבודה עם מש"ה - נמצא כי ככל שהמדריכים צעירים יותר בגיל ובוותק, הם מדווחים יותר על כך שהמדריכים במסגרת נאלצים להפעיל כוח פיזי כלפי החניכים ויחד עם זאת פחות מאפשרים לחניכים לבחור בעצמם במהלך הפעילויות השונות (כל זאת ביחס למדריכים המבוגרים יותר והוותיקים יותר, אשר פחות מפעילים כוח פיזי ויותר מאפשרים לחניכים לבחור בעצמם במהלך הפעילויות).

מספר שעות עבודה במסגרת - נמצא כי ככל שהמדריך עובד מספר רב יותר של שעות במסגרת, כך הוא סבור כי המדריכים במסגרת מאפשרים לחניכים לבחור בעצמם עד כמה שניתן במהלך הפעילויות השונות ואף כי צוות המדריכים מציב גבולות בין החניך למדריך ולא מאפשר מגע ביניהם (למשל, חיבוק, ליטוף, טפיחה ועוד), כל זאת בהשוואה למדריכים שעובדים מספר מועט של שעות במסגרת, אשר דיווחו כי המדריכים פחות מאפשרים בחירה של החניכים ופחות מציבים גבולות בינם לבין החניכים.

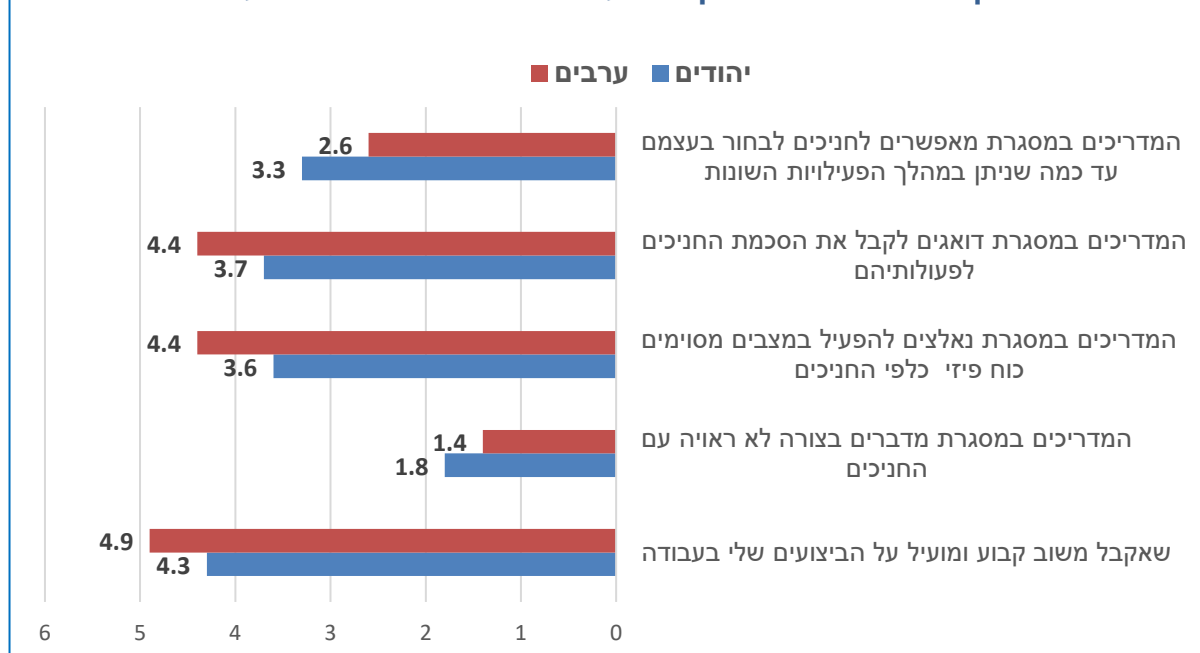
ב. המשתנים מגזר והשכלה

טבלה מס' 21 וגרפים 18 ו- 19 שלהלן מציגים את ההבדלים המובהקים שנמצאו במבחני t-test ובמבחני ANOVA שנערכו על היגדי המוטיבציה, המוסר וההתמודדות עם התנהגות מאתגרת, לפי הקבוצות השונות של משתני הרקע: מגזר והשכלה.

טבלה מס' 21: הבדלים מובהקים שנמצאו במבחני ANOVA לבדיקת השפעת המגדר והשכלה על המוטיבציה, המוסר וההתמודדות עם התנהגות מאתגרת

משתני רקע	היגדים	קבוצות	מוצעים
מגזר	מעוניין לקבל משוב קבוע ומועיל על הביצועים שלי בעבודה	יהודים	M=4.3
		ערבים	M=4.9
	המדריכים במסגרת מדברים בצורה לא ראויה עם החניכים	יהודים	M=1.8
		ערבים	M=1.4
	המדריכים במסגרת נאלצים להפעיל במצבים מסוימים כוח פיזי כלפי החניכים	יהודים	M=3.6
		ערבים	M=4.4
המדריכים במסגרת דואגים לקבל את הסכמת החניכים לפעולותיהם	יהודים	M=3.7	
	ערבים	M=4.4	
השכלה	המדריכים במסגרת מאפשרים לחניכים לבחור בעצמם עד כמה שניתן במהלך הפעילויות השונות	יהודים	M=3.3
		ערבים	M=2.6
	שווה וללא אפליה	עד 12 שנות לימוד או תעודת בגרות	M=4.6
		תעודה מקצועית	M=4.7
	תואר ראשון	M=4.2	
	תואר שני	M=3.6	

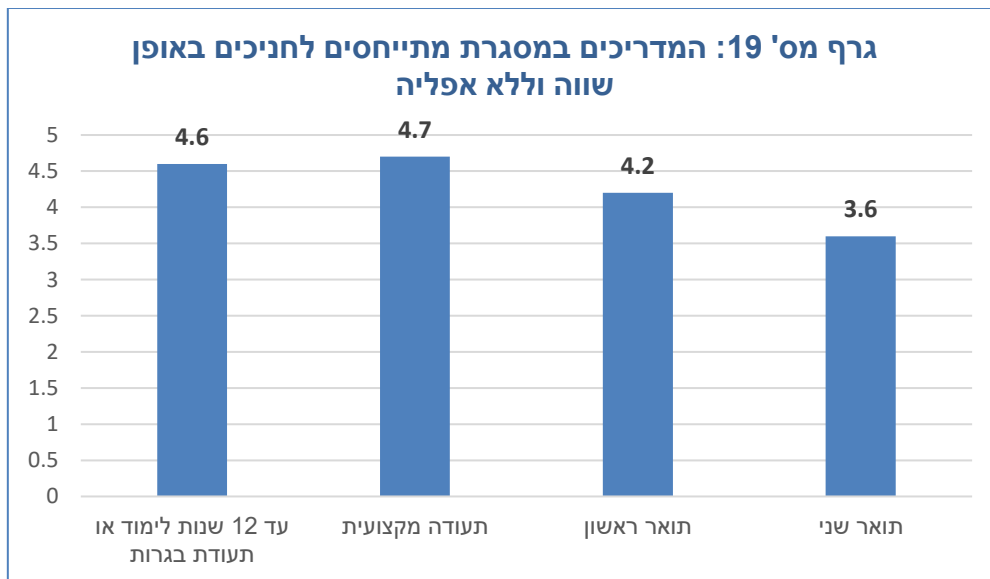
גרף מס' 18: הבדלים בין ממוצע הדירוגים במגזר היהודי והערבי



מגזר - נמצא כי מדריכים מהמגזר הערבי לעומת היהודי מדווחים יותר על כך שמדריכים נאלצים להפעיל כוח פיזי כלפי החניכים, ועם זאת דואגים לקבל את הסכמת החניכים לפעולותיהם. כמו כן, מדריכים מהמגזר הערבי לעומת היהודי מדווחים פחות על כך שהמדריכים במסגרת מדברים בצורה לא ראויה עם החניכים ועל כך שהמדריכים במסגרת מאפשרים לחניכים לבחור בעצמם במהלך הפעילויות השונות.

בנוגע למוטיבציה בעבודה, נמצא כי מדריכים מהמגזר הערבי מעוניינים במידה רבה יותר מהמדריכים במגזר היהודי לקבל משוּב קבוע ומועיל על ביצועיהם בעבודה.

השכלה - נמצא כי קיים הבדל בין דירוג המדריכים את ההיגד "המדריכים במסגרת מתייחסים לחניכים באופן שווה וללא אפליה", בהתאם לרמת ההשכלה שלהם, כך שמדריכים ברמת השכלה נמוכה (עד 12 שנות לימוד או תעודת בגרות או רק תעודה מקצועית), דירגו את ההיגד הזה גבוה (סביב $M=4.6$) יחסית למדריכים בעלי תואר ראשון שדרגו אותו נמוך יותר ($M=4.2$), ואף ביחס לבעלי תואר שני שדירגו זאת הכי נמוך ($M=3.6$). כלומר, ככל שרמת ההשכלה של המדריך המדווח היא נמוכה יותר, כך נראה כי הוא סבור שהמדריכים מתייחסים באופן שוויוני לחניכים. ניתן לראות זאת גם בגרף מס' 19 שלהלן.



קשרים הנוגעים להיגדים העוסקים בהתמודדות עם התנהגות מאתגרת - נמצא כי כאשר המדריך לא נאלץ להתמודד כמעט בכלל עם התנהגות אלימה ומאתגרת מצד חניכיו, אזי הוא גם לא מדווח על שימוש בשפה לא ראויה כלפי החניכים (ממוצע: 1.19). עם זאת, כאשר המדריכים דיווחו על התמודדות על התנהגות אלימה בשכיחות של פעם ביום/פעם בשבוע/פעם בחודש, הממוצע שדיווחו בהיגד הנוגע לשפה בלתי ראויה כלפי חניכים, היה גבוה יותר (ממוצע סביב: 2.00).

ממצאים –

סקר מטפלי מקצועות הבריאות

א. משתני רקע – צוותי מקצועות הבריאות

טבלה מס' 22: התפלגות משתני הרקע של מדגם מטפלי מקצועות הבריאות

שכיחות ב-%	שכיחות	צוות מקצועות הבריאות N=46	
24%	11	גבר	מגדר
76%	35	אישה	
76%	35	יהודי	מגזר
22%	10	ערבי	
2%	1	לא השיבו	
37%	17	20-29	גיל¹⁴
30%	14	30-39	
24%	11	40-49	
4%	2	50-59	
2%	1	60-69	
2%	1	לא ענו על השאלה	
4%	2	תעודת בגרות	
70%	32	תואר ראשון	
15%	7	תואר שני	
2%	1	תעודה מקצועית אחרת	
9%	4	לא השיבו על השאלה	
46%	21	עד 5 שנים	ותק במקצוע¹⁵
22%	10	5-9	
22%	10	10-19	
7%	3	20-29	
4%	2	מעל 30 שנים	
26%	12	עד שנה	ותק בעבודה עם מש"ה (בשנים)¹⁶
26%	12	1-3	
15%	7	4-6	
13%	6	7-10	
13%	6	מעל 11	
7%	3	לא השיבו על השאלה	

M = ממוצע, SD = סטיית תקן

SD=9.76	M=37.20 ¹⁴
SD=9.41	M=8.92 ¹⁵
SD=5.30	M=4.77 ¹⁶

טבלה מס' 23: המשך התפלגות משתני הרקע של מדגם מטפלי מקצועות הבריאות

שכיחות ב-%	שכיחות	צוות מקצועות הבריאות N=46	
17%	8	קלינאי תקשורת	תחום התמחות
24%	11	מרפא בעיסוק	
30%	14	פיזיותרפיסט	
4%	2	אחות	
2%	1	מטפל באומנות פלסטית	
2%	1	מטפל בתנועה	
2%	1	מטפל באמצעות מוזיקה	
4%	2	מטפל באמצעות בע"ח	
11%	5	אחר	
2%	1	לא השיבו	
30%	14	1-8	מספר שעות עבודה שבועיות¹⁷
48%	22	9-16	
9%	4	17-24	
13%	6	25-32	
15%	7	טיפול פרטני	אופי טיפול עיקרי **
13%	6	טיפול קבוצתי	
6%	3	ייעוץ לצוות	
11%	5	טיפול פרטני וקבוצתי	סימני 2 תחומים מרכזיים
11%	5	טיפול קבוצתי וייעוץ לצוות	
4%	2	טיפול פרטני קבוצתי וייעוץ	סימני את שלושת התחומים כעיקריים
39%	18	לא השיבו	

** לא ניתן היה לבחון האם ישנו הבדל באופי העבודה המרכזי בין מרכזים בחברה היהודית לעומת בחברה הערבית בשל מספר נמוך מאוד של מסגרות ערביות מהן ענו אנשי מקצועות הבריאות ולכן אינן משקפות את כלל המסגרות בחברה הערבית.

טבלה מס' 24: התפלגות משתנים העוסקים באופי ובכמות שעות העבודה של צוות מקצועות הבריאות

שכיחות באחוזים	שכיחות (N=46)	ערכים (שעות שבועיות)	
41%	19	עד 10 שעות	פעילות ישירה עם חניכים¹⁸
15%	7	11-20 שעות	
4%	2	מעל 21 שעות	
39%	18	לא השיבו	
28%	13	עד 2 שעות	הדרכת הצוות¹⁹
13%	6	3-5 שעות	
4%	2	מעל 6 שעות	
54%	25	לא השיבו	
20%	9	עד 2 שעות	ייעוץ למשפחות²⁰
4%	2	2 שעות	
2%	1	3 שעות	
74%	34	לא השיבו	
9%	4	חצי-שעה שבועית	ייעוץ למנהל בפתרון בעיות²¹
17%	8	שעה בשבוע	
2%	1	3 שעות	
72%	33	לא השיבו	

M = ממוצע, SD = סטיית תקן

M=9.11¹⁸

SD=6.52

M=2.76¹⁹

SD=2.04

M=1.18²⁰

SD=0.82

M=1.00²¹

SD= 0.64

ב. התפתחות מקצועית וצרכי הכשרה

המשתתפים התבקשו להשיב על מספר שאלות שעסקו בצרכים מקצועיים. להלן השאלות ותשובותיהם:

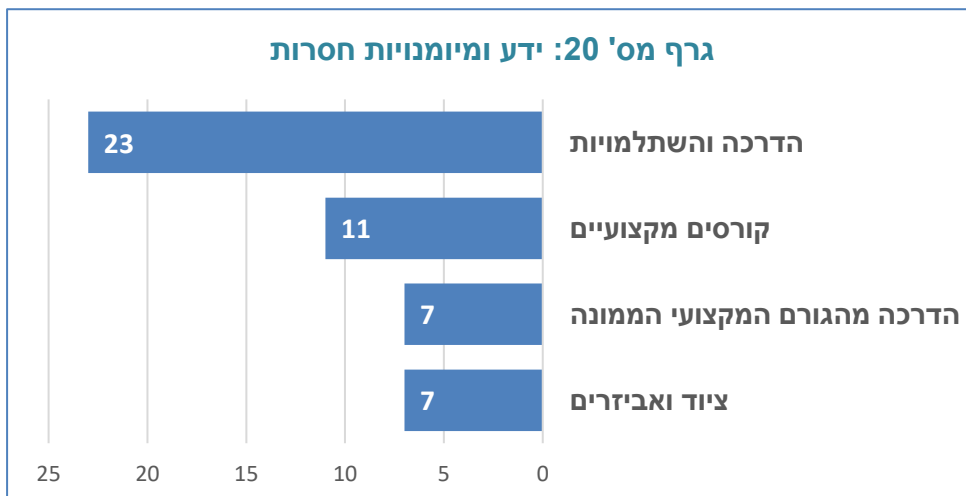
מה חסר לך מבחינת ידע ומיומנויות בתחום העיסוק והטיפול שלך?

שאלה זו הוצגה למשתתפים כשאלה פתוחה. לצורך הצגת תשובותיהם, קובצו תשובות דומות עד ליצירת 4 הקטגוריות המוצגות בטבלה מס' 25 ובגרף מס' 20 שלאחריה.

טבלה מס' 25: ידע ומיומנויות חסרות

פירוט	תדירות	תחום
	7	ציוד ואביזרים
	7	הדרכה מגורם מקצועי ממונה
	11	קורסים מקצועיים
שיאצו מוזיקה אוטיזם חינוך מיני חברתי תקשורת ספורט פיזיותרפיה גשטאלט מגע טיפול ידיים רכיבה על סוסים	23	הדרכה והשתלמויות

גרף מס' 20: ידע ומיומנויות חסרות



הצעות המשתתפים לקורסים והשתלמויות נוספות

המשתתפים (אנשי מקצועות הבריאות) התבקשו להציע לקרן שלם השתלמויות שיסייעו בפיתוח המומחיות וההתמקצעות שלהם, אשר ירצו לקחת בהם חלק. תשובותיהם היו מגוונות ועל כן קובצו על ידינו לקורסים והשתלמויות העוסקים במספר היבטים: 1. היבטים פיזיים, 2. היבטים נפשיים והתנהגותיים, 3. היבטים טכניים, 5. טיפולים ולקויות, ו- 6. אחר. טבלאות מס' 26-30 מציגות את הקורסים/השתלמויות שהוצעו לפי היבטים השונים.

טבלה מס' 26:

היבטים פיזיים
פתרונות לקשיי לעיסה ובליעה מיוחדים
הפרעות אכילה ובליעה.
קורס מוטוריקה - פיתוח מיומנויות מוטוריות, עדינה/ גסה.
פעילות כללית ספורטיבית לאוכלוסייה עם מש"ה
קורסים בנושא טיפול התנהגותי בפגיעה עצמית או פגיעה בזולת
השתלמות בתחום האורטופדי,
הנגשת סביבה ואביזרי עזר לסיוע בעצמאות ב ADL, קורס מעמיק להנגשה טכנולוגית
טיפולים בכאב בקרב מבוגרים עם שיתוק מוחין, שימוש בסדים שונים (יד ורגל), קורסי הושבה והתאמת כסאות גלגלים, טכנולוגיה מסייעת - להכיר את התחום ואת החידושים בו
קורס להתאמות אביזרי עזר / סדים, נעליים אורטופידיות, כיסאות גלגלים. העברות חניכים בעזרת מנפולי תקרה

טבלה מס' 27:

היבטים נפשיים התנהגותיים
עבודת מגע באנשים עם לקויות קוגניטיביות ופיזיות.
אשמח ללמוד על טיפול בחניכים אלימים/אי-שקטים. אשמח להעמיק יותר במיומנויות של טיפול קבוצתי. אשמח ללמוד על התמודדות עם נושא המיניות. אשמח ללמוד על שילובים אפשריים של חניכים עם מגבלות מוטוריות בפעילויות, טרום תעסוקתיות ותעסוקתיות אפשריות.
הפרעות קשב וריכוז של אותה אוכלוסייה
בעיות התנהגות בקרב מקבלי שירות עם מש"ה,
חינוך מיני חברתי

טבלה מס' 28:

היבטים טכניים
הנגשת אביזרי תקשורת ואביזרי עזר למקבלי שירות סיעודיים / עם מוגבלויות פיזיות
הנגשת סביבה ואביזרי עזר לסיוע בעצמאות ב ADL, קורס מעמיק להנגשה טכנולוגית, התמודדות עם משפחות ודרישותיהן
טיפולים בכאב בקרב מבוגרים עם שיתוק מוחין, שימוש בסדים שונים (יד ורגל), קורסי הושבה והתאמת כסאות גלגלים, טכנולוגיה מסייעת - להכיר את התחום ואת החידושים בו
שימוש טיפולי באיפוד, הערכה וטיפול בידיים עם הגבלה משמעותית בטווח תנועה/דפורמציות, פירוט לגבי קבוצות מוצלחות שנעשו עם האוכלוסייה, טיפולים פרטניים וכו'.
שימוש בטכנולוגיה, העשרת תחום הפנאי באוכלוסיית מש"ה, הדרכה ותיווך לשימוש במשאבים בקהילה בקרב אוכלוסיית מש"ה

טבלה מס' 29:

טיפולים ולקויות
תרופות פסיכיאטריות, מחלת אפילפסיה, דרכי רישום ותיעוד.
הדרכת צוות
הפעלת והנחיית קבוצות, עבודה עם מוגבלויות שכליות
קורס שישלב פזיותרפיה ושיאצו לאנשים בעלי מוגבלויות
התפתחות נורמלית ואבנורמלית. בובט. אורטוטיקה
הדרכת טיפול באפזיה
קורסים מעשיים ותאורטיים, סקירות ספרות לגבי טיפולים ספציפיים ויעילותם. אתיקה מקצועית הרצאות בתחומי, רפואה על תסמונות שונות והביטויים הפיזיקליים שלהן, מפגש עם קולגות למקצוע כדי לדון במקרים קשים לטיפול
קורס תרפיה במוזיקה, קורס עבודה עם אוטיזם
קשר אדם חיה, למידה רחבה על מוגבלויות
ילדים אוטיסטים (טיפול וגישה),
קורסים בשיטות טיפוליות שונות: יוגה, פלדנקרייז, שיטת אלכסנדר, ריקוד טיפולי, מאמן חד"כ, מאמן אירובי, זומבה
תקשורת תומכת לגיל המבוגר, התמודדות עם התנהגות מאתגרת
טיפולים בתחום הרכיבה הטיפולית ובנוסף במימון הוצאות והשתלמויות בתחרויות ספיישל אולימפיקס
אשמח להעשיר את עצמי בתחום טיפולים שונים בהעברה ויצירה עם אוכלוסיית מש"ה, קבוצת דיון והעשרה בתחום הטיפול במוסיקה בפרט וטיפול רגשי בכלל עם האוכלוסייה. אבקש שהקורסים יכרו כגמולי השתלמות למשרד הרווחה

טבלה מס' 30:

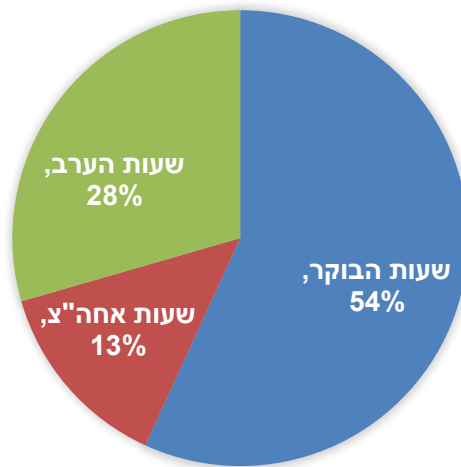
אחר
לשמע מה עושים בעולם, במקומות אחרים, טיפולים מכיוונים שונים. העשרה. מפגש ושיח עם מטפלים שונים והחלפת מידע וניסיון.
קודם כול הייתי מציע שההשתלמויות יהיו יותר מעשיות וממוקדות ולא רק תיאוריה, השתלמות טובה היא השתלמות שאחרי כול מפגש אני יוצא עם רעיון/גישה טיפולית
מטרות- קביעה, תכנון והערכת התקדמות- בדגש על מאפיינים ייחודיים לאוכלוסייה, הנעת צוותים לא מקצועיים- ביישום תוכניות וכדומה.
כל נושא חדש ורלוונטי הקשור לאוכלוסייה. ספציפית אשמח להתעדכן במתקנים חדשים, דרכי התערבות חדשות בקהילה וכן בנושאים הקשורים להם- תרבותיות (רלוונטי מאוד) שת"פ בעבודה רב-תחומית ונושאים הקשורים לריפוי בעיסוק עם מוגבלות עם מש"ה בקהילה
התמודדות עם משפחות ודרישותיהן

תדירות ושעות השתלמות המועדפות על ידי מומחי מקצועות הבריאות

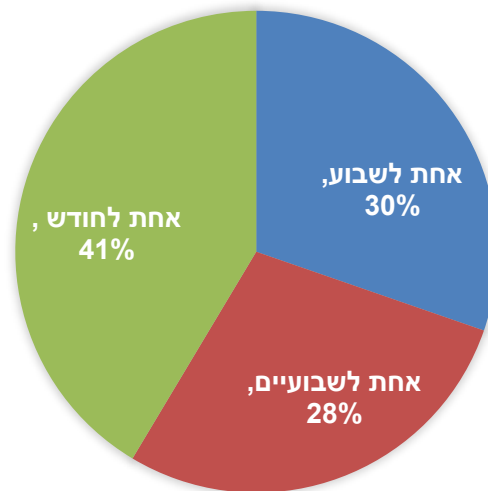
טבלה מס' 31: התפלגות נתונים אודות העדפה לשעות ותדירות השתלמויות²²

משתנים	ערכים	שכיחות צוות מקצועות הבריאות (N=46)	שכיחות באחוזים
שעות עדיפות להשתלמות	שעות הבוקר	25	54%
	שעות אחה"צ	6	13%
	שעות הערב	13	28%
	לא השיבו על השאלה	44	96%
		2	4%
תדירות השתלמויות מועדפת	אחת לשבוע	14	30%
	אחת לשבועיים	13	28%
	אחת לחודש	19	41%
	לא השיבו על השאלה		

גרף מס' 21: שעות עדיפות להשתלמות



גרף מס' 22: תדירות השתלמויות מועדפת



נספחים

נספח א': סקר למנהלי מרכזי היום והיחידות הטיפוליות

מנהל/ת יקר/ה,

השרות לטיפול באדם עם מש"ה בקהילה וקרן שלם מעוניינים לערוך סקר קצר שמטרתו לבחון ולהגדיר את הצרכים המקצועיים של מנהלי מרכזי היום וצוות העובדים בו, וכן, ללמוד כיצד ניתן לקדם את הפיתוח המקצועי ולהציע מענה לצרכים המגוונים של העוסקים בתחום. נודה לך אם תקדיש/י זמן לענות על שאלון מיפוי הצרכים. בהמשך תישלח אליך גם טבלה למילוי שאלות בנוגע להכשרת המדריכים שלך.

*** הערה חשובה – אם הינך מנהל מע"ש שבתוכו ישנה יח' טיפולית, הנך מתבקש לתת למי שמנהל/מרכז את היחידה לענות על השאלונים. כמובן, שבמקרה הצורך תסייע לו/לה בהשלמת הנתונים הנדרשים.

מטעמי נוחות השאלון מנוסח בלשון זכר, אך מיועד לשני המינים.

תודה מראש על ההיענות ושיתוף הפעולה!

ד"ר עדי לוי-ורד
רכזת מכלול – יחידת הערכה ומחקר
קרן שלם.

פרטי מנהל המסגרת:

1. שם פרטי: _____
2. שם משפחה: _____
3. מגדר: א. גבר
ב. אישה
4. מגזר: א. יהודי/ה
ב. ערבי/ה
5. שנת לידה: _____
6. השכלה פורמלית: 1. תעודת בגרות
2. תואר ראשון
3. תואר שני
4. תעודה מקצועית אחרת
7. ותק בתחום המש"ה בכלל (בשנים): _____
8. ותק בתחום ניהול מרכז יום/יחידה טיפולית (בשנים): _____
9. באילו מהקורסים הבאים השתתפת?
 1. קורס מנהלי מרכזי יום (2012-13)
 2. קורס ניהול איכות השירות למרכזי יום +21 טיפוליים סיעודיים (2014-2015).
 3. קורס מנהלי מע"ש
 4. מפגשים מקצועיים למנהלי מע"ש

10. באילו קורסים/השתלמויות רלוונטיות נוספות השתתפת?

11. מה היית מעוניין להשתלם ולרכוש ידע נוסף?

1. קורס ניהולי בסיסי
2. קורס ניהולי מתקדם
3. קורס ניהול האיכות (איזו 9001)
4. מפגשים מקצועיים סביב סוגיות הקשורות לעולם התוכן של ניהול מרכז יום
5. אחר, פרט: _____

פרטים על המסגרת:

12. סוג המסגרת:

1. יחידה טיפולית בתוך מע"ש

2. מרכז יום סמוך למע"ש

3. מרכז יום "עצמאי"

4. אחר, פרט: _____

13. שם המסגרת: _____

14. שם הרשות: _____

15. שם העמותה המפעילה: _____

16. מס' חניכים במסגרת: _____

16.1. מתוכם מס' גברים: _____

16.2. מתוכם מס' נשים: _____

17. טווח הגילאים של החניכים: _____

18. כמה חניכים גרים בבית ההורים? _____

19. מס' מדריכים במסגרת: _____

20. מס' אנשי צוות מקצועות הבריאות: _____

21. מהם סוגי העיסוקים של החניכים במסגרת?

תודה רבה על שיתוף הפעולה!

מצוות מכלול

יחידה להערכה ומחקר

קרן שלם

נספח ב': סקר למדריכים במרכזי יום וביחידות טיפוליות

מדריך/ה יקר/ה,

השרות לטיפול באדם עם משה"ה בקהילה וקרן שלם מעוניינים לערוך סקר קצר שמטרתו לבחון ולהגדיר מספר מאפיינים וצרכים מקצועיים של מדריכים העובדים במרכזי היום, וכן, ללמוד כיצד ניתן לקדם את הפיתוח המקצועי ולהציע מענה לצרכים המגוונים של העוסקים בתחום.

הסקר מורכב משלושה שאלונים קצרים ושאלון פרטי רקע. נודה לך אם תקדישי/י כ- 15 דקות מזמנך לענות על השאלון. השאלון הינו אנונימי (אין צורך לכתוב את שמך) ומיועד לצרכי מחקר בלבד!!

מטעמי נוחות השאלון מנוסח בלשון זכר, אך מיועד לשני המינים.

תודה מראש על ההיענות ושיתוף הפעולה!

ד"ר עדי לוי-ורד
רכזת מכלול – יחידת הערכה ומחקר
קרן שלם.

1. לפניך מספר משפטים המייצגים צרכים ורצונות מתחום עיסוקך. אנא דרג כל משפט בהתאם למידה בה הוא רצוי בעיניך בעבודתך. הדירוג הוא בין 1 (=כלל לא רצוי לי) ל- 5 (= רצוי לי מאוד).

5 = רצוי במידה רבה מאוד	4 = רצוי במידה רבה	3 = רצוי במידה בינונית	2 = רצוי במידה מועטה	1 = כלל לא רצוי בעיניי	
5	4	3	2	1	שקבל משימות בעבודה שיהיו בעלות אתגר עבורי
5	4	3	2	1	שיתפסו אותי במקום העבודה כבעל/ת יכולת
5	4	3	2	1	שתהיה לי היכולת לקבל החלטות עצמאיות בעבודה
5	4	3	2	1	שארגיש כי קיים שיתוף פעולה עם אחרים במקום העבודה (מדריכים/מטפלים/מנהלים)
5	4	3	2	1	שתהיה תקשורת פתוחה בין העובדים להנהלה
5	4	3	2	1	שקבל אחריות על פרויקט חשוב
5	4	3	2	1	שיתאפשר לי ללמוד מיומנות חדשה ומיוחדת
5	4	3	2	1	שקבל קידום או עליה בדרגה
5	4	3	2	1	שקבל משוב קבוע ומועיל על הביצועים שלי בעבודה
5	4	3	2	1	שהפעילויות שאני עושה בעבודה יהיו משמעותיות עבורי
5	4	3	2	1	שהעבודה שאני עושה תביא לי סיפוק

2. אנא דרג את מידת הסכמתך עם כל היגד, 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	המדריכים במסגרת מתייחסים לחניכים באופן שווה וללא אפליה
5	4	3	2	1	המדריכים במסגרת שומרים על זכות החניכים לפרטיות ולסודיות
5	4	3	2	1	המדריכים במסגרת מנצלים לרעה את העובדה שמולם ניצבים חסרי ישע
5	4	3	2	1	המדריכים במסגרת מתייחסים בחוסר כבוד לחניכים
5	4	3	2	1	המדריכים במסגרת מדברים בצורה לא ראויה עם החניכים
5	4	3	2	1	המדריכים במסגרת נאלצים להפעיל במצבים מסוימים כוח פיזי כלפי החניכים
5	4	3	2	1	המדריכים במסגרת דואגים לקבל את הסכמת החניכים לפעולותיהם
5	4	3	2	1	המדריכים במסגרת מאפשרים לחניכים לבחור בעצמם עד כמה שניתן במהלך הפעילויות השונות
5	4	3	2	1	צוות המדריכים מציב גבולות בין החניך למדריך <u>ולא</u> מאפשר מגע ביניהם (למשל, חיבוק, ליטוף, טפיחה ועוד).
5	4	3	2	1	המדריכים במסגרת שומרים על קוד אתי בעבודתם היומיומית עם החניכים

3. באיזו תדירות הנך נדרש להתמודד עם התנהגות אלימה ומאתגרת מצד חניכך?
1. בערך פעם ביום 2. בערך פעם בשבוע 3. בערך פעם בחודש 4. כמעט ולא יוצא לי
4. עד כמה אתה מרגיש בטוח בעבודתך עם חניכך (מבחינת ביטויי אלימות כלפך)?
1. מרגיש בטוח במידה רבה 2. מרגיש בטוח במידה בינונית 3. כלל לא מרגיש בטוח
5. עד כמה אתה מרגיש שיש לך כלים להתמודד עם התנהגות אלימה או מאתגרת מצד חניכך?
1. מרגיש שיש לי כלים רבים להתמודדות
2. מרגיש שיש לי כלים אך לא במידה מספקת
3. מרגיש שאין לי כלים כלל
6. אילו חששות מלווים את עבודתך?

לסיים, אנא השבי/ על מספר שאלות רקע:

7. מגדר: א. גבר

ב. אישה

8. מגזר: א. יהודי/יה

ב. ערבי/יה

9. השכלה פורמלית: 1. עד 12 שנות לימוד

2. תעודת בגרות

3. תואר ראשון

4. תואר שני

5. תעודה מקצועית אחרת

10. שנת לידה: _____

11. שם המסגרת בה את/ה עובד/ת: _____

12. מספר שעות עבודה שבועיות במסגרת: _____

13. ותק בעבודה עם אנשים בעלי מוגבלות שכלית (בשנים): _____

14. באילו השתלמויות/קורסים/סדנאות העוסקות בתחומי עבודתך השתתפת **בעבר**?

15. מה אתה מרגיש שחסר לך מבחינת ידע ומיומנויות בתחומי עבודתך?

16. קרן שלם מעוניינת לבחון את האפשרות להציע השתלמויות בתחומים שסייעו בפיתוח המומחיות

וההתמקצעות שלך. נשמח אם תעלה/י רעיונות ונושאים לקורסים בהם היית רוצה לקחת חלק:

17. באופן כללי, מהן השעות העדיפות עליך להשתלמות? 1. שעות הבוקר

2. שעות אחה"צ

3. שעות הערב

18. מהי העדפתך בנוגע לתדירות המפגשים בהשתלמות? 1. אחת לשבוע

2. אחת בשבועיים

3. אחת בחודש

נספח ג': סקר לצוות מקצועות הבריאות במרכזי יום וביחידות טיפוליות

מטפלת/ יקר/ה,

השרות לטיפול באדם עם מש"ה בקהילה וקרן שלם מעוניינים לערוך סקר קצר שמטרתו לבחון ולהגדיר את הצרכים המקצועיים של צוות מקצועות הבריאות העובד במרכזי היום, וכן, ללמוד כיצד ניתן לקדם את הפיתוח המקצועי ולהציע מענה לצרכים המגוונים של העוסקים בתחום. נודה לך אם תקדישי/י מעט מזמנך לענות על השאלון.

מטעמי נוחות השאלון מנוסח בלשון זכר, אך מיועד לשני המינים.

הערה חשובה: אם הינך עובד במספר מסגרות, אנא התייחס למרכז היום +21 בקהילה בה הינך עובד. במקרה והינך עובד ביותר ממרכז יום אחד בחר את העיקרי מביניהם.

תודה מראש על ההיענות ושיתוף הפעולה!

ד"ר עדי לוי-ורד
רכזת מכלול – יחידת הערכה ומחקר
קרן שלם.

1. שם פרטי: _____
2. שם משפחה: _____
3. מגדר: א. גבר
ב. אישה
4. מגזר: א. יהודי/ה
ב. ערבי/ה
5. שנת לידה: _____
6. השכלה פורמלית: 1. תעודת בגרות
2. תואר ראשון
3. תואר שני
4. תעודה מקצועית אחרת
7. ותק במקצוע (בשנים): _____
8. ותק בתחום המש"ה בכלל (בשנים): _____
9. תחום התמחות: 1. קלינאי תקשורת
2. מרפא בעיסוק
3. פיזיותרפיסט

4. אחות
5. מטפל באומנות פלסטית
6. מטפל בתנועה
7. מטפל בדרמה
8. מטפל באמצעות מוסיקה
9. מטפל באמצעות בע"ח
10. תזונאית
11. אחר, פרט: _____
10. שם המסגרת בה את/ה עובד/ת: _____
11. שם הרשות: _____
12. שם המפעיל: _____
13. מספר שעות עבודה שבועיות במסגרת: _____
14. אופי הטיפול העיקרי: 1. טיפול פרטני
2. טיפול קבוצתי
3. יעוץ לצוות
15. מספר השעות השבועיות אותן אתה מקדיש במסגרת, לטובת: 1. פעילות ישירה עם חניכים: _____
2. הדרכת הצוות: _____
3. יעוץ למשפחות: _____
4. יעוץ למנהל בפתרון בעיות: _____

צרכים בתחום ההכשרה :

16. מה חסר לך מבחינת ידע ומיומנויות בתחום העיסוק והטיפול שלך?

17. קרן שלם מעוניינת לבחון את האפשרות להציע השתלמויות בתחומים שסייעו בפיתוח המומחיות וההתמקצעות שלך. נשמח אם תעלה/י רעיונות ונושאים לקורסים בהם היית רוצה לקחת חלק:

18. באופן כללי, מהן השעות העדיפות עליך להשתלמות?
 1. שעות הבוקר
 2. שעות אחה"צ
 3. שעות הערב
19. מהי העדפתך בנוגע לתדירות המפגשים בהשתלמות?
 1. אחת לשבוע
 2. אחת בשבועיים
 3. אחת בחודש

תודה רבה על שיתוף הפעולה!

מצוות מכלול

יחידה להערכה ומחקר

קרן שלם

נספח ד'1- סקר מנהלים

שכחות באחוזים	שכחות	ערכים	משתנים
6%	2	אלווין (מרכז יום אלווין ירושלים, אלווין מרכז ויינברג)	שם מסגרת
3%	1	"אימונית"	
3%	1	"שיבולים"	
3%	1	אירוסים - מרכז יום	
3%	1	אקים כרמיאל - בית גיל	
3%	1	בית אקשטיין רמלה	
3%	1	בית דוד	
3%	1	בית השיקמה	
3%	1	בית עמית	
3%	1	טיפולית סיעודית	
20%	8	מע"ש (מע"ש אור יהודה, מע"ש אלמראם באקה אל גרביה, מע"ש חדרה, מע"ש חותם טירת כרמל, מע"ש ר"ג, מע"ש שפרעם, מע"ש ותיקים עמיחי)	
3%	1	מפעל שיקום "יחדיו"	
30%	12	מרכז יום (מרכז יום +21 בית קאנא סחנין, מרכז יום גמלאים, מרכז יום דולב/יותם/רותם/רימון/גן הזואולוגי, מרכז יום ומעש א.ד.ג.מ, מרכז יום טיפולי, מרכז יום טיפולי בת-ים, מרכז יום טיפולי חוסן, מרכז יום טיפולי מע"ש טייבה, מרכז יום טיפולי סיעודי בית קאנא +21 ריינה, מרכז יום טיפולי סיעודי קרית גת, מרכז יום לקשיש עם מ.ש.ה, מרכז יום סיעודי מטב נתיבות)	
3%	1	מרכז כוכב	
3%	1	מרכז קש"ת	
3%	1	סדנת שילוב	
3%	1	עלה	
3%	1	עמיחי	
3%	1	צ'יימס כפר סבא	
3%	1	תמר	

נספח ד'2- סקר מנהלים

שם הרשות	ערכים	שכיחות	שכיחות באחוזים
אום אל פאחם	1	3%	
אור יהודה	1	3%	
אשקלון	1	3%	
באקה אל גרביה	1	3%	
באר שבע	1	3%	
בני ברק	2	5%	
בת ים	1	3%	
גוש עציון	1	3%	
דימונה	1	3%	
הוד השרון	2	5%	
הרצליה ורמת השרון	1	3%	
חדרה	2	5%	
חולון	1	3%	
חיפה	2	5%	
טייבה	1	3%	
טירת כרמל	1	3%	
ירושלים	2	5%	
כפר מנדא	1	3%	
כפר סבא	1	3%	
כרמיאל	1	3%	
מ.מ. ריינה	1	3%	
מבשרת ציון	1	3%	
מעלות	1	3%	
מעלות תרשיחא	1	3%	
נצרת עילית	1	3%	
נתיבות	1	3%	
עיריית אום אל פאחם	1	3%	
עיריית חולון	1	3%	
עיריית סחנין	1	3%	
עיריית ר"ג	1	3%	
עיריית שפרעם	1	3%	
עפולה עילית	1	3%	
קרית גת	1	3%	
רמלה	1	3%	

נספח ד'3- סקר מנהלים

שכיחות באחוזים	שכיחות	ערכים	משתנים
5%	2	א.ד.נ.מ בע"מ	שם העמותה
3%	1	אגודת עמי	
3%	1	אוהל שרה	
10%	4	אלווין ישראל	
13%	5	אקים	
3%	1	בית אקשטין	
3%	1	בית דוד	
3%	1	בית קאנא	
3%	1	דנאל אוכלוסיות מיוחדות	
3%	1	החברה לתרבות פנאי וספורט בת-ים	
3%	1	יחדיו - באר שבע והדרום	
3%	1	מטב	
3%	1	מרכז כוכב	
3%	1	סדנת שילוב	
13%	5	עירייה (באקה אל גרביה, חולון, חדרה, שפרעם)	
3%	1	עמותת בית קאנא צפון 2006 לרווחה וחינוך (ע"ר)	
3%	1	עמותת כוכב הצפון	
3%	1	עמותת עלה	
5%	2	עמותת עמיחי	
8%	3	עמותת צ'יימס	
13%	5	לא השיבו על השאלה	

נספח ה' - סקר מדריכים:

שכיחות באחוזים	שכיחות	ערכים	משתנים
1%	1	"בית עמית" עפולה עלית	שם המסגרת
1%	1	אגודת עמ"י	
5%	4	אוהל שרה בנים	
2%	2	אלווין	
5%	4	בית דוד - ירושלים	
4%	3	בית עמיחי	
1%	1	בית עמית עפולה עלית	
4%	3	דולב	
6%	5	חוסן אלווין	
5%	4	מטב נתיבות	
1%	1	מסגרת בוקר גן זאולוגי	
6%	5	מע"ש אור יהודה	
7%	6	מע"ש טירת הכרמל	
1%	1	מע"ש רמת גן	
2%	2	מע"ש אלמראם	
6%	5	מעש אום אל פחם	
2%	2	מעש חדרה	
5%	4	מעש חולון	
6%	5	מפעל שיקומי מעש דימונה	
1%	1	מרכז גמלאים אלווין	
2%	2	מרכז טיפולי יומי אום אל פאחם	
4%	3	מרכז יום טיפולי בת ים	
1%	1	מרכז יום לקשישים אלווין	
7%	6	מרכז יום מע"ש כפר מנדא	
1%	1	מרכז יום רימון	
1%	1	מרכז יותם אגודת עמי	
2%	2	עלה	
7%	6	שיח סוד	

נספח ו'- מקצועות הבריאות:

שכחות באחוזים	שכחות (N=46)	ערכים	משתנים
6%	3	אלווין ישראל (מרכז ווינברג, גמלאים ירושלים)	שם המסגרת
15%	7	מע"ש (חותם טירת הכרמל, ר"ג, חדרה, כפר מנדא)	
35%	16	מרכז יום (חוסן, בת ים, חיפה, תמר, כפר סבא, סיעודי מעל 21, עמותת עמיחי)	
6%	3	בית דוד	
6%	3	בית עמית	
9%	4	מעון יום טיפולי אום אל פאחם	
2%	1	מרכז תמר	
2%	1	עלה בני ברק	
2%	1	עמותת שקל-מרכז יום	
2%	1	פרטית	
11%	5	אגודת עמ"י	
2%	1	אוהל שרה- בנים	
2%	1	אור יהודה	
2%	1	אקים, רווחה	
4%	2	אשקלון	
11%	5	באר שבע	
4%	2	בני ברק	
7%	3	בת ים	
7%	3	הוד השרון	
11%	5	חיפה	
2%	1	טירת הכרמל	
7%	3	ירושלים	
2%	1	כפר מנדא	
7%	3	מבשרת ציון	
2%	1	משרד הרווחה	
9%	4	עיריית אום אל פאחם	
4%	2	עיריית חדרה	
2%	1	עפולה	
2%	1	עפולה ועמק יזרעאל	
2%	1	רמת גן	
13%	6	לא השיבו	
4%	2.0	א.ד.נ.מ	שם העמותה המפעילה
22%	10	אלווין ישראל	
9%	4	אק"ים	
9%	4	החברה לתרבות	
6%	3	מע"ש	
4%	2	עמותת ע.ל.ה	
11%	5	אגודת עמ"י	
2%	1	חומש, מרכז לפסיכותראומה	
6%	3	מכון בית דוד	
2%	1	משרד הרווחה	
9%	4	עיריית אום אל פאחם	
2%	1	עמותת אוהל שרה	
9%	4	עמותת עמיחי	
2%	1	ציימס	
2%	1	לא השיבו	