



ג'וינט ישראל אשלים | יחד בעשייה חברתית למען ילדים, נוער וצעירים במצבי סיכון

משרד העבודה הרווחה והשירותים החברתיים
חוסן חברתי לישראל



משרד החינוך
המינהל הפדגוגי
אגף חינוך מיוחד

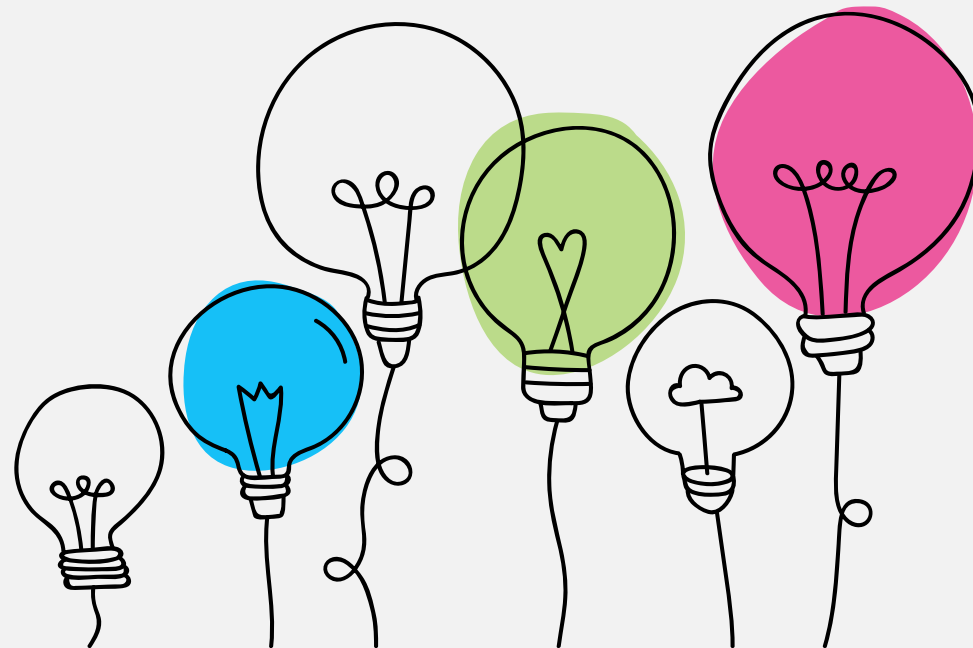


המדריך השלם

להתנדבות של בני נוער עם מוגבלות

קדימה! <<<

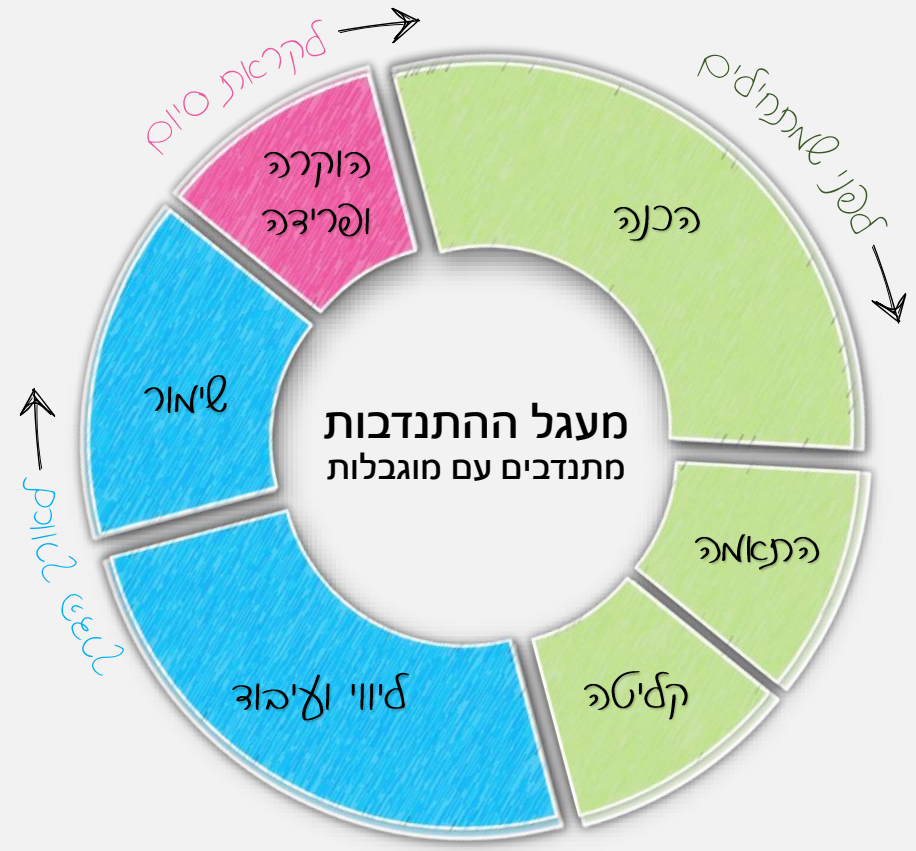
רגע לפני - צפו בסרטון:



מה במדריך?

אין לכם זמן? לחצו פה

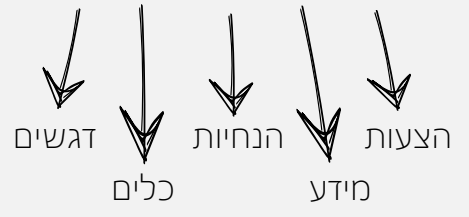
כל התורה
על רגל אחת



הקדמה

קריאה נוספת

לוחצים על השלב שמעניין אתכם ובחרים נושא



הקדמה

במדריך זה תמצאו ידע וכלים שפותחו במהלך ארבע השנים שבהן פעלה תוכנית הפיילוט "לשם שינוי". הידע והכלים הללו נועדו להתמודד עם האתגרים ועם החסמים העומדים בפני המעוניינים לקדם מעורבות והתנדבות משמעותית של בני נוער עם מוגבלות. כאשר נעזרו בכלים האלה בתקופת הפיילוט נמצא כי **ביכולתם להשפיע לטובה על ההתנדבות, לקדם ולמקצע אותה.**

הכלים והידע שפותחו במסגרת הפיילוט של 'לשם שינוי' נאספו תוך כדי מפגשים שנערכו בקבוצת פיתוח ידע. המשתתפים בקבוצה ייצגו מגוון של בעלי עניין בקידום ההתנדבות בקרב בני נוער עם מוגבלות: מנהלי בתי ספר, מורים, מנהלי התנדבות נוער ברשויות, נציגי מטה ומחוזות ממשד החינוך, רכזים העובדים עם נוער עם מוגבלות בארגונים שונים, צעירים עם מוגבלות, הורים ועוד. תודתנו נתונה לכל אחד ואחת מהם על המחויבות שגילו ועל שפינו זמן כדי לחלוק עימנו את הידע והניסיון שרכשו.

אנחנו מאמינים שהמדריך כולל מידע חדשני שישרת אתכם בעבודתכם החשובה, גם אם חלק ממנו כבר מוכר לכם. מה שבטוח - על אף ההשקעה הרבה שהושקעה בו, הוא חסר משמעות ללא המחויבות, האכפתיות והעבודה שלכם!

[על המדריך <<<](#)

[קרדיטים <<<](#)

[השפעות של התנדבות בני נוער עם מוגבלות <<<](#)

[תועלות של התנדבות בני נוער עם מוגבלות <<<](#)

על המדריך

מדריך זה מכיל הנחיות, פעולות, הצעות ודגשים לארגונים ולאנשים פרטיים המעוניינים לשלב בני נוער עם מוגבלות בפעילויות הכוללות מעורבות חברתית והתנדבות משמעותית. הוא נועד הן לקוראים המעוניינים לרכוש ידע התחלתי בהתנדבות של בני נוער עם מוגבלות והן למומחים בתחום זה המעוניינים להרחיב את הידע שלהם בנושא זה.

אנחנו שואפים שמדריך זה יסייע להוביל לעמדות חיוביות כלפי אנשים עם מוגבלות, ויאפשר לכל המעוניין ליטול חלק בשינוי חברתי.

רכזיות/ מעורבות, רכזים/ות חברתיים, מנהלי/ות בתי ספר, מורים/ות, מנהלי/ות ורכזי התנדבות רשותיים, מנהלי/ות ורכזי/ות מתנדבים בארגונים, צוותים בית ספריים, צוותי חינוך בלתי פורמלי, רכזי ומדריכי נוער, הורים וכל המתעניין בהתנדבות של בני נוער עם מוגבלות.

השותפים להבנת החשיבות של ההתנדבות והמעורבות

החברתית שבהן בני נוער עם מוגבלות הם נותני השירות; הצופים את כל מה שיכול לצמוח בזכות ההתנדבות והמעורבות החברתית.

למי המדריך מתאים?

המעוניינים לשפר את תחושות

המסוגלות, המעורבות והשייכות של בני נוער עם מוגבלות וללא מוגבלות;

המעוניינים להשפיע על

עמדותיהם של אנשים באשר הם – עם מוגבלות ובלעדיה;

המאמינים שלכל אחד מגיעה

הזדמנות לתרום לחברה.

על המדריך (האלף)

במדריך תמצאו תיאור כרונולוגי של השלבים הנפוצים במעגל ההתנדבות של בני נוער עם מוגבלות. בכל שלב מפורטות פעולות שונות המומלצות לקידום התנדבות של בני נוער עם מוגבלות. נוסף על כך יש במדריך הפניה לכלים שיכולים לשמש אתכם ודוגמאות לשימוש בהם. לאור המגוון העצום של בעלי העניין, הארגונים והתבניות האפשריות ליישום התנדבות של נוער עם מוגבלות, בחרנו שלא להציע מודל אחד מובנה והגדרות תפקידים חד משמעיות.

ההצעות לפעולות המצויות במדריך גובשו במבנה הבא:

- ⦿ **למה?** – הצגת רקע קצר, רציונל לקיומה של הפעולה
- ⦿ **מי / למי?** – מי מצופה להוביל את הפעולה / קהל היעד
- ⦿ **איך?** – הצעה לפעולות וכלים

יש לזכור כי **ניכרת שונות רבה בין מסגרות ההתנדבות השונות**. על כן כשאתם נעזרים במדריך שאלו את עצמכם את השאלות הבאות:

- מה המסגרת שאתם פועלים בה?
- מיהם השותפים הפוטנציאליים בתוך מסגרת ההתנדבות או מחוצה לה?
- מה הערך המוסף של כל שותף מבחינת הידע והניסיון שלו ומבחינת תחומי אחריותו וסמכותו?

בשבתכם יחד בחנו את הנושאים הבאים: התאמת המתווה למאפיינים הייחודיים של מסגרת ההתנדבות שלכם; המשימות וההמלצות השונות הכתובות במדריך זה ואת התאמתן למסגרת שאתם פועלים בה. לאחר מכן חלקו את המשימות האלה בין השותפים בהתאם לשיקולים הנזכרים לעיל.

קרדיטים

כתיבה:

הדס גיל – יועצת ניהול ידע, חברת חום
יפעת קליין – מנהלת תוכניות, ג'וינט ישראל-אשלים
חני פרידמן – מנהלת התוכנית 'לשם שינוי'
ליאורה ארנון – מנהלת היחידה לחדשנות בהתנדבות, המועצה
הישראלית להתנדבות
יואב לוי – מנהל תחום נוער וצעירים, אלווין ישראל
בהתבסס על שיחות שנערכו ב- **קבוצת פיתוח הידע** <<<

עריכה לשונית:

יונת הורן

קראו והעירו:

מימי פלצ'י – מפקחת ארצית אגף א' חינוך מיוחד, משרד החינוך
יסמין לסג' – מדריכה ארצית אגף א' חינוך מיוחד, משרד החינוך
ליאורה ארנון – מנהלת היחידה לחדשנות בהתנדבות, המועצה
הישראלית להתנדבות
צוות עמותת אלווין ישראל

גרפיקה ועיבוד תוכן:

ארן גילאור

על תוכנית 'לשם שינוי':

'לשם שינוי' פעלה בין השנים תשע"ו-תשע"ט. היא נועדה לקדם מעורבות חברתית והתנדבות משמעותית בקרב בני נוער עם מוגבלות באופן שיאפשר להם למצות את כישוריהם בהתאם לצורכיהם וליישם על הצד הטוב ביותר את עקרונות התוכנית 'התפתחות אישית ומעורבות חברתית' שפותחה במשרד החינוך.

פותחו ידע, הדרכה וכלים כדי לעודד את השיח המכוון לאישיות מתנדבת, לפתוח דלתות לבני נוער עם מוגבלות בעמותות וארגונים, לצמצם את החסמים הקיימים ולשנות את העמדות בחברה כלפי מתנדבים עם מוגבלות.

קבוצת פיתוח הידע

ברצוננו להודות לכל משתתפי קבוצת הפיתוח של מדריך הפעלה זה, אשר השקיעו מזמנם וחלקו עימנו את ניסיונם האישי והמקצועי לגיבוש ההצעות לקידום התנדבות משמעותית של בני נוער עם מוגבלות.

| שם | תפקיד | ארגון |
|----------------|---|----------------------|
| אילון בורקו | נציג מתנדבים בן 18, זוכה אות ראש העיר למעורבות פעילה וענפה בפ"ת | בי"ס קורצ'ק פ"ת |
| איתי אביתר | רכז חינוך חברתי באגף חינוך מיוחד | עיריית פ"ת |
| דפנה גוטמן | מחנכת כיתת תקשורת | ישיבת אמי"ת כפר גנים |
| חני פרידמן | מנהלת תוכנית לשם שינוי | אלווין ישראל |
| טלי סוכובולסקי | נציגת הורים לנוער עם מוגבלות | |
| יניב אלימלך | רכז נגישות ושילוב כוחות בתוכנית סח"י, ירושלים, דרום, מרכז | עמותת נ.כ.ח |
| יסמין לסג' | מדריכה ארצית, אחראית הנגשה ותשתיות, חינוך בלתי פורמלי באגף לחינוך מיוחד | משרד החינוך |
| יפעת קליין | מנהלת תוכניות | ג'וינט אשלים |
| לאה מאיר | מנהלת בית הגלגלים בדרום, נציגת כלל הסניפים | בית הגלגלים |
| מורן מועלם | נציגת מתנדבים, בת 17 מראש העין | בי"ס קורצ'ק פ"ת |

קבוצת פיתוח הידע

| שם | תפקיד | ארגון |
|-------------------|--|----------------------------|
| מושיק כהן | מפקח ארצי חינוך חברתי קהילתי, ממונה על תוכנית המעורבות החברתית במינהל חברה ונוער | משרד החינוך |
| מיכל לויט | רכזת פדגוגית בחינוך המיוחד, מובילת לשם שינוי ברשות | מנח"י – עיריית ירושלים |
| מירב לוי | מיזם ההתנדבות הישראלי ומנהלת הדרכה | ג'וינט אשלים |
| מירי לייבנר אקנין | מנהלת בי"ס | בי"ס קורצ'ק פתח תקווה |
| נעה שגב | מדריכה מחוזית, מדריכה מטעם המטה בתוכניות השתלכות של ילדים ונוער עם מוגבלות | מינהל חברה ונוער, מחוז ת"א |
| סיגל חכם | רכזת מעורבות חברתית | בי"ס קורצ'ק פתח תקווה |
| רינת מגידו | מנהלת התנדבות נוער רשותית באגף החינוך, מובילת לשם שינוי ברשות | עיריית ראש העין |
| רעיה לוי אשכנזי | רכזת חינוך מיוחד | לאורו נלך |

השפעות של התנדבות בני נוער עם מוגבלות

ההתנדבות משפיעה לחיוב על נוער באשר הוא – עם מוגבלות ובלעדיה. היא מעשירה את הזהות האישית של המתנדבים, מגבירה אצלם את תחושות ההגשמה והאושר ואת הכבוד העצמי ומשפרת את הדימוי העצמי ואת המיומנויות המקצועיות והרגשיות. נוסף על כך, בדומה לתעסוקה ההתנדבות משמשת מקור חשוב לסיפוק אישי ומעלה את ערכו של המתנדב בעיני האחר. יתר על כן, היות ורוב בני הנוער עם מוגבלות חוו התנדבות בעיקר כזקוקים לעזרה ולא כבעלי יכולת להעניק לאחרים ולהשפיע עליהם, השינוי לחיוב המתחולל אצל בני נוער עם מוגבלות בזכות עיסוקם בהתנדבות גדול יותר משינוי זה בקרב בני נוער ללא מוגבלות.

מתוך: פעילות התנדבותית של אנשים עם מוגבלות בראי הגישה הביקורתית למוגבלות/ איריס פינקלשטיין ורונית בר. 2016.

מתנדבים עם מוגבלות רוכשים ניסיון חיים ומתמודדים עם אתגרים, ובתוך כך מבינים ביתר שאת את צורכי המוטבים (מקבלי השירות של פעולת ההתנדבות) ורוכשים ידע ייחודי על הדרכים לסייע להם. מלבד זאת חברי הקהילה הפוגשים מתנדבים שהם אנשים עם מוגבלות נחשפים ליכולותיהם ולחוזקותיהם ובעקבות זאת משנים חברי הקהילה את עמדותיהם ואת דעותיהם הקדומות כלפי אנשים עם מוגבלות.

הניסיון מראה שבני הנוער שהתחילו להתנדב מתוך הכרח וחוו את ההתנדבות באופן חיובי המשיכו להתנדב מרצון לאחר מכן, כי חשו שהם מפיקים תועלת ותורמים.

תועלות של התנדבות בני נוער עם מוגבלות

- הכלה במקום הדרה.
- גיוון החברה וחיזוקה בעקבות זאת: חברה מגוונת יותר חזקה יותר.
- עמדות חיוביות כלפי אנשים עם מוגבלות מאפשרות לחברה ליהנות מיכולותיהם ומתרומתם.



- צמיחה בעקבות הרחבת מגוון המיומנויות והכישורים הבאים לידי ביטוי בצוות הארגון.
- חשיבה יצירתית וחדשנית למענים הנדרשים בקהילה.
- שיפור תדמית הארגון והזדהות של גורמים נוספים עם הארגון.
- יישום בפועל של ערכים שהארגון דוגל בהם.



- העלאת תחושת המסוגלות העצמית.
- שיפור המיומנויות החברתיות והאישיות.
- שינוי בתפיסת ועמדות כלפי המתנדבים עם מוגבלות ובלעדיה.
- העמקת תחושת משמעות והשפעה.
- פיתוח מיומנויות ורכישת ניסיון תעסוקתי.
- רכישת יכולת לעבור ממצב של מקבל שירות לתורם פעיל.
- צמצום התנהגויות סיכוניות, למידה חברתית וקהילתית, גילוי אזרחות פעילה, הרחבת רשתות חברתיות.



רקע להתנדבות אנשים עם מוגבלות

למרות חוק השוויון, עדיין יש פערים גדולים בין דפוסי המעורבות החברתית של אנשים עם מוגבלות לבין הדפוסים האלה בקרב אנשים ללא מוגבלות. כך למשל מממצאי ממחקר שערכו ארטן, ברגמן, ורימרמן (2009) עולה כי **מידת המעורבות החברתית של אנשים עם מוגבלות נמוכה** לאין ערוך ממידתה בקרב אנשים ללא מוגבלות. עוד עולה מן המחקר לעיל כי שיעור אי שביעות הרצון של אנשים עם מוגבלות מרמת מעורבותם החברתית גבוה במידה ניכרת משיעורו בקרב אנשים ללא מוגבלות. יש לציין כי שיעור זה של אי שביעות רצון בקרב אנשים עם מוגבלות אינו תואם את המוטיבציה שלהם להיות מעורבים חברתית: שיעור המוטיבציה שלהם למעורבות חברתית גבוה, ואילו שיעור המעורבות החברתית שלהם בפועל נמוך מכך במידה ניכרת. המידע הנזכר לעיל מתחזק נוכח הממצאים שעלו מן הסקר החברתי שנערך מטעם הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה בשנת 2015. נכון לשנה היא שיעור המתנדבים ללא מוגבלות עמד על 22.6% מכלל האנשים ללא מוגבלות, ואילו שיעור המתנדבים עם מוגבלות עמד על 16.3% בלבד מהאנשים עם מוגבלות.

נוסף על כך, מחקרים מראים כי אנשים עם מוגבלות מתמודדים לעיתים קרובות עם **הדרה חברתית** המבוססת על אי הבנות ועל דעות קדומות המדגישות ביתר שאת את המוגבלות שלהם ולא את המסוגלות ואת החוזקות שלהם, שכן על פי רוב הם **נתפסים כמוטבי ההתנדבות ולא כמתנדבים**.

מלבד הנזכר לעיל, קיימים חסמים נוספים המונעים מאנשים עם מוגבלות להתנדב. כך למשל ארגונים מעטים בלבד מציעים לאנשים עם מוגבלות תפקידי התנדבות, ואלה המשתלבים בתפקידים הללו נתקלים בקשיים שונים: היעדר נגישות, היעדר מודעות ללקויות שלהם (לביטוי של הלקות ביום-יום ולהנגשות הנדרשות עבורה), דעות קדומות, דחייתם של חלק מחברי הארגון וחוסר באנשי צוות מיומנים המסוגלים לתמוך במתנדבים.

חוק שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות, התשנ"ה-1998.

ארטן-ברגמן, ט., ורימרמן, א. (2009), דפוסי מעורבות חברתית בקרב אנשים עם וללא מוגבלות בישראל, ביטחון סוציאלי, 79, 49-84. מתוך: פעילות התנדבותית של אנשים עם מוגבלות בראי הגישה הביקורתית למוגבלות/ איריס פינקלשטיין ורונית בר, 2016.

שם

State of the World's Volunteerism Report, 2011.

מתוך: פעילות התנדבותית של אנשים עם מוגבלות בראי הגישה הביקורתית למוגבלות/ איריס פינקלשטיין ורונית בר.

מתוך: מהתנדבות לאקטיביזם: התנדבות של אנשים עם מוגבלות בישראל/ גלית ינאי ונטורה. 2016.

»
השאיפה של כולנו בתוך המערכת היא להוביל את
ערכי המעורבות, אחריות והתנדבות כדרך חיים. זה
כוכב הצפון שלנו.»
מפקח ארצי, משרד החינוך

התפתחות אישית

רכישת מיומנויות חדשות ופיתוח כישורים לצד העלאת תחושת
המסוגלות העצמית של המתנדב.

אוגדן מערכי פעילות להכנת בני נוער לקראת מעורבות והתנדבות

המשגה ועיבוד

עיבוד החוויה באופן שיאפשר גיבוש זהות של אישיות מתנדבת
שמתקיימת לצד זהות של אישיות עובדת, אך שונה מזהות של
אישיות עובדת ונפרדת ממנה.

כרטיס כיס למתנדב

עיבוד ההתנדבות - תיאוריה ופרקטיקה

מה בין התנסות במעורבות להתנסות בעבודה

כל התורה על רגל אחת עקרונות מנחים

שיתוף המתנדב

תהליך בחירת פעילות התואמת את העדפותיו של המתנדב,
את כישוריו ואת תחומי העניין שלו.

דוגמאות מהשטח

שאלון להתאמת התנדבות

סמכות ויוזמה

להעניק למתנדב מרחב לקבלת החלטות בפעילות וכן הזדמנויות
לפיתוח התפקיד ולהרחבתו.

איך מפתחים תפקיד התנדבות?

הענקת משמעות לעשייה

שיבוץ המתנדב בפעילות העונה על צורך אמיתי, ומתן משמעות
לתפקיד - להסביר למתנדב לעומק ובראייה הרחבה על הפעילות
ועל ההשפעה, הן המיידיית והן המצטברת, של העשייה שלו.

כרטיס כיס למתנדב

כל התורה על רגל אחת

עקרונות מנחים

מתן התאמות

מכלול ההתאמות הדרושות לכל מתנדב הן ייחודיות ותלויות בצרכיו וביכולותיו, התאמה למתנדב אחד עשויה לתת מענה גם למתנדבים אחרים שהמוגבלות שלהם שונה או למתנדבים ללא מוגבלות.

עקרונות להתאמות בהתנדבות

ייצוג עצמי

להעניק למתנדב מרחב לקבלת החלטות בפעילות וכן הזדמנויות לפיתוח התפקיד ולהרחבתו.

שאלון להתאמת התנדבות

כרטיס כיס למתנדב

שייכות

העלאת המוטיבציה של המתנדב באמצעים הבאים: יצירת שיוך חברתי; יצירת תחושת שייכות למוקד הפעילות דרך היכרות מעמיקה שלה והשתלבות חברתית; בניית גאווה יחידה וגיבוש קבוצת המתנדבים. **ארגז כלים לניהול מתנדבים**

מעגל ההתנדבות

הקפדה על הפעולות הבאות: הכנה של המתנדב והסביבה; ביצוע התאמות לפי המאפיינים הייחודיים של המתנדב; הכשרה לתפקיד; תיווך וליווי; מישוב; הוקרה; סיום ופרידה, – כל זאת תוך כדי הצבת יעדים ברורים לתקופות קצובות. כאשר קבוצת המתנדבים מורכבת מבני נוער עם מוגבלות וללא מוגבלות, יש להתמקד בהכנה ובגיבוש שלה כחלק ממעגל ההתנדבות.

מעגל ההתנדבות

עקרונות להכנת בני נוער בקבוצה מעורבת

אוגדן מערכי פעילות להכנת בני נוער לקראת מעורבות והתנדבות



הכנה

כדי להבטיח התנדבות משמעותית יש להשקיע בהיערכות מוקדמת ולהכין את כלל הגורמים המעורבים בתהליך. חלק מהפעולות ידרשו השקעה רבה יותר ויהיו התשתית לתהליך ההתנדבות, וחלקן יצטרכו להתבצע כל שנה מחדש.

לדעתכם

גיוס הילדונים

רשימת הפורום

מינוי אחראי מתנדבים

גיוס תמיכה ופסנתר חסמים

פלטת פרויקט

בניית מערך מיליון

פיקוד המתנדבים

פיתוח תפקידים חדשים

רשימת מוקדי פעילות חדשים

→ האם תרצו להשתתף?

”אני צריך להוריד חסמים לחברה שלי ולכן חייבים הכנה טובה. תהליך ארוך של שיחות, מפגשים, הסברים. לפעמים מלווה בתמונות או הגעה למקום ההתנדבות, לפני שמתחילים. אני גם נפגש עם בני נוער ללא מוגבלות ומסביר מה זה אומר להיות על הספקטרום, שידעו למה לצפות.”

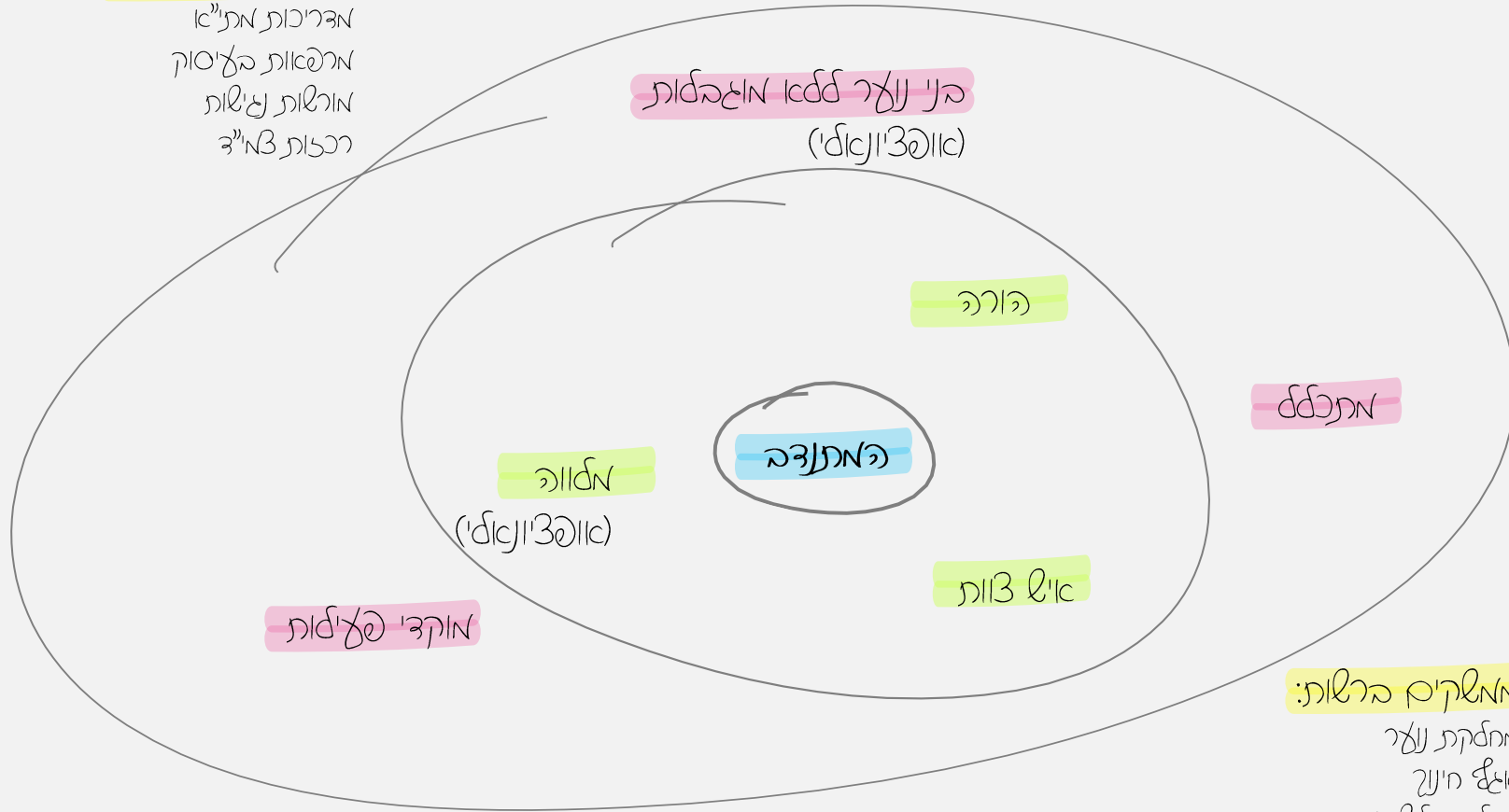
רכז התנדבות

שותפים לתהליך

לתחומי אחריות <<<

הצעות תפקידים:

- מדריכות מתי"א
- מרהאות הציסוק
- מורלות נגילות
- רכבות צמי"ד



ממלקים הרלות:

- מחלקת נוצר
- אגף חינוך
- מחלקת דלירותים חברתיים
- פיקוח רלותי
- מרכיב קהילתיים

גאפים ממאוסים:

משרד החינוך - פיקוד ודרכה במנהל חברה ונוצר באגף לחינוך מיוחד
 משרד הפדאזה, פרוחה ופלירותים פחברתיים- תחום פתנצהות
 פרלת דפתנצהות 'לראית

שותפים לתהליך

תחומי אחריות שיש לחלק בין השותפים למערך ההתנדבות



לותפים לתפיד

| השותף המומלץ לתפקיד | תחומי האחריות |
|--|--|
| מנהל התנדבות רשות/ רכז מעורבות בית ספרי/ רכז נוער | תכלול התהליך והקשר בין השותפים, חיבור לתשתיות עירוניות ובית ספריות קיימות. |
| מתכלל | הכנה, הכשרה והדרכה של הצוות |
| איש צוות מהמסגרת שממנה מגיעים בני הנוער (בי"ס, הוסטל, מרכז וכו') | הכנה, עיבוד וכו' של המתנדבים |
| מוקד הפעילות (מקום ההתנדבות) | הכשרה מקצועית של המתנדבים |
| איש צוות מהמסגרת שממנה מגיעים בני הנוער (בי"ס, הוסטל, מרכז וכו') | הכנה והכשרה של המלווים בעת הפעילות |
| איש הצוות מהמסגרת שממנה מגיעים בני הנוער (בי"ס, הוסטל, מרכז וכו') | תכנון התאמות בתפקיד |
| מנהל/ רכז התנדבות רשותי | רתימת מוקדי פעילות |
| ממונה על החינוך המיוחד באגף החינוך ברשות, עו"ס שיקום במחלקה לשירותים חברתיים | רתימת מסגרות חינוכיות של בני נוער עם מוגבלות לאיתור מתנדבים חדשים |

גיוס פלותפים

רתימת פפורים

אינו אמרא' מתנדבים

גיוס תמאכ ופסרת חסמים

פכלרת פצלות

בניית מלרז אמלויים

פכנת פמתנדבים

פיתוח תפקידים חדלים

רתימת מוקדי פליצות חדלים

שותפים לתהליך

המתנדבים:

בני נוער עם מוגבלות כלשהי – פיזית, חושית, נפשית, קוגניטיבית, תקשורתית – במנעד רמות תפקוד. הם יכולים להגיע לפעילות בעצמם או בקבוצה מטעם מסגרת כלשהי: בית ספר כללי, בית ספר לחינוך מיוחד, הוסטל או בית חולים.

עוד על סוגי מוגבלויות

מלווה:

בעל תפקיד הנמצא עם המתנדבים בפועל במהלך הפעילות עצמה ומתווך בין המתנדבים לבין הסביבה. בתוך כך תפקידו לתמוך במתנדבים, להעצים אותם ולכבד את מסוגלותם ואת גילם ולסייע למתנדבים בהיבטים שונים – הרגשי, החברתי, הקוגניטיבי או הפיזי. **עוד על תפקיד המלווה <<<**

מתכלל:

האחראי הראשי להובלת תהליך ההתנדבות, לבניית השותפות ולתיאום בין הגורמים השונים. לתפקיד זה אפשר למנות למשל מנהל התנדבות רשותי, רכז מעורבות בית ספרית או רכז חברתי במרכז נוער. כמו כן רצוי שלמתכלל יהיו הכישורים הבאים: יכולת רתימה והנעה, היכרות עם הגורמים הרלוונטיים או יכולת לרקום עימם קשרים ואמונה גדולה ביכולות של בני נוער עם מוגבלות.

מוקדי פעילות:

ארגונים הקולטים אליהם מתנדבים, למשל עמותות נותנות שירות, מוסדות ציבור, מחלקות רשותיות ומרכזים קהילתיים. מומלץ כי בכל ארגון ימונה אחראי למתנדבים האלה. בכל מקום שמצוין "מתנדבים" הכוונה גם לתלמידים אשר משתתפים בפעילות במסגרת התוכנית 'התפתחות אישית ומעורבות חברתית' של משרד החינוך.

שותפים לתהליך

איש צוות:

בוגר העובד עם המתנדבים באופן ישיר. הוא יכול להיות מורה המלווה כיתה בפעילות, רכז או מדריך נוער עם מוגבלות, קולט מטעם מוקד הפעילות ועוד.

הורה:

אם או אב לבן נוער עם מוגבלות. עשוי להיות מנעד רחב של התנהגות הורית, החל ממצב שבו ההורה מעורב בצורה רבה בפעילות ההתנדבותית וכלה במצב שבו ההורה כלל לא מודע לעובדה שילדו נוטל חלק בפעילות כזו. **עוד על מעורבות הורית <<<**

בני נוער (מתנדבים) ללא מוגבלות:

בחלק מפעילויות ההתנדבות יתנדבו בני נוער באשר הם – עם מוגבלות ובלעדיה – ובחלק מהפעילויות יתנדבו בני הנוער עם מוגבלות בלבד. להתנדבות משותפת לבני נוער עם מוגבלות ולבני נוער ללא מוגבלות יש כמה יתרונות והם: הקלה על ההתמודדות עם אתגרים מסוימים כמו למשל ליווי המתנדבים עם המוגבלות בפעילות או בנסיעות אליה וממנה; יצירת תפיסה המדגישה את החוזקות והיכולות של בני הנוער עם מוגבלות.

נוסף על כך, כאשר ההתנדבות משותפת לבני נוער עם מוגבלות ולבני נוער ללא מוגבלות, חשוב לתת את הדעת על כך שבני הנוער ללא מוגבלות מפנימים כי מדובר בהתנדבות משותפת לבני הנוער באשר הם ולמען מטרה מסוימת תוך כדי עזרה הדדית, ולא מדובר בהתנדבות למען בני הנוער עם מוגבלות.

גיוס הלוותפים



לוותפים רכישה

גיוס הלוותפים

רכישת פיקוד

מינוי אחראי מתנדבים

גיוס תמיכה ופיקוד חסמים

פיקוד רכישה

בניית מערך מילוי

פיקוד המתנדבים

פיקוד תפקידים חדשים

רכישת מוקדי פיקוד חדשים

למה?

- חיבור לפלטפורמות התנדבות - למשל מועצות נוער רשותיות, קבוצות מנהיגות, מרכזים קהילתיים.
- חיבור לתשתיות מקומיות וקהילתיות - למשל בבתי ספר, במתנ"סים, בארגוני מתנדבים ובפרויקטים קהילתיים.
- הסברה ויצירת עמדות חיוביות - למשל בקבוצות הסברה, בתיאטרון קהילתי ובתוכניות העצמה.
- איתור וגיוס של בני נוער מתאימים לפעילות ההתנדבותית - למשל בבתי ספר ובתנועות נוער.

מתי?

- בתחילת הדרך כשלב ראשון לריכוז הידע והמשאבים ולהתנעת התהליך הנדרש.
- לאורך התהליך באופן שוטף על פי הצורך לשם המשך פיתוח, הסדרה, הרחבה, למידה והסקת מסקנות.

איך?

בניית שולחן עגול לבעלי עניין שונים ברמת הרשות או ברמת הארגון כדי להעלות את הנושא על סדר היום וליצור ממשקים בפעילות המקומית השוטפת ובאירועי שיא.

להרחבה <<<

זיהוי שותפים שיוכלו לתת מענה לתחומי האחריות הנדרשים.

לקריאה נוספת על תחומי אחריות <<<

גיוס השותפים



לוותפים לתפיל

גיוס הלוותפים

רתמאת, פפוריק

מינוי אמראי מתנדב

גיוס תמאכ ופסרת חסמים

פכלת פצות

בניית מערך אמיווי

פכנת מתנדב

פיתוח תפקידים חדלים

רתמאת מוקדי פלימות חדלים

בניית שולחן עגול לבעלי עניין שונים ברמת הרשות או ברמת הארגון כדי להעלות את הנושא על סדר היום וליצור ממשקים בפעילות המקומית השוטפת ובאירועי שיא. מומלץ שמנהל התנדבות נוער רשותי יוביל שולחן עגול רשותי שיכלול נציגים ממסגרות שונות – מחלקות החינוך, הרווחה והנוער; בתי ספר ומסגרות לנוער עם מוגבלות ומוקדי פעילות – כמו גם בני נוער עם מוגבלות והורים לבני נוער עם מוגבלות. חשוב להגדיר יחד עם השותפים את מטרות העל, את היעדים לשנת הפעילות ואת חלוקת האחריות והתפקידים של המתכלל ושל כל השותפים לתהליך.

כדי לרתום שותפים חדשים אשר אינם מכירים בני נוער עם מוגבלות רצוי לצרף לשולחן זה נציג כלשהו – מדריך או רכז נוער עם מוגבלות או בני נוער עם מוגבלות – שיש לו ניסיון במעורבות ובהתנדבות. זאת כדי שהנציג הזה ימחיש למשתתפים את היכולות ואת הכישורים של בני הנוער עם מוגבלות ואת תרומתם של בני הנוער המתנדבים הללו לארגון ולחברה בזכות התנדבותם.

יישום העיקרון של שיתוף המתנדבים:

נוכחותם של בני נוער וצעירים עם מוגבלות או של הוריהם בשולחן העגול תתרום רבות להבנת הצרכים של בני הנוער הללו ולייצוג הרצונות שלהם. כמו כן היא תאפשר תכנון מיטבי של דרכי הפעולה, כמשתקף באמרה "שום דבר עלינו בלעדינו". מלבד זאת, כאשר מציגים את עקרונות ההתנדבות של בני נוער עם מוגבלות בפני ארגונים או קבוצות כדאי לשתף בכך את בני הנוער עצמם ולהיעזר ב-

מערכי הסברה

רתימת ההורים

למה?

לעיתים הורים לילדים עם מוגבלות מעורבים בחיי ילדיהם יותר מהורים לילדים ללא מוגבלות. כמו כן להורים לילדים עם מוגבלות יש ידע מקיף ביותר על הצרכים של ילדיהם והם יכולים למלא תפקיד משמעותי בשלבים השונים הכרוכים בהתנדבות:

- הגברת המוטיבציה לקראת התנדבות
- עידוד ותמיכה במהלך ההתנדבות
- עיבוד החוויה ויצירת שיח סביב ההתנדבות
- הסברת הצרכים של ילדיהם לצוות, במידת הצורך

חלק מההורים לילדים עם מוגבלות עשויים להרגיש שההתנדבות היא ההזדמנות של ילדיהם לבטא את חוזקותיהם. הורים כאלה ירצו ליטול חלק בכך ולתמוך בילדיהם בכל דרך ויגלו רצון טוב להיות מעורבים בפעילות. עם זאת, חלק מההורים עשויים להרגיש שהתנדבות אינה חשובה מספיק כדי להקדיש לה זמן על חשבון פעילויות אחרות ובשל העומס המוטל עליהם, כוחותיהם צריכים להיות נתונים לקידום תחומים אחרים בחיי ילדיהם. בכל מקרה חשוב לגלות הבנה וכבוד לכל העדפה של ההורים.

המלצות לפעולות שיאפשרו להורים להבין לעומק את חשיבות ההתנדבות ולהתחבר לפעילות, להסיר חסמים ולעודד את ילדיהם להתנדב:

- ⊗ שיתוף ההורים בעשייה של ילדיהם לאורך שנת הפעילות ובהישגים של ילדיהם בהתנדבות.
- ⊗ יצירת שפה משותפת ואחיזה שתשמש את הצוות, את מוקד הפעילות ואת בני משפחות המתנדבים בשיחה על מעורבות חברתית.



לרתימת ההורים

גיוס פולרטיק

רתימת ההורים

מינוי אחראי מתנדב

גיוס תמיכה ופסטרס חסמים

פולרטיק הצוות

בניית מערך מיליוני

פולרטיק מתנדב

פיתוח תפקידים חדשים

רתימת מוקדי פעילות חדשים

רתימת ההורים

למה? (פאטל)

לצד החשיבות של מעורבות ההורים לילדים עם מוגבלות בהתנדבות של ילדיהם, יש לזכור כי המתנדבים במקרה זה הם בני נוער, ובשל כך ייתכן שיעדיפו לא לשתף את ההורים. לכן יש לתכנן את שיתוף ההורים יחד עם בני הנוער המועמדים להתנדבות ולהגיע להסכמה בנוגע למידת המעורבות של ההורים בפעילות ההתנדבות.

איך?

- ⊗ הזמנת ההורים ליום היכרות עם מוקדי הפעילות כדי לנסוך בהורים ביטחון באשר למקום שבו מתנדבים ילדיהם.
- ⊗ שיתוף ההורים בהישגים החברתיים והקהילתיים של ילדיהם (ולא רק בהישגים הלימודיים).
- ⊗ קיום התנדבות משפחתית כמה פעמים בשנה.
- ⊗ גיבוש נציגות הורים שישמשו כתובת להתייעצות עבור מוקדי הפעילות והצוות.
- ⊗ גיבוש מאגר "שאלות ותשובות" נפוצות שיספק להורים מידע על אודות ההתנדבות.

” גם הורים נתרמו- הורים שהגיעו בדמעות ואמרו שלא האמינו שיראו את ילדיהם מצטיינים במשהו, ופתאום הילדים מצליחים ומצטיינים.”
 רכז חברתי בהוסטל



לאתרים איתרתי

גיוס פולותרים

רתימת ההורים

מינוי אחראי מתנדבים

גיוס תמיכה ופסרת חסמים

פכלרת פצות

בניית מערך מליווי

פכנת המתנדבים

פיתוח תפקידי חזלים

רתימת מוקדי פעילות חזלים



לאתרים צדפליג

גיוס פלאתרים

רתימת פפוריק

מינוי אחראי מתנדבים

גיוס תמיכה ופסרת חסמים

פכלרת פצות

בניית מערך מלויים

פכנת פמתנדבים

פיתוח תפקידים חדלים

רתימת מוקדי פליצות חדלים

מינוי אחראי מתנדבים

למה?

ארגונים, מוסדות ומרכזים המעוניינים להפעיל מתנדבים זמניים לכך יתבקשו למנות גורם אחראי שינהל את הפעילות של המתנדבים בתוך הארגון ומול כלל השותפים לפעילות.

גישה לבני נוער ויכולת הנעה

סבלנות, מנהיגות, כריזמה

אמונה ביכולתם של בני נוער עם מוגבלות לתרום ולהשפיע

התכונות והכישורים הנדרשים מאחראי המתנדבים:

איך?

תחומי האחריות בתפקיד בהתייחס לנוער עם מוגבלות:

- ⦿ מיפוי צורכי הארגון ותיאום בין היכולות וההעדפות של המתנדבים לבין בניית תפקידים מותאמים ומשמעותיים;
- ⦿ הכנת הצוות בהתאם למאפייני המתנדבים וההתאמות הנדרשות עבורם;
- ⦿ קשר עם הגורמים השונים ובכללם הורים או מטפלים של המתנדבים כדי ליצור המשכיות ועקביות בתהליכים התומכים בפעילות ההתנדבותית (עיבוד, יצירת מוטיבציה וכדומה).



לפתח אתהליך

גיוס פולתפים

רתימת הפורים

מינוי אמרא' מתנדבים

גיוס תמיכה ופיסרת חסמים

פולרת פזות

בניית ארגון מלווים

פכנת המתנדבים

פיתוח תפקידים חדלים

רתימת מוקדי פעילות חדלים

גיוס תמיכה והסרת חסמים

המענה

הפקת מפגש למוקדי פעילות פוטנציאליים, ובו להציג סיפורי הצלחה מקומיים במוקדי פעילות וכן את התועלות שאפשר להפיק בזכות התנדבות של בני נוער עם מוגבלות.

מצגת תועלות

סרטון לשם שינוי

פעילויות הסברה שיערכו בני נוער עם מוגבלות המתנדבים בקהילה בתפקידים משמעותיים.

מערכי הסברה

החסם

1. היעדר מוטיבציה להפעלת מתנדבים עם מוגבלות בשל החשש מצורך בתחזוקה רבה ותחושה שהעלות גדולה מהתועלת.

2. עמדות ודעות קדומות המדגישות את חוסר יכולתם של בני נוער עם מוגבלות.

מומלץ לערוך פעילות במועדים ובאירועים שנערכים בארגון או ברשות, למשל היום הבין-לאומי לזכויות אנשים עם מוגבלות או היום הבין-לאומי להתנדבות.

גיוס תמיכה והסרת חסמים (פאלג)



לפתים אפתיל

גיוס פלפתים

פתימת פפורים

מיני אמרא מתנדבים

גיוס תמיכה ופסרת חסמים

פכלרת פצות

פניית אלרג אמלוי

פכנת פמתנדבים

פיתוח פפקיבים חדלים

פתימת מוקדי פלימות חדלים

החסם

3. ההנחה שכדי לבצע התאמות

והנגשות נדרשים ידע ומשאבים רבים

4. קושי בגיוס בני נוער עם מוגבלות

הלומדים מחוץ לעיר

המענה

הסברה שלעיתים התאמה דורשת בעיקר תשומת לב ושאפשר לבצע התאמות גם בעזרת שינויים קטנים בהתנהלות. מומלץ לשאול את המתנדבים עצמם (בתיווך איש צוות או הורה או איש טיפול בעת הצורך) מהם התנאים הנדרשים להם לתפקוד מיטבי. **עקרונות להתאמות בהתנדבות**

מערכי עיבוד לאפליקציה "על רגישות ונגישות"

- ביסוס ערוצי תקשורת מול בעלי תפקידים בערים שמהן מגיעים התלמידים המתנדבים – למשל מנהל התנדבות רשותי או רכז מעורבות בית ספרי.
- הפצת מכתב מטעם הרשות להורים לתלמידים הלומדים מחוץ לעיר, ובו פרטי קשר של מנהל ההתנדבות הרשותי.

הכשרת הצוות



לפתור את הבעיה

גיוס האנשים

רתימת הפורום

מינוי אחראי מתנדב

גיוס תמיכה ופסרת חסמים

הכללת הצוות

בניית מערך מלווים

פיקוח המתנדבים

פיתוח תפקידים חדשים

רתימת מוקדי שליטה חדשים

- ← לגייס את שיתוף הפעולה של בעלי התפקידים שביכולתם ליזום ולהוביל פעילות התנדבותית
- ← להעשיר מקצועית את בעלי התפקידים האלה
- ← לחזק את אמונתם ביכולת של בני הנוער
- ← להעניק לבעלי התפקידים כלים לשלבים השונים של הפעילות ולהתמודדות עם סיטואציות נפוצות
- ← ליצור כתובת להתייעצות ועוד

למה?

איך?

ההכשרות צריכות להיות מותאמות למשתתפים ולידע הקודם שלהם. דוגמאות לנושאים להכשרות:

עמדות כלפי התנדבות של נוער עם מוגבלות

הגישה לביצוע התאמות בהתנדבות

תועלות ההתנדבות לחברה, לארגון ולמתנדבים

כלים המקדמים התנדבות משמעותית

השוואה בין התנדבות לעבודה

עקרונות להתנדבות משמעותית

להזמנת הרצאות והכשרות

למי?

למוקדי הפעילות; לצוותים; למלווים.



לשפתים צתפילי

גיוס פלשפתים

רתימת פפורים

מיני אמראי מתנדבים

גיוס תמיכה ופסרת חסמים

פכלרת פצלות

בניית מערך מלווים

פכנת פמתנדבים

פיתוח תפקידים חדלים

רתימת מוקדי פליצות חדלים

בניית מערך מלווים

ליווי בפועל של המתנדבים בדרך אל פעילות ההתנדבות עצמה או תוך כדי ביצועה הוא מרכיב חשוב שמשפיע על תחושת ההצלחה והשייכות של המתנדבים. לעיתים הליווי הזה הכרחי עד כדי כך שבלעדיו ההתנדבות לא תצא לפועל. לתפקיד המלווה כמה היבטים:

בהיבט הרגשי

המלווה משרה על המתנדב תחושת ביטחון ורווחה.

בהיבט החברתי

המלווה מסייע למתנדב להתערות בפעילות ובין האנשים ולא להרגיש לבדו.

בהיבט הקוגניטיבי

המלווה מסייע למתנדב בתיווך בינו לבין המעורבים בפעילות. התיווך יכול להתבטא למשל בפישוט שפת הדיבור ובשיפור התקשורת הבין-אישית.

בהיבט הפיזי

המלווה מסייע למתנדב להתנייד ולהגיע לפעילויות שונות או מעניק את הטיפול הנדרש למתנדב - פיזי או סיעודי.

ההיבטים האלה מקבלים משנה תוקף כשמדובר בהתנדבות פרטנית בשעות אחר הצהריים ולא במסגרת קבוצתית מובנית.

” כדי להתנדב אחרי הצהריים אני צריך ליווי צמוד – בוגר שמבין ממני, שיכול לעזור לי, מישהו שמכיר את המוגבלות. אנשים מתאימים יכולים להיות אלה שמכירים את הצרכים, את הגבולות ואיפה אפשר להתערב. המלווה חייב להיות צמוד אליך גם בזמן הפעילות. הביטחון שזה נותן והעזרה בהסברים חשובים מאוד.”

מתנדב מבית ספר לחינוך מיוחד

כניית מערך מלוים (כאלק)

למה?

כשוב לזכור כי אם נדרש ליווי של מתנדבים עם מוגבלות, יש להתאימו למתנדבים באופן שיככד אותם ויתרום לתחושת המסוגלות שלהם. כן מומלץ לבחון אם אפשר לצמצם את היקף הליווי בהדרגה לאורך השנה. נוסף על כך, כדאי לבנות תוכנית שתאפשר למתנדבים בחירה ועצמאות מיטביים, שכן יש בני נוער שזקוקים ליווי צמוד לאורך כל זמן הפעילות, ואחרים שזקוקים לה רק בהתחלה או רק בשעת הצורך. לשם כך יש להדריך את המלווה ולנהל שיח פתוח בהשתתפות המתנדב ובהתייחס ליכולותיו ולצרכיו.

במסגרת פעולות ההכנה לקראת ההתנדבות יש ללמוד את אופי המשימה במוקד הפעילות ואת המארג הכרתי בו ולהפעיל שיקול דעת בכניית מערך הליווי, זאת כדי לאפשר למתנדב לפעול בהתנדבות באופן מיטבי ועצמאי ככל האפשר ללא תיוג או ריחוק כרתי מאחרים.

כשוב שהמלווה יבין את המהות ואת הגבולות בתפקיד שלו וידע לסייע במקומות הנדרשים בלי להרחיק את המתנדב מן העשייה ומתקשורת עם הגורמים השונים הקשורים להתנדבות – למשל הצוות במוקד הפעילות או שאר המתנדבים.

מתי?

בהתנדבות פרטנית המתקיימת אחרי הצהריים ומשתתף בה מתנדב יחיד, צריך לאתר עבורו מלווה מתאים.

במקרה של התנדבות קבוצתית לרוב יש איש צוות מטעם המסגרת של בני הנוער שמלווה את הקבוצה.



לרתפים ארתפיל

גיוס פלרתפים

רתמת, פפוריק

איוני אמרא' מתנדבים

גיוס תמיכה ופסרת חסמים

פכלרת, פצוות

כניית אלקר אלוים

פכנת פמתנדבים

פיתוח תפקידים חדלים

רתמת מוקדי פלימות חדלים



לשיתוף אתגרים

גיוס שלשיתוף

רשתות הפורים

מינוי אחראי מתנדבים

גיוס תמיכה ופסרת חסמים

פחלת פצות

בניית מערך מלווים

פחנת המתנדבים

שיתוף תפקידים חדלים

רשתות מוקדי פליצות חדלים

בניית מערך מלווים (המשל)

איך?

1. **תיאום** – עם תחילת עבודתו של המלווה יש להגדיר את מהות הליווי, דגשים לגבי אופי הליווי ותחומי אחריות. לשם כך המסגרת או ההורים צריכים לתאם ביניהם לבין המלווה בנוגע לנושאים הבאים: זמן הליווי והיקפו, מי אחראי לעבודת המלווה, מי מדריך אותו בשוטף ומשמש לו כתובת להתייעצות. כאשר יש צורך, כדאי להסדיר נקודות לתיאום, לעדכון ולהערכה משותפת בתדירות קבועה.

2. **תחושת שייכות** – יש לוודא שהמלווה ירגיש שייך לארגון ולצוות המתנדבים ויהיה מעורב בקבלת ההחלטות ובעשייה השוטפת.

3. **סוג הליווי** – יש להתאים מלווה מתווך בהתאם לרמת התפקוד, ליכולותיו ולצרכיו של המתנדב. כך למשל אצל חלק מבני הנוער עם מוגבלות האתגר העיקרי ניכר בקשיים חברתיים, לכן יש להתאים להם מלווה שיכול לסייע להם בלי לפגוע בהצלחתם של המתנדבים להתערות בפעילות. כמו כן כאשר מגייסים מלווה יש לתת את הדעת על גילו כישוריו וצרכיו, יכולתו לסייע בתחום הנדרש למתנדב ועוד. **ראו מאפייני לקויות והנגשות נפוצות**

4. **היקף הליווי** – היחס בין מספר המלווים לבין מספר המתנדבים תלוי בצורכי המתנדבים ובמורכבות התפקידים שהמתנדבים נדרשים לבצע. כדי לאפשר למתנדבים התמודדות עם אתגרים, הזדמנויות ללמידה, התנסות והצגת כוחות, יש לקדם את עצמאותם ואת האוטונומיה שלהם ולנקוט גישה של **ליווי במינימום הנדרש**.



לפתח את הפעילות

גיבוי פלורלי

רתימת הפורום

מינוי אחראי מתנדבים

גיבוי תמיכה ופסרת חסמים

פחלת פצות

בניית מערך אמון

פחנת המתנדבים

פיתוח תפקידים חדשים

רתימת מוקדי פעילות חדשים

בניית מערך מלווים (המשלך)

5. **איתור מלווים** – כאמור, כאשר נדרש ליווי פרטני, נדרש לאתר מלווה מתאים ולהנחות אותו. הצעות למגוון אפשרויות לגיוס מלווים:

➤ **בני נוער מתנדבים ללא מוגבלות:** אלה יכולים לשמש כמתנדבים עמיתים עבור בני נוער עם מוגבלות, אם הם מתנדבים יחד באותו מוקד פעילות. **מועצת הנוער העירונית** יכולה להיות שותפה לגיוס בני הנוער האלה מקרב משתתפי המועצה או מהארגונים המיוצגים בה. כדי לגייס את שיתוף הפעולה של מועצת הנוער נדרשת **הסברה**

➤ **בני/בנות שירות לאומי:** על פי רוב תקני השירות הלאומי כוללים גם פעילות אחרי הצהריים כמה ימים בשבוע. כדי לקבל את פרטי הקשר של רכזות השירות הלאומי בעיר ולפנות אליהן אפשר ליצור קשר עם מחלקת החינוך ברשות.

➤ **רכזי נוער בוגרים:** רכזי הנוער האלה מנוסים בחניכה ובריכוז פעילות. הם יכולים להיות למשל רכזים ומדריכים מתנועות נוער או רכזים ומדריכים במרכזים קהילתיים.

➤ **סטודנט/ית למקצוע רלוונטי** שמתנדב תמורת קבלת מלגה – למשל פר"ח, מלגות עירוניות, שח"ק, מפעל הפיס, תוכניות מלגות של מכללות ואוניברסיטאות או תוכניות מעורבות חברתית במכללות ואוניברסיטאות.

➤ **חברות עסקיות:** עובדים בחברה שיש בה מחלקת קשרי קהילה המעודדת את עובדיה להתנדב יכולים להתנדב בצוות יחד עם בני נוער עם מוגבלות.



לשיתוף דעת

גיוס פלופים

רתימת פפורים

מיני אמרא' מתנדבים

גיוס תמיכה ופסרת חסמים

פכלרת פצות

בניית מערך אמיווי

הכנת המתנדבים

שיתוח תפקידים חדלים

רתימת מוקדי פליצות חדלים

הכנת המתנדבים

למה?

בני נוער עם מוגבלות לא תמיד מאמינים ביכולתם להשפיע וברצון של החברה לשתף אותם.

תהליך הכנה משמעותי לקראת ההתנדבות יאפשר להשיג את המטרות הבאות:

5. הכרה באפשרות **ההשפעה** על אחרים והכרה ביכולת הבחירה האישית של ערך הנתינה ושל האפשרויות העומדות בפניהם.
6. העלאת המוטיבציה למעורבות ולהתנדבות באמצעות התאמה אישית בין המתנדבים לבין התפקידים המוצעים להם. השאיפה היא שכל מתנדב ירגיש **מחובר לתפקיד** שלו.

1. **חינוך למעורבות** חברתית ולנתינה.

2. פיתוח המודעות של בני הנוער כלפי **תחומי העניין** שלהם ורצונותיהם האישיים.

3. העלאת תחושת המסוגלות ו**הגברת האמונה** של בני הנוער ביכולותיהם האישיות.

4. העלאת המודעות של בני הנוער כלפי סביבתם וכלפי האפשרויות **לנתינה לאחרים**.

איך?

מערכי הכנה לקראת התנדבות

השוואה בין התנדבות לעבודה

כרטיס כיס למתנדב

חשוב לגבש בקרב בני הנוער זהות של אישיות מתנדבת לצד ובשונה מזהות של אישיות עובדת.

” בתחילת השנה לא האמנתי שאני יכולה להתנדב עם מישהו בכלל... ועכשיו אני רוצה להמשיך להתנדב בגן, אפילו בלי קשר לבית הספר. ”

מתנדבת מכיתת חינוך מיוחד

פיתוח תפקידים חדשים

למה?

לעיתים המשימות והתפקידים הקיימים והמוכרים עבור מתנדבים בארגון אינם מתאימים לכני נוער עם מוגבלות, אינם מאפשרים התפתחות והתקדמות או אינם מגוונים מספיק כדי לאפשר בחירה. במקרים כאלה כדאי להקדיש מחשבה להרחבת מגוון המשימות ותפקידי ההתנדבות המוצעים לכני הנוער בארגון ולגמישות בנוגע להיקפם.



לפתים אפריב

גיוס פלופתים

רתימת פפורים

איווי אחראי מתנדבים

גיוס פתיב ופסרת חסמים

פכלרת פצות

פניית אצרת אמיוים

פכנת פמתנדבים

פיתוח תפקידים חדשים

רתימת אוקדי פליצות חדשים

” בשנה שעברה התנדבה כל הכיתה שלנו ביחד בבית אבות בשכונה. כל התלמידים שיחקו עם הקשישים, דיברו איתם וסייעו לשפור מצב הרוח. במהלך השנה ראיתי שחלק מהתלמידים לא התחברו לתפקידים הללו, אבל לא הייתה לי אפשרות לחלק אותם בין מקומות התנדבות שונים. לכן השנה הגדרנו מראש **מגוון של תפקידים** וכל תלמיד בחר את התפקיד המועדף עליו: משחק עם הקשישים, יצירה משותפת, גינון והפעלה של פינת חי, סיוע בהכנת ארוחת הצהריים במטבח ועוד.”

מחנכת כיתת חינוך מיוחד

פיתוח תפקידים חדשים (פאלק)

מי?

איש צוות, אחראי מתנדבים במוקד הפעילות, במידת האפשר מומלץ לשתף את בני הנוער בפיתוח התפקידים החדשים במקום ההתנדבות.

איך?

פעמים רבות המפתח להצלחה הוא בחשיבה יצירתית ובהצלבה בין צורכי מוקד הפעילות וההזדמנויות בו ובין החוזקות והכישורים של המתנדבים. אפשר לפרק את התפקיד לכמה תחומים ולפרוט את התפקיד למשימות, ובהתאם לכישורי המתנדבים להרכיב תפקיד חדש שיכלול משימות מתחום מסוים או מכמה תחומים.

⊗ איך מוצאים רעיונות לתפקידים חדשים? חפשו ב - **דוגמאות מהשטח**

⊗ איך מפתחים תפקידים חדשים? כנסו ל - **תרשים לפיתוח תפקידים**

⊗ איך מאתרים את חוזקות המתנדבים? בעזרת ה- **שאלון להתאמת התנדבות**



לפתח את הפעילות

גיוס פולותפים

רתימת פפורים

מינוי אחראי מתנדבים

גיוס תמיכה ופסרת חסמים

פכלרת פצות

פניית מלקח מליווי

פכנת פמתנדבים

פיתוח תפקידים חדשים

רתימת מוקדי פעילות חדשים



לופתים לתפיל

גיוס פולותפים

רתימת פרויקט

אינוני אמרא' מתנדבים

גיוס תמיכה ופסרת חסמים

פולרת פולות

בניית מלרז אמלוי

פולנת פמתנדבים

פיתוח תפקידים חדשים

רתימת מוקדי פעילות חדשים

רתימת מוקדי פעילות חדשים

למה?

הרחבת המאגר של מוקדי הפעילויות המאפשרים לבני נוער עם מוגבלות ליטול חלק בעשייה משמעותית.

מי?

המתכלל הרשותי, מנהל התנדבות נוער, איש צוות.

איך?

1. בשנה הראשונה של ההתנדבות מומלץ להתמקד במספר מצומצם של מוקדי פעילות מגויסים ומחויבים, ולאחר שנה של חוויית הצלחה ולמידה – לגייס מוקדי פעילות נוספים.
2. בעת פנייה למוקדים חדשים אפשר להיעזר **בתועלות של התנדבות נוער עם מוגבלות** למשל המוקד הופך להיות מקור תורם חברתית, המוקד מרחיב את היכולת לממש את יעדיו, מייצר מגוון חברתי ומספק כוח עזר נוסף. תועלות אלו עשויות להשפיע ולשכנע מוקדי פעילות נוספים לפתוח את דלתותיהם בפני בני נוער עם מוגבלות.
3. יצירת קבוצת השתייכות של מוקדי הפעילות באמצעות הדרכה או הכשרה משותפת ולמידת עמיתים באמצעות מפגשים פרונטליים או פורום דיגיטלי.
4. כדאי ליצור קשר עם גורמים שיכולים לגייס גופים נוספים, כגון רשתות של ארגוני מתנדבים וארגוני גג.



התאמה

כאשר מדברים על 'התאמות' מתכוונים לתנאים, שינויים, תוספות, אביזרים או כלים שיאפשרו למתנדבים ליהנות מהזדמנות שווה ולתפקד בצורה מיטבית.

התאמה למתנדב אחד עשויה לתת מענה גם למתנדבים אחרים עם מוגבלות שונה או שאין להם כלל מוגבלות. מכלול ההתאמות הנדרשות לכל מתנדב הן ייחודיות ותלויות בצרכיו. במקרים מסוימים נדרשים לשם כך היועצות עם אנשי מקצוע והקצאת משאבים, אך לעיתים די בהקדשת תשומת לב או בשינוי קל בהתנהלות.

→ האם תרצו לפתח?

פיכרות עם התאמות

העלף למקום הפיתוח

הדרך הטובה ביותר ללמידת התנאים שבהם תפקודם של המתנדבים יהיה מיטבי היא שיתופם בתהליך – **היא פשוט לשאול אותם**, תוך כדי התמקדות ביכולותיהם ובהעדפותיהם (כתיווך מורה, הורה או רכז לפי הצורך).

”נוצרה הבנה שגם מישהו שהוא על הספקטרום מסוגל לעשות הכול ברגע שאנחנו יודעים להכיל וליצור סביבה מותאמת, וזה לא כזה קשה... כשהם פועלים כקבוצה שווה. ברגע שזה קורה אז הם יכולים גם לבלות ביחד והלקות או המוגבלות הופכת להיות חסרת משמעות.”

רכז התנדבות בארגון

היכרות עם התאמות

למה?

העמקת הידע בנוגע להתאמות למתנדבים עם מוגבלות, כחלק ממערכה ההכשרה של הצוות.



הקניית כלים בסיסיים לזיהוי הצרכים וההתאמות וליישומן



היכרות עם מגוון של התאמות והנגשות



אימוץ גישה של מתן התאמות בהתאם לצורך ובאופן מידתי כחלק משגרת ההתנדבות ומתוך גישה של **עיצוב אוניברסלי** (מתן שירות המותאם לכל הצרכנים תוך כדי התייחסות לשונות ולמגוון חברתי)

למי?

- ⊗ למוקדי פעילויות בתחילת התהליך
- ⊗ לצוות המלווה כחלק מהכשרתם
- ⊗ לבני נוער לקראת התנדבות בקבוצה מעורבת



היכרות עם התאמות

העצה למקום הפתענות

מה התהליך שעשו באיקאה כדי לברר אילו התאמות נדרשות?

קישור לסרטון ThisAbleIKEA



היכרות עם התאמות (פתאמה)

איך?

אפליקציית 'על רגישות ונגישות'

ומערכי העיבוד הנלווים לה (לצוות חינוכי/ קולטים/ בני נוער ללא מוגבלות)

עקרונות לביצוע התאמות בהתנדבות

⊗ שימוש בכלים קיימים:

הכנה למתנדבים בקבוצה מעורבת

⊗ יישום עקרון הייצוג העצמי - נשאף שבן הנוער יציג בעצמו את התנאים הדרושים לו לתפקוד מיטבי ומהן ההתאמות

הנדרשות לשם כך עוד על ייצוג עצמי בשלב הקליטה <<<

קישור לסרטון: NotSpecialNeeds

⊗ ייעוץ מקצועי של בעלי תפקידים בארגונים או ברשויות מקומיות, שיוכלו לסייע בהתאמות להתנדבות- למשל: רכזי נגישות, מורשי נגישות, רכזי השתלבות, מדריכות במתי"א ומרפאות בעיסוק.

⊗ דרך צוותים מטפלים ובני משפחה המכירים היטב את בני הנוער ואת ההתאמות הנדרשות להם.

פיכרות אא פתאמות

האא לאקום הפתנדבות



פינתות הפתאמה

הגעה למקום הפתאמה

הגעה למקום ההתנדבות

למה?

הגעה למקום ההתנדבות עשויה להיות מורכבת ואף להוות מכשול להרחבת היקפי ההתנדבות בקרב בני נוער עם מוגבלות.

איך?

הצעות לפתרונות מערכתיים לסוגיית הגעה למקום ההתנדבות:

^{**} יש לפעול על פי הנחיות משרד החינוך להתנהלות עם מתנדבים, שמועברות ומתעדכנות בחוזרי מנכ"ל, ועל פי ההנחיות מהפיקוח.

1. מינוי גורם מתכלל שיהיה אחראי להסעות להתנדבות וימצא לכך פתרון ברמת הרשות;
2. שימוש בזכות ל"הסעה שנייה" מבית הספר למוקד הפעילות במקום חזרה הביתה בתום יום הלימודים;
3. רתימת תחנות מוניות להסעת מתנדבים למקום ההתנדבות פעם בשבוע;
4. גיוס בני נוער ללא מוגבלות שיסעו יחד עם בני נוער עם מוגבלות למקום ההתנדבות בתחבורה הציבורית;
5. גיוס מתנדבים בעלי רישיון נהיגה שיסיעו את המתנדבים למסגרות ההתנדבות השונות.



ראיון קהילה

ביכרות וייצוג עצמי

הכשרה לתפקיד

אוריינטציה לארגון

קליטה

שלב זה מתייחס לתחילת ההתנדבות במוקד הפעילות, החל מהמפגש הראשון לשם היכרות וראיון, וכלה בסיום תקופת ההכשרה לתפקיד.

→ כמה תרצו אפתחוק?

קליטה מוצלחת של המתנדבים לפעילויות השונות היא באחריות משותפת של כל בעלי העניין.

ראיון קבלה

למה?

מומלץ לערוך ראיון אישי עם כל אחד מהמועמדים להתנדבות כדי להכיר אותם ביתר שאת, לתאם ציפיות בבחור, להפיג חששות ולבחון עם כל מועמד את טיב האינטראקציה וההתאמה לתפקיד.

מי?

מוקדי פעילות, מתכלל, צוות, הורה.

איך?

לצורך התאמת הריאיון אפשר להיעזר באיש צוות, מדריך או מרפאה בעיסוק המלווה את בני הנוער, או באיש מקצוע מתאים ברשות.



ראיון קבוצה

פיכחות וייצוג עצמי

הכלרה עצמית

אוריינטציה לארגון

לערוך למתנדבים סימולציות שידמו את ההתנהלות והשאלות הצפויות בראיון.

להיעזר בשאלות 'לפני שמתחילים' ב-

כרטיס הכיס למתנדב

ובשאלות המתאימות מתוך ה -

שאלון להתאמת התנדבות



ראיון קבוצה

פיכרות וייצוג ע"מ

פכררר עתקיק

אורינטציה ע"מ

היכרות וייצוג עצמי

למה?

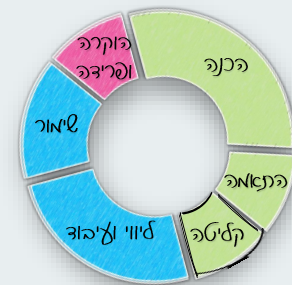
המוגבלות עשויה לסקרן, להפחיד, או להרתיע אנשים שלא מכירים אותה. היכרות עם המתנדב תגרום לתפוס אותו כמכלול, כשהמוגבלות היא רק חלק אחד קטן ממי שהוא. ייצוג עצמי של המתנדב יחזק את תפיסה זו, ויתרום להבנת התנאים בהם תפקודו יהיה מיטבי.

איך?

מומלץ לחלק את ההיכרות לשני מפגשים:

1. הראשון **קבוצתי** ומיועד ל"שבירת הקרח" ולהיכרות כללית עם המקום, הצוות ושאר המתנדבים.
2. השני מיועד **להיכרות אישית** עם כל מתנדב ולתיאום ציפיות עימו. בשלב ההיכרות האישית מומלץ שבני הנוער יציגו את עצמם, את יכולותיהם, צרכיהם והעדפותיהם בפני האחראי למתנדבים במוקד הפעילות, וזאת על פי עקרונות הייצוג העצמי. ניתן להציע להיעזר באיש צוות, במדריך או בהורה. שימוש ב: תשובות ל- **שאלון להתאמת התנדבות**

עקרונות להתאמות בהתנדבות



ראיון קבוצה

פיחות וייצוג צ"מ

הכשרה לתפקיד

אוריינטציה לארגון

הכשרה לתפקיד

למה?

לצד תהליך האוריינטציה לארגון צריך להדריך ולהכשיר את המתנדבים לתפקיד הייחודי שיבצעו. לעיתים כל המתנדבים בארגון עוברים הכשרה כזו, ולעיתים צריך לשנות אותה כדי להתאים אותה למתנדבים עם המוגבלות בגלל מאפייניהם הייחודיים.

יש לשים לב שההכשרה מותאמת לצרכים וליכולות של המתנדבים והיא נגישה מבחינת המבנה, התוכן ודרכי ההוראה וההנחיה. אם מדובר בהתנדבות קבוצתית, אפשר להיעזר בצוותים החינוכיים או במדריכים המכירים את המתנדבים.

מי?

מוקדי הפעילות וצוותים חינוכיים.

מה ההבדל בין הכנת המתנדבים לבין הכשרתם לתפקיד?

ההכנה היא בהיבט הרגשי ומתייחסת לכשלות לנתינה לאחר. ההכשרה היא בהיבט המקצועי ומתייחסת למשימות הייחודיות שנדרשות.

איך?

מפגשי הכנה עם מתנדבים בוגרים שביצעו את התפקיד בשנים קודמות פיתוח הכשרות סדורות למשימות שמצפים מהמתנדבים לבצע

אוריינטציה לארגון

למה?

ההיכרות עם הארגון וההזדהות עם מטרותיו ועם פעילותו הן הבסיס ליצירת המוטיבציה לפעולה ולתחושת השייכות. אלה ייצרו את המשמעות שבתפקיד הייחודי שממלאים המתנדבים כחלק ממטרת העל של הארגון ושל רצף העשייה בו.

מי?

מוקדי פעילות.

איך?

סיור במקום ההתנדבות, ובתוך כך להכיר למתנדבים את מאפייני המקום הזה: מרחב הפעילות האישי, מקום הישיבה של האחראי, המרחב הכללי, השירותים, המטבחון וכו'.

עריכת **היכרות בין המתנדבים** לבין בעלי תפקידים בארגון כדי לדעת על תחומי אחריותם ועל הקשר בין העשייה שלהם לבין מטרות הארגון.

הכנת תיק אוריינטציה – למשל סרטון מצולם או תיקייה כתובה בשפה פשוטה ובאורך של עד 5-6 עמודים בליווי תצלומים.



ראיון קבוצתי

פיכחות וייצוג עצמי

פבלרה דתפקיד

אוריינטציה לארגון

ליווי ועיבוד



ליווי התפעול

עיבוד (הפיקוד)

כאן מובאת התייחסות נפרדת לליווי הרגשי ולעיבוד בשגרת ההתנדבות, אך במקרים רבים נעשים שניהם יחד ובאותה מסגרת – אישית או קבוצתית. בכל מקרה, חשוב להתאימם לשלב שבו נמצאים המתנדבים: לפני שמתחילים, לאורך הדרך או לקראת סיום.

→ האם תרצו להשתמש?

בעזרת הליווי והעיבוד תוכלו להשפיע על רמת המוטיבציה ועל הרצון של המתנדבים להמשיך ולבצע את התפקיד.

» הרגשתי טוב בכל פעם שהגיע היום של ההתנדבות. אני מצפה לו כל השבוע.. אני מרגיש שאני עובד בחריצות וזה גותן לי הרגשה טובה כי אני מאוד אוהב לעזור. אני מקווה שאמשיך לעזור תמיד. »
מתנדב עם מבית ספר חינוך מיוחד

ליווי התהליך



ליווי פתפליץ

ציבאז (הפלקצ'ה)

למה?

בני נוער המתנדבים בקביעות מתמודדים עם סוגיות חברתיות ואישיות שפעמים רבות אינן מוכרות להם.

ליווי המתנדבים חשוב כדי:

— לתמוך במתנדבים

— לאפשר למתנדבים שיתוף והיוועצות, למשל בחוויות ובקשיים שלהם

— להעצים את המתנדבים לאורך כל הפעילות שלהם

← התמודדויות והישגים

ליווי הוא אמצעי להצפת מרכיבים שונים: ← הקשר בין המתנדבים לבין בעלי התפקידים המעורבים בהתנדבות

← מרכיבים בהתפתחות האישית של המתנדבים

מי?

צוותים חינוכיים, מוקדי פעילות, הורים, מלווים.

איך?

במסגרת פרטנית או במסגרת קבוצתית:

המתנדב יכול להעלות דילמות,

הישגים או קשיים.

חשוב לתת לגיטימציה גם לתחושות

אישיות שאינן רווחות בקרב המתנדבים

האחרים ולהימנע משיפוטיות. השיחה

האישית נועדה לתת ביטוי לתחושותיו של

המתנדב, לצרכיו ולהתפתחות האישית

שלו בתפקיד ההתנדבות.

לשקף את תחושותיו של

המתנדב, את צרכיו ואת

ההתפתחות האישית שלו

בתפקיד ההתנדבות.



עיון והתאמה

לימוד (רפלקציה)

עיבוד (רפלקציה)

למה?

עיבוד החוויה והתובנות שעולות מההתנדבות, לצורך העצמת התהליך, תוך התמקדות בנושאים הבאים:

מעורבות ותרומה לסביבה

בחירה, עצמאות ואוטונומיה

גיבוש זהות של אישיות מתנדבת לצד זהות של אישיות עובדת ובשונה ממנה

”יש רגעים שאתה עולה לבניין ושם את הארגז ליד הדלת, וזה רגע שאתה מרגיש וואו, עכשיו אני שם אוכל על השולחן לאנשים האלה, שזה בזכותך. זה אחד הרגעים הגדולים עבורי.”

מתנדב מבית ספר חינוך מיוחד

חשוב לפתח שיח בקרב בני הנוער להשוואה בין התנדבות לעבודה, תוך העלאת השאלות:

מה הרווח בהתנדבות / עבודה?

מה ההשפעה של ההתנדבות / העבודה שלי על הסביבה?

מה ההבדל בהתנהלות במקום ההתנדבות / העבודה?

לדגשים נוספים: **השוואה בין התנדבות לעבודה**

מי?

מוקדי פעילות, צוותים.

עיבוד (רפלקציה) (פאלג)



עיון הפתח

לימוד (רשמי)

איך?

חשוב לבחון מהו הפורמט המתאים לקבוצה והמאפשר לרוב בני הנוער להיפתח ולשתף.

כלים:

כרטיס כיס למתנדב - שאלות לעיבוד,

המשגה והעמקת משמעות ההתנדבות

עיבוד ההתנדבות- תיאוריה ופרקטיקה

נקודות למחשבה

1. האם כדאי לקיים את שיחת העיבוד מיד בתום ההתנדבות או לאפשר לחוויה לשקוע ולקיים אותה כעבור כמה ימים?
2. האם נדרש עיבוד לאחר כל התנדבות או אחת לתקופה מסוימת?
3. בעקבות אירוע יוצא דופן-רצוי להקדים את ביצוע העיבוד
4. רצוי להשתמש בשפה של עשייה ולא בשפה של עזרה – למשל: לשאול "מה אתה יכול לעשות?" ולא לשאול "במה אתה יכול לעזור?".
5. האם לקיים את השיחה באופן אישי או בקבוצה?

שימור



אנשים מתמידים בפעילות כשזו נותנת להם מענה לצורך כלשהו שלהם. כך שכדי לשמר את מערך ההתנדבות, חשוב לחזור ולוודא שכל אחד מהשותפים לתהליך מקבל מענה לצרכים שלו. יתכן כי הצרכים ישתנו לאורך הדרך.

→ האם תרצו לפתחוק?

לימוד המתנדבים

הגברת הפליכות

הדרכה ופעולה
למתנדבים

תעמול

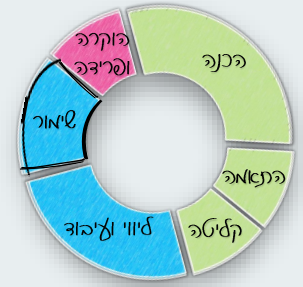
הדגלת האמצעות העלייה

לימוד מוקדם בפעילות

”ככל שבני הנוער מתמידים בהתנדבות, זה מוצלח יותר. מתנדבים שנשארים שנה אחרי שנה בתוכנית מרגישים מוכנים יותר ומשמעותיים יותר ואנחנו רואים את זה בפועל.”

רכזת התנדבות במוקד פעילות

שימור המתנדבים



לימור המתנדבים

העברת פלייכות

הדרכה ופעולה
למתנדבים

תעמול

הדגלת האמצעות העלייה

לימור מוקדי פעילות

מטרת השימור היא לצמצם את נשירתם של המתנדבים ולעודד מוטיבציה והתמדה בתוכנית. מתנדבים יתמידו כשירגישו שהרווח מההתנדבות גדול מהקשיים ומהמחיר שהיא גובה.



אם כן, תפקידכם **לזהות את הרכיבים שיעניקו למתנדבים רווח ויגבירו את המוטיבציה שלהם.**

המניעים המשמעותיים להתמדה בהתנדבות, עבור **בני נוער** הם:

תפקידים מאתגרים המעניקים חווית משמעות.

מסלולי התפתחות וקידום בתוך התוכנית.

קיום תהליכי ליווי הדרכה ומישוב.

הזדמנות להתנדבות כחלק מקבוצה ויצירת "דבק" חברתי בין המתנדבים.

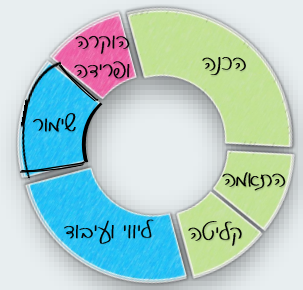
קבלת פידבק מיידי לתוצאות ההתנדבות

מכאן אפשר להסיק כי **שימור מתנדבים הוא תוצאה של תוכנית המנהלת את מתנדביה היטב.**

השימור למעשה מתחיל ביום הראשון שבו המתנדבים פוגשים את התוכנית לראשונה, באופן שבו מתארגנים לקראתם

ובאופן שבו מתנהלים עם המתנדבים לאחר הגעתם.

הגברת השייכות



לימוד המתנדבים

העברת שליכות

הדרכה והצלחה
למתנדבים

תעמול

הדגלת האמצעות העלייה

לימוד מוקדני פעילות

למה?

תחושת שייכות היא אחד מגורמי המוטיבציה המשמעותיים להתנדבות. כאשר המתנדבים ירגישו שייכים לארגון, לפרויקט, לקבוצה, לתפקיד שהם מבצעים ויזדהו עם המטרות ועם דרכי העשייה בתפקידם, המוטיבציה שלהם להמשיך ולהתנדב תגבר. אם יש מלווים, תחושת השייכות שלהם לפעילות ההתנדבותית חשובה להגברת המוטיבציה בקרב המתנדבים.

למי?

למתנדבים, למלווה.

איך?

| | | |
|--|---|------------------------------|
| שיתוף של המתנדבים באירועים של כלל הארגון וחיבור שלהם לעובדים ככל האפשר (הרמת כוסית לקראת החג, טקס עובדים מצטיינים וכו'). | בחירת פריט המגדיר את הקבוצה ומייצר גאווה יחידה (בחירת שם לקבוצה/ חולצה וכו'). | קיום פעילויות גיבוש חברתיות. |
|--|---|------------------------------|

הדרכה והעשרה למתנדבים



לימור המתנדבים

הגברת הפלייכות

הדרכה ופעולה למתנדבים

תזמון

הדגלת המאמץ העליון

לימור מוקדי פעילות

למה?

הדרכה מאפשרת למידה והתפתחות, שיתוף בחוויות, בלבטים ובדילמות וחשיבה משותפת על דרכים להתמודדות עימם. המעקב, המשוב וההדרכה השוטפים מספקים הזדמנות לקיום שיח מעצים אשר יתרום להתפתחותם של המתנדבים, יגביר את תרומת המתנדבים לארגון וכן יאפשר לעקוב אחר היעדים שהוצבו למתנדבים.

איך?

הדרכת המתנדבים

תהליך ליווי קבוצתי או אישי שבו האחראי במוקד הפעילות מדריך את המתנדבים בנוגע לפעילותם. ההדרכה היא המשך ישיר לתהליך ההכשרה ובה שמים דגש על העמקה בידע, בכלים ובמיומנויות לביצוע תפקידם של המתנדבים בהתאם לצרכים שעולים במהלך פעילותם.

העשרת המתנדבים

ההעשרה מתבטאת בהרחבת הידע של המתנדבים בתחום התנדבותם ו/או בתחומי ידע נוספים. כמו כן היא עונה על צרכי המתנדבים בהתפתחות ובצמיחה אישית ומתגמלת אותם. העשרה יכולה לכלול מגוון הרצאות וסדנאות שמעניינות את המתנדבים ורלוונטיות לתחום ההתנדבות. המפתח להצלחת תוכנית ההעשרה הוא התאמה לצרכים של המתנדבים ויצירת תחושה שמשקיעים בהם.

מי?

מוקדי פעילות

תגמול

למה?

להעניק למתנדבים את התחושה שמכירים בתרומתם ומוקירים אותה, וכן לספק מענה למניעים שלהם להתנדבות ולצרכים השונים שלהם. מענה זה יתרום, בתורו, לשביעות רצון המתנדבים ולשימורם לאורך זמן. זיהוי זה יאפשר לארגון לספק מענה לצרכים האלה באמצעות מערכת תגמולים מגוונת ומותאמת לאורך כל שנת הפעילות.

מי?

צוותים חינוכיים; מוקדי פעילות.

איך?

- ⊙ זיהוי המניעים והצרכים של המתנדבים השונים
- ⊙ בניית מערך תגמולים מותאם ומגוון, לאורך כל שנת הפעילות

לא כל התגמולים הם חומריים. רובם למעשה תהליכי ניהול הרלוונטיים לאורך כל השנה.

טבלת דוגמאות לתגמולים בהתאם למניעים / צרכים



לימוד המתנדבים

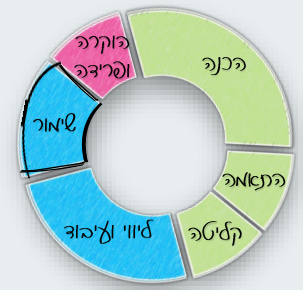
הגברת הפליכות

הדרכה והצלחה
למתנדבים

תגמול

הדגלת האשמות בעלייה

לימוד מוקדי פעילות



לימוד המתנדבים

הגברת הפליכות

הדרכה ופאלרה למתנדבים

תעמול

הדגלת המלמלות הכלייה

לימוד מוקדי הפעילות

הדגשת המשמעות בעשייה

למה?

כדי לשמר את המתנדבים ואת פעילותם, חשוב להדגיש את המשמעות בעשייה השוטפת שלהם וזאת ע"י העלאת המודעות להשפעה של ההתנדבות על הקהילה ועל הסביבה.

למי?

למתנדבים

איך?

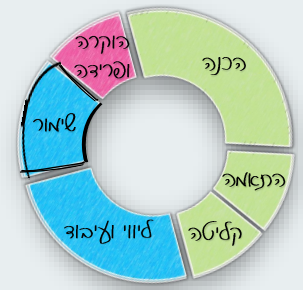
העברת עדכונים שוטפים ותמונות, המשגת משמעות ההתנדבות הספציפית לארגון;

תהליכי משוב ועיבוד שוטפים יכללו התייחסות למשמעות שבעשייה תוך כדי התייחסות לשאלות: מה המטרה של הפעילות? מה החלק של המתנדב בהשגתה? או מה התועלת שתופק בזכות הפעילות? לשאלות עיבוד נוספות – **כרטיס כיס למתנדב**

ממשק ומפגש עם מוטבי ההתנדבות במקרים שבהם ההתנדבות איננה ישירה איתם.

תוכנית ההעשרה יכולה לכלול את העמקת ההיכרות עם הסוגיה החברתית שלשמה מתנדבים והתייחסות להשפעה של פעילות ההתנדבות עליה;

שימור מוקדי הפעילות



לימור המתנדבים

הגברת פלייכות

הדרכה ופעולה
למתנדבים

תעמול

הדגלת האמצעות העלייה

לימור מוקדי הפעילות

למה?

שמירה על קשר רציף עם מוקדי הפעילות לאורך השנה תסייע להגברת מחויבותם של המוקדים בהפעלת התנדבות משמעותית.

מי?

מתכלל, מנהל התנדבות רשותי.

איך?

- ← ניהול פורום מוקדי פעילות במפגשים או בדיגיטל (לדוגמה קבוצת וואטסאפ)
- ← קיום מפגשי הכשרה
- ← למידת עמיתים והעשרה
- ← בניית פלטפורמה להצגת הצלחות
- ← מתן כתובת מקצועית לשאלות ולדילמות שעולות במהלך התהליך

הוקרה ופרידה

פעילויות הוקרה יעניקו הד חיובי הן לפעילות של המתנדבים עצמם, והן של מוקדי הפעילות. כך שיתרמו לעידוד מקומות נוספים לקלוט בני נוער עם מוגבלות כמתנדבים, וכן לגייס מתנדבים נוספים. כך גם לתהליך הפרידה חשיבות בהדגשת ההצלחות שהשיגו המתנדבים לאורך ההתנדבות, ובעידודם להמשיך מעורבות בקהילה.



הוקרת המתנדבים

סיכום שנה

סיכום ופרידה

→ האם תרצו לפתחוק?

”כשהחבר'ה שלי הוזמנו לעלות לבמה לקבל תעודת הצטיינות לכל מחיאות הכפיים של הקהל, לא יכולתי לעצור את הדמעות. אימא של אחד הדיירים המצטיינים פנתה אליי ואמרה: בחלומות הכי ורודים שלי לא חלמתי שהילד שלי יהיה במעמד הזה...”
 רכז נוער בהוסטל

הוקרת המתנדבים



הוקרת המתנדבים

סיכום שנה

סיום וערידה

למה?

ההוקרה מעניקה למתנדבים הצהרה רשמית להערכה כלפי פעילותם ומחזקת בקרבם את הרצון להמשיך ולהתנדב.

מי?

מתכלל; מנהל התנדבות נוער רשותי; מוקדי פעילות; צוות.

איך?

- עריכת טקס או אירוע הוקרה ייעודי לכלל המתנדבים – עם מוגבלות או בלעדיה. הטקס יתקיים ברמה הרשותית או ברמה הארגונית ויש להזמין אליו את משפחות המתנדבים. מומלץ להציג בטקס חוויות והצלחות מן ההתנדבות.
- חלוקת תעודת סיום שנה או שי.
- אם מדובר בפרידה פרטנית ממתנדב, רצוי להפוך אותה לטקסית במידת מה – לקיים עימו שיחה אישית מסכמת ולהעניק לו תעודה או שי.
- אם מדובר בפרידת מתנדב מקבוצת מתנדבים שפעלו יחד, יש לתת את הדעת גם על הפרידה מהקבוצה. כך למשל אפשר להכין אלבום המכיל תצלומים מחוויות משותפות וברכות להמשך מחברי הקבוצה.

סיכום שנה

למה?

כדי להבנות את ההתנדבות ואת המעורבות החברתית כתהליך ספירלי והתפתחותי, יש לאפשר למתנדבים לראות את הפעילות במשך שנת ההתנדבות כחלק מתהליך רב שנתי. לשם כך כדאי להתייחס עימם להתפתחות שחוו במשך השנה וביחס לשנה שקדמה לה וללקחים והתובנות שיפיקו לקראת השנה הבאה והעתיד לבוא. בתיאום עם תהליך הליווי והעיבוד <<<

מי?

צוות; מוקדי פעילות.

איך?

קיום שיחה באופן פרטני או קבוצתי – משוב רפלקטיבי הכולל הפקת לקחים, תובנות וחשיבה על המשך הפעילות בשנה הבאה ובעתיד בכלל.

כרטיס הכיס

שאלון להתאמת התנדבות

עיבוד ההתנדבות- תיאוריה ופרקטיקה



פוקרד פיתוח

סיכום שנה

סיכום ופריצה

חשוב שהסיכום יהיה בהלימה לתהליך הליווי והעיבוד שנעשה לאורך השנה

סיוס ופרידה

למה?

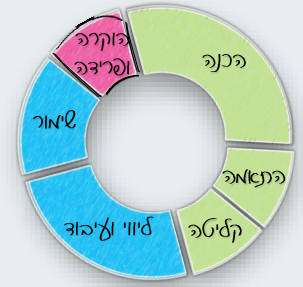
האופן שבו המתנדבים נפרדים מהארגון ישפיע רבות על עמדותיהם ועל יחסם כלפי התנדבות בכלל וכלפי ההתנדבות בתוכנית הייחודית שלהם בפרט.

מי?

צוות, מוקדי פעילות.

איך?

- ⊗ חשוב שהצוות יתייחס לפרידה מכל מתנדב ויקדם בקרב המתנדב תחושה חיובית כלפי התנדבות בקהילה.
- ⊗ תכנון תהליך הפרידה יכול התייחסות לסיוס ולפרידה בכל המעגלים שהופעלו במשך שנת ההתנדבות (למשל מפגשי העשרה וקבוצות עיבוד).
- ⊗ שימוש בשאלות 'לקראת סיוס' מתוך **כרטיס הכיס למתנדב**



פיקרה ופרידה

סיוס ופרידה

סיוס ופרידה

קריאה נוספת

קישורים למאמרים וחומרים להרחבת המידע המובא במדריך זה:

מאפייני לקויות והנגשות נפוצות

על מערכת החינוך המיוחד

מסמך התאמות לתכנית 'התפתחות אישית ומעורבות חברתית'

מעורבות והתנסות במוקדי פעילות – הגדרה ומדדים

ארגז כלים לניהול מתנדבים

דוח מסכם של המחקר המלווה לתכנית 'לשם שינוי'

אתר לשם שינוי

אתר הרשת להתנדבות ישראלית

אתר משרד החינוך – אגף א' חינוך מיוחד

אתר משרד החינוך- מנהל חברה ונוער

סקירת ספרות: התנדבות של אנשים עם מוגבלות

מאמר: מהתנדבות לאקטיביזם: התנדבות של אנשים עם מוגבלות בישראל

מאמר: פעילות התנדבותית של אנשים עם מוגבלות בראי הגישה הביקורתית למוגבלות