

הערכת מסלול 'תמר' (פיילוט) תמיכה מקצועית ברשויות

מוגש על ידי מכלול
יחידת הערכה ומחקר
קרן שלם



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

שותפות לתהליך הערכה:

- שרון גנות, מנהלת ידע ומחקר, קרן שלם
- תמנע גבאי מרקוביץ, מנהלת פיתוח מקצועי, קרן שלם
- ריבה מוסקל, מנכ"ל קרן שלם

מרץ 2021

זו פעם ראשונה שניתנה הכשרה לצוותים

ולעובדים. על המקום שלנו, דילמות שלנו, קשיים, אתגרים וכלים. מאד משמעותי! "כפי שכבר ציינתי, ההכשרה הגיעה "בול בזמן", אחרי תקופה מאד קשה של טיפול במשבר הקורונה. זו הייתה יציאה מהשגרה, הקניית ידע מרעננת ובעיקר - הגבירה את התחושה אצל העובדים ש"רואים אותם". תודה!"

"האתנחתא שנכפתה באמצע יום עבודה הייתה מאתגרת, אך נמצא שיש לה חשיבות רבה והעובדים ציינו כי נתרמו גם מעצם העצירה"

רוצה לומר המון תודה לקרן על היוזמה לעשות השתלמות בדרך אחרת - מקומית, ממוקדת בצרכים של הצוותים ברשויות. זאת הפעם הראשונה ונשארו עם טעם לעוד.

"אני רוצה להגיד בשם מחלקת נכונות ושיקום תודה על ההזדמנות. היתה תחושה מאוד טובה, למידה משמעותית ותחושה של הענקה לנפש והמוח לצד המציאות האינטנסיבית של העבודה. זה היה מאוד מאוד משמעותי."

הכשרה חשובה מאד למיתוג התחום הן בעיני העובדים והן בעיני הלקוחות

"המפגשים סייעו בהגברת השותפות והקרבה, חשיבה משותפת, עצירה משטף העבודה, התמקדות והסתכלות פנימה על אופן העבודה, הרצון לשנות ולעשות טוב יותר כל אחת בתחומה... תרמנו וניתרמנו, העשרנו את ארגז הכלים שלנו וחזרנו טובים יותר לעבודתנו."

תוכן עניינים

4	תקציר מנהלים
6	פרק א' – הקדמה ומטרות ההערכה
6	הקדמה
6	מטרות ההערכה
7	פרק ב' – מתודולוגיה
7	א. איסוף הנתונים
7	ב. משתתפי ההערכה
8	פרק ג' – ממצאים
27	מצגת לסיום ממצאי ההערכה
37	פרק ד' – סיכום, תובנות והמלצות
39	נספחים
39	נספח 1: רשימת הרשויות ופירוט התוכניות של ההשתלמויות
50	נספח 2: שאלון להערכת פיילוט מסלול תמר (הועבר באופן מקוון)
53	נספח 3: המיקומים בהם התקיימו ההשתלמויות השונות
54	נספח 4: התפקידים/מקצועות של המשתתפים בהשתלמויות
55	נספח 5: משובים נוספים והערכות מקבילות שבוצעו על ידי גופים שונים

תקציר מנהלים

רקע – לקראת סוף שנת 2020 פרסמה קרן שלם קול קורא עבור מחלקות לשירותים חברתיים ברשויות המקומיות למסלול 'תמר'- מסלול מענקים אשר מכוון לתמיכה בהשתלמויות מקצועיות בתחום המוגבלויות במחלקות לשירותים חברתיים ברשויות המקומיות והאזוריות. מטרתו של מסלול תמר לספק תמיכה מקצועית במחלקות לשירותים חברתיים-תחום מוגבלויות, להעשרת הצוותים בכל הקשור לטיפול ולמעגל חייו של האדם עם מוגבלות ומשפחתו, וברוח התפיסה המקצועית של "שירות מכוון אדם". 29 בקשות להשתתפות בתכנית הפיילוט אושרו על ידי קרן שלם (סה"כ 49 רשויות לוקחות חלק ב- 29 בקשות אלה, שכן היו מספר רשויות שהתאחדו לטובת ההשתתפות במיזם זה והגישו בקשה לתכנית משותפת), ויצאו לתהליך פיתוח והוצאה לפועל של השתלמות לצוותי הרשויות.

מטרות ההערכה -

1. בחינת מידת הייתכנות והאפשרויות של הרשויות להגיש הצעות בעקבות הקול הקורא.
2. בחינת תהליך פיתוח ההצעות והגשתן לקרן שלם.
3. בחינת מאפייני התוכניות שהוצעו על ידי הרשויות.
4. הערכת מידת ההצלחה של ההשתלמויות בעיני מובילי ההשתלמויות, איתור נקודות חוזק וחולשה, וניסיון לגבש בהתאם מסמך הנחיות כלליות לבניית השתלמות.

מתודולוגיה - ההערכה התבצעה על ידי שליחת שאלון מקוון לכל 29 מפתחי ומובילי ההשתלמויות, מתוכם השיבו על הסקר 27 מובילי ההשתלמויות. השאלון כלל שאלות רקע על המשיב ועל ההשתלמות, שאלות לגבי תפיסתם את תהליך הגשת הבקשה לקרן שלם, ושאלות המספקות משוב על ההשתלמות כפי שהתקיימה בפועל. בנוסף נותחו באמצעות ניתוח תוכן הסילבוסים של ההשתלמויות שהוגשו לקרן. משתתפי ההערכה (מובילי ההשתלמויות) היו בעיקר עו"סים או רכזי מוגבלויות במחלקה לשירותים חברתיים, וכן מנהלי מחלקות. מרביתם בעלי תואר שני.

ממצאים – ההיקף של מרבית ההשתלמויות נע בין 15 ל- 34 שעות (ממוצע 24 שעות), כאשר ברוב ההשתלמויות השתתפו בין 11 ל- 20 משתתפים (היו מספר ההשתלמויות שהתקיימו "מרחוק" עם מספר משתתפים גדול יותר שאף עלה על 50 משתתפים).

בבניית תכנית ההשתלמות דיווחו המשיבים על כך שנעזרו הן בגורמים חיצוניים (קרן שלם, גורמים מכשירים, מנהל המחלקה למוגבלויות, מפקחים, עמותות, ועוד) והן בגורמים פנימיים (עו"סים, ראשי צוותים ומדריכים, סגני מנהלים ומנהלי מחלקות, מנהלת שפ"ח, צוות המרכז למשפחה, ועוד).

ההשתלמויות שפותחו כללו הן את נושאי הליבה שנדרשו בקול הקורא והן נושאים נוספים שהיו רלוונטיים לרשות (תכנים שהופיעו בסילבוסים: היכרות והעמקה עם מעגל החיים של האדם עם

המוגבלות, ליווי משפחתו של האדם עם המוגבלות, היכרות והעמקה בתחומי מוגבלויות שונים, מודל ICF, עקרונות שירות מכוון אדם, הכרת רצף השירותים הקיים, התנהגות מאתגרת, סנגור וייצוג עצמי, מיניות והתפתחות הצוות).

המשיבים הביעו מידת שביעות רבה ביחס לתהליך הגשת הבקשות לקרן שלם מבחינת מידת הבהירות של הקול הקורא, ומידת שביעות רצון בינונית-רבה ביחס למידת הפשטות במילוי הטפסים. כמו כן, מרבית המשיבים דיווחו כי נדרשו לסיוע כלשהו מצוות הקרן (במיקוד, הכוונה, המלצות, התאמות, וחשיבה משותפת), וצינו כי המענה שקיבלו היה מספק במידה רבה (21 מתוך 27 דירגו "במידה רבה מאוד").

מניתוח הסילבוסים של התכניות עולה כי מטרות ההשתלמויות היו הרחבת הידע וארגז הכלים, יצירת שפה משותפת ומענה לצרכים מקצועיים של הצוותים. מרבית ההשתלמויות התקיימו על ידי שילוב בין מספר מנחים, וכן שילוב בין מספר אמצעים פדגוגיים להוראה (כגון: הרצאות, סרטונים, דוגמאות מהשטח, שיח ודיונים, למידת עמיתים, מפגש עם דמות שקשורה באופן אישי למש"ה, סיורים, תרגול סימולציות וקלפים טיפוליים).

מידת שביעות הרצון שדווחה על ידי מובילי ההשתלמויות הייתה גבוהה עד גבוהה מאוד, הן באופן כללי, הן בהתייחס לתכנים והן בהתייחס למנחים. כל המשיבים ציינו כי דעתם ההשתלמות השיגה את מטרותיה במידה רבה (66%) או במידה רבה מאוד (34%), וכן שהשעות שניתנו בפועל התאימו לצרכים.

הקשיים שעלו מצד המשיבים היו מעטים יחסית, כך שכל קושי דווח על ידי מעט משיבים (קושי באיתור מרצים ומכשירים בעלויות שעמדו בפניהם, קושי בפורמט "מרחוק", קשיים בירוקרטיים מול הרשות, קושי בהתאמת התכנים לכלל הצוות ההטרוגני, קושי בתוך העומס היומיומי, קושי בתיאומים וקושי בבניית השתלמות ממוקדת מש"ה).

מסקנות, תובנות והמלצות – מתוך הערכה זו עלו מסקנות ותובנות משמעותיות, וכן הופק מסמך שמטרתו לסייע לרשויות לפתח השתלמויות על בסיס הניסיון של הרשויות שהשתתפו בהערכה זו. תהליך פיתוח ההשתלמויות היה מאתגר, אולם, המחלקות הצליחו להוציא לפועל השתלמויות התואמות את דרישות הקול הקורא, ואשר היו מוצלחות מאוד מבחינת שביעות הרצון מהן. ההשתלמויות איפשרו פסק זמן מקצועי, הנחלת שפה וכלים אחידים, וגיבוש צוותי ברשויות. נראה כי הקול הקורא איפשר חופש פעולה אשר תרם לגמישות בבניה ובביצוע התוכניות. נמצאה תרומה חשובה לקביעת תנאי סף ול"ז לביצוע, למעורבות הפיקוח הארצי והמחוזי, לחבירה של רשויות האחת לשנייה, לביצוע מיפוי צרכים מקדים ולגיוס כוחות חיצוניים ופנימיים. בנוסף ניכר כי קיימת חשיבות להחלטה על פורמט ההשתלמות (זום/פרונטלי) תוך הבנה של המעלות והמגרעות שבכל פורמט.

פרק א' – הקדמה ומטרות ההערכה

הקדמה:

לקראת סוף שנת 2020 פרסמה קרן שלם קול קורא עבור מחלקות לשירותים חברתיים ברשויות המקומיות **למסלול 'תמר'** מסלול מענקים אשר מכון לתמיכה בהשתלמויות מקצועיות בתחום המוגבלויות במחלקות לשירותים חברתיים ברשויות המקומיות והאזורים. מטרתו של מסלול תמר לספק תמיכה מקצועית במחלקות לשירותים חברתיים-תחום מוגבלויות, להעשרת הצוותים בכל הקשור לטיפול ולמעגל חייו של האדם עם מוגבלות ומשפחתו, וברוח התפיסה המקצועית של "שירות מוכון אדם". תנאי הסף המרכזי הוא שההשתלמויות יעסקו בתחום של מוגבלות שכלית. זאת הפעם הראשונה, שניתנה האופציה לרשויות לאפשר לגבש לעצמם תוכנית השתלמות מיני-ארגונית משלהם, לפי סל תכנים שקרן שלם הציעה – תכנים הנוגעים למוגבלות שכלית, לעבודה עצמה בתוך המחלקה/אגף (למשל עבודת צוות) ולצרכים הספציפיים של כל רשות (אשר עלו מהרשויות עצמן).

מטרת ההשתלמויות הייתה להעשיר את הצוותים בכל ההיבטים הנוגעים לטיפול ולמעגל חייו של האדם עם מוגבלות ומשפחתו, וברוח התפיסה המקצועית של "שירות מוכון אדם".

29 בקשות אושרו על ידי קרן שלם למענק 'תמר', בהשתתפותן של 49 רשויות (היו רשויות שהתאחדו לטובת המיזם), לפי הפילוח הבא:

מחוז	מס' מענקים	מס' רשויות	מתוכן ערביות	מתוכן דתיות/חרדיות
צפון	4	22	8	0 (מובהקות)
מרכז	17	17	0	2 (קרני שומרון ומ.א שומרון שהן דתיות בחלקן)
י-ם	2	3	0	0
דרום	6	7	3	0
סה"כ	29	49	11	2

מטרות ההערכה:

להערכת פיילוט מסלול תמר גובשו מספר מטרות:

5. בחינת מידת הייתכנות והאפשרויות של הרשויות להגיש הצעות בעקבות הקול הקורא.
6. בחינת תהליך פיתוח ההצעות והגשתן לקרן שלם.
7. בחינת מאפייני התוכניות שהוצעו על ידי הרשויות.
8. הערכת מידת ההצלחה של ההשתלמויות בעיני מובילי ההשתלמות בכל רשות, את נקודות החוזק ואת נקודות החולשה שיכולים לאפשר בהמשך גיבוש הנחיות כלליות לבניית השתלמות מיטבית.

פרק ב' – מתודולוגיה

על מנת להעריך את פיילוט מסלול 'תמר' נעשתה פנייה **לכלל** מובילי התוכניות ברשויות אשר הגישו בקשות שאושרו על ידי קרן שלם (עו"סים ממחלקות לשירותים חברתיים ומנהלי מחלקות), בבקשה להשיב על סקר מקוון שנבנה ע"י צוות קרן שלם וע"י צוות 'מכלול' - יחידת הערכה ומחקר של הקרן. בפועל, הוגשו 29 בקשות להשתתפות בתכנית הפיילוט (סה"כ 45 רשויות לוקחות חלק ב 29 בקשות אלה, שכן היו מספר רשויות שהתאחדו לטובת ההשתתפות במיזם זה והגישו בקשה לתכנית משותפת). את פירוט הרשויות והבקשות לתוכניות שאושרו ניתן לראות בנספח 1.

הערכת תמר נעזרה גם במשובים שהועברו ע"י **מכון טראמפ**, בית איזי שפירא, אשר תכלל וביצע השתלמויות עבור 6 רשויות, והרצאות עבור מס' רשויות נוספות.

תיאור השאלון שהועבר למשתתפים

שאלון להערכת מיזם "תמר" – תמיכה מקצועית בתחום המוגבלויות למחלקות לשירותים חברתיים ברשויות המקומיות (ראה נספח 2 או [קישור לשאלון המקוון](#)) - השאלון כלל מספר שאלות רקע על המשיב ועל ההשתלמות, שאלות לגבי תפיסתם את תהליך הגשת הבקשה לקרן שלם (למשל: באיזו מידה הקול הקורא היה ברור? באיזו מידה מילוי טפסי הקול הקורא והגשת הבקשה לקרן היה פשוט/מסורבל? באיזו מידה נדרשת לסיוע, הכוונה וליווי של צוות קרן שלם? ועוד), ושאלות המספקות משוב על ההשתלמות כפי שהתקיימה בפועל (למשל: באיזה מידה ההשתלמות הייתה מוצלחת בעיניך? באיזה מידה היית שבע רצון מהתכנים שהועברו בהשתלמות? האם תכנית ההשתלמות שיצאה לפועל הגשימה לטעמך את מטרותיה? ועוד).

א. איסוף הנתונים

שאלון הסקר, אשר נבנה על ידי יחידת 'מכלול' בפורמט המקוון של Goggle Docs וכן טפסי הסכמה מדעת נשלחו לנציגי הרשויות המקומיות - באמצעות מיילים בהם קישור לשאלון המקוון. כמו כן, נאספו משובים שנכתבו על ידי נציגי ההשתלמויות השונות אשר אושרו על ידי קרן שלם. הנתונים נאספו ונותחו על ידי צוות 'מכלול'.

ב. משתתפי ההערכה

סה"כ השיבו 27 ממובילי ההשתלמויות (27 רשויות מתוך 29 רשויות) (פרט לרשות אחת אשר לא סיימה את ההשתלמות עד מועד הערכה ורשות נוספת אשר לא השיבה לסקר).

להלן הרשויות שהשיבו לסקר: אור יהודה; אשדוד; אשכול גליל מערבי; בית שמש; בני ברק; בני שמעון; בת ים; גבעתיים; הרצליה; חולון; חורה; יהוד; כסיפה; כפר סבא; משגב; נתיבות; פתח תקווה; קריית אונו; קריית ביאליק; קרני שומרון; ראש העין; ראשון לציון; רהט; רמת גן; רעננה; שומרון; תל אביב.

פרק ג' - ממצאים

להלן ממצאי הסקר בנושא הערכת ההשתלמויות המקצועיות שהתקיימו ברשויות במסגרת מסלול (פיילוט) "תמר". ראשית, יוצג עיבוד נתוני הרקע של המשיבים על סקר אשר הובילו את ההשתלמויות ברשויות השונות, ולאחריהם ממצאי ההערכה, תובנות ומסקנות.

1. נתוני הרקע

סה"כ השיבו על הסקר 27 מתוך 29 מובילי ההשתלמויות ברשויות השונות, אליהם נשלח הסקר. בלוח 1 ניתן לראות את נתוני הרקע של כלל המשיבים על הסקר.

לוח 1: טבלת נתוני הרקע של המשיבים

משתנים	ערכים	שכיחויות (N=27)	שכיחויות באחוזים
תפקידי המשיבים	רכז/עו"ס מוגבלויות במחלקה לשירותים חברתיים	11	41%
	מנהל/ת מחלקה ברשות המקומית	9	33%
	עו"ס קהילתית במחלקה לשירותים חברתיים	4	15%
	אחר*	3	11%
השכלת המשיבים	תואר ראשון	5	18%
	תואר שני	22	82%
ממוצע (וס"ת) מספר המשתתפים אשר נכחו בהשתלמות: 22 משתתפים (12.5)			

*אחר: מנהלת המרכז למשפחה; רכזת שיקום תעסוקתי; רפרנטית חדשנות אסטרטגיה וגיוס משאבים

באזור הבא, ניתן לראות את התפלגות תפקידי המשיבים על הסקר ברשות:



באיור הבא, ניתן לראות את התפלגות השכלת המשיבים על הסקר ברשות:



תכני ההשתלמויות:

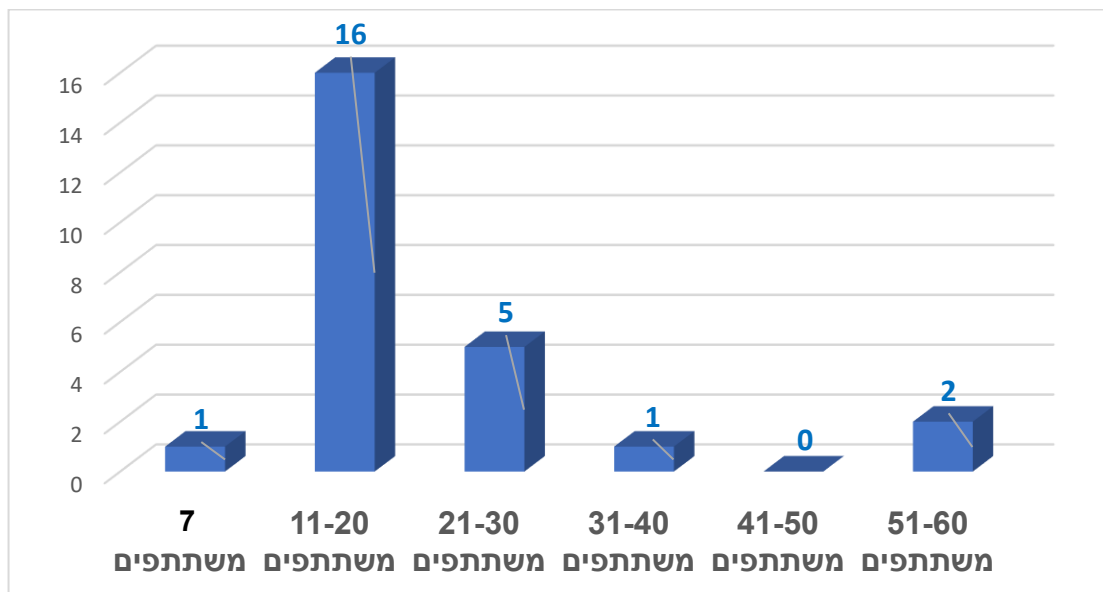
התכנים שהופיעו בהשתלמויות שפותחו, הם:

- הכרות והעמקה – מעגל החיים של האדם עם המוגבלות
- ליווי משפחתי של האדם עם המוגבלות בצמתי החיים
- הכרות והעמקה בתחומי המוגבלות השונים
- מודל ה- ICF
- עקרונות שירות מכוון אדם ויישומם הלכה למעשה
- הכרת רצף השירותים הקיימים
- התנהגות מאתגרת
- סנגור וייצוג עצמי
- מיניות
- התפתחות הצוות ועבודה צוותית

בנספח 3 מופיעה רשימת מיקומי ההשתלמויות שהתקיימו.

בנספח 4 מופיעה רשימת התפקידים המלאה של המשתתפים בהשתלמויות. ניתן לומר באופן כללי כי מרבית המשתתפים היו עו"סים (עו"ס מוגבלויות/נכויות/שיקום, עו"ס קהילתי, עו"ס גמלאים, עו"ס פרט ומשפחה, עו"ס הוסטל). מעבר לכך בחלק קטן מההשתלמויות השתתפו גם מנהלת מע"ש, מנהלות מחלקות (מוגבלויות, צרכים מיוחדים), יחידות סמך ברשות, רכזת התנדבות, עובדי מנהלה/מזכירות, עובדי נוער, רכזי מועדונים לאנשים עם מוגבלות, מנהלי מסגרות ועוד.

באיור הבא, ניתן לראות את מספר הרשויות לפי מספר המשתתפים בהשתלמויות שלהן:



ניתן לראות כי **מרבית** ההשתלמויות כללו בין 11 ל- 20 משתתפים, אולם היו גם שתי רשויות עם מספר גבוה מאוד של משתתפים (בין 51 ל- 60). ממוצע מס' המשתתפים: 22 משתתפים.

2. בניית תכנית ההשתלמות

"אילו גורמים או בעלי תפקידים סייעו לך בבנייה, בתכלול או בהוצאה לפועל של ההשתלמות?
במה נדרשת לסיוע?"

חיצוניים	8	קרן שלם (תמנע)
	8	בית איזי שפירא- מכון טראמפ (6) + מורן בר (2)
	7	משרד הרווחה ומינהל האגף לשירותים חברתיים (4) + מינהל מח' המוגבלויות (3)
	4	מפקחים
	2	עמותות
פנימיים	8	עו"סים: עו"ס קהילתית (2), צרכים מיוחדים/מוגבלויות (4), כללי (2)
	5	ראשי צוותים ומדריכים
	5	סגן מנהל / מנהל מחלקה / מנהל השפ"ח / מנהל ישירה
	2	צוות המרכז למשפחה

הסיוע שציינו מובילי ההשתלמויות הוא:

מיקוד והפיכת ההשתלמות למדויקת ומיטבית, המלצות על מרצים איכותיים, בניית התכנית ושילוב מתאים של המרצים לתכנית, לחשיבה משותפת ודיוק המענה לצוות, חשיבה על תכנים, הוקם צוות של 5 עובדות סוציאליות מהמחלקות השונות כדי לבחון צרכים בקרב העובדים, להתאים את ההרצאה באופן רלוונטי לקהל.

להלן הטבלה המלאה של גורמי הסיוע שציינו ודוגמאות מתוך התייחסויות המשתתפים:

לוח 2: גורמים מסייעים בהוצאה לפועל של ההשתלמות ודוגמאות מתוך דברי המשיבים (סה"כ 26 משיבים)

שכיחות	דוגמאות להתייחסויות המשיבים (סה"כ 26 משיבים)	הגורמים שציינו
8	"קרן שלם- בעיקר בהיבט מיקוד והפיכת ההשתלמות למדויקת ומיטבית"; "הסתייעתי בקרן שלם כדי לקבל המלצות על מרצים איכותיים בתחום..."	קרן שלם
6	"X מבית איזי שפירא..."; "פנינו לבית איזי שפירא, מכון טראמפ, על מנת לבנות את התכנית ולשלב את המרצים באופן המתאים לתכנית";	בית איזי שפירא- מכון טראמפ
5	"ראשי הצוותים: X ו-X, לצורך חשיבה משותפת ודיוק המענה של ההשתלמות לצוות"; "חשיבה עם הצוות הבכיר במחלקה"; "ראש צוות שיקום מוגבלויות";	ראשי צוותים ומדריכים
4	"X המפקחת- מציאת מרצים, שותפה משער הנגב"; "המפקחים המחוזיים";	מפקחים
4	"עו"ס צרכים מיוחדים..."; "עו"סיות מוגבלויות ברשויות..."; "עו"ס מש"ה ועו"ס אוטיזם..."; "עו"ס מרכזת תחום מש"ה - בחשיבה על תכנים";	עו"ס צרכים מיוחדים/מוגבלויות
4	"צוות ניהול האגף לשירותים חברתיים..."; "משרד הרווחה...";	מינהל האגף לש. חברתיים
3	"מינהל מוגבלויות במחוז צפון"; "מנהלת מחלקת נכויות"	מינהל מחלקת המוגבלויות
3	"מנהלת המחלקה..."; "סגן מנהל מחלקה שעסק בעבר בתחום מוגבלויות";	סגן מנהל/מנהל מחלקה- כללי
2	"מנהלת מחלקת מוגבלויות ועו"ס קהילתית";	עו"ס קהילתית
2	"..איגוד העובדים הסוציאליים..."; "הוקם צוות של 5 עובדות סוציאליות מהמחלקות השונות כדי לבחון צרכים בקרב העובדים";	עו"ס- כללי
2	"ראש צוות פרט ומשפחה...";	צוות המרכז למשפחה
2	"פניתי ל X בר שעוסקת בזה והיא עזרה לי";	מורן בר
2	".. נעזרתי בעמותה המפעילה מרכזי תעסוקה ברשות כדי לקבל גם מהם העשרה לעובדים בתחומים מקצועיים כדוג' מיניות"; "עמותת שק"ל";	עמותות
1	"..ומנהלת השפ"ח";	מנהלת השפ"ח
1	"מנהלת ישירה, ... בעיקר להתאים את ההרצאה באופן רלוונטי לקהל";	מנהלת ישירה

*במרבית התייחסויות ציינו המשיבים מספר גורמים מסייעים להשתלמות ולכן סה"כ השכיחויות גדול ממספר המשיבים

מניתוח תכניות ההשתלמויות המוצגות בנספח 1, עולה כי:

- **מטרות ההשתלמויות:** הרחבת הידע וארגז הכלים, יצירת שפה משותפת, מענה לצרכים מקצועיים של הצוות.
- **אמצעים פדגוגיים:** בכל תכנית ניכר שילוב של כ 3-4 אמצעים, מבין: הרצאות, סרטונים, דוגמאות מהשטח, שיח ודיונים, למידת עמיתים, מפגש עם דמות שקשורה באופן אישי למש"ה, סיורים, תרגול סימולציות, קלפים טיפוליים.
- **מנחים:** מרבית ההשתלמויות כללו מפגשים עם 4-5 מנחים שונים.

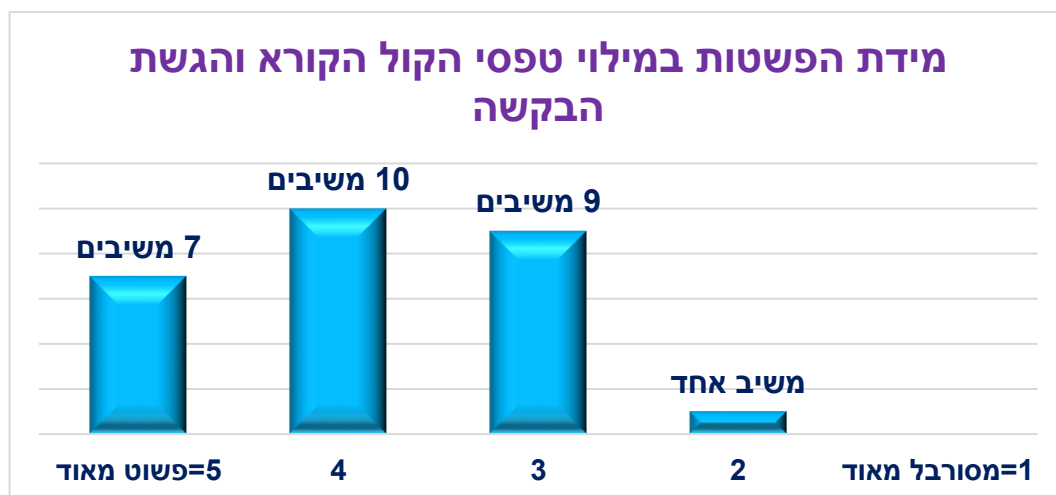
3. תהליך הגשת הבקשה מקרן שלם:

להלן התפלגויות מענה המשיבים על שאלות שעסקו בתהליך הגשת הבקשה להשתתפות בהשתלמות לקרן שלם:

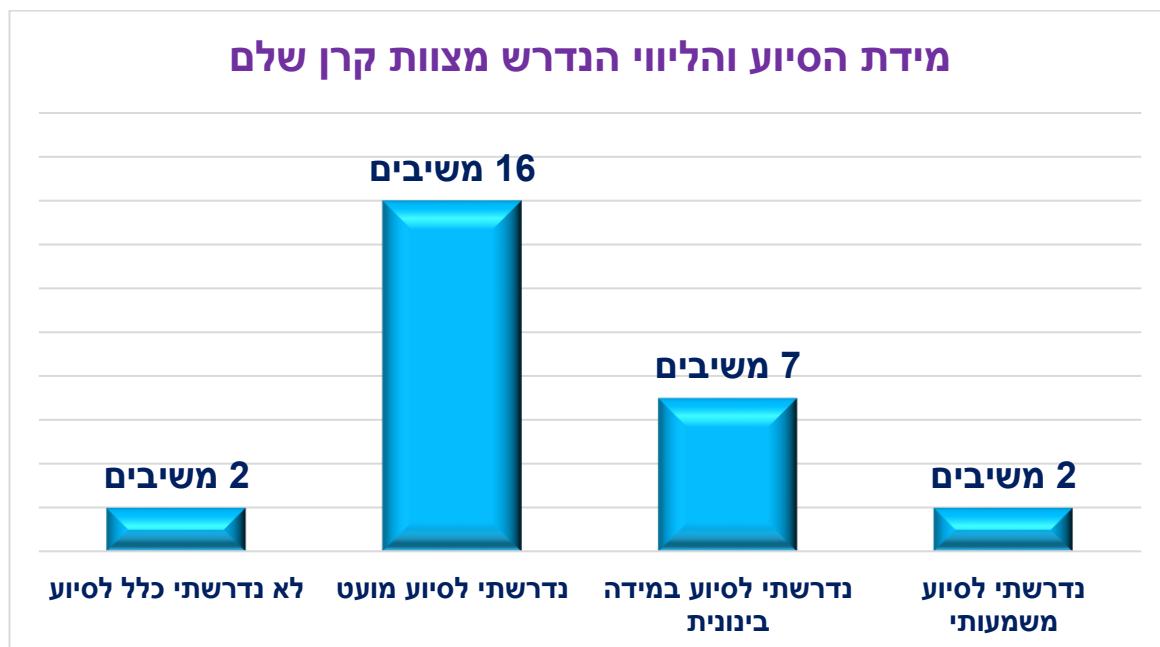
באיזו מידה הקול הקורא היה ברור?



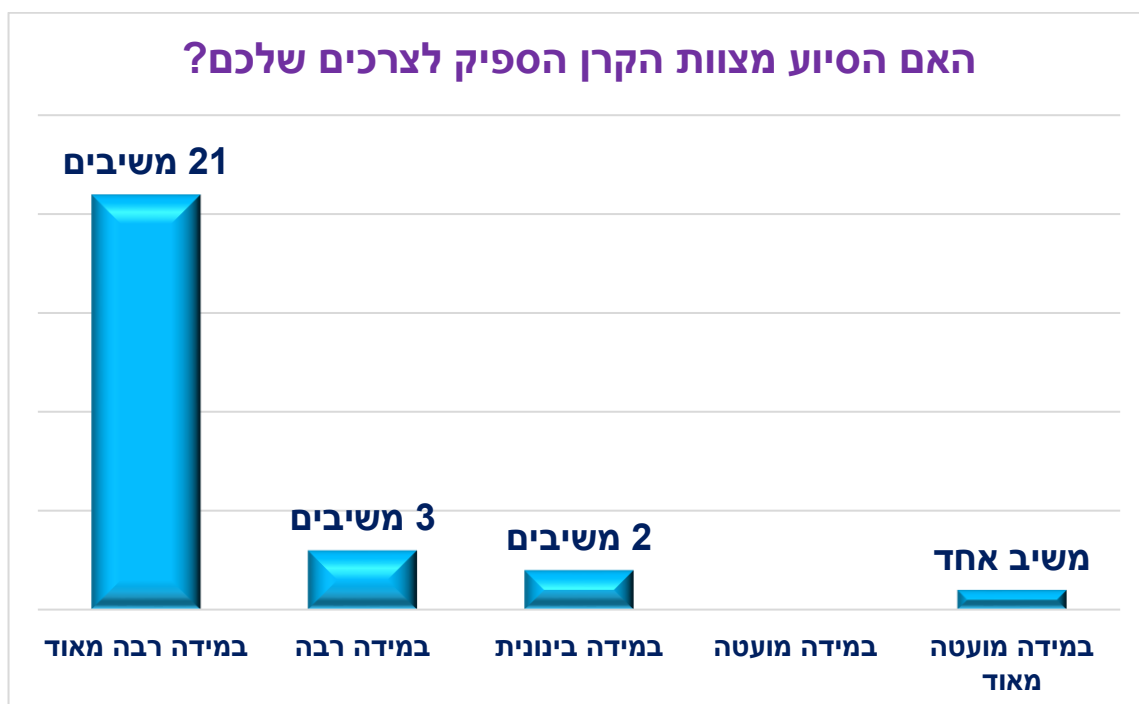
מבחינת הטפסים והבירוקרטיה- באיזו מידה מילוי הטפסים של הקול הקורא והגשת הבקשה לקרן היה פשוט/מסורבל?



מבחינת בניית ההצעה – באיזו מידה נדרשת לסיוע, הכוונה וליווי של צוות קרן שלם?



באיזו מידה חשת כי הסיוע/ליווי/הכוונה שקיבלת מצוות הקרן הספיק לצרכים שלכם?



בנוסף הוזמנו המשיבים במידה וירצו להוסיף במילים משהו **אודות פיתוח ההצעה ותהליך הגשת הבקשה**. בלוח 3, ניתן לראות את התייחסויות 18 מהמשיבים שהשיבו, בחלוקה לקטגוריות.

לוח 3: התייחסויות מילוליות של המשיבים אודות פיתוח ההצעה ותהליך הגשת הבקשה (סה"כ 18 משיבים)

דוגמאות להתייחסויות המשיבים (סה"כ 18 משיבים)	
"ההכוונה של קרן שלם היתה חשובה לצורך דיוק הצורך והבניה של מערך ההרצאות"; "התשובות והליווי מצד הקרן היו מדויקים, מהירים וסבלניים- תודה"; "נעזרנו רבות ב X מקרן שלם"; "בעזרת X הקול הקורא היה פחות מסורבל"; "קיבלתי ליווי ועזרה נגישה על ידי X, ברמת החשיבה והבניה של ההשתלמות ומאפרת ברמת מילוי הטפסים באופן מדויק";	הסיוע מצוות קרן שלם
"ההצעה מאוד חשובה ומשמעותית, סיפקה אפשרות לבנות תכנית עבור כל המחלקה ולא להמתין לקורסים שנבנים על ידי גורמים חיצוניים. ההגשה הייתה פשוטה וברורה"; "הפורמט היה מאוד פשוט ונוח לשימוש, גם תהליך הגשת הבקשה היה יעיל ומהיר, כמו כן הייתה זמינות רבה לקבלת מענה בעת הצורך והכוונה רלוונטית";	תהליך הגשת הבקשה
"קול קורא חשוב מאוד וטרם רבות לעובדי היחידה! מזה 15 שנה שצוות שיקום מוגבלויות לא עבר הכשרה מקצועית. תודה על מתן הזדמנות זו!"; "מאוד מאוד חשוב לצוות ומקווה שיתקיים כל שנה"; "ההכשרה הייתה מאלפת ותרמה רבות למשתתפות בה. תודה רבה!"; "תודה. חשוב ומאפשר הרחבת הידע";	חשיבות ההשתלמות לצוות
"המענק בא בדיוק בזמן והיה חשוב מאד! נשמח אם נוכל לקבל הכשרות חד שנתיות באופן קבוע. זה מרענן וחשוב לצוות. משרד הרווחה אינו מממן הכשרות מסוג זה"; "הרעיון לסייע ולתקצב השתלמות הוא חשוב ומבורך. מציינת גם את הזמינות לסייע בחשיבה, ההכוונה והגמישות על פי צרכי העובדים. מקווה שיהיה המשך..."; "המענק תרם לנו רבות היה מעניין ויעיל מבחינת עבודה";	חשיבות המענק והבעת רצון בהמשך ערוץ ההשתלמויות
"יש קושי בכל נושא ההתקשרויות של רשויות מקומיות שמחויבות לתעריפי חשכ"ל שהם נמוכים ולעיתים בשלם יש להתפשר על איכות ההרצאה. עדיף היה שההתקשרות תיעשה בין קרן שלם לגוף המפעיל ישירות."; "הייתי מייצרת מאגר עם חוות דעת לגבי מרצים ופעילויות על מנת למנוע "בזבז זמן" בתכנון, כאשר ניתן להיעזר בדברים קיימים"; "חשוב שיהיה איש קשר לכל פרויקט היכול לסייע ולכוון הן בפן הטכני והן בצד התכני"; "לעו"סים אין כל כך ניסיון להגיש בקשות ולכן יש צורך בהדרכה בבניית תוכנית ואיך מגישים"	קשיים שעלו והצעות שיפור להמשך

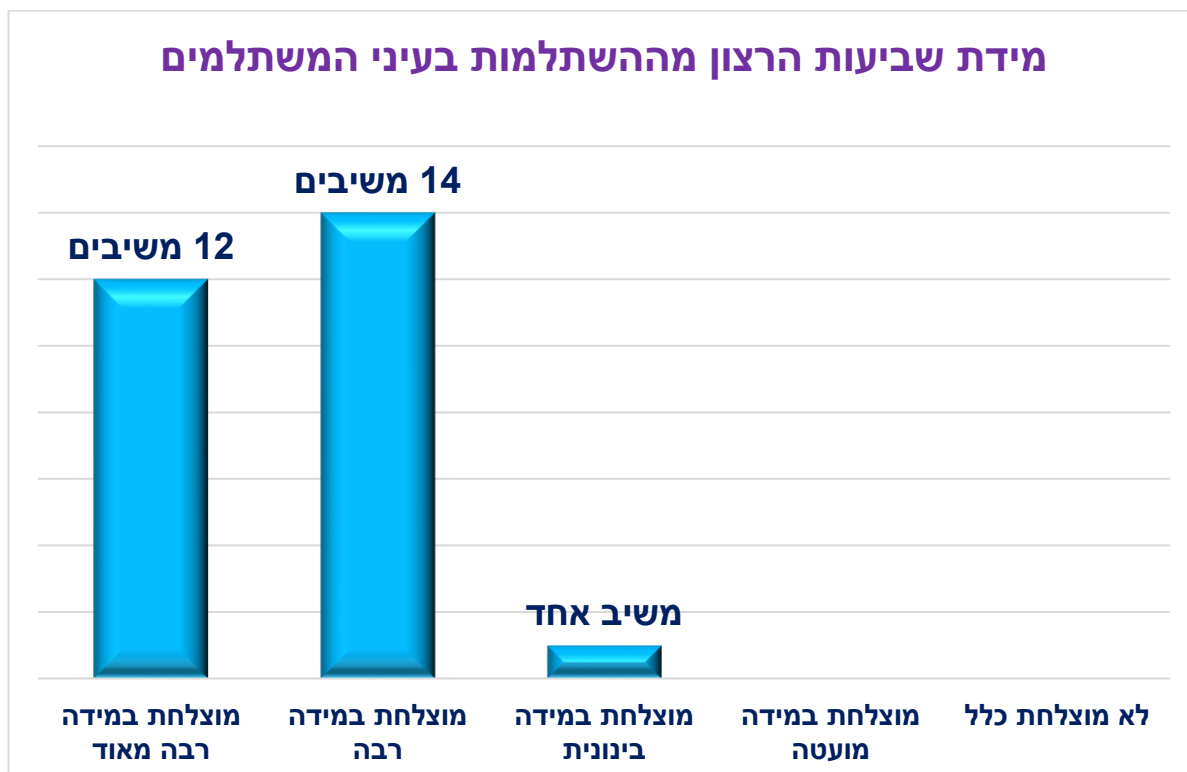
4. משוב על ההשתלמות עצמה

להלן התפלגויות מענה המשיבים על שאלות שמטרתן בהערכת מידת ההצלחה של ההשתלמויות.

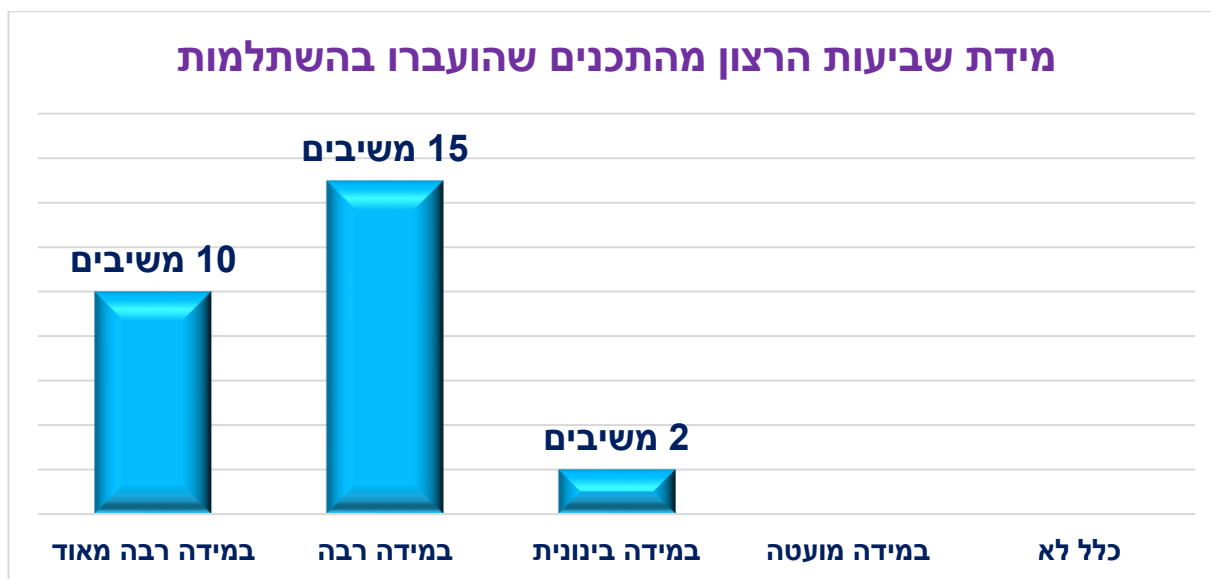
באופן כללי, באיזו מידה ההשתלמות הייתה מוצלחת בעיניך?



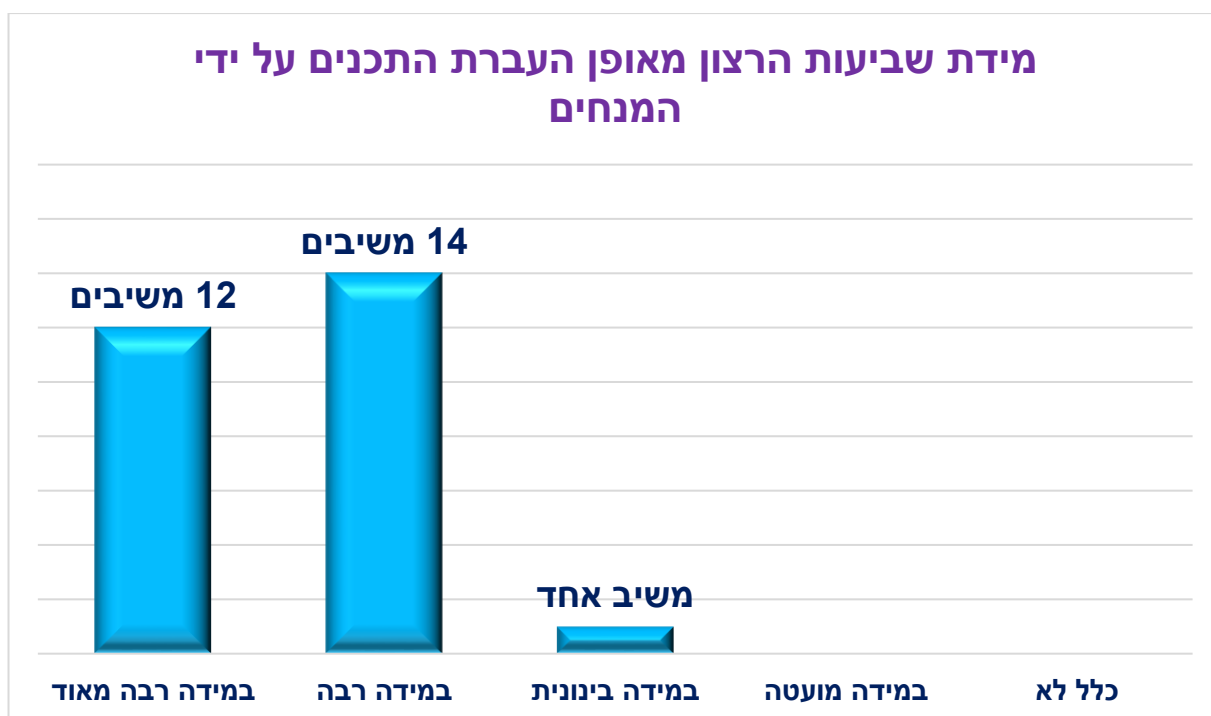
באופן כללי, באיזו מידה ההשתלמות הייתה מוצלחת בעיני קבוצת המשתלמים?



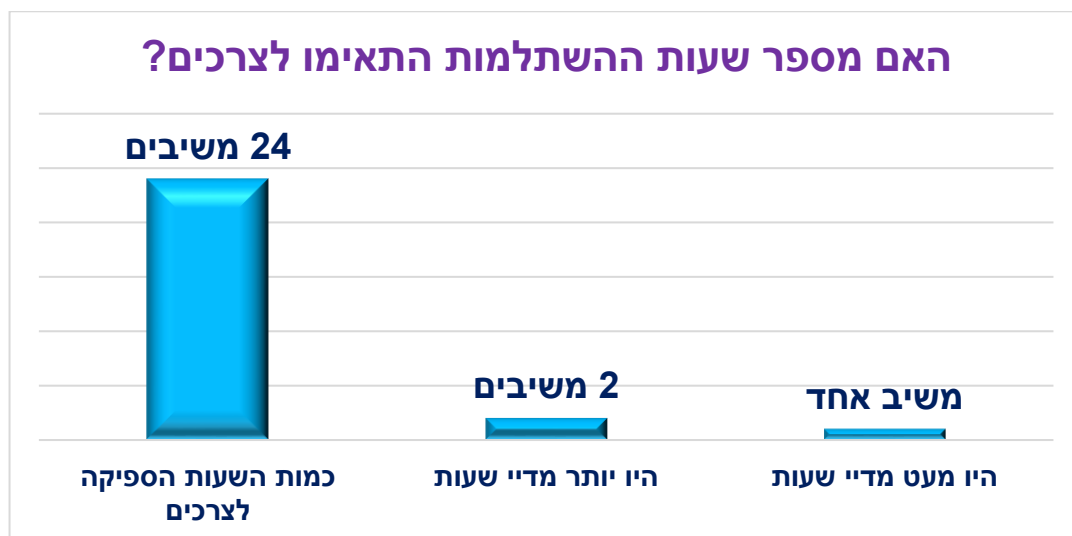
באיזו מידה הייתם שבעי רצון מהתכנים שהועברו בהשתלמות?



באיזו מידה הייתם שבעי רצון מהאופן שבו העבירו המנחים את התכנים השונים בהשתלמות?



האם מספר שעות ההשתלמות התאים לדעתך לצרכים?



מוביל התכנית שציין כי היו יותר מדי שעות הוביל תכנית בת 35 שעות (השני לא ציין שעות בפועל), ואילו מוביל התכנית שציין כי היו מעט מדי שעות, הוביל תכנית בת 16 שעות (התכנון היה להשתלמות ארוכה יותר אך בשל אילוצים התקיים רק חלק אחד משניים שתוכננו).

בנוסף, הוזמנו המשיבים במידה וירצו להוסיף במילים משהו **אודות ההשתלמות שהתקיימה בפועל** (התייחסות לתכנים, לאופן ההוראה, למנחים, לכמות השעות, לארגון, או לכל דבר אחר...). בלוח 4, ניתן לראות את התייחסויות 18 מהמשיבים לשאלה זו (בחלוקה לקטגוריות).

לוח 4: התייחסויות המשיבים אודות ההשתלמות שהתקיימה בפועל (סה"כ 18 משיבים)

תרומת ההשתלמות (מקצועיות ההשתלמות והמנחים, האווירה בהשתלמות, גיבוש הצוות והרחבת הידע)	התייחסויות המשיבים (סה"כ 18 משיבים)
	"ההשתלמות הועברה במקצועיות רבה והמנחים היו מצוינים!"; "ניכר כי למנחה ידע וניסיון רב בתחום המוגבלויות. האווירה בהשתלמות הייתה פתוחה ומאפשרת. המנחה הזמינה ביקורת והייתה קשובה לדינמיקה ולמתרחש בחדר"; "ההשתלמות היתה מאוד מקצועית מעשירה מאוד חשף את הצוות לתכני ידע נוספים. יצר גיבוש בצוות"; "מאחר ואנחנו מחלקה גדולה שיש בה קליטת עובדים סוציאליים חדשים ההשתלמות תרמה להם להבין את תחום מוגבלויות ומה הרצף של השירותים הקיים וגם ההרצאות סייעו להם ללמוד כל המוגבלויות הקיימות ותהליכי האבחון"; "נושאי ההשתלמות היו מגוונים והועברו באופן מקצועי בהחלט היינו שמחים לקבל שעות נוספות להמשך למידה והעמקה של התחום"; "התכנים היו חשובים. בחלקם מאוד בסיסיים אך זה היה משמעותי ליישור קו בין הצוות הותיק לצעיר. המנחים היו מאוד מוכנים ומאורגנים, יצרתי קשר עם כולם על מנת לעשות תהליך הכנה"; "ההשתלמות הייתה איכותית וברמה גבוהה מאד. האפשרות "להרכיב קורס בהתאמה אישית" סייעה רבות להתאים ולדייק את הצרכים"; "התוספת של הורים תושבי העיר כפתיחה להרצאות היא משמעותית. חושבת שלא תכננו איתם עד הסוף מה נכון להגיד ואיך"; "התכנים בסך הכל גירו לחשיבה ודיון נוסף בצוות. וזה היה חשוב..."

"ממליצה בחום על X שהעבירה את ההכשרה"; "קורס מעולה, מרוצים מאד מהמנחה X, המנחה בעלת ידע רב, נעשתה אינטגרציה בין התיאוריה לשדה הלימוד היה ישים וקידם את העובדים"; "ההשתלמות נבנתה שתועבר על ידי שתי מנחות: חלק שיועבר על ידי X: סדנא של שלושה מפגשים בנושא: עבודת הצוות בצל משבר מתמשך. כשהרציונאל היה שההתמודדות בצל משבר הקורונה בחודשים האחרונים ובמצבי אי וודאות ושינויים גדולים מזמנת אתגרים ומורכבויות לצוות. רמות המתח הגבוהות, עבודה במצב של מציאות טראומטית מתמשכת, מביאים בין היתר, לשחיקה ברמות החוסן ולתשישות חמלה. החלק הזה נבנה על שני מפגשים בהתחלה של התוכנית ומפגש סגירה חוויתי לסוף התוכנית. הסדנא נתנה לצוות כלים להתמודדות עם לחץ ושחיקה לאורך זמן, עבדה על תחושת הרווחה והשייכות הצוותית ועל מציאת משאבים בעצמי כמטפלת במשפחות במשבר. הכלים היו חווייתיים באמצעות פסיכודרמה, שיח מאפשר ותרגילים שונים. חלק נוסף הועבר על ידי X: מתן מענה של כלים להתערבות בנושאים: התמודדות משפחתית עם לחץ מתמשך, התמודדות עם התנהגויות מאתגרות ניהול נכון של משאבים הוריים/משפחתיים מבחינת זמן וכוחות נפשיים מציאת עוגנים ומקום לעצמי כהורה לילד עם צ"מ קבלת ידע חדש וחיידוד ידע קיים בתחום המש"ה בהתאם לתפיסת שרות מוכוון אדם. רוב הצוות מאוד נהנה והתחבר לסדנאות שהועברו על ידי חדווה באופן חוויתי, זה מאוד ענה על הצרכים הרגשיים של העובדים בצוות לנוכח התקופה שעברו בעבודה בקפסולות והעומס שמשבר הקורונה יצר. לגבי החלק של X - חלק מהצוות התחבר ונהנה וחלק פחות, מאחר ומדובר בצוות מגוון, שחלקם עם ידע נרחב ביותר, התחושה של חלקם הייתה שהידע אינו מחדש. חשוב לציין, שאורית עשתה מאמץ להתאים את התכנים בדרך מגוונת";	חוות דעת על המנחים
"כאמור, הייתי מייצרת מאגר אנשי מקצוע"; "הייתי הולכת על שעות מצומצמות יותר של הרצאות. היו הרצאות שהיו ארוכות מידי והיה אפשר לתמצת"; היה לי חשוב לתת התייחסות גם לפיתוח וגייבוס הצוות לאור צרכים ספציפיים אצלי במחלקה, וחבל שחלק זה היה פחות מכוסה בקול הקורא הזה."	קשיים שעלו והמלצות להמשך - כללי
לאור המגבלות חלק מההשתלמות התקיימה בזום וספציפית לצוות שלנו זה היה קצת קשה, הורגש הבדל משמעותי במפגש הפרונטלי ברמת ההשתתפות"; "...החיסרון היה בזום, אבל זו רוח התקופה..."; "תודה על ההזדמנות, נשמח פעם הבאה להרצאות פרונטאליות, התכנים עוברים טוב יותר בשיח שוטף ולא באינטרנט."; "ההשתלמות בזום מחד התאימה לרוח התקופה ואפשרה למידה, מנגד יותר קשה לרכז ולדאוג לקשב של המשתתפים ולשיתוף פעולה"; "הזום מאד הקל על ההשתתפות בימי קורונה, אך גם חיבל בתחושת הקבוצה והשייכות. המנחות שילבו חלוקה לחדרים, דיונים, סרטונים וכו שעזרו להבנה ולריכוז"; "חלק ניכר של ההשתלמות הועבר בזום, מה שיצר קשיי קשב וריכוז אצל חלק מהמשתתפות, וקשיי העברה אצל חלק מהמרצים. ההרצאות הפרונטליות היו מוצלחות הרבה יותר מהראשונות"; "לאור התקופה חלק לא מבוטל מההשתלמות נערכה בזום. ולחלק מהמשתתפים זה היה קשה"; "נאלצנו להתאים עצמנו לרוח תקופת הקורונה ולבנות השתלמות בפורמט הזום. ניתן היה לשקול שילוב של מפגשים פרונטליים כדי ליצור את הקשרים האישיים יותר בין העובדים שלקחו חלק";	קשיים בקיום ההשתלמויות בזום

האם תכנית ההשתלמות שיצאה לפועל השיגה לטעמך את מטרותיה?



אם לא, אנא פרטי:

4 מהמשיבים אשר השיבו על השאלה הנ"ל 'במידה רבה', הוסיפו היכן לדעתם ההשתלמות אינה הגשימה את מטרותיה. להלן התייחסויותיהם:

- ❖ "חסרה למידת עמיתים, אך זאת ההשלכה של מגבלות קורונה ומפגשים בזום"
- ❖ "בהשתלמות נלמדו תכנים רלוונטיים, עקב פערים בוותק ובמקצועיות של המשתתפים, לא תמיד הציפיות ענו על הצורך של כולם."
- ❖ "באופן חלקי כן. העומס על עובדות האגף מקשה על רצף של עצירה ללמידה ועל גיוס שלהן לזה. יחד עם זה, ברגע שנכנסו והקשיבו, הפידבק היה מאוד חיובי."
- ❖ "הצוות התחלק ברמת שביעות הרצון סביב העובדה שיש חלוקה לעובדות ותיקות וצעירות, וחלקן הכירו את התכנים. יחד עם זאת, לאחר הרבה חשיבה לא היתה דרך לעשות את ההשתלמות אחרת והכל התבצע על הצד הטוב ביותר לאור התנאים והצרכים."

באילו קשיים וחסמים נתקלת בתהליך פיתוח ההשתלמות והוצאתה לפועל?

בלוח 5, ניתן לראות את התייחסויותיהם של 22 המשיבים לשאלה זו בחלוקה לקטגוריות.

לוח 5: קשיים וחסמים שתהליך פיתוח ההשתלמות והוצאתה לפועל (סה"כ 22 משיבים)

שכיחות	התייחסויות המשיבים	קשיים וחסמים
5	"קושי בתיאום מול מרצים ואנשי מקצוע"; "לאתר את בעלי המקצוע הטובים שיוכלו להעביר את התכנים בצורה מעניינת, וגם למצוא כאלה בעלות סבירה"; "קושי למצוא מנחה מתאימה"; "בחירת מרצים";	קושי באיתור מרצים ואנשי מקצוע
5	"קושי של העובדים להיות בזום"; "הקושי היחיד היה מידת הריכוז בזום. בנוסף, העובדה שההכשרה הייתה בזום ממחשבי המשרד - גרמה לכך שאנשים היו עסוקים בחלקו גם במענה למיילים או במשימות עבודה דחופות"; "הצורך להיעזר בזום (לא רק קושי אבל גם קושי), נושא ההתקשרות שדרש התגמשות ויצירתיות"; "כמו כן ההשתלמות החלה בתקופת הסגרים וחלקה היה בזום";	קשיים הנוגעים לקיום המפגשים בפלטפורמת ZOOM
4	"נושאים משותפים לכלל הצוות"; "התאמת תכנים וצרכי הקהל, לו"ז צפוף מאוד (3 ימים מלאים שבוע אחרי שבוע) שלא התאים לכלל העובדות"; "הקושי העיקרי כפי שצינתי היה בניית תכנית שתתאים לכלל הצוות למרות רמת הידע השונה ורמת הוותק"; "קושי כלכלי והתחייבויות של העירייה, מציאת תכנים מתאימים למה שהתבקש, קושי במציאת ספקים מגוונים להשלמת המשימה";	קושי בהתאמת תכנים משותפים לכלל הצוות המשתתף
3	"החלקים הבירוקרטיים לעיתים מקשה על יציאה לדרך, קבלת אישור למימון מעבר ברשות"; "בעיקר קשיים בירוקרטיים סביב אופן התשלום למרצות, שצריך להיעשות דרך העירייה וקבלת החזר על התשלום מקרן שלם. מאחר והמרצות לא מוכרות כספק של העירייה, מדובר בתהליך בירוקרטי מורכב, שמייצר עיכוב בתשלום, הרבה מאוד טפסים והתנהלות מורכבת. נכון היה אם הייתה אופציה לתשלום ישיר מקרן שלם והוספת ההשתתפות של העירייה";	קשיים בירוקרטיים
3	"הצורך והרצון לעצור ללמידה אל מול העומס הגדול ביום יום"; "ריבוי השתלמויות השנה של מינהל מוגבלויות";	קושי אל מול העומס היום יומי במסגרת
2	"בעקבות הקורונה היה קושי קל של התארגנות, תיאום של תאריכים עם כל הצוות";	קושי בתיאום תאריכים עם כלל הצוות
1	"הדרישה של הקרן להתמקד יותר במש"ה, לעומת המעבר לעבודה על פי גישת המנהל קצת הקשתה בבניית ההשתלמות.	קושי בבניית ההשתלמות הממוקדת במש"ה
5	"לא היו"; "לא נתקלתי בקשיים" (2); "סה"כ לא היו קשיים מיוחדים"; "לא היו קשיים כלשהם"	צינו כי לא נתקלו בקשיים

*חלק מההתייחסויות נספרו בכמה קטגוריות

'במידה ורשויות אחרות ירצו אף הם לפתח השתלמות לצוות המחלקה – האם תוכלי להמליץ משהו מניסיוןך הנוכחי? האם יש המלצה שהיית שמח/ה לקבל טרום היציאה מהלך?'

בלוח 6, ניתן לראות את כלל התייחסויותיהם של 22 המשיבים לשאלה זו.

לוח 6: המלצות המשיבים לרשויות שירצו לפתח השתלמות לצוות המחלקה בעתיד (סה"כ 22 משיבים)

כלל התייחסויות המשיבים
"להיעזר בעמותות שמייצרות ידע";
"הייתי שמחה לקבל המלצה על מנחה טוב בתחום המוגבלויות"; "מאוד X היה ממש מצויין ללמידת כלי ללמידת עמיתים"; "X מנחה מעולה ומקצועי";
"ממליצה בחום על המרצה בנוסף הקורס בזום היה טוב מאד ממליצה על הכשרה בזום";
"מאוד יעיל ואפקטיבי כאשר עושים מיפוי צרכים בקרב העובדים ומקימים צוות חשיבה, שמשותף פעולה ולוקח חלק בשלבים השונים של קיום ההשתלמות";
"סה"כ התכנים שנבנו היו טובים מאד, כל מרצה מעביר בדרך אחרת וזה מטבע הדברים, רוב התכנים הותאמו לעובדים חדשים אבל נתנו סוג של דיוק לעובדים הוותיקים"; "לקחת הזדמנות כזו בשתי ידיים, לבנות הכשרה מעודכנת המותאמת לצוות";
"הייתי ממליצה לקיים את המפגשים באופן פרונטלי בעיקר (פחות גירויים מאשר מול המחשב מולו אנו עובדים) ולעשות הכנה מאוד מסודרת עם כל מרצה וצוות העובדים מבחינת התכנים הרצויים";
"שילוב שיחות קצרות מזווית אישית של תושבי העיר, בחירת תכנים רלוונטיים לכל התחומים עם פחות התייחסות ללקות מסוימת (למשל, מיניות, תמיכה בקבלת החלטות), הכוונה של המרצים לתת הרבה דוגמאות מהשטח, לבקש מראש ממשותפות להכין תיאורי מקרה לניתוח על ידי המרצה";
"יש להתייעץ עם אנשי מקצוע בתחום ובעיקר המפקחים המחוזיים";
"לבדוק התחייבות של העירייה והמשתתפים";
"לתכנן את לו"ז המפגשים וההכשרות מראש ולעדכן את הצוות";
"על אף השקעה בבניית התוכנית, אני סבורה כי זה חשוב וחינוי עבור הצוות. הייתי מרווחת את זמן ההשתלמות שכן מאחר והיה צורך לסיים אותה עד סוף יוני, זה יצר עומס מבחינת הצוות להתפנות פעמיים בחודש לחצי יום עבור זה. (ויתרתי על ישיבות צוות לטובת ההשתלמות)"; "לא לעשות ימים מרוכזים של 5.5 שעות לימוד. הרצאה אחת ביום";
"לכלול סדנא case study שמעודדת השתתפות של העובדים, ולא רק הרצאות";
"ההכשרה נבנתה על פני רצף גילאי";
"אשמח להעביר את סילבוס הקורס ולשתף בתובנות";

'האם בעתיד תרצו לבנות ולהעביר השתלמויות דומות ברשות?'

25 מתוך 26 משיבים אשר התייחסו לשאלה זו, השיבו ש"כן" ואילו משיבה אחת השיבה ש"לא".

יחד עם זאת, 2 משיבים שהשיבו שאכן ירצו להעביר השתלמויות דומות בעתיד הסתייגו וכתבו כי:

"יש נושאים נוספים שיכולים לבוא בחשבון אך לא כעת. נרצה לקחת זמן עד ההרצאה הבאה בתחום כי הגענו לרוויה כרגע מבחינת הרצאות."

"אשמח להמשיך ולהרחיב נושאים מסוימים שעלו בהשתלמות על מנת להעמיק בנושאים שרלוונטיים לכלל הצוות."

לסיים, הוזמנו המשיבים להוסיף התייחסויות נוספות/הערות/הארות והמלצות נוספות לצוות קרן שלם או רשויות אחרות.

בלוח 7, ניתן לראות את כלל התייחסויותיהם של 17 המשיבים לשאלה זו.

לוח 7: הערות/הארות והמלצות המשיבים לצוות הקרן או לרשויות אחרות (סה"כ 17 משיבים)

התייחסויות המשיבים (17 משיבים)
"אני סבורה שהשתלמות פרונטלית הייתה תורמת יותר לעובדים, אולם נוכח הקורונה מה שניתן היה מעולה!"; "עם כל האתגר שבהכשרה בזום, כיף וחשוב לקבל עידוד ותמיכה מגורם חיצוני לקיום השתלמות כזאת. העצירה ללמידה משותפת היא מאווררת ומאפשרת להרים רגע את המבט מהיום יום המאתגר. וכמו שכתבנו, המענה והיחס מצוות הקרן הם נעימים, סבלניים ומפרגנים. תודה"; "תודה רבה! (2)"; "להמשיך";
"כל הצוות מודה לקרן שלם על הזכייה בקול קורא ועל האפשרות לפתח השתלמות לצוות מוגבלויות, תודה לכם על החשיבה על טיפוח החוסן של הצוותים שעוסקים במוגבלויות באמצעות מענק ממת"ק"; "תודה רבה! זו פעם ראשונה שניתנה הכשרה לצוותים ולעובדים. על המקום שלנו, דילמות שלנו, קשיים, אתגרים וכלים. מאד משמעותי!"; "כפי שכבר ציינתי, ההכשרה הגיעה בול בזמן", אחרי תקופה מאד קשה של טיפול במשבר הקורונה. זו הייתה יציאה מהשגרה, הקניית ידע מרעננת ובעיקר- הגבירה את התחושה אצל העובדים ש"רואים אותם". תודה!"; "תודה רבה לקרן שלם על האפשרות להעמיק את הידע לצוותים המקצועיים העוסקים בתחום המוגבלויות בעיר נתיבות"; "תודה רבה, היה מעשיר מלמד ומרחיב אופקים"; "תודה לקרן שלם על ההזדמנות להוציא אל הפועל הכשרת עובדים והתמקצעות"; "תודה רבה על ההזדמנות המבורכת לתת לצוות מקצועי חשיפה לעולם ידע כל כך חשוב ומשמעותי"; "תרומתם חשובה לנו מאד מבחינה מקצועית";
"רוצות לאמר תודה. הכשרה חשובה מאד למיתוג התחום הן בעיני העובדים והן בעיני הלקוחות";
"קודם כל תודה רבה מעומק הלב לקרן שלם שאפשרה לנו את ההשתלמות הצוותית ושיש גמישות ויכולנו ברוח התקופה לערוך זאת באמצעות הזום. יחד עם זאת כפי שאמרתי היה קשה להתרכז במקום עבודה כשתמיד נכנסים בלתי מים לא מתוכננים ...";
"ראשית, רוצה לומר המון תודה לקרן על היוזמה לעשות השתלמות בדרך אחרת - מקומית, ממוקדת בצרכים של הצוותים ברשויות. זאת הפעם הראשונה ונשארו עם טעם לעוד. ההמלצה שלי לאפשר יותר חרות בהתאמת ההשתלמות. הצורך של הצוות שלנו לא היה בידע אלא בעיקר בעבודה על חלקים רגשיים, סביב התמודדות עם מתח, שחיקה ולחץ מתמשך בחיים הפרטיים של כל אחת ואחת המתמזגים על הלחצים הגוברים בעבודה. אנחנו בתוך גל של עזיבת עובדים את התחום על רקע זה. לדעתי, לצורך שימור הצוות יש לייצר עוגנים של שייכות ואחוזה קולגיאית. שוב רוצה להודות על ההשתלמות בשמי ובשם ראשי הצוותים והעובדים בצוות";
"חשוב לקחת בחשבון כשמביאים מרצה לצוות מאוד מנוסה, שצריך להביא משהו שהצוות לא יודע אם ברמת התוכן או הדרך";

קשר בין משתני הרקע לבין תשובות המשיבים (הכמותיות)

לא נמצאו קשרים מובהקים סטטיסטית בין משתני הרקע של מובילי ההשתלמויות (ותק בתפקיד, השכלה) או בין מספר המשתתפים בהשתלמות, לבין כל תשובותיהם (הכמותיות) בשאלון, פרט לקשר חיובי מובהק סטטיסטית שנמצא בין ההשכלה לבין שביעות הרצון מהיקף ההשתלמות, כך שמובילי השתלמות עם השכלה גבוהה יותר דירגו גבוה יותר את מידת ההתאמה של שעות ההשתלמות לצרכים שלהם. ($r=0.48$, $p=0.01$)

תובנות כלליות של צוות מכון טראמפ אשר היה אחראי להעברת ההשתלמות במספר רשויות וכן העביר שאלונים למשתתפים:

- מהחווייה שלנו, כאשר אשת הצוות מטעם הרשות שליוותה את ההכשרה היתה מקצועית ומשמעותית עבור הצוות, ניכרה מידת המחויבות של המשתלמים, מידת ההתאמה ושביעות הרצון של המשתתפים מהנושאים שנבחרו, שיתוף הפעולה במהלך ההרצאות, שמירה על מצלמות פתוחות, מילוי משוברים והטמעה של החומר הנלמד.
 - מההכשרות השנה עלה כי חלקה של רכזת הקורס מטעם מכון טראמפ, מאוד משמעותי, הן בשלב התאמת התכנים למסגרת והן בשלב העברה ההכשרה וליווי, יש לקחת בחשבון זאת לשנה הבאה ולאפשר מימון של שעות ריכוז נוספות
 - אנו ממליצות להגדיר שהרצאה מקוונת, לא תעלה על 4 ש"א. אולי עדיף שיצא כהנחיה מהקרבן כי היו לקוחות שדרשו חרף אי ההמלצה שלנו ובמשוברים המשתתפים דיווחו על קושי בעקבות זאת
- טכני:

- תעודה- כדאי לנסות להגדיר מראש האם יש להנפיק תעודת סיום מהיקף שעות מסוים ומעלה, אם כן מי אמור לחתום על התעודה, האם הלוגו של הקרבן יופיע עליה.
 - היינו שמחות למילוי משוברים בהיקפים גדולים יותר, אולי כדאי שהקרבן תחייב זאת את רכזת הקורס מטעם הרשויה
- לסיכום, נראה כי ההכשרות הללו הינן מענה מדויק לצרכי הלקוחות, שמחנו לקחת חלק בפרויקט משמעותי זה ונשמח לעמוד לשירותכן גם בעתיד.

בנספח 5 (החל מעמוד 44) מופיעים משוברים מילוליים של משתתפי ההשתלמויות, כפי שעולה מתוך השאלונים למשתתפים שהועברו על ידי מכון טראמפ לצרכי הערכת ההשתלמויות שהם סיפקו.

מצגת לסיכום ממצאי ההערכה



הערכת (פיילוט) מסלול - "תמר" תמיכה מקצועית ברשויות

ההערכה בוצעה על ידי 'מכלול'
יחידת הערכה ומחקר
קרן שלם

הכשרה חשובה מאד למיתוג התחום הן בעיני
העובדים והן בעיני הלקוחות

רצה לומר המון תודה לקרן על היוזמה לעשות
השתלמות בדרך אחרת - מקומית, ממוקדת בצרכים
של הצוותים ברשויות. זאת הפעם הראשונה
ונשארו עם טעם לעוד.

זו פעם ראשונה שניתנה הכשרה לצוותים
ולעובדים. על המקום שלנו, דילמות שלנו, קשיים,
אתגרים וכלים. מאד משמעותי! "כפי שכבר ציינתי,
ההכשרה הגיעה "בול בזמן", אחרי תקופה מאד קשה
של טיפול במשבר הקורונה. זו הייתה יציאה
מהשגרה, הקניית ידע מרעננת ובעיקר - הגבירה את
התחושה אצל העובדים ש"רואים אותם", "תודה!"

"המפגשים סייעו בהגברת השותפות והקרבה,
חשיבה משותפת, עזירה משטף העבודה, התמקדות
והסתכלות פנימה על אופן העבודה, הרצון לשנות
ולעשות טוב יותר כל אחת בתחומה... תרמנו
וניתרמנו, העשרנו את ארגז הכלים שלנו וחזרנו
טובים יותר לעבודתנו."

"אני רצה להגיד בשם מחלקת נכויות ושיקום תודה
על ההזדמנות. היתה תחושה מאוד טובה, למידה
משמעותית ותחושה של הענקה לנפש והמוח לצד
המציאות האינטנסיבית של העבודה. זה היה מאוד
מאוד משמעותי."

"האתגרת שנקפתה באמצע יום עבודה הייתה
מאתגרת, אך נמצא שיש לה חשיבות רבה והעובדים
צינו כי נתרמו גם מעצם העצירה"



מטרות ההערכה:

1. א. בחינת מידת הייתכנות והאפשרויות של הרשויות להגיש הצעות בעקבות הקול הקורא.
ב. בחינת תהליך פיתוח ההצעות והגשתן לקרן שלם.
2. א. בחינת מאפייני התוכניות שהוצעו על ידי הרשויות.
ב. הערכת מידת ההצלחה של ההשתלמויות (בעיני מובילי ההשתלמות בכל רשות), איתור נקודות חוזק וחולשה במטרה לגבש בהמשך מסמך עזר לפיתוח השתלמות מיטבית.



3



29 בקשות אושרו למענק 'תמר', בהשתתפותן של 45 רשויות (היו רשויות שהתאחדו לטובת המיזם).

התפלגות הרשויות לפי מחוז וחברה:

מחוז	מס' מענקים	מס' רשויות	מתוכן ערביות	מתוכן דתיות/חרדיות
צפון	4	22	8	0 (מברהקת)
מרכז	17	17	0	2 (קריי שאמחן עמ"א שאמחן סדן דופות בוז'קן)
ים	2	3	0	0
דרום	6	7	3	0
סה"כ	29	49	11	2

4



משתתפי ההערכה

בהערכה עצמה השתתפו 27 מובילי השתלמויות (מתוך 29).



משתתפים	ערכים	שכיחויות (N=27)	שכיחויות באחוזים
תפקידי המשיבים	רכז/עו"ס מוגבלויות במחלקה לשירותים חברתיים	11	41%
	מנהל/ת מחלקה ברשות המקומית	9	33%
	עו"ס קהילתית במחלקה לשירותים חברתיים	4	15%
	אחר*	3	11%
השכלת המשיבים	תואר ראשון	5	18%
	תואר שני	22	82%

*אחר: מנהלת המרכז למשפחה; רכזת שיקום תעסוקתי; רפרנטית חדשנות אסטרטגיה וגיוס משאבים

5

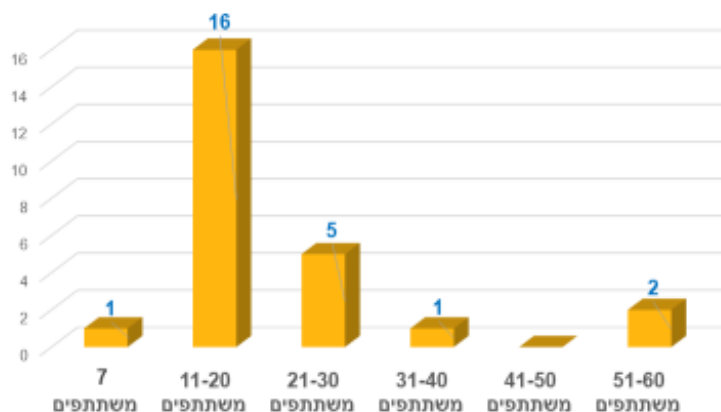
תכני ההשתלמויות

- הכרות והעמקה – מעגל החיים של האדם עם המוגבלות
- ליווי משפחתי של האדם עם המוגבלות בצמתי החיים
- הכרות והעמקה בתחומי המוגבלות השונים
- מודל ה- ICF
- עקרונות שירות מכוון אדם ויישומם הלכה למעשה
- הכרת רצף השירותים הקיים
- התנהגות מאתגרת
- סגור וייצוג עצמי
- התפתחות הצוות ועבודה צוותית
- מיניות

6



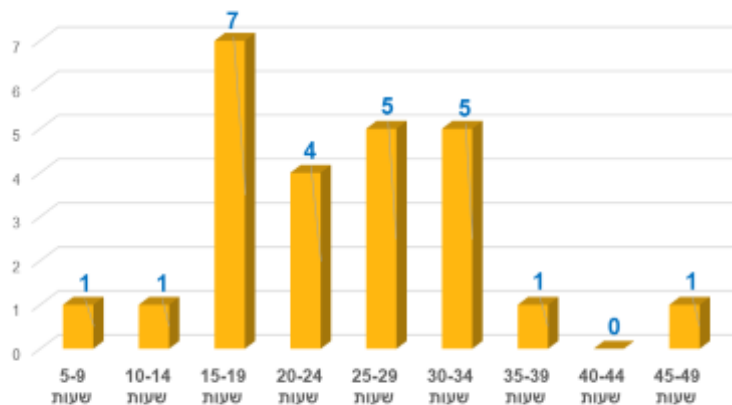
מספר ההשתלמויות לפי כמות המשתתפים בהשתלמות



מספר המשתתפים הממוצע בהשתלמויות: 22 משתתפים



מספר ההשתלמויות לפי כמות השעות (בפועל) בהשתלמות



מספר השעות הממוצע בהשתלמויות שהתקיימו: כ-24 שעות.



התפקידים/מקצועות של משתתפי ההשתלמויות

מרבית המשתתפים היו עו"סים
(עו"ס מוגבלויות/נכויות/שיקום, עו"ס קהילתי,
עו"ס גמלאים, עו"ס פרט ומשפחה, עו"ס הוסטל).

מעבר לכך בחלק מההשתלמויות השתתפו גם
מנהלת מע"ש, מנהלות מחלקות (מוגבלויות,
צרכים מיוחדים), יחידות סמך ברשות, רכזת
התנדבות, עובדי מנהלה/מזכירות, עובדי נוער, רכזי
מועדונים לאנשים עם מוגבלות, מנהלי מסגרות
ועוד.



אילו גורמים/בעלי תפקידים סייעו בבניית ההשתלמות? (ובמה נדרש הסיוע?)

גורמים חיצוניים	8	קרן שלם (תמנע)
	8	בית אידי שפירא- מבון טראמפ (6) + מורן בר (2)
	7	מנהל המחלקה למוגבלויות (7)
	4	מפקחים
	2	עמותות
גורמים פנימיים	8	עו"סים: קהילתי (2), צרכים מיוחדים/מוגבלויות (4), כללי (2)
	5	ראשי צוותים ומדריכים
	5	סגן מנהל / מנהל מח' / מנהלת השירות הפסיכולוגי-חינוכי
	2	צוות המרכז למשפחה





במה נדרש הסיוע?

- * מיקוד והפיכת ההשתלמות למדויקת ומיטבית
- * המלצות על מרצים
- * בניית תכנים ושילוב מתאים של המרצים
- * חשיבה משותפת ודיוק המענה לצוות
- * התאמת ההרצאות לקהל היעד

"הוקם צוות של 5 עובדות סוציאליות מהמחלקות השונות
כדי לבחון צרכים בקרב העובדים"



11



מניתוח תוכניות ההשתלמות שהוגשו לקרן, עולה כי...

- **מטרות ההשתלמויות:** הרחבת הידע וארגז הכלים, יצירת שפה משותפת, מענה לצרכים מקצועיים של הצוות.
- **אמצעים פדגוגיים:** בכל תכנית ניכר **שילוב של כ-3-4 אמצעים**, מבין: הרצאות, סרטונים, דוגמאות מהשטח, שיח ודיונים, למידת עמיתים, מפגש עם דמות שקשורה באופן אישי למש"ה, סיורים, תרגול סימולציות, קלפים טיפוליים.
- **מנחים:** מרבית ההשתלמויות כללו מפגשים עם 4-5 מנחים שונים.

12



הערכת תהליך הגשת הבקשות מהקרן

באיזו מידה מילוי הטפסים והגשת הבקשה לקרן
היה מסורבל/פשוט?



באיזו מידה הקול הקורא היה ברור?



13



הערכת תהליך הגשת הבקשות מהקרן

באיזו מידה הסיוע מצוות הקרן נתן מענה מספק?



באיזו מידה נדרשתם לסיוע מצוות הקרן?



14



התייחסויות מילוליות אודות תהליך הפיתוח והגשת הבקשה

הסיוע מהקרן

"... לצורך דיוק הצורך והבניה של מערך ההרצאות", "התשובות והליווי מצד הקרן היו מדויקים, מהירים וסבלניים", "נעזרנו רבות בתמנע", "בעזרת תמנע הקול הקורא היה פחות מסורבל", "... ברמת החשיבה והבניה של ההשתלמות... וברמת מילוי הטפסים באופן מדויק", "הכוונה וגמישות על פי צרכי העובדים.."

תהליך הבניה וההגשה

"ההצעה מאוד חשובה ומשמעותית, סיפקה אפשרות לבנות תכנית עבור כל המחלקה ולא להמתין לקורסים שנבנים על ידי גורמים חיצוניים. ההגשה הייתה פשוטה וברורה", "הפורמט היה מאוד פשוט ונוח לשימוש, גם תהליך הגשת הבקשה היה יעיל ומהיר, כמו כן הייתה זמינות רבה לקבלת מענה בעת הצורך והכוונה רלוונטית",

חשיבות ההשתלמות והמענק

"קול קורא חשוב מאוד ותרם רבות לעובדי היחידה! מזה 15 שנה שצוות שיקום מוגבלויות לא עבר הכשרה מקצועית", "המענק בא בדיוק בזמן והיה חשוב מאוד! נשמח אם נוכל לקבל הכשרות חד שנתיות באופן קבוע"

15



התייחסויות מילוליות אודות תהליך הפיתוח והגשת הבקשה

קשיים

"יש קושי בכל נושא ההתקשרויות של רשויות מקומיות שמחויבות לתעריפי חשכ"ל שהם נמוכים ולעיתים יש להתפשר על איכות ההרצאה. עדיף היה שההתקשרות תיעשה בין קרן שלם לגוף המפעיל ישירות"

"הייתי מייצרת מאגר עם חוות דעת לגבי מרצים ופעילויות על מנת למנוע "בזבז זמן" בתכנון, כאשר ניתן להיעזר בדברים קיימים",

"חשוב שיהיה איש קשר לכל פרויקט, היכול לסייע ולכוון הן בפן הטכני והן בצד התכני"

"לעו"סים אין כל כך ניסיון להגיש בקשות ולכן יש צורך בהדרכה בבניית תוכנית ואיך מגישים"

16





הערכת ההשתלמויות בפועל (בעיני מובילי ההשתלמויות)

באיזו מידה ההשתלמות הייתה מוצלחת בעיני המשתתפים?



באיזו מידה ההשתלמות הייתה מוצלחת בעיניך?



17



הערכת ההשתלמויות בפועל (בעיני מובילי ההשתלמויות)

באיזו מידה הייתם שבעי רצון מהמנחים בהשתלמות?



באיזו מידה הייתם שבעי רצון מהתכנים שהועברו?



18



הערכת ההשתלמויות בפועל (בעיני מובילי ההשתלמויות)

האם מספר שעות ההשתלמות בפועל התאים
לצרכים?

מובילי התכנית שציין כי היו יותר מדי שעות הוביל תכנית בת 35 שעות (השני לא ציין שעות בפועל), ואילו מוביל התכנית שציין כי היו מעט מדי שעות, הוביל תכנית בת 16 שעות (התכנון היה להשתלמות ארוכה יותר אך בשל אילוצים התקיים רק חלק אחד משניים שתוכננו).



19



הערכת ההשתלמויות בפועל (בעיני מובילי ההשתלמויות)

באיזו מידה ההשתלמות השיגה את מטרותיה?

הערות/הארות:

- ❖ "חסרה למידת עמיתים, אך זאת ההשלכה של מגבלות קורונה ומפגשים בזום"
- ❖ "עקב פערים בוותק ובמקצועיות של המשתתפים, לא תמיד הציפיות ענו על הצורך של כולם"
- ❖ "העומס על עובדות האגף מקשה על רצף של עצירה ללמידה ועל גיוס שלהן לזה. יחד עם זה, ברגע שנכנסו והקשיבו, הפידבק היה מאד חיובי."



20



תרומת ההשתלמויות



- ❖ השתלמות מקצועית מאוד, מרצים מצוינים עם ידע רב, מאורגנים, קשובים לדינמיקה של הקבוצה
- ❖ אווירה פתוחה ומאפשרת
- ❖ חשיפה לידע נרחב ואף הכרת תחום המוגבלויות ורצף השירותים לעובדים (חדשים). יישור קו בין הידע של הצוות הוותיק לצעיר
- ❖ יצירת גיבוש בצוות
- ❖ בעקבות ההשתלמות עלה הרצון לשעות השתלמות נוספות
- ❖ התוספת של הורים תושבי העיר כפתיחה להרצאות הייתה משמעותית

האם בעתיד תרצו לבנות ולהעביר השתלמויות דומות ברשות?

25/26 השיבו "כן"

21



קשיים



- ❖ קושי באיתור מרצים, ספקים ואנשים מקצוע (5)
 - ❖ קשיים בהשתלמות המתקיימת בזום (5)
 - ❖ קושי בהתאמת תכנים משותפים לכלל הצוות המשתתף
 - ❖ קשיים בירוקרטיים (3) (אופן תשלום למרצים דרך העירייה)
 - ❖ קושי אל מול העומס היומיומי (3)
 - ❖ קושי בתיאום תאריכים עם כל הצוות (2)
 - ❖ קושי בבניית השתלמות ממוקדת מש"ה (1)
- חמש משיבות ציינו כי לא נתקלו כלל בקשיים.

22



המלצות המשיבים



- ❖ לעשות מיפוי צרכים ראשוני בקרב העובדים ולהקים צוות חשיבה שיהיה שותף בחלקים השונים של ההשתלמות
- ❖ להיעזר בעמותות שמייצרות ידע ושמות של מרצים
- ❖ להתייעץ עם אנשי מקצוע בתחום ובעיקר המפקחים המחוזיים
- ❖ חשיבה על פורמט: זום או פרונטלי? (יש שהמליצו על זה ויש שהמליצו על זה)
- ❖ לתכנן את לו"ז המפגשים וההכשרות מראש ולעדכן את הצוות
- ❖ לכלול סדנאות שמעודדות השתתפות של העובדים (כגון case study) ותיאורי מקרים, ולא רק ולא רק הרצאות
- ❖ לבדוק ייתכנות מבחינת הרשות (כלכלי)
- ❖ לשלב מפגשים קצרים עם תושבי העיר הנוגעים למש"ה, על מנת לשמוע זוויות אישיות
- ❖ לבחור תכנים שרלוונטיים לכל התחומים עם פחות התייחסות ללקות מסוימת
- ❖ לרווח את שעות ההשתלמות (לא לעשות ימים מרוכזים של 5.5 שעות לימוד)

23



תודה

האם למישהו יש שאלות?

office@kshalem.org.il
03-9601122
www.kshalem.org.il



פרק ד'- סיכום, תובנות והמלצות

מסלול "תמר" לתמיכה מקצועית במחלקות לשירותים חברתיים- נוסד לצורך העשרת צוותי המוגבלויות בכל הקשור לטיפול ולמעגל חייו של האדם עם המוגבלות ומשפחתו, וזאת ברוח התפיסה המקצועית של "שירות מוכון אדם".

אפיק זה, אשר גובש בשיתוף הרשויות המקומיות ואגף קהילה במנהל מוגבלויות, משרד העבודה הרווחה והש"ח - היווה הזדמנות לפיתוח מענים מותאמים למחלקות בכל רשות ורשות, ע"פ צרכיהם המקצועיים, תוך ראיית ניסיון הצוותים, השונות הקיימת, ומכלול משימות הצוותים. מתוך התהליך המלא (הפקת קול קורא, מענה לבקשות שהוצעו, ביצוע ההשתלמויות והערכת הפיילוט), ניתן ללמוד כי:

- המחלקות הצליחו לפתח השתלמויות מקצועיות ומגוונות אשר ענו על צרכיהן
- התקיימה שונות גדולה בין הרשויות, הן באופן בניית ההשתלמות, והן באופן העברתה. שונות זו משקפת את השונות בין הרשויות.
- חלק מהרשויות נזקקו לסיוע, אך בסופו של דבר גיבשו והפיקו בעצמן השתלמויות שעמדו בתנאי הסף של הקול הקורא.
- העובדה כי התוכניות היו מקומיות ברובן, אפשרה פסק זמן מקצועי, הנחלת שפה וכלים אחידים, וגם גיבוש צוותי.
- בבניית ההשתלמות נעזרו המובילים הן ביעוץ חיצוני והן בפנימי. כמו כן, ביצע ההשתלמויות נעשה בשילוב מקורות חיצוניים/קנויים אך גם ברתימת כוחות מקומיים/פנימיים.
- בהשתלמויות הוצפו ושולבו נושאים חשובים עבור צוותי הרשויות, מעבר לאלה שהופיעו בסל התכנים של הקול הקורא, כגון: עבודה בחרום לנוכח משבר הקורונה, גיבוש ועבודת צוות ועוד.
- מובילי ההשתלמויות בכל רשות העידו על שביעות רצון גבוהה מיכולתם להפיק תכנית שכזו, ומנקודת מבטם - גם המשתתפים הביעו שביעות רצון גבוהה מההשתלמויות שפותחו.
- העובדה כי הקול הקורא איפשר חופש פעולה, וסל תכנים רחב - תרמה לגמישות בבניה ובביצוע התוכניות.
- תנאי הסף היו חשובים ויצרו מסגרת אשר הולמת את יעדי הקרן ומנהל מוגבלויות. כמו כן, לוח הזמנים המוגדר לביצוע (שהוצג בקול הקורא), תחם בזמן את ביצוע ההשתלמויות ברשויות – דבר אשר סייע לזירוז התחלתן, קיומן וסיומן.
- מעורבות הפיקוח המחוזי חשובה בתרומתה לרשויות - הן בגיבוש התכנים והן בהרצאות של המפקחים, קובעי המדיניות, המחוזיים והארציים. בנוסף, מעורבות זו עשויה לתרום לפיקוח להכרות עמוקה יותר עם צוותי המחלקות וצרכיהם המקצועיים, כמו גם ניסיונם, ויכולותיהם.

- חבירתן של רשויות זו לזו (מהלך שאיננו מובן מאליו) אפשרה בחלק מהמקרים את העמידה בתנאי הסף, ויתר על כן, איפשרה העמקת הכרות מקצועית ואישית ביניהן.
- קיומו של הפיילוט בעת משבר הקורונה היווה הפוגה מקצועית נחוצה בקרב מחלקות רבות, אך לעיתים העמיס על העומס הקיים. גמישות מצד הקרן איפשרה גם לרשויות שהיו עמוסות לקיים את ההשתלמות (באמצעות לו"ז גמיש).
- משבר הקורונה אילץ/אפשר את קיומן של רוב ההשתלמויות באמצעות פלטפורמת הזום - חלקן ראו בכך יתרון וחלקן חיסרון. יש לאפשר השתלמויות היברידיות, כפי שצויין בקול הקורא. יש לקחת בחשבון כי קיום השתלמויות בזום מוזיל משמעותית את עלות ההרצאות.

לסיכום, ניתן לומר כי הערכת הפיילוט משקפת את הצורך הקיים במסלול "תמר" ואת רצון של הרשויות בהמשכו. כמו גם את יכולת הרשויות לבנות ולתכלל השתלמויות מקצועיות פנימיות, גם אם חלקן נדרשו לסיוע מקצועי (ברמות שונות).

המלצות להמשך:

לרשויות:

1. חשיבות בביצוע מיפוי מקדים:
 - מיפוי משתתפים עפ"י ותק, ניסיון, קורסים שעברו.
 - בחינת זמינות הצוות ללמידה (אילו קורסים/השתלמויות צוותיות או אישיות מתקיימות במהלך השנה).
 - מיפוי צרכים ברמת התכנים, ודרכי הלמידה.
2. שיתוף וגיוס כוחות פנימיים וחיצוניים לבניית ההשתלמות ולהעברתה (דוגמאות: פנימיים - מומחי תוכן תושבי הרשות, מרכז חוסן, שפ"ח, ארגונים מפעילים. חיצוניים - כגון מפקחים מחוזיים וארציים, צוות קרן שלם, מנהלי רוחה מרשויות שכנות)
3. שימוש באתר קרן שלם – למשל במארג ההדרכה הקיים שם (ועוד).
4. חבירה של רשויות זו לזו – הן במקרה של רשויות קטנות, והן רשויות שכנות מאותו אשכול אשר עשויות להיתרם מחבירה שכזו.

לוועדת ההיגוי:

1. תנאי סף - רלוונטיים
2. תחילה בזמן קצוב לביצוע - רלוונטית (מומלץ לשמר)
3. שני מועדי הגשה בשנה
4. בחינת נושא ליבה שנתי או דו-שנתי
5. תדירות המענק - כל רשות פעם בשנתיים (?)

נספחים

נספח 1: רשימת הרשויות והתוכניות להשתלמויות שיצאו לפועל

מנחים	מתודה	מטרות התוכנית	שם הרשות והתוכנית	
גב' מורן בר	חלקים עיוניים ומעשיים. שילוב בין הרצאות פרונטליות ודיונים וסדנאות בקבוצות קטנות.	✓ היכרות עם שירות מכוון ICFI אדם	- עיריית אור יהודה - שם התכנית: שירות מכוון אדם ICFI	1
- גב' הגר צור בן דוד - גב' עדי דוויק בונר - גב' טליה אלג'ם - ד"ר דליה ניסים - גב' יעל יושעי	הרצאה ודיון, סדנא פעילה, למידת עמיתים, הרצאה וניתוחי מקרה, דילמות מהשטח	✓ הקניית ידע מקצועי ועדכני בתחום המוגבלויות, בדגש על תפיסה מכוונת אדם	- עיריית אילת¹ - שם התכנית: מבוא למוגבלויות בגישה מוכוונת אדם (לא השתתפו בהערכה כי התחילו מאוחר)	2
גב' הילה שבורן	הרצאה, סרטונים וסדנא פעילה. ניתוח מקרים ותרגול פעיל של המשתתפים.	✓ תכנית העשרה לצוות מחלקת שיקום באשדוד	- עיריית אשדוד - שם התכנית: תמיכה מקצועית והעשרה בתחום המוגבלויות- שירות מכוון אדם ומודל ICF	3
- גב' מינה רז - מר אורי גור דותן - ד"ר בני הוזמי - גב' תמי רייזנר - גב' יונית אפרתי - גב' ענת גבע טרן - גב' הגר צור בן צבי - גב' קרולין גוטמן	הרצאות, סדנאות, מפגש ישיר עם אנשים עם מוגבלות ובני משפחה, סימולציות, למידת עמיתים.	✓ תמיכה מקצועית במחלקות לשירותים חברתיים- תחום מוגבלויות, להעשרת הצוותים בכל הקשור לטיפול ולמעגל חיו של האדם עם מוגבלות ומשפחתו, וברוח	אשכול רשויות גליל מערבי	4

¹ קיבלו אישור להתחיל את התכנית רק באוקטובר (בשל משבר הקורונה) ולכן לא לקחו חלק בהערכה הנוכחית.

שם הרשות והתוכנית	מטרות התוכנית	מתודה	מנחים
	התפיסה של "שירות מוכון אדם". ✓ הזדמנות לפיתוח מענים מותאמים לכל רשות ורשות, להצפת צרכים וללמידה אודותיהם. הקניית ידע ומידע עדכני בתחום המוגבלויות לעובדים סוציאליים העוסקים בתחום. ✓ יצירת תשתית מקצועית ואיתת של העובדים הלומדים. ✓ למידה והעמקה בעיקר בתחום מוגבלות שכלית התפתחותית בדוגמאות ובתיאורי המקרה שיועלו ✓ הסברים על השינוי הארגוני שעבר משרד הרווחה בתחום הידע של מנהל מוגבלויות. מתן מידע על השינוי התפיסתי של המנהל.		• 'לאורך הדרך' • בית איזי שפירא • פיקוח+עובדים מהשטח
5	✓ מתן הכשרה מקצועית לצוות היחידה אשר מאופיין בותק עבודה שונה ולא עבר השתלמות בחמש שנים האחרונות. השתלמות זו קריטית למתן מענה מיטבי ומקצועי לטיפול באדם עם מוגבלות שכלית וליווי משפחתו. ✓ העמקת הידע בתחום מוגבלות שכלית התפתחותית, ומתן כלים להתנהלות. פיתוח כלים למתן ליווי להורים בקהילה במגוון תחומים. ✓ העלאת מקרים מן השטח, ניתוח דילמות, דיונים וניתוחי מקרה. ✓ הרחבת הידע בתחום המוגבלות השכלית והמשפחה.	הרצאה להקניית ידע עיוני, דיון משותף, חשיבה קבוצתית, עבודה בקבוצות, העלאת סוגיות מן השטח וסימולציות.	• ד"ר דליה ניסים • גב' הגר צור בן דוד • ד"ר בנימין הוזמי • גב' מאיה זוהר

מנחים	מתודה	מטרות התוכנית	שם הרשות והתוכנית	
		✓ חיזוק עבודת הצוות ויצירת שפה מקצועית משותפת. ✓ הרחבת הידע בתחום מודל ה-ICF ולמידת עקרונות במתן שירות מכוון אדם. ✓ הגדרת זהות יחידת המוגבלות באגף.		
**מרצה מבית איזי שפירא- ייקבע בהמשך	הרצאה ודיון קבוצתי, ניתוחי מקרה, סרטונים.	✓ היכרות והעמקה עם מוגבלויות שונות, ובחשיפה לנושאים הנוגעים באיכות חיים של האדם עם מוגבלות. ✓ הרחבת הידע המקצועי של העובדים בתחומי המוגבלויות השונים על מנת שיוכלו לתת מענה טיפולי מכוון אדם ולא בחלוקה ע"פ אבחנתו הרפואית של הלקוח. ✓ הרחבת ארגז הכלים המקצועי בתחומים של התנהגות מאתגרת, התפתחות מינית ומוגנות בתחום המיניות תוך התאמה תרבותית למגזר החרדי.	עיריית בני ברק שם התכנית: קורס מקוון בנושא מוגבלות בגישה ממוקדת אדם לצוות עו"סים במחלקה לטיפול באנשים עם מוגבלויות	6
• גב' הילה שבורן • גב' מאיה גולדמן • נציג מנהל מוגבלויות • רכזות תחום צרכים מיוחדים מנהלות אגפים	הרצאה ודיון, סרטונים וקליפים, סדנא פעילה, הצגות מקרים.	✓ מתן ידע, כלים והדרכה בתחום ליווי משפחות עם צרכים מיוחדים בצמתי חיים משמעותיים	מ.א. בני שמעון שם התכנית: הכשרה בתחום מוגבלויות לעו"סיות מרחביות במועצה אזורית	7
• גב' ענת מרמור • גב' גילה טל • גב' אילת פישבין • נציג משרד הרווחה • גב' רינת שורק • גב' יהל מנדלקרן • ד"ר איילת שרון • מר אלעד שלו	התנסות חוויתית, הרצאות ודיונים, סרטונים והצגות מקרה, סדנא, ואופציה לסיוור.	✓ התייחסות לתחומי ומעגלי החיים המהותיים של אדם עם מוגבלות, ובפרט עם אדם עם מוגבלות שכלית ✓ חיזוק, קידום ופיתוח הידע המקצועי בקרב העובדים במחלקה לטיפול באדם עם	עיריית בת ים שם התכנית: בתוך השלם -מפגש עם האדם עם מוגבלות והמעגלים	8

שם הרשות והתוכנית	מטרות התוכנית	מתודה	מנחים
הסובבים אותו.	מוגבלות, בדגש על מוגבלות שכלית ומשפחתו בעיריית בת ים – לציין כי יש הרבה עובדים צעירים אשר חשוב להנחיל להם את הידע החדש והתפיסות העכשוויות בתחום . ✓ פיתוח כלים למתן ליווי להורים בקהילה לילדים עם מוגבלות שכלית התפתחותית ומוגבלויות נוספות במגוון תחומים. ✓ יצירת שפה משותפת והטמעת עקרונות ודרכי עבודה משותפות ✓ יצירת תשתית להמשך פיתוח ושימור ידע בקרב נותני השירות. במהלך שגרת העבודה העלאת מקרים מן השטח, ניתוח דילמות , דיונים וניתוחי מקרה, הרחבת הידע בתחום ליווי המשפחה ✓ לאורך כל ההכשרה יינתן דגש מיוחד במתן כלים להדרכת הורים לילדים עם מוגבלות שכלית התפתחותית - הן מבחינת עקרונות ומאפיינים והם מבחינת דוגמאות ותאורי מקרה		- מר מצי עובדיה - גב' דבורה קליין - מר גדי רז - גב' איה רוט - גב' מיכל קדרי
9 עיריית גבעתיים שם התכנית: "ארגז כלים"	✓ קידום ומתן מענה לצרכים מקצועיים אשר טרם זכו למענה במטרה לתמוך ולחזק את איכות השירות הניתן לאדם עם מוגבלות ומשפחתו על ידי צוות העובדים תוך מתן דגש עיקרי לקידום מיומנויות העובדים, טיפוח ופיתוח הטיפול בתא המשפחתי וממשיקי עבודה מקצועיים.	פעילות על קלפים טיפוליים ופתיחת "ארגז כלים", הרצאות ודיונים, צפייה בסרטונים, מפגש עם אמא לילד עם צרכים מיוחדים, סדנא ועבודה בקבוצות.	גב' אורית מזרחי

מנחים	מתודה	מטרות התוכנית	שם הרשות והתוכנית	
פרופ' יעקב רז מר איילון סלייטר גב' מאיה גודלמן	הרצאות, סדנא קבוצתית והתנסויות, צפייה בסרטונים, קריאה עצמאית, הצגות מקרה ומשחקי תפקידים.	✓ פיתוח צוות באופן מעמיק ✓ פיתוח כישורי שיח של צוות העובדים - הסוציאלים עם אנשים עם מוגבלות עצמם ✓ הקניית כלים להטמעת חשיבה סינגורית בקרב אנשים עם צרכים מיוחדים ומשפחותיהם ✓ הכרת מודלים וגיבוש דרכים מותאמות לתמוך, לייעץ ולטפל בהורים לילדים עם מוגבלויות ובאנשים עם מוגבלות בשלבי החיים השונים ✓ הקניית כלי ללמידה קבוצתית, ניתוח מקרים ופיתוח הצוות במהלך העבודה השוטפת	עיריית הרצליה שם התכנית: התפתחות מעמיקה, כצוות וכאיש מקצוע המאפשר התפתחות לאדם ומשפחה	10
גב' חדוה נוביץ גב' אורית מזרחי	הרצאות ודיונים, סדנא פעילה בכלים של פסיכודרמה, פתיחת ארגז כלים, סרטונים, מחקרים, עבודה בקבוצות.	✓ חיזוק ושיפור איכות השרות והרחבת עולמות הידע בתחום מש"ה בהתאם לתפיסת שרות מכוון אדם. ✓ הרחבת מיכל הכלים להענקת שרות למשפחות בתקופת משבר מגפת הקורונה ✓ חיזוק צוות ומציאת משאבים בעצמי כמטפל במשפחות כלים להתמודדות עם לחץ ותשישות חמלה	עיריית חולון שם התכנית: פיתוח הטיפול במשפחות מש"ה וצרכים מיוחדים בשגרה ובצל משבר מתמשך	11
מר אברהים עטאונה מר אברהים אבו געפר ד"ר דליה ניסים תמר- כל זכות מרכז הכוון לזכויות אברהים גאבר	הרצאות, סיורים, סדנא	✓ העמקת הידע על תחום המוגבלות השכלית התפתחותית, מוגבלות פיזית ונפשית . ✓ מתן כלים לליווי האדם ומשפחתו מעט קבלת האבחנה. ✓ הרחבת המידע על משבר באמצע החיים בעת אבחנת המוגבלות באמצע חיים (תוצאה מתאונה או מצב בריאותי חדש) .	מ.מ. חורה שם התכנית: סדנת הכשרה והקניית ידע וכלים לצוות העו"סים במחלקת הרווחה על תחום המוגבלות מלידה	12

מנחים	מתודה	מטרות התוכנית	שם הרשות והתוכנית	
		✓ ידע בתחום זכויות האדם עם מוגבלות והשירותים הנלווים לזה ולבני משפחתו. ✓ היכרות עם עולם תעסוקה מותאמת לאנשים עם מוגבלות.	ובמהלך החיים והשפעתה על האדם ומשפחתו.	
• אמה לצעיר עם מש"ה • מר יואב קריים • גב' אתי אבלין • גב' מאיה גולדמן • גב' רונית ארגמן • גב' הילה שבורן • נגישות ישראל	סיפור אישי, הרצאות ותיאורי מקרה, ניתוח מקרים מהשטח, לימוד עקרונות, ארוחת חושים.	✓ הרחבת הידע התאורטי וסל הכלים המקצועי של צוות המחלקה בכלל וצוות מוגבלויות בפרט. ✓ הרחבת שיתופי הפעולה עם אגף חינוך ועם צוותים מטפלים בקהילה.	עיריית יהוד-מונסון שם התכנית: הכשרת צוות המחלקה, יהוד-מונסון	14
• ד"ר מעיין פיין • מנהל תעסוקה לבוגרים עם מוגבלות • גב' איילת ארד • טרנחובסקי • פיקוח מחוזי	הרצאות, תיאורי מקרה, מפגשים פסיכו חינוכיים, סדנא, למידת עמיתים, תערוכה.	✓ חשיפה לתחום המוגבלות (חינוך, תעסוקה, פנאי ודיוור) ✓ הקניית ידע של מושגים ומונחים מתחום הטיפול השיקומי. ✓ היכרות עם מדיניות האגף ✓ היכרות עם מאפיינים ותפקוד פסיכו-סוציאלי של האוכלוסייה, על פני רצף התפתחותי. ✓ פיתוח והקנייה של ערכים מנחים לטיפול באוכלוסייה ✓ פיתוח והקנייה של ערכים מנחים לטיפול במשפחות. ✓ רכישת מיומנויות עבודה עם אדם עם מוגבלות, המערכת המשפחתית-הורים, אחים, סבים וצוות רב מקצועי. ✓ פיתוח יכולות עבודה בצוות.	מ.מ. כסיפה שם התכנית: מוגבלות ומעגל החיים-פרט, משפחה וקהילה	15
• ד"ר דליה ניסים • גב' הגר צור בן דוד • ד"ר בנימין הוזמי • גב' טליה אלג'ם	ידע עיוני, הרצאה, סרטונים, דיון משותף, חלוקה לקבוצות-עבודה בקבוצות, סדנא פעילה, העלאת סוגיות מן השטח וסימולציות.	✓ העמקת הידע בתחום המוגבלות שכלית התפתחותית, ומתן כלים להתנהלות. ✓ פיתוח כלים למתן ליווי להורים בקהילה במגוון תחומים.	עיריית כפר סבא שם התכנית: הכשרה מקוונת בנושא מעגל	16

מנחים	מתודה	מטרות התוכנית	שם הרשות והתוכנית	
		✓ העלאת מקרים מן השטח, ניתוח דילמות, דיונים וניתוחי מקרה. ✓ הרחבת הידע בתחום המוגבלות והמשפחה.	החיים של האדם עם מוגבלות	
- גב' ח'לוד עבדאלגני - גב' נדיה אסמעיל - מר עלי חמוד - מר סלמאן ברכאת - גב' היאם דאהר - מר איאד סלאמה - גב' רובא עיסאוי	הרצאה ודיון, חומר מודפס, סרטונים, סיור ומפגש עם משתקמים.	✓ העלאת המודעות בנושא תעסוקת אנשים עם מוגבלויות, זכויותיהם, דרך שילובם תעסוקתית בדרך בריאה ומעצימה ✓ הנגשת הידע הרלוונטי להתנהלות נכונה בנושאי מפתח בתעסוקה ✓ פיתוח תכניות מגוונות, מותאמות למגדרים ולמגזרים השונים, בהתאם לצורכי האוכלוסייה ✓ פיתוח כלים להשגת תוצאות רצויות ומתן שירות איכותי לאזרח ✓ חיזוק יכולת הצוותים ליווי אנשים עם מוגבלויות ומתן מענים טיפוליים פרטניים, קבוצתיים ומשפחתיים ✓ חשיפה לארגונים ומוסדות שפועלים באותו תחום ובניית קשרי שיתוף פעולה עם הרשת התעסוקתית בקהילה	מ.מ. מג'ד אלכרום שם התכנית: תמיכה מקצועית בתחום המוגבלויות במחלקות לשירותים חברתיים ברשויות המקומיות. (לא השתתפו בהערכה)	17
"מיתר" - מר עמרי בינג ומר אביב ניב - פיקוח - גב' ורד אלר - גב' רונית ארגמן - מר זיו רז - גב' נעמי גרינטל	סדנאות, הרצאות, דיונים והדרכה.	✓ העמקת הידע והעשרה בתחום, היכרות עם מענים ושירותים קיימים.	מ.א. משגב שם התכנית: הכשרה מקצועית לעו"סים, צוות מדריכים במועדוניות הרווחה, צוות היגוי בתחום המוגבלויות.	18
גב' מורן רן	עשרה מפגשים בזום בנושאים: מודלים ללימודי	✓ הרחבת הידע בקרב צוות העו"סים	עיריית נתיבות	19

שם הרשות והתוכנית	מטרות התוכנית	מתודה	מנחים
שם התכנית: הכשרה לעו"סים במחלקת הרווחה אודות מודל ה-ICF	✓ המטפלים במשפחות ובבעלי מוגבלויות בעיר מתן כלים לצוות הטיפול בכדי להדריך את המשפחות לגביי התמודדות עם הילד המיוחד ✓ יצירת שיתופי פעולה וחיבור בין הצוותים המטפלים בתחום בעלי המוגבלויות	מוגבלויות, ICF מעבר מתאוריה לפרקטיקה, אינטייק ותכנית מכוונת אדם, טיפול במשפחה ע"פ המודל וסיכום העקרונות כולל תהליך עבודה אישי מצד המשתתפות	
20 עיריית פתח תקווה שם התכנית: תכנית שנתית להעשרה וגיבוש צוות מחלקת נכויות	✓ ביסוס והרחבת תחום הידע של הצוות בתחום המוגבלויות ✓ גיבוש הצוות ופיתוח זהות מקצועית מובחנת ומשותפת עם מחלקה גיאוגרפית	מפגשים מקוונים: הרצאות, צפייה בסרטונים, הצגת דוגמאות מהשטח, התנסויות חוויתיות, הצגת מקרה, שיח פתוח ודיונים, גיבוש נהלי עבודה בצוות העובדים, הדרכה, למידת עמיתים, אימון	• גב' מאיה גולדמן • מר מיקי ראנון • עמותת שק"ל • בית איזי שפירא • מר חוי קלרמן • גב' אירנה מסרמן • גב' חדווה נוביץ
21 עיריית קריית אונו שם התכנית: השתלמות בנושא אדם עם מוגבלות	✓ הקניית ידע, מימוניות וכלים לטיפול באדם עם מוגבלות. התכנית תעשיר את הידע לגביי טיפול פרטני באדם ובמשפחה וכן לחשיבה על פיתוח שירותים ומענים חסרים בקהילה לאדם עם מוגבלות.	הרצאות ודיונים	• מכון ארגמן • מכון טראמפ
22 עיריית קריית ביאליק שם התכנית: מוגבלות במסע החיים- השתלמות מקצועית לעו"סים בתחום המוגבלויות במחלקות לשירותים חברתיים	✓ העשרה והרחבת הידע בתחום מוגבלויות, בדגש על שלבי ההתפתחות השונים של האדם עם המוגבלות ומשפחתו וצמתים משמעותיים בחייהם. ✓ פיתוח הראייה המקצועית ברוח התפיסה של שירות מכוון אדם ✓ חשיפה לשינויים המתרחשים בתפיסת משרד הרווחה והטמעת עקרונות מנהל המוגבלויות ✓ שיפור השירות ואיכות השירות שניתן לאדם	הרצאות, מצגות, שיח פתוח ומענה לשאלות, מפגש עם אם לילד עם מש"ה ובנה, העברת חומרי מידע לשימוש עתידי, סקירת שירותים ותיאורי מקרה, למידת עמיתים.	• גב' תמר רייזנר • גב' הילה שובורן • גב' אביבית שיינגרוס וגמן • גב' תמר לווינג • גב' הילה ברייטמן • גב' איילת רון • גב' ענת דמרי • מרצה מטעם מכון טראמפ- בית איזי שפירא • גב' שולי לימור • גב' חיה דיכנר • ובנה צחי • מרצים מטעם אק"ם ישראל • מרצה מטעם ארגון "קשר הבית של

שם הרשות והתוכנית	מטרות התוכנית	מתודה	מנחים
	עם מוגבלויות ובני משפחתו ע"י אנשי המקצוע במחלקות לשירותים חברתיים ✓ הרחבת ההיכרות בין עו"סים בתחום המוגבלויות ברשויות המשתתפות ויצירת בסיס לממשקי עבודה ולמידת עמיתים גם בהמשך.		המשפחות המיוחדות" - גב' ליביה דוד - גב' שירלי קני
23	✓ מתן ידע על סוגי המוגבלויות השונות וצרכיהם ✓ מתן כלים לצוות המחלקה לעבודה עם לקוחות עם מוגבלויות ומשפחותיהם ✓ מתן ידע לגביי זכויות ומענים ✓ שילוב אנשים עם מוגבלויות בחברה ובקהילה ✓ פיתוח מיומנויות לעבודת צוות ✓ עבודה בשיתופי פעולה בתוך המחלקה ועם ארגונים נוספים ✓ עבודה עם מתנדבים	הרצאות, תאוריה ותרגול סימולציות ומקרים, צפייה בסרטונים, סיפורים אישיים, סיורים, סדנאות, למידת עמיתים.	- גב' ענת משה - אמא פעילה - ארגון 'קשר' - עו"ס קהילתית+ פעילים בעלי מוגבלויות מהקהילה - מרכז חוסן שומרון הקואליציה הישראלית לטראומה - רכזת התנדבות
24	✓ קידום ומתן מענה לצרכים מקצועיים ומקומיים אשר טרם זכו למענה במטרה לתמוך בחיזוקה של המחלקה ובשיפור איכות השירות הניתן ע"י הרשות לאדם עם מוגבלות ובני משפחתו ✓ קידום טיפוח ופיתוח הטיפול בתא המשפחתי ✓ ליווי משפחתו של האדם עם מוגבלות בצמתי החיים ✓ הכרות והעמקה- מעגל החיים של אדם עם מוגבלות	קליפים טיפוליים, "פתיחת ארגז כלים", הרצאות ודיונים, צפייה בסרטונים, מחקרים, עבודה בקבוצות, סדנא פעילה, ביודנסה, שולחנות עגולים	- גב' אורית מזרחי - גב' חגית סבג
25	✓ הרחבת עולמות התוכן של העו"סים לידע	הרצאות ודיונים, צפייה בסרטונים, סדנא פעילה	נציג מנהל מוגבלויות

שם הרשות והתוכנית	מטרות התוכנית	מתודה	מנחים
שם התכנית: קורס מקוון לצוות העו"סים באגף שיקום נכויות ברווחה בראשון לציון- "מוגבלות בגישה ממוקדת אדם"	רלוונטי עבור כלל המוגבלות- הכשרה שתתאים לעובדים צעירים וותיקים כאחד ✓ העמקה בסוגיות ייחודיות		- ד"ר דליה ניסים - גב' עדי דוויק בונר - גב' טליה אלג'ם - גב' יעל יושעי - גב' הגר צור בן דוד
26 עיריית רהט שם התכנית: "נעים ביחד"	✓ מתן כלים וידע בתחום מוגבלויות ואוטיזם	הרצאות, סיורים, סדנא.	- מר אברהם אבו געפר - מר אברהם עטאונה - מר ריאד אבו עאבד - מר עאטף חטיב בכיר - מר עבאס אלטורי
27 עיריית רמת גן שם התכנית: מעגל החיים של האדם עם מוגבלות	✓ העמקת הידע בתחום מש"ה (ומוגבלויות נוספות) עם דגש על תהליך ההתפתחות הילד והמבוגר עם המגבלה לאורך החיים. ✓ רכישת כלים למתן ליווי להורים ובני משפחה במגוון תחומים.		- ד"ר דליה ניסים - ד"ר בנימין הוזמי - גב' עדי דוויק בונר - גב' יעל יושעי - גב' טליה אלג'ם - גב' הגר צור בן דוד ** לא סופי
28 עיריית רעננה שם התכנית: הכשרה מקצועית לצוות שיקום ונכויות באגף לשירותים חברתיים	✓ העצמה והעשרה של הצוות המקצועי ומתן כלים ומיומנויות לשיפור איכות השירות והטיפול באנשים עם מוגבלות ✓ הרחבת ידע מקצועי בנושאים הבאים: הורות מיוחדת, מעגל החיים של האדם עם מוגבלות וסיוע בצמתי חיים, עבודה עם ממשקים, מיצוי זכויות ועוד. ✓ עבודה עם ממשקים שונים, שיתופי פעולה ועבודה מערכתית	הרצאות ודיונים, סימולציות, צפייה בסרטונים, מצגות, קריאה עצמאית, הצגות מקרה ומשחקי תפקידים, שולחנות עגולים.	- גב' מיכל בירמן - גב' יוליה בן משה - גב' מאיה גולדמן - גב' אורית מזרחי

מנחים	מתודה	מטרות התוכנית	שם הרשות והתוכנית	
• ד"ר אתי אבלין • גב' הדס הרטמן • גב' רונית ארגמן • גב' פנינה לייבוביץ • פיקוח משרד הרווחה • אדווה- כוכב השחר	• הרצאות ודיונים, צפייה בסרטונים, סדנא פעילה וסדנא חוויתית, פאנל ושיחה עם נותני שירותים והורים, מצגות, סיור.	✓ הכרת ההתמודדות של הורים ומשפחות עם מוגבלות ✓ הכרת רצף השירותים לאדם עם מוגבלות, בדגש על שירותים לצעירים ובוגרים ✓ כלים וידע לליווי משפחות עם מוגבלות ✓ הקניית והטמעת התפיסה של "שירות ממוקד אדם"	מ.א. שומרון שם התכנית: הכשרה לצוותי רווחה וחינוך	29
• גב' הגר צורן בן דוד/גב' שפי משיח • גב' טליה אלג'ם/ד"ר בני הוזמי • ד"ר דליה ניסים/גב' עדי דוויק בונר • גב' מאיה זוהר • **לא סופי	• הרצאות ודיונים, מצגות, תיאורי מקרים, סימולציות	✓ פיתוח כלים למתן ליווי להורים בקהילה לילדים ובוגרים עם מש"ה ומוגבלויות נוספות, במגוון תחומים ✓ העלאת מקרים מהשטח, ניתוח דילמות, דיונים וניתוח מקרה ✓ הרחבת הידע בתחום ליווי המשפחה של האדם עם המוגבלות	עיריית תל אביב- יפו שם התכנית: הכשרה מקוונת בנושא "ליווי הורים לאנשים עם מוגבלות בצמתי חיים" לעו"סים במחלקות לשירותים חברתיים	30

נספח 2: שאלון להערכת פיילוט מסלול תמר (הועבר באופן מקוון)

שאלון להערכת מיזם "תמר" (תשפ"א):

תמיכה מקצועית בתחום המוגבלויות למחלקות לשירותים חברתיים ברשויות המקומיות

קרן שלם, הקרן לפיתוח שירותים לאנשים עם מוגבלות שכלית התפתחותית (מש"ה) ברשויות המקומיות, שואפת ופועלת לשיפור מתמיד באיכות חייהם של אנשים עם מש"ה, ומקדמת את המודעות לאוכלוסייה זו בקרב כלל החברה הישראלית. המחלקות לשירותים חברתיים הינן הגורם הראשון והעיקרי המעניק טיפול וסיוע לאנשים עם צרכים מיוחדים, ובכלל זאת אנשים עם מש"ה, ולמשפחותיהם.

ועדת פיתוח מקצועי של קרן שלם, יסדה אפיק מענקים חדש לתמיכה מקצועית במחלקות לשירותים חברתיים- תחום מוגבלויות, לצורך העשרת הצוותים בכל הקשור לטיפול ולמעגל חייו של האדם עם מוגבלות ומשפחתו, וברוח התפיסה המקצועית של "שירות מוכון אדם".

אפיק זה, אשר גובש בשיתוף הרשויות המקומיות ואגף קהילה במנהל מוגבלויות (משרד העבודה והשירותים החברתיים) - הינו הזדמנות לפיתוח מענים מותאמים לכל רשות ורשות, להצפת צרכים ולמידה אודותיהם. שנת תשפ"א בה אושרו 28 מענקים ל-45 רשויות, הינה שנת פיילוט לערוץ זה, אשר ילווה בהערכה של יחידת "מכלול"- יחידת הערכה ומדידה של קרן שלם.

נודה לשיתוף הפעולה שלכם בהערכת מסלול חדש זה, בהקדשת כ- 10 דקות לטובת מענה על הסקר המצורף:
<https://forms.gle/cckT7p8ZeeSyALwz8>

1. שם הרשות:

רשימה נפתחת עם הרשויות: אור יהודה, אילת, אשדוד, אשכול גליל מערבי, בית שמש, בני ברק, בני שמעון, בת ים, גבעתיים, הרצליה, חולון, חורה, יהוד, כסיפה, כפר סבא, מג'ד אל כרום, משגב, נתיבות, פתח תקווה, קריית אונ, קריית ביאליק, קרני שומרון, ראש העין, ראשון לציון, רהט, רמת גן, רעננה, שומרון, תל אביב.

2. תפקידך:

- עו"ס קהילתית במחלקה לשירותים חברתיים
- עו"ס מוגבלויות במחלקה לשירותים חברתיים
- מנהל/ת מחלקה ברשות המקומית
- אחר: _____

3. וותק בתפקיד (בשנים): _____

4. השכלה:

- תואר ראשון
- תואר שני
- PHD
- אחר

5. שם ההשתלמות:

רשימה נפתחת עם השמות: הכרות והעמקה- מעגל החיים של האדם עם המוגבלות/ ליווי משפחתו של האדם עם מוגבלות בצמתי חיים/הכרות והעמקה בתחומי המוגבלויות השונים/ מעבר לדיור חוץ ביתי/ מודל ה-ICF/ עקרונות שירות מכוון אדם ויישומם הלכה למעשה/הכרת רצף השירותים הקיימים/מיניות/התנהגות מאתגרת/ תוכניות מעבר ואפשרויות לאחר גיל 21/ הנגשה קוגניטיבית- הנגשה והתאמה של מידע ותקשורת/סנגור וייצוג עצמי/תקשורת תומכת וחליפית/ אחר: _____

6. מיקום ההשתלמות: _____
7. מי הוא קהל היעד שהשתתף בהשתלמות? (אילו בעלי תפקידים/מקצועות?) _____
8. כמה משתתפים נכחו בהשתלמות? _____
9. אילו גורמים או בעלי תפקידים סייעו לך בבנייה, בתכנון או בהוצאה לפועל של ההשתלמות? במה נדרשת לסיוע? _____

10. נשמח לשמוע את דעתך בנוגע לתהליך הגשת הבקשה מקרן שלם:

- א. באיזו מידה הקול הקורא היה ברור? 1=במידה מועטה מאוד, עד: 5=במידה רבה מאוד
- ב. מבחינת הטפסים והבירוקרטיה - באיזו מידה מילוי הטפסים של הקול הקורא והגשת הבקשה לקרן היה פשוט/מסורבל? 1=מסורבל מאוד, עד: 5=פשוט מאוד
- ג. מבחינת בניית ההצעה - באיזו מידה נדרשת לסיוע, הכוונה וליווי של צוות קרן שלם?
- לא נדרשתי כלל לסיוע
 - נדרשתי לסיוע מועט
 - נדרשתי לסיוע במידה בינונית
 - נדרשתי לסיוע משמעותי
- ד. באיזו מידת חשתי כי הסיוע/ליווי/הכוונה שקיבלת מצוות הקרן הספיק לצרכיך? 1=במידה מועטה מאוד, עד: 5=במידה רבה מאוד

במידה ותרצה להוסיף במילים משהו אודות פיתוח ההצעה ותהליך הגשת הבקשה, נשמח לשמוע:

משוב על ההשתלמות עצמה:

- א. באופן כללי, באיזה מידה ההשתלמות הייתה מוצלחת בעיניך? 1=לא מוצלחת כלל, עד: 5=מוצלחת במידה רבה מאוד
- ב. באופן כללי, באיזה מידה ההשתלמות הייתה מוצלחת בעיני קבוצת המשתלמים? 1=לא מוצלחת כלל, עד: 5=מוצלחת במידה רבה מאוד
- ג. באיזה מידה היית שבע רצון מהתכנים שהועברו בהשתלמות? 1=כלל לא, עד: 5=במידה רבה מאוד
- ד. באיזה מידה היית שבע רצון מהאופן שבו העבירו המנחים את התכנים השונים בהשתלמות? 1=כלל לא, עד: 5=במידה רבה מאוד
- ה. כמה שעות השתלמות ניתנו בסופו של דבר למשתתפים? _____
- ו. האם מספר שעות ההשתלמות התאים לדעתך לצרכים?
- היו מעט מידי שעות
 - היו יותר מידי שעות
 - כמות השעות הספיקה לצרכים

במידה ותרצה להוסיף במילים משהו אודות ההשתלמות שהתקיימה בפועל (התייחסות לתכנים, לאופן ההוראה, למנחים, לכמות השעות, לארגון, או לכל דבר אחר....), נשמח לשמוע:

ז. האם תכנית ההשתלמות שיצאה לפועל הגשימה לטעמך את מטרותיה?

1= כלל לא , עד: 5= במידה רבה מאוד

אם לא, אנא פרטי:

ח. באילו קשיים וחסמים נתקלת בתהליך פיתוח ההשתלמות והוצאתה לפועל?

ט. במידה ורשויות אחרות ירצו אף הם לפתח השתלמות לצוות המחלקה – האם תוכל להמליץ משהו מניסיוןך הנוכחי? האם יש המלצה שהיית שמח לקבל טרום היציאה למהלך?

י. האם בעתיד תרצו לבנות ולהעביר השתלמויות דומות ברשות?

- כן
- לא

במידה ולא – נשמח אם תרחיב על כך בכמה מילים:

זהו סוף השאלון 😊 לפני שאתה/לוחץ/ת על "שלח" – תוכל/י לכתוב דברים נוספים במידה ויש לך מה לומר, להעיר, להאיר, להמליץ לצוות הקרן או לרשויות אחרות:

נספח 3: המיקומים בהם התקיימו ההשתלמויות השונות:

- אור יהודה;
- בת ים;
- משגב;
- רעננה;
- האגף לשירותים חברתיים- גבעתיים;
- הרצליה- בית קינן;
- מנהל הרווחה בחולון;
- מחלקה לשירותים חברתיים- קריית אונו;
- מוא"ז שומרון (חלק התקיים בזום);
- מרכז צמיד ראש העין;
- מחלקת הרווחה רהט;
- מחלקת הרווחה במועצה המקומית; רווחה;
- מחלקת שיקום;
- מקוון; בזום (6); זום ומפגש אחד פרונטלי; היברידי- זום ומפגש באגף;
- במחלקה/בזום;
- זום בזמן הקורונה. ההמשך באגף ביהוד;
- פורמט זום- אגף לשירותים חברתיים קריית ביאליק;

נספח 4: התפקידים/מקצועות של המשתתפים בהשתלמויות

קהל היעד:

- עו"ס מוגבלויות + עו"ס קהילתית + מנהלת מע"ש + עו"ס הוסטל + מנהלת מח' למוגבלויות + מנהלת מחלקת צרכים מיוחדים בעירייה
- עובדים סוציאליים במחלקת נכויות
- עובדות סוציאליות
- עובדות סוציאליות- כל צוות המוגבלויות, ועו"סיות משיקות לתפקיד (קהילה וכדומה), מע"ש
- צוות שיקום מוגבלויות
- עו"ס מוגבלויות + עו"ס בתפקידים שונים במחלקות + יחידות סמך ברשויות
- צרכים מיוחדים, נתיבים להורות וצוות האינטייך
- צוות נכויות ושיקום- עו"סים וצוות סמך
- עובדי הרווחה והשפ"ח
- עובדי המחלקה לטיפול בנכה ומשפחתו וחלק מעובדי התחנה לטיפול משפחתי
- עובדים סוציאליים
- עובדי המחלקה: עובדים סוציאליים, מזכירות, זכאות וסמך מקצועי
- צוות העו"סיות של המחלקה לרווחת אנשים עם מוגבלות
- צוותי מוגבלויות במחלקות ובמטה בתל אביב יפו
- עובדים סוציאליים ממועצה בני שמעון, ומועצה שער הנגב
- עובדים סוציאליים ברווחה
- עובדים סוציאליים במחלקת הרווחה וצוות שעובד עם משפחות ואנשים עם מוגבלות
- עובדים סוציאליים בתחום המוגבלויות
- עובדים סוציאליים מתחום מנהל מוגבלויות, מתחום רווחת הגמלאי ומתחומים נוספים
- עובדים הסוציאליים במחלקה
- עו"סים בתחום מוגבלויות במחלקות לשירותים חברתיים מרשויות שונות
- עובדים סוציאליים פרט ומשפחה ורכזי תחומים
- עו"סים, רכזת התנדבות, עובדי מנהלה, עובדי נוער
- עו"סים מוגבלויות, משפחה, רכזי מועדונים לאנשים עם מוגבלות, עו"ס קהילתי צמיד
- עובדים סוציאליים ומתנדבי שי"ל
- צוות מש"ה וצוות שיקום במנהל הרווחה - רוב רובם עובדים סוציאליים ושלוש עובדות זכאות וסמך
- עו"סים במחלקה ומנהלי מסגרות

נספח 5: משוברים נוספים והערכות מקבילות שבוצעו על ידי גופים שונים

מנהלת מחלקת נכויות ושיקום עיריית הרצליה:

"אני רוצה להגיד בשם מחלקת נכויות ושיקום **תודה על ההזדמנות**. היתה תחושה מאוד טובה, למידה משמעותית ותחושה של הענקה לנפש והמוח לצד המציאות האינטנסיבית של העבודה. זה היה מאוד מאוד משמעותי."

קריית אונו - מדוע ביצעו רק חלק מהתוכנית שהוגשה (עו"ס שיקום מחלקה לשירותים חברתיים):

"אנחנו הגשנו 2 הצעות להכשרה משני גורמים שונים.
ביצענו בפועל רק את ההכשרה דרך מכון טרמאפ ע"ס 16 שעות.
במחלקתנו מתקיימים מגוון הכשרות/ימי עיון שמופנים לכלל העובדים ולאו דווקא לעובדים בתחומים ספציפיים הנוגעים להכשרות.
אנו מאמינים כי כל הכשרה בנושא ספציפי תתרום לכלל העובדים שנוגעים כך או אחרת גם בנושאים אלה.
לכן גם ההכשרה של האדם עם מוגבלות היתה מיועדת לכלל העובדים אצלנו במחלקה וכמובן בפרט לעו"ס שעובדים עם צרכים מיוחדים.
עקב שנת הקורונה הרבה מההכשרות עברו לזום או בוטלו, בתקופה שלאחר מכן התחילו להשתבץ הכשרות בנושאים שונים ובכללם גם ההכשרה שלנו.
ההכשרה היתה ע"ס 16 שעות. 3 ימים מלאים שבוע אחרי שבוע. מספר שבועות לאחר מכן כבר התקיימה הכשרה בנושא אחר.
מכיוון שאין אפשרות שהעובדים יהיו בהכשרות לעיתים כל כך קרובות ומשום שיש הכשרות נוספות בנושאים שונים שמתוכננים בזמן הקרוב לעובדים, הרגשנו שנושא המוגבלויות מוצה ע"י העובדים בהכשרה האינטנסיבית שהעברנו בחודש יוני (3 ימים) ולכן לא מתוכננות בשנה הקרובה הכשרות מסוג זה.
למרות שנושאי ההרצאה של מכון ארגמן הן ייחודיות ומעניינות, הרגשנו שהיה עומס של שעות.
ואם היינו יכולים לתכנן אחרת בדיעבד, היינו מבקשים רק 8 שעות ממכון טרמאפ והשאר ממכון ארגמן.
אך מעל 16 שעות הכשרה פחות מתאים לנו כרגע בפרק זמן מצומצם.
כמו כן החלק הלוגיסטי גם אחרי אישור ההכשרות לוקח זמן ומשאבים. כולל תיאום זמנים שמתאימים לכלל העובדים ולמרכזים, משוברים ודוחות וכן הלאה.
תודה רבה על ההזדמנות."

סיכום השתלמות מסלול תמר בראש העין

נפגשנו 14 עובדות בתחום מוגבלויות בעיר למפגשי העשרה, שיח ותמיכה בהנחיית אורית מזרחי.

רוב חברות הקבוצה מכירות אחת את השנייה מי 'יותר ומי פחות.

המפגשים סייעו בהגברת השותפות והקרבה, חשיבה משותפת, עצירה משטף העבודה, התמקדות והסתכלות פנימה על אופן העבודה, הרצון לשנות ולעשות טוב יותר כל אחת בתחומה.

נושאי המפגשים היו מגוונים הן בתכנם והן בטכניקות ההעברה.

שוחחנו על נקודות שונות במעגלי החיים, הרחבנו את הידע בנושא מסגרות, נפגשנו עם אמא מיוחדת, נשמנו ורקדנו.

את המפגשים העבירה במקצועיות, רגישות ותבונה רבה אורית מזרחי, שניכר שהיא "באה מהשטח" ומכירה באמת את ההתמודדויות ואת המציאות היומיומית שלנו.

תרמנו ונתרמנו, העשרנו את ארגז הכלים שלנו וחזרנו טובים יותר לעבודתנו.

תודה רבה לקרן שלם שחושבים על אנשי המקצוע שמאחורי האנשים עם המוגבלות ומבינים את החשיבות בלמידה והעשרה.

פידבקים מהמשתתפות:

"עזרתם לי לשמוע את המחשבות שלי"

"הצלחתי לעצור לרגע ולנשום"

"הקפנו פרספקטיבות שונות, הרחבנו את הידע"

תודה

סיכום השתלמות לעובדי מחלקת נכויות (עיריית בת-ים)

הודות למענק תמר, התאפשר לקיים השתלמות לעובדי המחלקה, בנושא עבודה עם יחידים ומשפחות עם מוגבלויות, בדגש על הגישות שמטמיע מנהל מוגבלויות, מתוך מחשבה להמשיך ולהעמיק על מנת להקים יחידה לטיפול בהורות/הדרכת הורים ועבודה משפחתית, אשר מתמחה באוכלוסיות של מנהל מוגבלויות בתוך התחנה לטיפול משפחתי באגף הרווחה ואשר תהיה מורכבת מעובדי המחלקה שיהיו מעוניינים להתמקצע.

ההשתלמות התקיימה לאורך החודשים 2/2021-7/2021, אחת לשבועיים לרוב, למעט דחיות כתוצאה מחגים וענייני קורונה והשתתפו בה כל עובדי מחלקת נכויות ומעט עובדים נוספים מהתחנה לטיפול משפחה ומצוות פרט ומשפחה שהביעו עניין בתחום.

ביצוע ההשתלמות שהתחילה בתקופת הקורונה היה מאתגר: ההשתלמות התחילה בזום ובאפריל עברה להיות פרונטלית.

בפגישת הסיכום שנערכה עלו הנקודות הבאות:

1. באופן כללי, הובעה שביעות רצון מההשתלמות, הן מעצם המחשבה לקיים אותה והן מהנושא והתכנים. חלקם ציינו את החשיבות של השפה והמונחים שנלמדו בהשתלמות אשר סייעו בקיום שפה אחדה לכולם: המחלקה מורכבת מעובדים חדשים ועובדים ותיקים- ההשתלמות עסקה גם ביצירת שפה משותפת והאחדה של ידע בסיסי, הן עבור הותיקים שהחזיקו בתפיסות קודמות בתחום המוגבלות ונחשפו לתפיסות של שרות מוכוון אדם ועבור החדשים, היוותה הכרות עם התחום.
2. העובדים ציינו את הקושי להשתתפות פעילה בפגישות שהתקיימו בזום, את ההקלה של המעבר להשתלמות פרונטלית יחד עם ה"הלם" של ההתכנסות שוב כולם יחד.
3. העובדים ציינו כי קיבלו הרבה ידע והעשרה, כיוון שההשתלמות נגעה בתחומים רבים, יחד עם זאת, הביעו רצון להמשיך ולהעמיק בתחום אחד (מתוך מגוון של נושאים). העובדים הותיקים סיפרו כי בעבר נערכו השתלמויות של קרן שלם לעובדים צעירים.
4. האתגרת שנכפתה באמצע יום עבודה הייתה מאתגרת, אך נמצא שיש לה חשיבות רבה והעובדים ציינו כי נתרמו גם מעצם העצירה.

משובים ותובנות מצוות מכון טראמפ

ראשית, יש לציין את ההתארגנות המהירה שלכם בקרן שלם, למתן מענה יצירתי להכשרות הצוותים ברשויות המקומיות.

נראה כי המענה אכן הגיע בזמן וחולל שינוי בתפיסת ההכשרות- מהכשרות כלליות להכשרות ממוקדות בלקוח ובצרכיו- ישר כח!

לאחר סיום שנה מאתגרת אני מעבירה אליך, כמובטח, את משובי ההכשרות מפרויקט תמר.

לציין כי ברשויות מסוימות כאשר חלקנו היה הרצאה בודדת, לא מילאו משובים, אולם צרפתי חלק מהתכתובות עם הרכזות מולן עבדנו. העיריות הללו הן: פתח תקווה, קריית אונו, חורה, קריית ביאליק, גליל מערבי, רעננה.

מניתוח השיחות עם רכזות ההכשרות וממשובי ההכשרות עולים **שלושה נושאים עיקריים** כנחוצים:

א. ליווי הורים / התמודדות, כלים להדרכת הורים, ליווי בהתמודדות רגשית של משפחות, הכרות עם אפיונים ודרכי

התמודדות עם משפחות מרובות צרכים שמאפיינות את משפחות הרווחה: משפחות שמתמודדות עם עוני,

ריבוי נכויות, מרובות ילדים וכו', התייחסות תרבותית (להט"ב, עולים, ערבים), אחאות מיוחדת, סבאות מיוחדת.

כמענה לצורך זה, **אנו מציעות לאפשר בשנה הבאה, את מודל ההכשרה שנבנה לעריית תל אביב**. ההכשרה עבורם הדגישה מתן כלים לליווי הורים. הכשרה זו הוצע להם הואיל והם כבר עברו הכשרת מבוא שנה לפני כן.

ב. בקשה להכשרות בנושאי כלים להתמודדות עם התנהגות מאתגרת כגון: CBT, מיינפולנס, ACT וכו'

ג. התעמקות באוכלוסיות מיוחדות נוספות כגון אוטיזם

ד. נושאים נוספים שעלו באופן ספורדי:

- בניית תכנית טיפולית – אולי בשילוב איש מקצוע ספציפי מהרווחה בנושא זה ובנושאים של נהלי המשרד
- סוגיות אתיות וערכיות בעבודה עם מטופלים ועם משפחות
- שילוב יצירתיות
- עצמאות וסינגור עצמי של המטופלים

לציין כי נושאים אלו ואחרים, **נוכל להעביר בשנה הבאה** וכן נוכל גם להעביר חלק גדול מהתכנים **בהנגשה תרבותית ו/או שפתית בשפה הערבית**.

תובנות כלליות

מהחווייה שלנו, כאשר אשת הצוות מטעם הרשות שליוותה את ההכשרה היתה מקצועית ומשמעותית עבור הצוות, ניכרה מידת המחויבות של המשתלמים, מידת ההתאמה ושביעות הרצון של המשתתפים מהנושאים שנבחרו, שיתוף הפעולה במהלך ההרצאות, שמירה על מצלמות פתוחות, מילוי משובים והטמעה של החומר הנלמד.

- טכני:
- תעודה- כדאי לנסות להגדיר מראש האם יש להנפיק תעודת סיום מהיקף שעות מסוים ומעלה, אם כן מי אמור לחתום על התעודה, האם הלוגו של הקרן יופיע עליה.
- היינו שמחות למילוי משובים בהיקפים גדולים יותר, אולי כדאי שהקרן תחייב זאת את רכזת הקורס מטעם הרווחה

• מההכשרות השנה עלה כי חלקה של רכזת הקורס מטעם מכון טראמפ, מאוד משמעותי, הן בשלב התאמת התכנים למסגרת והן בשלב העברה ההכשרה וליווי, יש לקחת בחשבון זאת לשנה הבאה ולאפשר מימון של שעות ריכוז נוספות

• אנו ממליצים להגדיר שהרצאה מקוונת, לא תעלה על 4 ש"א. אולי עדיף שיצא כהנחיה מהקרן כי היו לקוחות שדרשו חרף אי ההמלצה שלנו ובמשובים המשתתפים דיווחו על קושי בעקבות זאת

לסיכום, נראה כי ההכשרות הללו הינן מענה מדויק לצרכי הלקוחות, שמחנו לקחת חלק בפרויקט משמעותי זה ונשמח לעמוד לשירותן גם בעתיד

משובים מילוליים של המשתתפים עצמם - מבית איזי שפירא

עיריית בני ברק

1. מה את/ה לוקח/ת אתך מן ההכשרה?

- בגלל הניסיון שלי לאורך שנים בתחום, אני יכולה לומר שכל הרצאה חידדה לי ודייקה לי את הדברים, ההרצאה על החלק הרגשי- נפשי הייתה מאוד חשובה ומעניינת וכן ההרצאות של בני הוזמי תרמו עד מאוד.
- הבנה מעמיקה עם היבטים תאורטיים ומקצועיים בכל הקשור להתמודדות עם מוגבלות
- יותר מוטיבציה, תשומת לב לפרטים, פתיחת נק' מחשבה חדשות
- את המבט המעמיק על האדם עם המוגבלות. את הרבדים השטחיים והעמוקים בנפשו. ההסתכלות ההוליסטית על האדם עם המוגבלות
- חשיבות להמשיך וללימוד, החשיבות בשיח בהסברה ובמניעה
- אני לוקחת איתי את הידע הרב שקיבלתי ומתכוונת להשתמש בו בעבודתי
- הסתכלות אחרת על נושא המוגבלות בכלל לקחתי ממה שלמדתי נקודות חשובות לעזור לאחרים.
- תוספת ידע ויותר יכולת הכלה של סיטואציות.
- הסתכלות אחרת על אנשים עם מוגבלויות והעבודה עם המשפחות. לתת דגש גדול יותר לעבודה מוכוונת אדם ולא להישאב לחירום
- להמשיך להעמיק את הידע העיוני

2. נשמח לשמוע חוות דעת מילולית על ההכשרה

- להעביר השתלמות בזום זה מאוד מורכב וזה מקשה על הריכוז וההקשבה, היקפנו נושאים מגוונים ולכן לא ניתן להעמיק בכל תחום, יחד עם זאת בהחלט היה מקצועי ומעניין
- דיי מעניין. ציפיתי ליותר התייחסות בהיבטים טיפוליים ותאורטיים
- ההכשרה הייתה מעניינת, חיכיתי לה מאוד- בהרצאה אחת לפני האחרונה התרגשתי מאוד מאוד!
- ההכשרה הייתה מרעננת ומעשירה
- ההכשרה הייתה מרתקת, נתנה לי מלא כלים ונקודות מבט שלא הבחנתי בהן בעבודתי השוטפת.
- תודה על ההשקעה על הידע הרב והיכולת להעשיר ולקדם בזמן יחסית קצר
- היה מאוד מעניין בעיקר אנשי המקצוע העובדים בשטח עם הלקוחות והמשפחות שלהם. ההרצאה היום הייתה פחות מעניינת קצת לא מחוברת לשטח.
- הכשרה עשירה, מעניינת וחשובה מאוד לעו"ס בתחום המוגבלויות
- למרות שאנחנו כעו"ס לא ממש עוסקות בתחום, זה נותן המון לאינטראקציה עם הלקוחות שמתמודדים עם קשיים לא קלים.
- השתתפתי בעבר בקורס עו"ס מוגבלויות בהדר דימול, כך שהרבה דברים חזרו על עצמם, אך נושאים מקצועיים שנוגעים כלים להדרכת ההורים כמו התנהגות מאתגרת וכדומה היו מעולים מאוד.
- היה מאוד מגוון ומעניין, ממש טוב מבחינתי ששובצו הרבה אנשי מקצוע והם היו אף מגוונים מאוד.

- היו שיעורים מעניינים יותר ופחות. בני הוזמי היה מצוין! גם ההרצאה של עדי על תחלואה כפולה היה מעניין מאוד. הייתה גם הרצאה של בחור שהסביר על האוטיזם עם פירמידה כזאת של הצרכים מול היכולות וכו' גם היה מעניין. לעומת זאת ההרצאה על המשפחות לא הייתה טובה מבחינתי בגלל שהמרצה בעיקר דיברה על ההסתכלות האישית שלה ודיברה על הבת שלה שלפעמים זה דבר טוב, במקרה הזה הרבה פחות. היא גם לא חידשה כעל 5 שלבי האבל.
- תודה רבה. מעשיר את הידע

3. נשמח לשמוע הצעות לשיפור במידה ויש

- בכללי די טוב
- לחייב מצלמות, ויותר שיתוף של הקהל.
- אין
- לקחת בחשבון שאנו במגע יומיומי עם המשפחות וההורים, כך שהשיח צריך להיות בהתאם, אנו מכירים את הקשיים והצרכים של המשפחות, לכן מה שחשוב זה להתמקד דווקא בהתמודדות, פחות בהכרות.
- בוודאי שבמצב העכשווי השתלמות כזו היא הכי ריאלית ועשיתם זאת במומחיות ובמקצועיות. גם בעתיד דרך זו היא נוחה ביותר ומומלצת ומבחינתי היא מאד תרמה ולא הרגשתי חיסרון בלמידה בצורה זו. ממליצה מאד. למרות שהייתי שקטה- הייתי מאד קשובה ועניינית.
- דווקא זה שהכילה הרצאה אחת פעם בשבועיים היה יתרון וחיסרון. יתרון כי זה נתן מרווח ורצון לשמוע עוד מצד שני זה לא היה מרוכז ואז יצאנו מזה כל פעם ולא הייתה המשכיות מספיק
- לא בזום

4. בהנחה שתהיה בעתיד הכשרה נוספת- באילו נושאים היית מעוניין/נת להעמיק ו/או אילו כלים נוספים היית מעוניין/נת לקבל?

- התחום הרגשי-פסיכיאטרי
- ציון לעיל
- התמודדות רגשית מול משפחות עם ילדים מורכבים
- דילמות ערכיות בטיפול באנשים עם מוגבלויות, בעלי מוגבלויות בסיכון
- להעמיק יותר בעניין ההורות לילדים עם מ.ש.ה. בנוסף, לשים דגש על כלים יישומיים בשטח.
- דיבור של ילדים ובוגרים עם מוגבלות שכלית ואוטיזם
- כל דבר יהווה עניין.
- כלים להדרכת ההורים להתמודדות
- עוד בעניין הנחיית הורים וחיבור למקום שלהם.
- יותר לכיוון עבודה פרקטית ברווחה ולא רק תיאוריות

רווחה עיריית בית שמש

1. מה את/ה לוקח/ת אתך מן ההכשרה?

- לקחתי הרבה טיפים מכל הנושאים שדיברנו עליהם.
- ידע שנוסף ונקודת מבט מורחבת יותר.
- כלים פרקטיים לעבודה טיפולית עם משפחות
- לנסות לשלב אמפטיה ובכלל תכנים טיפוליים בכל שיחה עם המטופל. וגם הבנה גדולה יותר של התפקיד שלי ברווחה ושיבה טובה יותר על הכיסא.
- הצורך שלנו להיות אמפטיים וקצת פחות מעשיים
- את הזהות המקצועית ואת נקודת המבט של המשפחה באירועים וצמתים שונים

2. נשמח לשמוע את חוות הדעת המילולית על ההכשרה

- ההרצאות היו מעניינות. נוגעות בנושאים משמעותיים עבורנו, מעבר לכך היה בזה משהו מגבש מאד צוותי וגם הפוגה נעימה מהמעמסה בעבודה השוטפת.
- ההכשרה הוסיפה לידע המקצועי, מיקדה נקודות מבט שונות לתחום של מנהל מוגבלויות ולעבודה מול המשפחות.

- מרצים טובים מקצועיים מהשורה הראשונה
- היה מאד מעניין ומאד משמעותי למקצועות שלנו בעבודה
- הכשרה תורמת ומעשיר
- הייתה הכשרה מעניינת

3. נשמח לשמוע הצעות לשיפור במידה ויש

- "משוב לאחר כל הרצאה, אולי הוספת מאמרים שקשורים להרצאות, ע"מ לחבר יותר לנושא עליו מתקיימת ההרצאה."
- שליחת משוב בתום כל הרצאה
- היה מצוין. נשמח לעוד אולי משהו חודשי. כדי לרענן ולהזכיר כל הזמן את הדברים במהלך העבודה.
- לשלוח מצגת וסיכום של המרצה (אמרו לנו לא לסכם וששלחו לנו).

רווחה עיריות כפר סבא

1. מה את/ה לוקח/ת איתך מן ההכשרה?

- המפגש האחרון היה מאוד משמעותי בעיני
- אוטונומיה לאנשים, עבודה עם המשפחות,
- עניין וחידוד הנושאים
- ידע מקצועי תאוריות ותפישות מקצועיות
- רגישות נוספת מעבר למה שהייתה לאדם עם מוגבלות במעגל החיים.
- ידע ודגש על חשיבה אחרת. זוויות חשיבה שונות שעלו בהרצאות

2. נשמח לשמוע את חוות דעתך המילולית על ההכשרה

- פחות רלוונטי לתחום שלי אבל מאוד מעניין
- היה מעניין, חשוב לעשות זאת גם בעבודה השוטפת. המרצה של מודל ה icf היה מאוד מעניין
- ההכשרה היתה מעניינת ובהחלט עוררה דברים שנשכחו, חשוב לעסוק מידי פעם בשוטף של היומיום ולהקדיש לכך זמן ומחשבה.
- הכשרה מעניינת שהרחיבה את הידע
- הכשרה מקצועית ומקיפה.
- בסהכ נתרמתי מההרצאות.

3. נשמח לשמוע הצעות לשיפור במידה ויש

- בפעם הבאה מפגשים פרונטליים, חסר הקשר הישיר. לדייק יותר עבודה עם סוגי מוגבלויות שונים, הקשיים שעולים בעבודה עם המשפחות, עבודה מול מסגרות.
- חידוד המענה עלפי העוס"ים והדרוש להם בתפקידם
- התייחסות למודלים, גישות מקצועיות ופרוייקטים ייחודיים בטרץ ובעולם
- אפשר להרחיב יותר לדוגמאות מהשטח וחיבור בין התיאוריה לשטח

ווחה פתח תיקווה

1. מה את/ה לוקח/ת איתך מן ההכשרה?

- נקודות מבט נוספות על תפקיד העו"ס לחוק
- ידע חדש והתבוננות דרך מבט חדש בעבודה
- העלאה למודעות של הנושאים הללו, וחשיבה כיצד ניתן לקדם אותם בעבודה היומיומית
- מההרצאה של עדי כיצד לדבר עם המשפחות לגבי עצמאות ודיוור חוץ ביתי. מההרצאה של נילי כיצד להרחיב את עולמם של מטופלנו בזמן ההזדקנות. כיצד לסייע בהזדקנות מיטיבה מבחינה רגשית ופיזית.
- את הידע הנוסף שצברתי שתורם להתפתחותי המקצועית והאישית

- נקודת מבט אחרת ומגובשת יותר על עולמם של בעלי מוגבלויות, ידע והבנה עמוקה יותר של החוויה האישית שלהם
- כלים לטיפול באוכלוסיית צמי"ד
- עניין ומידע נוסף
- את העובדה שיש מקום שנותן שירותים לא מעטים עבור אנשים עם מוגבלות כמו בית איזי שפירא.
- מבט שונה ונוסף על המטופל ומשפחתו ומודעות רבה יותר לעולמו הנפשי והרגשי

2. נשמח לשמוע את חוות דעתך המילולית על ההכשרה

- "היה מאוד מעניין,
- פתח כוונתי חשיבה נוספים והעשיר את הידע"
- הכשרה מעניינת, מרתקת, נהייתי מאוד
- ההכשרה תרמה לי הרבה מבחינה אישית ומקצועית, העשירה את ידיעותיי וגרמה לי להסתכל בגובה העיניים ללקוחות שלי בתחושה שאני יותר מבינה ומתחברת לעולמם
- הכשרות מקצועיות. מתחברות לשטח.
- גב' עדי בונר- הועשרתי ונתרמתי מאוד. לצערי בהכשרה על הזקנה לא יכולתי להיות נוכחת עקב מחלה.

3. נשמח לשמוע הצעות לשיפור במידה ויש

- הדבר היחיד שהקשה עליי היה שההרצאות היו וירטואליות בגלל הקורונה. מעריכה שבהרצאות פרונטליות הייתי נתרמת אף יותר.
- הייתי מעוניינת לקבל הרצאות או מידע על ילדים עם מוגבלות בגיל הרך ואילך על דרכי התמודדות של ההורים, על האפשרות לקבל הדרכת הורים לילדים עם צרכים מיוחדים דרכם וכיו"ב.

ראשון לציון – פרויקט רווחה עירונית – משוב מילולי

1. מה את/ה לוקח/ת איתך מן ההכשרה?

- "שתמיד חשוב ללמוד ולהעמיק בתחום הנרחב של שיקום נכויות, להכיר ולהיחשף לפרויקטים ומחקרים שונים.
- המפגש עם ענת זכאי היה מרתק וכן עם מיכל ברמן וגל נאור."
- יותר הבנה לגבי היחסים בין החברה לבין האדם עם המוגבלות.
- בעיקר את הנושאים שקשורים לדינמיקה המשפחתית, הדרכת הורים.
- ידע, כלים להתמודדות עם התנהגויות מאתגרות
- הרצאות בנושאים: התנהגות מאתגרת, ליווי ההורים, עולמו הפנימי והרגשי של האדם עם מוגבלות
- מצויין שיש ארגון כמו בית איזי שפירא שנותן מענה מיוחד לאוכלוסייה מיוחדת
- אפשרות לפנות ולהתייעץ עם הגורמים הטיפוליים הרלוונטיים
- ענת זכאי העבירה הרצאה מדהימה על שיח אותנטי שכולל את הטוב והרע, ההדרכות על משה נתנו ידע רב, הגדרות החלטות ועדה בנושא כיצד השתנה הידע בנושא ורואים את המצב כדינמי ומשתנה
- המון תובנות בכל קורס היו כמה דברים שלקחתי איתי
- למידה בעיקר בתחום ההתערבויות הטיפוליות, ליווי המשפחה
- מדובר בתחום ידע רחב מאוד שיש עדיין הרבה ממה ללמוד וליישם בעבודה היומיומית.
- ההרצאות הדינמיות היו עבורי יותר רלוונטיות הייתה הרצאה על ספורט ואנשים עם מוגבלות שלא הייתה קושרה אלי ואפילו יצרה תסכול בפער הענק בין האפשרויות שלנו
- תמיד יש מקום לעוד הקניית מיומנויות וידע. חשיבות שיח קולגיאל
- הצורך המתמיד להשתלם ולרענן:

2. נשמח לשמוע כל חוות דעת מילולית נוספת

- הקורס מעניין ותורם גם לבעלי ניסיון בתחום וגם לעובדים חדשים
- מרצים מצויינים שניכר שנבחרו בקפידה
- הרצאה של ענת הייתה מאוד מעניינת
- קורס מצויין, בחירה טובה ומגוונת של הנושאים והמרצים. גם כעו"ס מנוסה בתחום, קיבלתי ונתרמתי מידע חדש.

- התנצלות. קשה לזכור שמות של כל המרצים. אז מי שלא סומן לא אומר כלום לגבי התוכן או העניין
- היה מאוד קשה להיות בזום שעות ארוכות כל כך
- לדעתי היה מקום להעמקה נוספת כי רוב ההרצאות העבירו ידע מאוד בסיסי
- תודה רבה
- הרצאות מעניינות ומעשירות
- התכנים היו רלוונטיים לעבודה בשטח ומעניינים. חלק מהתכנים היו חדשים עבורי וחלק לא.
- תודה רבה על ההרצאות. חשוב שכל מסגרת טיפולית תשמע ותדע על האפשרויות של בית איזי שפירא
- הקורס הועבר בצורה מעניינת, מקצועית וממוקדת
- לעיתים ההרצאות לא הוסיפו ידע לעובדים מנוסים, עם זאת היה מאמץ לתת דוגמאות מהשטח פרקטיות החומר הועבר בצורה מעניינת
- הקורס מאוד חשוב, אישית שמחתי לרענן את הנושאים. לפני מספר שנים עברתי קורס תחלואה כפולה, כך שרוב הנושאים היו מאוד מוכרים
- ענת זכאי מדהימה ונתנה כלים פרקטיים וגם עמרי על התנהגות מאתגרת
- אין
- "הקורס מאוד רלוונטי ומעניין. חלק מן הנושאים הכרתי ולכן תרמו פחות.
- בסה"כ התייחסות לנושאים ותכנים שחלקם מאוד רלוונטיים וחלקם פשוט מעשירים."
- הייתי רוצה לקבל את רשימת השירותים ובעלי התפקידים ודרכים ליצירת קשר באופן מרוכז. אולי הייתי מוסיפה של מפגש נוסף להתייעצויות על מקרים שאנחנו נתקלים בהם בעבודה.
- הייתי שמחה מאוד להקלטות. מאחר שהפורמט הינו בזום והייתי בהרבה מעברים של מחשבים היה לי לעיתים קשה להתרכז וממש הייתי רוצה לשמוע שוב את התכנים

3. בהנחה שתהיה בעתיד הכשרה נוספת- באילו נושאים היית מעוניינת להעמיק ו/או אילו כלים היית מעוניינת לקבל?

- מיניות לאנשים עם מוגבלות הפרדות מסמביוזה לאנשים עם מוגבלות
- טיפול דינמי/הכשרות עובדים בטיפול/ CBT
- "טיפול וליווי הורים (בדומה להרצאה של ענת זכאי)
- גישות חדשניות ודרכי טיפול ייחודיים באנשים עם מוגבלות/ בני משפחתם"
- ליווי משפחות
- ליווי והדרכה להורים לילדים עם מוגבלויות, מיניות
- ראשית, כדאי שהמפגשים החשובים הללו יחזרו להיות פרונטליים. יש עייפות מהזום לאורך תקופת משבר הקורונה.
- הורות, זוגיות וכלים בהדרכה הורית להורים עם ילדים על צרכים מיוחדים
- העמקת והרחבת הידע, כלים והתערבויות טיפוליות עם אוכלוסיית היעד
- התנהגות מינית
- הדרכת הורים לילדים קטינים ובוגרים
- כל נושא טיפולי יכול להיות מעניין
- התנהגות מאתגרת ומיניות
- עוד כלים לטיפול ההתנהגויות מאתגרות.
- כלים פרקטיים
- היית מעוניינת בכלים נוספים להתמודדות שענת זכאי נתנה
- המשך מיקוד בליווי הרגשי של האדם ומשפחתו
- עבודה עם הורים בנושא separation individuation, הדרכת הורים, ניתוח התנהגות

4. נשמח לשמוע הצעות לשיפור במידה ויש

- היה וממשיך בזום כדאי שכל מרצה יציין בתחילת הצ'אט ירשום מייל טלפון שלו
- לקיים פרונטלי
- אין
- כלים וקישורים למומחים בתחומים
- היה מוצלח
- היה קושי עם ההעברה בזום. חשוב מאוד לקבל את מצגות הקורס.

רווחה עיריית רמת גן

1. **מה את/ה לוקח/ת איתך מן ההכשרה?**
 - מכל הרצאה לקחתי חידודים וריענון לגבי הנושאים שדוברו
 - תכנים בנושא אחאות, תכנים וכלים בנושא הורות משפחה וזוגיות.
 - גישה מעניינת וחדשה לטיפול
 - החשיבות להתפתח ולהתעמק בנושאים שבתחומי עבודתי
 - את ההרצאה האחרונה שנתנה כלים פרקטיים ומעשיים לשטח
 - הרצאה של ענת זכאי מרתקת העשירה בכלים טיפוליים
 - את המפגש עם ענת זכאי שהיה מרתק
 - אין משהו ספציפי
 - ידע נוסף
 - ההרצאה בנושא טיפול במשפחות, היתה מעשירה סביב התערבויות זוגיות, משפחתיות
 - מחשבות על נושא זוגיות של הורים לילדים עם צרכים מיוחדים מההרצאה האחרונה
2. **נשמח לשמוע את חוות דעתך המילולית על ההכשרה**
 - היה מאד מעניין ומגוון, ניכר שהמנחות היו מאד מקצועיות ובעלות ידע רב
 - הכשרה מעניינת, תורמת, נגעה בנושאים חשובים ומעניינים בתחום המוגבלויות, תודה!
 - ההכשרה הייתה טובה ומעניינת. היה לי קושי אישי עם היום ובעיקר שעת הצהריים בשל עייפות פיזית בשעות הללו, בעיקר בימי א'.
 - מעניין מאוד במיוחד שהשתלמות הקיפה מגוון נושאים
 - ההרצאה האחרונה הייתה המשמעותית ביותר לעבודה שלנו
 - הרבה תכנים היו כבר מוכרים לא חידשו לעבודה בשטח.
 - היה מאוד מעניין ומלמד
 - רוב ההרצאות גרמו לי לפתוח את החשיבה באופן נרחב יותר לגבי תהליכים משפחתיים ואינדיבידואלים
 - שמתרחשים במשפחות כשיש ילד עם צרכים מיוחדים
 - תכנים מעניינים, השתלמות מעוררת מחשבה.
 - השתלמות מגוונת בנושאים, נותנת נגיעה בתחומים שונים הרלוונטיים לתחום. מתאימה בעיקר לעובדים חדשים
 - ההכשרה היתה מעניינת בחלקה מצד אחד אך בסיסית מאוד בחלקים רבים ממנה
3. **נשמח לשמוע הצעות לשיפור במידה ויש**
 - פעילויות מפעילות ולא רק דרך הרצאות עם מצגות
 - מפגשים פרונטליים, רצף תוכני בין המפגשים.
 - פחות תיאוריה ויותר מתן כלים פרקטיים
 - עובד פחות טוב בזום
 - דגש על מפגש פרונטלי.

עיריית תל אביב

1. **מה את/ה לוקח/ת איתך מן ההכשרה?**
 - חשיבה על מורכבות העבודה עם המשפחה והפונה והפער ביניהם
 - מידע, קווים מנחים לבניית תוכנית טיפולית
 - הדרכת הורים, הסתכלות על האדם, חלופות לאפט, לראות את האדם עם המוגבלות
 - לשים במרכז את האדם עם המוגבלות, תשומת לב לפרטים, לעדינות שבהתייחסות לאדם ולמשפחה. מתן מקום רב יותר לתהליך מאשר לפתרון

- הטכנולוגיות/אפליקציות
- התנהגות מאתגרת, הקהילה הלהטבית ועל קבלת החלטות
- ידע נוסף, חשוב
- זרקור על מטופל וצרכיו.
- חידוש, רענון טושיבה נוספת, שותפות
- ידע ודגש על נושאים שאני מתמודדים ביומיום
- חידוד נושא תומך החלטות לעומת אפוטרוסות
- ידע
- ידע נוסף על התערבויות עם הורים
- המורכבות הקיימת בתהליך קבלת ההחלטות ואופן העבודה עם המשפחה בנקודה זו
- העמקה והרחבה בכל הקשור להורים
- ראייה מגוונת
- מיקוד בסוגיות עיקריות בעבודה עם אנשים מוגבלות בכל הקשור למורכבויות, שאלות אתיות, המתחים בין הגורמים השונים. אני חדשה בתפקיד כך שזה נתן הכנה לעבודה שתהיה, וכלים להתמודדות להיות קשובה יותר למטופלים.
- למידה על ליווי של הורים סביב טיפול בילד עם צרכים מיוחדים בתחנות השונות בחיים, למידה על סגנונות ההורות השונים והתכוונות בהתאם, למידה על התנהגות מאתגרת.
- זה חידד את הדילמות, ההיבטים המיוחדים
- בדיקת הצורך של כל הצוותים. המשפחה. המטופל וכ
- הרצאות בתחום מיניות, גבלת החלטות עם בוגרים, ושאר ההרצאות עניינו מאוד וחידדו את העבודה
- ההבנה מה מרגיש ומה הצרכים של אנשים בעלי מוגבלויות והצורך להקשיב להם מה הם רוצים ולא רק מה הסביבה רוצה עבורם.
- בעיקר החומרים של מאיה גולדמן
- מחשבות ותובנות לגבי ליווי משפחות והחלק של העו"ס בתהליך
- החשיבות של לשים את המטופל עם המוגבלות במרכז ההחלטות. לעיתים ברווחה אנחנו רואים את המשפחה כמערכת וחושבים על המשפחה כמקשה אחת ולעיתים שוכחים לראות גם את בעל המוגבלות כיחידה עצמאית שצריך שיתחשבו ברצון שלו ובשאיפות שלו
- מידע, קווים מנחים לבניית תוכנית טיפולית

2. נשמח לשמוע חוות דעת מילולית על ההכשרה כולל על חווית הלמידה המקוונת

- הלמידה הייתה מאוד מעניינת אך קצרה מידי...והיה קצת קשה ללמוד בזום...בעיני עדיף למידה פרונטלית
- הכשרה מעניינת ותרמה לי
- הלמידה המקוונת קשה עבורי
- הקורס היה מאוד מעשיר, הועברו תכנים חשובים וכלים פרקטיים לעבודה עם אנשים עם צרכים מיוחדים ומשפחותיהם
- לי היה קצת קשה להיות שעות רבות בזום אני מאבדת ריכוז יח כמובן עדיף הרצאות פרונטליות
- היה מעניין מאוד ומרתק, הוסיף הרבה ידע וכלים
- חוויה מצוינת. ההכשרה באמצעות הזום עדיפה בעיני על המפגש הפרונטלי. יותר נעימה, ממקדת ומאפשרת ממגוון בחינות
- הלמידה המקוונת הייתה לא פשוטה אבל עדיין הצלחתי לקבל מידע ולהפיק.
- היה אחלה. אישית גם ממש אהבתי את הזום והעדפתי אותו. איפשר למי שצריך להתרכז בשני דברים לפחות לעשות עוד דברים בזמן הזה ולהתרכז יותר
- לי באופן אישי היה לא קל. מעייף. עמוס.
- עבורי היה מאוד נוח בזום.
- חויה טובה, אפילו שהיה בזום. מרצים מעניינים
- מצויין
- מעניינת מאורגנת מעשירה. חווית הזום הייתה הטובה וחסכה נסיעתקשר עם חטסים ו
- הלמידה המקוונת הייתה מאתגרת

- קושי בלמידה מקוונת אבל הועבר הרבה ידע מאיה גולדמן היתה מאוד מעניינת מעשירה מביאה מחוויותיה ומהידע העצום שלה.
- רוב הסדנאות היו מעניינות ומעשירות ברמה מקצועית
- ההכשרה היתה מעניינת מעשית הלמידה המקוונת ענתה על הציפיות
- ההכשרה באמצעות הזום הייתה מצויינת
- ההרצאות היו מעניינות והצליחו להעביר אותן בזום בצורה מוצלחת אך עדיין אין על החוויה והיעילות של ההרצאות פנים אל פנים
- הלמידה היתה טובה חשובה והכרחית, גם בזום
- "ההכשרה מעניינת. לרוב רלוונטית לעבודתי.
- גם בזום. היה מאוד נוח."
- חווית הלמידה המקוונת מאתגרת בחוויה שלי מבחינת יכולת הקשב וריכוז והתגברות על תקלות טכניות. עם זאת, למרות כל המגבלות הרגיש שההרצאות הועברו בצורה מספיק מעניינת
- הגיעו אנשי מקצוע רלוונטיים ותורמים להכשרת הידע
- היתרון המרכזי הינו חיסכון במשאבים של זמן.
- הלמידה המקוונת הייתה מרתקת והצליחה לשמור על עניין דרך סרטונים, חלוקת עבודה לחדרים וכו'.
- הלמידה בזום הייתה מורכבת עבורי
- מרענן
- בסה"כ היה מעניין. לא תמיד אפשר היה לשאול ועדיין הסוגיות לשטח
- ההכשרה הייתה מאוד מעניינת אך לצערי קשה לי להתרכז לאורך זמן בלמידה בזום.
- המקוון דווקא הקל
- מעדיפה להגיע להכשרה פרונטלית על פני הזום
- הלמידה המקוונת לא תמיד הייתה קלה, אבל זה משהו שאנחנו לומדים להסתגל אליו ולהניח מהיתרונות שלו.
- ההפסקות היו קצרות מדי, כך שהיה מאוד קשה להיות זמן כה ארוך מול המסך. צריך הפסקה של 30 דקות על מנת להתרענן.
- הכשרה מעניינת ותרמה לי
- ההכשרה היתה מעניינת מעשית הלמידה המקוונת ענתה על הציפיות

3. נשמח לשמוע הצעות לשיפור במידה ויש

- רוב המרצים שיתפו והפעילו את המשתתפים
- להביא את אותו המרצה לשתי הרצאות רצופות כדי שיוכל להרחיב ולהקיף את הנושא
- חלק מההרצאות היו מרוכזות מדי
- הרצאה על הטכנולוגיות הייתה מרתקת אשמח לעוד כאלה
- ההרצאות הראשונות היו קצת פחות מעניינות כי היה אג'נדה ברורה וקצת תחושה שזה הפריע לשיח פתוח
- מעדיפה מפגשים פרונטליים
- כל טוב.
- כלים פרקטיים בעבודה מול אנשים עם מוגבלות ובני משפחותיהם. נושא ההורות אצל אנשים עם מוגבלות
- לתת יותר זמן לאיבוד החומר שהועבר
- אין
- המפגש האחרון קצת פחות קלע מהאחרים. מידע שיחסית היה ידוע
- להרחיב את זמני ההפסקות בין השיעורים.
- המשך...
- הייתי שמחה, בחלק מהנושאים, לכלים יותר פרקטיים במפגש עם ההורים או עם האדם בעל הצרכים המיוחדים.
- היו שתי מראות שבעיקר חזרו על מידע בסיסי ומוכר.
- להמשיך לכוון את ההרצאות כך שיתקשרו למשפחות של הרווחה. משפחות שמתמודדות עם עוני, משפחות מרובות ילדים, מרובות נכויות, הצטלבויות של מיקומי שוליים.
- חלק מההרצאות היו מרוכזות מדי

4. בהנחה שתהיה בעתיד הכשרה נוספת- באילו נושאים היית מעוניינת להעמיק ו/או אילו כלים נוספים היית מעוניינת לקבל?

- כלים לאימון

- בניית תוכנית טיפולית - מפגש קודם, אשמח לקבל עוד כלים ולקבל את ההרצאה הזו בצורה יותר מחולקת ולא מרוכזת
- שיחות פרטניות עם אוכלוסית השיקום
- קבלת כלים פרקטיים בנושאים שונים הנוגעים לעבודה עם אנשים עם מוגבלות. סוגיות אתיות שעולות במפגשים עם הפרטים ועם המשפחות.
- יותר על הקהילה הלהטבית, על הצטלבויות שוליים ועל אוכלוסיות כמו החברה הערבית וכו' (למשל, איך שאתיפים תופסים צרכים מיוחדים, לרוב, שונה מאיך שאחרים תופסים)
- כלים יצירתיים
- כיתה כקבוצה . הדרכת הורים
- פתוחה להכול
- בעניין טיפולי מיני עם מש"ה
- קשר בין משפחות לרשויות
- מיניות. עצמאות
- מתן מענים לילדים מאובחנים עם אוטיזם ומשה בגילאי בים עד 18
- העמקה של נושא התנהגויות מאתגרות
- הדרכת הורים
- ליווי משפחות היל מגיל ההתבגרות
- אפשרויות לשיקום מקצועי לגיל השלישי.
- מוגבלות שכלית התפתחותית לאורך שלבי החיים.
- הדרכת הורים
- העמקת הנושאים.
- כלים פרקטיים במפגש של העו"ס עם אובדן הילד הבריא. במפגש הראשון הייתה התייחסות טובה ומלמדת, הייתי מעמיקה עוד יותר.
- אשמח ללמוד על ההתמודדות, הקבלה והיחס של מגזרים שונים למוגבלויות
- חווית אובדן הילד הבריא, אחים של ילדים עם מוגבלויות , כלים מעשיים בעבודה עם המשפחה
- בניית תוכנית טיפולית - מפגש קודם, אשמח לקבל עוד כלים ולקבל את ההרצאה הזו בצורה יותר מחולקת ולא מרוכזת

מייל מאשכול גליל מערבי :

תודה.

סיימנו אתמול עם הקורס.

וההרצאה עם ענת הייתה מצוינת.

תודה על ההרצאה המרתקת של ד"ר דליה נסים.

מייל ממועצה אזורית חורה :

"תודה לכם על ההרצאה של יזיד, הייתה מדהימה ועשירה"

רכזת רווחה קריית ביאליק :

בוקר טוב.

רוצה להודות על הרצאה מרתקת, יסודית, מעמיקה ומקצועית אתמול.

כפי שאמרתי אתמול, שמחה שלא התעקשנו רק על דיור אלא מתוך סוגית הדיור הרחבת לסוגיות רבות הקשורות ליציאה לחיים עצמאיים של אנשים עם מוגבלויות.

חשפת עולם תוכן עשיר ורחב .

תודה בשם כל המשתתפים.

יום מקסים ☺

מייל מרכזת רעננה:

.. השבוע בשעה טובה פתחנו את תוכנית ההכשרה למתנדבי המרכז למיצוי זכויות לאנשים עם צרכים מיוחדים ולעו"סיות תחום מוגבלויות באגף לשירותים חברתיים,

לא יכלנו לבקש מפגש יותר מלמד, מעצים ומרגש מהמפגש שהיה לנו עם רותי.

רותי הביאה את סיפורה האישי והאמיץ, שיתפה אותנו בכל התהליך שעברה בהיבט האישי, המשפחתי והחברתי.

הכרנו אישה מדהימה שיש לה משפחה מקסימה וילד שהוא באמת פלא ושיש לו כזו השפעה משמעותית על החברה והתפיסה שלה את הילדים המיוחדים.

רותי נגעה בנושאים של התמודדות עם מציאות של אי ודאות, משאבי נפש פנימיים, היכולת להיעזר באחרים, ההחלטה שעדיף ילד מאושר ושמח מילד שצריך לעבור המון קשיים רק כי רוצים שיתפתח כמו כולם.

הע"סיות והמתנדבים וכמובן אני יצאנו מאד מרוגשים מהמפגש, רותי האירה בנו כיווני חשיבה ותובנות חשובות שמאד יסייעו לעו"סיות ולמתנדבים במתן שירות מקצועי ורגיש לאוכלוסייה שלנו.

זה היה ספתח נפלא ומדויק לתוכנית ההכשרה שלנו.

אני רוצה להודות לך אמאל על העבודה המקצועית והדאגה לכל הפרטים, כיף לעבוד יחד.

ולך רותי, תודה על הזכות להכיר מקרוב את סיפורך ובעיקר אותך.

מאמינה שעוד יצטלבו דרכנו ☺

לבנת רמון, עו"ס קהילתית

רווחה בני ברק:

קורס מקוון בנושא מוגבלות בגישה ממוקדת אדם

האגף לשירותים חברתיים
המחלקה לטיפול באנשים עם מוגבלויות

ברצוננו להביע את תודתנו והערכתנו הרבה ל"קרן שלם", אשר אפשרה לעובדי המחלקה לטיפול באנשים עם מוגבלויות בבני ברק לעבור הכשרה מטעם "בית איזי שפירא" - "מכון טראמפ".

תוכנית ההכשרה נערכה על פני תשעה מפגשים בין התאריכים 15.2.21-21.6.21, במהלכה קיבל צוות המחלקה הרצאות מקוונות במגוון נושאים הקשורים לעבודתם השוטפת ממיטב המרצים. הצוות רכש כלים והעשיר את הידע בתחום המוגבלויות.

בשם כל עובדי המחלקה אנו רוצים להודות ל"קרן שלם" על ההזדמנות המופלאה לקבל הכשרה מעמיקה שפתחה צוהר לעולמם של משפחות המחלקה.

בתקווה לשינוי פעולה נוספים בעתיד

סיגל לוי מנהלת המחלקה

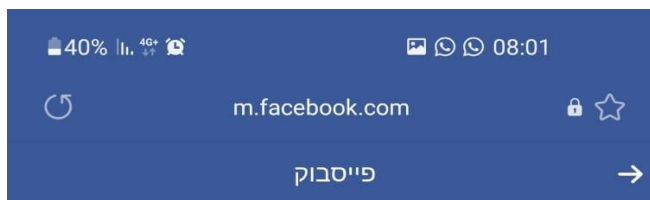
וצוות העובדים

צוות יקר!

הקורס יתקיים על ידי חברים וחברות של קרן שלם, אשר תומכים ונאמנים. אנחנו מאמינים כי הקורס יעזור לכם להעביר את הידע והניסיון שלכם אל אנשים עם מוגבלויות, ולעזור להם לחיות חיים טובים יותר. אנחנו מאמינים כי הקורס יעזור לכם להעביר את הידע והניסיון שלכם אל אנשים עם מוגבלויות, ולעזור להם לחיות חיים טובים יותר. אנחנו מאמינים כי הקורס יעזור לכם להעביר את הידע והניסיון שלכם אל אנשים עם מוגבלויות, ולעזור להם לחיות חיים טובים יותר.

קרן שלם
מאפשרת - מחברת - אחרת

פוסט מרווחה קריית אונו :



אזכורים אחרונים

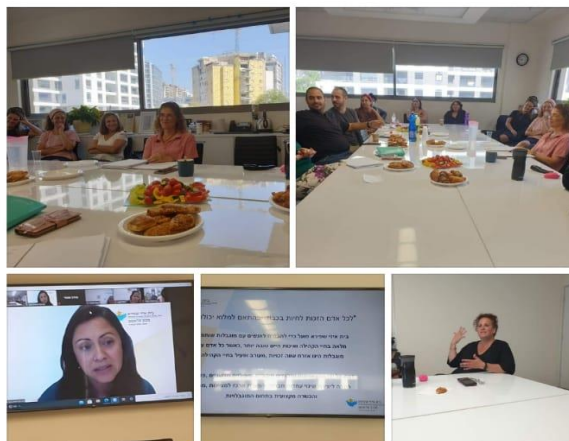
אגף הרווחה קריית אונו

11 שעות ·



היום נערכה השתלמות לאנשי מקצוע באגף בנושא מעגל החיים של האדם עם מוגבלות במטרה לשפר את איכות חייהם של אנשים עם מוגבלות. ההשתלמות הועברה ע"י מרצים מקצועיים ומובילים בתחום המוגבלות ממכון טראמפ מבית איזי שפירא ובמימון קרן 'שלם'. היה יום חשוב, מלמד ומעשיר.

מכון טראמפ בבית איזי שפירא
קרן שלם



1 תגובות

Sea Bachar ו-עוד 15 אחרים

שיתוף

תגובה

לייק