



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

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

קרן שלום/2020/2020-311-890

:: הכשרה חשובה מאד למיתוג התחום הן בעיני העובדים והן בעיני הלקוחות

:: רוצה לומר המון תודה לקרן על היזמה 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, 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."

:: "אני רוצה להגיד בשם מחלקת נכיות 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."

:: "האתנחתא שנכפתה באמצע יום עבודה הייתה מאתגרת, אך נמצא שיש לה חשיבות רבה והעובדים ציינו 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.





29 בקשות אושרו למענק 'תמר', בהשתתפות של 49 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 (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

משתתפי ההערכה

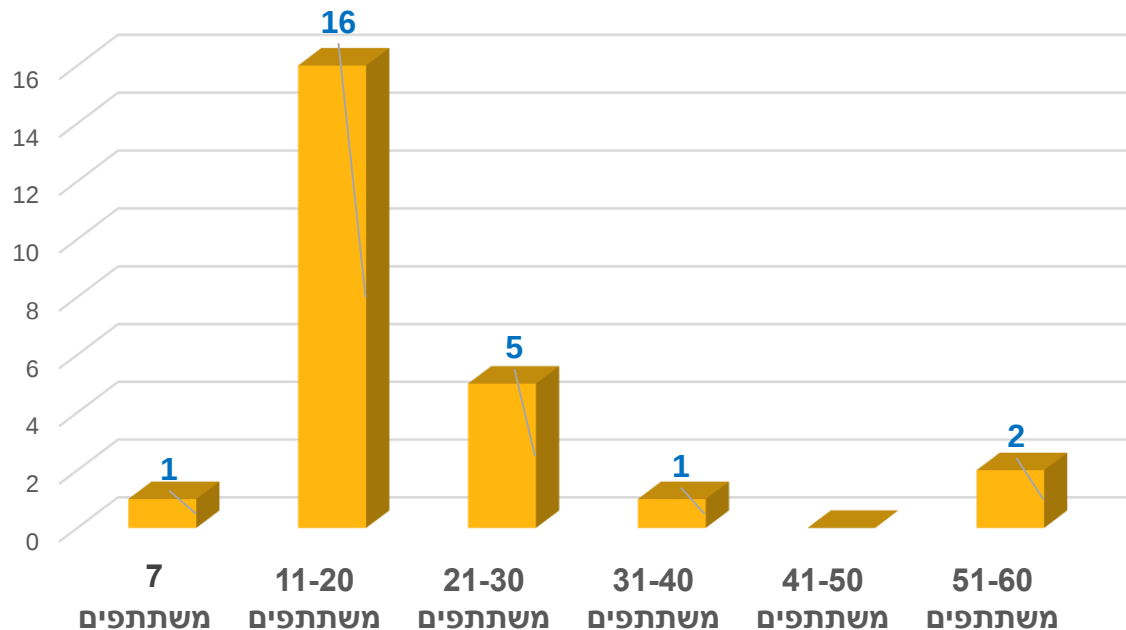
בהערכה עצמה השתתפו 27 מובילי השתלמויות (מתוך 29).

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



מספר ההשתלמויות לפי כמות המשתתפים בהשתלמות



מספר המשתתפים הממוצע בהשתלמויות: **22** משתתפים
מספר השעות הממוצע בהשתלמויות שהתקיימו: **24** שעות.

תכני ההשתלמויות

- הכרות והעמקה – מעגל החיים של האדם עם המוגבלות
- ליווי משפחתו 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
- סנגור וייצוג עצמי
- התפתחות הצוות ועבודה צוותית
- מיכיות

התפקידים/מקצועות של משתתפי ההשתלמויות

מרבית המשתתפים היו עו"סים

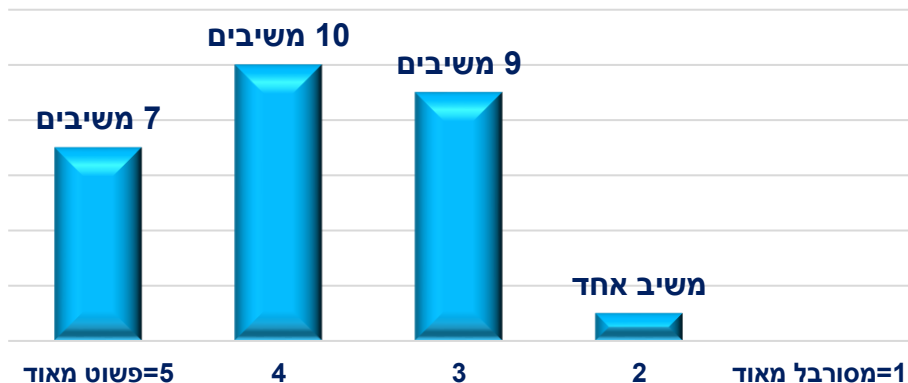
(עו"ס מוגבלויות/נכויות/שיקום, עו"ס קהילתי,
עו"ס גמלאים, עו"ס פרט ומשפחה, עו"ס הוסטל).

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.

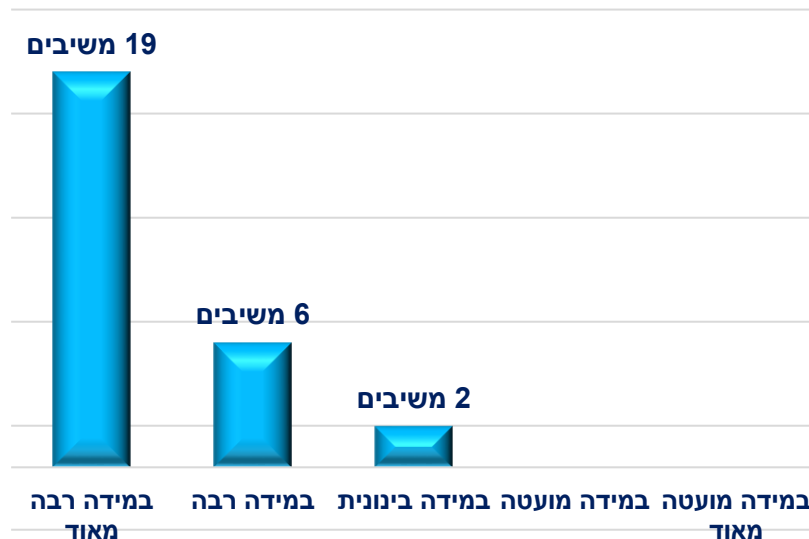


הערכת תהליך הגשת הבקשות מהקרן

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



באיזו מידה הקול הקורא היה ברור?



הערכת תהליך הגשת הבקשות מהקרן

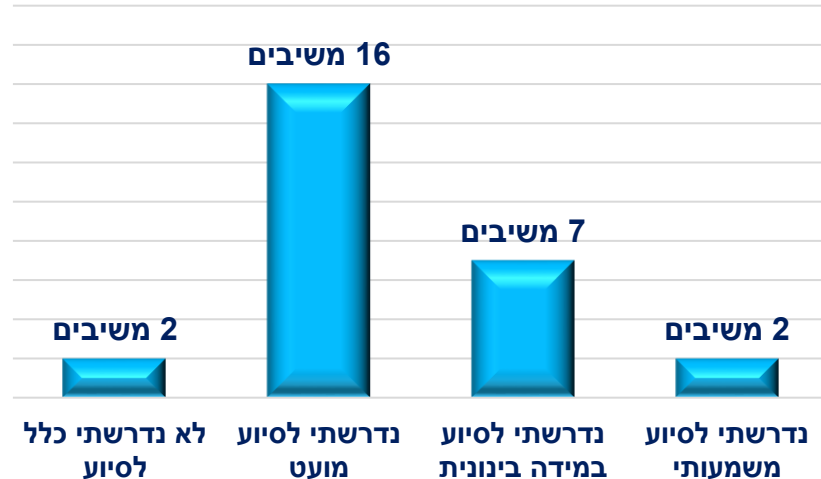
באיזו מידה הסיוע מצוות הקרן נתן מענה מספק?

21 משיבים



באיזו מידה נדרשתם לסיוע מצוות הקרן?

16 משיבים



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



גורמים
חיצוניים

גורמים
פנימיים

8	קרן שלם (תמנע)
8	בית איזי שפירא- מכון טראמפ (6) + מורן בר (2)
7	מנהל המחלקה למוגבלויות (7)
4	מפקחים
2	עמותות
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"





מיתוח 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.

התייחסויות מילוליות אודות תהליך הפיתוח והגשת הבקשה

הסיוע מהקרן – אופיין ב: תשובות מדויקות, מהירות וסבלניות, זמינות רבה והכוונה רלוונטית.

תרם ל: קול קורא פחות מסורבל, מילוי מדויק של הטפסים, הכוונה וגמישות

הגשת הבקשה הייתה: "פשוטה וברורה", "פורמט פשוט ונוח לשימוש", "מהיר ויעיל"

על חשיבות מיזם תמר:

"ההצעה מאוד חשובה ומשמעותית, סיפקה אפשרות לבנות תכנית עבור כל המחלקה ..."

"קול קורא חשוב מאוד ותרם רבות לעובדי היחידה! מזה 15 שנה שצוות שיקום מוגבלויות לא עבר הכשרה מקצועית"

"נשמח אם נוכל לקבל הכשרות חד שנתיות באופן קבוע"



התייחסויות מילוליות אודות תהליך הפיתוח והגשת הבקשה

קשיים (4 התייחסויות)

"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"

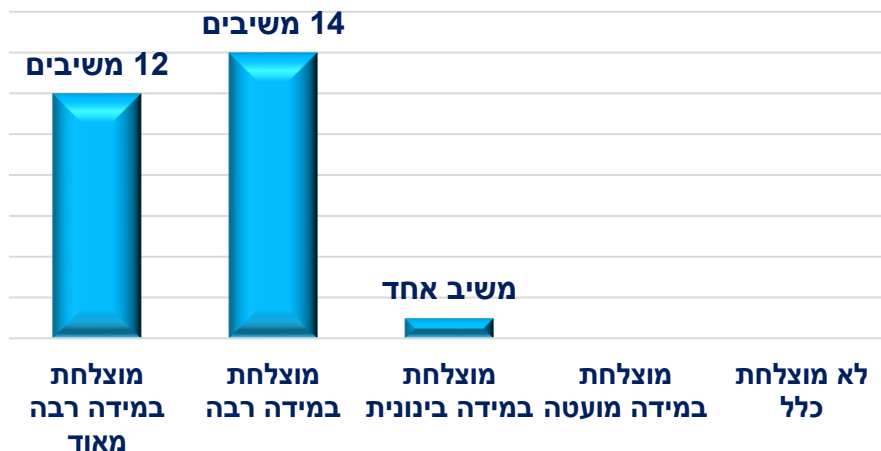
"הייתי מייצרת מאגר עם חוות דעת לגבי מרצים ופעילויות על מנת למנוע "בזבוז זמן" בתכנון, כאשר ניתן להיעזר בדברים קיימים";

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

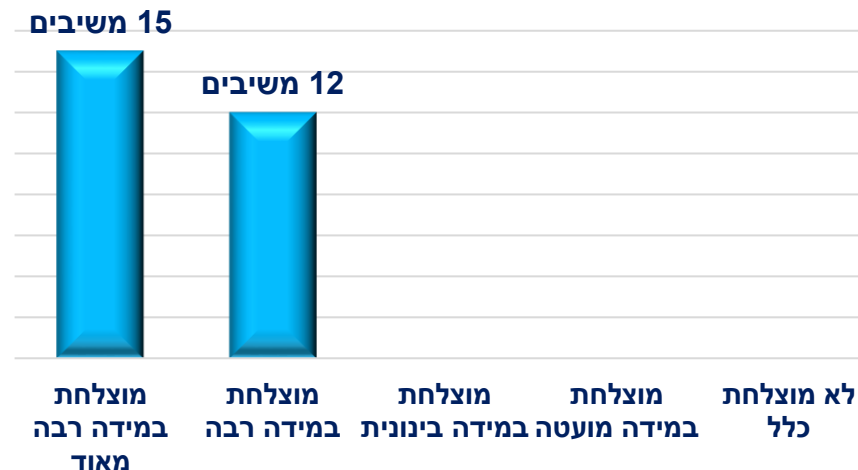
"לעו"סים אין כל כך ניסיון להגיש בקשות ולכן יש צורך בהדרכה בבניית תוכנית ואיך מגישים"

הערכת ההשתלמויות בפועל (בעיני מובילי ההשתלמויות)

באיזו מידה ההשתלמות הייתה מוצלחת בעיני המשתלמים?



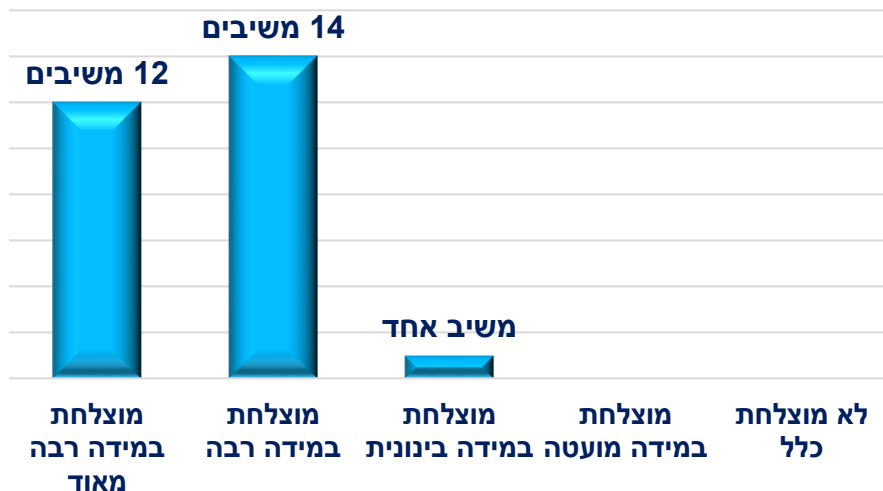
באיזו מידה ההשתלמות הייתה מוצלחת בעיניך?



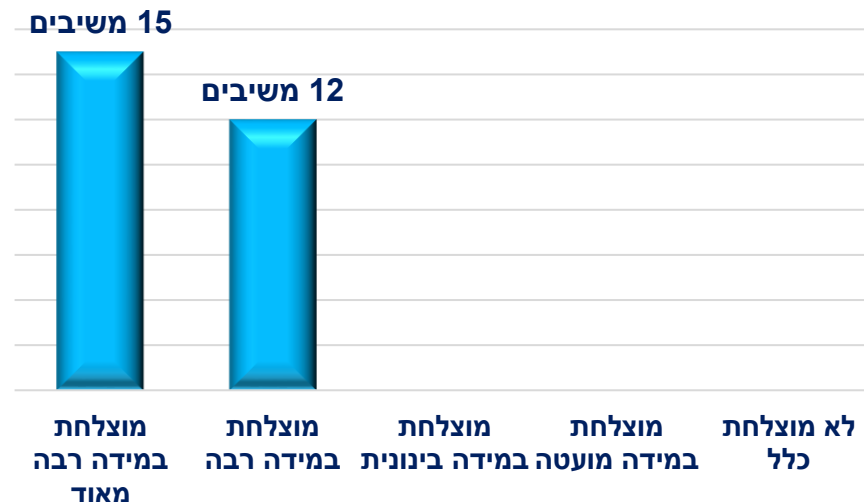
הערכת ההשתלמויות בפועל (בעיני מובילי ההשתלמויות)



באיזו מידה הייתם שבעי רצון **מהמנחים** בהשתלמות?



באיזו מידה הייתם שבעי רצון **מהתכנים** שהועברו?



הערכת ההשתלמויות בפועל (בעיני מובילי ההשתלמויות)

באיזו מידה ההשתלמות השיגה את מטרותיה?

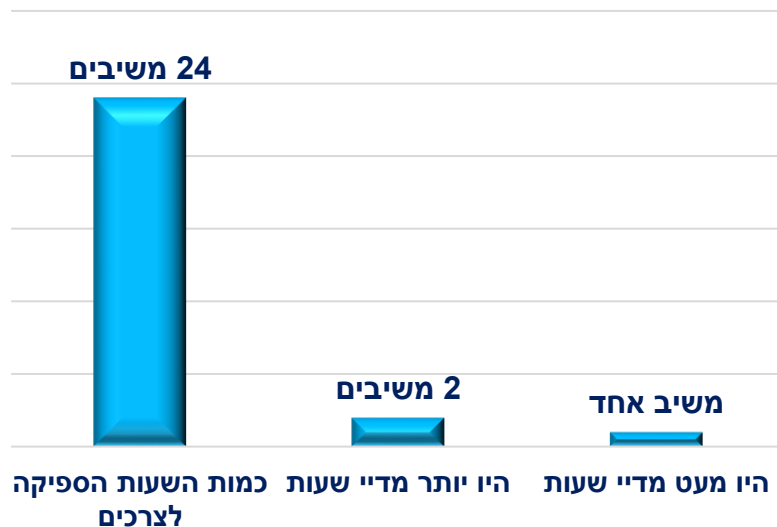


הערות/הארות:

- ❖ "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."

הערכת ההשתלמויות בפועל (בעיני מובילי ההשתלמויות)

האם מספר שעות ההשתלמות בפועל התאים
לצרכים?



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

תרומת ההשתלמויות



- ❖ השתלמות מקצועית מאוד, מרצים מצוינים עם ידע רב, מאורגנים, קשובים לדינמיקה של הקבוצה
- ❖ אוירה 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"

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.

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 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)

תובנות (של צוות הקרן) מתהליך הפיילוט

- המחלקות הצליחו לפתח השתלמויות מקצועיות ומגוונות אשר ענו על צרכיהן. ניכרת שונות בתכניות ובאופן הפעולה של הרשויות השונות. הרשויות עשו שימוש הן במקורות פנימיים והן חיצוניים לטובת פיתוח וקיום ההשתלמויות.
- חלק מהרשויות נזקקו לסיוע, אך בסופו של דבר גיבשו והפיקו בעצמן השתלמויות שעמדו בתנאי הסף של הקול הקורא.
- נראה כי הקול הקורא איפשר חופש פעולה אשר תרם לגמישות בבניה ובביצוע התוכניות (למשל, הוכנסו תכנים רלוונטיים שלא הופיעו בקול הקורא, התאפשר לו"ז גמיש שסייע בהתמודדות עם העומס, ועוד).
- חשיבות בקביעת תנאי הסף ולוח הזמנים המוגדר לביצוע.
- חשיבות למעורבות של הפיקוח המחוזי והארצי.
- חשיבות חבירה של רשויות
- חשיבות בבחירת פורמט מיטבי עבור הרשות (היברידי/זום/פרונטלי), תוך התחשבות בשיקולים שונים (כלכלי, בין-אישי, אופן למידה ועוד).
- ההשתלמויות אפשרו פסק זמן מקצועי, הנחלת שפה וכלים אחידים, וגיבוש צוותי ברשויות.
- מובילי ההשתלמויות דיווחו על שביעות רצון גבוהה מאוד מהמיזם.

המלצות (של צוות הקרן)

לרשויות:

1. חשיבות בביצוע מיפוי מקדים:
 - * מיפוי משתתפים עפ"י ותק, ניסיון, קורסים שעברו.
 - * בחינת זמינות הצוות ללמידה
 - * מיפוי צרכים ברמת התכנים ודרכי הלמידה.
2. חשיבות בגיוס כוחות פנימיים וחיצוניים לבניית ההשתלמות ולהעברתה
3. חשיבות לשימוש באתר קרן שלם (למשל, מארז ההדרכה).
4. תרומה משמעותית בחבירה של רשויות זו לזו.

לוועדת ההיגוי:

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

תודה

האם למישהו יש שאלות?

office@kshalem.org.il

03-9601122

www.kshalem.org.il

