



**וידאו מודלינג לשיפור מיומנויות חברתיות הנדרשות
בתעסוקה לאנשים עם מוגבלות:
מפגשים קבוצתיים בהנחיית מטפלים ומדריכים
בטיפול ישיר**

תדריך

יפעת בן רפאל

2021

כתבה: יפעת בן רפאל, MS.c בריפוי בעיסוק, בעלת נסיון מתמשך עם אנשים עם מוגבלויות במרכז ההכנה לתעסוקה ע"ש ברסין, אלווין ישראל.

שותפות:

יעל שידלובסקי-פרס, מרפאה בעיסוק ראשית, מערך שירותי הבריאות, משרד העבודה הרווחה והשירותים החברתיים.

נעמה שביט, מנהלת תחום פיתוח ידע והכשרת, כח אדם, השרות להערכה והכרה, אגף להערכה, הכרה ותכניות, מינהל מוגבלויות, משרד הרווחה והשירותים החברתיים

רחל סרי, מנהלת תחום שילוב בתעסוקה בקהילה, שירות בוגרים ומזדקנים, אגף קהילה, מינהל מוגבלויות, משרד העבודה, הרווחה והשירותים החברתיים

שרון גנות, מנהלת ידע ומחקר, קרן שלם

עיצוב החוברת: מוטי עמית

מבוסס על מחקרן של:

יפעת בן רפאל, ד"ר שרון זלוטניק, פרופ' תמר וייס, פרופ' עינת גל.

המחקר בוצע בחוג לריפוי בעיסוק, הפקולטה למדעי הרווחה והבריאות, אוניברסיטת חיפה.

עמוד המחקר: <http://www.kshalem.org.il/pages/item/1908>

המחקר נערך בשיתוף עם יעל שידלובסקי-פרס, מרפאה בעיסוק ראשית, מערך שירותי הבריאות, משרד העבודה הרווחה והשירותים החברתיים.

פתח דבר

מדריכים ומטפלים יקרים,

תדריך זה נוצר בכדי להיות לכם לעזר על מנת שאנשים עם מוגבלויות הנמצאים באחריותכם במסגרות היום השונות, וגם במפעלים מוגנים, יוכלו לעבור באמצעותכם תהליך של שיפור ושימור במיומנויות חברתיות הנדרשות בתעסוקה. התדריך הוא רכיב בתוך מיזם V-Job שכולל גם אתר אינטרנט עם ספריית סרטונים מותאמים, סרטון הדרכה ובו הדגמה של מפגש קבוצתי טיפולי ועוד. כאן תמצאו מידע מתומצת ומעשי וביחד עם המידע שנמצא באתר, ובתמיכתם של רכזי המסגרת וצוות מקצועות הבריאות, יהיה תדריך זה יד-ימינכם בהנחיית קבוצה בנושא חשוב זה. המיזם הותאם לאנשים עם מוגבלות שכלית התפתחותית, אך עשוי להתאים לאנשים עם מוגבלויות שונות כגון אוטיזם, הנמכה קוגניטיבית וכדומה.

קישור ישיר לאתר המיזם:



קישור ישיר לסרטון ההדרכה:



אנו סמוכות ובטוחות כי התדריך יספק לכם כלים מעשיים, יחד עם נגיעה מעניינת בעולם הפסיכולוגי-חינוכי, ויהווה עבורכם מקפצה לעשייה מרתקת.

יפעת בן רפאל, שרון גנות, יעל פרס-שידלובסקי, רחל סרי ונעמה שביט

תוכן עניינים

3	פתח דבר
1.	מהו וידאו מודלינג?
2.	אנשים עם מוגבלות שכלית התפתחותית (מש"ה) - אתגרים בתעסוקה
3.	בניה והעברת קבוצה - מא' עד ת'
4.	טרום מפגש - סביבה, ציוד ותכנון הקבוצה
5.	מידע על הסרטונים
1.5	מפעל מוגן
2.5	תעסוקה נתמכת
6.	מהלך המפגש
7.	פרוטוקול מפגש לדוגמה
8.	תיווך להבנת הקונפליקט
9.	דיון תוך שאילת שאלות
10.	משחק תפקידים
11.	שיקוף והעצמה
12.	אתגרים במהלך המפגש
13.	מפגש מסכם
14.	טופס תיעוד וסרגל חייכנים

1. מהו וידאו מודלינג?



זהו כלי טיפולי שדרכו לומדים התנהגויות רצויות באמצעות תרחישי וידאו שונים. למידה מתוך צפייה באמצעים טכנולוגיים מאפשרת סביבה בטוחה ולא מלחיצה, להתנסות במיומנויות חדשות.

בזמן המפגש האדם צופה בסרטון המכיל מיומנות אותה מעוניין ללמוד.



יש סרטונים בהם לומדים התנהגות חברתית רצויה.



יש סרטונים בהם לומדים לבצע מטלה, המכילה רצף של פעולות.

2. אנשים עם מוגבלות שכלית התפתחותית (מש"ה) אתגרים בתעסוקה



אנשים עם מש"ה קלה עד בינונית וכן אנשים עם מוגבלויות נוספות, רוצים וזכאים להשתלבות שיויונית במעגל העבודה. עם זאת, קשה להם להתנהג באופן מותאם במגוון סביבות, לרבות סביבת העבודה.



הם עשויים להתקשות ב:

- דחיית סיפוקים והתנהגות אימפולסיבית
- פתרון בעיות ככלל ופתרון בעיות חברתיות בפרט
- תקשורת בין-אישית עם המעסיק ועם שותפים
- התנהגות תלותית ופאסיבית ובפרט פגיעות מינית ועוד.
- קשיים אלו מדגישים את הצורך במענה יעיל במשאבים הקיימים.

3. בנייה והעברת קבוצה – מא' עד ת'



1. אתם מתעניינים האם להקים קבוצת וידאו מודלינג במסגרת. נהדר, **לכו שלב אחר שלב**, ותראו שזה יעבוד מצוין!



2. **בואו לקרוא ולצפות בחומר באתר שלנו** חשוב לצפות בסרטון ההדרכה ולקרוא את התדריך מתחילתו ועד סופו (זה לא ארוך, מבטיחות)

3. מעניין אף יותר? צפו בסרטונים ונסו לחשוב עבור מי מהמודרכים שלכם נושאים אלו יכולים להתאים. **בחרו עד 8 משתתפים ו- 4 נושאים**

4. יש במסגרת את המשאבים הדרושים? בדקו אם תוכלו להעביר קבוצת וידאו מודלינג פעם בשבוע **בחדר שקט, לקבוצה קטנה** (ושיהיה מי שיחליף אתכם במידת הצורך). ודאו שיש **גישה לאינטרנט**, לאתר ולסרטונים

5. התשתית מוכנה? עכשיו **התכוונו למפגש הראשון**. צפו בסרטונים של הנושא שבחרתם, ורשמו גרסה שלכם **לפרוטוקול הקבוצה**. פרוטוקול הוא מהלך הקבוצה הצפוי וחשוב לתכנן אותו מראש עבור כל מפגש. מבולבלים? עברו על הפרוטוקול לדוגמה

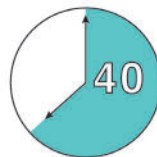
6. העבירו מפגש ראשון. איך היה? **מה זרם? מה נתקע? כיצד לשפר לפעם הבאה?** דברו עם מרפא/ה בעיסוק או עו"ס במסגרת ונסו להבין יחד. אין את מי לשאול? צרו איתנו קשר דרך האתר. למדו ממפגש למפגש מה כדאי לשנות

7. הגעתם למפגש הסיכום? איזה כיף! קראו חלק זה בתדריך, **הכינו מראש את האירוע שתמצאו לדבר עליו, כיבוד ואווירה חגיגית** וצאו לדרך. כל סוף הוא התחלה של משהו חדש...

8. ברכותינו! למדתם שפה חדשה, יצרתם שינוי התנהגותי, **וזה הזמן לספר על כך לכל העולם!** דברו עם מנהל/ת המסגרת וסכמו כיצד ולמי להציג את הקבוצה ופעילותה

בהצלחה!

4. טרום מפגש – סביבה, ציוד ותכנון הקבוצה



תכנון הקבוצה

ניתן להעביר את המפגש בקבוצות של עד 8 משתתפים, אך באופן מיטבי, ישנה עדיפות לקבוצות של 3-5 משתתפים. פגישה "אחד על אחד" או זוגית אפשרית גם כן, אם כי המשאבים לכך מוגבלים ביותר. משך זמן מפגש בודד הוא כ-40 דקות.



בספריית התרחישים, קיימים 8 נושאים שחלקם מותאמים לאנשים בתעסוקה נתמכת, וחלקם לאנשים במפעל מוגן. עם זאת, תיתכן התאמה של הסרטונים המיועדים לנתמכת-לאנשים במפעל ולהיפך. הסרטונים עשויים להתאים לאנשים עם מוגבלויות שונות, כגון הנמכה קוגניטיבית, אוטיזם וכדומה. יש לצפות בסרטונים בטרם המפגש הראשון. רצף הנושאים המומלץ הינו: מפעל מוגן: יציאה להפסקה, התמודדות עם טעויות ובקורת עמיתים, התנהגות מינית חברתית לא מותאמת, התנהגות נאותה בחדר האוכל. תעסוקה נתמכת: יציאה להפסקה, פתרון קונפליקט מול מנהל, התמודדות עם טעויות מול מנהל, אי ידיעה מול לקוח.



בזמן המפגש, ניתן לצפות בסרטונים אונליין דרך המרשתת, אך בחיבורים לא יציבים, ניתן להוריד את מצגות הסרטונים מראש באתר, ולצפות בהן ללא חיבור ישיר, לאחר הורדה של אפליקציית PowerPoint בטאבלטים, או בתוכנת ה PowerPoint במחשבים רגילים.



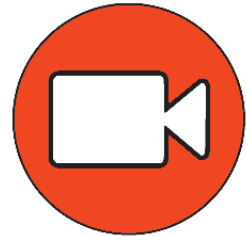
ומעל 3 משתתפים יש לוודא שבחדר קיים מסך גדול לצפייה (טלוויזיה/מקרן) מחובר למחשב ותקין.



בקבוצות קטנות של עד 3 משתתפים ניתן לצפות בסרטונים דרך טאבלטים או מסך מחשב רגיל



קבוצה עבודה זו תהיה אפקטיבית עם כמה שפחות הפרעות. על כן, יש לקיימה בחדר שקט, עם כמה שפחות גירויים ויזואליים (חדר מוכר לכולם, וללא עומס של פריטים, צבעים וטקסטורות).



ביקורת עמיתים

בתרחיש זה הדמות הראשית סופגת ביקורת מחברה לשולחן שנמאס לה מריבוי טעויות. האם העובדים האחרים אשמים בטעויות? או שאולי צריך להתנצל?



יציאה להפסקה

נושא התרחיש הוא דחיית סיפוקים בהקשר של יציאה להפסקה שלא בזמן הקבוע. הדמות הראשית משקרת למדריך ואומרת לו שכואב לה הראש כדי לזכות בכמה דקות מחוץ לחדר העבודה.



התנהגות מתאימה בחדר האוכל

אדם עם מש"ה ניגש למדריך ומבקש מנה נוספת. בין הפתרונות הלא מתאימים תוכלו למצוא אכילה מצלחת של אחרים, ואילו בפתרון המתאים תוכלו לראות שאילת שאלות מצד הדמות הראשית ותשובה סבלנית של המדריך.



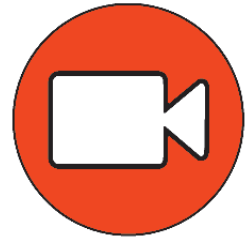
התנהגות מינית חברתית לא מותאמת

בתרחיש זה שני אנשים מפגינים חיבה ומתגפפים לעיני כל בחדר האוכל, כשהמדריך רואה זאת ומבקש מהם להפסיק. הפתרון המתאים ביותר עשוי להפתיע את הצופים.



5. מידע על הסרטונים

תעסוקה נתמכת



עומס מטלות מול מנהל

בתרחיש זה העובד שלנו מתמודד עם ריבוי משימות שהמנהל נותן לו מבלי לשים לב. האם וכיצד להעיר את תשומת לב המנהל לבעיה זו?



יציאה להפסקה

בתרחיש זה הדמות המרכזית רוצה לצאת להפסקה שלא בזמן הקבוע. העובדים שסביבו מציעים לו הצעות לגיטימיות יותר או פחות שיוציאו אותו לחופשי. במה יבחר?



אי ידיעה מול לקוח

לקוח נחמד שואל את העובד שלנו היכן מוצר מסוים נמצא. העובד לא יודע. מה עליו לעשות?

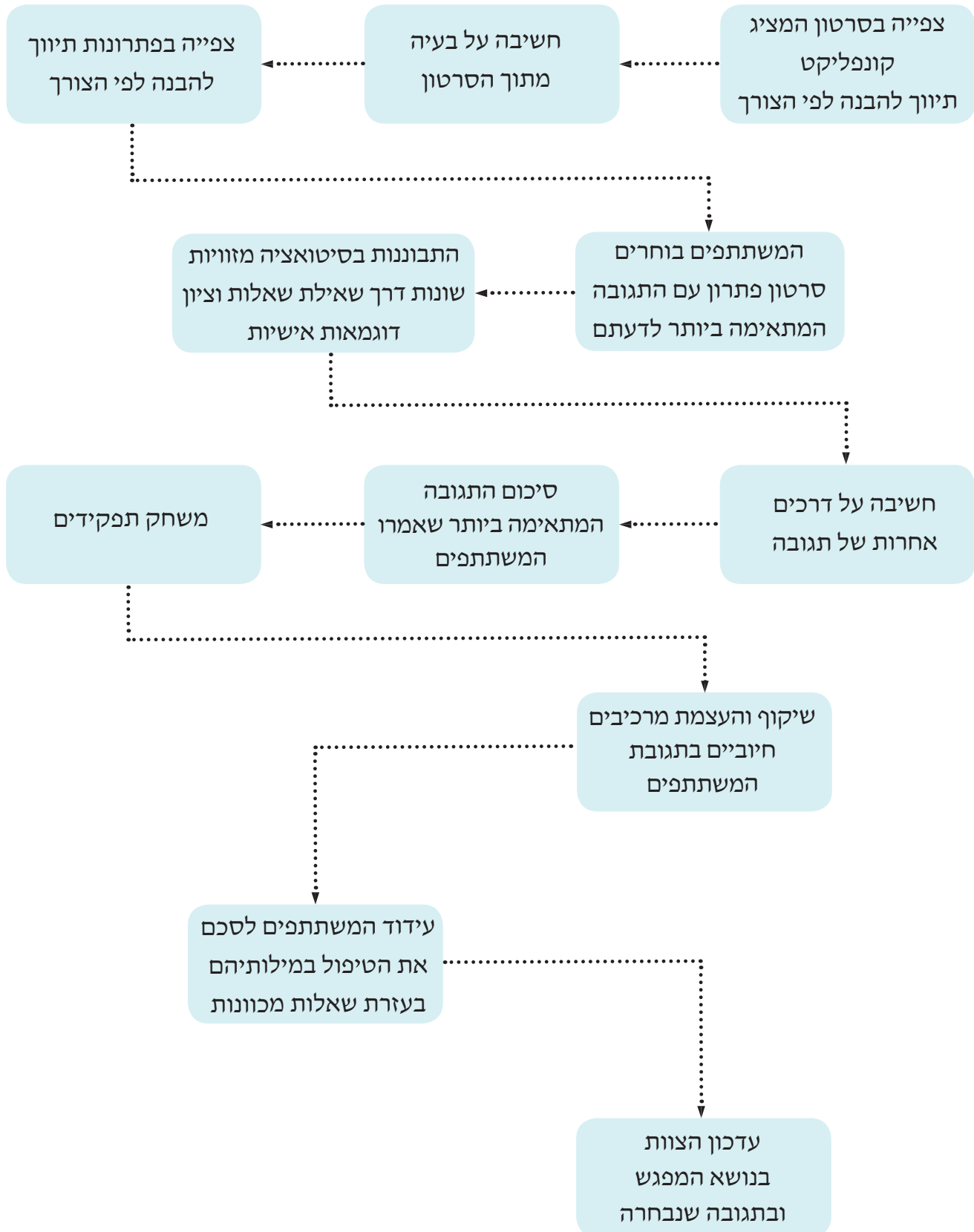
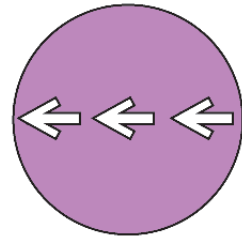


התמודדות עם טעויות מול מנהל

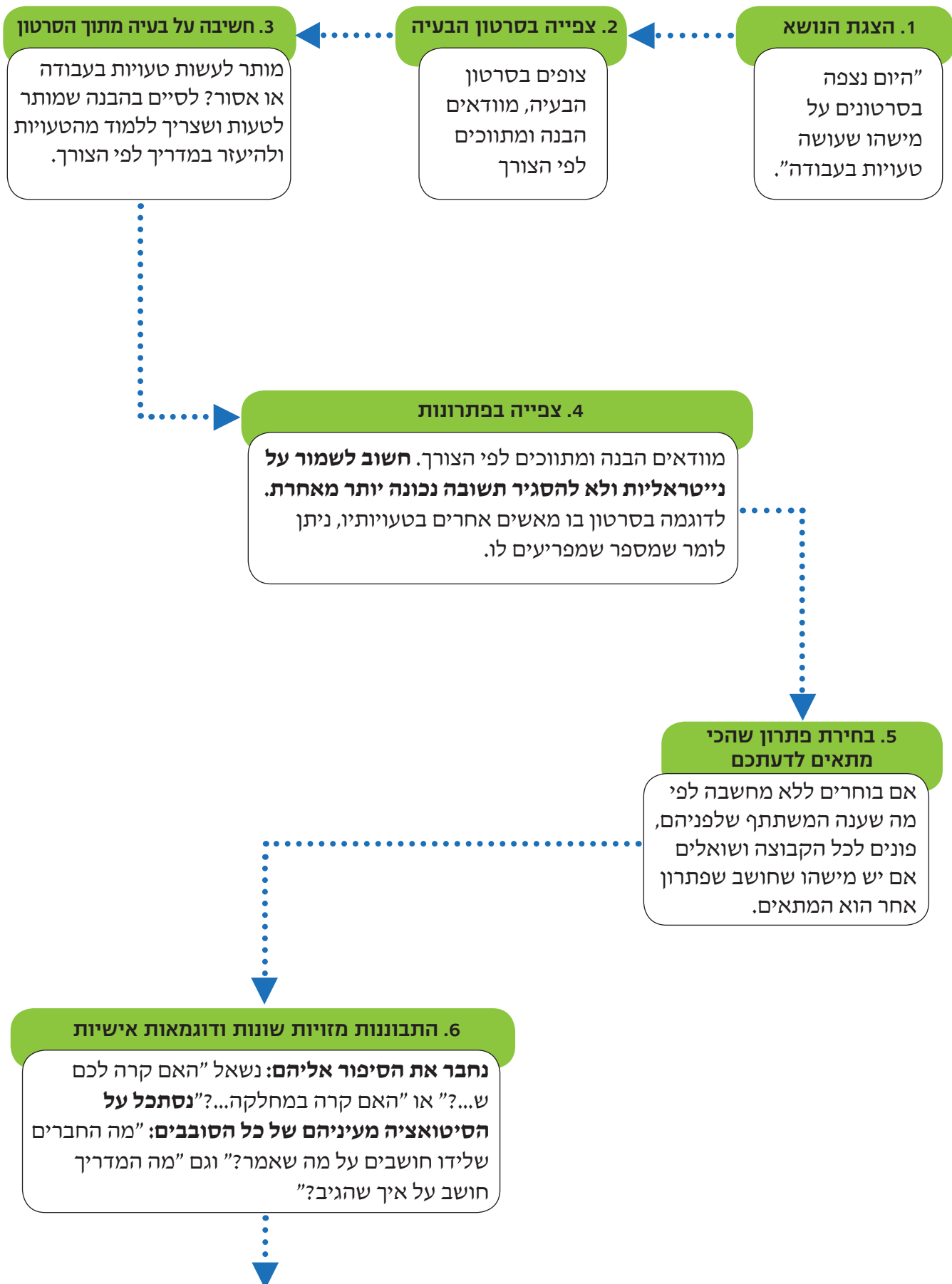
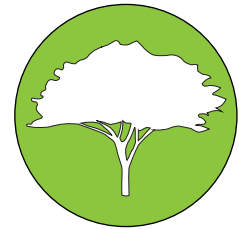
העובד המסור שלנו טעה ושם מדבקת מחיר לא נכונה על עשרות מוצרים. עירנות של לקוח גילתה והמנהל מעמת אותו עם הטעות. כיצד לקבל טעויות בעבודה? האם זו סיבה להתבייש? מה נכון לעשות?



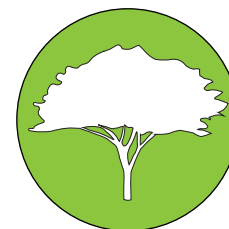
6. מהלך המפגש



7. פרוטוקול מפגש לדוגמה – סרטון בנושא בקורת עמיתים



7. פרוטוקול מפגש לדוגמה – סרטון בנושא בקורת עמיתים



המשך מעמ'
קודם

7. חשיבה על דרכים אחרות

דרכים אחרות טובות ולא טובות, **חיבור לתגובה של המשתתפים**: "מה אתם הייתם עושים אם זה היה קורה לכם?" "האם הייתם מגיבים כמו בסרטון X או אחרת?"
"ואם הוא רוצה לטעות פחות אבל לא יודע מה לעשות?" אפשר לתת דוגמה לתגובה שבד"כ קורית ודוגמה לתגובה שהיינו רוצים להראות.

8. משחק תפקידים

בחרו תגובה מסתגלת ומתאימה שהביא אחד המשתתפים, בחרו משתתף או משתתפים למשחק התפקידים והציגו את הסיטואציה. **חשוב שתראו להם את הפידבק החיובי על התגובה המסתגלת בזמן המשחק**. למשל: "כל הכבוד שאמרת לי על הטעויות ולא התביישת"

9. שיקוף והעצמת מרכיבים חיוביים בתגובת המשתתף

שואלים את המשתתפים: מה אמרת? למה הגבת ככה? אהבת או לא אהבת את התשובה? מה הרווחת? מה הפסדת?
*ניתן להשתמש בסרגל החייכנים
אמירה מחזקת לדוגמה: "אהבתי מאד שביקשת ממני עזרה, אני יודעת כמה קשה לפעמים להגיד למישהו שקשה"

10. עידוד המשתתפים לסכם את המפגש עם שאלות מכוונות

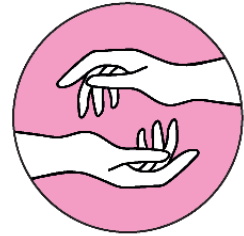
על מה דיברנו היום? מה היה בסרטונים? האם שמנו לב היום רק לשי או לכל האנשים בסרטון (-לכל מי שבסרטון)? מה השיחה גרמה לנו לחשוב (-איך אחרים מרגישים/חושבים)?

11. עדכון הצוות בנושא המפגש ובתגובה שנבחרה

חשוב לעדכן את אנשי הצוות הרלוונטיים.

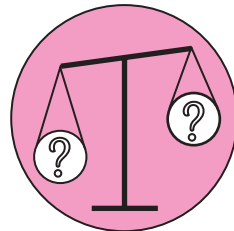
8. תיווך להבנת הקונפליקט ושאלת שאלות

צפייה בסרטונים ותיווך להבנה לפי התרשים הבא:



במידה והמשתתף קיבל את התיווך אך לא הבין את הסיטואציה והקונפליקט, אין להמשיך במפגש קבוצתי אלא בפגישה פרטנית.

9. דיון תוך שאלות



כששואלים אדם עם מש"ה שאלה, יש לשמור על משפט קצר וברור ככל הניתן. אם מתקשה לענות, או ענה בקצרה ויש מקום להרחיב, ניתן לפרוט את השאלה לכמה שאלות קטנות. אם עדיין קשה למשתתף לענות, אז ניתן לתת כמה אפשרויות למענה, ובעצם לעזור למשתתף להביע את עצמו באופן בו הוא בוחר.



יש לדבר על רווח והפסד בצורה מותאמת: "אילו דברים טובים קרו אחרי מה שאמרה הדמות?" "אילו דברים לא טובים קרו?". ניתן לשאול באופן יותר ספציפי: "איך המדריך שלו מצפה ממנו להתנהג?", "אז מה הוא חושב על איך שהוא הגיב?", "שזה טוב או לא טוב?"



כדי "לחבר" את המשתתף לשיחה, מומלץ לשאול שאלות של התנסות אישית, כמו: "קרה לך פעם ש...?", "מה אמרת?", "מה היית עושה אם זה היה קורה לך?". אם לא חווה בעצמו, ניתן לשאול אם קרה לחבר ואיך החבר הגיב.

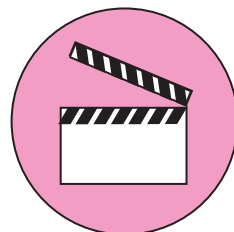


יש לשאול שאלות שמכוונות להבנת מניעים ורגשות, כמו: "למה היא ענתה כך?", "מה אתה חושב שהוא הרגיש?"



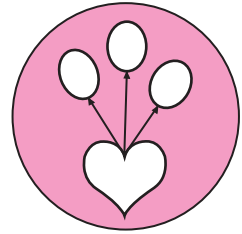
10. משחק תפקידים

המשתתף בחר להגיב בצורה מסוימת שנראית לו הטובה ביותר, אך הוא טרם יודע איזו תגובה הוא יקבל מהסביבה בעקבות התגובה שלו. יש להשאיר זאת כהפתעה לזמן שבו מבצעים את משחק התפקידים, ולדון בזה אח"כ. בזמן של משחק התפקידים המשתתף יאמר את המשפט שהוא חשב עליו, ומנחה הקבוצה ישיב לו תשובה כנה וגם מעצימה. למשל:



משתתף: "אני רוצה לצאת להפסקה כי קשה לי להתרכז ואני עושה טעויות."
מטפל/מדריך: "טוב שאתה אומר לי, עכשיו אני יודע מה אתה צריך. קח לך 5 דקות, שטוף פנים, שתה מים ותחזור."

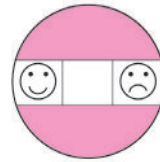
11. שיקוף והעצמה



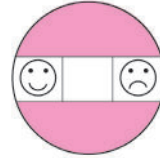
חשוב מאוד לתת למשתתף להבין מה היה מותאם בתגובה החדשה שהוא סיגל לעצמו, ולכן בדיוק כפי שבחרנו איתו את התגובה המתאימה ביותר, כך נסייע לו להבין מה היה כה מותאם בה. למשל משתתף שבחר לומר שהוא טועה המון בעבודה "כי קשה לי להתרכז ואני עושה טעויות" - ניתן לחזק ולומר לו "אהבתי איך שהסברת לי מה קשה לך ולמה זה גורם. לכן במקרה הזה הרגשתי שהפסקה תעזור לך".



מענה באמצעות סרגל חייכנים - בשלב זה של המפגש המשתתפים נשאלים שאלות שמחזקות אצלם את התחושות לגבי מה שחוו באמצעות סרגל חייכנים. השאלות יכולות להיות: האם אתה מרוצה או לא מרוצה מאיך שהגבת במשחק התפקידים? האם אתה חושב שהמפגש יעזור לך בעבודה, או שלא יעזור?



לתדריך זה מצורף סרגל חייכנים לגזירה וקיפול בעמוד האחרון. המענה על השאלות מתבצע בשני שלבים: למשל עבור השאלה - "האם אתה מרוצה או לא מרוצה ממה שאמרתי לך במשחק התפקידים?" בשלב הראשון המשתתף בוחר חייכן אחד מבין 3 החייכנים האמצעיים - מעט מרוצה, מעט לא מרוצה או באמצע, כאשר שתי אפשרויות הקיצון ("מרוצה מאוד" ו"מאוד לא מרוצה") מקופלות לאחור. בשלב השני, אם המשתתף יבחר באחת מהאפשרויות המתונות (למשל "מעט לא מרוצה") יוסתרו החייכן האמצעי והחייכן השמח ותיפתח האפשרות של "מאוד לא מרוצה". כעת יישאל המשתתף אם הוא מרגיש "מעט לא מרוצה" או "מאוד לא מרוצה".



כששואלים על תחושה פנימית, חשוב לשאול שאלה המכילה את שני הכיוונים, כדי לא ליצור ריצוי או מתן מענה אימפולסיבי. למשל: האם הרגשת נוח היום במפגש, או שהרגשת לא בנוח?



12. אתגרים במהלך המפגש



דיבור שאינו קשור לסיטואציה

לעיתים אנשים עם מש"ה חושבים בצורה אסוציאטיבית ולא שמים לב שהם כבר אינם מדברים על הנושא שהמנחה בחר/ה. יש להתייחס למה שנאמר בקצרה ולהחזיר את המשתתף לנושא המדובר.



חוסר קשב, ניתוק, התעייפות

ניתן להרגיש בקלות התעייפות וניתוק כשעיניי המשתתפים מרחפות להן בחדר. במצב כזה אפשר לבצע פעילות גופנית קצרה באמצעות משחק (דוגמה לכך בסרטון ההדרכה) ואז לחזור לישיבה. חשוב לבחור שעה מתאימה להעברת הפעילות (למשל, עדיף שלא בצהריים).



תפישת הסיטואציה באופן מוטעה

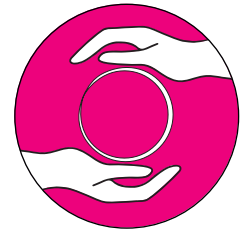
ככל אדם, גם אנשים עם מש"ה מתעניינים בדברים שונים, ורואים סיטואציות מהזווית הייחודית שלהם. במידה ותפשו מצב חברתי בצורה לא מתאימה, יש לחבר אותם לנורמות ההתנהגות המקובלות, וזוויות המבט של הדמויות האחרות. למשל אם אחד המשתתפים חושב שזה בסדר לקחת אוכל מצלחות של אחרים שסיימו לאכול "כי זו לא גניבה", אפשר לשאול: "למה אתה חושב שהמדריך לא מסכים?" ולכוון לתשובות של שמירה על היגיינה והתנהגות מתאימה ומקובלת.



קושי להבין רווח והפסד בסיטואציה חברתית

רווח והפסד במושגים של סיטואציה חברתית לא מוכרים בד"כ לאנשים עם מש"ה, אך ניתן ללמד על מנת לשפר חשיבה לפני מעשה. כדי לעשות זאת, צריך להדגיש שרווח הוא "מה שיצא טוב מהתגובה שלי" והפסד הוא "מה שיצא פחות טוב מהתגובה שלי". חשוב להדגיש שהטוב שאנחנו מדברים עליו הוא גם לסובבים ולא רק לעצמי.





מטרת המפגש



הזמנה לשימוש עצמאי יותר בכלים שנלמדו ע"י תיאור מקרה שלקוח מהמסגרת.



קבלת משוב על נושאי המפגש, מוטיבציה להשתתפות, מידת הנינוחות, מידת השימוש בכלים שניתנו.

טרומ מפגש



כדאי להביא למפגש הסיכום כיבוד קל ליצירת אוירה חגיגית.



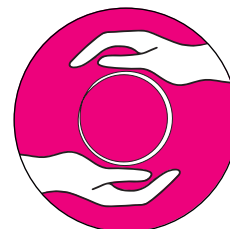
שימו לב! אורך מפגש הסיכום הוא כשעה.



הכינו תיאור מקרה שקרה במסגרתכם, של אירוע בעל אופי חברתי, בו היתה התנהגות לא מתאימה. נושאים מתאימים: ריב בין שני חברים, ויכוח עם מדריך או רכז וכדומה. רצוי לקחת נושא שדומה לנושאים שדנתם בהם במפגשים יחד עם הסרטונים. ניתן להיעזר ברכז או במנהל המסגרת.



קחו מקרה שהמשתתפים מכירים, אך לא כזה שהיו מעורבים בו (תאור המקרה הוא על אנשים אחרים ולא כולל אותם). אל תקחו אירועים של אלימות, ואל תקחו נושאים שהתרחשו במקומות אחרים כגון בדור.



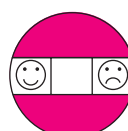
טרום מפגש



יש לכתוב את תיאור המקרה כתסריט- מקום המקרה, התפאורה- שולחן וכסא/כדור/כלי אוכל וכו', הסדר בו הדברים התרחשו, התחושות הפנימיות של הדמות הראשית



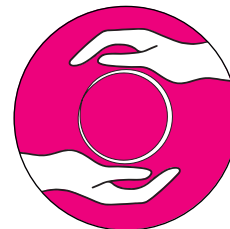
דוגמה: הארוע קרה במחלקה של בתיה, קצת לפני ארוחת הצהריים. חיים, בן 46 שעובד ליד אנה, בת 35, החל לצעוק עליה. "את לא שמה כאן את הזבל! זה המקום שלי! אני עובד כאן!" אנה רק הסתכלה עליו ונראה שהצעקות של חיים מצחיקות אותה, והמשיכה לעבוד, ולשים את הפסולת מהעבודה בצד בו חיים עובד. המדריכה בתיה, שכעת שמה לב למתרחש, לא ידעה שחיים ביקש יפה מאנה להזיז למקום אחר את הפסולת מספר פעמים לפני שהרים את הקול, וכעת כבר היה מתוסכל.



יש לצלם ולהכין את סרגל החייכנים המוצג בסוף התדריך, לפי ההוראות

מהלך המפגש

מסבירים למשתתפים שהיום מתקיים המפגש הקבוצתי האחרון, שיש היום שני חלקים למפגש. החלק הראשון יעסוק במקרה אמיתי שקרה אצלנו, והחלק השני שבו תשאלו אותם שאלות על תחושות שלהם בנוגע לכל המפגשים הקודמים שהיו.



חלק ראשון

מקריאים את תיאור המקרה שהכנתם, ומכינים את התפאורה המתאימה. במקרה שלנו אפשר להכין שולחן, כסאות ופריטים בתהליך עיבוד. מבקשים מהמשתתפים לשחק את תיאור המקרה.



לאחר המשחק יש לעודד את המשתתפים לחשוב בעצמם על השאלות הבאות:

- ✓ למה האדם התנהג כך?
- ✓ איך הוא הרגיש לפני שעשה מה שעשה?
- ✓ איך האחרים בסביבתו הרגישו?
- ✓ מה הוא צריך? למי הוא צריך לפנות לעזרה? מה הוא צריך לעשות?



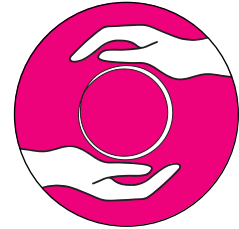
לשם כך עליכם לשאול אותם שאלות מרמזות:

- ✓ מה נשאל עכשיו לאחר שראינו את הבעיה?
- ✓ האם קרה משהו לפני האירוע שגרם לחיים להרים את קולו?
- ✓ מי עוד היה בסביבה חוץ מהדמות הראשית? האם חשוב או לא חשוב לדבר עליהם?
- ✓ האם הדמות הראשית יכלה או לא יכלה להתנהג אחרת? מה למשל?



חשיבה על פתרונות נוספים:

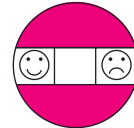
בקשו מהמשתתפים פתרון מסתגל ומותאם לסיטואציה. למשל- חיים יבקש את עזרת המדריכה במקום להרים את הקול במחלקה. אם מתקשים, נסו לחבר אותם לעוד מקרים דומים שקרו להם או לחבריהם. בצעו משחק תפקידים של פתרון אחד או שניים. אחד המשתתפים ישחק את הדמות שמגיבה (למשל את חיים במקרה שלנו, וזאת על מנת להטמיע את ההתנהגות המסתגלת), אתם תשחקו את הדמות שמעוררת את התגובה או את המדריך.



חלק שני

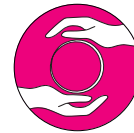
דברו עם המשתתפים על כך שהגיע הזמן לסכם את הקבוצה, שזה אומר לחשוב שוב על כל מה שהיה ולקבל תחושות של רגש, או של ידע, שיהיו שלהם לתמיד. הראו להם את סרגל החייכנים והסבירו מה המשמעות של כל חייכן.

שאלו את השאלות מטה על הרצף של סרגל החייכנים:



- ✓ הרגשתי נוח או לא נוח להיות בחדר במפגש
- ✓ הרגשתי בנוח או לא בנוח להגיד דברים בקבוצה
- ✓ הסרטונים עזרו לי או לא עזרו לי להבין מקרים במקום העבודה שלי
- ✓ אני מרגיש שלמדתי על סיבות להתנהגויות/אני לא מרגיש שלמדתי על סיבות להתנהגויות
- ✓ אני מרגיש שלמדתי מה אחרים חושבים/אני לא מרגיש שלמדתי מה אחרים חושבים
- ✓ אני מרגיש שהקבוצה עזרה לי להתנהג בצורה מתאימה יותר/אני לא מרגיש שהקבוצה עזרה לי להתנהג בצורה מתאימה יותר

הודו למשתתפים על התשובות, והזמינו משתתפים לספר עוד- האם למישהו קרה מקרה בו הרגיש שהוא בוחר התנהגות מתאימה יותר מבד"כ, או מסביר את עצמו יותר, או שם לב לתחושות של אחרים בסיטואציה? אם הם מתקשים לענות, תנו להם דוגמה. בצעו מין סקירה- מה רוב המשתתפים ענו ו/או תשובות מעניינות נוספות. אחלו למשתתפים בהצלחה והמשך שימוש בשאלות ובהסתכלות החדשה שהם פיתחו.



בהצלחה!

14. טופס תיעוד וסרגל חייכנים



נושא המבגש: _____ תאריך: _____

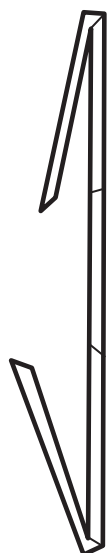
שם המשתתף	סרטון הפתרון שנבחר	התייחסות המשתתף, תשובות לשאלות
	▲ .1 ● .2 ■ .3	
	▲ .1 ● .2 ■ .3	
	▲ .1 ● .2 ■ .3	
	▲ .1 ● .2 ■ .3	
	▲ .1 ● .2 ■ .3	
	▲ .1 ● .2 ■ .3	
	▲ .1 ● .2 ■ .3	
	▲ .1 ● .2 ■ .3	

התרישים מטה מתאר את הסרגל מהצד

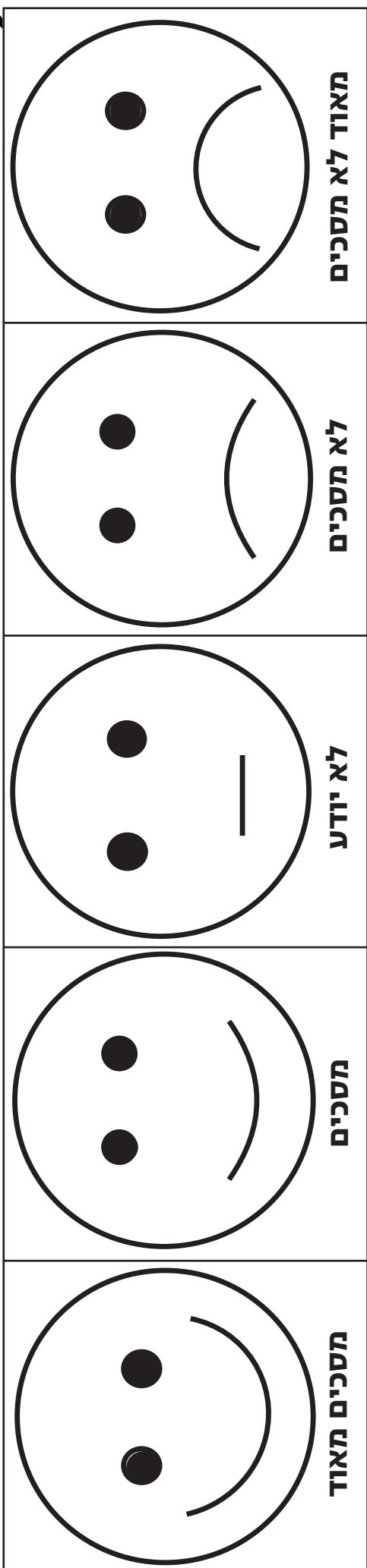
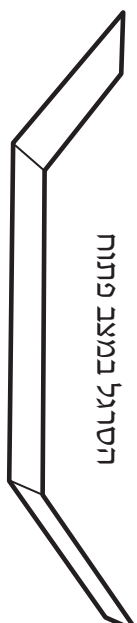
שלב ב' - אם נבחרו אפשרויות הקיצון, נפתח עוד חייכון באותו צד וניתנת בחירה שוב, החיכונים שלא נבחרו מוותרים



שלב א' - בחירה מתוך 3 האמצעים



הסרגל במצב פתוח



משרד העבודה הרווחה
והשירותים החברתיים
חוסן חברתי לישראל



המיזם נעשה ביוזמה ובמימון של קרן שלם - הקרן לפיתוח שירותים לאנשים
עם מוגבלות שכלית התפתחותית ברשויות המקומיות
בשיתוף עם מינהל המוגבלויות, משרד העבודה, הרווחה והשירותים החברתיים