

הטמעת תכנית "תראו אותי!" במסגרות לאנשים עם מש"ה

דו"ח הערכה מסכם

מוגש ע"י 'מכלול', יחידת הערכה ומחקר
קרן שלם



מאפשרת • מחברת • אחרת

חוקרת ראשית: ד"ר עדי לוי-ורד

שותפים לביצוע מחקר ההערכה:

- רותי טרבס, יועצת תדמית ומרכזת תכנית "תראו אותי!".
- תמנע גבאי-מרקביץ, מנהלת פיתוח מקצועי והסברה, קרן שלם.
- רחל סרי, מנהלת תחום מפעלים מוגנים, שירות בוגרים ומזדקנים, אגף קהילה, מינהל מוגבלויות, משרד הרווחה והביטחון החברתי
- שרון גנות, מנהלת תחום ידע, קרן שלם.

אוגוסט 2023

מק"ט 890-260-2020

תוכן עניינים

3	תקציר מנהלים
5	פרק א' – הקדמה – תכנית "תראו אותי"
5	הרציונל בבסיס התכנית
6	מטרות התכנית
7	תיאור התכנית
8	התפתחות התכנית
9	פרק ב' – הערכת ההטמעה של תכנית "תראו אותי!" במסגרות
9	מטרת ההערכה
9	כלי ההערכה
9	אופי ההערכה ואופן איסוף הנתונים
10	משתתפי ההערכה
11	פרק ג' - ממצאי ההערכה
31	פרק ד' – סיכום תובנות והמלצות
33	פרק ה' – מצגת להצגת עיקרי הממצאים
44	פרק ו' – נספחים
44	נספח 1: קוד הלבוש המאויר
45	נספח 2: מסגרות בהם התקיימה תכנית "תראו אותי!" בשנים 2016 עד 2022
47	נספח 3: שאלון ההערכה (למנהלי המסגרות ורפרנטים של תכנית "תראו אותי")

תקציר מנהלים

תכנית "תראו אותי" מקדמת הסתכלות שוויונית, שילוב בקהילה ומהווה מקור לצמיחה וקידום אישי עבור המשתתפים בה. התכנית נוצרה ביוזמת, שותפות ומימון קרן שלם ורתי טרבלס, ובשיתוף אגף קהילה במנהל מוגבלויות, משרד הרווחה והביטחון החברתי, והרשויות המקומיות. התוכנית המופעלת החל משנת תשע"ז מבוססת על המסקנות [מהפייילוט שנערך על ידי יחידת 'מכלול'](#) (יחידת ההערכה והמחקר של קרן שלם) בשלוש מסגרות בשנת תשע"ו, ומהניסיון שנצבר. **מטרתה של ההערכה** הנוכחית לבחון את מידת יכולתן של המסגרות להטמיע את תכנית "תראו אותי!" לאורך זמן (עד 7 שנים), ואת האופנים בהם מתקיימת ההטמעה.

כלי ההערכה ששימש בהערכה הנוכחית הוא שאלון (בבנה ע"י 'מכלול') שהועבר למנהלי המסגרות ולרפרנטים של תכנית "תראו אותי". השאלון הורכב ממשתני רקע על המשיב ועל המסגרת, שאלות על מידת הנוכחות של התכנית במסגרת ועל מידת שיתוף הפעולה של קהלים שונים (מקבלי שירות, צוות, משפחות, דיור), מידת הופעתה של התכנית ונושא ההיגיינה בתכניות האישיות, תרומת התכנית במגוון היבטים, וקשיים ואתגרים בהטמעת עקרונות התכנית. בשאלון הופיעו הן היגדים סגורים לדירוג והן שאלות פתוחות. השאלון נשלח באופן מקוון למנהלים ולרפרנטים של התכנית בכל המסגרות בהן התקיימה התכנית ב- 7 השנים האחרונות (2016-2022).

מדגם המסגרות שהשתתפו בהערכה כלל 25 מתוך 40 המסגרות שהשתתפו בתכנית מאז הקמתה (קרי, 63% מהמסגרות השיבו על השאלון). מתוך 25 המשיבים, 15 הינם ממסגרות 'ותיקות' (בהן התקיימה התכנית בטווח השנים 2016-2019) ו- 10 הינם ממסגרות 'צעירות' (בהן התקיימה התכנית בטווח השנים 2020-2022). מרבית המשתתפים בהערכה היו בתפקידם גם בעת העברתה של התכנית במסגרת (הסדנאות לצוות ולמקבלי השירות). 16 מבין 25 המסגרות שהשתתפו שייכות לחברה היהודית (לא-חרדית), 6 לחברה הערבית, ו- 2 לחברה החרדית.

ממצאים מרכזיים:

ממצאי ההערכה חיוביים מאוד ביחס ליכולת של התכנית להיות מוטמעת במסגרות ולהתקיים לאורך זמן. מחד, התכנית נוכחת עד היום (נכון ל- 2023) במידה בינונית-רבה במספר משמעותי של מסגרות. מנגד, לא נמצאו הבדלים משמעותיים באפקטיביות של התכנית ובנוכחותה במסגרות כאשר בוחנים את הממצאים שהתקבלו במסגרות ה'ותיקות' (2016-2019) לעומת הממצאים שהתקבלו במסגרות ה'צעירות' (2020-2022). כלומר, גם בקרב המסגרות הוותיקות וגם בקרב אלה הצעירות נראה כי יש שהצלחו להטמיע את התכנית במידה רבה, יש במידה בינונית ויש במידה מועטה.

הממצא המצביע על יכולת התכנית להתקיים לאורך זמן מעיד על מנגנונים ושגרות שהתפתחו במסגרות, אשר מאפשרים את המשך קיומה במסגרת. כחלק ממצאי ההערכה מוצגים מנגנונים (עליהם דיווחו המסגרות) שמאפשרים לתכנית להתקיים לאורך זמן, כגון: התמדה, שיח קבוע ושגרות בהתאם לעקרונות "תראו אותי", פעילויות שונות כחלק מהתכנית השבועית/יומית במסגרת, הקפדה על הרגלים הנוגעים להיגיינה, ריענונים לצוות

והדרכות לצוות חדש, ועוד. יש לציין כי התוכנית מראשיתה נבנתה בצורה המכוונת להשאת כלים במסגרות – הן כלים מילוליים שהוקנו לצוותים, בדמות אופן מתן משוב ושפת שיח מעצימה ומכבדת, והן עזרים פיזיים, שיסייעו להזכיר ולשמר את התכנים.

ממצא בולט נוסף הוא השגת מטרת התכנית המרכזית שהיא העלאת המודעות והשינוי המחשבתי-תפיסתי, הן בקרב מקבלי השירות והן בקרב הצוות (כסוכני השינוי).

בחלק מהמדדים שנבחנו בהערכה התקבלו ממצאים מפתיעים, לפיהם דיווחי המסגרות ה"ותיקות" הינם חיוביים יותר מדיווחי המסגרות ה'צעירות'. אחד ההסברים המרכזיים שניתן לתת לכך היא השפעת הקורונה שנכחה באופן ניכר בשנים אלו. בנוסף, התכנית התחילה עם מסגרות שנבחרו לפיילוט, אשר מאופיינות במידה גבוהה של שיתוף פעולה והתגייסות לדבר, לעומת המסגרות הצעירות יותר אשר ניתנו למגוון רחב יותר של מסגרות בעלי מאפיינים שונים.

תובנות והמלצות:

חלק מההצלחה של התכנית היא השיח שנבנה במסגרות, אשר הוביל תחילה על ידי רותי במסגרת הסדנאות שהעבירה - שיח בגובה העיניים, שיח לא ביקורתי. יצירת מרחב נוח שהופך את הדברים לנורמטיביים ולא מאיימים. הנושא של היגיינה והופעה חיצונית היה קיים במסגרות גם לפני כניסתה של תכנית 'תראו אותי', אך נראה כי התכנית הצליחה לייצר שיח אחר, נעים, שאינו ביקורתי, אשר נתפס כמשמעותי עבור מקבלי השירות והצוותים.

הממצאים עומדים בהלימה עם המשובים, הקולות שנשמעים מהשטח, מפגשי הסיום וועדות ההיגוי המסכמות. כמו כן, צוות הקרן פועל באופן תמידי להתנעת התכנית ולסיוע בבעיות ודילמות שעולות במהלך הסדנאות.

נראה כי הצלחת התכנית והטמעתה אף נובעים ממחויבותם ואהדתם של הצוותים במסגרות כלפי התכנית אשר פוגשת אותם גם בחיבור האישי שלהם עם הנושא. התכנית 'קלילה' יחסית, קונקרטי, ויזואלית, תחומה בזמן, וניתן לראות הישגים מהירים כבר בטווח הקצר – מה שמעלה את מידת האטרקטיביות שלה כתכנית.

כחלק מתובנות הערכה זו, ובהתאם לצרכים קודמים שעלו מהשטח, קרן שלם פיתחה לומדה בנושא 'תראו אותי' אשר תושק בקרוב, ותהווה כלי נוסף עבור המסגרות באמצעותו הם יוכלו ללמוד, לתרגל, להטמיע ולשמר את הנושא במסגרות. קישור כאן << [לומדת תראו אותי](#)

השלב הבא של יישום תכנית 'תראו אותי' הוא הרחבתה למסגרות השיקום, לאחר בחינת הצרכים הייחודיים לאוכלוסייה זו.

פרק א' – הקדמה – תכנית "תראו אותי"

פרק זה מבוסס על חומרים שכתבה מפתחת התוכנית רותי טרבר

הרציונל בבסיס התכנית

לניראות של אדם, של כל אדם, יש השפעה מרחיקת לכת ומחוללת פלאים על היחס של העולם כלפיו ועל היחס שלו לעצמו. בפי חז"ל: "כבודו של אדם בגדו" – שמות רבה י"ח.

ברמה האישית הכסות שעוטה האדם כלפי חוץ משפיעה גם על פנימיותו. הלבוש מהווה המשכיות של הגוף והרחבה שלו, מאפשרים לאדם לתפוס מרחב גדול יותר באמצעים אופטיים ובאמצעות תחושת השליטה שהם מייצרים (Bernard 2007).

ברמה החברתית, ההופעה שלנו מהווה אמצעי תקשורת לביטוי צדדים שונים בעצמנו באופן המעורר תגובה או הטייה של הסובבים אותנו. חז"ל הכירו בכך שהיחס למראה ולביגוד מוטמע עמוק בתוכנו וההטיה הנוצרת בלתי נמנעת:

דָאָמַר ר' יִשְׁמַעֲאֵל: הֵיךְ דִּין וְהֵיךְ שְׂנֵי בְנֵי אָדָם בָּאִים אֶצְלוֹ לְדִין, אֶחָד עָשִׂיר וְאֶחָד עָנִי.

יְהֵא אֹמֵר: לְבוֹשׁ קָשָׁם שֶׁהוּא לְבוֹשׁ, או הִלְבִּישׁוּ קָשָׁם שֶׁאֵתָּה לְבוֹשׁ. (דברים רבה ה' ו')

לפי פרופ' קארן פיין (2014) לבגדים ישנה השפעה פסיכולוגית מרחיקת לכת על תהליכים רגשיים וקוגניטיביים מודעים ובלתי מודעים בקרב המתלבש ובסביבתו. ביגוד הולם יכול להעניק תחושת עוצמה וקומפוטנטיות ללבוש, וביגוד שאינו כזה ליצור תחושה של עגמומיות ודלות. דוגמה לכך, בעלת רלוונטיות יוצאת דופן לשדה הפעילות של אנשים עם מש"ה, ניתנת באחד מפרקי הסדרה סיינפלד, בה ג'רי אומר לג'ורג' שנכנס לדירתו לבוש במכנסי טרנינג:

"אתה יודע מה המסר שאתה שולח לעולם כשאתה לובש את הטרנינג הזה? אתה אומר לעולם: אני מוותר. אני לא יכול להתחרות בתוך החברה הנורמלית. אני אומלל, אז מוטב לפחות שיהיה לי נוח..."

על פי Collins and Zebrowitz (1995) ניתן לומר באופן ברור כי אנשים מגיבים בעוצמה למראה חיצוני. מחקרו של פרופ' מהראביאן (1967) מראה כי רק 7% מכל המידע שהאדם מפיק מתוך שיחה, בא מהמילים, בעוד 38% מהמידע מגיע מנימת הדיבור ו-55% מההופעה ושפת הגוף. כלומר, להופעה החיצונית יש השפעה מכרעת על טיב היחס שיקבל אדם מהסביבה. על פי Kelly (1982) סיכוייהם של בעלי הופעה חיצונית נאה הזוכים לתגובות מעודדות מהסביבה לפתח דימוי עצמי כללי חיובי - הם גבוהים.

לרושם הראשוני יש השפעה לטווח ארוך על חשיבה והתנהגות חברתית (Wyer, Budeshiem, Lambert, Swan) (1994). על פי Moore, Graziano and Miller (1987) אנשים אטרקטיביים לעומת לא אטרקטיביים מוערכים כבעלי

כישורים גבוהים יותר, וככלל לאנשים אטרקטיביים יש יתרון ברור בתחום העבודה (Forsythe 1985) והם אף זוכים להעדפה בקידום בעבודה (Nykodym and Simonetti 1987). ממצאים נוספים מראים שלא רק האטרקטיביות

עצמה משפיעה, אלא גם רמזים התנהגותיים הקשורים באטרקטיביות הם בעלי השפעה. אטרקטיביות וסטריאוטיפים הקשורים בה, קשורים גם לתכונות ספציפיות הנראות לעין, כגון: ביגוד (Main and Solomon 1986) וטיפוח (Mack and Rainey 1990). מחקרים אחרים מראים כי ריחות נעימים ובלתי נעימים משפיעים על האינטראקציות שלנו עם אנשים אחרים (Lobel 2014).

מחקרים אלה ומחקרים רבים נוספים רבים מצביעים על יחס ישיר בין איכות ההופעה לאיכות היחס; ככל שההופעה טובה יותר, האדם יזכה ליחס טוב יותר. מחקרים אלה עומדים בבסיס ההנחה כי גם אדם עם מש"ה יקבל יחס טוב יותר מהקהילה, מהחברים, מנותני השירות, ואפילו בתוך המשפחה, כאשר הופעתו תהא מכובדת ומותאמת*. אימוץ שפה מכבדת בכל הקשור להופעה החיצונית הינו רכיב חיוני ומשמעותי, אך אין בו די. לאורך היום מתרחשות אינטראקציות שונות בהן סלידה מהופעה חיצונית אינה משתמעת דרך המילים (יחס מילולי של כבוד) אך מתבטאת, באופן בלתי מודע ובלתי נשלט, בהחמצת פנים, חוסר סבלנות, רתיעה ממגע וכו'. גם כאשר המודעות העצמית של מקבל השירות נמוכה, הרגישות ליחס המתקבל מהסביבה עשויה להיות גבוהה מאד. כאשר יחס זה שלילי, נוצרת פגיעה כפולה. הן ברמת הפרט; חוויה של פגיעה ועלבון, שחיקה של הדימוי העצמי, חוסר ביטחון, היעדר שליטה והפחתת הערך האישי, והן ברמת הקבוצה כולה; סטריאוטיפים שליליים, הדרה, חוסר שוויון.

תכנית 'תראו אותי' נועדה למנוע פגיעה זו, ולהעלות את הרווחה האישית של מקבלי השירות באמצעות עבודה הן בפן הקוגניטיבי והרגשי והן בפן החזותי-מעשי. התכנית מאפשרת, לצד טיוב ההופעה עצמה והגברת המודעות לנושא, את רתימת ההופעה החיצונית ככלי רב עוצמה בסינגור עצמי והגברת המעורבות והאחריות של מקבלי השירות בהחלטות הנוגעות לחייהם.

מטרות התכנית

לתכנית מספר מטרות:

- הגברת המודעות להופעה החיצונית בקרב אנשים עם מש"ה, משפחותיהם והצוות המקצועי במרכזי רש"ת (רצף שירותי תעסוקה).
- עידוד קידום הסתכלות שוויונית על אנשים עם מש"ה בקרב הקהילה והפחתת חסמים.
- יצירת שינוי תפיסתי בקרב הצוותים המקצועיים, מקבלי השירות והמשפחות, בנוגע לנושא ההופעה החיצונית. שימוש בנושא ההופעה החיצונית ככלי לגיטימי ורלוונטי לקידום מקבלי השירות.
- הגברת הערך העצמי והמסוגלות האישית בקרב מקבלי השירות. הקניית ידע, מיומנויות מעשיות ושפה המאפשרים הכוונה עצמית וסינגור עצמי בנושא זה. שיפור ניראות מקבלי השירות ע"פ מדדים אובייקטיביים; סטנדרט קוד הלבוש הארצי.

- מתן כלים מילוליים, תכנים ועזרים לסייע בקיומו של שיח בונה בנושא נראותם של מקבלי השירות במסגרות, תוך עיסוק בנושא 'יומיומי', בדרך חדשנית. הנחלת שפה אחידה בנושא זה, ככול הניתן, לצוות נותני השירות במסגרות היום והדיור (במידה וייקחו חלק בסדנה).

תיאור התכנית

תכנית "תראו אותי" מקדמת הסתכלות שוויונית, שילוב בקהילה ומהווה מקור לצמיחה וקידום אישי עבור המשתתפים בה. התכנית נוצרה ביוזמת, שותפות ומימון קרן שלם ורותי טרבס, ובשיתוף אגף קהילה במנהל מוגבלויות, משרד הרווחה והביטחון החברתי, והרשויות המקומיות.

הקורס המועבר למסגרות המשתתפות בתכנית, כולל:

- מערך סדנאות משולב למקבלי שירות, נותני שירות ומשפחות. במהלך הקורס נותני השירות רוכשים מיומנויות הדרכתיות בנושא ההופעה החיצונית, מודעות ודימוי עצמי, וממשיכים להטמיע את הנושא לאחר תום הקורס בקרב כלל מקבלי השירות, גם אלה שלא השתתפו במפגשים עם מנחה הקורס.
- ליווי פרטני למדריכים ו- On The Job Training במהלך הקורס. פיתוח ממשק לתוכניות קידום במערך התעסוקה.
- הקמת פינת 'תראו אותי', מערך עזרי הדרכה וקייט הדרכה (בתכנית ניתנה תשומת לב להתאמת קוד הלבוש לחברה, כך שלחברה החרדית והערבית יש דמויות המייצגות אותה ולעיתים מושגים שונים).
- אירוע סיום חגיגי.

* כל התוכנית (כולל דפי העבודה, השילוט, ועוד) תורגמה גם לערבית.

מבנה הקורס הבסיסי המתקיים במסגרות מע"ש:

מבנה קורס "תראו אותי!" במסגרת מע"ש			
מעגלי התייחסות	מטרה	היקף שעות	הערות
הנהלת המסגרת, רשות מקומית, פיקוח מחוזי – ועדות היגוי מסגרתיות	תחילת קורס: הצגת הקורס ומטרותיו, התאמות לצרכי המסגרת, הערכה ואפיון קהלי היעד, קביעת לוח"ז כללי. סיכום קורס: סיכום ומתווה הטמעה לאחר תום התכנית.	4	שתי ועדות: טרום הקורס ובתום הקורס
נותני שירות (צוות)	❖ העלאת המודעות לאיכות ההופעה החיצונית בקרב הצוות עצמו ובקרב מקבלי השירות. ❖ קוד לבוש, בטיחות בעבודה, זיהוי אתגרים ע"פ חלוקה להיגיינה לבוש וטיפוח. ❖ חסמים, מוטיבציה, טרנספורמציה, סימולציות, טכניקות. ❖ ניתוח, אפיון ויצירת תוכנית פעולה קבוצתית ופרטנית למקבלי שירות. ❖ הדרכת הצוות להמשך הנחיית מקבלי השירות במסגרת On The Job Training.	8	לאחר שעות פעילות המסגרת
מקבלי שירות (חניכים)	❖ העלאת המודעות לנושא ההופעה החיצונית בשעות העבודה ברש"ת ובכלל.	*5	בשעות פעילות המסגרת

		❖ היגיינה לבוש וטיפוח – העלאת מודעות, מתן שפה וכלים. יצירת מוטיבציה פנימית והנעה לפעולה. עבודה ע"פ קוד לבוש. ❖ העברת האחריות למקבלי השירות - נאמני טיפוח	
משפחות	2	העלאת המודעות לנושא ההופעה החיצונית של בן המשפחה ורתימתם בסוכני שינוי. דגשים וטכניקות בעבודה עם בני המשפחה.	לאחר שעות פעילות המסגרת
כלל המסגרת – אירוע מסכם	4	כלל מעגלי ההתייחסות. הפנינג, תצוגה חגיגית על השטיח האדום, טקס חלוקת תעודות.	תוך כדי או לאחר שעות הפעילות
כלל המסגרת	6**	ריכוז מקצועי, ניהול פרוייקט, הקמת פינת 'תראו אותי' ועזרי הדרכה להמשך הטמעה מיטבית ע"י הצוות ונאמני הטיפוח. ליווי עבודת הצוות לאורך חודשיים של עבודה עצמית מתום מפגש הצוות האחרון.	
כלל המסגרת – ציוד ועזרי הדרכה	-	רכיבי הפינה: מראת גוף גדולה, שלט קוד לבוש (זכוכית/קנבס), שלט 'תראו אותי' (זכוכית/קנבס). עזרי הדרכה: קוביות/כרטיסיות יעודיות, צנצנות יעודיות, קופסה/סל עם פריטים שונים, הנחייה למשחק הקוביה, תמונות לפני-אחרי, תעודות, קוד לבוש הורים, דפי עבודה צוות, דפי מעקב צוות	
סה"כ	29		

* לעיתים קיימת שונות במספר השעות, בהתבסס על צורך בהפרדה מגדרית לנשים וגברים.

התפתחות התכנית

- במסגרת הפיילוט פותח סטנדרט לנושא ההופעה החיצונית במסגרות הרש"ת (להלן: "קוד הלבוש"). קוד הלבוש עבר תיקוף של ועדת ההיגוי הארצית המסכמת לפיילוט 'תראו אותי' והוחלט לאמצו להמשך הטמעת הנושא עם ההתרחבות לתכנית ארצית. קוד הלבוש מצורף בנספח 1. קוד הלבוש מהווה אבן פינה בבניית השפה הנחוצה כדי להפוך את תחום ההופעה החיצונית והדימוי העצמי לאמצעי לקידום מקבלי שירות.
- עד סוף 2022 הקורס התקיים בלמעלה מ-40 מסגרות יום בקהילה, בהן חוו הצוותים השתלמות של 10 ש"ש במהלך רכשו כלים ישומיים ומיומנויות הדרכתיות לעבודה עם חניכים בתחומים: הופעה חיצונית; היגיינה, טיפוח, הלבשה. דימוי עצמי; חיזוק מסוגלות אישית, חיזוק דימוי עצמי, הצבת יעדים, אחריות, התמדה, בחירה עצמאית, העצמה באמצעות שליטה בהופעה ועוד.
- מאות חניכים במסגרות שונות עברו את הקורס עם מנחת התוכנית רותי טרבלס, ומאות נוספות באופן עקיף, ע"י הדרכת המדריכים הישירים.
- כמו כן, מאות הורים במסגרות שונות השתתפו בהרצאות ייעודיות בנושא ניראות חניכים, העצמה באמצעות שליטה בהופעה, האחריות ההורית, קוד הלבוש וכיצד מקובל להופיע לעבודה במרכז הרש"ת ובכלל.
- בכל מרכז רש"ת מתקיים אירוע סיום מרגש ורב משתתפים אליו מוזמנים מקבלי השירות, הורים, אפוטרופוסים, צוותי מסגרות הדיור, צוותי מרכזי הרש"ת ונציגי הרשויות הרלוונטיים.
- התוכנית המופעלת החל משנת תשע"ז מבוססת על המסקנות [מהפילוט שנערך על ידי יחידת 'מכלול'](#) (יחידת ההערכה והמחקר של קרן שלם) בשלוש מסגרות בשנת תשע"ו, ומהניסיון שנצבר.

פרק ב' – הערכת ההטמעה של תכנית "תראו אותי!" במסגרות

1. מטרת ההערכה

בחודש יוני 2019 אושר על ידי יחידת המחקר של משרד הרווחה מתווה להערכה מקיפה של הטמעת תכנית "תראו אותי!" במסגרות לאנשים עם מש"ה, לאורך השנים (זאת לאחר שכמה שנים לפני כן [בוצעה הערכה לפיילוט התכנית](#)). בתחילת שנת 2020, נערך מפגש התנעה עם הרפרנטים של התכנית מהמסגרות השונות, כנקודת הפתיחה לביצוע ההערכה. עם זאת, בעקבות התפרצות מגפת הקורונה בישראל, הוקפאה הערכת התכנית. לאור חשיבות הנושא, הוחלט בחודש יולי 2022, על ידי צוות קרן שלם, לחזור להערכה זו אך באופן מצומצם מהמתוכנן, תוך ניסיון לבחון בקרב מנהלי המסגרות (או הרפרנטים לתכנית) את שאלת ההטמעה הבאה:

האם המסגרות מצליחות להטמיע את תכנית "תראו אותי!" לאורך זמן? ומה "נשאר" לאורך הזמן?

2. כלי ההערכה

השאלון ששימש להערכה הנוכחית פותח לצרכי ההערכה על ידי צוות יחידת 'מכלול' (ראה בספח 3). השאלון מיועד למנהלי המסגרות ולרפרנטים של תכנית "תראו אותי", והוא בנוי ממספר חלקים: א. משתני רקע על המשיב ועל המסגרת: גודל המסגרת, חברה (יהודית, חרדית, ערבית), שנה שבה התקיימה תכנית תראו אותי במסגרת, והאם בזמן שהתקיימה התכנית הוא היה בתפקידו הנוכחי (מנהל המסגרת או רפרנט תראו אותי)? ב. הערכת המידה שבה התכנית, עקרונותיה והאביזרים הנלווים לה עדיין נוכחים במסגרת, ג. תרומת התכנית ומידת שיתוף הפעולה של האוכלוסיות השונות (מקבלי השירות, צוות המסגרת, צוות הדיור, המשפחות), ד. הופעת הנושא של היגיינה והופעה חיצונית בתכניות האישיות, ה. היגדים לדירוג בסולם ליקרט (4-1 לדירוג מידת הסכמה, ו-5 לא רלוונטי) העוסקים בהעלאת מודעות, שיח בנושא, שיפור מיומנויות ורצון להמשיך לעסוק בנושא זה במסגרת, ו. קשיים ואתגרים בהטמעת עקרונות התכנית.

3. אופי ההערכה ואופן איסוף הנתונים

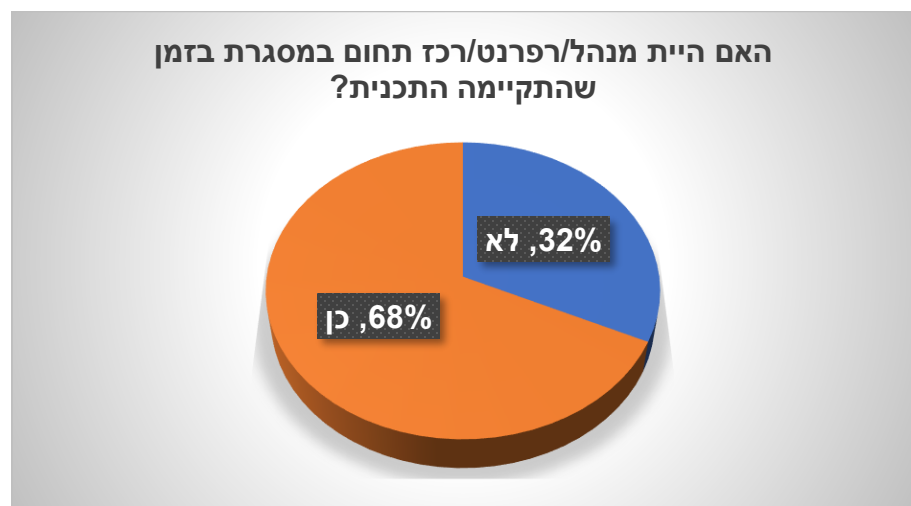
השאלון נשלח באופן מקוון למנהלים ולרפרנטים של התכנית בכל המסגרות בהם התקיימה התכנית לאורך השנים. ההערכה הנוכחית נושאת אופי כמותי ואיכותני כאחד, באמצעות שאלות סגורות ופתוחות עליהן השיבו המשתתפים. בהתאם, נתוני ההערכה שהתקבלו נותחו הן באמצעות שיטות כמותיות, תוך שימוש במדדי סטטיסטיקה תיאורית, והן באמצעות שיטות לניתוח איכותני (ניתוח תוכן קטגוריאלי).

4. משתתפי ההערכה

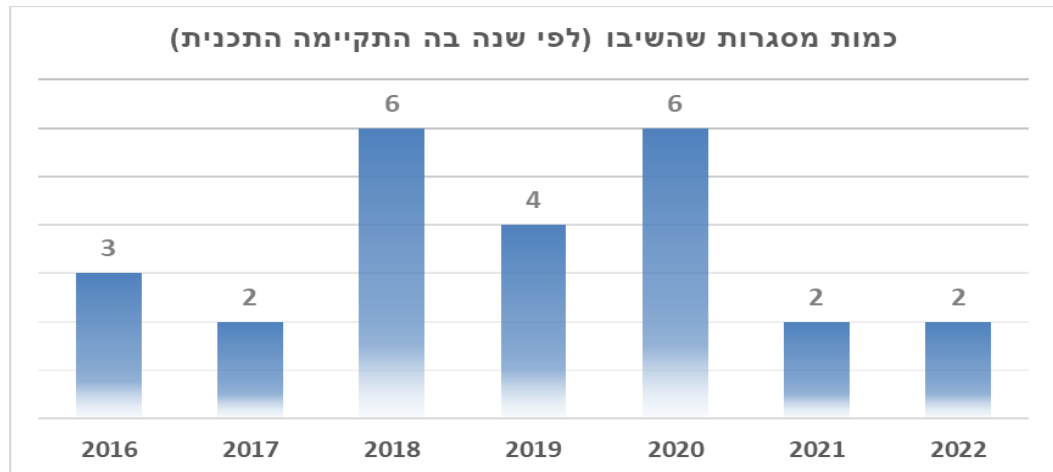
האוכלוסייה אליה נשלחו השאלונים היא כלל מנהלי המסגרות והפרנטים של התכנית, במסגרות בהן התקיימה תכנית "תראו אותי!" בין השנים 2016-2022, קרי 40 מסגרות (ראה רשימת המסגרות לפי שנים בנספח 1). מתוך אוכלוסייה זו השיבו מנהלים/פרנטים מ- 25 מסגרות, המהווים את מדגם ההערכה. מתוך 25 המשיבים, 15 הינם ממסגרות 'ותיקות' (בהן התקיימה התכנית בטווח השנים 2016-2019) ו- 10 הינם ממסגרות 'צעירות' (בהן התקיימה התכנית בטווח השנים 2020-2022). אחוז ההשבה אם כן הוא כ- 63%.

תיאור המדגם:

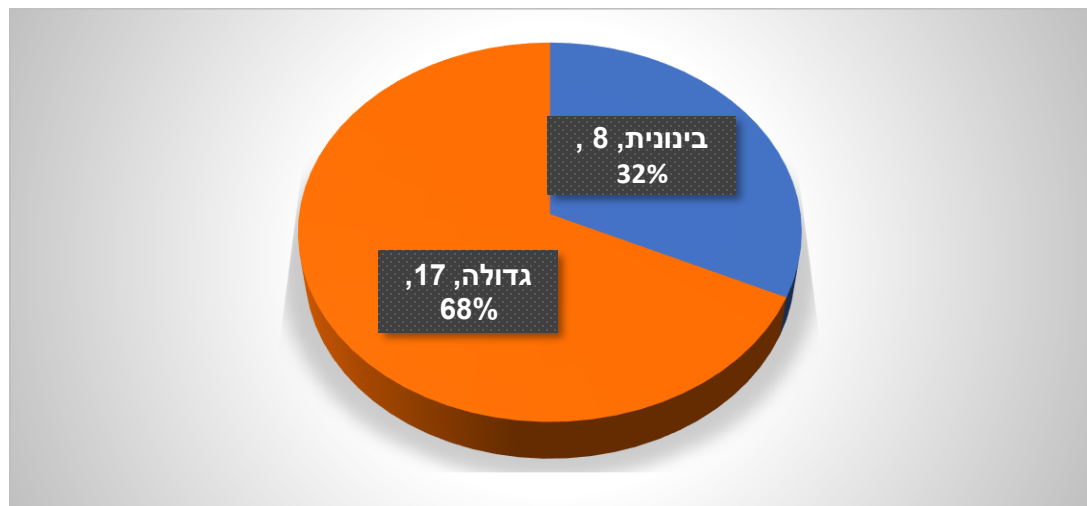
מבין 25 המשיבים, 15 היו בתפקיד הנוכחי גם כאשר התקיימה התכנית במסגרת (10 ממסגרות בהן התקיימה התכנית ב 2016-2019, ו- 5 ממסגרות בהן התקיימה התכנית ב 2020-2022), בעוד 7 לא היו בתפקידם הנוכחי בעת שהתקיימה התכנית במסגרת (5 ממסגרות בהן התקיימה התכנית ב 2016-2019, ו- 2 ממסגרות בהן התקיימה התכנית ב 2020-2022). 3 משיבים נוספים (כולם מהמסגרות של השנים 2020-2022) ציינו תשובות אחרות: "הייתי מדריכה שיקומית במרכז", "בתקופה זאת היה שינוי בצוות הניהול והתחלפה הרכזת", "הייתי רכזת טיפול וליוויתי את התכנית מקרוב", אולם בשניים מהמקרים מדובר על צוות שהיה במסגרת ומכיר את התכנית. מבין אלה שהשיבו שהם לא היו המנהלים/פרנטים בזמן שהתקיימה התכנית במסגרת, היתה מסגרת אחת בלבד שעברה את התכנית ב 2016, ארבע מסגרות מ- 2018 ושלוש מסגרות מ- 2020. ממצא מפתיע, שכן היינו מצפים שמצב זה יהיה שכיח יותר במסגרות ה'ותיקות' מאשר במסגרות ה'צעירות'.



- **התפלגות לפי שנים** – בתרשים שלהלן ניתן לראות את כמות המסגרות שהשיבו בכל אחת מהשנים בהם התקיימה התכנית. ניתן לראות כי המדגם כולל בין 2 ל- 6 מסגרות בכל אחת מהשנים 2016 עד 2022, וכי השכיחות הרבה ביותר של המסגרות שהשיבו היתה בשנים 2018 ו- 2020.

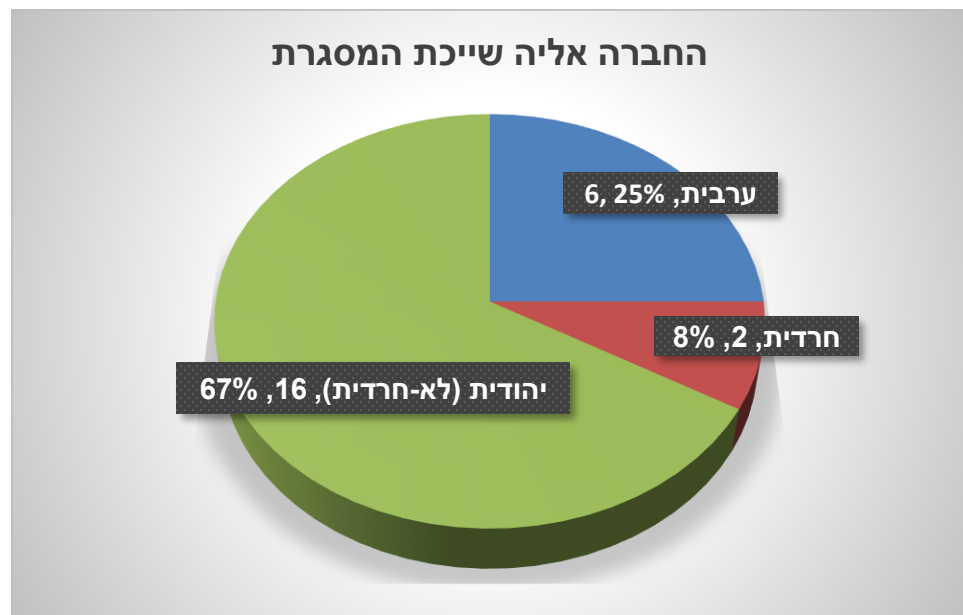


- **התפלגות לפי גודל המסגרת** – בהתאם לתרשים הבא, ניתן לראות כי 2/3 מהמסגרות שנכללו במדגם (17 מסגרות) הינן מסגרות 'גדולות' (61+ מקבלי שירות) וכשליש (8 מסגרות) הינן מסגרות 'בינוניות' (31-60 מקבלי שירות). עם זאת, כאשר מסתכלים בטבלה שבהמשך על הנתונים בהפרדה למסגרות 'ותיקות' (בהן התכנית התקיימה בשנים 2016-2019) ומסגרות 'צעירות' (בהן התכנית התקיימה בשנים 2020-2022), ניתן לראות כי כל המסגרות ה'ותיקות' (פרט לאחת) הן מסגרות 'גדולות', בעוד שמרבית המסגרות ה'צעירות' הן מסגרות 'בינוניות'. לא השתתפה במדגם אף מסגרת קטנה (עד 30 מקבלי שירות).



גודל המסגרת	התכנית ניתנה בשנים 2016-2019	התכנית ניתנה בשנים 2020-2022	סה"כ
קטנה (עד 30 מקבלי שירות)	0	0	0
בינונית (31-60 מקבלי שירות)	1	7	8 (32%)
גדולה (61+ מקבלי שירות)	14	3	17 (68%)
סה"כ	15 (67%)	10 (33%)	25 (100%)

התפלגות לפי חברה – כפי שניתן לראות בתרשים ובטבלה המוצגים מטה, קיימת ייצוגיות במדגם ההערכה הן למסגרות מהחברה היהודית-לא-חרדית (16 מסגרות, 67%), הן למסגרות מהחברה הערבית (6 מסגרות, 25%), והן למסגרות מהחברה החרדית (2 מסגרות, 8%). מבין המסגרות ה'ותיקות' (2016-2019), 10 מסגרות הן מהחברה היהודית (לא חרדית), 3 מהחברה הערבית, ו-1 מהחברה החרדית. באופן דומה, מבין המסגרות ה'צעירות' (2020-2022), 6 מסגרות הן מהחברה היהודית (לא חרדית), 3 מהחברה הערבית, ו-1 מהחברה החרדית. מסגרת אחת לא השיבה על שאלה זו ולכן סך המסגרות הוא 24 עבור משתנה רקע זה.



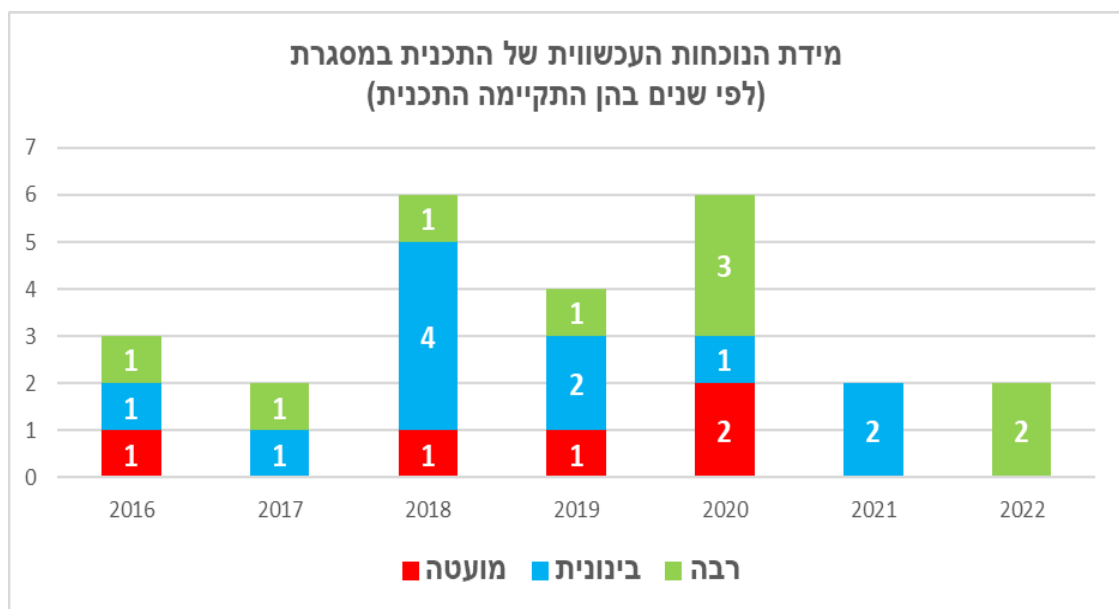
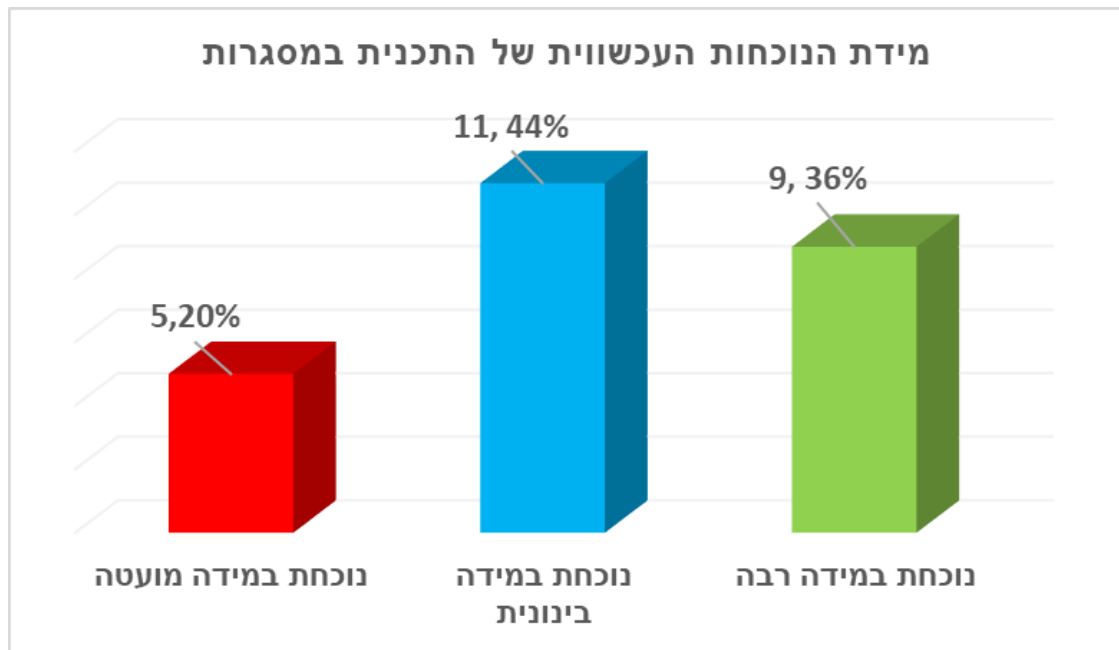
חברה	התכנית ניתנה בשנים 2016-2019	התכנית ניתנה בשנים 2020-2022	סה"כ
יהודית (לא חרדית)	10	6	16 (67%)
יהודית – חרדית	1	1	2 (8%)
ערבית	3	3	6 (25%)
סה"כ	14 (58%)	10 (42%)	24* (100%)

* מסגרת אחת לא השיבה על שאלה זו (החברה)

פרק ג' - ממצאי ההערכה

השאלה המרכזית שנבחנה בהערכה זו, היא: באיזו מידה תכנית "תראו אותי!" עדיין נוכחת במסגרת?

להלן תשובות המשיבים לשאלה זו. תחילה יוצג תרשים עם ממצאים כלליים, ולאחריו תרשים עם ממצאים לפי שנים בהם התקיימה התכנית.



ניתן לראות כי אף לא אחד מהמשיבים בחר באפשרות שהתכנית "כלל לא נוכחת". כלומר, בכל המסגרות נותר משהו מהתכנית, ואף מעבר לכך: ב- 36% מהמסגרות דווח כי התכנית נוכחת במידה רבה (מידת הדירוג הגבוהה ביותר שניתנה למשיבים), ב- 44% התכנית נוכחת במידה בינונית, וב- 20% התכנית נוכחת במידה מועטה. כאשר מסתכלים על התשובות בפריסה לפי שנים בהם התקיימה התכנית, ניתן לראות כי הותק של התכנית במסגרת השפיעה על נוכחותה אך לא במידה מאוד בולטת, שכן אנו רואים מסגרות 'ותיקות' שבהן התכנית עדיין נוכחות במידה רבה, ומנגד מסגרות 'צעירות' (החל מ- 2020) שבהן התכנית נוכחת במידה מועטה או בינונית. כלומר, יכולת ההטמעה במסגרת לא בהכרח תלויה בשנה בה התקיימה התכנית, שכן יש מסגרות שבהן התכנית הוטמעה בצורה מצוינת לאורך זמן, ויש כאלה, אפילו מ 2021 ו- 2020 שבהן התכנית לא הצליחה להיטמע בצורה משמעותית שכזו.

כיצד התכנית באה לידי ביטוי במסגרת?

לאחר השאלה הכללית לגבי מידת נוכחות התכנית במסגרת, במידה והתשובה היתה שהתכנית נוכחת, הוצגה השאלה הבאה: אנא פרטי/י כיצד הנוכחות של התכנית באה לידי ביטוי במסגרת? ובמידה והמשיב ציין כי התכנית לא נוכחת או נוכחת במידה מועטה, המשיב התבקש לכתוב מדוע לדעתו התכנית לא הצליחה להתקיים לאורך זמן?

תשובה אחת בלבד ניתנה לגבי הקושי של התכנית להתקיים לאורך זמן ("לצער הרב בשל החלפת צוותים, הקורונה, שינויים שהתקיימו במקום, לא מספיק קיימת נוכחות למסגרת היפה הזו"). כל יתר התשובות התייחסו ונתנו **דוגמאות לנוכחות של התכנית במסגרת**. להלן סיווג תשובות המשיבים ל- 5 קטגוריות בעלות משמעות (התשובות המלאות מופיעות לאחר הסיווג, לפי צבעים):

- **פעולות ופעילויות שהמסגרת עושה לטובת הנכחת התכנית (בכחול)** (12 התייחסויות) – לדוגמה: סדנת תראו אותי מתקיימת באופן קבוע במערכת הפעילות השבועית (נכתב מערך שיעורים בעקבות הקורס של רותי), פעילויות בנושא באופן שגרתי, צחצוח שיניים לאחר ארוחת הצהריים, ריענון פעם בשנה במשך מספר שבועות (ובסוף יריד), תזכורת של המדריכים על עקרונות התכנית, העברת התכנים על ידי המדריכות, מתן דגש על היגיינה וניקיון, תזכורות של הצוות למקבלי השירות, מידי פעם מלמדים מדריכים חדשים את עקרונות התכנית, שילוב פעילויות של התכנית בעיקר בקבוצות בהן עולה צורך ספציפי, דגש [ע"י הצוות] על לבוש מכבד ועל ניקיון הפנים והידיים בסוף ארוחה, שימוש בדאודורנט במשרד, "המדריכות ממשיכות לחדד חשיבות ההיגיינה וכיצד שומרים על גוף נקי במפגשי בוקר ובמפגשים פרטניים בנוסף ... סדנת היגיינה אישית שמפקחת עליה אחות המסגרת".
- **אביזרים שמסייעים לשמר את התכנית (באדום)** (8 התייחסויות) – בקטגוריה זו התייחסו לערכות המשחק/קוביות ששימשו כאמצעים להמחיש את הלמידה של הנושא ולמראה שתלויה.
- **התנהגות של מקבלי השירות (בירוק)** (8 התייחסויות) – שינוי אופן הלבוש וההיגיינה של מקבלי השירות, חניכים שהתחילו להיראות טוב ומסודר, חניכים שמתבוננים במראה בכניסה למרכז

ומשנים את הנראות בהתאם, חניכים שביצעו שינוי בתחום הזה בעקבות התכנית וממשיכים להקפיד, חניכים שעדיין זוכרים ומדברים על תוכן הסדנאות, חניכים שמרגישים שזה נכנס למודעות שלהם.

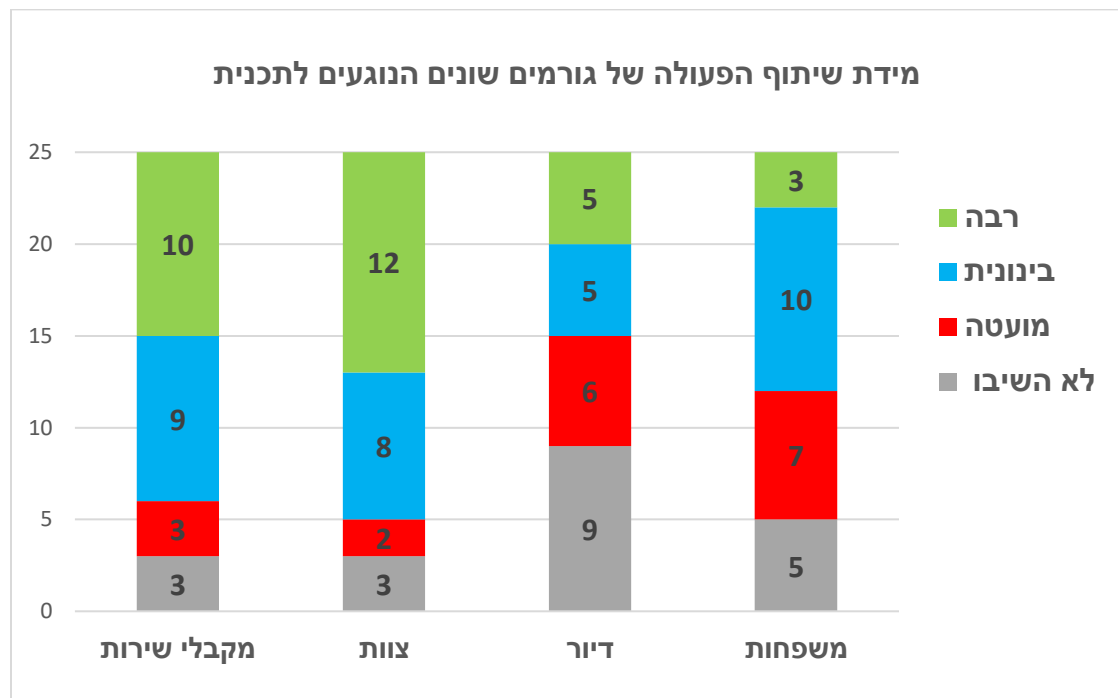
- **מודעות שעלתה לנושא (בצהוב) (5 התייחסויות)** – עלייה במודעות של מקבלי השירות לגבי נושא ההיגיינה וההופעה החיצונית ושמירה עליה, הנושא נהיה חשוב בעיני החניכים והצוות, מנכיח את השיח בנושא ואת המודעות העצמית.
- **הטמעת השפה של התכנית (בסגול) (3 התייחסויות)** – השפה של התכנית נשמרה במסגרת, השפה הונחלה והנושא יותר מדובר.

"נכתב מערך שיעורים בכפוף לקורס "תראו אותי", רות טרובס העניקה ערכה של קוביות ודרכים להמחיש את הלמידה. בנוסף נתלה ראי במעבר שבו אנו משתמשים כחלק מהנראות היומיומית. סדנת תראו אותי מתקיימת באופן קבוע במערך הפעילות השבועית, עבודה על תדמיתנות והגינה."
"בלבוש והגינה ומודעות מדהימה של מקבלי השירות במסגרת גם של ההורים ובדיוור יש שינוי מדהים מאז התכנית תראו אותי"
"החניכים מתבוננים במראה בכניסה למרכז כל יום ומשנים את הנראות בהתאם. כמו כן שמים דגש במחלקות על לבוש מכבד ודגש על ניקיון הפנים והידיים בסוף הארוחה."
"האנשים ברובם נראים טוב ומסודר. הנושא חשוב בעיני החניכים והצוות"
"נעשית מידי פעם פעילות, עם צוות שהשתתף בתוכנית. יש פרסום ומראה ל"זכר" התוכנית."
"מטבע הדברים, ישנם הרבה נושאים ועיסוקים בחיי היומיום במסגרת, וגם הרבה פרויקטים נוספים. בגדול השפה של התכנית נשמרה, וגם אנחנו עושים רענון פעם בשנה של התכנית- במשך מס' שבועות חוזרים על התכנית עם שימת הלב להופעה וכו', ובסוף מקיימים יריד."
"בתחילה הצוות המשיך להשתמש בכלים שניתנו במהלך התוכנית, עם הזמן הצוות התחלף ונהייתה שחיקה. עם זאת, יש שפה שהונחלה והנושא יותר מדובר מאז התכנית. כמו כן חלק מהחברים עשו שינוי בנושא הנראות שעדיין נראה גם היום."
"מדי פעם המדריכים מתזכרים את המשתקמים על עקרונות מהתכנית ועושים שימוש בקוביות משחק."
"חלק מהמדריכות מעבירות את התכנים, חלק מהחניכים עדיין זוכרים ומדברים על התוכן, חלק מהמשפחות עשו סוויץ' בהופעה מיד עם תום התוכנית ומתמידים"
"התוכנית נוכחת במרכז, המדריכות ממשיכות לחדד חשיבות ההיגיינה וכיצד שומרים על גוף נקי במפגשי בוקר ובמפגשים פרטניים בנוסף יש לנו סדנת היגיינה אישית שמפקחת עליה אחות המסגרת, וממשיכות לקיים הפעילות ומשתמשים בכלים שרכשנו מהסדנה לצורך הפנמת הנושא"
"ישנם אנשים שעברו שינוי בתוכנית ואנו דואגים לשמר את השינוי. למרות שהרבה צוות התחלף, אנו שומרים על השפה של תראו אותי. מדי פעם מלמדים את התוכנית את המדריכים החדשים, ומנסים לשלב פעילויות בעיקר בעת הצורך ובקבוצות שעולה בהן צורך ספציפי. הראי בכניסה נוכח ועושה את שלו גם.. מנכיח את השיח ואת המודעות העצמאית."
"קיבלנו מרותי ערכת משחק ואחת לחודש אנו משחקים עם מקבלי השירות ומתזכרים אותם בעיקר התכנית"
"קיימת יותר מודעות לצורך בשמירה על ניקיון אישי וטיפוח"
"בעיקר ברמת המודעות למראה החיצוני ושמירת ההיגיינה האישית" - מקבלי השירות הרבה יותר מודעים ושומרים על המראה וההיגיינה. מתלבשים יפה באירועים (לאחרונה מסיבת החג)"
"מסתכלים על עצמם במראה, יש שימוש בדאודורנט במשרד וכד"
"יש דגש יותר על לבוש והיגיינה מבחינת ניקיון"
"התוכנית נהפכה לנושא השנתי במרכז והייתה קבוצה שהתקיימה פעם בשבוע. בסוף השנה היה אירוע גדול של הצגת אופנה בנושא בגדי ערב."

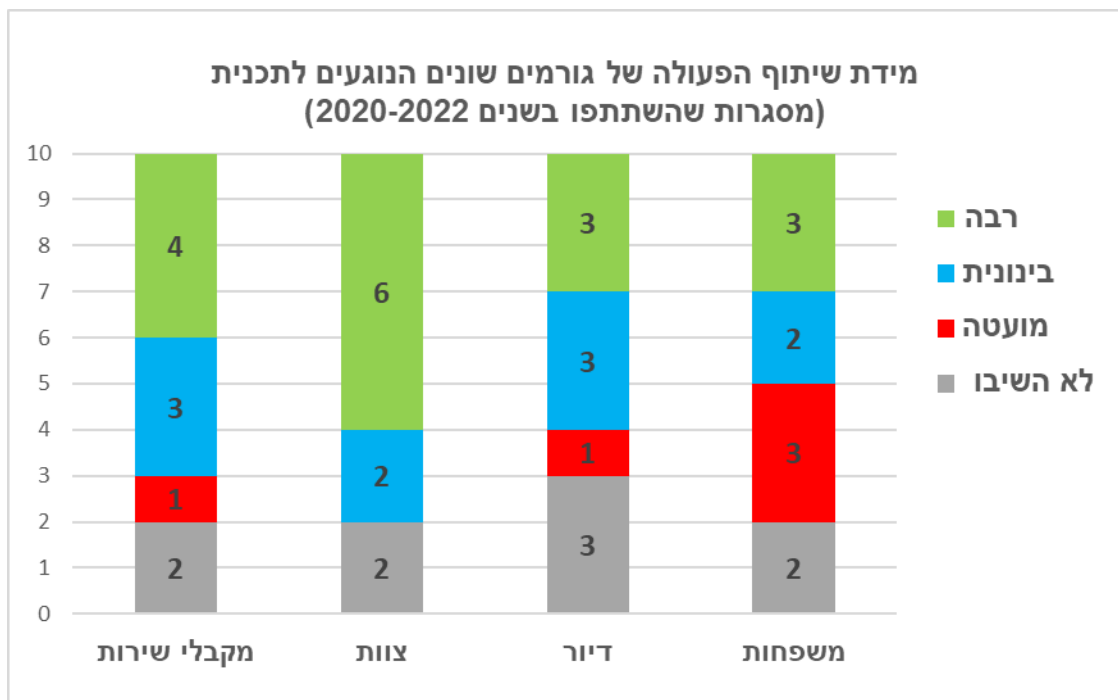
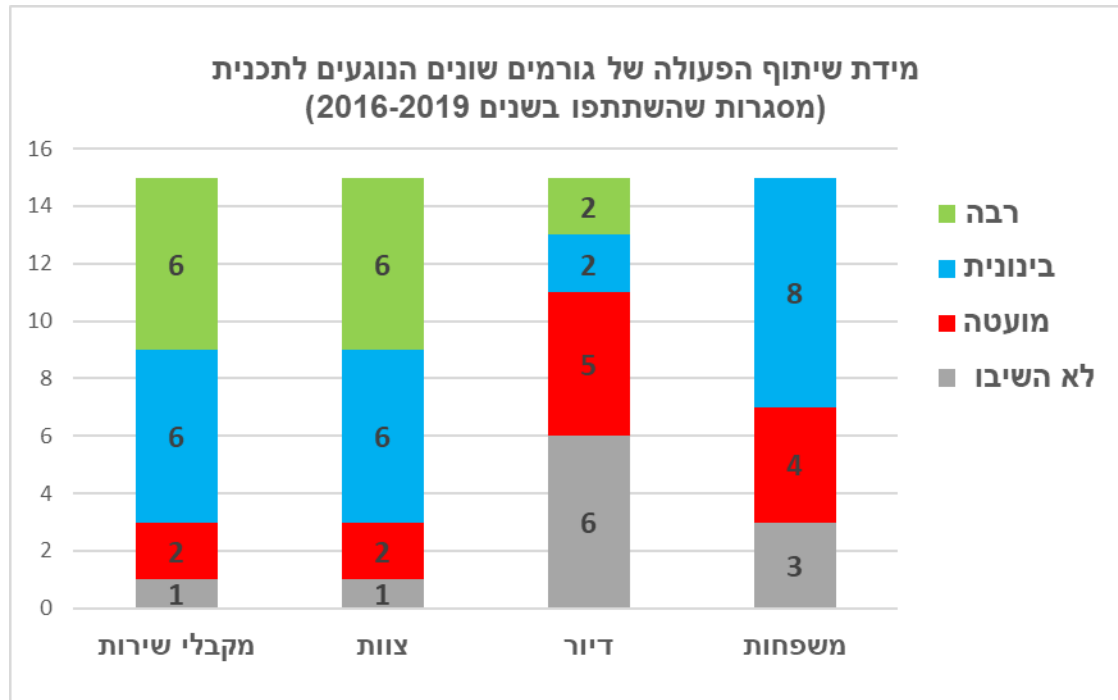
מידת שיתוף הפעולה של הקהלים השונים

משיבים שצינו כי התכנית עדיין נוכחת, נשאלו לגבי מידת שיתוף הפעולה של הקהלים השונים (מקבלי השירות, צוות, דיור, משפחות) עם התכנית ועקרונותיה. להלן טבלה ותרשים המסכמים את הממצאים, תוך הצגת השכיחויות (מספר המסגרות) אשר הצביעו על שיתוף פעולה רב/בינוני/מועט עם התכנית. כפי שניתן לראות, בקרב הצוות ומקבלי השירות ניכר שיתוף פעולה רב יחסית ואילו בקרב הדיור והמשפחות שיתוף הפעולה נמוך יותר באופן משמעותי, אם כי עדיין ניתן לראות כי קיימות 5 מסגרות שדיווחו על שיתוף פעולה רב עם הדיור ו- 3 מסגרות שדיווחו על שיתוף פעולה רב עם המשפחות.

שיתוף הפעולה של מקבלי השירות	שיתוף הפעולה של הצוות	שיתוף הפעולה של הדיור	שיתוף הפעולה של המשפחות	
9	12	5	3	במידה רבה
9	8	5	10	במידה בינונית
3	2	6	7	במידה מועטה
3	3	9	5	לא מילאו



שני התרשימים הבאים מציגים את הנתונים לגבי שיתוף הפעולה של הגורמים השונים, **תוך הפרדה למסגרות ה'ותיקות' (2016-2019) וה'צעירות' (2020-2022)**. מהתבוננות בתרשימים ניתן לראות כי אין כמעט הבדל מבחינת ההתפלגות הנוגעת לשיתוף הפעולה של מקבלי השירות, ירידה מסוימת במידת שיתוף הפעולה בקרב הצוות ובקרב המשפחות (בין המסגרות ה'צעירות' ל'ותיקות'), וירידה משמעותית יותר בשיתוף הפעולה של הדיור.



תרומת התכנית ויצירת שינוי

שאלה נוספת שנשאלו המנהלים/רפרנטים היא לגבי תרומת התכנית ויצירת שינויים (במידה ועקרונות התכנית עדיין קיימים). האם העקרונות התכנית תורמים? האם יצרו שינוי (בצוות, בך, במקבלי השירות, במשפחות)? אם כן - במה תרמו ולמי? אם לא - מהי הסיבה לדעתך שלא מורגש שינוי או תרומה?

כפי שניתן לראות בתשובות המשיבים, מתוך 21 שהשיבו, רק שניים (משנת 2018 ו 2021) התייחסו לכך שלעיתים לא הורגש שינוי, וכתבו כי: "בצוות קיימת מודעות לעקרונות התכנית אך לעיתים עדיין חשים מבוכה להעיר על נושאים מסוימים, לדוג ריח גוף. יש משתקמים ספציפיים, בדרך כלל כאלה המגיעים מהבתים שאנו מתקשים להטמיע להם את העקרונות ולהשפיע על ההתנהלות היום יומית שלהם", "עקרונות התכנית ככל הנראה נשכחו. ניכר שביום יום אין איזכור לתכנית". כל יתר 19 המשיבים התייחסו לתרומה ולשינוי שיצרה התכנית במסגרת, וצינו מגוון היבטים. להלן החלוקה להיבטים כפי שעלה מהניתוח הקטגוריאל שניעשה, ולאחריה הצגת הציטוטים המלאים של תשובותיהם, לפי שנה בה התקיימה התכנית במסגרת.

*** תרומה להעלאת המודעות, החשיבות, ושינוי בחשיבה:** "... התרומה הגדולה ביותר היא המודעות הן של אנשי הצוות והן של מקבלי השירות, לשפה, ליכולת הבחירה, לרצונות האישיים", "התרומה היא בעיקר לשיח שעלה יותר למודעות", "תרמו בהעלאת המודעות לנראות", "שינוי בחשיבה", "... יצרו שינוי והעלו את המודעות לנושא ...", "נושא הנראות חשוב כפי שחשוב לכל אדם בקהילה", "התרומה העיקרית היא עוררות המודעות לנושא...", "התוכנית תרמה רבות הן לצוות והן למקבלי שירות ובמידה בינונית למשפחות. התכנים של התוכנית העלו את המודעות לנושא ההיגיינה והניקיון...", "... כן יש דגש על נראות חיצונית וכמובן היגיינה אישית".

*** תרומה בהפיכת התכנית לשפה במסגרת:** "תכנית תראו אותי היא שפה במרכז...", "... ויצירת שפה לשימור הנושא".

*** תרומה לשינוי הנראות:** "שינוי בנראות...", "ישנם חניכים שיצרו שינוי...", "בא לידי ביטוי בהתאמת הביגוד: אקלים, צבעים ועוד, בהיגיינה".

*** תרומה בהעלאת דימוי/כבוד עצמי:** "חיזק את דימוי העצמי בקרב חלק ממקבלי השירות", "שינוי ... בכבוד העצמי".

*** תרומה בכניסת התכנית לתוכניות ולישיבות במסגרת:** "הדבר מתבטא בישיבות ההערכה שעורכים במסגרת בהשתתפות המשפחה, העו"ס וצוות המסגרת. הצוות מעלה העקרונות האלו ומבקש לשלב תוכניות הקשורות לנושא למשתקמים שרואה שהם צריכים להטמיע עקרונות אלו אצלם ובמיוחד שההורים נוכחים בישיבות אלו כדי לרתום אותם לשיתוף פעולה בתוכנית", "...נוצרו פעילויות אישיות וכלליות בנושא".

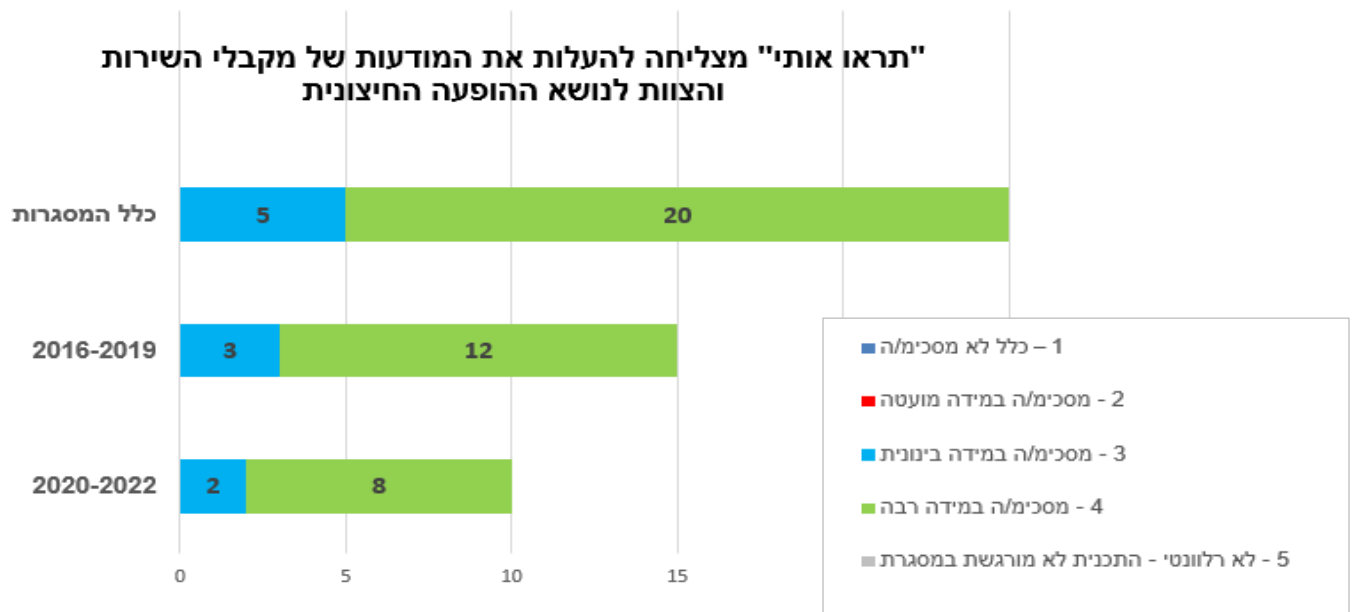
*** תרומה בקבלת כלים להטמעה:** "... והקנו כלים מקצועיים להטמעת התכנים", "... גם הטיפים שלמדנו והכלים מהתוכנית עדיין משתמשים בהם על מנת להטמיע ולהעלות המודעות על חשיבות הנושא", "העקרונות תורמים מאוד. הארגז שנשאר כאן עם האביזרים בא לידי שימוש ע"י הצוות..."

- * **תרומה בהקשר של המשפחות:** "בעקבות הקורונה המשפחות פחות לקחו חלק בתוכנית לכן לא נראה שינוי משמעותי. יחד עם זאת, זה סייע למשפחות לראות את החניכים באור אחר באירוע שיא של סוף שנה.", "... והעבודה בשיתוף פעולה עם המשפחות יצרו שינוי ותרמו להצלחת התוכנית".
- * **תרומה כללית:** "השינוי מורגש וממשיך ללוות אותנו", "התכנית הייתה משמעותית, ולאנשים באופן אינדיבידואלי היא תרמה", "כן עקרונות התוכנית תורמים לצוות וגם למקבלי השירות שלנו, החזרה על הפעילות, ההמשכיות והעבודה בשיתוף פעולה עם המשפחות יצרו שינוי ותרמו להצלחת התוכנית".

שנה בה התקיימה התכנית	ציטוטים
2016	"תרמו בהעלאת המודעות לנראות"
2016	" שינוי בחשיבה "
2016	"התכנית הייתה משמעותית , ולאנשים באופן אינדיבידואלי היא תרמה"
2017	"תכנית תראו אותי היא שפה במרכז , צוות המרכז ומקבלי שירות. לעיתים משתפים משפחה ונציגי דיור ."
2017	"בוודאי, שינוי בנראות ובכבוד העצמי "
2018	"ישנם חניכים שיצרו שינוי והעלו את המודעות לנושא ויש כאלו שצריכים תמיכה"
2018	" חיזק את דימוי העצמי בקרב חלק ממקבלי השירות"
2018	"עקרונות התכנית ככל הנראה נשכחו. ניכר שביום יום אין איזכור לתכנית."
2018	"התרומה העיקרית היא עורות המודעות לנושא ויצירת שפה לשימור הנושא "
2018	" נושא הנראות חשוב כפי שחשוב לכל אדם בקהילה "
2019	"התרומה היא בעיקר לשיח שעלה יותר למודעות "
2019	"כן. בהחלט תרם עם כי השנה הראשונה של הקורונה וחילופי הצוות במקביל שהיו פה, הקשו. לולא זה.. אין לי ספק שהתרומה היתה יותר גדולה. בגדול, התרומה הגדולה ביותר היא המודעות הן של אנשי הצוות והן של מקבלי השירות, לשפה, ליכולת הבחירה, לרצונות האישיים "
2019	"התוכנית תרמה רבות הן לצוות והן למקבלי שירות ובמידה בינונית למשפחות. התכנים של התוכנית העלו את המודעות לנושא ההיגיינה והניקיון, והקנו כלים מקצועיים להטמעת התכנים ".
2019	"כן העקרונות עדיין קיימים במסגרת, הדבר מתבטא בישיבות ההערכה שעורכים במסגרת בהשתתפות המשפחה, העו"ס וצוות המסגרת . הצוות מעלה העקרונות האלו ומבקש לשלב תוכניות הקשורות לנושא למשתקמים שרואה שהם צריכים להטמיע עקרונות אלו אצלם ובמיוחד שההורים נוכחים בישיבות אלו כדי לרתום אותם לשיתוף פעולה בתוכנית."
2020	"השינוי ניכר בעיקר בקרב מקבלי השירות ובצוות, בא לידי ביטוי בהתאמת הביגוד: אקלים, צבעים ועוד, בהיגיינה "
2020	"אנו מסגרת יום - כן יש דגש על נראות חיצונית וכמובן היגיינה אישית "
2020	"בעקבות הקורונה המשפחות פחות לקחו חלק בתוכנית לכן לא נראה שינוי משמעותי. יחד עם זאת, זה סייע למשפחות לראות את החניכים באור אחר באירוע שיא של סוף שנה."
2020	"כן עקרונות התוכנית תורמים לצוות וגם למקבלי השירות שלנו, החזרה על הפעילות, ההמשכיות והעבודה בשיתוף פעולה עם המשפחות יצרו שינוי ותרמו להצלחת התוכנית , בנוסף גם הטיפים שלמדנו והכלים מהתוכנית עדיין משתמשים בהם על מנת להטמיע ולהעלות המודעות על חשיבות הנושא"
2021	"בצוות קיימת מודעות לעקרונות התכנית אך לעיתים עדיין חשים מבוכה להעיר על נושאים מסוימים, לדוג ריח גוף. יש משתקמים ספציפיים, בדרך כלל כאלה המגיעים מהבתים שאנו מתקשים להטמיע להם את העקרונות ולהשפיע על ההתנהלות היום יומית שלהם"
2022	" העקרונות תורמים מאוד . הארגז שנשאר כאן עם האביזרים בא לידי שימוש ע"י הצוות. נוצרו פעילויות אישיות וכלליות בנושא"
2022	"כאמור לעיל, השינוי מורגש וממשיך ללוות אותנו"

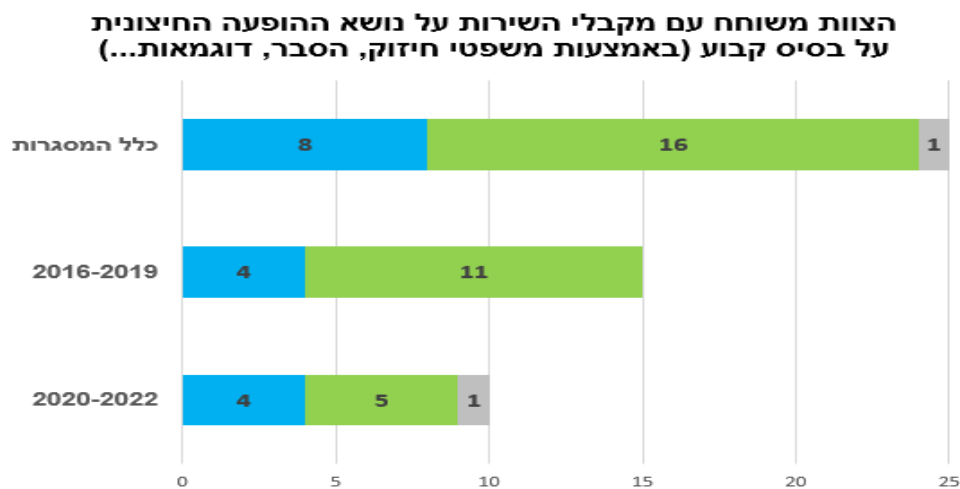
תרומת התכנית נבחנה גם באמצעות מספר היגדים סגורים בהם התבקשו המשיבים לדרג את מידת הסכמתם עם ההיגד, בין 1 (כלל לא מסכים/ה), ל- 4 (מסכים/ה במידה רבה), או ציין 5 = לא רלוונטי (במידה והתכנית לא מורגשת במסגרת). להלן התרשימים המציגים ממצאים אלו באופן כללי עבור כלל המשיבים, ובנפרד עבור מסגרות 'ותיקות' ו'צעירות'.

* העלאת מודעות:



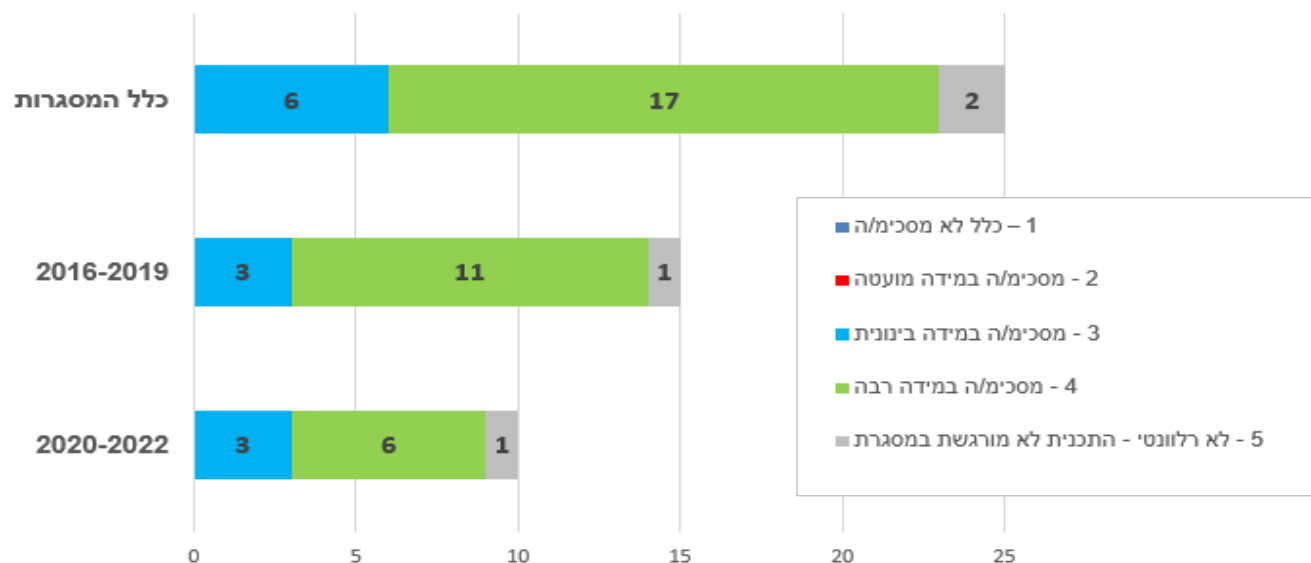
הממצאים מצביעים על תרומה רבה מאוד של התכנית להעלאת המודעות של מקבלי השירות והצוות לנושא זה.

* שיח בנושא:



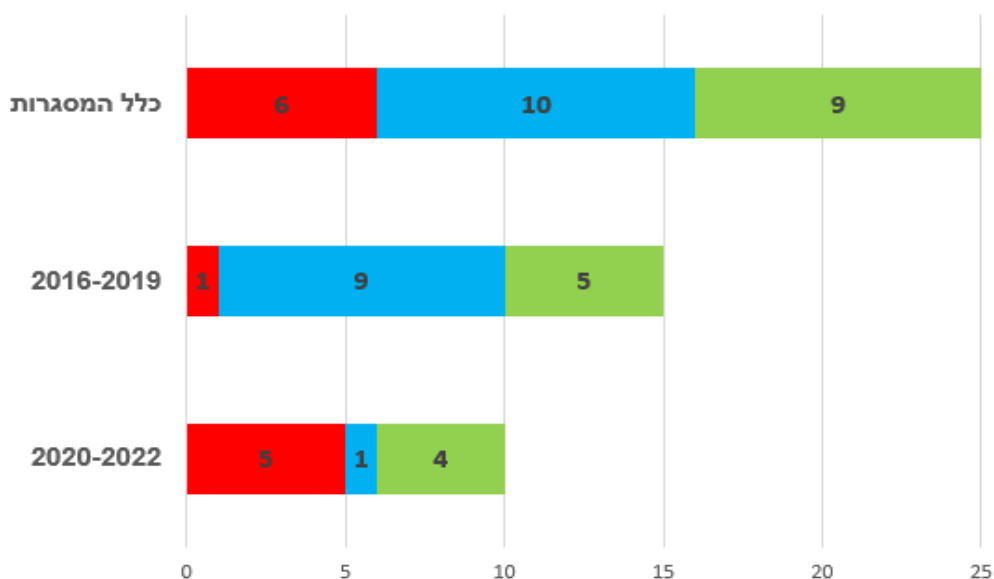
הממצאים מצביעים על כך שהצוות משוחח במידה רבה על הנושא באופן שגרתי וקבוע.

מקבלי השירות אוהבים כשמדברים איתם על המראה וההופעה החיצונית שלהם



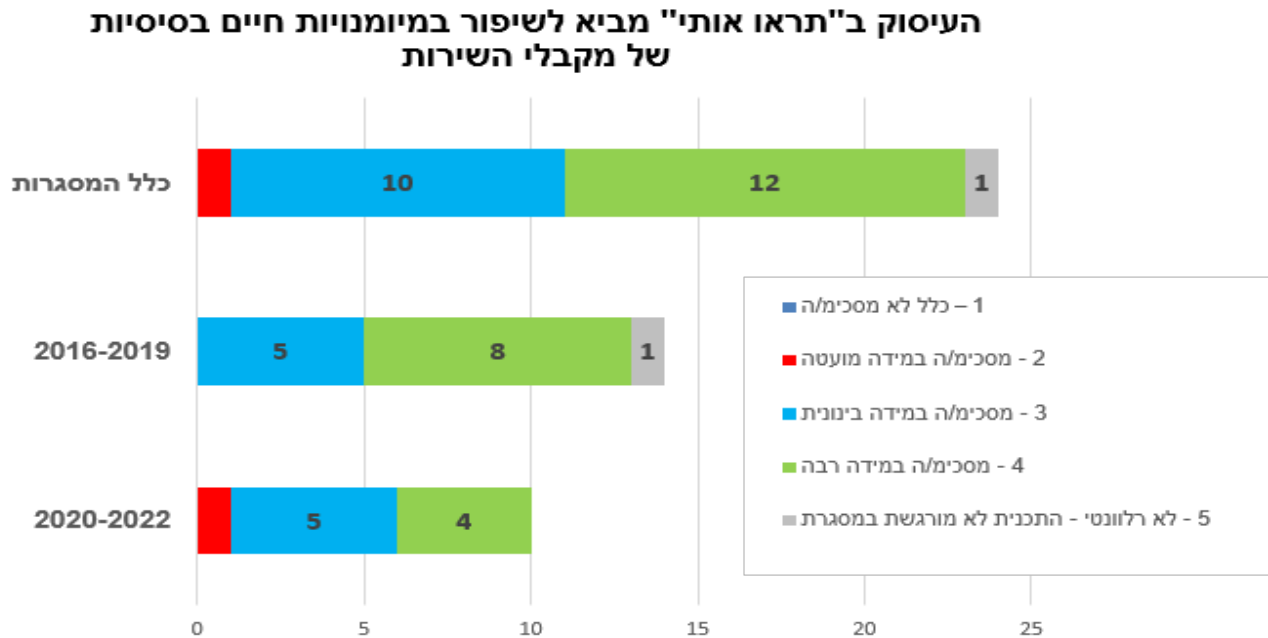
הן המסגרות הו'תיקות' והן ה'צעירות' הביעו מידת הסכמה רבה עם ההיגד הזה.

יש שיח פתוח עם המשפחות והדיור בנושא ההופעה החיצונית



נראה כי קיים שיח עם המשפחות והדיור בקרב כשליש מהמסגרות, בעוד אצל היתר השיח פחות שכיח עד לא קיים.

* שיפור מיומנויות חיים בסיסיות:

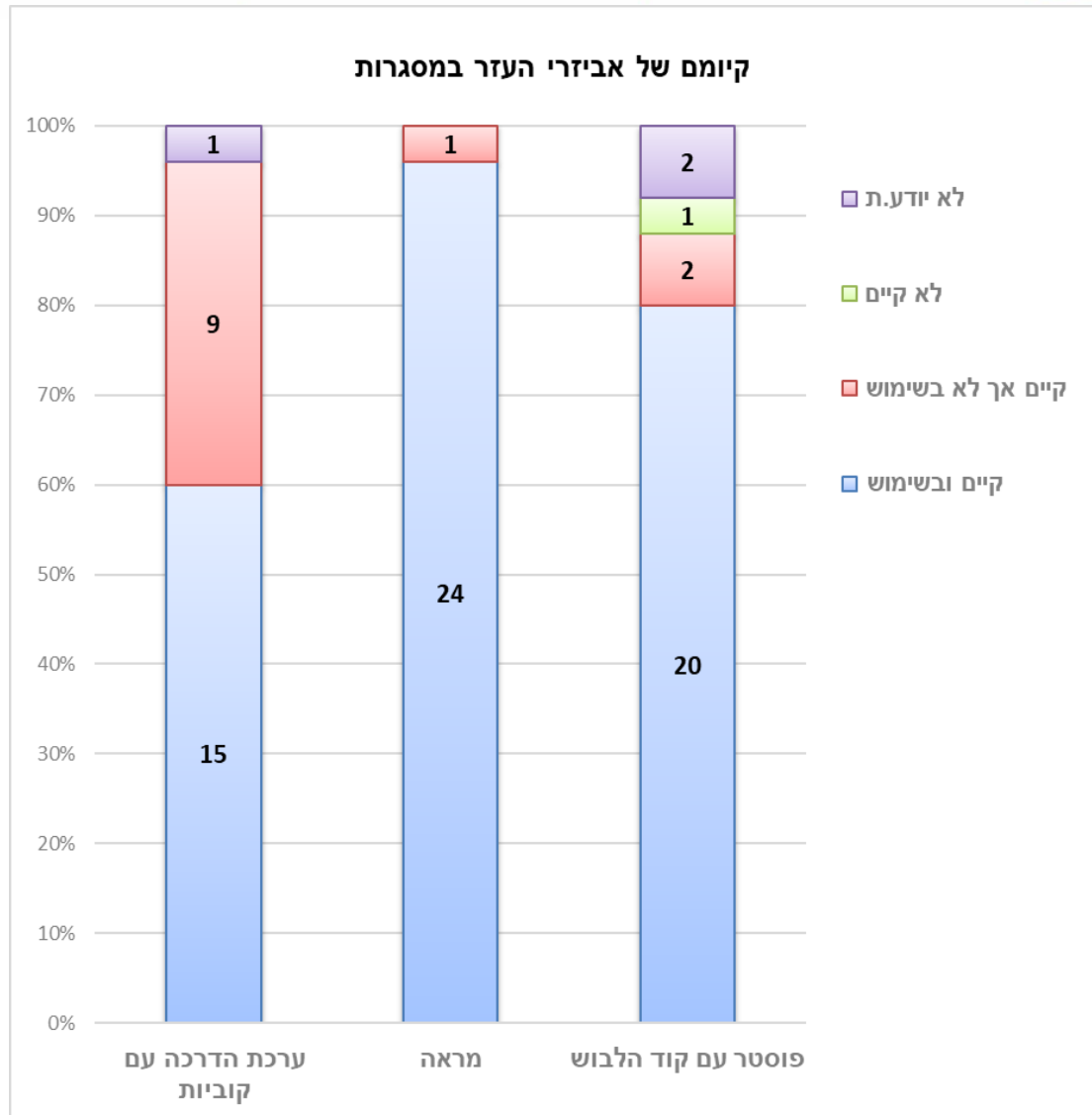


הממצאים מצביעים על כך שבכמחצית מהמסגרות קיימת הסכמה רבה הם ההיגד לפיו התכנית הביאה לשיפור במיומנויות חיים בסיסיות של מקבלי השירות וכמחצית מהמשיבים מסכימים עם היגד זה באופן בינוני. משיב אחד בלבד ציין כי הוא מסכים במידה מועטה עם ההיגד.

הימצאותם של אביזרי העזר של תכנית "תראו אותי" לאורך זמן

על מנת לבחון האם האביזרים שחולקו במסגרת התכנית עדיין קיימים ועדיין מרשמים להטמעת התכנית במסגרת, נשאלו המשיבים ביחס לכל אחד מאביזרי העזר (ערכת הדרכה עם קוביות, מראה ופוסטר עם קוד לבוש): האם האביזר עדיין קיים במסגרת? כאשר אפשרויות התשובה היו: קיים ובשימוש, קיים אך לא בשימוש, לא קיים ולא יודעת. להלן שכיחויות התשובות שהתקבלו עבור כל אחד מאביזרי העזר:

ממוצע	פוסטר עם קוד לבוש	מראה	ערכת הדרכה עם קוביות	
19.7	20	24	15	קיים ובשימוש
4.0	2	1	9	קיים אך לא בשימוש
0.3	1	0	0	לא קיים
1.0	2	0	1	לא יודעת

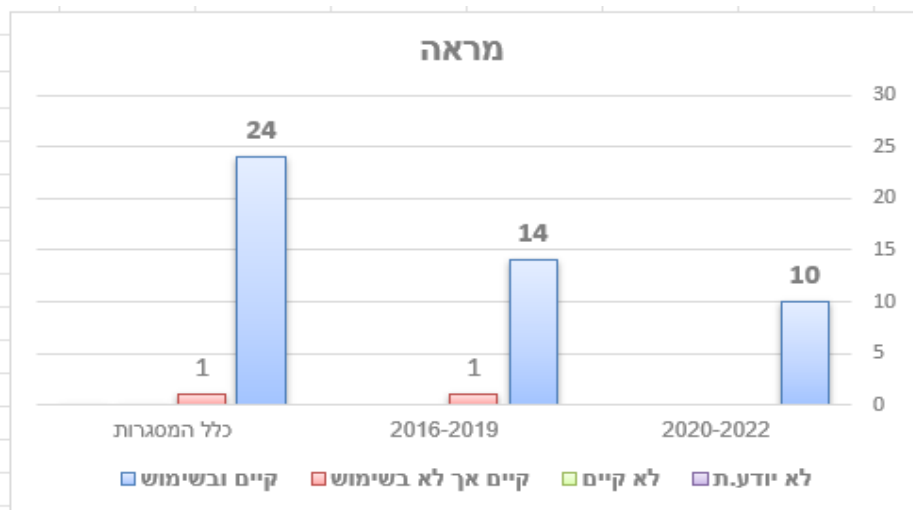
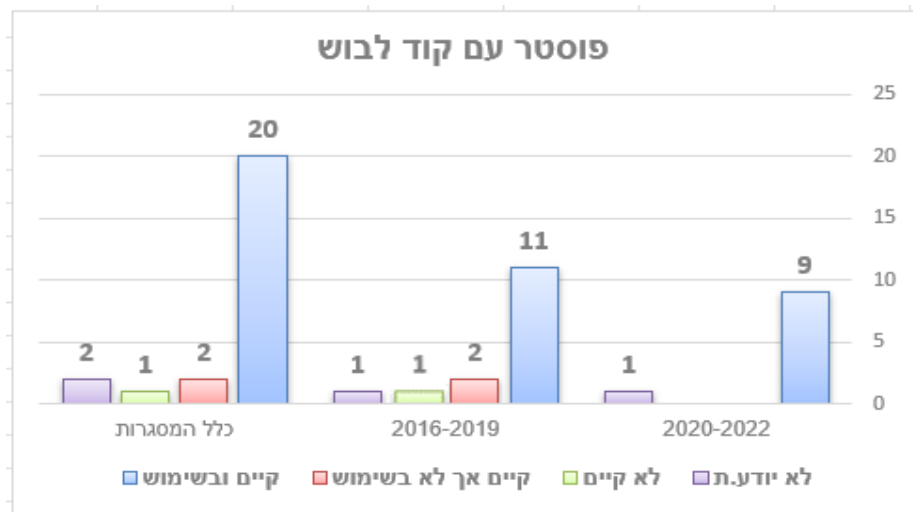


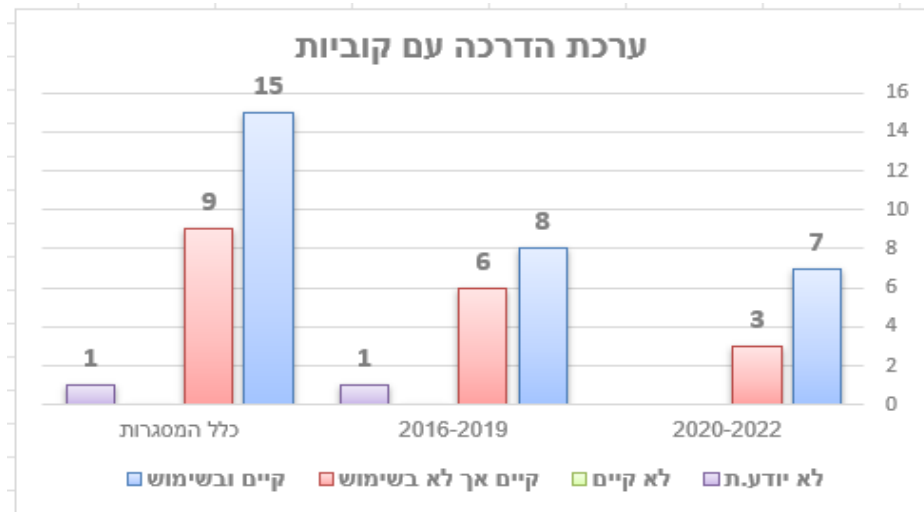
באופן כללי נראה כי האביזר שמצליח להישאר לאורך השנים הוא המראה (נשארה ב 24 מתוך 25 המסגרות), לאחר הפוסטר עם קוד הלבוש (נשארה ב 20 מתוך 25 המסגרות) ולאחריה ערכת ההדרכה עם קוביות (נשארה ב 15 מתוך 25 המסגרות). על מנת לבחון את ההשפעה לאורך זמן, מוצגים בהמשך הממצאים בהפרדה למסגרות ה'ותיקות' (2016-2019) וה'צעירות' (2020-2022), הן באמצעות טבלה והן באמצעות תרשימים.

ממצאים אלו מעלים כי באופן כללי האביזרים עדיין קיימים במסגרות, הן במסגרות ה'צעירות' והן במסגרות ה'ותיקות'. ניתן אף לראות כי אין הבדל משמעותי מבחינת קיומם לאורך זמן שכן גם במסגרת הותיקות אמצעי העזר עדיין נוכחים במידה יפה, פרט לערכת ההדרכה עם הקוביות שנראה כי פחות מחזיקה מעמד לאורך זמן, אם כי בחלק מהמסגרות ה'ותיקות' היא בהחלט עדיין נוכחת.

ממוצע	פוסטר עם קוד לבוש	מראה	ערכת הדרכה עם קוביות	שנה בה התקיימה התכנית	
11.0	11	14	8	2016-2019	קיים ובשימוש
8.7	9	10	7	2020-2022	
3.0	2	1	6	2016-2019	קיים אך לא בשימוש
1.0	0	0	3	2020-2022	
0.3	1	0	0	2016-2019	לא קיים
0	0	0	0	2020-2022	
0.7	1	0	1	2016-2019	לא יודעת
0.3	1	0	0	2020-2022	
25	24*	25	25		סה"כ

* מסגרת אחת לא השיבה





אביזרים נוספים במסגרת

מעבר לאביזרים שקיבלה כל מסגרת במהלך התכנית של "תראו אותי!", נשאלו המנהלים/רפרנטים לגבי קיומם של אביזרים/ציוד/אמצעים **אחרים** שקיימים במסגרת וקשורים לרעיונות התכנית, ובמידה וקיימים - מהם?

12 מבין 25 המשיבים ציינו אביזרים נוספים שקיימים במסגרת (7 מתוך 15 המסגרת ה'ותיקות', ו-5 מתוך 10 המסגרות ה'צעירות'). נראה כי במחצית מהמסגרות, גם ב'ותיקות' וגם ב'צעירות, המסגרות מוסיפים ומשתמשים באביזרים ועזרים שתורמים להנכחת התכנית ולעיסוק שגרתי בנושא של הופעה חיצונית והיגיינה, כפי שניתן לראות בדוגמאות המוצגות בטבלה הבאה, למשל: הוספת מראות בעמדות שטיפה, מתן מראות אישיות, הוספת פינות איפור ותסרוקת, אביזרים היגיינה ואביזרים לניקוי וטיפול ציפורניים (כמו לק ג'ל למשל), אביזרי טיפוח, חלוקת מברשות שיניים ומשחות כחלק מהפעילות, הוספת קופסה עם בגדים ובגדי ערב, דוגמאות של בגדים נקיים ומלוכלכים או ביגוד מותאם ולא-מותאם, דאודורנטים שנמצאים בחדרים או במשרד. בנוסף, באחת המסגרות צוין כי הם מקבלים מתנת יום הולדת הקשורה בטיפול, ובמסגרת אחרת סיפרו על כך שבמסגרת הרענון שהם עושים מידי שנה הם מחלקים לחניכים כרטיסים המעידים על שמירה על כללי ההופעה הנכונה. כמו כן, אחת המסגרות נותנת מתנות כחזק למקבלי השירות, שניתנו בתרומה (למשל חולצה או תיק שמתאימים למקבל השירות), ובמסגרת אחרת נפתחה חנות יד שנייה ואף מספרה.

תשובות המשיבים ממסגרות 'ותיקות':
"מראות בעמדת השטיפה של הידיים והפנים"
"מסרק בסדנא, איפור, פאן, פרויקט טיפוח עם בית ספר עמל"
"אביזרים לניקוי וטיפול ציפורניים, מברשות שיער ואביזרי טיפוח. מראות אישיות. מחלקים מברשות שיניים ומשחה כחלק מפעילות."
"קופסא גדולה עם בגדים, אביזרי היגיינה"
"דוגמאות של בגדים נקיים ומלוכלכים"

"היום יש ערכת איפור וטיפוח שמדי פעם יש מדריכות שמוציאות ומשתמשות עבור הנשים בעיקר. יש דאודורנטים שאנשים מביאים למסגרת ונמצאים בחדרים. הם מקבלים עכשיו מתנות יום הולדת שקשורות בטיפוח."
"ישנם כרטיסים שהחניכים מקבלים אחת לשנה, בזמן שאנחנו עושים ריענון לתכנית. את הכרטיסים מקבלים על שמירת כללי ההופעה הנכונה (ניקיון, לבוש מתאים וכו')"
תשובות המשיבים ממסגרות 'צעירות':
"חנות יד שנייה, מוצרי טיפוח לשיער, בעקבות תיראו אותי נפתחה באחת המסגרות גם מספרה"
"דאודורנט - באופן קבוע נמצא במשרד לשימוש של כל אחד."
"הגדלנו את פרטי הלבוש והוספנו בגדי ערב"
"מוצרי טיפוח ואיפור, לק גל, מתנות כחזק למקבלי השירות (בתרומה) – למשל חולצה או תיק שמתאמים למקבל השירות"
"קופסא עם ביגוד מותאם ולא מותאם"

מתן ביטוי לנושא ההופעה החיצונית וההיגיינה בתכניות האישיות

על מנת לקבל אינדיקציה לחשיבות שהמסגרת נותנת לתכנית ולנושא עצמו, הוצגה בפניהם השאלה – **האם נושא ההופעה וההיגיינה בא לידי ביטוי בתכניות האישיות של מקבלי השירות במסגרת? אפשרויות התשובה היו כי** הנושא נמצא בתכניות האישיות של מרבית ממקבלי השירות, בכחציית ממקבלי השירות, במעט ממקבלי השירות, או "אחר". כפי שניתן לראות בממצאים המוצגים מטה, כרבע מהמנהלים/רפרנטים ציינו כי הנושא נמצא בתכניות האישיות של מרבית מקבלי השירות שלהם, כרבע נוסף ציין כי הנושא נמצא בתכניות האישיות של כחציית ממקבלי השירות שלהם, וכשליש ציינו כי הנושא נמצא בתכניות האישיות של מעט ממקבלי השירות שלהם. 3 משיבים נוספים (12%) כתבו "אחר", וצינו כי:

- "נמצא בחלק (לא הייתי מגדירה מעט ולא חצי) אבל הרבה פעמים כי אין הרבה צורך היום. או יש צורך בוער יותר במקרים מעטים".
- "נושא ההיגיינה וההופעה החיצונית קיים בתוכניות אישיות אצלנו במסגרת ואנו רוצים להכניס פעילויות שקשורות לנושא לסדר היום".
- "במרכז יום לא מתקלחים, יש לנו יותר תוכניות של ציחצוח שיניים ושטיפת ידיים".



קשיים ואתגרים

במטרה לעמוד על הקשיים והאתגרים של המסגרות בהטמעת תכנית תראו אותי לאורך זמן, ביקשנו מהם להצביע על הקשיים והאתגרים עמם הם התמודדו בנוגע להטמעת העקרונות של "תראו אותי!", וכיצד הם התמודדו עם האתגרים? או מה יכול היה לסייע להם? תשובותיהם הפתוחות נותחו באופן איכותני, ולהלן החלוקה להיבטים מרכזיים שעלו בניתוח הקטגורי (הציטוטים עצמם מצורפים לאחר הסיכום, כאשר אלה **באדום** מתייחסים לקשיים/אתגרים, ואלה **בכחול** מתייחסים לפתרונות ודרכי התמודדות).

- **היבט של המשפחות/דיור** – המנהלים/רפרנטים ציינו את הקושי והאתגר בעבודה מול המשפחות/דיור, דיווחו על חוסר שיתוף פעולה ואתגר בהתמודדות מולן בהקשר לנושאי תכנית "תראו אותי!". עם זאת, הם הצביעו על דרכי התמודדות בהם נקטו, כגון יצירת קשר שוטף עם המשפחות, יצירת שפה משותפת ושיח מתמיד סביב הנושא.
- **היבט של הצוות המקצועי** – המנהלים/רפרנטים הדגישו את הקושי והאתגר שבתחלופה המהירה והשינויים התכופים בצוות המקצועי. עם זאת, הם ציינו כי הדרך בה התמודדו עם האתגר היה באמצעות ריענונים והמשכיות של ההדרכות בנושא "תראו אותי!".
- **מגפת הקורונה** – אשר יצרה חוסר רצף ושינויים בצוות.

חניכים שמגיעים ממסגרות הדיור בלבוש לא מותאם, גדול, לא מחמיא, מרושל. ניסינו לנהל שיח, עבד רק במקרים שאפוטרופוס התערב
החלפת צוות, יש צורך בהמשכויות הדרכות לאורך השנים
היה קושי סביב הדיורים בהתחלה
החלפת צוותים, מסגרת גדולה
הקשיים הם לשמר את השפה לאורך כל השנה. הרענון השנתי עושה את העבודה לתקופת הרענון וקצת מעבר לכך. בשטף השנה ישנם נושאים רבים נוספים שמעסיקים את הצוות והחניכים....
הקושי העיקרי הוא תחלופה של הצוות שעבר את ההדרכה והמשך העברת הנושא בתוך הסדנאות. עם זאת, יש שיח שהוטמע ויותר דגש על נושא ההיגיינה באופן פרטני מול החברים, המשפחות והדיור.
הקשיים בעיקר מול המשפחות שאינן משתפות פעולה. אנו מנסים להתמודד עם כך על ידי קשר שוטף עם המשפחות, הפניית תשומת ליבם לכל ביגוד לא מותאם איתו הגיע המשתתף והמלצה על ביגוד מתאים.
לעיתים היה אתגר מול המשפחות, אך בזכות התמדה ושיח עמם הנושא השתפר
חוסר שיתוף פעולה מחלק ממשפחות מקבלי השירות
מרבית ממקבלי השירות תלויים בבני משפחתם בתחום זה. פנייה לבן משפחה מלווה בצורך לעדן את המצב ולעיתים מתקבלת במורת רוח וחוסר הסכמה של משפחה.
למשל עניין צחצוח שיניים היקפדני על הנושא ורכשנו מברשות שיניים ומשחות שיניים והרכבנו מתקן במרכז שתלנו עליו כוסות לכל מקבל שירות ורשמנו השם על המברשת ולימדנו אותם השלבים וחשיבות היגיינת הפה, עשינו גם סדנת המשך לתראו אותי וחיידנו גם חשיבות הטיפול וההופעה החיצונית
שני הקשיים העיקריים שהיו לנו: 1. התקופה (קורונה) , יצרה חוסר רצף, יחד עם שינויים בצוות. לכן חלק מהקבוצות יותר מוטמע מאחרות) 2. שת"פ של המשפחות והדיורים - במקרים מסוימים, בעיקר מי שבא מהבית, ולא דיור. לא מדברים את אותה שפה, של בחירה.. של הנכחת המודעות לעצמי.. משתדלים במקרים כאלו לעבוד יותר דרך האדם עצמו וללמד אותו לסגור על עצמו ולהביא את הרצונות שלו.
ההטמעה בקרב המשפחות ומערכי הדיור היו לא פשוטים לרוב אין הפנמה ויישום של העקרונות והחשיבות

יש חניכות שגם התכנית לא הצליחה להעלות את המודעות שלהם. וגם אם הן עברו חוויות משמעותיות לא תמיד משמרות לאורך זמן
לא זכור על קשיים
לא היו קשיים מיוחדים - ההפך הוא הנכון, הייתה התגייסות לתכנית מעבר לצפוי.

שאלה נוספת שנשאלו המנהלים/רפרנטים היא: **במידה והתוכנית הצליחה, מה במסגרת איפשר את ההצלחה שלה לאורך זמן? ואם לא - מה לדעתך צריך לעשות על מנת להצליח ולהטמיע את רעיונות "תראו אותי!" במסגרת לאורך זמן?**

ציטוטי תשובותיהם מוצגים בהמשך (**בירוק** – מה איפשר הטמעה, **ובסגול** – מה נדרש לעשות). הנקודות המרכזיות שצינו המשיבים לגבי מאפיינים במסגרת שאיפשרו את ההטמעה לאורך זמן, כפי שעלו בניתוח האיכותני, הן:

- חשיבות הנושא בעיני הצוות – התגייסות, יצירת מחויבות של הצוות, והתמדת הצוות המקצועי לטובת הנושא, כמו גם שיתוף הפעולה של הצוות למען הצלחת התכנית, רצינות הצוות ואף אהבתם את התכנית. תרומת מנחת התכנית וצוות ההדרכה.
- הפיכת התכנית לחלק קבוע ושגרתי בפעילות הקבוצתית, באופן תמידי (התמדה).

כאשר נשאלו המנהלים/רפרנטים **מה לדעתם צריך לעשות על מנת להצליח ולהטמיע את רעיונות "תראו אותי!" במסגרת לאורך זמן**, הם ציינו:

- רענון ההדרכות והעקרונות של התכנית באופן עקבי ושוטף, גם באמצעים שונים (כגון שימוש במדיות וירטואליות).
- העלאת המודעות - הטמעת שיח פתוח ויצירת מרחב נוח למקבלי השירות ולצוות.

"סדנת תראו אותי היא חלק מ פעילות קבועה בקבוצות , אחד הסיבות להטמיע ולשמור על העקרונות"
"עבד- התמדה זה שם המשחק"
"התוכנית הצליחה בשל החשיבות לשנות את הניראות . יותר הצלחה עם הדרכות וריענונים אחת לשנה"
" הצוות שאהב והעביר את התוכנית המנחה המדהימה "
"מפגשים לבוגרי התכנית, עדכון במדיות וירטואליות."
" הצוות לקח ברצינות את הנושא . הרענון השנתי שומר על הנושא במודעות מסוימת. בזמן הרענון החניכים מאוד רוצים לקבל את הכרטיסים, ומחיים בעצמם את הנושא."
"ההצלחה הייתה בהטמעת שיח פתוח - מבחינה זו התכנית צלחה, מה שעזר זה העלאת המודעות ויצירת מרחב נוח לחברים ולצוות"
"צריך להזכיר לצוות המדריכים לעשות שימוש בקוביות משחק ולהזכיר את העקרונות באופן יותר עקבי ושוטף"
" כל המסגרת התגייסה לטובת זה , מדריכים, עו"ס ומנהלת תוך רתימת המשפחות ושת"פ עימם"
"התוכנית הצליחה כי הצלחנו לגייס את הצוות, וליצור מחויבות אצל אנשי הצוות. יש לציין, שהמנחה של התוכנית רותי תרמה רבות בהצלחת התוכנית ."
"על מנת להצליח יש לקיים תכנית/קורס של סגור עצמי בתחום זה עבור מקבלי השירות אולי אף בשיתוף בני משפחה רלוונטים במצבים קיצוניים."
"ההתמדה של הצוות. ההצלחה של הצוות המוכשר של סדנת תראו אותי שהעביר הדרכה לצוות ולהורים ולמקבלי השירות"
"השתלמות-רענון חיצוני יעזרו מאוד אם יהיה אחת לכמה זמן."
"נדרש לבצע רענון על ידי הגורם שמעביר את התכנים ולא רק הצוות המקומי"
" שיתוף הפעולה של הצוות קריטי . חשוב ליצור מפגשי רענון"
"התכנית הצליחה בעיקר בזכות הצוות שהתגייס והתחבר לתכנית וכמובן מקבלי השירות שהתחברו מאוד חזק ויפה לתכנית."
"עיקר הקושי נופל על הצוות. עומס, חוסר צוות וסדר יום צפוף גורם להזנחה בהתמדה. בנינו יחד עם הצוות את הסדר יום."

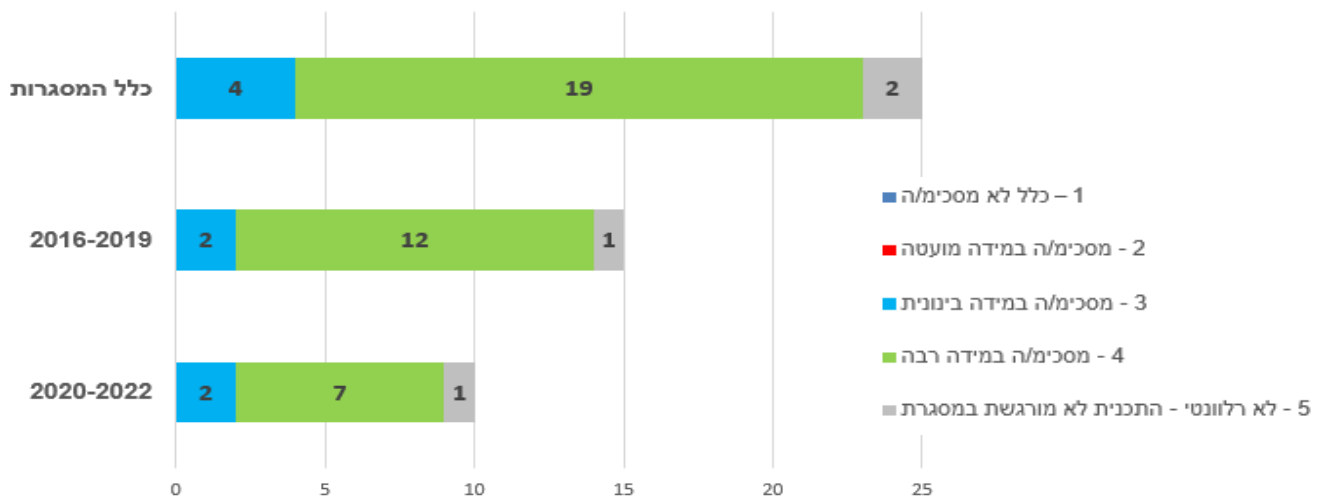
המלצה למסגרות אחרות:

תשובותם של משתתפי ההערכה כלפי השאלה "האם תמליץ למנהלים אחרים לבקש תכנית זו למסגרת שלהם?" היא אחידה. כל 25 המנהלים/רפרנטים אמרו פה אחד כי הם ממליצים על התכנית גם למסגרות אחרות.



כמו כן, הם נשאלו **האם ירצו להמשיך ולעסוק בנושא** זה במסגרת? נראה כי גם בנוגע לשאלה זו תשובותיהם היו חיוביות למדי. התשובות מוצגות בתרשים הבא, בו ניתן לראות הן את התשובות באופן כללי והן את ההפרדה לפי מסגרות 'ותיקות' ו'צעירות'.

אני ארצה להמשיך ולעסוק בנושא של הופעה חיצונית במסגרת



בסיום השאלון, איפשרנו למי שמעוניין לכתוב **המלצות/הערות/הארות** נוספות בנוגע לתכנית "תראו אותי!". להלן תשובות 8 המשיבים:

"תוכנית מדהימה"
"היה מעולה"
"ממליצה להכניס את התכנית למרכזי דיור - שם יש עיסוק רחב יותר בתחום הנראה וההיגיינה."
"תוכנית חשובה, כדאי לבצע ריענון אחת לחצי שנה"
"כן אנחנו נשמח לעוד סדנאות מסוג זה כיוון וראינו ההצלחה של סדנת תראו אותי, ועד כמה זה הפיק תועלת למקבלי השירות. אך החיסרון היחיד היה בסדנה רק שלא היצלחנו לקיים אירוע שי, מכיוון שהיה סגר וקורונה עשינו את זה בקטנה בתוך המרכז בקפסולות ולא ביחד."
"ממליצה בחום על רותי טרבס כאדם וכאיש מקצוע"
"התכנית מותאמת יפה לצרכים של המסגרות."
"יותר שיעורים מול מקבלי השירות פחות לצוות"

פרק ד' – סיכום תובנות והמלצות

הצגת ממצאי ההערכה ודיון בממצאים העלה מספר תובנות והמלצות בנוגע לתכנית "תראו אותי":

1. ממצאי ההערכה חיוביים מאוד ביחס ליכולת של התכנית להיות מוטמעת במסגרות ולהתקיים לאורך זמן. מחד, התכנית נוכחת עד היום (נכון ל- 2023) במידה רבה במספר משמעותי של מסגרות. מנגד, לא נמצאו הבדלים משמעותיים באפקטיביות של התכנית ובנוכחותה במסגרות כאשר בוחנים את הממצאים שהתקבלו במסגרות ה'ותיקות' (2016-2019) לעומת הממצאים שהתקבלו במסגרות ה'צעירות' (2020-2022). כלומר, גם בקרב המסגרות הוותיקות וגם בקרב אלה הצעירות נראה כי יש שהצליחו להטמיע את התכנית במידה רבה, יש במידה בינונית ויש במידה מועטה.
2. הממצא המרכזי המצביע על יכולת התכנית להתקיים לאורך זמן מעיד על מנגנונים ושגרות שהתפתחו במסגרות, אשר מאפשרים את המשך קיומה במסגרת, שכן נטייתן הטבעית של תכניות חינוכיות- חברתיות היא להישחק ולהתמוסס עם השנים. כחלק ממצאי ההערכה מוצגים מנגנונים (עליהם דיווחו המסגרות) שמאפשרים לתכנית להתקיים לאורך זמן, כגון: התמדה, שיח קבוע ושגרותי בהתאם לעקרונות "תראו אותי", פעילויות שונות כחלק מהתכנית השבועית/יומית במסגרת, הקפדה על הרגלים הנוגעים להגינה, ריענונים לצוות והדרכות לצוות חדש, ועוד. יש לציין כי התוכנית מראשיתה נבנתה בצורה המכוונת להשאר כלים במסגרות – הן כלים מילוליים שהוקנו לצוותים, בדמות אופן מתן משוב ושפת שיח מעצימה ומכבדת, והן עזרים פיזיים, שיסייעו להזכיר ולשמר את התכנים.
3. ממצא בולט נוסף הוא השגת מטרת התכנית המרכזית שהיא העלאת המודעות והשינוי המחשבתי- תפיסתי, הן בקרב מקבלי השירות והן בקרב הצוות (כסוכני השינוי).
4. בחלק מהמדדים שנבחנו בהערכה התקבלו ממצאים מפתיעים, לפיהם דיווחי המסגרות ה"ותיקות" הינם חיוביים יותר מדיווחי המסגרות ה'צעירות'. אחד ההסברים המרכזיים שניתן לתת לכך היא השפעת הקורונה שנכחה באופן ניכר בשנים אלו. בנוסף, התכנית התחילה עם מסגרות שנבחרו לפיילוט, אשר מאופיינות במידה גבוהה של שיתוף פעולה והתגייסות לדבר, לעומת המסגרות הצעירות יותר אשר ניתנו למגוון רחב יותר של מסגרות בעלי מאפיינים שונים.
5. חלק מההצלחה של התכנית היא השיח שנבנה במסגרות, אשר הוביל תחילה על ידי רותי במסגרת הסדנאות שהעבירה - שיח בגובה העיניים, שיח לא ביקורתי. יצירת מרחב נוח שהופך את הדברים לנורמטיביים ולא מאיימים. הנושא של היגינה והופעה חיצונית היה קיים במסגרות גם לפני כניסתה של תכנית 'תראו אותי', אך נראה כי התכנית הצליחה לייצר שיח אחר, נעים, שאינו ביקורתי, אשר נתפס כמשמעותי עבור מקבלי השירות והצוותים.

6. הממצאים עומדים בהלימה עם המשובים, הקולות שנשמעים מהשטח, מפגשי הסיום וועדות ההיגוי המסכמות. כמו כן, צוות הקרן פועל באופן תמידי להתנעת התכנית ולסיוע בבעיות ודילמות שעולות במהלך הסדנאות.
7. נראה כי הצלחת התכנית והטמעתה אף נובעים ממחויבותם ואהדתם של הצוותים במסגרות כלפי התכנית אשר פוגשת אותם גם בחיבור האישי שלהם עם הנושא. התכנית 'קלילה' יחסית, קונקרטית, ויזואלית, תחומה בזמן, וניתן לראות הישגים מהירים כבר בטווח הקצר – מה שמעלה את מידת האטרקטיביות שלה כתכנית.
8. כחלק מתובנות הערכה זו, ובהתאם לצרכים קודמים שעלו מהשטח, קרן שלם פיתחה לומדה בנושא 'תראו אותי' אשר תושק בקרוב, ותהווה כלי נוסף עבור המסגרות באמצעותו הם יוכלו ללמוד, לתרגל, להטמיע ולשמר את הנושא במסגרות. קישור כאן << [לומדת תראו אותי](#)
9. השלב הבא של יישום תכנית 'תראו אותי' הוא הרחבה גם למסגרות שיקום, לאחר בחינת הצרכים הייחודיים להם.

פרק ה' – מצגת להצגת עיקרי הממצאים



הטמעת תכנית "תראו אותי!" במסגרות לאנשים עם מש"ה

ההערכה בוצעה על ידי 'מכלול'
יחידת הערכה ומחקר



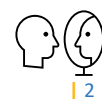
יולי 2023



מטח הסקר

- לבחון את מיצת ההצלחה של
המסגרות להטמיע את תכנית "תראו
אותי!" לאורך זמן (עד 7 שנים):

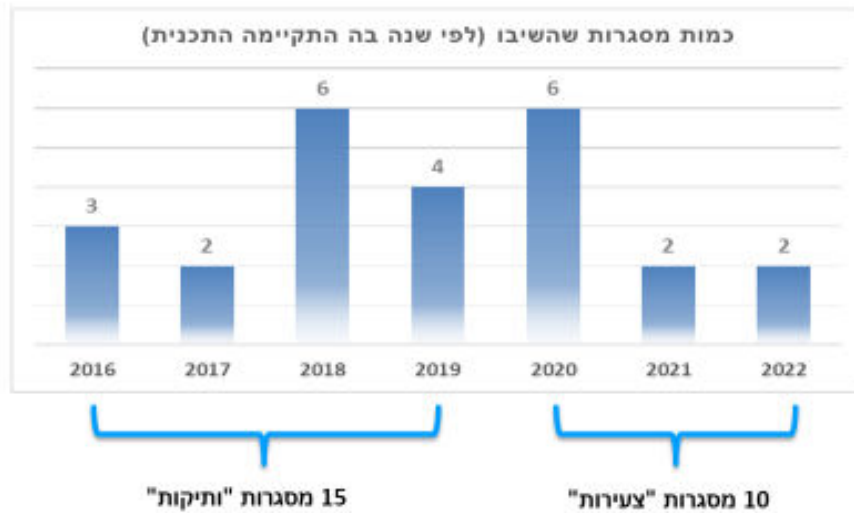
- מיצת הנוכחות במסגרת
- מיצת שיתוף הפעולה
- קיומם של אביזרי העזר
- תרומת התכנית
- קשיים ואתגרים





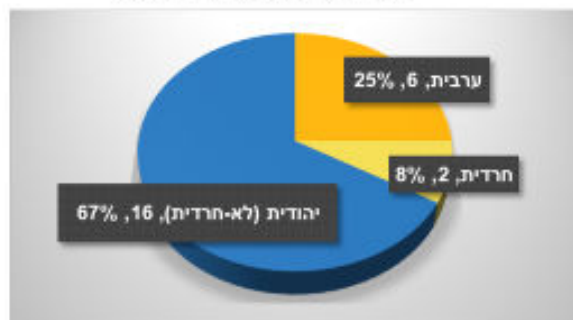
משתתפי הסקר

על הסקר השיבו **25 מסגרות** (מתוך 40 אליהן נשלח הסקר). אחוז השבה: **63%**.

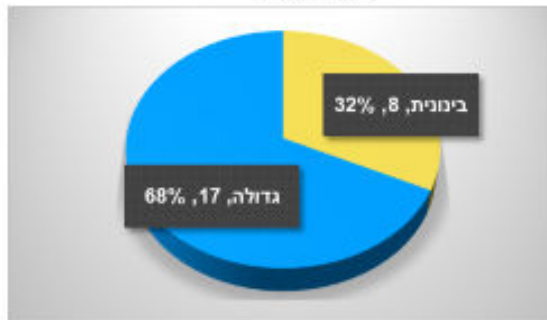


משתתפי הסקר

חברה (יהודית, חרדית, ערבית)



גודל מסגרת



האם היית מנהל/רפרנט/רכז תחום במסגרת בזמן שהתקיימה התכנית?

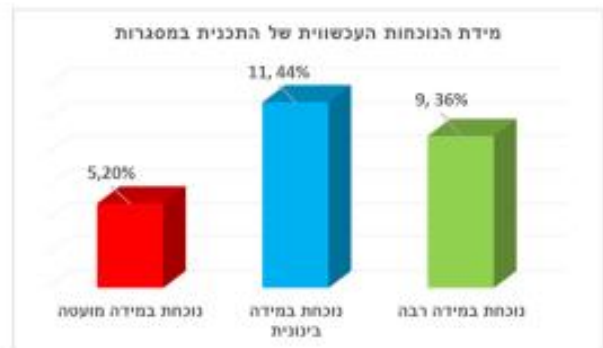
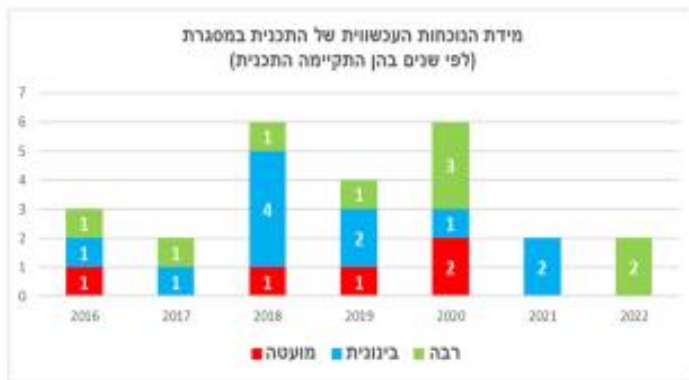
לא **32%**

כן **68%**





ממצאים – נוכחות התכנית במסגרת



ממצאים – כיצד התכנית באה לידי ביטוי?

תשובותיהם הפתוחות קובצו לקטגוריות



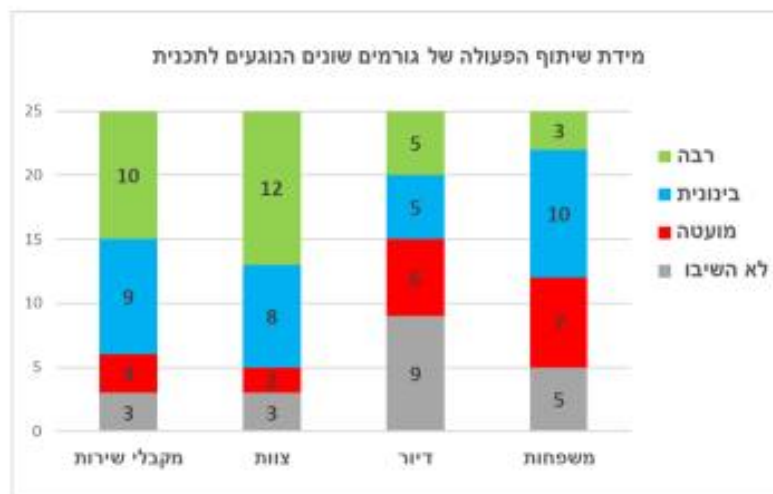


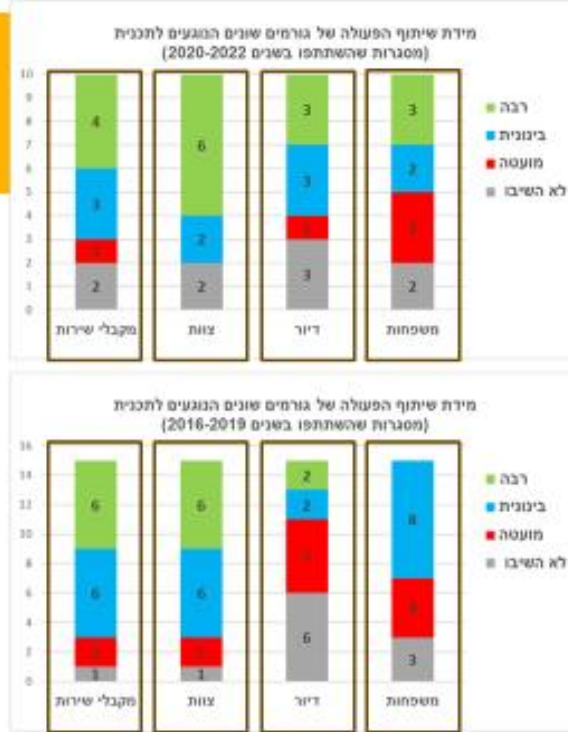
דוגמאות לפעילויות במסגרת:

- ✓ נכתב מערך שיעורים בעקבות הקורס של רותי ומתקיימת סדנה באופן קבוע במערך הפעילות השבועית
- ✓ פעילויות בנושא באופן שגרתי
- ✓ צחצוח שיניים לאחר ארוחת הצהריים
- ✓ ריענון פעם בשנה במשך מספר שבועות (ובסוף מתקיים יריד)
- ✓ תזכורת של המדריכים/צוות בנוגע לעקרונות "תראו אותי"
- ✓ מתן דגש על היגיינה וניקיון באופן כללי ובסוף כל ארוחה
- ✓ מידי פעם מלמדים מדריכים חדשים את עקרונות התכנית
- ✓ שילוב פעילויות של התכנית בעיקר בקבוצות ספציפיות
- ✓ שימוש בדאודורנט במשרד
- ✓ "המדריכות ממשיכות לחדד חשיבות ההיגיינה וכיצד שומרים על גוף נקי במפגשי בוקר ובמפגשים פרטניים בנוסף ... סדנת היגיינה אישית שמפקחת עליה אחות המסגרת".



ממצאים – התגייסות לתכנית





ממצאים – תרומת התכנית ויצירת שינוי

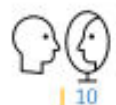


במידה והתכנית עדיין נוכחת – האם עקרונות התכנית תרמו ליצירת שינוי? במה? עבור מי? (שאלה פתוחה)

מתוך 21 שהשיבו, רק שניים (משנת 2018 ו 2021) התייחס לכך שלעיתים לא הורגש שינוי, וכתבו כי:
"בצוות קיימת מודעות לעקרונות התכנית אך לעיתים עדיין חשים מבוכה להעיר על נושאים מסוימים, לדוג ריח גוף. יש משתקמים ספציפיים, בדרך כלל כאלה המגיעים מהבתים שאנו מתקשים להטמיע להם את העקרונות ולהשפיע על ההתנהלות היום יומית שלהם"

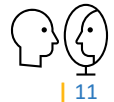
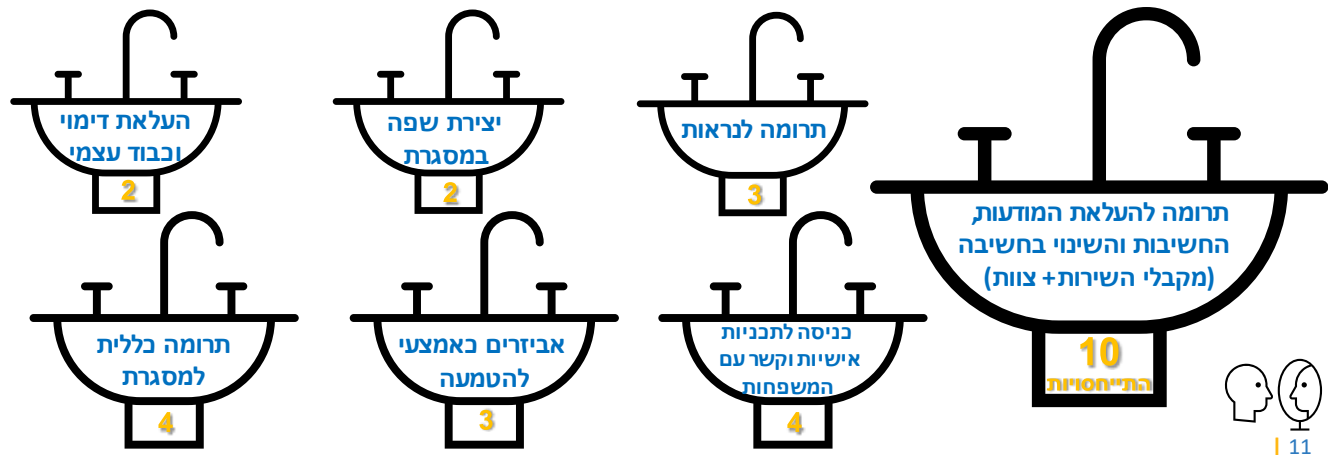
"עקרונות התכנית ככל הנראה נשכחו. ניכר שביום יום אין איזכור לתכנית".

כל יתר 19 המשיבים התייחסו לתרומה ולשינוי שיצרה התכנית במגוון היבטים.





ממצאים – תרומת התכנית ויצירת שינוי



דוגמאות:

העלאת דימוי וכבוד עצמי "חיזק את דימוי העצמי בקב" חלק ממקבלי השירות "שינוי ... בכבוד העצמי"	תרומה לנראות "בא לידי ביטוי בהתאמת הביגוד : אקלים, צבעים ועוד, בהגינה" "שינוי בנראות ..." "ישנם חניכים שיצרו שינוי ..." יצירת שפה במסגרת "תכנית תראו אותי היא שפה במרכז ..." "... ויצירת שפה לשימור הנושא"	תרומה להעלאת המודעות, החשיבות, ושינוי בחשיבה "... התרומה הגדולה ביותר היא המודעות הן של אנשי הצוות והן של מקבלי השירות לשפה, ליכולת הבחירה, לרצונות האישיים" "התרומה היא בעיקר לשיח שעלה יותר למודעות" "תרמו בהעלאת המודעות לנראות", "שינוי בחשיבה" "נושא הנראות חשוב כפי שחשוב לכל אדם בקהילה" "... התכנים של התוכנית העלו מודעות לנושא ההגינה והניקיון" "... כן יש דגש על נראות חיצונית וכמובן הגיינה אישית"
תרומה כללית "השינוי מורגש וממשיך ללוות אותנו" "התכנית הייתה משמעותית, ולאנשים באופן אינדיבידואלי היא תרמה" "כן עקרונות התוכנית תורמים לצוות וגם למקבלי השירות שלנו, החזרה על הפעילות, ההמשכיות והעבודה בשיתוף פעולה עם המשפחות יצרו שינוי"	אביזרים כאמצעי להטמעה "... והקנו כלים מקצועיים להטמעת התכנים" "... גם הטיפים שלמדנו והכלים מהתוכנית עדיין משמשים בהם על מנת להטמיע ולהעלות המודעות על חשיבות הנושא" "העקרונות תורמים מאוד. הארגון שנשאר כאן עם האביזרים בא לידי שימוש ע"י הצוות ..."	כניסה לתכניות אישיות וקשר עם המשפחות "הזכר מתבטא בשיבות ההערכה שעורכים במסגרת בהשתתפות המשפחה, העו"ס וצוות המסגרת. הצוות מעלה העקרונות האלו ומבקש לשלב תוכניות הקשורות לנושא למשתתפים שרואה שהם צריכים להטמיע עקרונות אלו אצלם ובמיוחד שההורים נוכחים בשיבות אלו כדי לרתום אותם לשיתוף פעולה בתוכנית" "... נוצרו פעילויות אישיות וכלליות בנושא" "בעקבות הקורונה המשפחות פחות לקחו חלק בתוכנית לכן לא נראה שינוי משמעותי. יחד עם זאת, זה סייע למשפחות לראות את החניכים באור אחר באירועי שיא של סוף שנה" "... והעבודה בשיתוף פעולה עם המשפחות יצרו שינוי ותרמו להצלחת התוכנית"

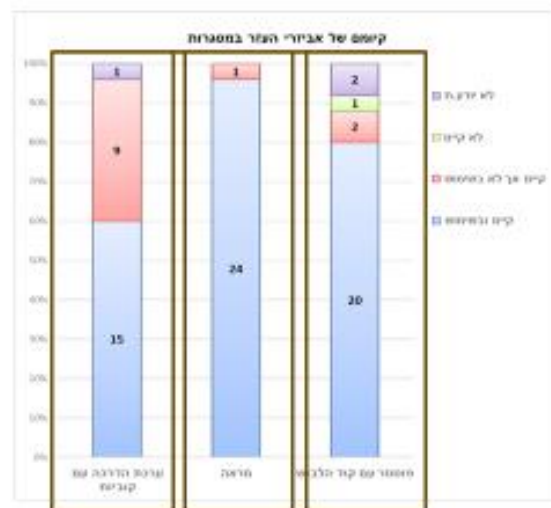


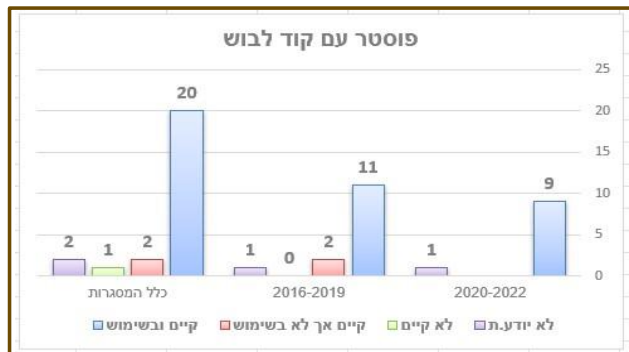
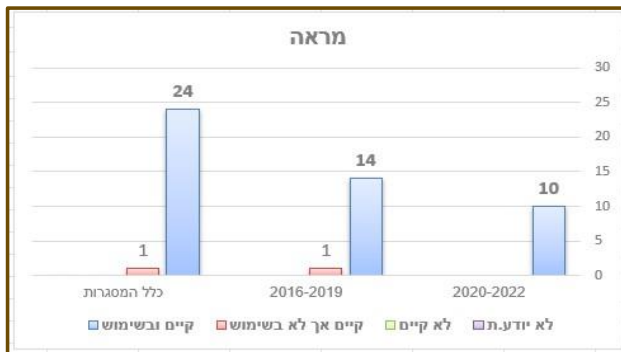


- 1 - כלל לא מסכימה
- 2 - מסכימה במידה מועטה
- 3 - מסכימה במידה בינונית
- 4 - מסכימה במידה רבה
- 5 - לא רלוונטי - התכנית לא מורגשת במסגרת



ממצאים - קיומם של אביזרי העזר





17



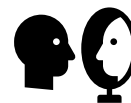
ממצאים – אביזרי עזר נוספים



כמחצית מהמסגרות (7 מתוך 15 המסגרות ה'ותיקות', ו-5 מתוך 10 ה'צעירות') מוסיפות ומשתמשות באביזרי עזר לטובת עיסוק שגרתי בנושא של הופעה חיצונית היגיינה למשל:



- הוספת מראות בעמדות שטיפה, מתן מראות אישיות
- הוספת פינות איפור/סרוקות
- הוספת אביזרי טיפוח ואביזרים לניקוי וטיפוח ציפויי נכסכם לק גל למשל)
- חלוקת מברשות שיניים ומשחות כחלק מהפעילות
- הוספת קופסה עם בגדים ובגדי עת' דוגמאות של בגדים נקיים ומלוכלכים או ביגוד מותאם לא-מותאם
- דאודונטים שנמצאים בחזדים או במשרד
- מתנת יום הולדת הקשורה בטיפוח או מתנות (שניתנו בתרומה) כחיזוק למקבלי השירות
- במסגרת הרענון "מחלקים לחניכים כרטיסים המעידים על שמירה על כללי ההופעה הנכונה".
- פתיחת חנות יד שנייה ומספרה.



18



ממצאים – ביטוי בתכניות האישיות



3
12%

אחר

- "נמצא בחלק (לא הייתי מגדירה מעט ולא חצי) אבל הרבה פעמים כי אין הרבה צורך היום. או יש צורך בוער יותר במקרים מעטים."
- "נושא ההיגיינה וההופעה החיצונית קיים בתוכניות אישיות אצלנו במסגרת ואנו רוצים להכניס פעילויות שקשורות לנושא לסדר היום."
- "במרכז יום לא מתקלחים, יש לנו יותר תוכניות של ציחצוח שיניים ושטיפת ידיים."

6

24%

נמצא בתכנית האישית של **מרבית** מקבלי השירות

7

28%

נמצא בתכנית האישית של **כמחצית** ממקבלי השירות

9

36%

נמצא בתכנית האישית של **מעט** ממקבלי השירות



19



ממצאים – קשיים/אתגרים ודרכי התמודדות



- **בהיבט של המשפחות/דור –** חוסר שיתוף פעולה בהקשר לתכנית זו.
- **דרכי התמודדות:** יצירת קשר שוטף עם המשפחות, יצירת שפה משותפת ושיח מתמיד בנושא.
- **בהיבט של הצוות המקצועי –** תחלופה מהירה ושינויים תכופים בצוות המקצועי.
- **דרכי התמודדות:** ריענונים והמשכיות של ההדרכות בנושא "תראו אותי".
- **מגפת הקורונה –** יצרה חוסר רצף ושינויים בצוות.

מה נדרש לעשות לטובת הטמעה?

- רענון ההדרכות והעקרונות של התכנית באופן עקבי ושוטף, גם באמצעים שונים (כגון שימוש במדיות וירטואליות).
- העלאת המודעות - הטמעת שיח פתוח ויצירת מרחב נוח למקבלי השירות ולצוות.



מה איפשר את ההטמעה?

- חשיבות הנושא בעיני הצוות – התגייסות, יצירת מחויבות והתמדה של הצוות, רצינות, שיתוף הפעולה למען הצלחתה, ואהבתם את התכנית.
- תרומת מנחת התכנית וצוות ההדרכה.
- הפיכת התכנית לחלק קבוע ושגרתי בפעילות הקבוצתית, באופן תמידי (התמדה).

20



ממצאים – רצון להמשיך...



- 1 - כלל לא מסכימה
- 2 - מסכימה במידה מסוימת
- 3 - מסכימה במידה בינונית
- 4 - מסכימה במידה רבה
- 5 - לא ידוע/י - העובדות לא מוצגות במסגרת



21



תודה על ההקשבה

(ותודה לרותי)



האם למישהו יש שאלות?

michlol.kshalem@gmail.com

03-9601122

www.kshalem.org.il



22

פרק ו' – נספחים

נספח 1: קוד הלבוש המאווייר

הנחיות לבוש לעובדים במרכזי רצף שירותי תעסוקה (רש"ת)

Prohibited (Red Signs):

- ❌ לבוש לא בטיחותי
- ❌ כפכפים
- ❌ לבוש בלוי
- ❌ פילמה/ בגדי בית
- ❌ לבוש הדוק מדי/ חושפני

Approved (Green Signs):

- ✅ היגיינה אישית
- ✅ ביגוד נקי / מכובס
- ✅ חולצה נאה
- ✅ מכנסיים / חצאית נאים
- ✅ נעליים מתאימות לעבודה
- ✅ הלבשה תחתונה

Logos at the bottom:

- רנטי טרובס RUTI TREVES
- משרד הרווחה והשירותים החברתיים הלב פתוח לרווחה
- קרן שלם

נספח 2: מסגרות בהם התקיימה תכנית "תראו אותי" בשנים 2016 עד 2022

מס'	שנה	מחוז	מסגרת	
1	2016	מרכז	מע"ש רחובות	פיילוט
2	2016	מרכז	מע"ש אור יהודה	פיילוט
3	2016	ירושלים	מע"ש אשדוד	פיילוט
4	2017	צפון	מע"ש חדרה	טרומ קורונה
5	2017	מרכז	מע"ש לוד	טרומ קורונה
6	2017	ירושלים	מרכז סבא אלווין ירושלים	טרומ קורונה
7	2017	ירושלים	מע"ש שקל ירושלים	טרומ קורונה
8	2017	דרום	מע"ש קרית גת	טרומ קורונה
9	2018	צפון	מארג, כוכב כפר ורדים	טרומ קורונה
10	2018	צפון	מע"ש רכסים	טרומ קורונה
11	2018	מרכז	מע"ש אחיקם צ'יימס ת"א	טרומ קורונה
12	2018	מרכז	מע"ש חולון	טרומ קורונה
13	2018	מרכז	מע"ש צ'יימס, ראשון לציון	טרומ קורונה
14	2018	ירושלים	מע"ש שיח סוד בנות ירושלים	טרומ קורונה
15	2018	ירושלים	רב נכותי אופק, קרית מלאכי	טרומ קורונה
16	2018	דרום	מע"ש יחדיו דימונה	טרומ קורונה
17	2019	צפון	מע"ש טירת הכרמל	טרומ קורונה
18	2019	צפון	מרכז יום ומע"ש כפר קרע	טרומ קורונה
19	2019	צפון	מרכז הכשרה אלווין חיפה	טרומ קורונה
20	2019	מרכז	מע"ש כפר סבא	טרומ קורונה
21	2019	מרכז	מע"ש טייבה	טרומ קורונה
22	2019	מרכז	רב נכותי בת ים	טרומ קורונה
23	2019	מרכז	רב נכותי רמלה	טרומ קורונה
24	2019	ירושלים	מע"ש עלי שיח, י-ם	טרומ קורונה
25	2019	ירושלים	מע"ש אלווין אלקודס, מ.ירושלים	טרומ קורונה
26	2019	ירושלים	מע"ש אשקלון	טרומ קורונה
27	2019	דרום	מע"ש יחד ב"ש	טרומ קורונה
28	2020	מרכז	מע"ש אלווין, רעננה	טרומ קורונה

מס' שנה	מחוז	מסגרת	
29	2020	צפון	מע"ש כרמי גיל, כרמיאל קורונה - התחלנו את התוכנית לפני קורונה וסיימנו בתוך הקורונה
30	2020	צפון	מע"ש אקים, עפולה קורונה - התחלנו את התוכנית לפני קורונה וסיימנו בתוך הקורונה
31	2020	צפון	מע"ש ומרכז יום, א.ד.נ.מ, כאבול קורונה - התחלנו את התוכנית לפני קורונה וסיימנו בתוך הקורונה
32	2020	דרום	מרכז יום טיפולי "יותם", אגודת עמי, ב"ש פוסט קורונה - התחלנו את התוכנית בתוך קורונה וגם סיימנו בתוכה. בידיעה שהקורונה היא חלק מהחיים
33	2021	מרכז	מע"ש מכללת כישורי חיים פוסט קורונה - התחלנו את התוכנית בתוך קורונה וגם סיימנו בתוכה. בידיעה שהקורונה היא חלק מהחיים
34	2021	צפון	מע"ש באקה אל גרביה פוסט קורונה - התחלנו את התוכנית בתוך קורונה וגם סיימנו בתוכה. בידיעה שהקורונה היא חלק מהחיים
35	2021	דרום	מע"ש בית היוצר אופקים פוסט קורונה - התחלנו את התוכנית בתוך קורונה וגם סיימנו בתוכה. בידיעה שהקורונה היא חלק מהחיים
36	2021	ירושלים	מרכז בית יעקב, י-ם פוסט קורונה - התחלנו את התוכנית בתוך קורונה וגם סיימנו בתוכה. בידיעה שהקורונה היא חלק מהחיים
37	2021	דרום	מפעל רב נכותי גוונים, שדרות פוסט קורונה - התחלנו את התוכנית בתוך קורונה וגם סיימנו בתוכה. בידיעה שהקורונה היא חלק מהחיים
38	2022	צפון	מע"ש בית הגפן, בית ג'ן פוסט קורונה - התחלנו את התוכנית בתוך קורונה וגם סיימנו בתוכה. בידיעה שהקורונה היא חלק מהחיים
39	2022	מרכז	מע"ש רנד, טירה פוסט קורונה - התחלנו את התוכנית בתוך קורונה וגם סיימנו בתוכה. בידיעה שהקורונה היא חלק מהחיים
40	2022	ירושלים	מרכז קשת, אשדוד פוסט קורונה - התחלנו את התוכנית בתוך קורונה וגם סיימנו בתוכה. בידיעה שהקורונה היא חלק מהחיים

נספח 3: שאלון ההערכה (למנהלי המסגרות ורפרנטים של תכנית "תראו אותי")



רuti טרובס
RUTI TREVES
תרומות • סטילינג • חיתוג אישי

שאלון להערכת מידת המשכיות לאורך זמן של תכנית "תראו אותי!"

מנהלת/רפרנטית יקרה !
במטרה להעריך את מידת האפקטיביות וההמשכיות לאורך זמן של תכנית "תראו אותי!" הפועלות
במסגרות, נודה לך מאוד אם תקדיש/י כ- 5 דקות להשיב לנו על סקר קצר זה, בהתייחס לתכנית "תראו
אותי". השאלון הוא אנונימי וישמש למטרות הערכה בלבד .
תודה מראש על שיתוף הפעולה !
'מכלול' - יחידת מחקר והערכה, קרן שלם .

גודל המסגרת:

- קטנה (עד 30 מקבלי שירות)
- בינונית (31-60 מקבלי שירות)
- גדולה (61 ומעלה מקבלי שירות)

המסגרת שייכת לחברה ה:

- יהודית (לא חרדית)
- יהודית - חרדית
- ערבית

באיזו שנה התקיימה תכנית "תראו אותי" במסגרת?

האם בזמן שהתקיימה התכנית במסגרת את היית בתפקידך הנוכחי (מנהלת/רפרנטית)?

- לא, הייתה מנהלת/רפרנטית אחרת
- כן, הייתי מנהלת/רפרנטית המסגרת בזמן שהתקיימה התכנית
- אחר

• באיזו מידה לדעתך תכנית "תראו אותי!" עדיין נוכחת במסגרת?

- כלל לא נוכחת במסגרת
- נוכחת במידה מועטה
- נוכחת במידה בינונית
- נוכחת במידה רבה

במידה והתכנית נוכחת – כיצד זה בא לידי ביטוי? במידה ולא - תוכלי לנסות ולכתוב מדוע לדעתך התכנית לא הצליחה להתקיים לאורך זמן?

• האם האביזרים שקיבלה המסגרת כחלק מתכנית "תראו אותי" עדיין קיימים במסגרת? אנא סמני עבור כל אביזר האם קיים והאם בשימוש (בהתאם לאפשרויות התשובה). במידה ואינך יודעת אנא סמני "לא יודעת".

קיים ובשימוש	קיים אך לא בשימוש	לא קיים	לא יודעת
			ערכת הדרכה עם קוביות
			מראה
			שלט של קוד לבוש

• במידה ועקרונות התכנית עדיין קיימים במסגרת - האם הם תורמים לדעתך? האם יצרו שינוי כלשהו (בצוות, בך, במקבלי השירות, במשפחות)? אם כן - במה תרמו ולמי? אם לא - מהי הסיבה לדעתך שלא מורגש שינוי או תרומה?

במידה והתכנית עדיין נוכחת - מהי מידת שיתוף הפעולה בנושא זה, בקרב:

משתפים פעולה במידה רבה	משתפים פעולה במידה בינונית	משתפים פעולה במידה מועטה	כלל לא משתפים פעולה	
☐	☐	☐	☐	מקבלי השירות במסגרת
☐	☐	☐	☐	צוות המסגרת
☐	☐	☐	☐	צוות הדיור
☐	☐	☐	☐	משפחות מקבלי השירות

האם נושא ההופעה וההיגיינה בא לידי ביטוי בתכניות האישיות של מקבלי השירות במסגרת?

- ☐ כלל לא נמצא בתכניות האישיות
- ☐ נמצא בתכנית האישית של מעט ממקבלי השירות
- ☐ נמצא בתכנית האישית של כמחצית ממקבלי השירות
- ☐ נמצא בתכנית האישית של מרבית מקבלי השירות
- ☐ לא רלוונטי - במסגרת שלנו אין תכניות קידום אישיות
- ☐ אחר: _____

אנא דרגי את מידת הסכמתך עם כל משפט, בין - 1 (כלל לא מסכים/ה), ל- 4 (מסכים/ה במידה רבה), או
ציין 5 = לא רלוונטי (במידה והתכנית לא מורגשת במסגרת)

5 = לא רלוונטי (התכנית לא מורגשת במסגרת)	4 = מסכים/ה במידה רבה	3 = מסכים/ה במידה בינונית	2 = מסכים/ה במידה מועטה	1 = כלל לא מסכים/ה	
					"תראו אותי" מצליחה להעלות את המודעות של מקבלי השירות והצוות לנושא ההופעה החיצונית

					מקבלי השירות אוהבים כשמדברים איתם על המראה וההופעה החיצונית שלהם
					יש שיח פתוח עם המשפחות והדיור בנושא ההופעה החיצונית
					העיסוק ב"תראו אותי" מביא לשיפור במיומנויות חיים בסיסיות של מקבלי השירות
					אני ארצה להמשיך ולעסוק בנושא של הופעה חיצונית במסגרת
					הצוות משוחח עם מקבלי השירות על נושא ההופעה החיצונית על בסיס קבוע (באמצעות משפטי חיזוק, הסבר, דוגמאות...)

- נסי להצביע על קשיים ואתגרים עמם התמודדתם במסגרת, בנוגע להטמעת העקרונות של "תראו אותי"!

- מה לדעתך צריך לעשות על מנת להצליח ולהטמיע את רעיונות "תראו אותי" במסגרת לאורך זמן?

האם תמליצי למנהלים אחרים לבקש תכנית זו למסגרת שלהם?

- כן
- לא

אם יש לך הערות/הארות נוספות בנוגע לתכנית "תראו אותי" - נשמח אם תכתבי לנו:

שליחה