

כלי מחקר זה נלקח מתוך **מאגר כלי המחקר** של קרן שלם התומכת במחקר שמטרתו שיפור איכות החיים של אנשים עם מוגבלות והסובבים אותם.

כלי המחקר הינם גרסאות אשר נעשה בהן שימוש על ידי החוקרים עצמם ולכן יתכנו אי התאמות בין פרטי הכלי המקורי לבין הפרטים המתוארים במאגר.

כל המעוניין להשתמש באחד מכלי מחקר מתבקש לפנות לחוקר שערך את המחקר הרלבנטי ולוודא את אישור השימוש בכלי מבחינת זכויות יוצרים.

לקרן שלם אין זכויות על הכלים המוזכרים באתר זה.

ניתוח כלי מחקר

שם כלי המחקר

מדריך ראיון קבוצתי למשתתפי קורס מובילי השתתפות – P-KT

שנה ומחבר

עורכות המחקר: יבזורי, י', ויסמן ניצן, מ', וענבי, ד' (2025).

מטרת כלי המחקר

מטרת מדריך הראיון הייתה לברר את הידע, את התפיסות ואת הפרקטיקה של המשתתפות בנוגע לתפקיד סוכן השינוי במערך החינוכי, מתוך החוויות שלהן כמובילות שינוי להתערבות ממוקדת השתתפות בבתי הספר שהן עובדות בהם.

סוג כלי המחקר

מדריך ראיון

אוכלוסיית היעד

נשים, מרפאות בעיסוק ופיזיותרפיסטיות העובדות במערכת החינוך בישראל

אופי הדיווח

ראיון

מבנה כלי המחקר

המדריך כולל ארבעה נושאים מרכזיים העוסקים בתפיסה של כל משתתפת על השתתפות, על העברת ידע לאחרים במקום העבודה, על הניסיון האישי כסוכנת שינוי, וכן הערכה של הקורס ושל תרומתו להתפתחות המקצועית האישית.

רשימת מחקרי קרן שלם אשר עשו שימוש בכלי

1. בדיקת יעילות תכנית הכשרה למרפאים בעיסוק בחינוך המיוחד לפיתוח יכולות להעברת ידע והובלת יוזמות לקידום התערבות ממוקדת השתתפות עבור תלמידים עם מוגבלויות 2025, ד"ר יונת יבזורי, החוג לחינוך מיוחד, מכללת אורנים, והחוג לריפוי בעיסוק, המכללה האקדמית צפת; ד"ר מיכל ויסמן ניצן, החוג לריפוי בעיסוק, אוניברסיטת חיפה; ד"ר דנה ענבי, בית הספר לריפוי בעיסוק ולפיזיותרפיה, אוניברסיטת McGill, מונטריאול, קנדה.
מק"ט: [890-714-2023](https://doi.org/10.25318/890-714-2023)

לשימוש פנימי – מיקום במאגר כלי המחקר של הקרן

כלי מחקר < כלים העוסקים באימפקט של תמיכות קרן שלם < פיתוח ידע מקצועי והכשרות < מדריך
ראיון קבוצתי למשתתפי קורס מובילי השתתפות – P-KT

קישורים שימושיים

[למאגר מחקרי הקרן<](#)

[למאגר כלי המחקר באתר הקרן<](#)

מדריך ראיון קבוצתי למשתתפי קורס מובילי השתתפות – P-KT

משתתפים: משתתפי קורס מובילי השתתפות, שיחולקו באופן רנדומלי לשתי קבוצות. בכל קבוצה עד 6 משתתפים.

מראיינת: עוזרת בצוות המחקר, מומחית בעריכת ראיונות במחקר איכותני.

הראיון יערך פנים אל פנים ימשך כ 90 דקות, יוקלט ויתומלל.

הקדמה (מראיינת): מטרת ראיון קבוצתי זה היא ללמוד על תרומת הקורס ליכולת של כל אחד.ת מכם. להוביל את נושא השתתפות במקום העבודה שלו.ה. ועל תפיסתכן את תפקיד "סוכן הידע" במערך החינוכי. בקורס נלמדו מספר נושאים ובהם נושא השתתפות ובתוכה הגדרת מטרות השתתפותיות, למידה של כלים להערכת השתתפות ועוד. כמו כן נלמד מודל העברת ידע בנושא השתתפות (P-KT), תפקיד מוביל שינוי (Knowledge Broker), גישת PREP, עקרונותיה ופרוטוקול התערבות, צוות השתתפות ויישום של הגישה במערכת החינוך. בנוסף ללמידה עברתם תהליכים של התנסות בתכנון ויישום פרויקט להטמעת נושא השתתפות במקום עבודתכם. עם סיום הקורס ברצוננו לדון אתכם במספר שאלות ונשמח להתייחסויות של כל אחד.ת מכם.

במידה ויש שאלות או הערות על פורמט הראיון אשמח לענות עכשיו.

המראיינת: כעת אשאל אתכם מספר שאלות, אשמח שכל אחד ואחת יתייחס לכל השאלות במידת האפשר, מי שמעונין לדבר מתבקש להצביע. ניתן להעיר הערות ולהתייחס לדברי האחר מתוך כבוד ומבלי להתפרץ לדוברים האחרים.

1. אבקש מכל אחד.ת מכם להגדיר מהי עבורו.ה השתתפות משמעותית? **מה התחדש בהבנה של מושג השתתפות בעקבות השתתפות בקורס?**

✓ המראיין יעודד את משתתפי הראיון לשתף בדוגמאות למצבים של השתתפות משמעותית של תלמידים בפעילויות משמעותיות ושל אנשי צוות.

✓ המראיין יעודד את משתתפי הראיון לפרט באיזו סביבה כל אחד.ת מרגישה השתתפות משמעותית באופן אישי (סביבת הבית והמשפחה / מקום העבודה / קהילה / לימודים) (אם לומד.ת).

✓ המראיין יעודד את המשתתפים להשוות בין הידע והפרקטיקה הנוגעים להשתתפות לפני הקורס, לבין ידע ופרקטיקה שפתחו במהלכו ושבהם מחזיקים בו היום.

2. **מראיינת:** המשימה של העברת ידע במקום העבודה מורכבת ממספר רבדים, כפי שנלמד בקורס. בתהליך העברת ידע יש להתייחס לרמת הפרט (מיקרו), לרמת הארגון (מזו) ולרמת מעצבי מדיניות (מזו). אבקש מכל אחד.ת להתייחס ולתאר את חווית העברת הידע בארגון בו הוא. היא עובדים, ניתן להתייחס לנקודות הבאות:

- מה היו הגורמים המסייעים והגורמים המעכבים בהעברת ידע על השתתפות?
- לאיזה רובד היה לו.לה קל להגיע והיכן התקשה?
- כיצד התמודדתם עם גורמים במערכת כמו הנהלה, צוות רב מקצועי, מדריכות מקצועיות ועוד בתהליך העברת הידע?

3. **מראיינת:** תפקיד מוביל שינוי (Knowledge Broker) הוא תפקיד חדש עבור רובנו. התפקיד כולל גם העברת ידע על השתתפות, גם קישור בין גורמים שונים בתוך מקום העבודה יכולות הצוות במקום העבודה לעסוק בהיבטים הקשורים בהשתתפות. ספרו על החוויה שלכם ביישום של השינוי אותו בחרתם לבצע, תוכלו להתייחס לנקודות הבאות:

- מה מבין המרכיבים של תפקיד (העברת ידע על השתתפות, קישור בין גורמים שונים בתוך מקום העבודה ובנייה של יכולות הצוות במקום העבודה לעסוק בהיבטים הקשורים בהשתתפות) המוביל היה קל עבורכם ליישם, מה היה קשה ביותר?
- באיזה סיטואציות מקצועיות בסביבת העבודה (כגון מפגשי צוות, חדרי מורים, ישיבות, קורס) הרגשתם הצלחה והיכן נחסמתם?
- איזה ממרכיבי התפקיד נמצאו לדעתכם יעילים יותר לקידום השינוי ואיזה פחות?
- מי מהגורמים במערכת היה מעוניין יותר לשתף פעולה ומי פחות?

4. **מראיינת:** לבסוף, עם סיום הקורס נבקש שתתייחסו לקורס ולעתיד, ניתן להתייחס לנקודות הבאות:

- מה היו התכנים שעניינו אתכם בקורס ומה פחות?
- עם איזה ציידה לדרך אתם יוצאים מהקורס מהיבט של מוביל שינוי בתחום השתתפות בארגון?
- מה מידת הבטחון שלכם בהמשך יישום השינוי וממה אתם חוששים?
- מה עשוי לעזור לכם להמשיך יישום השינוי, איזה גורמים במערכת יוכלו לסייע לכם בכך?

בתודה על שיתוף הפעולה

נשמח מאוד להמשיך הקשר