

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

סקר מרכיבי תפקיד מוביל.ה (סוכן.ת) שינוי בהשתתפות (Knowledge Brokers Role Components Survey – KBRCS)

שנה ומחבר

עורכות המחקר: יבזורי, י', ויסמן ניצן, מ', וענבי, ד' (2025). הכלי מבוסס תאורטית על ספרות המחקר הקיימת (Anaby et al, 2021; Cross et al, 2023; Gaid et al, 2021; Gaid et al., 2022).

מטרת כלי המחקר

להעריך את השינוי בתפיסה העצמית של המשתתפות ביחס לביצוע ותרומת פעולותיהן בשלושת תחומי התפקיד - "מנהל ידע", "מקשר", ו"בונה יכולות".

סוג כלי המחקר

שאלון

אוכלוסיית היעד

נשים, מרפאות בעיסוק ופיזיותרפיסטיות העובדות במערכת החינוך בישראל

אופי הדיווח

דיווח עצמי של המשתתפות במחקר

מבנה כלי המחקר

לסקר שלושה חלקים: חלק א' (15 פעולות) כולל פעולות של סוכן השינוי על פי שלושת תפקידי סוכן השינוי: מנהל ידע, מקשר ובונה יכולות המבוססות על מחקרים של Gaid ועמיתים (2021) ושל Cross ועמיתים (2023); חלק ב' (29 אסטרטגיות) כולל אסטרטגיות להטמעת התערבות ממוקדת-השתתפות המחולקות לרמות אקולוגיות – מיקרו, מֶזו ומקרו – המבוססות על Anaby ועמיתים (2021). בשני החלקים הראשונים נבדקים שני ממדים משלימים: ביצוע – משקף את רמת היישום בפועל של פעולות ואסטרטגיות שונות; תרומה – משקפת את הערכת המשתתפות בנוגע למידת תרומתן של פעולות ואסטרטגיות אלה להשגת שינוי בהשתתפות. הבחנה זו מאפשרת לזהות פערים בין מה שבוצע הלכה למעשה לבין מה שנתפס כמשפיע וכמועיל. חלק ג', המבוסס גם הוא על Anaby ועמיתים (2021), מתאר רצף של ביטויים התנהגותיים המתייחסים למוכנות להטמעת ידע, הנע מהיעדר יישום ועד יישום שיתופי. (פירוט והרחבה במחקר עצמו).

סוג סולם המדידה

חלק א' - בכל תפקיד חמש פעולות המדורגות על בסיס איכות ביצוע הפעולה ומידת התרומה שלה לקידום שינוי ממוקד-השתתפות. הדירוג הוגדר בסולם בין 0 ל-10, ובו ציון נמוך משקף איכות ביצוע ותרומה נמוכות, וציון גבוה משקף איכות ביצוע ותרומה גבוהות. חלק ב' - את האסטרטגיות מעריכים באמצעות

איכות ביצוע הפעולה ומידת התרומה שלה לקידום שינוי ממוקד־השתתפות. הדירוג הוגדר בסולם בין 0 ל-10, ובו ציון נמוך משקף ביצוע ותרומה נמוכים, וציון גבוה משקף ביצוע ותרומה גבוהים. חלק ג' – דירוג על פני סולם התנהגותי המתאר רצף של ביטויים התנהגותיים המתייחסים לשלבים של מוכנות להטמעת ידע, מהיעדר יישום ועד יישום שיתופי: "I don't" – היעדר עיסוק בפרקטיקה, "I can't" – תחושת חוסר יכולת ליישם, "I try" – ניסיון ראשוני, "I do" – יישום בפועל, ועד "We do" – יישום משותף ושיתופי כחלק מתרבות הארגון.

סוג הפריטים בכלי המחקר

פריטים סגורים בהתאם לסולם המתואר בחלק אחד משלושת החלקים.

אורך כלי המחקר

כ- 45 פריטים

תוקף ומהימנות

לא דווח

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/10.1007/978-3-319-890-71-4)

לשימוש פנימי – מיקום במאגר כלי המחקר של הקרן

כלי מחקר < כלים העוסקים באימפקט של תמיכות קרן שלם < פיתוח ידע מקצועי והכשרות < סקר מרכיבי תפקיד מוביל.ה (סוכן.ת) שינוי בהשתתפות.

קישורים שימושיים

[למאגר מחקרי הקרן<](#)

[למאגר כלי המחקר באתר הקרן<](#)

סקר מרכיבי תפקיד מוביל.ה (סוכן.ת) שינוי בהשתתפות*

Knowledge Brokers Role Components Survey– KBRCS *

מס' סידורי של משיבה. _____	תאריך _____
----------------------------	-------------

חלק ראשון: הערכת פעולות בתפקידי מוביל.ה שינוי

לפניך תיאור של פעולות של מוביל שינוי (Knowledge broker) במקום עבודה העוסק בהעברת ידע חדש בעשייה הטיפולית. במידה ולא ביצעת הפעולה המתוארת סמני 0. אם בצעת, צייני את המידה בה את מעריכה את הביצוע שלך בסולם 1-10. (1) יסמל הערכה נמוכה ו (10) הערכה גבוהה מאוד. בהמשך, צייני את מידת תרומת הפעולה ליישום של שינוי בסולם 1-10. 1 מציין תרומה מעטה מאוד, ו 10 תרומה רבה מאוד.

תפקיד	פעולה	ביצוע (1-10)	תרומה ליישום שנוי (1-10)	הערות
1. מנהל ידע Information manager	1. מחפשת. ראיות מחקריות ומידע במאגרים, אתרים, מאמרים ומתעדכן בראיות חדשות			
	2. משתתף בלמידה במסגרות שונות (כגון סדנאות, מפגשים מקוונים)			
	3. מפתחת ומכין. חומרים להפצת הידע (כגון פליירים, ערכות בנושא מסוים, חומרי הסברה לצוותים רב מקצועיים, להורים)			
	4. מגישה בקשות למימון של הפעילויות המתוכננות			
2. מקשר בין הגורמים השונים Linking agent	5. נמצא בקשר עם אנשים אחרים בתוך הארגון הפועלים כסוכני שינוי (כגון רכזות תחומים, רכזות מקצועות טיפוליים).			
	6. נמצא בקשר עם אנשים אחרים, בעלי עניין, מחוץ למקום העבודה (כגון אנשים בקהילה, ברשויות)			
	7. מזהה מטרות משותפות לאנשים בתוך מקום העבודה (יצירת הסכמות רחבות)			
	8. מזהה הזדמנויות ליצירת קשרים עבור אחרים בעלי עניין משותף			

תפקיד	פעולה	ביצוע (1-10)	תרומה ליישום שנוי (1-10)	הערות
	בתוך מקום העבודה (נטוורקינג, כגון רכזות מקצועות, מורים, מטפלים)			
	9. מפתח רשת מקצועית לעבודה משותפת/יוצר קהילה מקצועית (כגון קבוצות ווטאצאפ, קבוצה במייל, שיחות ועידה)			
3. בניית יכולות של שותפים במקום עבודתי Capacity builder	10. מדריך בשימוש בראיות מחקריות בעשייה הקלינית במקום העבודה ומספק ידע רלוונטי לבעלי העניין במקום העבודה			
	11. מארגנת אדמיניסטרטיבית פעולות להעברת ידע (כגון כנסים, מפגשי צוות, ימי עיון, מפגשים מקוונים)			
	12. מפתח אסטרטגיות להתמודדות עם חסמים ברמת הארגון לשינוי של דרכי ההתערבות (כגון התאמת לוח זמנים בישיבות צוות)			
	13. מפתח אסטרטגיות להתמודדות עם חסמים אישיים/מקצועיים בהם נתקלים העובדים במהלך שינוי דרכי ההתערבות (כגון ציוד, גישה למשאבים ולמקורות מידע).			
	14. מתאים משאבים להקשרים המקומיים (למשל התאמת שעות המפגשים, התאמה של פעילויות למבנה הארגוני ומקצועות השונים)			
	15. מעביר קורסים וסדנאות לבעלי העניין במקום העבודה			

חלק שני: אסטרטגיות ליישום של שינוי בהשתתפות

לפניך רשימה של אסטרטגיות ליישום שינוי ממוקדת השתתפות. במידה ולא יישמת את האסטרטגיה סמני 0. במידה והשתמשת באסטרטגיה זו צייני את המידה בה אתם מעריכה את הביצוע שלך בסולם 1-10. (1) יסמל הערכה נמוכה ו(10) הערכה גבוהה מאוד. בהמשך, צייני את מידת תרומת הפעולה ליישום של השינוי בסולם 1-10. (1) מציין תרומה מעטה מאוד, ו (10) תרומה רבה מאוד.

רמה	אסטרטגיה	ביצוע 1-10	תרומה ליישום השינוי 1-10
מיקרו	1. בניית צוות השתתפות (השותפים לקידום התערבות השתתפות- מומחיות, אנשי צוות רב מקצועי, משפחה, אנשים בקהילה, מנהלים, מפקחים)		
	2. בנייה של רשת תמיכה מקצועית בין חברים לצוות		
	3. הצטרפות של סוכן.ת השינוי לקבוצה של אנשי מקצוע לצורך תמיכה בעשייה שלו עצמו לפיתוח התערבות ממוקדת השתתפות		
	4. עידוד של אנשי מקצוע בארגון להשתתפות בלמידה ובהשתלמויות וקורסים בהקשר להשתתפות		
	5. חיפוש ידע וביסוס ההתערבויות על סינתזה של ראיות הקשורות להשתתפות (כגון סקירות שיטתיות, סיכומים של ראיות מחקריות, מודלים)		
	6. שימוש בדרכים מגוונות להעביר ידע (כגון הוראה מבוססת פרויקטים-PBL)		
	7. עידוד של האחרים בארגון לבחינה מחדש של דרכי ההתערבות המסורתיות ושימוש בשיח מעודד מוטיבציה למוכנות לביצוע שינויים		
	8. עידוד לשימוש בשפה ממוקדת השתתפות בקרב אחרים בארגון (בשונה משפה ממוקדת לקויות)		
	9. עידוד להתערבות ממוקדת משפחה (כגון העברת מידע למשפחות בנושא השתתפות, שיתוף המשפחות בקביעת מטרות, שיתוף של המשפחות במעקב אחר השגת המטרות)		
מזו	10. בניית שותפויות בין המקצועות השונים בתוך הארגון ומיסוד נהלים מתאימים ליצירת שותפויות אלו (כגון קביעת לוח זמנים למפגשים, דרכים לשיתוף בידע)		
	11. החלפת ידע בין ארגונים (כגון בתי ספר, מתיאור"ת, מרכזים טיפוליים, מכונים ומרפאות)		

רמה	אסטרטגיה	ביצוע 1-10	תרומה ליישום השינוי 1-10
	12. יצירת קבוצה משותפת לארגונים שונים, המובילה התערבות ממוקדת השתתפות לצורך התייעצויות ומשוב		
	13. זיהוי בעלי עניין בנושא קידום התערבות ממוקדת השתתפות בארגונים רלוונטיים (כגון קבוצות תמיכה באנשים עם מוגבלויות, נותני שירות פנאי בקהילה, עמותות ציבוריות ופרטיות, קורסים אקדמיים באוניברסיטאות, בתי ספר מקומיים)		
	14. זיהוי של הזמן והאקלים המתאימים לקידום שינוי להטמעה בארגון של התערבות ממוקדת השתתפות		
	15. שיתוף פעולה עם מנהל.ת הארגון לצורך הקצאת משאבים ותמיכה בארגון למובילי התערבות ממוקדת השתתפות (כגון שעות למפגשים והדרכה, ליצירת חומרים לטובת קידום השתתפות בארגון)		
	16. יזימה של הכשרה בנושא התערבות ממוקדת השתתפות בארגון, קבלת משאבים והכרה מצד מנהל.ת		
	17. השגת אישור מינהלי לשימוש במאגרי ידע לכלל העובדים בארגון (באמצעות רישיון מוסדי לשימוש בנתונים של ספריות דיגיטליות, עלונים מקצועיים)		
	18. הכנת חומרים לשימוש של אחרים בארגון (ערכות להערכות של התערבות מבוססת השתתפות, דפי מידע, דפי תיעוד התערבות, דפים להגדרת מטרות)		
	19. הגשת בקשות למימון תוכניות וניצול הזדמנויות למימון (כגון פרויקטים של יזמות)		
	20. הקמת צוות מייעץ בתוך הארגון כדי לעצב, לבדוק ולחדש כלים להשתתפות ולהטמיע שפה מקדמת השתתפות בארגון		
	21. הצטרפות לגורמים בקהילה ליצירת 'בנק' של משאבים ושירותים בקהילה, זמינים לאנשי מקצוע לצורך יישום התערבות ממוקדת השתתפות		
	22. הקצאה מחדש של משאבים קיימים בארגון (כגון שימוש בשעות טיפול באופנים שונים)		
	23. שילוב נושא התערבות ממוקדת השתתפות במודלים קיימים של מתן שירותים בארגון (כגון קבוצות טיפול)		
	24. איסוף סיפורי הצלחה על יישום התערבות ממוקדת השתתפות ושיתופם עם האחרים בארגון		

רמה	אסטרטגיה	ביצוע 1-10	תרומה ליישום השינוי 1-10
מקור	25. זיהוי שינויים מתהווים במדיניות של בריאות, רווחה וחברה ומינוף של השינויים הללו לטובת קידום התערבות מבוססת השתתפות (חקיקה, שינויים בתפיסות מקצועיות בתוך המקצוע)		
	26. שיתופי פעולה עם מובילי מדיניות במקצועות שונים למען שינויים בחקיקה, המקדמים התערבות ממוקדת השתתפות במקצועות השונים בבריאות וברוחה		
	27. זיהוי של מקבלי החלטות בארגונים שונים שיכולים לעזור לשינוי ולשמרו לאורך זמן (כגון תקנים, מתן תמריצים)		
	28. שימוש בערוצי מדיה חברתית לקידום מודעות ופעולות להטמעת התערבות ממוקדת השתתפות		
	29. בדיקה של התערבויות מבוססות השתתפות אל מול הקיים במישור הארצי והבינלאומי		

חלק שלישי: מידת התקדמות ביישום של השינוי בהשתתפות

תארי בקצרה את השינוי שאתה רוצה לבצע

סמני (V) תחת מצב יישום השינוי בהשתתפות בסולם של חמש דרגות. בסיום ניתן לכתוב הערות

1 (לא ניסיתי, לא יודעת. (I DON'T)	2 "אין לי משאבים וידע" (I CAN'T)	3 "ניסיתי לקדם שינוי, לא בטוחה בעשייה שלי" (I TRY)	4 הקמתי צוות השתתפות לקידום הנושא, אני משתמשת במדדי תוצאה רלוונטיים" (I DO)	5 אני שותפה בהרחבה של השינוי בהשתתפות במעגלים רחבים במקום עבודתי ומול קובעי מדיניות" (WE DO)	הערות
-----------------------------------	----------------------------------	--	---	--	-------