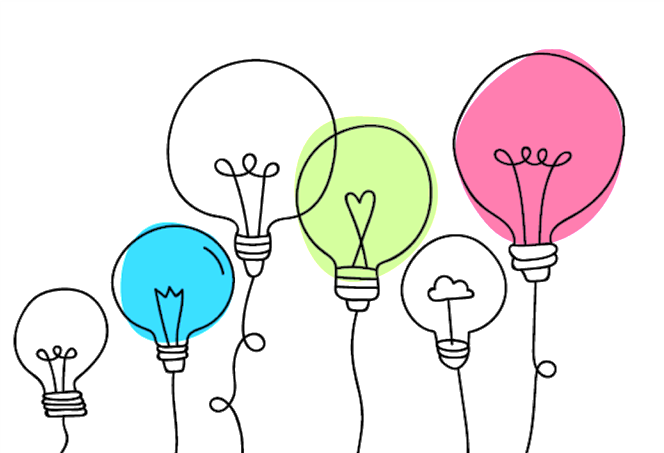
**המדריך השלם**

**להתנדבות בני נוער עם מוגבלות**

**קרדיטים**

**נכתב במסגרת קבוצת פיתוח ידע 2018**

**כתיבה:**

הדס גיל – יועצת ניהול ידע, חברת רום

יפעת קליין – מנהלת תוכניות, ג'וינט ישראל-אשלים

חני פרידמן – מנהלת התוכנית 'לשם שינוי'

ליאורה ארנון – מנהלת היחידה לחדשנות בהתנדבות, המועצה הישראלית להתנדבות

יואב לוי – מנהל תחום נוער וצעירים, אלווין ישראל

בהתבסס על שיחות שנערכו ב[קבוצת פיתוח הידע](#קריאה_נוספת)

**עריכה לשונית:**

יונת הורן

**גרפיקה ועיבוד תוכן:**

ארן גילאור

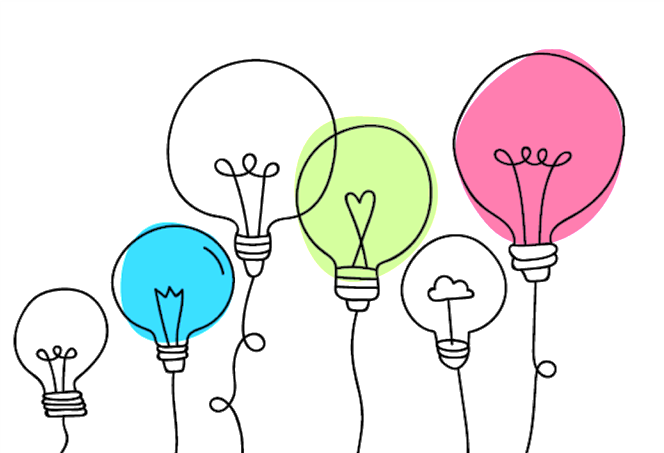
**קראו והעירו:**

מימי פלצ'י – מפקחת ארצית אגף א' חינוך מיוחד, משרד החינוך

יסמין לסג' – מדריכה ארצית אגף א' חינוך מיוחד, משרד החינוך

ליאורה ארנון – מנהלת היחידה לחדשנות בהתנדבות, המועצה הישראלית להתנדבות

צוות אלווין ישראל

**מידע כללי על התוכנית 'לשם שינוי':**לשם שינוי' פעלה בין השנים תשע"ו-תשע"ט. היא נועדה לקדם מעורבות חברתית והתנדבות משמעותית בקרב בני נוער עם מוגבלות באופן שיאפשר להם למצות את כישוריהם בהתאם לצורכיהם וליישם על הצד הטוב ביותר את עקרונות התוכנית 'התפתחות אישית ומעורבות חברתית' שפותחה במשרד החינוך.

לשם כך פותחו ידע, הדרכה וכלים כדי לעודד את השיח המכוון לאישיות מתנדבת, לפתוח דלתות לבני נוער עם מוגבלות בעמותות וארגונים, כמו גם לצמצם את החסמים הקיימים בפני המתנדבים עם מוגבלות ולשנות את העמדות בחברה כלפי מתנדבים עם מוגבלות.

**תוכן עניינים**

[הקדמה 4](#_Toc19123669)

[על המדריך 5](#_Toc19123670)

[התנדבות בני נוער עם מוגבלות: השפעות ותועלות 7](#_Toc19123671)

[פירוט תועלות ההתנדבות בשלושת המעגלים המרכזיים המעורבים בה 8](#_Toc19123672)

[מודל העבודה 10](#_Toc19123673)

[שותפים 11](#_Toc19123674)

[עקרונות מנחים 13](#_Toc19123675)

[לפני שמתחילים 15](#_Toc19123676)

[הערכות והכנה 15](#_Toc19123677)

[גיוס משתתפים 16](#_Toc19123678)

[מינוי אחראי מתנדבים 17](#_Toc19123679)

[גיוס תמיכה והסרת חסמים 18](#_Toc19123684)

[היעדר מוטיבציה להפעלת מתנדבים עם מוגבלות 18](#_Toc19123690)

[עמדות ודעות קדומות המדגישות את חוסר יכולתם של בני נוער עם מוגבלות. 18](#_Toc19123691)

[בניית מערך מלווים למתנדבים 19](#_Toc19123692)

[פיתוח תפקידים חדשים במקום התנדבות 23](#_Toc19123702)

[רתימת מוקדי פעילות חדשים 24](#_Toc19123708)

[היכרות עם התאמות 25](#_Toc19123713)

[ניידות והגעה למקום התנדבות 27](#_Toc19123715)

[קליטה 29](#_Toc19123718)

[תהליך מיון/ראיון קבלה 29](#_Toc19123719)

[היכרות אישית וייצוג עצמי 30](#_Toc19123722)

[הכשרת המתנדבים לסוגי התפקידים השונים 30](#_Toc19123725)

[אוריינטציה לארגון 31](#_Toc19123734)

[לאורך הדרך 32](#_Toc19123739)

[ליווי ועיבוד 32](#_Toc19123740)

[ליווי תהליכי 32](#_Toc19123744)

[עיבוד (רפלקציה) 33](#_Toc19123747)

[הדרכה והעשרה 36](#_Toc19123755)

[תגמול 37](#_Toc19123756)

[הדגשת המשמעות בעשייה 38](#_Toc19123757)

[לקראת סיום 39](#_Toc19123758)

[הוקרה ופרידה 39](#_Toc19123759)

[הוקרת המתנדבים 39](#_Toc19123761)

[סיכום השנה בראי השנה הבאה 40](#_Toc19123769)

[נושאים רוחביים 41](#_Toc19123776)

[מעורבות הורית 41](#_Toc19123777)

[הכשרה והדרכה 42](#_Toc19123780)

[ההבדל בין התנסות בעבודה לבין ומעורבות חברתית והתנדבות. 42](#_Toc19123792)

[למאגר מרצים מומלצים: 43](#_Toc19123793)

[קריאה נוספת 43](#_Toc19123795)

[תודות 45](#_Toc19123797)

# 

# הקדמה

במדריך זה תמצאו ידע וכלים שפותחו במהלך ארבע השנים שבהן פעלה תוכנית הפיילוט "לשם שינוי". הידע והכלים הללו נועדו להתמודד עם האתגרים ועם החסמים העומדים בפני המעוניינים לקדם מעורבות והתנדבות משמעותית של בני נוער עם מוגבלות. כאשר נעזרו בכלים האלה בתקופת הפיילוט נמצא כי ביכולתם להשפיע לטובה על ההתנדבות, לקדם ולמקצע אותה. כמו כן מצויים במדריך סיפורי הצלחה של התנדבות בני נוער עם מוגבלות שיכולים לעורר השראה.

הכלים והידע שפותחו במסגרת הפיילוט של 'לשם שינוי' נאספו תוך כדי מפגשים שנערכו בקבוצת פיתוח ידע. המשתתפים בקבוצות ייצגו מגוון של בעלי עניין בקידום ההתנדבות בקרב בני נוער עם מוגבלות: מנהלי בתי ספר, מורים, מנהלי התנדבות נוער ברשויות, נציגי מטה ומחוזות ממשרד החינוך, רכזים העובדים עם נוער עם מוגבלות בארגונים שונים, צעירים עם מוגבלות, הורים ועוד. תודתנו נתונה לכל אחד ואחת מהם על המחויבות שגילו ועל שפינו זמן כדי לחלוק עימנו את הידע והניסיון שרכשו..

אנחנו מאמינים שהמדריך כולל מידע חדשני שישרת אתכם בעבודתכם החשובה, גם אם חלק ממנו כבר מוכר לכם.

כך או אחרת, ללא המחויבות, האכפתיות והעבודה שלכם בכל הנוגע להתנדבות של בני נוער עם מוגבלות – המדריך הזה חסר משמעות למרות המאמצים הרבים שהושקעו בכתיבתו!

# על המדריך

**מדריך** זה מכיל הנחיות, פעולות, הצעות ודגשים לארגונים ולאנשים פרטיים המעוניינים לשלב בני נוער עם מוגבלות בפעילויות הכוללות מעורבות חברתית ו[התנדבות משמעותית](#התנדבות_משמעותית).הוא נועד הן לקוראים המעוניינים לרכוש ידע התחלתי בהתנדבות של בני נוער עם מוגבלות והן למומחים בתחום זה המעוניינים להרחיב את הידע שלהם בנושא זה כמפורט להלן:

* השותפים להבנת החשיבות של ההתנדבות והמעורבות החברתית שבהן בני נוער עם מוגבלות הם נותני השירות; הצופים את כל מה שיכול לצמוח בזכות ההתנדבות והמעורבות החברתית כנזכר לעיל;
* המעוניינים לשפר את תחושות המסוגלות, המעורבות והשייכות של בני נוער עם מוגבלות וללא מוגבלות;
* המעוניינים להשפיע על עמדותיהם של אנשים באשר הם – עם מוגבלות ובלעדיה;
* המאמינים שלכל אחד מגיעה הזדמנות לתרום לחברה.
* רכזי/ות מעורבות, רכזים/ות חברתיים, מנהלי/ות בתי ספר, מורים/ות, מנהלי/ות ורכזי התנדבות רשותיים, מנהלי/ות ורכזי/ות מתנדבים בארגונים, צוותים בית ספריים, צוותי חינוך בלתי פורמלי, רכזי ומדריכי נוער, הורים וכל המתעניין בהתנדבות של בני נוער עם מוגבלות.

אנחנו שואפים שמדריך זה יסייע להוביל לעמדות חיוביות כלפי אנשים עם מוגבלות, ויאפשר לכל המעוניין ליטול חלק בשינוי חברתי.

במדריך תמצאו תיאור כרונולוגי של השלבים הנפוצים במעגל ההתנדבות של בני נוער עם מוגבלות. בכל שלב מפורטות פעולות שונות המומלצות לקידום התנדבות של בני נוער עם מוגבלות. נוסף על כך יש במדריך הפניה לכלים שיכולים לשמש אתכם ודוגמאות לשימוש בהם. לאור המגוון העצום של בעלי העניין, הארגונים והתבניות האפשריות ליישום התנדבות של נוער עם מוגבלות, בחרנו שלא להציע מודל אחד מובנה והגדרות תפקידים חד משמעיות.

ההצעות לפעולות המצויות במדריך גובשו במבנה כדלהלן:

* מה – הצגת רקע קצר, רציונל לקיומה של הפעולה;
* מי – קהל היעד;
* איך– הצעה לפעולות וכלים.

יש לזכור כי ניכרת שונות רבה בין מסגרות ההתנדבות השונות. על כן כשאתם נעזרים במדריך שאלו את עצמכם את השאלות הבאות: מה המסגרת שאתם פועלים בה; מיהם השותפים הפוטנציאליים בתוך מסגרת ההתנדבות או מחוצה לה ומה הערך המוסף של כל שותף מבחינת הידע והניסיון שלו ומבחינת תחומי אחריותו וסמכותו. בשבתכם יחד בחנו את הנושאים הבאים: התאמת המתווה למאפיינים הייחודיים של מסגרת ההתנדבות שלכם; המשימות וההמלצות השונות הכתובות במדריך זה ואת התאמתן למסגרת שאתם פועלים בה. לאחר מכן חלקו את המשימות האלה בין השותפים בהתאם לשיקולים הנזכרים לעיל.

אתם יכולים להיעזר בארגונים ובבעלי תפקידים שונים, בהתאם לזהות הארגונית שלכם, ולהתייעץ עימם כמפורט להלן:

* משרד החינוך – מפקחים ומדריכים במנהל חברה ונוער ובאגף לחינוך מיוחד, מפקחים, רפרנטים ומדריכים במחוזות;
* משרד הרווחה – תחום התנדבות;
* הרשת להתנדבות ישראלית;
* מנחים מקצועיים שנבחרו במסגרת קול קורא והוכשרו מטעם התוכנית 'לשם שינוי'.

# התנדבות בני נוער עם מוגבלות: השפעות ותועלות

ההתנדבות משפיעה לחיוב על נוער באשר הוא – עם מוגבלות ובלעדיה. היא מעשירה את הזהות האישית של המתנדבים, מגבירה אצלם את תחושות ההגשמה והאושר ואת הכבוד העצמי ומשפרת את הדימוי העצמי ואת המיומנויות המקצועיות והרגשיות. נוסף על כך, בדומה לתעסוקה ההתנדבות משמשת מקור חשוב לסיפוק אישי ומעלה את ערכו של המתנדב בעיני האחר.[[1]](#footnote-1) יתר על כן, היות ורוב בני הנוער עם מוגבלות חוו התנדבות בעיקר כזקוקים לעזרה ולא כבעלי יכולת להעניק לאחרים ולהשפיע עליהם, השינוי לחיוב המתחולל אצל בני נוער עם מוגבלות בזכות עיסוקם בהתנדבות גדול יותר משינוי זה בקרב בני נוער ללא מוגבלות.

נוסף על הנזכר לעיל, **מתנדבים עם מוגבלות** רוכשים ניסיון חיים ומתמודדים עם אתגרים, ובתוך כך מבינים ביתר שאת את צורכי המוטבים (מקבלי השירות של פעולת ההתנדבות) ורוכשים ידע ייחודי על הדרכים לסייע להם. מלבד זאת חברי הקהילה הפוגשים מתנדבים שהם אנשים עם מוגבלות נחשפים ליכולותיהם ולחוזקותיהם של האנשים האלה ובעקבות זאת משנים חברי הקהילה, באשר הם, את עמדותיהם ואת דעותיהם הקדומות כלפי אנשים עם מוגבלות.

***“הניסיון מראה שבני הנוער שהתחילו להתנדב מתוך הכרח וחוו את ההתנדבות באופן חיובי המשיכו להתנדב מרצון לאחר מכן, כי חשו שהם מפיקים תועלת ותורמים”.*** מתוך דיון בקבוצת הפיתוח של המדריך

# פירוט תועלות ההתנדבות בשלושת המעגלים המרכזיים המעורבים בה[[2]](#footnote-2)

**בני נוער עם מוגבלות**

**הארגון**

**החברה**

למרות חוק השוויון,[[3]](#footnote-3) עדיין יש פערים גדולים בין דפוסי המעורבות החברתית של אנשים עם מוגבלות לבין הדפוסים האלה בקרב אנשים ללא מוגבלות. כך למשל מממצאי ממחקר שערכו ארטן, ברגמן, ורימרמן (2009)[[4]](#footnote-4) עולה כי מידת המעורבות החברתית של אנשים עם מוגבלות נמוכה לאין ערוך ממידתה בקרב אנשים ללא מוגבלות. עוד עולה מן המחקר לעיל כי שיעור אי שביעות הרצון של אנשים עם מוגבלות מרמת מעורבותם החברתית גבוה במידה ניכרת משיעורו בקרב אנשים ללא מוגבלות. יש לציין כי שיעור זה של אי שביעות רצון בקרב אנשים עם מוגבלות אינו תואם את המוטיבציה שלהם להיות מעורבים חברתית: שיעור המוטיבציה שלהם למעורבות חברתית גבוהה, ואילו שיעור המעורבות החברתית שלהם בפועל נמוך מכך במידה ניכרת.[[5]](#footnote-5) המידע הנזכר לעיל מתחזק נוכח הממצאים שעלו מן הסקר החברתי שנערך מטעם הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה בשנת 2015. נכון לשנה ההיא שיעור המתנדבים ללא מוגבלות עמד על 22.6% מכלל האנשים ללא מוגבלות, ואילו שיעור המתנדבים עם מוגבלות עמד על 16.3% בלבד מהאנשים עם מוגבלות.[[6]](#footnote-6)

נוסף על כך, מחקרים מראים כי אנשים עם מוגבלות מתמודדים לעיתים קרובות עם הדרה חברתית המבוססת על אי הבנות ועל דעות קדומות המדגישות ביתר שאת את המוגבלות שלהם ולא את המסוגלות ואת החוזקות שלהם,[[7]](#footnote-7) שכן על פי רוב הם נתפסים כמוטבי ההתנדבות ולא כמתנדבים.[[8]](#footnote-8)

מלבד הנזכר לעיל, קיימים חסמים נוספים המונעים מאנשים עם מוגבלות להתנדב. כך למשל ארגונים מעטים בלבד מציעים לאנשים עם מוגבלות תפקידי התנדבות, ואלה המשתלבים בתפקידים הללו נתקלים בקשיים שונים: היעדר נגישות, היעדר מודעות ללקויות שלהם (לביטוי של הלקות ביום- ולהנגשות הנדרשות עבורה), דעות קדומות, דחייתם של חלק מחברי הארגון וחוסר באנשי צוות מיומנים המסוגלים לתמוך במתנדבים.[[9]](#footnote-9)

# מודל העבודה

מודל העבודה המוצג להלן מתאר את מעגל ההתנדבות של בני נוער עם מוגבלות, החל משלב ההיערכות וההכנה וכלה בשלב ההוקרה והסיום וחוזר חלילה.

ניתן לעיין במודל בצורה שיטתית לפי סדר הפעולות המומלץ או לבחור שלב או נושא כלשהם ולהתמקד בהם. בכל שלב במודל מפורטים מידע (תיאורטי ומעשי), פרקטיקות, דגשים, הצעות והנחיות ליצירת תהליך מובנה, רציף ויסודי. כמו כן מוצגים במודל עקרונות שלאורם תוכלו לבחון עשייה נוספת המותאמת לצרכים הייחודיים שלכם.

|  |
| --- |
|  |
|
|
|
|
|
|
| |  | | --- | | **מידע משלים:** | | [שותפים](#שותפים) | | [עקרונות מנחים](#עקרונות_להתנדבות_משמעותית) | |  | | [נושאים רוחביים](#נושאים_רוחביים) | | [הכשרות](#הכשרות) | | [קריאה נוספת](#קריאה_נוספת) | |

## שותפים

השותפים המרכזיים במודל מוצע זה:

**המתנדבים**: בני נוער עם מוגבלות כלשהי – פיזית, חושית, נפשית,קוגניטיבית, תקשורתית – במנעד רמות תפקוד. הם יכולים להגיע לפעילות בעצמם או בקבוצה מטעם מסגרת כלשהי: בית ספר כללי, בית ספר לחינוך מיוחד, הוסטל או בית חולים.

עוד על [מאפייני לקויות](http://meyda.education.gov.il/files/noar/defective_characteristics.pdf) >  
**מוקדי פעילות:** ארגונים הקולטים אליהם מתנדבים,[[10]](#footnote-10) למשל עמותות נותנות שירות, מוסדות ציבור, מחלקות רשותיות ומרכזים קהילתיים. מומלץ כי בכל ארגון ימונה אחראי למתנדבים האלה.  
**איש צוות**: בוגר העובד עם המתנדבים באופן ישיר. הוא יכול להיות מורה המלווה כיתה בפעילות, רכז או מדריך נוער עם מוגבלות, קולט מטעם מוקד הפעילות ועוד.   
**מתכלל:** האחראי הראשי להובלת תהליך ההתנדבות, לבניית השותפות ולתיאום בין הגורמים השונים. לתפקיד זה אפשר למנות למשל מנהל התנדבות רשותי, רכז מעורבות בית ספרית או רכז חברתי במרכז נוער. כמו כן רצוי שלמתכלל יהיו הכישורים הבאים: יכולת רתימה והנעה, היכרות עם הגורמים הרלוונטיים או יכולת לרקום עימם קשרים ואמונה גדולה ביכולות של בני נוער עם מוגבלות.

**מלווה**: בעל תפקיד הנמצא עם המתנדבים בפועל במהלך הפעילות עצמה ומתווך בין המתנדבים לבין הסביבה. בתוך כך תפקידו לתמוך במתנדבים, להעצים אותם ולכבד את מסוגלתם ואת גילם ולסייע למתנדבים בהיבטים שונים – הרגשי, החברתי, הקוגניטיבי או הפיזי.

[עוד על תפקיד המלווה **>**](#מלווים)

**הורה**: אם או אב לבן נוער עם מוגבלות. עשוי להיות מנעד רחב של התנהגות הורית, החל ממצב שבו ההורה מעורב בצורה רבה בפעילות ההתנדבותית וכלה במצב שבו ההורה כלל לא מודע לעובדה שילדו נוטל חלק בפעילות כזו.

[עוד על מעורבות הורית >](#מעורבות_הורית)

**בני נוער (מתנדבים) ללא מוגבלות:** בחלק מפעילויות ההתנדבות יתנדבו בני נוער באשר הם – עם מוגבלות ובלעדיה – ובחלק מהפעילויות יתנדבו בני הנוער עם מוגבלות בלבד. להתנדבות משותפת לבני נוער עם מוגבלות ולבני נוער ללא מוגבלות יש כמה יתרונות והם: הקלה על ההתמודדות עם אתגרים מסוימים כמו למשל ליווי המתנדבים עם המוגבלות בפעילות או בנסיעות אליה וממנה; יצירת תפיסה המדגישה את החוזקות והיכולות של בני הנוער עם מוגבלות. נוסף על כך, כאשר ההתנדבות משותפת לבני נוער עם מוגבלות ולבני נוער ללא מוגבלות, חשוב לתת את הדעת על כך שבני הנוער ללא מוגבלות מפנימים כי מדובר בהתנדבות משותפת לבני הנוער באשר הם ולמען מטרה מסוימת תוך כדי עזרה הדדית, ולא מדובר בהתנדבות למען בני הנוער עם מוגבלות.

|  |  |
| --- | --- |
| **השותף המומלץ לתפקיד** | **תחומי האחריות** |
| מנהל התנדבות רשותי/ רכז מעורבות בית ספרי/ רכז נוער | תכלול התהליך והקשר בין השותפים, חיבור לתשתיות עירוניות ובית ספריות קיימות. |
| מתכלל | הצוות (האחראי להתנדבות בביה"ס או בארגון וכו') – הכנה, הכשרה והדרכה |
| איש צוות מהמסגרת שממנה מגיעים בני הנוער (בית ספר, הוסטל, מרכז וכו') | המתנדבים – הכנה, עיבוד וכו' |
| מוקד הפעילות | המתנדבים – הכשרה מקצועית |
| איש צוות מהמסגרת שממנה מגיעים בני הנוער (בית ספר, הוסטל, מרכז וכו') | המלווים בעת הפעילות – הכנה והכשרה |
| איש הצוות מהמסגרת שממנה מגיעים בני הנוער | תכנון התאמות בתפקיד |
| מנהל התנדבות נוער רשותי, רכז מתנדבים במחלקה לשירותים חברתיים | רתימת מוקדי פעילות |
| ממונה על החינוך המיוחד באגף החינוך, עו"ס שיקום במחלקה לשירותים חברתיים | רתימת מסגרות חינוכיות ואחרות שבהן בני נוער עם מוגבלות שיוכלו להתנדב |

**טבלה מס' 1: תחומי אחריות** שיש לחלק בין השותפים לפעילות ההתנדבותית

## עקרונות מנחים

לפניכם פירוט של העקרונות המנחים שגובשו כדי להגביר את המעורבות החברתית וההתנדבות של בני נוער עם מוגבלות. העקרונות הללו גובשו בהתבסס על העקרונות של התנדבות משמעותית שפותחו עבור כלל האוכלוסייה במסגרת [מיזם ההתנדבות הישראלי.](http://www.hitnadvut-israel.org.il/)   
לצד כל עיקרון הרשום להלן תמצאו קישורים לכלים ייעודיים שיאפשרו לכם ליישם את העיקרון הזה באופן מיטבי. הכלים האלה ואחרים זמינים ב[אתר מנהל חברה ונוער](https://edu.gov.il/noar/minhal/departments/social-community/Pages/leshem-shinooy-main.aspx) ובאתר הרשת להתנדבות ישראלית.

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 1. **שיתוף המתנדב** תהליך בחירת פעילות התואמת את העדפותיו של המתנדב, את כישוריו ואת תחומי העניין שלו.   **כלים**: [שאלון להתאמת פעילות](http://meyda.education.gov.il/files/noar/activity_adjustment_questionnaire.pdf); [מאגר הפעילויות](http://edu.gov.il/noar/minhal/departments/social-community/Pages/for-a-change/activities-dtabase.aspx); | | 1. **הענקת משמעות לעשייה** שיבוץ המתנדב בפעילות העונה על צורך אמיתי, ומתן משמעות לתפקיד – להסביר למתנדב לעומק ובראייה הרחבה על הפעילות ועל ההשפעה, הן המיידית והן המצטברת, של העשייה שלו.   **כלים**: [כרטיס כיס למתנדב](http://meyda.education.gov.il/files/noar/pocket_card.pdf), [מאגר הפעילויות](http://edu.gov.il/noar/minhal/departments/social-community/Pages/for-a-change/activities-dtabase.aspx) | 1. **סמכות ויוזמה** להעניק למתנדב מרחב לקבלת החלטות בפעילות וכן הזדמנויות לפיתוח התפקיד ולהרחבתו.   **כלים**: [כרטיס כיס למתנדב](http://meyda.education.gov.il/files/noar/pocket_card.pdf)**,** [שאלון להתאמת פעילות](http://meyda.education.gov.il/files/noar/activity_adjustment_questionnaire.pdf) | | 1. **ייצוג עצמי** הצגה עצמית של המתנדב מול מוקד הפעילות כולל הסבר על ההתאמות הנדרשות לו.   **כלים**:  [מערכי הסברה](http://edu.gov.il/noar/minhal/departments/social-community/Pages/for-a-change/changing-positions.aspx), [שאלון להתאמת פעילות](http://meyda.education.gov.il/files/noar/activity_adjustment_questionnaire.pdf), [עקרונות להתאמות](http://meyda.education.gov.il/files/noar/guidelines_for_adjustments.pdf) | |
| 1. **המשגה ועיבוד**   עיבוד החוויה באופן שיאפשר גיבוש זהות של אישיות מתנדבת שמתקיימת לצד זהות של אישיות עובדת, אך שונה מזהות של אישיות עובדת ונפרדת ממנה.  **כלים**: [כרטיס כיס למתנדב](http://meyda.education.gov.il/files/noar/pocket_card.pdf), [מצגת רפלקציה](http://meyda.education.gov.il/files/noar/reflection_presentation.pdf); [רפלקציה – הכנה וחומר עזר לצוותים חינוכיים;](http://meyda.education.gov.il/files/noar/reflection_preparation_material_educational_teams.pdf) [אוגדן מערכי פעילות להכנת בני נוער לקראת מעורבות והתנדבות](http://meyda.education.gov.il/files/noar/ogdan_volunteering_leshem_shinoy.pdf) | 1. **מעגל התנדבות**   הקפדה על הפעולות הבאות: הכנה של המתנדב והסביבה; ביצוע התאמות לפי המאפיינים הייחודיים של המתנדב; הכשרה לתפקיד; תיווך וליווי; מישוב; הוקרה; סיום ופרידה, – כל זאת תוך כדי הצבת יעדים ברורים לתקופות קצובות.  כאשר קבוצת המתנדבים מורכבת מבני נוער עם מוגבלות וללא מוגבלות, יש להתמקד בהכנה ובגיבוש שלה כחלק ממעגל ההתנדבות.  **כלים**: [מעגל ההתנדבות](http://meyda.education.gov.il/files/noar/volunteering_circle.pdf), [עקרונות להכנת בני נוער בקבוצה מעורבת](http://meyda.education.gov.il/files/noar/principles_preparing_youth_mixed_group.pdf); [אוגדן מערכי פעילות להכנת בני נוער לקראת מעורבות והתנדבות](http://meyda.education.gov.il/files/noar/ogdan_volunteering_leshem_shinoy.pdf) | | | 1. **התפתחות אישית**   רכישת מיומנויות חדשות ופיתוח כישורים לצד העלאת תחושת המסוגלות העצמית של המתנדב.  **כלים**: [כרטיס כיס למתנדב](http://meyda.education.gov.il/files/noar/pocket_card.pdf)**;** | | 1. **שייכות**   העלאת המוטיבציה של המתנדב באמצעים הבאים: יצירת שיוך חברתי; יצירת תחושת שייכות למוקד הפעילות דרך היכרות מעמיקה שלה והשתלבות חברתית; בניית גאוות יחידה וגיבוש קבוצת המתנדבים.  **כלים:** [ארגז כלים לניהול מתנדבים](file:///C:\Users\Hadas\Downloads\%25D7%2590%25D7%25A8%25D7%2592%25D7%2596%20%25D7%259B%25D7%259C%25D7%2599%25D7%259D%20%25D7%259C%25D7%25A0%25D7%2599%25D7%2594%25D7%2595%25D7%259C%20%25D7%259E%25D7%25AA%25D7%25A0%25D7%2593%25D7%2591%25D7%2599%25D7%259D.pdf)   1. **מתן התאמות**   מכלול ההתאמות הדרושות לכל מתנדב הן ייחודיות ותלויות בצרכיו וביכולותיו, התאמה למתנדב אחד עשויה לתת מענה גם למתנדבים אחרים שהמוגבלות שלהם שונה או למתנדבים ללא מוגבלות.  **כלים:** [עקרונות להתאמות](http://meyda.education.gov.il/files/noar/leshem-shinooy-hataamut.pdf) בהתנדבות**,** מערכי עיבוד ל[אפליקציה "על רגישות ונגישות](http://edu.gov.il/noar/minhal/departments/social-community/Pages/for-a-change/changing-positions.aspx)", |

**"השאיפה של כולנו בתוך המערכת היא להוביל את ערכי המעורבות, אחריות והתנדבות כדרך חיים. זה כוכב הצפון שלנו."**   
(מפקח ארצי, משרד החינוך)

# לפני שמתחילים

לכל תהליך התנדבות נדרשות היערכות והכנה כדי להפיק מן ההתנדבות את מרב התועלת הן למתנדבים והן למקבלי השירות, בייחוד כאשר מדובר במעורבות חברתית ובהתנדבות של בני נוער עם מוגבלות. הסיבות לכך הן: ההתאמות הנדרשות לבני הנוער עם מוגבלות; חוויות קודמות של בני הנוער שעשויות להשפיע על הביטחון העצמי; אמונה ביכולת לתרום ולהשפיע והדעות הקדומות והתפיסות הנפוצות בחברה שעשויות להשפיע הן על קליטתם של המתנדבים, באשר הם, בארגון והן על תגובת מקבלי השירות.

הפעולות המרכזיות שיש לבצע כחלק מההיערכות לפעילות הן: [הערכות](#הכנה) והכנה; [התאמה](#התאמה); [קליטה](#קליטה).

## הערכות והכנה

לקראת השתתפות בני נוער עם מוגבלות בפעילויות התנדבות וכדי להבטיח התנדבות משמעותית יש להכין את כלל הגורמים המעורבים בהתנדבות. ההכנה תכלול את הפעולות הבאות: תיאום ציפיות, זיהוי צרכים והזדמנויות, איסוף מידע, והיערכות להכנת התשתיות הנדרשות עבור כל המעורבים הן ברמת הפרט והן ברמת הארגון.

חלק מהפעולות הנזכרות לעיל תתבצענה באופן חד-פעמי בעת הקמת התשתית לפרויקט ותידרש להן השקעה רבה לעומת זאת כמה מהפעולות הנזכרות לעיל הן חלק בלתי נפרד מתהליך ההתנדבות ותתבצענה כל שנה מחדש.

### גיוס משתתפים

**מה?**

גיוס שותפים ובעלי עניין שיעבדו כצוות ויתרמו לתהליך ההתנדבות בדרכים הבאות:

* חיבור לפלטפורמות התנדבות – למשל מועצות נוער רשותיות, קבוצות מנהיגות, מרכזים קהילתיים;
* חיבור לתשתיות מקומיות וקהילתיות – למשל בבתי ספר, במתנ"סים, בארגוני מתנדבים ובפרויקטים קהילתיים;
* הסברה ויצירת עמדות חיוביות – למשל בקבוצות הסברה, בתיאטרון קהילתי ובתוכניות העצמה;
* איתור וגיוס של בני נוער מתאימים לפעילות ההתנדבותית – למשל בבתי ספר ובתנועות נוער.

**מתי?**

* בתחילת הדרך כשלב ראשון לאיגום הידע והמשאבים ולהתנעת התהליך הנדרש;
* לאורך התהליך באופן שוטף על פי הצורך לשם המשך פיתוח, הסדרה, הרחבה, למידה והסקת מסקנות.

**איך?**

1. זיהוי שותפים שיוכלו לתת מענה לתחומי האחריות הנדרשים.   
   [לקריאה נוספת על תחומי האחריות](#_שותפים).
2. בניית שולחן עגול לבעלי עניין שונים ברמת הרשות או ברמת הארגון כדי להעלות את הנושא על סדר היום וליצור ממשקים בפעילות המקומית השוטפת ובאירועי שיא. מומלץ שמנהל התנדבות נוער רשותי יוביל פורום רשותי שיכלול נציגים ממסגרות שונות – מחלקות החינוך, הרווחה והנוער; בתי ספר ומסגרות לנוער עם מוגבלות ומוקדי פעילות – כמו גם בני נוער עם מוגבלות והורים לבני נוער עם מוגבלות. בפורום הזה חשוב להגדיר יחד את מטרות העל, את היעדים לשנת הפעילות ואת חלוקת האחריות והתפקידים של המתכלל ושל כל השותפים לתהליך. כדי לרתום שותפים חדשים אשר אינם מכירים בני נוער עם מוגבלות רצוי לצרף לפורום הזה נציג כלשהו – מדריך או רכז נוער עם מוגבלות או בני נוער עם מוגבלות – שיש לו ניסיון במעורבות ובהתנדבות. זאת כדי שהנציג הזה ימחיש למשתתפי הפורום את היכולות ואת הכישורים של בני הנוער עם מוגבלות ואת תרומתם של בני הנוער המתנדבים הללו לארגון ולחברה בזכות התנדבותם.

יישום העיקרון של **שיתוף המתנדבים**:

נוכחותם של בני נוער וצעירים עם מוגבלות או של הוריהם בשולחן העגול תתרום רבות להבנת הצרכים של בני הנוער הללו ולייצוג הרצונות שלהם. כמו כן היא תאפשר תכנון מיטבי של דרכי הפעולה, כמשתקף באמרה "שום דבר עלינו בלעדינו". מלבד זאת, כאשר מציגים את עקרונות ההתנדבות של בני נוער עם מוגבלות בפני ארגונים או קבוצות כדאי לשתף בכך את בני הנוער עצמם ולהיעזר ב[מערכי הסברה](http://meyda.education.gov.il/files/noar/changing_positions5.pdf).

### מינוי אחראי מתנדבים

מה?

ארגונים, מוסדות ומרכזים המעוניינים להפעיל מתנדבים וזמינים לכך יתבקשו למנות גורם אחראי שינהל את הפעילות של המתנדבים בתוך הארגון ומול כלל השותפים לפעילות.

מי?

|  |
| --- |
| התכונות והכישורים הנדרשים מאחראי המתנדבים: גישה לבני נוער, סבלנות, מנהיגות, כריזמה, יכולת הנעה ואמונה ביכולתם של בני נוער עם מוגבלות לתרום ולהשפיע.  תחומי האחריות בתפקיד בהתייחס לנוער עם מוגבלות:   * מיפוי צורכי הארגון ותיאום בין היכולות וההעדפות של המתנדבים לבין בניית תפקידים מותאמים ומשמעותיים; * הכנת הצוות בהתאם למאפייני המתנדבים וההתאמות הנדרשות עבורם; * קשר עם הגורמים השונים ובכללם הורים או מטפלים של המתנדבים כדי ליצור המשכיות ועקביות בתהליכים התומכים בפעילות ההתנדבותית (עיבוד, יצירת מוטיבציה וכדומה). |

### גיוס תמיכה והסרת חסמים

מה?

כמו כל תהליך המוביל לשינוי ושמעורבים בו העזה וחריגה משגרה, כך גם התנדבות בני נוער עם מוגבלות עלולה לעורר תהיות, אתגרים והתנגדויות מסיבות שונות: חוסר ידע, דעות קדומות, חשש שהמתנדבים ייפגעו, היעדר אמונה ביכולותיהם, חוויות קודמות של תסכול וכישלון, גוננות יתר או תפיסות ועמדות שליליות. כל הסיבות הללו יוצרות חסמים להתנדבות של בני נוער עם מוגבלות.

לאור הנזכר לעיל נדרש לזהות הן את החסמים המונעים את פעילות ההתנדבות והן את ההזדמנויות להתנדבות. לאחר מכן אפשר להתייחס עניינית לכל חסם, להרגיע חששות ולהתמודד עם ההתנגדויות הצפויות תוך כדי גיוס התמיכה של כלל בעלי העניין: בני נוער עם מוגבלות ובלעדיה והוריהם, צוותים חינוכיים, מוקדי פעילות, בעלי תפקידים ברשות המקומית ועוד.

איך?

יצירת מענים בהתאם לחסמים קיימים. להלן דוגמאות:

|  |  |
| --- | --- |
| **החסם** | **מענה** |
| היעדר מוטיבציה להפעלת מתנדבים עם מוגבלות בשל החשש מצורך בתחזוקה רבה ותחושה שהעלות גדולה מהתועלת. | * הפקת מפגש למוקדי פעילות פוטנציאליים, ובו להציג סיפורי הצלחה מקומיים במוקדי פעילות וכן את התועלות שאפשר להפיק בזכות התנדבות של בני נוער עם מוגבלות. כלים: [סרטון לשם שינוי](https://www.youtube.com/watch?v=Ikf4ylw56vQ&feature=youtu.be), [מצגת תועלות](http://meyda.education.gov.il/files/noar/benefits_volunteering_youth_with_disabilities.pdf) |
| עמדות ודעות קדומות המדגישות את חוסר יכולתם של בני נוער עם מוגבלות. | * פעילויות הסברה שיערכו בני נוער עם מוגבלות המתנדבים בקהילה בתפקידים משמעותיים כלים: [מערכי הסברה](https://edu.gov.il/noar/minhal/departments/social-community/Pages/for-a-change/changing-positions.aspx). * קיום מפגשים לשינוי עמדות  כלי: מערך סדנאי לשינוי עמדות   ***כדי לתת מענה לשני החסמים הנזכרים לעיל מומלץ לערוך פעילות במועדים ובאירועים שנערכים בארגון או ברשות, למשל היום הבין-לאומי לזכויות אנשים עם מוגבלות או היום הבין-לאומי להתנדבות.*** |
| הנחה שכדי לבצע התאמות והנגשות נדרשים משאבים וידע רבים. | * הסברה שלעיתים התאמה דורשת בעיקר תשומת לב ושאפשר לבצע התאמות גם בעזרת שינויים קטנים בהתנהלות. מומלץ לשאול את המתנדבים עצמם (בתיווך איש צוות או הורה או איש טיפול בעת הצורך) מהם התנאים הנדרשים להם לתפקוד מיטבי. כלים: [עקרונות להתאמות בהתנדבות](http://meyda.education.gov.il/files/noar/guidelines_for_adjustments.pdf), [מערכי עיבוד לאפליקציה](https://edu.gov.il/noar/minhal/departments/social-community/Pages/for-a-change/changing-positions.aspx), [שאלון להתאמת פעילות](http://meyda.education.gov.il/files/noar/activity_adjustment_questionnaire.pdf) |
| קושי בגיוס בני נוער עם מוגבלות הלומדים מחוץ לעיר | * ביסוס ערוצי תקשורת מול בעלי תפקידים בערים שמהן מגיעים התלמידים המתנדבים – למשל מנהל התנדבות רשותי או רכז מעורבות בית ספרי. * הפצת פרטי קשר של מנהל ההתנדבות הרשותי והזמנה לפנייה במכתב מטעם הרשות להורים לתלמידים הלומדים מחוץ לעיר. |

### בניית מערך מלווים למתנדבים

מה?

ליווי בפועל של המתנדבים בדרך אל פעילות ההתנדבות עצמה או תוך כדי ביצועה הוא מרכיב חשוב שמשפיע על תחושת ההצלחה והשייכות של המתנדבים. לעיתים הליווי הזה הכרחי עד כדי כך שבלעדיו ההתנדבות לא תצא לפועל. לתפקיד המלווה כמה היבטים –הפיזי, הקוגניטיבי, החברתי והרגשי. חשוב לזכור כי אם נדרש ליווי של מתנדבים עם מוגבלות, יש להתאימו למתנדבים באופן שיכבד אותם ויתרום לתחושת המסוגלות שלהם. כן מומלץ לבחון אם אפשר לצמצם את היקף הליווי בהדרגה לאורך השנה. נוסף על כך, כדאי לבנות תוכנית שתאפשר למתנדבים בחירה ועצמאות מיטביים, שכן יש בני נוער שזקוקים לליווי צמוד לאורך כל זמן הפעילות, ואחרים שזקוקים לה רק בהתחלה או רק בשעת הצורך. לשם כך יש להדריך את המלווה ולנהל שיח פתוח בהשתתפות המתנדב ובהתייחס ליכולותיו ולצרכיו.

* **בהיבט הפיזי** – המלווה מסייע למתנדב להתנייד ולהגיע לפעילויות שונות או מעניק את הטיפול הנדרש למתנדב – פיזי או סיעודי.
* **בהיבט הקוגניטיבי –** המלווה מסייע למתנדב בתיווך בינו לבין המעורבים בפעילות. התיווך יכול להתבטא למשל בלפשט את שפת הדיבור ובשיפור התקשורת הבין-אישית.
* **בהיבט החברתי –** המלווה מסייע למתנדב להתערות בפעילות ובין האנשים ולא להרגיש לבדו.
* **בהיבט הרגשי –** המלווה משרה על המתנדב תחושת ביטחון ורווחה.
* ההיבטים האלה מקבלים משנה תוקף כאשר מדובר בהתנדבות פרטנית בשעות אחר הצהריים ולא במסגרת קבוצתית מובנית.

במסגרת פעולות ההכנה לקראת ההתנדבות יש ללמוד את אופי המשימה במוקד הפעילות ואת המארג החברתי בו ולהפעיל שיקול דעת בבניית מערך הליווי, זאת כדי לאפשר למתנדב להשתלב בהתנדבות באופן מיטבי ועצמאי ככל האפשר ללא תיוג או ריחוק חברתי מאחרים. חשוב שהמלווה יבין את המהות ואת הגבולות בתפקיד שלו וידע לסייע במקומות הנדרשים בלי להרחיק את המתנדב מן העשייה ומתקשורת עם הגורמים השונים הקשורים להתנדבות – למשל הצוות במוקד הפעילות או שאר המתנדבים.

**מתי?**   
הליווי להתנדבות קבוצתית שבה נדרש מלווה לקבוצה או לכמה מתנדבים יהיה שונה מליווי בהתנדבות פרטנית, שבה המלווה נועד ללוות מתנדב אחד בלבד. על פי רוב כאשר מדובר בהתנדבות של קבוצה יש איש צוות מטעם המסגרת שמלווה את הקבוצה. לעומת זאת, בהתנדבות פרטנית המתקיימת אחרי הצהריים שמשתתף בה מתנדב עצמאי צריך לאתר עבורו מלווה מתאים.

**איך?**

* **תיאום** – **עם תחילת עבודתו של המלווה יש להגדיר את מהות הליווי, דגשים לגבי אופי הליווי ותחומי אחריות.** לשם כך המסגרת או ההורים צריכים לתאם ביניהם לבין המלווה בנוגע לנושאים הבאים: זמן הליווי והיקפו, מי אחראי לעבודת המלווה, מי מדריך אותו בשוטף ומשמש לו כתובת להתייעצות. כאשר יש צורך, כדאי להסדיר נקודות לתיאום, לעדכון ולהערכה משותפת בתדירות קבועה.
* **תחושת שייכות –** יש לוודא שהמלווה ירגיש שייך לארגון ולצוות המתנדבים ויהיה מעורב בקבלת ההחלטות ובעשייה השוטפת.
* **סוג הליווי –** יש להתאים מלווה מתווך בהתאם [לרמת התפקוד](http://meyda.education.gov.il/files/noar/defective_characteristics.pdf), ליכולותיו ולצרכיו של המתנדב. כך למשל אצל חלק מבני הנוער עם מוגבלות האתגר העיקרי ניכר בקשיים חברתיים, לכן יש להתאים להם מלווה שיכול לסייע להם בלי לפגוע בהצלחתם של המתנדבים להתערות בפעילות. כמו כן כאשר מגייסים מלווה יש לתת את הדעת על גילו כישוריו וצרכיו, יכולתו לסייע בתחום הנדרש למתנדב ועוד. ראו [מאפייני לקויות והנגשות נפוצות >](http://meyda.education.gov.il/files/noar/defective_characteristics.pdf)
* **היקף הליווי** – היחס בין מספר המלווים לבין מספר המתנדבים תלוי בצורכי המתנדבים ובמורכבות התפקידים שהמתנדבים נדרשים לבצע. כדי לאפשר למתנדבים התמודדות עם אתגרים, הזדמנויות ללמידה, התנסות והצגת כוחות, יש לקדם את עצמאותם ואת האוטונומיה שלהם ולנקוט גישה של ליווי במינימום הנדרש.
* **איתור מלווים –** כאמור, כאשר נדרש ליווי פרטני, נדרש לאתר מלווה מתאים ולהנחות אותו. להלן הצעות למגוון אפשרויות לגיוס מלווים:
* **בני נוער מתנדבים ללא מוגבלות**: אלה יכולים לשמש כמתנדבים עמיתים עבור בני נוער עם מוגבלות, אם הם מתנדבים יחד באותו מוקד פעילות. **מועצת הנוער העירונית** יכולה להיות שותפה לגיוס בני הנוער האלה מקרב משתתפי המועצה או מהארגונים המיוצגים בה. כדי לגייס את שיתוף הפעולה של מועצת הנוער נדרשת [הסברה](http://meyda.education.gov.il/files/noar/changing_positions7.pdf).
* **בני/בנות שירות לאומי**: על פי רוב תקני השירות הלאומי כוללים גם פעילות אחרי הצהריים כמה ימים בשבוע. כדי לקבל את פרטי הקשר של רכזות השירות הלאומי בעיר ולפנות אליהן אפשר ליצור קשר עם מחלקת החינוך ברשות.
* **רכזי נוער בוגרים**: רכזי הנוער האלה מנוסים בחניכה ובריכוז פעילות. הם יכולים להיות למשל רכזים ומדריכים מתנועות נוער או רכזים ומדריכים במרכזים קהילתיים.
* **סטודנט/ית למקצוע רלוונטי** שמתנדב תמורת קבלת מלגה – למשל פר"ח, מלגות עירוניות, שח"ק, מפעל הפיס, תוכניות מלגות של מכללות ואוניברסיטאות או תוכניות מעורבות חברתית במכללות ואוניברסיטאות.
* חברות עסקיות: עובדים בחברה שיש בה מחלקת קשרי קהילה המעודדת את עובדיה להתנדב יכולים להתנדב בצוות יחד עם בני נוער עם מוגבלות.

|  |
| --- |
| **"כדי להתנדב אחרי הצהריים אני צריך ליווי צמוד – בוגר שמבין ממני, שיכול לעזור לי, מישהו שמכיר את המוגבלות. אנשים מתאימים יכולים להיות אלה שמכירים את הצרכים, את הגבולות ואיפה אפשר להתערב. המלווה חייב להיות צמוד אליך גם בזמן הפעילות. הביטחון שזה נותן והעזרה בהסברים חשובים מאוד."**  מתנדב עם מוגבלות מבית ספר לחינוך מיוחד |

### היערכות והכנת המתנדבים לקראת התנדבות

מה?

כמו כל תהליך המוביל לשינוי ושמעורבים בו העזה וחריגה משגרה, כך גם התנדבות בני נוער עם מוגבלות עלולה לעורר תהיות, אתגרים והתנגדויות מסיבות שונות: חוסר ידע, דעות קדומות, חשש שהמתנדבים ייפגעו, היעדר אמונה ביכולותיהם, חוויות קודמות של תסכול וכישלון, גוננות יתר או תפיסות ועמדות שליליות. כל הסיבות הללו יוצרות חסמים להתנדבות של בני נוער עם מוגבלות.

בני נוער עם מוגבלות לא תמיד מאמינים ביכולתם להשפיע וברצון של החברה לשתף אותם, ולעיתים הם אינם מתנדבים ואינם מעורבים חברתית ממגוון סיבות. היות וכך על הצוותים במסגרות ההתנדבות להציע לבני הנוער הללו כמה אפשרויות לתחומי התנדבות ועיסוק מגוונים ולאפשר להם להביע את העדפותיהם ואת רצונותיהם במודעות ליכולותיהם ולמגבלותיהם. כמו כן על הצוותים במסגרות ההתנדבות לאפשר לבני הנוער הללו להשתלב ולנהל קשרים חברתיים ולהעניק להם משמעות.   
נוסף על הנזכר לעיל, חשוב לחזק ולגבש בקרב בני הנוער הללו זהות של אישיות מתנדבת לצד זהות של אישיות עובדת ובשונה ממנה.

תהליך הכנה משמעותי לקראת ההתנדבות יאפשר להשיג את המטרות הבאות:

1. חינוך למעורבות חברתית ולנתינה;
2. פיתוח המודעות של בני הנוער כלפי תחומי העניין שלהם ורצונותיהם האישיים;
3. העלאת תחושת המסוגלות והגברת האמונה של בני הנוער ביכולותיהם האישיות;
4. העלאת המודעות של בני הנוער כלפי סביבתם וכלפי האפשרויות לנתינה לאחרים.
5. הכרה באפשרות ההשפעה על אחרים והכרה ביכולת הבחירה האישית של ערך הנתינה ושל האפשרויות העומדות בפניהם.
6. העלאת המוטיבציה למעורבות ולהתנדבות באמצעות התאמה אישית בין המתנדבים לבין התפקידים המוצעים להם. השאיפה היא שכל מתנדב ירגיש מחובר לתפקיד שלו.

איך?

[מערכי הכנה לקראת התנדבות](http://meyda.education.gov.il/files/noar/ogdan_volunteering_leshem_shinoy.pdf)

בידול התנדבות מתעסוקה

* להרחבה: ["הכשרות"](#הכשרות)

|  |
| --- |
| **"בפעילות ראשונה של קבוצת נוער עם לקות ראייה במחסן היה בלגן ולמתנדבים היה קשה להתמצא במחסן ולשוטט בו בחופשיות. לאחר עבודת הכנה עם חברי הקבוצה ללא מוגבלות ומתן דגש על חשיבות הקליטה והנגשת המקום נערך מבצע סדר וארגון של המחסן, וכשקבוצת המתנדבים הגיעה נערכה הסברה קצרה על סביבת העבודה, מה שאפשר להם לנוע בחופשיות והקל עליהם בהשתלבות".** יניב אלימלך, רכז נוער ושילוב כוחות בתוכנית סח"י |

### פיתוח תפקידים חדשים במקום התנדבות

מה?

לעיתים המשימות והתפקידים הקיימים והמוכרים עבור מתנדבים בארגון אינם מתאימים לבני נוער עם מוגבלות, אינם מאפשרים התפתחות והתקדמות או אינם מגוונים מספיק כדי לאפשר בחירה. במקרים כאלה כדאי להקדיש מחשבה להרחבת מגוון המשימות ותפקידי ההתנדבות המוצעים לבני הנוער בארגון ולגמישות בנוגע להיקפם.

למי?

איש צוות, אחראי מתנדבים במוקד הפעילות, במידת האפשר מומלץ לשתף את בני הנוער בפיתוח התפקידים החדשים במקום ההתנדבות.

איך?

פעמים רבות המפתח להצלחה הוא בחשיבה יצירתית ובהצלבה בין צורכי מוקד הפעילות וההזדמנויות בו ובין הכוחות והכישורים של המתנדבים. אפשר לפרק את התפקיד לכמה תחומים ולפרוט את התפקיד למשימות, ובהתאם לכישורי המתנדבים להרכיב תפקיד חדש שיכלול משימות מתחום מסוים או מכמה תחומים.

**כלי:** לרשותכם מגוון הצעות לתפקידים [במאגר הפעילויות >](http://edu.gov.il/noar/minhal/departments/social-community/Pages/for-a-change/activities-dtabase.aspx)

[שאלון התאמת פעילות](http://meyda.education.gov.il/files/noar/activity_adjustment_questionnaire.pdf) >

|  |
| --- |
| **"בשנה שעברה התנדבה כל הכיתה שלנו ביחד בבית אבות בשכונה. כל התלמידים שיחקו עם הקשישים, דיברו איתם וסייעו לשפור מצב הרוח. במהלך השנה ראיתי שחלק מהתלמידים לא התחברו לתפקידים הללו, אבל לא הייתה לי אפשרות לחלק אותם בין מקומות התנדבות שונים. לכן השנה הגדרנו מראש מגוון של תפקידים וכל תלמיד בחר את התפקיד המועדף עליו: משחק עם הקשישים, יצירה משותפת, גינון והפעלה של פינת חי, סיוע בהכנת ארוחת הצהריים במטבח ועוד."**  מחנכת כיתת חינוך מיוחד |

### רתימת מוקדי פעילות חדשים

מה?   
הרחבת המאגר של מוקדי הפעילויות המאפשרים לבני נוער עם מוגבלות ליטול חלק בעשייה משמעותית.

מי?   
המתכלל הרשותי, מנהל התנדבות נוער, איש צוות.

איך?

* בשנה הראשונה של ההתנדבות מומלץ להתמקד בעבודה עם מספר מצומצם של מוקדי פעילות מגויסים ומחויבים, ולאחר שנה של חוויית הצלחה ולמידה – לגייס מוקדי פעילות נוספים.
* בעת פנייה למוקדים חדשים אפשר להיעזר ב[תועלות קליטת מתנדבים עבור מוקד הפעילות](http://meyda.education.gov.il/files/noar/benefits_volunteering_youth_with_disabilities.pdf) – למשל המוקד הופך להיות מקור תורם חברתית, המוקד מרחיב את היכולת לממש את יעדיו, מייצר מגוון חברתי ומספק כוח עזר נוסף. תועלות אלו עשויות להשפיע ולשכנע מוקדי פעילות נוספים לפתוח את דלתותיהם בפני בני נוער עם מוגבלות.
* יצירת קבוצת השתייכות של מוקדי הפעילות באמצעות הדרכה או הכשרה משותפת ולמידת עמיתים באמצעות מפגשים פרונטליים או פורום דיגיטלי. כדאי ליצור קשר עם גורמים שיכולים לגייס גופים נוספים, כגון רשתות של ארגוני מתנדבים וארגוני גג.

[חזרה למודל הפעילות >](#מודל_העבודה)

## התאמה

כאשר מדברים על 'התאמות' מתכוונים לתנאים, שינויים, תוספות, אביזרים או כלים שיאפשרו למתנדבים ליהנות מהזדמנות שווה ולתפקד בצורה מיטבית. התאמה למתנדב אחד עשויה לתת מענה גם למתנדבים אחרים שהמוגבלות שונה או שאין להם כלל מוגבלות. מכלול ההתאמות הנדרשות לכל מתנדב הן ייחודיות ותלויות בצרכיו. במקרים מסוימים נדרשים לשם כך היוועצות עם אנשי מקצוע והקצאת משאבים, אך לעיתים די בהקדשת תשומת לב או בשינוי קל בהתנהלות. הדרך הטובה ביותר ללמידת התנאים שבהם תפקודם של המתנדבים יהיה מיטבי היא שיתופם בתהליך תוך כדי התמקדות ביכולותיהם ובהעדפותיהם בתיווך מורה, הורה או רכז לפי הצורך.

### היכרות עם התאמות

מה?   
העמקת הידע בנוגע להתאמות למתנדבים עם מוגבלות באמצעות הכשרה שתהיה חלק ממערך ההכשרות הכללי כפי שיפורט בפרק ['הכשרות'](#הכשרות) הייעודי. להכשרה זו שלוש מטרות:

* אימוץ גישה של מתן התאמות בהתאם לצורך ובאופן מידתי כחלק משגרת עבודה ומתוך גישה של [עיצוב אוניברסלי](http://meyda.education.gov.il/files/yesodi/hachala/alon3.pdf) (מתן שירות המותאם לכל הצרכנים תוך כדי התייחסות לשונות ולמגוון חברתי);
* היכרות עם מגוון של התאמות והנגשות;
* הקניית כלים בסיסיים לזיהוי הצרכים וההתאמות וליישומן.

**למי?**

מוקדי פעילויות בתחילת התהליך ובמידת הצורך כחלק מהכשרת הצוות המלווה וכהכנה למתנדבים בקבוצה מעורבת.

**איך?**

1. **הסתייעות בכלים קיימים**:

* [אפליקציית 'על רגישות ונגישות'](http://edu.gov.il/noar/minhal/departments/social-community/Pages/for-a-change/changing-positions.aspx) ומערכי העיבוד הנלווים לה (לצוות חינוכי/ קולטים/ בני נוער ללא מוגבלות);
* [עקרונות לביצוע התאמות בהתנדבות](http://meyda.education.gov.il/files/noar/guidelines_for_adjustments.pdf);
* [מסמך לקויות והנגשות נפוצות](http://meyda.education.gov.il/files/noar/defective_characteristics.pdf).

1. **יישום עקרון** **הייצוג העצמי וגיבוש רשימת התאמות:**

בני הנוער עם מוגבלות העתידים להתנדב יגדירו בצורה המיטבית את התנאים הנדרשים להם כדי לפעול על הצד הטוב ביותר ואת התנאים המקשים עליהם לפעול. במידת הצורך אפשר לסייע להם בעזרת תיאור סביבת ההתנדבות לצורך זיהוי ההעדפות האישיות שלהם.

[עוד על ייצוג עצמי בפרק על קליטה >](#ייצוג_עצמי)

בארגונים רבים, כולל הרשויות המקומיות, יש בעלי תפקידים שיוכלו לסייע בהתאמות להתנדבות עבור בני נוער עם מוגבלות – למשל רכזי נגישות, מורשי נגישות, רכזי השתלבות, מדריכות במתי"א ומרפאות בעיסוק. כדאי גם להיעזר בצוותים מקצועיים המכירים את בני הנוער ובבני משפחתם המכירים היטב את ההנגשות המתאימות.

### ניידות והגעה למקום התנדבות

מה?

ההגעה של מתנדבים עם מוגבלות למוקדי פעילות מגוונים ברחבי הארץ היא סוגיה מרכזית בנוגע להתנדבותם ולעיתים סוגיה זו היא מכשול בהגברת המעורבות של בני נוער עם מוגבלות בפעילויות התנדבות.

איך?

להלן הצעות לכיווני פעולה שמטרתם להגביר את מעורבותם של בני נוער עם מוגבלות בהתנדבות:

1. מינוי גורם מתכלל שיהיה אחראי להסעות להתנדבות וימצא לכך פתרון ברמת הרשות;
2. שימוש בזכות ל"הסעה שנייה" מבית הספר למוקד הפעילות במקום חזרה הביתה בתום יום הלימודים;
3. רתימת תחנות מוניות להסעת מתנדבים למקום ההתנדבות פעם בשבוע;
4. גיוס בני נוער ללא מוגבלות שיסעו יחד עם בני נוער עם מוגבלות למקום ההתנדבות בתחבורה הציבורית;
5. גיוס מתנדבים בעלי רישיון נהיגה שיסיעו את המתנדבים למסגרות ההתנדבות השונות.

|  |
| --- |
| **"נוצרה הבנה שגם מישהו שהוא על הספקטרום מסוגל לעשות הכול ברגע שאנחנו יודעים להכיל וליצור סביבה מותאמת, וזה לא כזה קשה... כשהם פועלים כקבוצה שווה. ברגע שזה קורה אז הם יכולים גם לבלות ביחד והלקות או המוגבלות הופכת להיות חסרת משמעות."**  רכז התנדבות בארגון |

בכל מקרה יש לפעול על פי הנחיות משרד החינוך לעבודה עם מתנדבים, שמועברות ומתעדכנות בחוזרי מנכ"ל, ועל פי ההנחיות מהפיקוח.

[חזרה למודל הפעילות >](#מודל_העבודה)

## קליטה

שלב זה מתייחס לתחילת ההתנדבות במוקד הפעילות, החל מהמפגש הראשון לשם היכרות וראיון, וכלה בסיום תקופת האוריינטציה לארגון ולתפקיד. קליטה מוצלחת של המתנדבים לפעילויות השונות היא באחריות משותפת של כל בעלי העניין.

### תהליך מיון/ראיון קבלה

מה?

כדי להנגיש את תהליך המיון והקבלה של מתנדבים חדשים עם מוגבלות מומלץ לערוך ראיון אישי עם כל אחד מהמועמדים. בדרך זו אפשר להכיר אותם ביתר שאת, לתאם ציפיות בבירור, להפיג חששות ולבחון עם כל מועמד את טיב האינטראקציה וההתאמה לתפקיד.

איך?

* איש צוות, הורה או מדריך צריכים להכין את המתנדבים לקראת שלב הקליטה להתנדבות – היכרות אישית, ראיון קבלה במוקד הפעילות או תהליך קבוצתי. אפשר לערוך עם כל מתנדב שיחה על מה שצפוי לקרות וכן לערוך סימולציות. אם הוא מרגיש נוח, כדאי להכין אותו כיצד לדבר בפתיחות על הצרכים שלו ואף להזמין את המראיין לשאול על כך בחופשיות.
* אפשר להיעזר בכרטיס כיס בשאלות 'לפני שמתחילים'  
  התאמת המפגש האישי או הקבוצתי.[[11]](#footnote-11)  
  מומלץ לחלק את ההיכרות לשני מפגשים: הראשון מיועד להיכרות ראשונית ול"שבירת הקרח" ויכול להיות גם קבוצתי, והשני מיועד להיכרות אישית עם כל מועמד ולתיאום ציפיות עימו.

### היכרות אישית וייצוג עצמי

מה?

כל אחד מן המתנדבים יציג את עצמו, את רצונותיו והעדפותיו, את יכולותיו ואת מגבלותיו ויספר מהם התנאים הדרושים לו לתפקוד מיטבי ומהן ההתאמות הנדרשות לשם כך.

איך?

מומלץ שבני הנוער יציגו בעצמם את צרכיהם ואת העדפותיהם בפני האחראי למתנדבים במוקד הפעילות, וזאת על פי [עקרונות הייצוג העצמי](#ייצוג_עצמי). במידת הצורך ואם הם מסכימים, הם יכולים להיעזר בשלב זה באיש צוות, במדריך או בהורה.

אפשר להיעזר בשאלות רלוונטיות מתוך [כרטיס הכיס](http://meyda.education.gov.il/files/noar/pocket_card.pdf) ב[שאלון התאמת הפעילות](http://meyda.education.gov.il/files/noar/activity_adjustment_questionnaire.pdf), ב'[מאפייני לקויות והנגשות נפוצות'](http://meyda.education.gov.il/files/noar/defective_characteristics.pdf) וב['הנחיות להתאמות'](http://meyda.education.gov.il/files/noar/guidelines_for_adjustments.pdf)

### הכשרת המתנדבים לסוגי התפקידים השונים

מה?

לצד תהליך [האוריינטציה לארגון](#אוריינטציה_לארגון) צריך להדריך ולהכשיר את המתנדבים לתפקיד שיבצעו. לעיתים כל המתנדבים בארגון עוברים הכשרה כזו, ולעיתים צריך לשנות אותה כדי להתאים אותה למתנדבים עם המוגבלות בגלל מאפייניהם הייחודיים.

יש לשים לב שההכשרה מותאמת לצרכים וליכולות של המתנדבים והיא נגישה מבחינת המבנה, התוכן ודרכי ההוראה וההנחיה. אם מדובר בהתנדבות קבוצתית, אפשר להיעזר בצוותים החינוכיים או במדריכים המכירים את המתנדבים.

מי?

מוקדי הפעילות; צוותים חינוכיים.

איך?

* מפגשי הכנה עם מתנדבים בוגרים שביצעו את התפקיד בשנים קודמות;
* פיתוח הכשרות סדורות למשימות שמצפים מהמתנדבים לבצע.

### אוריינטציה לארגון

מה?

ההיכרות עם הארגון וההזדהות עם מטרותיו ועם פעילותו הן הבסיס ליצירת המוטיבציה לפעולה ולתחושת השייכות, ואלה ייצרו את המשמעות שבתפקיד הייחודי שממלאים המתנדבים כחלק ממטרת העל של הארגון ושל רצף העשייה בו.

מי?   
מוקד פעילות.

איך?

* סיור במקום ההתנדבות, ובתוך כך להכיר למתנדבים את מאפייני המקום הזה: מרחב הפעילות האישי, מקום הישיבה של האחראי, המרחב הכללי, השירותים, המטבחון וכו';
* עריכת היכרות בין המתנדבים לבין בעלי תפקידים בארגון כדי לדעת על תחומי אחריותם ועל הקשר בין העשייה שלהם לבין מטרות הארגון;
* הכנת תיק אוריינטציה – למשל סרטון מצולם או תיקייה כתובה בשפה פשוטה ובאורך של עד 5–6 עמודים בליווי תצלומים.

[חזרה למודל הפעילות >](#מודל_העבודה)

**לאורך הדרך**

**הפעולות המרכזיות שיש לבצע במשך כל תקופת ההתנדבות**: [ליווי ועיבוד](#ליווי_ועיבוד); [שימור](#שימור). להלן פירוט שלהן:

ליווי ועיבוד

בני הנוער המתנדבים בקביעות מתמודדים עם סוגיות חברתיות ואישיות שפעמים רבות אינן מוכרות להם. כמו כן, לעיתים קרובות בני נוער עם מוגבלות זקוקים לעזרה בחשיבה, בעיבוד ובהפנמת תובנות מהחוויה של ההתנדבות. העזרה הזאת, שמתבטאת בליווי תהליכי ובעיבוד (רפלקציה) בשגרת ההתנדבות, צריכה להתאים לשלב שבו נמצאים המתנדבים: תחילת ההתנדבות, מהלך ההתנדבות או סוף התהליך. הליווי והעיבוד עשויים להשפיע על רמת המוטיבציה ועל הרצון של המתנדבים להמשיך ולבצע את התפקיד, ויש לשים דגש על כך בעת הליווי.

בפרק זה מובאת התייחסות נפרדת לליווי הרגשי ולעיבוד בשגרת ההתנדבות, אך במקרים רבים נעשים שניהם יחד ובאותה מסגרת – אישית או קבוצתית.

להלן דגשים שיש לתת עליהם את הדעת בתהליך הליווי והעיבוד:

### ליווי תהליכי

**מה?**

מטרתו של תהליך ליווי המתנדבים הן: **לתמוך במתנדבים**, **לאפשר למתנדבים שיתוף והיוועצות , למשל בחוויות ובקשיים שלהם, ולהעצים** את המתנדבים לאורך כל הפעילות שלהם. ליווי זה הוא אמצעי להצפת מרכיבים שונים: התמודדויות והישגים, הקשר בין המתנדבים לבין בעלי התפקידים המעורבים בהתנדבות ומרכיבים בהתפתחות האישית של המתנדבים.

מי?

צוותים חינוכיים, מוקדי פעילות, הורים, מלווים.

**איך?**

במסגרת פרטנית או במסגרת קבוצתית: המתנדב יכול להעלות דילמות, הישגים או קשיים. חשוב לתת לגיטימציה גם לתחושות אישיות שאינן רווחות בקרב המתנדבים האחרים ולהימנע משיפוטיות. השיחה האישית נועדה לתת ביטוי לתחושותיו של המתנדב, לצרכיו ולהתפתחות האישית שלו בתפקיד ההתנדבות.

### עיבוד (רפלקציה)

מה?

עיבוד החוויה והתובנות שעולות מההתנדבות, ובו להתמקד בנושאים הבאים:

* מעורבות ותרומה לסביבה;
* בחירה, עצמאות ואוטונומיה;
* גיבוש זהות של אישיות מתנדבת לצד זהות של אישיות עובדת ובשונה ממנה.
* יש להתייחס לשונה ולדומה בין התנדבות ובין עבודה ובתוך כך להתייחס לנושאים הבאים: מתי בוחרים בהתנדבות ומתי בעבודה, מה שונה בהתנהלות שלנו, מה ההבדל בין ההתנהלות במקום העבודה לבין ההתנהלות בהתנדבות, מה ההבדל בין התפקידים השונים וכו' (על פי טבלת ההשוואה בין התנדבות לעבודה)

מי?

מוקדי פעילות, צוותים.

איך?  
חשוב לבחון מהו הפורמט המתאים לקבוצה והמאפשר לרוב בני הנוער להיפתח ולשתף.

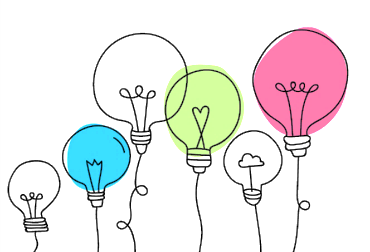
**נקודות למחשבה:**

* האם כדאי לקיים את שיחת העיבוד מיד בתום ההתנדבות או לאפשר לחוויה לשקוע ולקיים אותה כעבור כמה ימים?
* האם נדרש עיבוד לאחר כל התנדבות או אחת לתקופה מסוימת?
* אם מתעורר קושי בעקבות אירוע יוצא דופן, רצוי להקדים את תהליך העיבוד.
* רצוי להשתמש בשפה של עשייה ולא בשפה של עזרה – למשל לשאול "מה אתה יכול לעשות?" ולא לשאול "במה אתה יכול לעזור?".
* מוצע לבחון האם לקיים את השיחה באופן אישי או בקבוצה.

[חזרה למודל הפעילות >](#מודל_העבודה)

לרשותכם כלים המסייעים לעיבוד – למשל [כרטיס הכיס](http://meyda.education.gov.il/files/noar/pocket_card.pdf), המכיל שאלות לעיבוד, המשגה והעמקת משמעות המעורבות וההתנדבות לפני שמתחילים, לאורך הדרך ולקראת סיום;[מצגת](http://meyda.education.gov.il/files/noar/reflection_presentation.pdf) ו[חוברת עזר](http://meyda.education.gov.il/files/noar/reflection_preparation_material_educational_teams.pdf) לצוות בנוגע לרפלקציה.

|  |
| --- |
| ***" יש רגעים שאת עולה לבניין ושמה את הארגז ליד הדלת, וזה רגע שאת מרגישה וואו, עכשיו אני שם אוכל על השולחן לאנשים האלה, שזה בזכותך. זה אחד הרגעים הגדולים עבורי."*** מתנדב עם מוגבלות |



## שימור

מטרת השימור היא לצמצם את נשירתם של המתנדבים ולעודד מוטיבציה והתמדה בתוכנית. במחקר שנערך בארצות הברית נמצא כי ארגונים ששיעורי שימור המתנדבים בהם גבוהים מקפידים לנקוט את הצעדים הבאים: משבצים את המתנדבים הנכונים בתפקיד הנכון, מבצעים תהליך מיון מובנה, מציעים למתנדבים הכשרה ואפשרויות להתפתחות מקצועית וכן מכירים במתנדבים ומוקירים אותם. במחקרים אחרים נמצא כי אחד המנבאים המשמעותיים לשימור מתנדבים הוא שביעות רצונם של המתנדבים מהפיקוח ומהליווי שהם מקבלים בארגונם כולל תהליכי מישוב והדרכה. עוד נמצא במחקרים הללו כי גורמים מנבאים נוספים לשימור מתנדבים הם: היכולת להתנדב בקבוצה ואופי התפקיד ההתנדבותי; תפיסת התפקיד ההתנדבותי כמאתגר וכמספק חוויות של השפעה, הישגיות והצלחה.

מכאן אפשר להסיק כי שימור מתנדבים הוא תוצאה של תוכנית המנהלת את מתנדביה היטב. השימור אינו תהליך העומד בפני עצמו במעגל ההתנדבות; למעשה הוא מתחיל ביום הראשון שבו המתנדבים פוגשים את התוכנית לראשונה, באופן שבו מתארגנים לקראתם ובאופן שבו מתנהלים עם המתנדבים לאחר הגעתם. היות וכך, השיח על השימור אינו יכול להתמקד רק בשימור אפקטיבי אלא גם במנהיגות ובניהול אפקטיביים.

שימור מתנדבים עוסק בראש ובראשונה בזיהוי גורמי המוטיבציה של המתנדבים, ובמתן מענה לגורמים האלה. אנשים מתמידים בפעילות כשזו נותנת להם מענה לצורך כלשהו שלהם. הם מתמידים כשהם חשים כי הרווח מהפעילות ההתנדבותית גדול מהקשיים ומהמחיר שההתנדבות גובה. אם כך, תפקידכם הוא ככל הנראה לזהות את הרכיבים שיעניקו למתנדבים רווח ויעצימו אותם ובכך לשמור על המאזן הנכון.

עבור מתנדבים שונים הפעילות ההתנדבותית מייצרת רווחים שונים. עבור בני נוער מתנדבים בפרט נמצא כי המניעים המשמעותיים להתמדה בהתנדבות הם: תפקידים מאתגרים המעניקים חווית משמעות ותוצאות מיידיות יחסית; מסלולי התפתחות וקידום בתוך התוכנית; הכשרה, חניכה וליווי; הזדמנות להתנדבות כחלק מקבוצה ויצירת "דבק" חברתי בין המתנדבים.

להלן מקבץ פעולות שיכולות להגביר את המוטיבציה להתנדבות:

מה?

תחושת שייכות היא אחד מגורמי המוטיבציה המשמעותיים להתנדבות. כאשר המתנדבים ירגישו שייכים לארגון, לפרויקט, לקבוצה, לתפקיד שהם מבצעים ויזדהו עם המטרות ועם דרכי העשייה בתפקידם, המוטיבציה שלהם להמשיך ולהתנדב תגבר. אם יש [מלווים](#מלווים), תחושת השייכות שלהם לפעילות ההתנדבותית חשובה להגברת המוטיבציה בקרב המתנדבים.

**למי?**

מלווה, מתנדבים.

**איך?**

|  |  |
| --- | --- |
| 1 | קיום פעילויות גיבוש חברתיות; |
| 2 | בחירת פריט המגדיר את הקבוצה ומייצר גאוות יחידה (בחירת שם לקבוצה/ חולצה וכו'); |
| 3 | שיתוף של המתנדבים באירועים של כלל הארגון וחיבור שלהם לעובדים ככל האפשר (הרמת כוסית לקראת החג, טקס עובדים מצטיינים וכו'). |

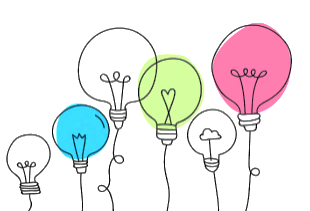
### **הדרכה והעשרה**

**מה?**

אחד מתפקידי הליבה של אחראי המתנדבים הוא לעקוב אחר עבודת המתנדבים בארגון ולדאוג להדרכה השוטפת שלהם לתפקיד. המעקב, המשוב וההדרכה השוטפים מספקים הזדמנות לקיום שיח מעצים אשר יתרום להתפתחותם של המתנדבים, יגביר את תרומת המתנדבים לארגון וכן יאפשר לעקוב אחר היעדים שהוצבו למתנדבים.

**מי?**

מוקדי פעילות.



**איך?**

|  |  |
| --- | --- |
| 1 | **הדרכת המתנדבים:**  תהליך ליווי קבוצתי או אישי שבו האחראי במוקד הפעילות מדריך את המתנדבים בנוגע לפעילותם. ההדרכה היא המשך ישיר לתהליך ההכשרה ובה שמים דגש על העמקה בידע, בכלים ובמיומנויות לביצוע תפקידם של המתנדבים בהתאם לצרכים שעולים במהלך פעילותם. הדרכה מאפשרת למידה והתפתחות, שיתוף בחוויות, בלבטים ובדילמות וחשיבה משותפת על דרכים להתמודדות עימם. |
| 2 | **העשרת המתנדבים:**  ההעשרה מתבטאת בהרחבת הידע של המתנדבים בתחום התנדבותם ו/או בתחומי ידע נוספים. כמו כן היא עונה על צורכי המתנדבים בהתפתחות ובצמיחה אישית ומתגמלת אותם (להלן פירוט).  העשרה יכולה לכלול מגוון הרצאות וסדנאות שמעניינות את המתנדבים ורלוונטיות לתחום ההתנדבות. המפתח להצלחת תוכנית ההעשרה הוא התאמה לצרכים של קבוצת המתנדבים ויצירת תחושות השקעה ומקצוענות בקרב המתנדבים. |

**תגמול**

**מה?**

תגמולים נועדו להעניק למתנדבים את התחושה שמכירים בתרומתם ומוקירים אותה, וכן לספק מענה למניעים שלהם להתחיל את ההתנדבות ולצרכים השונים שלהם.מקובל להוקיר ולתגמל מתנדבים על עשייתם ועל השפעתם.

כדי להניע ולשמר מתנדבים לאורך זמן יש חשיבות רבה לזיהוי המניעים והצרכים שמניעים את בחירתם של המתנדבים להיות מעורבים בארגון. זיהוי זה יאפשר לארגון לספק מענה לצרכים האלה באמצעות מערכת תגמולים מגוונת ומותאמת לאורך כל שנת הפעילות. מענה זה יתרום, בתורו, לשביעות רצון המתנדבים ולשימורם לאורך זמן.

**מי?**

צוותים חינוכיים; מוקדי פעילות.

**איך?**

|  |  |
| --- | --- |
|  | בניית מערך תגמולים המותאם לשלל הצרכים והמניעים של מתנדבים שונים. חשוב לשים לב שלא כל התגמולים הם חומריים, ורובם למעשה תהליכי ניהול הרלוונטיים לאורך כל השנה.  **כלי**: טבלת דוגמאות לתגמולים בהתאם למניעים/ צרכים |

**הדגשת המשמעות בעשייה**

**מה?**

המודעות להשפעת ההתנדבות על קהל היעד ועל הסביבה והצורך החברתי יצקו משמעות לעשייה השוטפת.

**למי?**

המתנדבים.

**איך?**

|  |  |
| --- | --- |
| 1 | העברת עדכונים שוטפים ותמונות, המשגת משמעות ההתנדבות הספציפית לארגון; |
| 2 | תוכנית ההעשרה יכולה לכלול את העמקת ההיכרות עם הסוגיה החברתית שלשמה מתנדבים והתייחסות להשפעה של פעילות ההתנדבות עליה; |
| 3  4 | תהליכי משוב ועיבוד שוטפים יכללו התייחסות למשמעות שבעשייה תוך כדי התייחסות לשאלות: מה המטרה של הפעילות, מה החלק של המתנדב בהשגתה או מה התועלת שתופק בזכות הפעילות;  לשאלות עיבוד נוספות – עיינו ב[כרטיס כיס למתנדב](http://meyda.education.gov.il/files/noar/pocket_card.pdf);  ממשק ומפגש עם מוטבי ההתנדבות במקרים שבהם ההתנדבות איננה ישירה איתם. |

# לקראת סיום

**פעולות מרכזיות שיש לבצע בשלב זה**: [הוקרה ופרידה](#הוקרה_וסיום).

## הוקרה ופרידה

האופן שבו המתנדבים נפרדים מהארגון ישפיע רבות על עמדותיהם ועל יחסם כלפי התנדבות בכלל וכלפי ההתנדבות בתוכנית הייחודית שלהם בפרט. חשוב שהאחראי למתנדבים יתייחס לפרידה מכל מתנדב ויקדם בקרב המתנדב תחושה חיובית כלפי התנדבות בקהילה. תכנון תהליך הפרידה יכלול התייחסות לסיום ולפרידה בכל המעגלים שהופעלו במשך שנת ההתנדבות – למשל מפגשי העשרה וקבוצות עיבוד – כמו גם משוב מסכם והוקרה, שהם שני רכיבים מרכזיים בשלב זה.

פעילויות הוקרה יחזקו את תחושת המשמעות בקרב בני הנוער ויעניקו במה חיובית לפעילות שלהם – הן ידגישו את חוויית ההצלחה ויעודדו את המתנדבים להמשיך ולהיות מעורבים בקהילה ולסייע בגיוס מתנדבים נוספים. נוסף על כך, חשוב להוקיר את המוקדים וכל מי שהתגייס לאורך השנה כדי לסייע לקליטת המתנדבים ולפעילותם, וזאת כדי לעודד מוקדי פעילות נוספים לקלוט מתנדבים עם מוגבלות.

להלן מקבץ פעולות מומלצות בשלב זה[[12]](#footnote-12):

**הוקרת המתנדבים**

מה?

ההוקרה מעניקה למתנדבים הצהרה רשמית להערכה כלפי פעילותם ומחזקת בקרבם את הרצון להמשיך ולהתנדב.

מי?

מתכלל; מנהל התנדבות נוער רשותי; מוקדי פעילות; צוות.

איך?

* עריכת טקס או אירוע הוקרה ייעודי לכלל המתנדבים – עם מוגבלות או בלעדיה. הטקס יתקיים ברמה הרשותית או ברמה הארגונית ויש להזמין אליו את משפחות המתנדבים. מומלץ להציג בטקס חוויות והצלחות מן ההתנדבות.
* חלוקת תעודת סיום שנה או שי.
* אם מדובר בפרידה פרטנית ממתנדב, רצוי להפוך אותה לטקסית במידת מה – לקיים עימו שיחה אישית מסכמת ולהעניק לו תעודה או שי.
* אם מדובר בפרידת מתנדב מקבוצת מתנדבים שפעלו יחד, יש לתת את הדעת גם על הפרידה מהקבוצה. כך למשל אפשר להכין אלבום המכיל תצלומים מחוויות משותפות וברכות להמשך מחברי הקבוצה.

סיכום השנה **בראי השנה הבאה**

מה?

כדי להבנות את ההתנדבות ואת המעורבות החברתית כתהליך ספירלי והתפתחותי, יש לאפשר למתנדבים לראות את הפעילות במשך שנת ההתנדבות כחלק מתהליך רב שנתי. לשם כך כדאי להתייחס עימם להתפתחות שחוו במשך השנה וביחס לשנה שקדמה לה וללקחים והתובנות שיפיקו לקראת השנה הבאה והעתיד לבוא.

בתיאום עם תהליך [הליווי והעיבוד](#ליווי_ועיבוד).

מי?

צוות; מוקדי פעילות.

איך?

|  |
| --- |
| קיום שיחה באופן פרטני או קבוצתי – משוב רפלקטיבי הכולל הפקת לקחים, תובנות וחשיבה על המשך הפעילות בשנה הבאה ובעתיד בכלל.  כלים: רפלקציה – [מצגת](http://meyda.education.gov.il/files/noar/reflection_presentation.pdf) והכנה [וחומר עזר לצוותים חינוכיים](http://meyda.education.gov.il/files/noar/reflection_preparation_material_educational_teams.pdf), כרטיס הכיס, מילוי השאלון להתאמת פעילות לשנה הבאה. |

[חזרה למודל הפעילות >](#מודל_העבודה)

# נושאים רוחביים

## מעורבות הורית

מה?

לעיתים הורים לילדים עם מוגבלות מעורבים בחיי ילדיהם יותר מהורים לילדים ללא מוגבלות. כמו כן להורים לילדים עם מוגבלות יש ידע מקיף ביותר על הצרכים של ילדם והם יכולים למלא תפקיד משמעותי בשלבים השונים הכרוכים בהתנדבות: יצירת מוטיבציה להתנדבות, עידוד ילדם להתנדב ועיבוד של ההתנדבות.

חלק מההורים לילדים עם מוגבלות עשויים להרגיש שההתנדבות היא ההזדמנות של ילדיהם לבטא את חוזקותיהם. הורים כאלה ירצו ליטול חלק בכך ולתמוך בילדיהם בכל דרך ויגלו רצון טוב להיות מעורבים בפעילות. עם זאת, חלק מההורים עשויים להרגיש שהתנדבות אינה חשובה מספיק כדי להקדיש לה זמן על חשבון פעילויות אחרות ובשל העומס המוטל עליהם, כוחותיהם צריכים להיות נתונים לקידום תחומים אחרים בחיי ילדיהם. בכל מקרה חשוב לגלות הבנה וכבוד לכל העדפה של ההורים.

להלן המלצות לפעולות שיאפשרו להורים להבין לעומק את חשיבות ההתנדבות ולהתחבר לפעילות, להסיר חסמים ולעודד את ילדיהם להתנדב:

* שיתוף ההורים בעשייה של ילדיהם לאורך שנת הפעילות ובהישגים של ילדיהם;
* יצירת שפה משותפת ואחידה שתשמש את הצוות, את מוקד הפעילות ואת בני משפחות המתנדבים בשיחה על מעורבות חברתית.

לצד החשיבות של מעורבות ההורים לילדים עם מוגבלות בהתנדבות של ילדיהם, יש לזכור כי המתנדבים במקרה זה הם בני נוער, ובשל כך ייתכן שיעדיפו לא לשתף את ההורים. לכן יש לתכנן את שיתוף ההורים יחד עם בני הנוער המועמדים להתנדבות ולהגיע להסכמה בנוגע למידת המעורבות של ההורים בפעילות ההתנדבות.

איך?

* הזמנת ההורים ליום היכרות עם מוקדי הפעילות כדי לנסוך בהורים ביטחון באשר למקום שבו מתנדבים ילדיהם;
* שיתוף ההורים בהישגים החברתיים והקהילתיים של ילדיהם (ולא רק בהישגים הלימודיים);
* קיום התנדבות משפחתית משותפת כמה פעמים בשנה;
* גיבוש נציגות הורים שישמשו כתובת להתייעצות עבור מוקדי הפעילות והצוות;
* גיבוש מאגר "שאלות ותשובות" נפוצות שיספק להורים מידע על אודות ההתנדבות.

|  |
| --- |
| **" אני חושבת שזה הרבה מעבר לציפיות של כולנו. אנה היום לא רק שומרת על הילדים ומקריאה סיפורים. היא מבינה שיש אחריות שהיא צריכה לקחת, וזו הדרך שבה היא גם מתבגרת. כל מקום שהיא הולכת מעריכים אותה וזה עושה אותה מאושרת. זה מאוד חשוב לה. היא אף פעם לא פספסה."**  אם למתנדבת עם מוגבלות |

[חזרה למודל הפעילות >](#מודל_העבודה)

## הכשרה והדרכה

מה?

מטרות ההדרכה וההכשרה הן: לגייס את שיתוף הפעולה של בעלי התפקידים שביכולתם ליזום ולהוביל פעילות התנדבותית – הצוותים, מוקדי הפעילות והמלווים; להעשיר מקצועית את בעלי התפקידים האלה; לחזק את אמונתם ביכולת של בני הנוער; להעניק לבעלי התפקידים כלים לשלבים השונים של הפעילות ולהתמודדות עם סיטואציות נפוצות, ליצור כתובת להתייעצות ועוד.

למי?

מוקדי הפעילות; הצוותים; המלווים.

איך?

ההכשרות צריכות להיות מותאמות לקהל היעד ולידע הקודם שלו. להלן דוגמאות לנושאים להכשרות:

* עמדות כלפי התנדבות של נוער עם מוגבלות;
* הגישה לביצוע התאמות בהתנדבות של בני נוער עם מוגבלות;
* תועלות ההתנדבות לחברה, לארגון ולמתנדבים;
* עקרונות להתנדבות משמעותית;
* היכרות עם כלים המקדמים התנדבות משמעותית;
* מפגש עם מתנדב עם מוגבלות או עם נציגים מארגון שמפעיל מתנדבים עם מוגבלות;
* ההבדל בין התנסות בעבודה לבין ומעורבות חברתית והתנדבות.

למאגר מרצים מומלצים:

כלים: מצגת [התועלות הטמונות בהפעלת המתנדבים](http://meyda.education.gov.il/files/noar/benefits_volunteering_youth_with_disabilities.pptx), אפליקציה "על רגישות ונגישות" ומערכי עיבוד לשימוש עם האפליקציה, [מערכי ההסברה לשינוי עמדות לאנשי מקצוע](http://meyda.education.gov.il/files/noar/changing_positions5.pdf), [מערך הסברה לאנשי מקצוע](http://meyda.education.gov.il/files/noar/changing_positions5.pdf)

[חזרה למודל הפעילות >](#מודל_העבודה)

# קריאה נוספת

להלן קישורים **למאמרים וחומרים** להרחבת המידע המובא במדריך זה:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | **נושא** | **קישור** |
| 1 | מדיניות והנחיות משרד החינוך | [מסמך ההתאמות לתוכנית >](http://meyda.education.gov.il/files/noar/leshem-shinooy-hataamut.pdf) |
| 2 | מאגר מידע – אתר ההתנדבות | [לקריאה נוספת במגוון נושאים בנושא התנדבות בני נוער עם מוגבלות >](https://www.volunteerisrael.org.il/directory/search/?type=special&value=%D7%97%D7%93%D7%A9%D7%99%D7%9D) |
| 3 | ארגז כלים לניהול מתנדבים | [ארגז כלים לניהול מתנדבים >](file:///C:\Users\Hadas\Downloads\%25D7%2590%25D7%25A8%25D7%2592%25D7%2596%20%25D7%259B%25D7%259C%25D7%2599%25D7%259D%20%25D7%259C%25D7%25A0%25D7%2599%25D7%2594%25D7%2595%25D7%259C%20%25D7%259E%25D7%25AA%25D7%25A0%25D7%2593%25D7%2591%25D7%2599%25D7%259D.pdf) |
| 4 | מעורבות והתנסות במוקדי פעילות – הגדרה ומדדים | [מעורבות והתנסות במוקדי פעילות >](http://meyda.education.gov.il/files/noar/definition_involvement_volunteering.pdf) |
| 5 | פעילות התנדבותית של אנשים עם מוגבלות בראי הגישה הביקורתית למוגבלות | [פעילות התנדבותית של אנשים עם מוגבלות בראי הגישה הביקורתית למוגבלות >](https://www.btl.gov.il/Publications/Social_Security/bitahon102/Documents/240-iris.pdf) |
| 6 | תועלות שמפיקים מהתנדבות נוער עם מוגבלות | [תועלות של התנדבות נוער עם מוגבלות >](http://meyda.education.gov.il/files/noar/benefits_volunteering_youth_with_disabilities.pdf) |
|  | מהתנדבות לאקטיביזם: התנדבות של אנשים עם מוגבלות בישראל | [מהתנדבות לאקטיביזם: התנדבות של אנשים עם מוגבלות בישראל >](https://www.btl.gov.il/Publications/Social_Security/bitahon102/Documents/galit.pdf) |
| 7 | מדדים לפעילות | [הגדרת מעורבות ומדדים לפעילות >](http://meyda.education.gov.il/files/noar/definition_involvement_volunteering.pdf)  [נוהל ההסדרה](http://meyda.education.gov.il/files/noar/nohal3.pdf) > |

[חזרה למודל הפעילות >](#מודל_העבודה)

# **תודות**

ברצוננו להודות לכל משתתפי קבוצת הפיתוח של מדריך הפעלה זה, אשר השקיעו מזמנם וחלקו עימנו את ניסיונם האישי והמקצועי לגיבוש ההצעות לקידום התנדבות משמעותית של בני נוער עם מוגבלות.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **שם** | **תפקיד** | **ארגון** |
| אילון בורקו | נציג מתנדבים בן 18, זוכה אות ראש העיר למעורבות פעילה וענפה בפתח תקוה | בי"ס קורצ'ק פתח תקווה |
| איתי אביתר | רכז חינוך חברתי באגף חינוך מיוחד | עיריית פתח תקווה |
| דפנה גוטמן | מחנכת כיתת תקשורת | ישיבת אמי"ת כפר גנים |
| חני פרידמן | מנהלת תוכנית לשם שינוי | אלווין ישראל |
| טלי סוכובולסקי | נציגת הורים לנוער עם מוגבלות |  |
| יניב אלימלך | רכז נגישות ושילוב כוחות בתוכנית סח"י, ירושלים, דרום, מרכז | עמותת נ.כ.ח |
| יסמין לסג' | מדריכה ארצית, אחראית הנגשה ותשתיות, חינוך בלתי פורמלי באגף לחינוך מיוחד | משרד החינוך |
| יפעת קליין | מנהלת תוכניות | ג'וינט אשלים |
| לאה מאיר | מנהלת בית הגלגלים בדרום, נציגת כלל הסניפים | בית הגלגלים |
| מורן מועלם | נציגת מתנדבים, בת 17 מראש העין | בי"ס קורצ'ק פתח תקווה |
| מושיק כהן | מפקח ארצי חינוך חברתי קהילתי, ממונה על תוכנית המעורבות החברתית במינהל חברה ונוער | משרד החינוך |
| מיכל לויט | רכזת פדגוגית בחינוך המיוחד, מובילת לשם שינוי ברשות | מנח"י – עירית ירושלים |
| מירב לוי | מיזם ההתנדבות הישראלי ומנהלת הדרכה | ג'וינט אשלים |
| מירי לייבנר אקנין | מנהלת בי"ס | בי"ס קורצ'ק פתח תקווה |
| נעה שגב | מדריכה מחוזית, מדריכה מטעם המטה בתוכניות השתלבות של ילדים ונוער עם מוגבלות | מינהל חברה ונוער, מחוז תל אביב |
| סיגל חכם | רכזת מעורבות חברתית | בי"ס קורצ'ק פתח תקווה |
| רינת מגידו | מנהלת התנדבות נוער רשותית באגף החינוך, מובילת לשם שינוי ברשות | עיריית ראש העין |
| רעיה לוי אשכנזי | רכזת חינוך מיוחד | לאורו נלך |

1. מתוך: פעילות התנדבותית של אנשים עם מוגבלות בראי הגישה הביקורתית למוגבלות/ איריס פינקלשטיין ורונית בר. 2016. [↑](#footnote-ref-1)
2. מבוסס על המסמך ["תועלות של התנדבות נוער עם מוגבלות"](http://meyda.education.gov.il/files/noar/benefits_volunteering_youth_with_disabilities.pdf),2017. [↑](#footnote-ref-2)
3. [חוק שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות](https://www.kolzchut.org.il/he/%D7%97%D7%95%D7%A7_%D7%A9%D7%95%D7%95%D7%99%D7%95%D7%9F_%D7%96%D7%9B%D7%95%D7%99%D7%95%D7%AA_%D7%9C%D7%90%D7%A0%D7%A9%D7%99%D7%9D_%D7%A2%D7%9D_%D7%9E%D7%95%D7%92%D7%91%D7%9C%D7%95%D7%AA), התשנ"ח-.1998. [↑](#footnote-ref-3)
4. ארטן-ברגמן, ט., ורימרמן, א. (2009), דפוסי מעורבות חברתית בקרב אנשים עם וללא מוגבלות בישראל, ביטחון סוציאלי, 79, 49–84. [↑](#footnote-ref-4)
5. מתוך: פעילות התנדבותית של אנשים עם מוגבלות בראי הגישה הביקורתית למוגבלות/ איריס פינקלשטיין ורונית בר, 2016. [↑](#footnote-ref-5)
6. שם [↑](#footnote-ref-6)
7. State of the World's Volunteerism Report, 2011. [↑](#footnote-ref-7)
8. מתוך: פעילות התנדבותית של אנשים עם מוגבלות בראי הגישה הביקורתית למוגבלות/ איריס פינקלשטיין ורונית בר. [↑](#footnote-ref-8)
9. מתוך: מהתנדבות לאקטיביזם: התנדבות של אנשים עם מוגבלות בישראל/ גלית ינאי ונטורה. 2016. [↑](#footnote-ref-9)
10. בכל מקום שמצוין "מתנדבים" הכוונה גם לתלמידים אשר משתתפים בפעילות במסגרת התוכנית 'התפתחות אישית ומעורבות חברתית' של משרד החינוך. [↑](#footnote-ref-10)
11. לצורך התאמת הריאיון אפשר להיעזר במרפאה בעיסוק המלווה את בני הנוער או באיש מקצוע מתאים ברשות. [↑](#footnote-ref-11)
12. מתוך: [ארגז כלים לניהול מתנדבים](file:///C:\Users\Hadas\Downloads\%25D7%2590%25D7%25A8%25D7%2592%25D7%2596%20%25D7%259B%25D7%259C%25D7%2599%25D7%259D%20%25D7%259C%25D7%25A0%25D7%2599%25D7%2594%25D7%2595%25D7%259C%20%25D7%259E%25D7%25AA%25D7%25A0%25D7%2593%25D7%2591%25D7%2599%25D7%259D.pdf). [↑](#footnote-ref-12)