



תכנית הפעלת מתנדבי השירות הלאומי-אזרחי

אוכלוסיות מיוחדות - צעירים עם מוגבלויות





תכנית הפעלת מתנדבי השירות הלאומי-אזרחי:

אוכלוסיות מיוחדות - צעירים עם מוגבלויות

שנה"ע תש"ף | ינואר, 2020





תוכן עניינים

4	דבר המנכ"ל
5	הקדמה
6	תודות
8	1. עקרונות עבודה
8	2. מטרת התכנית - פרופיל הבוגר (בתום תקופת השירות)
9	3. מטרות ביניים לפי תחומים
11	4. אוכלוסיית היעד
12	5. מפת השותפים
13	6. מערכת "תומכת צעיר" בשירות הלאומי-אזרחי
15	7. ליווי אישי
17	8. מעטפת קבוצתית
18	9. הגדרות תפקיד
25	10. נספחים
25	נספח 1 - רקע מקצועי בנושא מעבר לבגרות בתחום הקריירה
36	נספח 2 - רקע מקצועי בנושא כישורי חיים
39	נספח 3 - רקע מקצועי בנושאי פנאי
40	נספח 4 - גאנט תהליך הליווי
41	נספח 5 - תרשים ופירוט משימות במסגרת הליווי האישי - בשלב ההכנה לשירות
44	נספח 6 - תרשים ופירוט משימות במסגרת הליווי האישי - במהלך השירות
45	נספח 7 - תרשים ופירוט משימות במסגרת הליווי האישי - בשלב ההכנה לשחרור
49	נספח 8 - סילבוס מעבר לבגרות בתחום עבודה וקריירה
53	נספח 9 - סילבוס זוגיות ומיניות
57	נספח 10 - סילבוס צריכת שירותים ומימוש זכויות
58	נספח 11 - סילבוס ניהול כלכלי/חינוך פיננסי
62	נספח 12 - אוריינטציה מרחבית
63	נספח 13 - סילבוס פנאי
64	נספח 14 - פירוט סילבוס מעבר מבגרות בתחום עבודה וקריירה
65	נספח 15 - פירוט סילבוס זוגיות ומיניות
68	נספח 16 - פירוט סילבוס צריכת שירותים ומימוש זכויות
70	נספח 17 - פירוט סילבוס ניהול כלכלי/חינוך פיננסי
71	נספח 18 - פירוט סילבוס אוריינטציה מרחבית
73	נספח 19 - פירוט סילבוס פנאי
74	נספח 20 - נספח הנחיות לשנת תש"ף
75	נספח 21 - הנחיות למלווי המתמודדים להתנדבות בשירות הלאומי אזרחי



דבר המנכ"ל

רשות השירות הלאומי-אזרחי עוסקת בנתינה לחברה וביחזוק חוסננו החברתי במדינת ישראל. בכל מקום במדינה שבו נמצא אדם הזקוק לסיוע - כנראה תראה לידו בת או בן שירות לאומי שמסייעים, תומכים ומחזקים. מלבד הפרויקטים שלנו בכל יישוב בארץ - ממטולה ועד אילת, בכלל המגזרים ובאמצעות 18 אלף מתנדבי השירות הלאומי - אנו מניפים בגאווה גם את שילוב האוכלוסיות עם צרכים מיוחדים כדגל מרכזי בעשיה שלנו.

על מדינת ישראל מוטלת החובה המוסרית לסייע לאוכלוסיות אלו, על מנת שיוכלו לבצע שירות לאומי מיטבי - הן בהיבט של תרומתם המשמעותית לכל מקום בו הם משרתים והן בהיבט של הכנתם לחיים וסיוע לשילובם העתידי בחברה הישראלית - במגוון מישורים: חברתית, קהילתית, תעסוקה, מגורים, עצמאות תפקודית (ככל הניתן) ועוד.

בחברת שלפניכם עשינו צעד ראשון בקידום הסטנדרטים המקצועיים של ניהול השירות הלאומי באוכלוסיות אלו, עליו עמלו אנשים רבים בשילוב משרדי הממשלה: הבריאות, החינוך והרווחה ועוד רבים וטובים. ברצוני להודות במיוחד לצוות הרשות הלאומי-אזרחי, שעמל רבות על הכנת האוגדן באופן מקצועי ומקיף, ובראשו יעקב עמר - סמנכ"ל הרשות, זהבה לצ'ה - ממונה על גיוון תעסוקתי ומנהלת אוכלוסיות מיוחדות ולמנחם וגשל - יועץ לרשות.

כמו כן, תודה מעומק הלב לגופים המוכרים ולעובדות הסוציאליות מטעמם, על שיתוף פעולה הדוק ועל שהעשירו אותנו בידע רב. אני רואה שליחות גדולה בקידום תחום זה של השירות הלאומי ומברך את כל העוסקים במלאכה.

"צריך שכל איש ידע ויבין שבתוך תוכו דולק נר, ואין נרו שלו כנר חברו, ואין איש שאין לו נר. וצריך שכל איש ידע ויבין, שעליו לעמול ולגלות את אור הנר ברבים, ולהדליקו לאבוקה גדולה ולהאיר את העולם כולו" (הרב קוק).

ראובן פינסקי

מנכ"ל רשות השירות הלאומי-אזרחי



הקדמה

בחברה הישראלית, השירות הלאומי-אזרחי הוא אחת מאבני הדרך המשמעותיות בתהליך המעבר וההתפתחות של צעירים - מחייהם כתלמידים בבית ספר לחייהם כאנשים בוגרים העובדים, לומדים ומתפקדים בחברה. השירות הלאומי, נוסף על המשמעות האזרחית שלו, הוא הזדמנות חשובה ולעיתים קרובות אף ראשונה מסוגה עבור תלמידים עם מגבלה או נוער בסיכון, לשם התנסות לאורך זמן בתפקיד של בוגר עובד ועם איכויות ומאפיינים ההולמים את עולם העבודה.

ההתייחסות לשירות הלאומי-אזרחי כחלק מתהליך המעבר לחיים בוגרים - ממקדת את החשיבות של תקופה זו לרכישה ולפיתוח של מיומנויות, תפיסות וידע אשר יהיו רלוונטיים לחייהם של הצעירים בעתיד.

צעירים עם מגבלה חווים בבגרותם קשיים בהשתלבות ובהסתגלות למסלולי חיים נורמטיביים - בתחומי העבודה, הלימודים והמעורבות החברתית. על כן, השירות הלאומי-אזרחי יכול לשמש מנוף ללמידה של מיומנויות וידע החיוניים להסתגלותם העתידית במסלולים אלה.

חזון התכנית הוא לאפשר פיתוח מסוגלות אישית ותעסוקתית של בוגרי השירות הלאומי-אזרחי, באמצעות הקניית ידע ומיומנויות, שיאפשרו לבוגרים לבחור, לתכנן וליישם את דרכם בהשכלה ובקריירה - וכל זאת מתוך מודעות ליכולות ולאתגרים האישיים, לצד היכרות מעמיקה עם ההזדמנויות הקיימות בפניהם. התכנית מיועדת לכאלה המוגדרים צעירים עם מוגבלויות, אשר מתנדבים בשירות הלאומי-אזרחי. המשתתפים בתכנית יוצאים למסע, שבמהלכו ילמדו להכיר את יכולותיהם, ירחיבו את הידע שברשותם, יתחברו לחלומות שלהם וייחשפו לתחומי תעסוקה והשכלה חדשים.

התכנית פותחה ומובלת על-ידי רשות השירות הלאומי-אזרחי, משרדי הממשלה הרלוונטיים ושותפים רבים; בהם נציגי גופים מוכרים, גופי מעטפת ונציגי קרן הזדמנות.

מודל העבודה מושתת על הגדרת רכיבי ידע, מיומנויות ותפיסה, וזאת בהתבסס על הידע המחקרי העדכני בתחום המעבר מצעירות לבגרות. לכל רכיב במודל ייבנו יעדים, פלטפורמה להערכה, תכניות אישיות, מדדי תוצאה, מדדי מעקב ומנגנוני בקרה.

לצד הליווי המקצועי השוטף של הרכזים והרכזות מטעם הגופים המוכרים, יעבדו גם מנחים מטעם גופים מומחי אוכלוסייה.

המסמך מציג את התורה המקצועית שאליה אנו שואפים להגיע, והמודל המתואר בו הוא בגדר פיילוט ראשוני שיוטמע במהלך שנת תש"ף.

* מודל העבודה המוצג תקף גם לאוכלוסיית הצעירים עם לקויות נפשיות, למעט שינויים ודגשים מקצועיים אשר יפורטו
בנספח 21.

** מטעמי נוחות, המסמך מנוסח בלשון זכר, אך הוא מיועד לשני המינים.



תודות

אנו מודים לכלל הגורמים ובעלי התפקידים שהשתתפו בעבודת החשיבה, גיבוש תוכני המסמך וכתבתו:

כתיבה וייעוץ מקצועי

- בני שחורי - יועץ תוכן לתכנית מטעם עמותת "עת לדעת"
- טלי ריינברג - ייעוץ פיננסי מטעם עמותת "עת לדעת"
- ד"ר מינה רז - פיתוח והטמעת מודלים מבוססי מחקר
- מוריה כהן - יועצת ארגונית, חברת דיאלוג
- עומרי גולד - יועץ מיני
- צילה סטטמן - מנהלת המחלקה החברתית, חברת דיאלוג
- ד"ר שלי נורדהיים - מנהלת לשעבר השירות לשיקום תעסוקתי, משרד העבודה והרווחה והשירותים החברתיים

שותפים לתהליך גיבוש התכנית

הרשות לשירות לאומי-אזרחי

- יעקב עמר - סמנכ"ל אש"ל ברשות השירות הלאומי-אזרחי
- מנחם וגשל - יועץ חיצוני לרשות השירות הלאומי-אזרחי
- זהבה לצ'ה - מרכזת בכירה של פרויקטים ותכניות עבודה
- משרד העבודה, הרווחה והשירותים החברתיים
- טלי אלון - עו"ס - מנהלת תוכן שילוב בקהילה

משרד החינוך

- מוטי רביב - מפקח ארצי על תקני שירות לאומי-אזרחי

משרד הבריאות

- טובה בניאל - רכזת סל שיקום

קרן הזדמנות

- אפרת שפרוט - מנכ"לית

- הילה מרמוס - מנהלת שותפה

עמותת בת עמי (אמונה - אלומה)

- עטרה אפל - מנהלת תכנית משלבים

עמותת גוונים

- דבורי מרגלית - מנהלת אשכול שותפה

- מורן אשכנזי אדלר - מנהלת אשכול שותפה

תודות



האגודה להתנדבות

- **דר דשן** - מנהלת אגף צרכים מיוחדים וצעירים בסיכון

החברה למתנ"סים

- **ליאת גולברי** - מנהלת תכניות לאנשים עם מוגבלויות

עמינדב - אגודה תורנית להתנדבות

- **עדי וולס** - מנהלת האגף לאוכלוסיות מיוחדות

עמותת שלומית

- **ענת ארדיטי** - מנהלת אגף תכניות מיוחדות

עריכה לשונית

- **נתנאל סבג** - עריכת לשון

עיצוב גרפי

- **צוות פיתוח למידה, חברת דיאלוג**



1. עקרונות עבודה

מודל השירות הלאומי-אזרחי נשען על שלושה עקרונות מרכזיים (נלקח מאתר הרשות לשירות לאומי-אזרחי).
בספר זה נציין שניים מהם:

שירות לקהילה: מטרת ההתנדבות היא להעניק שירות לציבור הרחב, במקומות שבהם נזקקים לשירות כזה, והוא אינו מסופק מסיבות שונות.

הכנה והכשרה לתעסוקה: במהלך תקופת ההתנדבות, רוכשים המתנדבים כלים וניסיון מקצועי, שיוכלו לשמש אותם בתעסוקה עתידית.

מודל הליווי הוא **בן מגזרי**, בעוד שכל שותף מביא את הערכים המוספים שלו



הצעיר במרכז: התכנית תכלול את עבודת המערכת סביבו.



אנשי המקצוע משרדי הממשלה הרלוונטיים אחראים לפיתוח והפיקוח המקצועי.



הרשות היא האחראית והממונה האסטרטגית על הפיקוח והבקרה האדמיניסטרטיביים.



2. מטרות התכנית – פרופיל הבוגר (בתום תקופת השירות)



בוגר השירות הלאומי-אזרחי יהיה בעל מודעות לערכי הנתינה והתועלת, בעל ידע, תפיסות ומיומנויות שיאפשרו לו לבחור, לתכנן וליישם את דרכו בחיים ובקריירה – מתוך מודעות ליכולות ולאתגרים האישיים, וכן מתוך היכרות עם האפשרויות הקיימות.



3. מטרות ביניים לפי תחומים

3.1 תחום מעבר לבגרות בתחום הקריירה



3.1.1. רכיב ידע - הצעיר יכיר את מערך השירותים והמוסדות הרלוונטיים להתפתחותו בתחום הקריירה.

3.1.2. רכיב הכוונה עצמית ואוריינטציית עתיד - הצעיר ידע לציין שני מסלולי המשך שברצונו להשתלב בהם בעתיד.

3.1.3. רכיב מיומנויות תעסוקתיות - הצעיר יעריך את מיומנויות הביצוע התעסוקתיות שלו באופן ריאלי (בהתאם להערכת המפעיל).

3.1.4. רכיב מיומנויות תעסוקתיות - הצעיר יצליח לשפר במהלך שירותו שתי מיומנויות תעסוקתיות לפחות.

3.1.5. רכיב ידע - הצעירה תכיר את זכויותיה וחובותיה כעובדת.

3.2 תחום כישורי חיים - נושא זוגיות ומיניות



3.2.1. הצעיר יכיר בזכותו ליצור מערכת יחסים בוגרת ובריא.

3.2.2. הצעיר יכיר את הגבולות שבין חיזור להטרדה.

3.2.3. הצעיר יכיר את החוק למניעת הטרדה מינית.

3.2.4. הצעיר יכיר את גופו.

3.3 תחום כישורי חיים - נושא צריכת שירותים ומימוש זכויות



3.3.1. הצעיר ירכוש ידע בתחום זכויותיו והכלים למימושן (פנאי, דיור, השכלה, זוגיות).

3.4 תחום כישורי חיים - נושא ניהול כלכלי



3.4.1. הצעיר יקבל כלים לאסרטיביות המובילה לצרכנות נבונה.

3.4.2. הצעיר יבין את המושגים הבסיסיים הקשורים להתנהלות כלכלית.

3.4.3. הצעיר ירכוש כלים לניהול תקציב עצמאי.



3. מטרות ביניים לפי תחומים

3.5 תחום כישורי חיים – אוריינטציה מרחבית



3.5.1. הצעיר יתנסה בהפעלת אפליקציות התניידות (גוגל מפות, ויז, Moovit)

3.5.2. הצעיר יציין את האפשרויות הקיימות במצבים לא מתוכננים (כגון עיכוב של תחבורה ציבורית, שינוי ביעד וירידה בתחנה שגויה).

3.5.3. הצעיר יתנסה בהגעה ממקום למקום.

3.6 תחום פנאי



3.6.1. הצעיר יתנסה בשלוש פעילויות פנאי במהלך שירותו.

3.6.2. הצעיר ידע לציין שני סוגי תכניות, שבהם הוא יכול להשתתף בשעות הפנאי.



4. אוכלוסיית היעד

4.1 צעירים בגילאי 17-27.

4.2 צעירים המוכרים על-ידי מנהל מוגבלויות במשרד העבודה, הרווחה והשירותים החברתיים כמאובחנים באחד או יותר מהדברים הבאים:

4.2.1. מוגבלות שכלית-התפתחותית.

4.2.2. אוטיזם.

4.2.3. מוגבלויות פיזיות.

4.2.4. מוגבלויות חושיות (ראייה ושמיעה).

4.2.5. לקויות למידה מורכבות ועם הנמכה קוגניטיבית.

4.2.6. מחלות ניווניות תורשתיות.

4.2.7. לקויות נפשיות.¹

4.3 על הצעירים המשתייכים לאחד או יותר מהמצוין בסעיפים 4.2.1 עד 4.2.6 (כולל) להיות מוכרים במחלקה לשירותים חברתיים.

¹ שינויים ודגשים במודל העבודה התקפים לאוכלוסייה זו - יפורטו בנספח נפרד.



5. מפת השותפים

לתכנית כמה שותפים המאפשרים לה להתקיים ולממש את מטרותיה. בכלל זאת נמנות פונקציות רגולציה ופיקוח, וכן גורמים המוציאים את התכנית לפועל, כמפורט מטה:



- **רשות השירות לאומי-אזרחי** - הגוף הממשלתי המרכז תחתיו את הטיפול בנושא השירות הלאומי-אזרחי. החל מיום 1 באפריל 2018 נכנס לתוקף חוק שירות אזרחי, וכל האמור לעניין הרשות הוא בהתאם להוראותיו.
- **גוף מוכר** - גוף שקיבל הכרה לצורך איתור, הפניה וליווי של מתנדבים, לפי סעיף 48 לחוק - כל עוד ההכרה בגוף לא בוטלה, הותנתה או לא הוארכה לפי סעיף 52 לחוק.
- **גוף מומחה אוכלוסייה** - גוף בעל התמחות בטיפול באוכלוסיות המפורטות בסימן ב' בפרק ג' לחוק.
- **גוף מפעיל** - משרד ממשלתי, יחידת סמך או גוף נלווה, שקיבלו אישור להפעלת מתנדבים בהתאם לחוק, וכן משרד ממשלתי או יחידת סמך מממנים (באופן מלא או חלקי) תקן להפעלת מתנדבים אצלם, לפי סעיף 71 לחוק.



6. מערכת "תומכת צעיר" בשירות הלאומי-אזרחי

6.1 מטרת מערכת "תומכת צעיר" בשירות הלאומי-אזרחי

יצירת מערכת מיטבית, הממקמת את הצעיר במרכז ומספקת לו רשת תמיכה וסיוע, בשלושה היבטים: שלבי השירות, זירות עבודה ותחומי ידע (מפורטים מטה). כל היבט כולל תכניות עבודה, מתודות, מודלים מותאמים לאוכלוסיית היעד, תכנים ועוד.

6.2 מבנה מערכת "תומכת צעיר" בשירות הלאומי-אזרחי

המערכת מתייחסת לשלושה היבטים:

6.2.1 **שלבי השירות** - במהלך השירות הצעיר יקבל תמיכה לאורך שלושת השלבים השונים,

המאופיינים במטרות ובמשימות שונות:



6.2.2 **זירות עבודה עם הצעיר** - הצעיר יקבל תמיכה לאורך שלבי שירותו, במסגרת שלוש זירות:

עבודה עם ההורים

במקביל לעבודה הנעשית עם הצעירים, הוריהם יקבלו לאורך השנה מידע וכלים לתמיכה בתהליכים שעוברים ילדיהם. הערה: סעיף זה הוא בגדר רשות, ואינו מתקצב בנוסף על שני מפגשי ההורים המחויבים לפי המכרז.



מעטפת קבוצתית

ימי הכשרה במגוון נושאים, המועברים לצעירים על-ידי גוף מומחה אוכלוסייה ובהתאם לסוג האוכלוסייה.

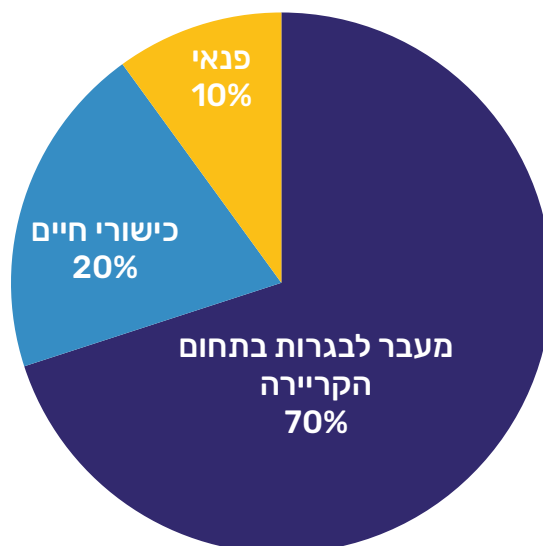


ליווי אישי

הוא הבסיס למערכת התומכת שאותה הצעיר מקבל מהרכז/ת מטעם הגוף המוכר. לליווי שכזה יש חלק עיקרי בתהליך העבודה ויצירת השינוי.

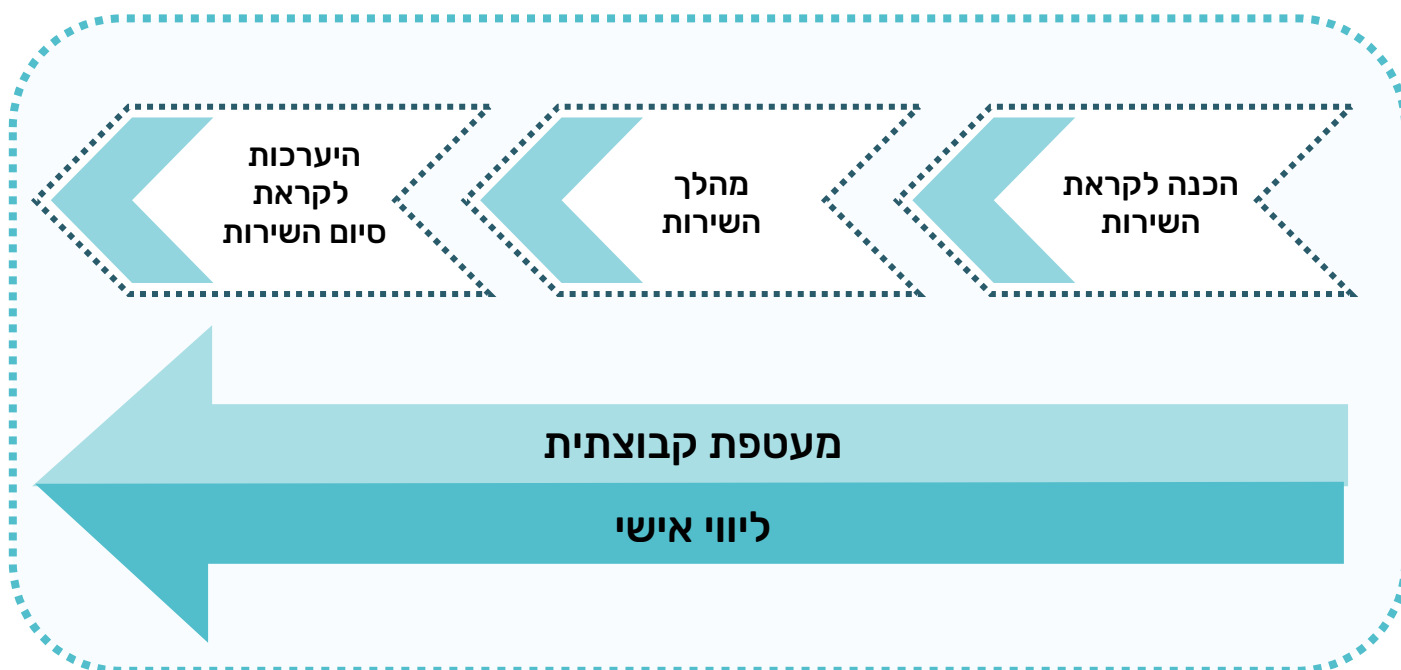


6.2.3. תחומי ידע וכלים - בכל זירה ירכוש הצעיר כלים ומיומנויות, בחלוקה לשלושה תחומים, כמפורט להלן:



6.3. מבנה המערכת "תומכת צעיר" בשירות הלאומי-אזרחי

שלושת ההיבטים משתלבים זה בזה ומאפשרים תמיכה מיטבית בצעיר במהלך שירותו.



בפרקים הבאים נפרט על המערכת, על פי חלוקה לזירות בשלבי השירות השונים.



7. ליווי אישי

מטרת הליווי האישי

ליווי הצעיר במסגרת השירות הלאומי-אזרחי על-ידי הרכז/ת, תוך שיפור בעמדות ובתפיסת עולמו, בכל הנוגע לנתינה למען הזולת (התנדבות), לשירות ולתכנון העתיד ואופן השתלבותו בחיי החברה לאחר סיום השירות; העצמה וחיזוק באמצעות זיהוי ותיעוד כוחות, כישורים ומיומנויות לחיים בכלל, ובתחום הקריירה בפרט.

שלבי העבודה יתחלקו לפי פרקי הזמן שהוגדרו בפרק 6:



גאנט תהליך הליווי (ראה/י נספח 4)

7.1. שלב ההכנה לקראת השירות

מתחיל מרגע המפגש הראשוני של הצעיר עם גורמי השירות הלאומי-אזרחי (להלן "גופים מוכרים") ועד לבחירת מקום השירות המתאים עבורו והתחלת שירותו בפועל (ראה/י תרשים ופירוט בנספח 5).

7.2. ליווי הצעיר במהלך השירות

לאחר בחירת מקום השירות והכנת הצעיר לשירות עצמו - מתחיל שלב ליווי הצעיר במקום שירותו. בזירת ליווי זו מתרחשת ליבת העבודה עם הצעיר. שלב זה מתחלק לשני תתי-שלבים, המאופיינים במטרות ובאתגרים שונים (ראה/י תרשים ופירוט בנספח 6).

7.2.1. קליטה והסתגלות - במהלך החודשיים הראשונים לשירות, נמצא הצעיר בשלב קליטה והסתגלות - הכולל התאמות של מקום השירות לצרכיו, תיאום ציפיות, אתגרים המאפיינים מעברים ושינויים ועוד. לכן, במסגרת שלב זה, יש לספק לצעיר מענה המותאם לו, באמצעות תצפיות ועבודה צמודה יותר של הרכז/ת עם הצעיר.

דגשים מקצועיים לשלב זה:

- יש לקיים שיחת תיאום ציפיות שיקומית/כללית, שבה יפורטו כללי ההתנהגות הבסיסיים, חובות וזכויות הצעיר, פרטי איש הקשר והרכז/ת.
- יש להבנות ולבאר את תפקיד הצעיר עד כמה שניתן, מבחינת המשימות הנדרשות והתוצרים המצופים ממנו.

7.2.2. ליווי שוטף - לאחר התייצבות הצעיר והסתגלותו במקום השירות תחל עבודה ממוקדת לקידומו ולפיתוח מיומנויות שונות הנדרשות ממנו. מטרת עבודה זו היא לסייע לו להשתלב בחברה לאחר תקופת השירות. זאת באמצעות תכנית ליווי מותאמת, הכוללת פגישות שוטפות אחת לשבועיים ודו"חות משוב הממולאים על-ידי הצעיר והרכז/ת.

7.3. היערכות לקראת סיום השירות

חודשיים לפני סיום השירות ולאחר עבודה ממושכת עם הצעיר בתהליך הליווי האישי - תתמקד תכנית הליווי בסיום השירות ובימים שלאחריו. זאת באמצעות מפגשים ממוקדי עתיד, חשיפת הצעיר למסלולים עתידיים וחיבור לגורמים בקהילה (ראה/י תרשים ופירוט בנספח 7).



8. מעטפת קבוצתית

מטרת הליווי הקבוצתי

לייצר תכנית הכשרה מיטבית לקראת החיים האזרחיים שלאחר השירות. מרכיבי התכנית נועדו לאפשר לצעיר לחוות חוויה משמעותית של הצלחה, לרכוש כישורי חיים ולגבש זהות עצמאית בוגרת, לצד פיתוח מסוגלות להתמודד עם מטלות החיים השונות. מרכיב חשוב נוסף במעטפת זו הוא העבודה הקבוצתית, המשמשת גם "קבוצת שווים" עבור הצעירים.

8.1. תדירות המפגשים

המעטפת הקבוצתית תכלול מפגש אחת לשבועיים, בהיקף של כ-6 שעות אקדמיות, ותתקיים בקבוצות קבועות. גוף מומחה האוכלוסייה יוביל את התהליך הקבוצתי בשיתוף עם הגוף המוכר. יהיה עליו לדאוג למיצוי התהליך אל מול מטרותיו, ולהיות מסונכרן עם הרכז/ת האחראית באשר להתקדמות הצעיר בתהליך האישי.

8.2. מבנה המעטפת הקבוצתית יתמקד בשלושת פרקי הזמן ובתחומי הידע השונים

לכל תחום יש סילבוס נושאים נדרשים והגדרות הצלחה, על פי שלבי השירות.

8.3. נושאי הסילבוס

כל הנושאים הם חובה, ואילו תתי-הנושאים נתונים לבחירה ולחובה יפורטו בהמשך.

8.3.1. מעבר לבגרות בתחום עבודה וקריירה - ראה/י נספח 8.

8.3.2. כישורי חיים:

- זוגיות ומיניות - ראה/י נספח 9.
- צריכת שירותים ומימוש זכויות - ראה/י נספח 10.
- ניהול כלכלי/חינוך פיננסי - ראה/י נספח 11.
- התמצאות במרחב/אוריינטציה מרחבית - ראה/י נספח 12.

8.3.3. פנאי - ראה/י נספח 13.



9. הגדרות תפקיד

הגדרות התפקיד המופיעות בפרק זה מתייחסות לתפקיד הרכז/ת והמנהל/ת המקצועי/ת מטעם הגוף המוכר, אשר משמשים זרוע עבודה ישירה מול הצעיר.

9.1 מנהל/ת מקצועי/ת מטעם הגוף המוכר

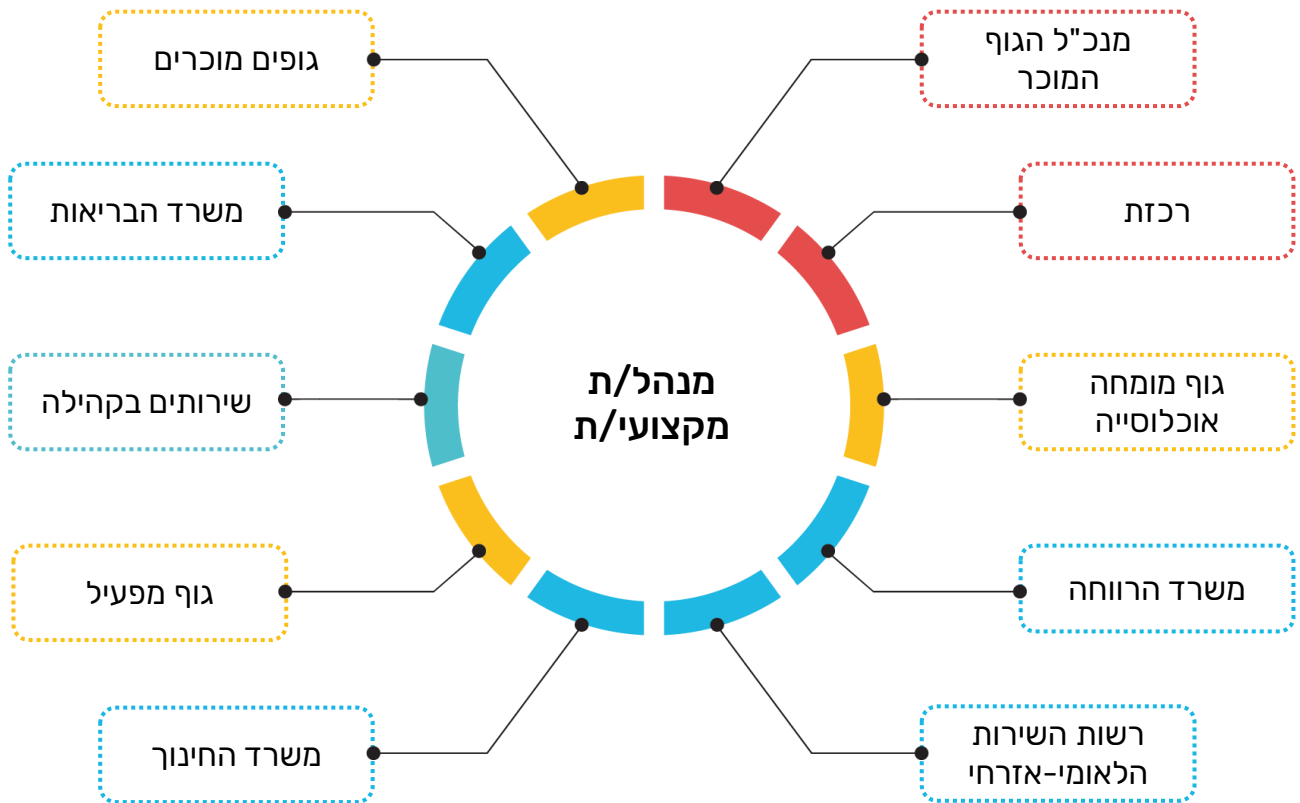
9.1.1 הגדרת התפקיד - מנהל/ת מקצועי/ת

המנהל/ת המקצועי/ת אחראי/ת לתהליכי הכשרה, הדרכה ופיקוח על עבודת צוות הרכזים והרכזות, כדי להבטיח מימוש של מודל העבודה לליווי צעירים מהאוכלוסייה.

9.1.2 מבנה ארגוני ודרישות תפקיד

כפיפות	מנכ"ל/סמנכ"ל בגוף המוכר (בהתאם למבנה הארגוני), מנהל/יועץ התחום מטעם רשות השירות הלאומי-אזרחי.
השכלה וניסיון	• תואר ראשון - חובה; תואר שני בעבודה סוציאלית - יתרון. • ניסיון של חמש שנים לפחות בהפעלת מסגרת חינוכית או טיפולית, עבור צעירים הנמנים עם אוכלוסיות מיוחדות - בהיקף של 50 צעירים לפחות ב-12 החודשים שקדמו להגשת ההצעה. • שלוש שנות ניסיון בניהול מתנדבים או עובדים בתחומי החינוך, הרווחה או שירותים חברתיים אחרים. • ניסיון בהדרכות (בצוות ופרטניות) בתחומים ארגוניים וטיפוליים. • כושר ארגון וניהול. • יחסי אנוש תקינים ורגישות לצורכי הפרט. • יכולת עבודה בצוות.

9.1.3. ממשקי העבודה של המנהל/ת המקצועי/ת



9.1.4. תיאור התפקיד

למנהל אחריות לניהול כולל של המערכת המקצועית והאדמיניסטרטיבית של תהליך ליווי הצעירים הנמצאים בשירות - לאורך כל שלבי שירותם (הכנה לקראת השירות, ליווי במהלך השירות והיערכות לקראת סיום השירות) וניהול השותפות עם גוף מומחה האוכלוסייה.

- ניהול תכנית ארצית עם ממשקים רבים.
- ניהול צוות מקצועי בפריסה ארצית.
- ניהול תהליך העבודה על-פי המודל שנקבע.
- הכנה ומימוש של תכניות עבודה שנתיות, הכוללות את תחומי אחריות הרכז/ת במסגרת הליווי האישי בשלב ההכנה לשירות.
- ניהול תהליכי תכנון ובקרה.
- ניהול תהליכי שיווק.

9.1.5. תחומי אחריות המנהל/ת בגזרות השונות

תכנון ובקרה	▪ הגדרת יעדים ומדדי הצלחה, לצד גיבוש תכנית עבודה שנתית (כולל לו"ז ותקציב). ▪ מעקב, פיקוח ובקרה על ביצוע התכנית והתקציב. ▪ הערכת ביצועי התכנית, הפקת לקחים ושינוי, לפי הצורך. ▪ הגשת דו"חות תקופתיים, בהתאם לדרישת רשות השירות הלאומי-אזרחי או משרד הרווחה. ▪ העלאת סוגיות אסטרטגיות או דילמות מרכזיות לדיון בפורומים רלוונטיים.
	תפעולי
▪ שיווק ואיתור ▪ ניהול ובקרה של תקינה בפתירת קבוצות. ▪ מיפוי מקורות הגיוס. ▪ אחריות לשיווק ופנייה לגורמים מפנים. ▪ ריכוז פניות והפניה לרכזות.	
▪ איתור מפעילים והשמה ▪ אחריות לבניית מאגר מפעילים. ▪ אחריות לניהול הקשר עם המפעילים. ▪ אחריות לאישור המפעילים מול רשות השירות הלאומי-אזרחי. ▪ שותפות בפיתוח מודעות ומיתוג התכנית.	
▪ צוות/כ"א ▪ גיוס, מיון וקליטת רכזים ורכזות. ▪ תפעול שוטף, הכולל: הגדרת יעדים, ישיבות וטיפול בענייני משמעת. ▪ הכשרה, פיתוח, ליווי וניהול צוות הרכזים - לרבות הגדרת צורכי ההדרכה הקבוצתיים והנחיה. ▪ בניית צוות ופיתוחו, עבודת הצוות והממשקים.	
▪ תקציב ▪ ניהול תקציב	
▪ ניהול שוטף ואדמיני' ▪ השתתפות בוועדות היגוי. ▪ ניהול ופיתוח שותפויות.	

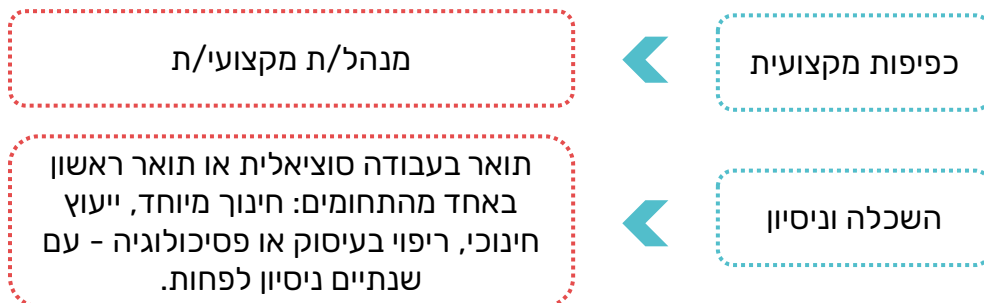
▪ הכשרת רכזים ורכזות לתהליך הגיוס. ▪ אחריות להכשרת הרכז/ת לתפקיד. ▪ אחריות להכשרת הרכז/ת לימי ההכשרה ולתוכנם המועברים על-ידי הגוף המוכר. ▪ אחריות להדרכה שוטפת קבועה לרכזים ולרכזות. ▪ ביצוע הערכת עובדים.	הדרכת הרכז/ת	מקצועי
▪ הכנת הצעיר לשירות. ▪ ניהול תהליך הליווי האישי ומתן משוב לצעיר. ▪ הכנת הצעיר לשחרור. ▪ ביצוע ביקורת וניהול מעקב אחר תפקוד הצעיר.	אחריות מקצועית לתהליך הליווי	
▪ ניהול העבודה מול גוף מומחה אוכלוסייה. ▪ ביקורים בקבוצות. ▪ אחריות לניהול ימי שיא - כגון ימי הורים ותכניות המשך.	אחריות לשותפות עם גופים מומחי אוכלוסייה	
▪ שותף בצוות מנהלי תכניות בתחום.		שוות

9.2. רכזת מטעם הגוף המוכר

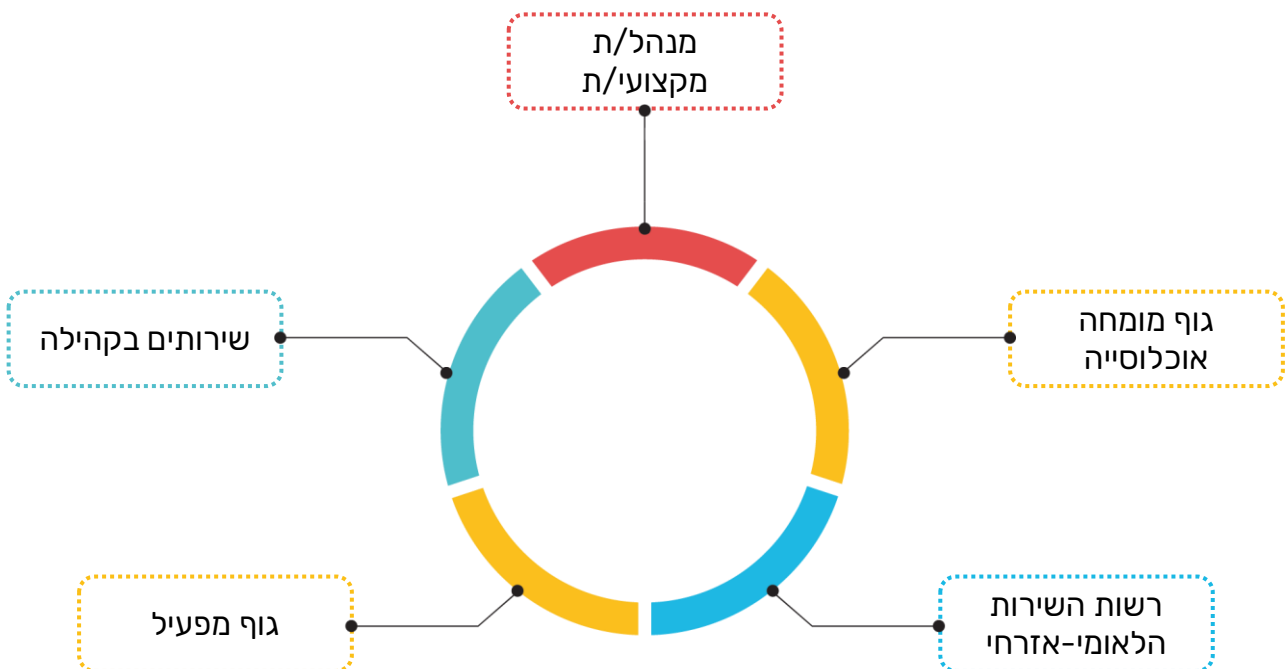
9.2.1. הגדרת תפקיד הרכז/ת

הרכז או הרכזת הם המלווים העיקריים של הצעיר בשירות הלאומי-אזרחי והם מובילי השינוי בתהליך שאותו הצעיר עובר. הרכז או הרכזת משמשים גם גורם מתכלל וישיר, בכל הקשור לעבודת המערכת התומכת בצעיר (כמפורט בפרק 6) במסגרת שירותו תוך הסתכלות רחבה על שלושת ההיבטים: זירות העבודה, שלבי השירות ותחומי הידע.

9.2.2. מבנה ארגוני ודרישות התפקיד



9.2.3. ממשקי העבודה של הרכז/ת



9.2.4. תיאור תפקיד הרכז/ת

- ליווי פרטני של הצעיר לאורך השנה במקום שירותו - לרבות בניית תכנית פיתוח אישית, לצורך שילובו במסלול המותאם לכישוריו וליכולותיו.
- הנחיית תוכן מקצועי בתחום שבו הצעיר משרת.
- אחריות תפעולית ואדמיניסטרטיבית כוללת, לרבות ניהול המפגשים הקבוצתיים השבועיים.
- עבודה בתיאום ובשילוב גוף מומחה אוכלוסייה מול אנשי מקצוע, פרילנסרים ומנחים, לצורך תכנון וארגון המפגשים הקבוצתיים.
- השתתפות בהכשרות ובהדרכות קבוצתיות של הגוף המוכר ושל גופים מומחי אוכלוסייה.
- תקשורת שוטפת מול אנשי קשר בגופים המפעילים.
- ניהול מעקב אחר נוכחות והשתתפות בהכשרות.

9.2.5. תחומי אחריות הרכז/ת בליווי האישי בשלב ההכנה לשירות:

- שיווק וחשיפה במסגרות רלוונטיות.
- קליטת הצעיר לשירות - באמצעות ראיונות ואיסוף חומרים - ואישורו מול משרדים ממשלתיים.
- הכנת המועמד לשירות.
- איתור מקום שירות והשמה.
- הכנת הצעיר למקום השירות.

9.2.6. תחומי אחריות הרכז/ת בזירת הליווי האישי בשלב השירות - מתחלק לשלב קליטה והסתגלות למקום השירות וליווי שוטף:

- תיאום ציפיות שיקומי/כללי, שבו יפורטו כללי ההתנהגות הבסיסיים, לצד חובות וזכויות המתנדב.
- הבניית תפקיד המתנדב עד כמה שניתן, בהיבט המשימות הנדרשות והתוצרים המצופים ממנו.
- בניית קשר ותיאום ציפיות מול המפעיל.
- מפגשים שוטפים במקום השירות.
- מתן משוב קבוע על התקדמות המתנדב ביחס ליעדיו.
- בניית תכנית ליווי שוטפת, בהתאם ליעדים.
- הפניה לגורמים חיצוניים, במידת הצורך.
- טיפול באירועים חריגים.

9.2.7. תחומי אחריות הרכזת בזירת הליווי השוטף בשלב ההכנה לשחרור:

- סיכום תהליך השירות.
- הפניה לגורמים בקהילה.
- בירור מסלולי המשך.
- סיכום שירות עם גוף מפעיל.

9.2.8. תחומי אחריות הרכזת בזירת המעטפת הקבוצתית:

- נוכחות קבועה בימי ההכשרה.
- ביצוע התאמות הדרכה לצעירים, במידת הצורך

9.2.9. תפקידים שכיום נמצאים בביצוע הרכזת ויכולים לעבור לאחריות בעל תפקיד אחר –

(להמשך דיון)

- מפגשי שיווק וחשיפה במסגרות רלוונטיות.
- פתיחת תיק ממוחשב.
- שליחת טופסי בקשה לאישור הפיקוח המקצועי מטעם משרד הרווחה, בצירוף דו"חות.
- העברת פרטי הצעיר למרכז קידום קריירה.



נספח 1 – רקע מקצועי בנושא מעבר לבגרות בתחום הקריירה

השירות הלאומי-אזרחי בישראל נחשב לאחת מאבני הדרך המשמעותיות בתהליך ההתבגרות והמעבר של צעירים - מתלמידים בבית ספר, לחייהם כאנשים בוגרים עובדים, לומדים ומעורבים בחברה. תקופת השירות היא כר פורה לרכישה ולפיתוח של תפיסות, ידע ומיומנויות הרלוונטיים לצעדיהם הראשונים של הצעירים בעולם הבוגרים, ובכוחה אף לעצב את עתידם לאורך שנים.

תהליך ההתבגרות בחברה המערבית התארך בשני העשורים האחרונים. שלב "הבגרות המתהווה" (emerging adults) מוכר כיום כשלב חיוני בהתפתחותם של צעירים בני 18-25. שלב זה מאופיין בחקירה אינטנסיבית של אפשרויות וקבלת החלטות הדרגתית לגבי העתיד - בתחום הקריירה והזוגיות, לצד תמיכה מתמשכת של המסגרת המשפחתית. אולם, חקירת האפשרויות כחלק מתהליך ההתבגרות, לרוב אינה מנת חלקם של צעירים עם מוגבלות.

לעיתים קרובות, צעירים עם מוגבלות מוצאים עצמם מתמודדים עם אתגרי החיים הבוגרים ללא ידע, מיומנויות ותמיכה מתאימים, ועל כן מתקשים מאוד לכוון את דרכם באופן עצמאי. מרבית החסמים שעומדים בפניהם של צעירים קשורים לצמצום בהזדמנויות, לעמדות מגבילות ולהגנת יתר. וכך גם בבגרותם, רבים מהם מוצאים עצמם בשולי החברה הישראלית.

הכניסה למסגרת השירות הלאומי-אזרחי עבור צעירים אלה היא הזדמנות ראשונה מסוגה להתנסות משמעותית וארוכת טווח בתפקידים בוגרים. התנסות זו, לצד ליווי והדרכה מקצועיים, היא בבחינת חלון הזדמנויות יקר ערך, ליצירת מנוף להשתלבותם העתידית בחברה. **על כן, יש להתייחס לתכנית הליווי המקצועית בשירות הלאומי-אזרחי כאל תכנית המיועדת לאפשר את מעבר הצעיר מחיי הנעורים לחיי הבוגרים.**

מהו המעבר לבגרות (Transition)?

המעבר לחיי בגרות מוגדר כתהליך של אוריינטציה חברתית, המצביע על שינוי בתפקיד ובמעמד של היחיד בתהליך ההתפתחות שלו (מתלמיד לעובד). זהו תהליך מתמשך, המחייב שינויים ביחסים, בהתנהגויות ובתפיסות העצמיות (Geneva International Labour Office, 1998).

מהן תכניות למעבר מנעורים לבגרות?

תכניות מעבר הן מערך של פעילויות מתואמות וממוקדות **תוצאה**, לשם הכנה ומעבר חלק של צעירים מלימודים בבית הספר - לחיים בוגרים כאנשים בוגרים ומתפקדים.

תכניות אלה כוללות לימודים על-תיכוניים, הכשרה מקצועית, שילוב בעבודה, השתתפות בחיי הקהילה (Individuals with Disabilities Educational Act, IDEIA, 2004) ושירות בצבא או בשירות לאומי-אזרחי בישראל.



נספח 1 – רקע מקצועי בנושא מעבר לבגרות בתחום הקריירה

תכניות מעבר התפתחו במערכת החינוך המיוחד, אך העקרונות שלהן רלוונטיים מאוד עבור כל השירותים הניתנים לצעירים הנתקלים בחסמים בתהליך המעבר לבגרות. צעירים עם מוגבלות במסגרת השירות הלאומי-אזרחי מתנסים לאורך שנה עד שנתיים באיוש תפקיד במקום עבודה אזרחי, וכך למעשה נהפכים לעובדים לכל דבר ועניין. מציאות זו ממקדת את הליווי המקצועי בתמיכה בתהליך הסתגלות הצעירים לתפקידם כעובדים, התורמים לארגונים שבהם הם משרתים. כפועל יוצא מכך, על התכנית האישית והקבוצתית להתמקד בהקניית תפיסות, ידע ומיומנויות, שיתמכו במטרה זו ויבססו את מעמד הצעירים כעובדים איכותיים במהלך שירותם, כמו גם בקריירה העתידית שלהם. לצורך בניית מודל התומך במטרה זו, נסקרו משתנים שנמצאו בעלי תרומה משמעותית לתהליך המעבר לבגרות של צעירים בכלל ושל צעירים עם מוגבלויות בפרט. משתנים אלה משולבים במודל העבודה שיוצג בהמשך.

משתנים המנבאים הצלחה בתהליך המעבר לעולם העבודה:

התנסות תעסוקתית ורכישת מיומנויות תעסוקתיות – התנסות תעסוקתית בשוק העבודה החופשי במהלך הלימודים נמצאה לאורך השנים כמנבא מובהק להצלחה בתהליך המעבר לעולם העבודה. הצלחה במעבר לעולם העבודה פירושה: יכולת להשיג עבודה ולהתמיד בה לאורך זמן התנסות תעסוקתית בשוק העבודה החופשי מהווה הזדמנות חשובה לרכישה ולתרגול של מיומנויות תעסוקתיות כלליות, בהקשר המציאותי של עולם העבודה. מיומנויות אלה (לדוגמה, היכולת לעבוד בצוות, לקבל סמכות ולעמוד בזמנים) אינן ספציפיות לתחום או לתפקיד, אלא הן רוחביות ורלוונטיות לכל סוגי העבודות – ללא קשר לתוכן או לרמתן. מנקודת מבט של המעסיק, מיומנויות תעסוקתיות נחשבות לנכס חשוב בהתנהלות העובד, ורוב מקרי הפיטורים קשורים לליקויים במיומנויות אלה (Ju, Zhang, & Pacha, 2012).

רמות גבוהות של הכוונה עצמית – הכוונה עצמית (Self-determination) היא המשגה המתייחסת ליכולתו של אדם לקבל החלטה ולפעול על-פיה. הכוונה עצמית מתפתחת תוך כדי אינטראקציות עם אחרים – מהילדות ולאורך החיים, ומתעוררת כאשר מתבגרים לומדים לבחור, להביע העדפות ולפתור בעיות. הכוונה עצמית היא חלק אינטגרלי מתהליך האינדיבידואליזציה וההתפתחות של מתבגרים, המתבטא בין היתר במעבר מתלות גבוהה באחר – לטיפול ולהכוונה עצמיים. הסביבה יכולה להגביל או לעודד התפתחות של הכוונה עצמית, באמצעות ההזדמנויות שהיא מייצרת לאדם לבחור ולכוון את חייו (Wehmeyer & Abery, 2013).



נספח 1 – רקע מקצועי בנושא מעבר לבגרות בתחום הקריירה

אוריינטציית עתיד מפותחת - אוריינטציית עתיד היא תמונת עתידו הסובייקטיבית של האדם, הבנויה מהדימויים שהוא מפתח על אודות עצמו בעתיד, אשר באים לידי ביטוי באמצעות תקוות וחששות לגבי תחומים עתידיים שונים, כמו השכלה, קריירה וזוגיות (Seginer, 2009). לתמונת העתיד יש השפעה מכרעת על התנהלות האדם בהווה, והיא קשורה להישגים גבוהים ולהתנהגויות פרואקטיביות בניהול קריירה, כמו חקירת אפשרויות, הצבת מטרות ופיתוח מיומנויות מקצועיות (Strauss, Griffin, & Parker, 2012).

בהתאם למשתנים שנסקרו ולאור הבנת החסמים הייחודיים של צעירים עם מוגבלויות, פותח מודל התכנית - ולהלן פירוט רכיביו (המודל המוצג מטה מתבסס על מודל תכנית המעבר "יוצרים עתיד" של השירות לשיקום תעסוקתי, ועבר את ההתאמות הנדרשות לצורך יישומו במסגרת השירות הלאומי-אזרחי):





נספח 1 – רקע מקצועי בנושא מעבר לבגרות בתחום הקריירה

- 1. צמיחה אישית** – רכיב זה מתייחס ליכולתו של הצעיר לנווט את חייו מתוך בחירה מודעת ואחראית, על פי תמונת העתיד שהוא מבנה לעצמו. הדגש ברכיב זה הוא ההכרה כי האדם עצמו אחראי לתסריט חייו, וכי הבחירות שהוא מבצע בהווה הן אבני הבניין של חייו בעתיד.
- 2. ידע על האפשרויות** – רכיב זה מתייחס לחשיפת הצעיר למסלולי עתיד בתחום הקריירה והדיר. ידע זה משמעותי לגיבוש תמונת עתידו. על כן, יש להנגיש במהלך השירות את הידע לגבי שירותים, גורמי תמיכה, תכניות סיוע וזכויות, וכך לאפשר לצעיר לקבל בחירות משמעותיות במסלולי החיים שלאחר השירות.
- 3. התנסות לרכישת מיומנויות תעסוקתיות** – רכיב זה מתייחס ללמידה ולהפנמה של הקריטריונים האוניברסליים שעל-פיהם מוערך עובד, באשר הוא. השירות לשיקום תעסוקתי הגדיר 11 מיומנויות ביצוע תעסוקתיות (ראה/י טבלה 1), שעל פיהן נמדד הביצוע התעסוקתי של העובד. יש ללמד את המיומנויות במהלך הסדנאות הקבוצתיות ולעקוב אחר יישומן במהלך השירות, באמצעות משוב עצמי וחיצוני.

טבלה 1 – מיומנויות ביצוע תעסוקתיות:

המיומנות	ביטויים נצפים/אינדיקטורים
1. שמירה על בטיחות/ ביטחון אישי	זיהוי מצבים מסוכנים, נקיטת אמצעים וביצוע פעולות למניעת פגיעה (פיזית/ מינית/ נפשית) או תאונה הניתנים לצפייה מראש. - שמירה על כללי הבטיחות בדרכים בדרך אל העבודה ובחזרה ממנה - שמירה על ציוד אישי - שימוש בכלים ואביזרים תוך שמירה על בטיחות אישית וסביבתית - שימוש בציוד בטיחות המתאים לעמדת העבודה (נעליים מתאימות/ כובע/ מגן אוזניים וכד') - מודעות לגבי מיקומו של מרחב מוגן/ מטף אש/ הכרות עם מספרי החרום - זיהוי מצבים בהם מתרחשת חריגה (משמעותית) מגבולות התפקיד או היחסים והיכולת לסרב לביצוע בקשות בעלות גוון של ניצול או התעללות קשיים – אין אונים במצבים מסכנים/ איבוד ציוד אישי/אי ציות לכללי הבטיחות בדרכים ובמקום ההתנסות / ביצוע משימות או פעולות באופן לא בטיחותי. חוסר מודעות או חוסר הבנה של חשיבות הנושא או של סיכונים בביצוע לא בטיחותי.



נספח 1 – רקע מקצועי בנושא מעבר לבגרות בתחום הקריירה

המיומנות	ביטויים נצפים/אינדיקטורים
2. קבלת סמכות	נכונות להישמע ולבצע פעולות על פי דרישות הסמכות תוך שמירה על זכויות. - הכרות עם הממונים ותפקידם במקום - פניה ומענה לגורם הסמכות בשפה ובטון מכבדים - ביצוע הוראות בהתאם לבקשת הסמכות - פניה/ שיתוף ודיווח בנושאים רלוונטיים ובעת המתאימה - ביטוי תואם של צרכים ורצונות הקשורים לשמירה על זכויות או לביצוע מיטבי של התפקיד. כגון, בקשה לצאת להפסקה, מתן הסבר על התאמות להם זקוק על מנת לבצע את תפקידו (למשל, בקשה להסבר איטי, הדגמה, בקרה על העשייה וכד) קשיים - ווכחנות/התרסה/ זלזול/ הימנעות / התעלמות או חשש מתקשורת עם גורם הסמכות.
3. עבודת צוות	היכולת לעבוד עם כמה שותפים למען אותה מטרה. - נכונות לעבוד ולשתף פעולה עם אחרים באותה עמדה/משימה - פנייה ומענה לאחרים בצוות בשפה ברורה (היכולת להעביר מסר ברור) ובטון מכבד - יצירת קשרים עם אחרים תוך שמירה על גבולות אישיים ומתן כבוד לגבולות הזולת - ביטוי צרכים ורצונות בתקשורת עם אחרים כגון בקשה לעזרה או סיוע במידת הצורך. - נכונות לסייע או למלא תפקיד של אחר כשנדרש - דרכי התמודדות אפקטיביות להתמודדות עם קונפליקטים - השתתפות בפעילות בלתי פורמאלית במקום (הפסקות, מסיבות וכד') קשיים - חיכוכים עם אחרים סביב גבולות התפקיד, תחושות של ניצול או פגיעות יתר/ ניצול אחרים/ חשיפת יתר בתכנים אישיים שאינם תואמים/שתלטנות/ ביקורתיות/ בדידות/ חוסר אמון באנשי הצוות.
4. יוזמה ומוטיבציה	התנהלות חיונית והתעוררות לפעולה ללא צורך בהנחיה מגורם חיצוני. - ביטוי עמדות חיוביות וסיפוק מהתפקיד בעבודה - נכונות להתנסות במשימות חדשות/ מגוונות - בקשה להרחבת התפקיד או למתן משימות נוספות - פניה לאחר בהצעה ליצירת שיתופי פעולה, למתן עזרה ועוד - ניסיון לשפר ביצוע / לפתור בעיות בדרכים יצירתיות אך גם ישימות קשיים - פסיביות/ אדישות/ תלות יתר/שעמום/ שחיקה/ תלונות/ חוסר מוטיבציה וסיפוק מהתפקיד



נספח 1 – רקע מקצועי בנושא מעבר לבגרות בתחום הקריירה

המיומנות	ביטויים נצפים/אינדיקטורים
5. התנהגות בהתאם לנורמות המקובלות	היכולת לקרוא ולפרש את הסביבה הפיזית והאנושית ולהתנהל בהתאמה לנורמות ולחוקים (הכתובים והבלתי כתובים). - שמירה על אמינות ויושרה במקום העבודה - יציבות נפשית/רגשית ו/או פניה לגורם המתאים מצבים של מצוקה, כעס אי וודאות או שינויים במקום העבודה. קשיים - תגובות והתנהגויות בעוצמות חריגות שאינן תואמות או מקובלות. למשל, התפרצות/הצפה רגשית שאינה מאפשרת המשך תפקוד, התנהגות פוגענית, חבלה בציד, חוסר יושר/ אמינות/סילוף הסתרה וכד'.
6. הופעה חיצונית	תשומת לב ללבוש והיגיינה אישית. - שמירה על הופעה מסודרת ונקייה - שמירה על הופעה מותאמת לעונה ולסיטואציה - שמירה על הופעה מכבדת את נורמות מקום העבודה קשיים - החלפת ביגוד בתדירות נמוכה מדי, מראה מוזנח ומרושל, איפור מוגזם, ריחות, ביגוד שאינו תואם את המידות, לבוש חשוף מדי וכד'.
7. התמדה בפעילות	היכולת להתחיל במילוי משימה/פעילות ולהמשיך בה עד לסיומה. קשיים - הפסקות מרובות במהלך ביצוע משימה או לקיחת הפסקות ארוכות מדי בין משימה למשימה. הפסקת ביצוע לפני השלמת המשימה. הבעת חוסר עניין ומוטיבציה לאחר זמן קצר מתחילת הביצוע וכד'.
8. נוכחות ועמידה בזמנים	הקפדה על הגעה והתנהלות בהתאם לזמנים הנהוגים במסגרת לאורך זמן. - הגעה סדירה למקום העבודה לאורך זמן והודעה מראש על איחור או היעדרות - הקפדה על הגעה עלפי לוח הזמנים שנקבע הן לתחילת העבודה והן בחזרה מהפסקות קשיים- היעדרויות ללא הודעה מראש איחורים בהגעה להתנסות והתמהמהות בחזרה מהפסקות.



נספח 1 – רקע מקצועי בנושא מעבר לבגרות בתחום הקריירה

המיומנות	ביטויים נצפים/אינדיקטורים
9. ביצוע איכותי	ביצוע המשימות הנדרשות באופן עצמאי ואיכותי. ביצוע איכותי כולל מיומנויות תהליך: - הבנת הוראות/הנדרש - הבנת הקריטריונים לביצוע איכותי (מדדי ההצלחה לביצוע) - מודעות לגבי תנאים, התאמות, עזרים או אסטרטגיות הנדרשות לביצוע מיטבי ויכולת לתקשר אותן בהקשר במתאים - תכנון מקדים של שלבי העבודה - יישום שלבי העבודה בהתאמה לתכנון - שימוש באסטרטגיות יעילות בשלבי היישום - פתרון יעיל של בעיות - בקרה עצמית לאיתור טעויות ותיקונן ו/או פניה לגורם המתאים לעזרה בפתרון בעיות - גמישות במעבר ממשימה למשימה והסתגלות לשינויים בדרישות העבודה קשיים - תוצר ברמת גימור/איכות ירודים ו/או תלות לאורך זמן בגורם הסמכות/מלווה בתהליך הביצוע ובבקרה על התוצרים, אימפולסיביות (דילוג על שלבי תכנון ובקרה, יישום לא שיטתי) קושי בהבחנה בין עיקר ותפל (התעכבות על פרטים שוליים) פתרון לא יעיל של בעיות, נוקשות וקושי במעבר ממשימה למשימה.
10. קצב ביצוע	היכולת לבצע את שלבי התכנון היישום והבקרה (המפורטים באיכות ביצוע) בפרק זמן סביר. ניהול יעיל של זמן נתון לביצוע מטלות קשיים - הספק נמוך. התוצרים אמנם איכותיים אבל כמותם אינה מספקת.
11. התארגנות בסביבת עבודה	התארגנות בסביבה הפיזית של מקום ההתנסות/עבודה. - התמצאות במרחב הפיזי של מקום העבודה ובדרכי הגעה וחזרה - שימוש בחומרים/כלים/טכנולוגיה בהתאם למשימה הנדרשת תוך שמירה על תקינותם - ארגון חומרים לפני הביצוע, שימוש נכון ויעיל בהם תוך כדי הביצוע, החזרתם למקום ושמירה על ארגון וסדר הסביבה בתום השימוש בהם קשיים - צורך מתמשך בסיוע בהתמצאות במרחב הפיזי/שימוש לא נכון או יעיל בכלים ובטכנולוגיה, בזבוז של חומרים, השארת משטח עבודה לא מאורגן/מלוכלך בתום הביצוע וכד'.



נספח 1 – רקע מקצועי בנושא מעבר לבגרות בתחום הקריירה

להלן, פירוט המיומנויות מנקודת מבטו של העובד/הצעיר בעבודה:

המיומנות	פירוט המיומנות והקשיים הנובעים ממנה
1. שמירה על בטיחות/ ביטחון אישי	זיהוי מצבים מסוכנים, נקיטת אמצעים וביצוע פעולות למניעת פגיעה (פיזית/ מינית/ נפשית) או תאונה הניתנים לצפייה מראש. - אני יודע מה הסכנות בדרך למקום העבודה ושומר על כללי הזהירות בדרכים - אני מכיר את מספרי החרום (משטרה ומגן דוד) ומקומו של מרחב מוגן בעבודה - אני ערני ושומר על הציוד אישי שלי ולא מאבד דברים חשובים (מפתח, טלפון, ארנק) - אני זהיר בהפעלת מכונות כלים וציוד חשמלי - אני יודע לסרב לבקשות שלא נראות מתאימות או שמסכנות אותי
2. קבלת סמכות	נכונות להישמע ולבצע פעולות על פי דרישות הסמכות תוך שמירה על זכויות. - אני יודע מי אחראי עלי בעבודה ועל איזה תחום הוא אחראי - אני מדבר אל האחראי בשפה וטון מכבדים גם אם אני לא מרוצה - אני משתדל לבצע את ההוראות שנותנים לי בצורה הטובה ביותר - אני יודע מתי ובאיזה מקרים חשוב לגשת לאחראי כדי לדווח או להתייעץ אתו - אין לי בעיה לקבל הוראות מאחרים - אני מסוגל לקבל ביקורת או משוב על הביצוע שלי ומשתדל להשתפר - אני לא מתבייש להגיד לאחראי שלא הבנתי ואני זקוק להסבר נוסף - אני יודע לומר לאחראי עלי מה עוזר לי לבצע את העבודה שלי טוב (מה ההתאמות שאני צריך) - אני לא מתבייש לומר לאחראי בוקר טוב/שלום או לשאול מה שלומו
3. עבודת צוות	היכולת לעבוד עם כמה שותפים למען אותה מטרה. - אני יודע לשתף פעולה עם אחרים במשימה - אני יודע להסביר את עצמי ואנשים אחרים מבינים אותי - אני מסוגל לוותר או להתפשר כשצריך - אני מנסה להבין את האחר גם אם אני לא מסכים אתו - אני מוכן להקשיב לדעות אחרות משלי - כשאני מדבר עם מישהו אני יוצר קשר עין ועומד במרחק סביר ממנו (לא רחוק/ קרוב מדי) - אין לי בעיה להתנצל אם טעיתי או פגעתי במישהו - אני מוכן לסייע או למלא תפקיד של אחר כשצריך - אני לא מתבייש לפנות לעזרה כשאני נתקל בקושי



נספח 1 – רקע מקצועי בנושא מעבר לבגרות בתחום הקריירה

המיומנות	פירוט המיומנות והקשיים הנובעים ממנה
4. יוזמה ומוטיבציה	התנהלות חיונית והתעוררות לפעולה ללא צורך בהנחיה מגורם חיצוני. - אני משתדל לשמור על מצב רוח טוב כשאני בעבודה - אני אומר שלום/ להתראות לעובדים שאיתי ושואל מה שלומם (ולא שוכח לחייך לאחרים מדי פעם) - אני מוכן להתנסות במשימות חדשות - אני שם לב לדברים שצריך לעשות ושואל במה אני יכול לעזור - אני חושב על דרכים להשתפר ולעשות את התפקיד שלי יותר טוב - אני משתף אחרים ברעיונות שיש לי
5. התנהגות בהתאם לנורמות המקובלות	היכולת להתנהל בהתאמה לנורמות ולחוקים (הכתובים והבלתי כתובים). - אני מכיר את החוקים של המקום (מה מותר ומקובל ומה אסור ולא מתאים) ושומר עליהם - אני לא מתפתה לעשות דברים שאסור - אני יודע מה עוזר לי להירגע כשאני לחוץ, כועס או פגוע ולא מוציא את זה על אחרים.
6. הופעה חיצונית	תשומת לב ללבוש והיגיינה אישית. - אני שומר על הופעה נקייה ומטופחת - אני בוחר בגדים שמתאימים למקום שבו אני עובד
7. התמדה בפעילות	היכולת להתחיל במילוי משימה/פעילות ולהמשיך בה עד לסיומה. - אני מסוגל לעבוד בלי הפסקה כדי לסיים משימה (גם אם היא לא מעניינת במיוחד) - אני לוקח הפסקה רק כאשר אני מסיים משימה - אני מסוגל לשמור על ריכוז לאורך זמן כשאני מבצע משימות ולא מתעסק בדברים אחרים תוך כדי
8. נוכחות ועמידה בזמנים	הקפדה על הגעה והתנהלות בהתאם לזמנים הנהוגים במסגרת לאורך זמן. - אני מגיע בקביעות למקום העבודה - אני מודיע מראש על היעדרות או איחור - אני מקפיד להגיע בזמן ולא לאחר גם כשאני יוצא להפסקות



נספח 1 – רקע מקצועי בנושא מעבר לבגרות בתחום הקריירה

המיומנות	פירוט המיומנות והקשיים הנובעים ממנה
9. ביצוע איכותי	ביצוע המשימות הנדרשות באופן עצמאי ואיכותי. - אני מבין מה עלי לעשות בעבודה ואיך לעשות את זה בצורה הטובה ביותר - אני יודע מה אני צריך לבקש מהאחראי/ צוות כדי להצליח בתפקיד שלי (מודעות להתאמות כשצריך, למשל רשימת משימות) - לפני שאני נגש לבצע משימה אני מתכנן איך לעשות אותה ועובד על פי התכנית שלי - אני בודק את עצמי לגלות טעויות ויודע כיצד לתקן אותן - אני יודע לפתור בעיות באופן עצמאי וגם לפנות לעזרה המתאימה כשצריך - אני מסוגל להסתגל לשינויים בדרישות העבודה (שינוי מיקום/ משימות/ עמיתים)
10. קצב ביצוע	היכולת לבצע את המשימות במסגרת התפקיד בפרק זמן סביר.
11. התארגנות בסביבת עבודה	התארגנות בסביבה הפיזית של מקום ההתנסות/עבודה. - אני מכיר את הדרך אל מקום העבודה ויודע להגיע ולחזור באופן עצמאי - אני מכיר טוב את מקום בו אני עובד ואיפה כל דבר נמצא - עמדת העבודה שלי מסודרת ואני מוצא בקלות כל מה שאני צריך - אני שומר על ציוד וחומרים ומשתמש בהם בצורה המתאימה - אני תמיד מחזיר דברים למקום ומשאיר אחרי משטח/ אזור נקי



נספח 1 – רקע מקצועי בנושא מעבר לבגרות בתחום הקריירה

ביבליוגרפיה

International Labour Office(1998). Education, employment, and training policies and programs for youth with disabilities in four European countries. Geneva: international Labour office.

Ju, S., Zhang, D., & Pacha, J. (2012). Employability skills valued by employers as important for entry-level employees with and without disabilities. Career Development for Exceptional Individuals, 35(1), 29-38.

Seginer, R. (2009). Future orientation: Developmental and ecological perspectives. New York, NY: Springer.

Strauss, K., Griffin, M. A., & Parker, S. K. (2012). Future work selves: How salient hoped-for identities motivate proactive career behaviors. Journal of Applied Psychology, 97(3), 580-598.

U.S. Department of Education. (2006, August 3). Individuals with Disabilities Education Act regulations. Retrieved August 3, 2006, from <http://www.ed.gov/policy/special/guid/idea/idea2004.html>

Wehmeyer, M. L., & Abery, B. H. (2013). Self-determination and choice. Intellectual and developmental disabilities, 51(5), 399-411.



נספח 2 - רקע מקצועי בנושא כישורי חיים

כישורי חיים הם אותן תכונות המהוות בסיס לתפקודו היעיל והמלא של האדם בחברה. הקניית כישורי חיים משמעותה תהליך שבו רוכש האדם מיומנות גוברת בשימוש בכלים - כגון תקשורת בין-אישית, התמודדות במצבי לחץ, פתרון בעיות ועוד. האדם לומד לשלב מיומנויות מעין אלה במערכות יחסים ובאירועים שונים לאורך חייו. רכישת כישורי חיים והרחבתם מגבירות את היכולת של כל אדם לעצב את גורלו על-פי בחירתו, להגשים את עצמו ולמצות את יכולותיו, מתוך הבנה פנימית טובה יותר של התנהגותו ושל האפשרויות העומדות בפניו. בהתאם לכך, שיפור כישורי חיים מסייע לאדם לאמץ התנהגויות שיכילו יותר תגובות מתוך בחירה, ויאפשרו לו ליטול שליטה רבה יותר על עצמו ועל חייו.

הפרק הבא יעסוק בכישורי חיים בתחומי זוגיות ומיניות, צריכת שירותים, מימוש זכויות, ניהול כלכלי והתמצאות במרחב. כישורים אלו הם קריטיים לשלב ההתפתחותי שבו מצויים הצעירים המשתתפים בתכנית.

תחום זוגיות ומיניות



המיניות משלבת כמה מרכיבים בהווייתו של הפרט: פיזי, נפשי, אינטלקטואלי וחברתי. שילוב זה מבטא גבריות או נשיות, ומכאן מובן שהמושג "מיניות" מבטא הרבה מעבר לאקט מיני. המיניות היא ביטוי של כל מרכיבי האישיות, הבאים לביטוי בכל עשייה. היא כוללת גם מרכיבים יום-יומיים, כמו היגיינה אישית, לבוש, דיבור, ריח גוף, הבעות חביה, קשר עם אחרים, חברות, אינטימיות, נישואים, דימוי גוף, מין, חינוך מיני, מחזור, אמצעי מניעה, היריון, מחלות מין, אוננות, זהות מינית ועוד.

המיניות מייצגת את אחד התחומים שבהם היבטים פיזיולוגיים ורגשיים שזורים זה בזה, באופן כמעט בלתי ניתן להפרדה. לכן, בכל התערבות בתחום המיניות יש להביא בחשבון את מכלול ההיבטים, גם אלה שאינם מתחום ההתמחות הספציפי של הגורם המטפל שאליו הופנתה התלונה. גם הגדרות מסורתיות של בריאות נפשית מצביעות על חשיבות המיניות. פרויד, למשל, הגדיר בריאות נפשית כיכולת לאהוב ולעבוד.

תפקוד מיני חשוב לאנשים בריאים, אבל חשוב באותה מידה גם לאנשים עם מוגבלויות, וזאת אף שהחברה נוטה לתייג נכים כמוגבלים בתחומי חיים רבים לרבות פעילות מינית.

כדי לבדוק כמה מנפגעי חוט שדרה עוסקים בפעילות מינית, לאורך השנים נערכו מחקרים וסקרים רבים, ותוצאותיהם הצביעו על אחוזים גבוהים. ממחקר בנושא איכות חיים שנערך בקרב מאות נפגעי חוט שדרה, נמצא שבדירוג 12 תחומי איכות חיים, תחום חיי המין דורג במקום החמישי בחשיבותו (לפני חיי חברה, מטלות יום-יומיות, תעסוקה, תחבורה, דיור ועוד). אולם שביעות הרצון מחיי המין נמצאה במקום האחרון בדירוג. הנתונים מלמדים כי נושא המין חשוב מאוד עבור נפגעי חוט שדרה. במגוון עבודות בקרב נפגעי חוט שדרה נמצא שאחוזים גבוהים קיימו יחסי מין, גם לאחר פציעתם (82%-97%).

לגבי כל מוגבלות חשוב לדעת מהי מידת השפעתה על המיניות - האם היא משפיעה על התפקוד המיני? האם נגרם ליקוי קוגניטיבי או אינטלקטואלי? האם מעורבים גורמים הטרופיים? האם נפגעת הפוריות? מעבר להשפעת המוגבלות עצמה, יש לזכור שגם תרופות הניתנות בגינה עשויות לפגום בתפקוד המיני (חרוטי ואלוני, 2007).



נספח 2 - רקע מקצועי בנושא כישורי חיים

מיניות בגיל ההתבגרות בקרב נערים ונערות עם מוגבלות

גיל ההתבגרות מאופיין כתקופת התפתחות ייחודית, שבמהלכה מתרחשים שינויים פיזיולוגיים, קוגניטיביים, חברתיים ורגשיים. מובן, אם כן, שלעבור בהצלחה את גיל ההתבגרות זו משימה קשה ומאתגרת, עבור כל הצעירים באשר הם. במהלך שנים אלו, ילדים רוכשים את הידע המיני שלהם ומפתחים עמדות וזהות. תהליך ההתפתחות המינית הוא משמעותי, מאחר שהמיניות היא גורם חשוב בחיבור ובהנאה עם אחרים. רוב הילדים לומדים מהסביבה היום-יומית כיצד להתמודד עם השינויים הפיזיולוגיים ועם המיניות המתפתחת. הם אוספים ידע והתנהגויות מתאימים, באמצעות חשיפה למגוון רחב של מקורות - כגון חברים, הורים, מורים ואמצעי מדיה שונים. אולם בשונה מילדים "רגילים", ילדים ומתבגרים המצויים על הספקטרום האוטיסטי דורשים טיפול ותשומת לב במהלך גיל ההתבגרות ביתר שאת - ובייחוד בכל הקשור לתחום המיניות המתפתחת והבריאות המינית. כאשר מתבגרים עם ASD מתחילים לחקור את המיניות ואת מערכות היחסים הרומנטיות, האתגרים שהם חווים באשר ליכולותיהם החברתיות והתקשורתיות עלולים לעכב את התפתחות הידע המקיף וההבנה שלהם באשר לנושאים אלה (אלו"ט, 2016).

תחום צריכת שירותים ומימוש זכויות



ידע הוא בסיס חיוני למיצוי זכויות ולהשתלבות בחברה. לרוב, צעירים עם מוגבלות מאופיינים במחסור בידע ובמידע על אודות זכויותיהם ואופן מימושן. חוסר זה מביא למיצוי נמוך של זכויות ולצריכת שירותים מופחתת העלולים לפגוע בשילובם התקין בחברה.

תחום ניהול כלכלי²



כמעט מדי יום אנו נדרשים לקבל החלטות פיננסיות - החל מבחירה בין אמצעי התשלום השונים, דרך טיפול בחשבון בנק וכלה בהקצאת משאבים להשקעות, לביטוח או לחיסכון פנסיוני. כדי להתמודד עם החלטות אלו, דרושים לנו כלי ניתוח ומידע. זו מטרת החינוך הפיננסי: הקניית כלים ומיומנויות, הנגשת מידע והטמעת דפוסי התנהלות פיננסית נבונים.

חינוך פיננסי רלוונטי לכל אדם ובכל שלב בחייו. אנו נחשפים לנושאים כספיים כבר בגיל צעיר מאוד - כשמתלווים להורים בקניות או כשמקבלים מתנות ודמי כיס. ככל שאנו מתבגרים, עלינו לקבל החלטות פיננסיות רבות ומורכבות יותר ולהיערך לאירועים בלתי צפויים שעשויים לקרות.

שינויים שחלו בשנים האחרונות חידדו צורך זה: מורכבות גדולה של מוצרים פיננסיים, משברים פיננסיים, גידול בפערים כלכליים ועלייה בתוחלת החיים. כל אלה הגבירו את הצורך להתאים מוצרים פיננסיים לצרכים ולהעדפות אישיים, ועימם גדל הצורך בחינוך פיננסי. כמו כן, נתונים שונים שנאספו מעידים על קושי מצד הציבור לנהל נכון את כספו ולקבל החלטות פיננסיות מושכלות. חינוך פיננסי הוא תהליך מתמשך וארוך טווח, המצריך התגייסות של גורמים רבים.

² מתוך אסטרטגיה לאומית לקידום חינוך פיננסי בישראל - מסמך לדיון; מחלקת חינוך פיננסי, אוקטובר 2012.



נספח 2 - רקע מקצועי בנושא כישורי חיים

תחום אוריינטציה מרחבית



התמצאות במרחב מתייחסת ליכולת לנוע במרחב לעבר מטרה שאדם קבע לעצמו מראש. בשנות חייו הראשונות, רוכש הילד בהדרגה מושגים מרחביים כגון: תפיסת כיוונים במרחב, מיקום ומרחק אובייקטים זה מזה, הכרת גבולות הגוף, תכנון תנועה ביחס למרחב ועוד. אולם, צעירים המתקשים בתפיסה חזותית-מרחבית יתקשו אף לתכנן את תנועתם ויזדקקו לסיוע.

נספח 3 – רקע מקצועי בנושאי פנאי



פעילות פנאי לצעירים עם מוגבלויות מהווה מרחב לבילוי, להתנסות וללמידה, שבו ייהנו מפעילויות מגוונות בסביבה בטוחה ובליוי מקצועי המותאמות לרצונותיהם, ליכולותיהם ולצורכיהם. בפעילות הפנאי יושם דגש על השתלבותם של הצעירים בקהילה, תוך התנסות חווייתית.



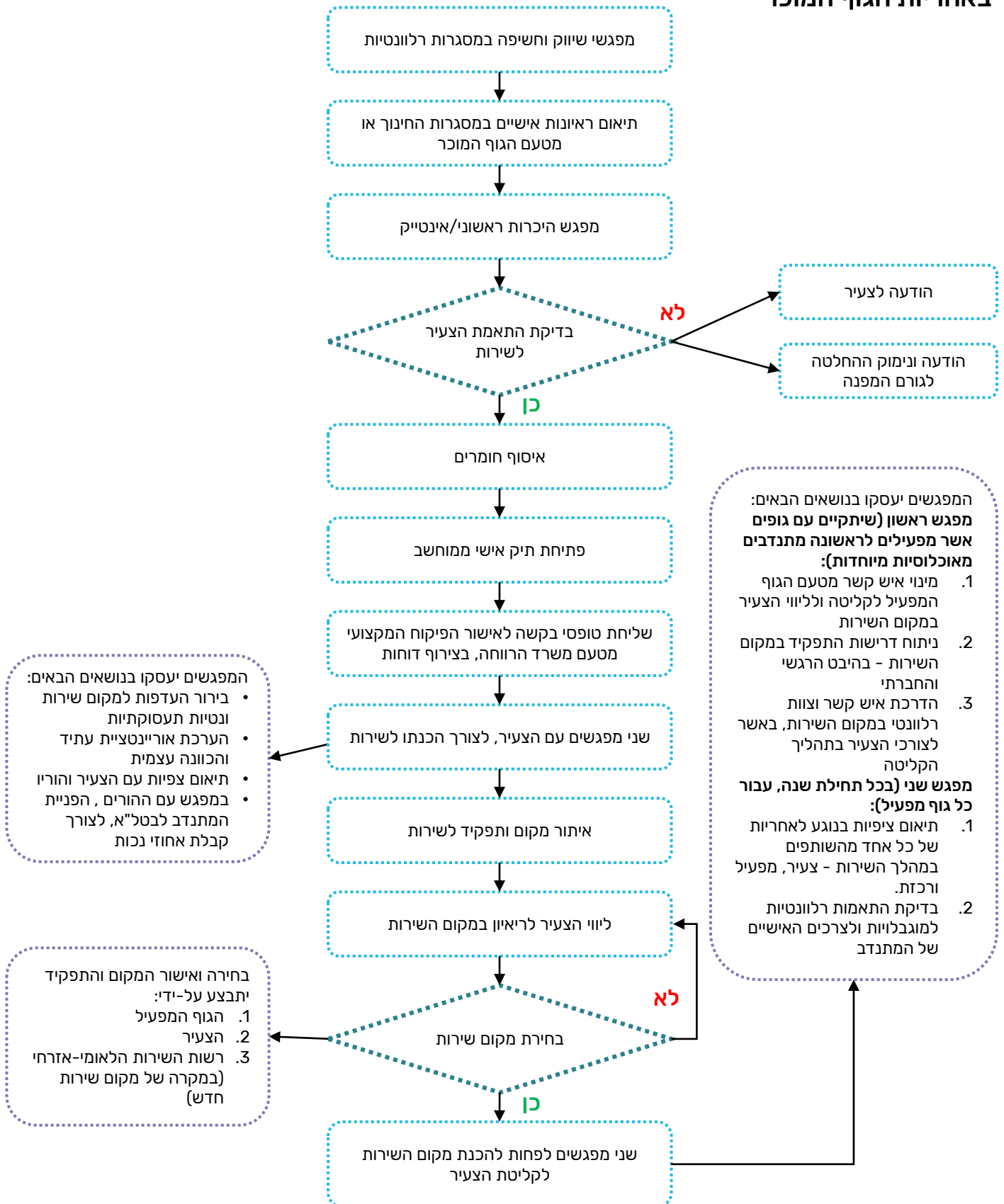
נספח 4 – גאנט תהליך הליווי

מרץ	אפריל	מאי	יוני	יולי	אוג'	ספט'	אוק'	נוב'	דצמבר	ינואר	פברואר
שיווק ואיתור מועמדים חדשים		המשך הכנה לשחרור צעירים קיימים									
	בדיקת התאמת מועמדים לשירות (ריאיון ראשוני) וקבלת אישור אגפי										
	הכנת המועמד לשירות ברמה פרטנית (שני מפגשים) והשתתפות בימי היערכות ארציים										
				▪ איתור מקומות שירות למועמדים והתאמתם ▪ אישור מקומות שירות חדשים							
				הכנה והדרכת מקומות השירות לקליטת מתנדבים							
ליווי אישי שוטף (ביקור אחת לשבועיים והערכת המתנדב כל חודשיים) + השתתפות במפגשים קבוצתיים				ליווי אישי שוטף (ביקור אחת לשבועיים והערכת המתנדב כל חודשיים) + השתתפות במפגשים קבוצתיים							



נספח 5 - תרשים ופירוט משימות במסגרת הליווי האישי - בשלב ההכנה לשירות

באחריות הגוף המוכר





נספח 5 - תרשים ופירוט משימות במסגרת הליווי האישי - בשלב ההכנה לשירות

משימה	פירוט
מפגשי שיווק וחשיפה במסגרות רלוונטיות	תיאום מפגשי שיווק וחשיפה ועריכתם במסגרות הרלוונטיות, לצד שימור הקשר השוטף עם רפרנט מטעם המסגרת החינוכית.
תיאום ראיונות אישיים במסגרות החינוך או הגוף המוכר	
מפגש היכרות ראשוני/אינטייק	מפגש היכרות ראשוני לצורך בדיקת התאמה לשירות הלאומי-אזרחי.
בדיקת התאמת הצעיר לשירות	אם הצעיר אינו נמצא מתאים - יש להודיע בהקדם ולנמק את ההחלטה.
איסוף חומרים	קבלת המסמכים הרלוונטיים לשירות (אישורים רפואיים ועוד).
פתיחת תיק ממוחשב	הקלדת הנתונים ושמירתם במערכת.
שליחת טופסי בקשה לאישור הפיקוח המקצועי מטעם משרד הרווחה, בצירוף דו"חות רלוונטיים מהמערכת המפנה.	אישור התקן מול הרווחה - שליחת טופסי בקשה לאישור הפיקוח המקצועי מטעם משרד הרווחה, בצירוף דו"חות רלוונטיים מהמערכת המפנה.
3-2 מפגשים עם הצעיר להכנתו לשירות	- קיום 2-3 מפגשים נוספים - אחד מהם עם הצעיר והוריו. המפגשים יעסקו בבירור העדפות למקום שירות ונטיות תעסוקתיות. - הערכת אוריינטצית עתיד, הכוונה עצמית ומשמעות ערך ההתנדבות. - תיאום ציפיות עם הצעיר והוריו לגבי עיקרי התכנית הקבוצתית והליווי האישי; זכויות וחובות הצעיר; תפקיד ההורים לאורך השירות. - במפגש עם ההורים - הפניית הצעיר לבטל"א לצורך קבלת אחוזי נכות והכרת הרווחה, אם עדיין אינו מוכר לו. - דגשים מקצועיים במפגשי ההכנה עם הצעיר: - האם הצעיר השתתף בתכנית מעבר והאם יצא להתנסויות תעסוקתיות בעבר? - מידת המוטיבציה לשירות ומה המקור שלה (פנימי/חיצוני). - האם הצעיר עצמאי בתחבורה ציבורית, ועד כמה הוא מוכן להרחיק מהבית לצורך השירות? - האם קיימים חששות לגבי העתיד הקרוב והרחוק? אם כן, מהם? - אם קיימת התלבטות לגבי התאמה לשדה תעסוקתי מסוים, יש לשקול אפשרות ליום התנסות במקום שירות עתידי.



נספח 5 - תרשים ופירוט משימות במסגרת הליווי האישי - בשלב ההכנה לשירות

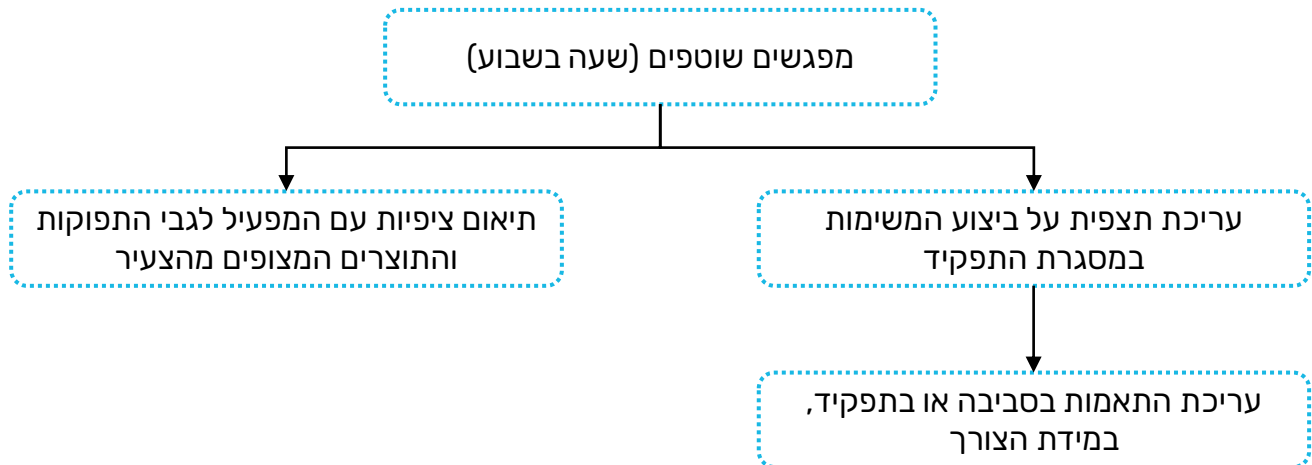
משימה	פירוט
איתור מקום ותפקיד השירות	איתור מקום שירות בהתאם להעדפות וליכולות המועמד, פגישות שיווק ואיתור תפקידים רלוונטיים במקום השירות.
ליווי הצעיר לריאיון במקום השירות	ליווי הצעיר לריאיון/מפגש היכרות במקום השירות.
בחירת מקום השירות	- בעת בחירת מקום השירות, יש צורך במילוי שאלונים וטופסי רישום לרשות לשירות לאומי-אזרחי. - קבלת אישור על מקום שירות והתפקיד המוצע לצעיר (טופס בקשה לאישור גופים מפעילים ברשות לשירות אזרחי לאוכלוסיות מיוחדות).
שני מפגשים להכנת מקום השירות ולקליטת הצעירה	מפגש ראשון (שיתקיים עם גופים המפעילים לראשונה מתנדבים מאוכלוסיות מיוחדות): - מינוי איש קשר מטעם הגוף המפעיל - לצורך קליטה וליווי הצעיר במקום השירות. - ניתוח דרישות התפקיד במקום השירות - ברמה הפיזית, הקוגניטיבית, הרגשית והחברתית. - הדרכת איש קשר וצוות רלוונטי במקום השירות לגבי צרכי הצעיר בתהליך הקליטה. מפגש שני (בתחילת כל שנה, עבור כל גוף מפעיל): - תיאום ציפיות בנוגע לאחריות של כל אחד מהשותפים במהלך השירות - צעיר, מפעיל ורכזת. - בדיקת התאמות רלוונטיות למוגבלויות חושיות או מוטוריות ולצרכיו האישיים של הצעיר. - נדרשת מעורבות המפעיל בתכנית האישית - דגש על שיתוף פעולה אקטיבי במשוב על הביצוע, עדכון לגבי מטרות עבודה ומעקב אחר התקדמות הצעיר במטרות שנקבעו.

נספח 6 - תרשים ופירוט משימות במסגרת הליווי האישי - במהלך השירות



מבוצע על-ידי הרכז/ת מטעם הגוף המוכר

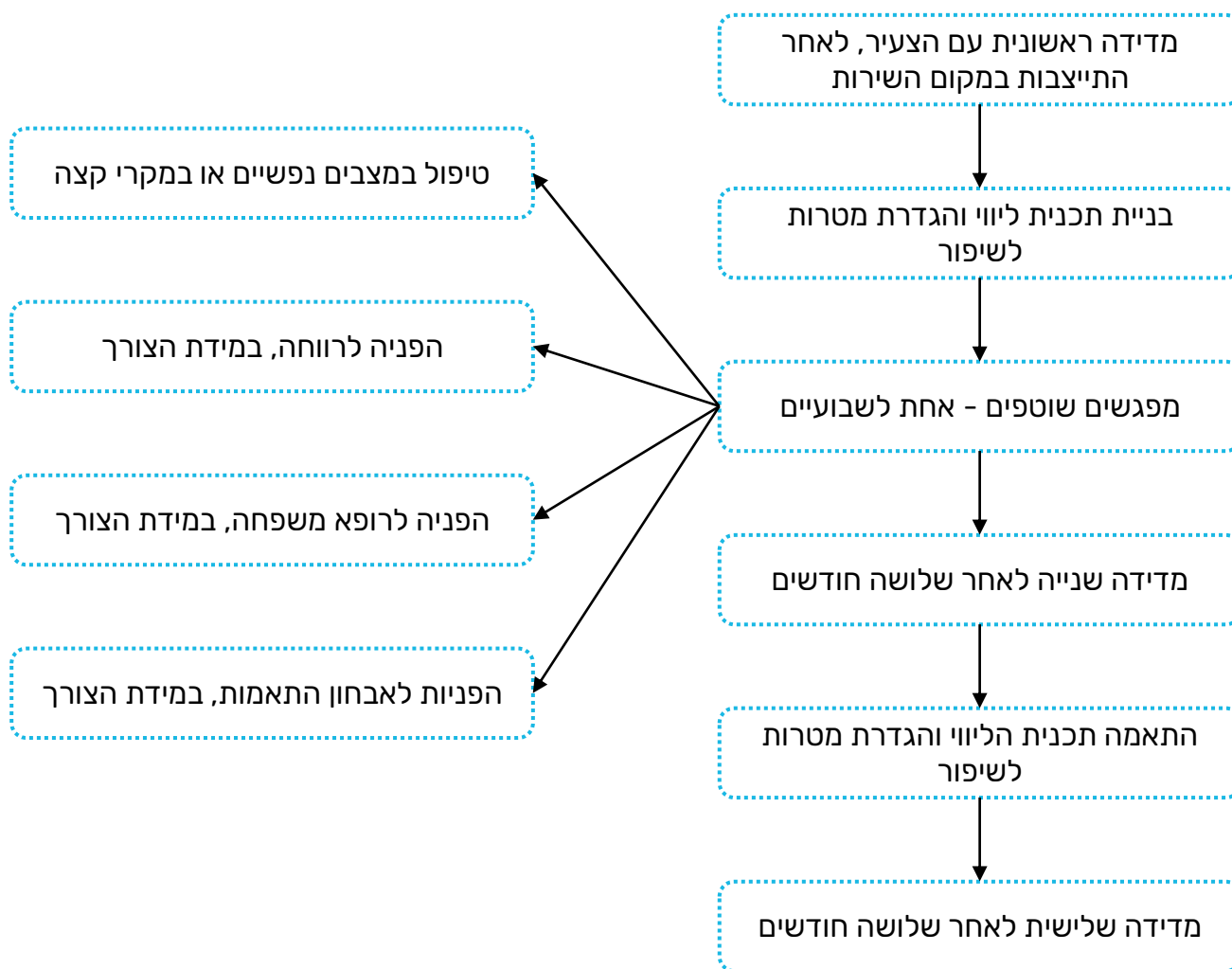
קליטה והסתגלות



משימה	פירוט
מפגשים שוטפים - שעה בשבוע (במידת האפשר)	- ביקור אחת לשבועיים במקום השירות. - ביקור בדירת השירות אחת לשבוע, במידת הצורך. - תיעוד בתיק הממוחשב של עיקרי כל מפגש או מגע הקשור לליווי הצעיר. - דיווח נוכחות. - חישוב נסיעות ושכר.
עריכת תצפית על ביצוע המשימות במסגרת התפקיד	במהלך הביקור במקום השירות, ייבדקו גם סוגי המשימות הנדרשים מהצעיר.
עריכת התאמות בסביבת השירות או בתפקיד, לפי הצורך	- לאחר התצפית יש לקיים תיאום ציפיות עם המפעיל ביחס לתפוקות ולתוצרים הנדרשים מהצעיר, ולהתאים את עמדת העבודה לצעיר ולצרכיו. - קיום שיחת תיאום ציפיות בהשתתפות הצעיר, הרכז/ת ואיש הקשר מטעם הגוף המפעיל, שבה יפורטו נהלים, חובות וזכויות כל הצדדים (הצעיר, איש הקשר והרכז/ת).



ליווי שוטף



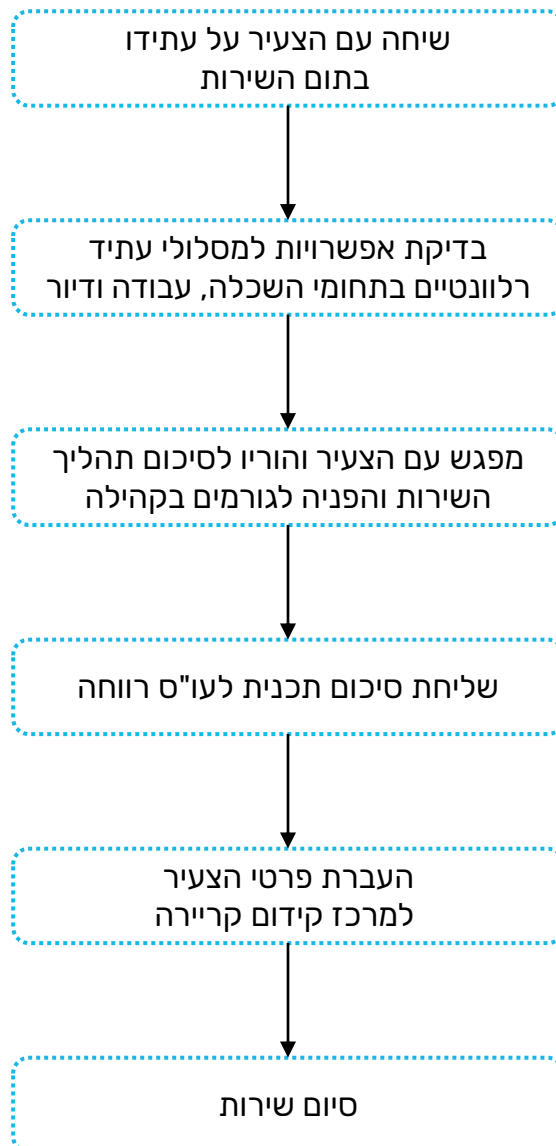
נספח 6 - תרשים ופירוט משימות במסגרת הליווי האישי - במהלך השירות



פירוט	משימה
- לאחר התייצבות הצעיר במקום השירות - ביצוע מדידה ראשונית. - קבלת מידע מפורט מאיש הקשר לגבי תפקוד הצעיר, על-פי 11 מיומנויות הביצוע שהוגדרו.	מדידה ראשונית עם הצעיר
	בניית תכנית ליווי והגדרת מטרות לשיפור
- ביקור אחת לשבועיים במקום השירות (בתיאום עם המפעיל). - מעקב אחר התקדמות הצעיר במימוש המטרות במהלך המפגשים האישיים.	מפגשים שוטפים - אחת לשבועיים
- לאחר שלושה חודשים מהמדידה הראשונה - ביצוע מדידה שנייה עם הצעיר. - קבלת מידע מפורט מאיש הקשר לגבי תפקוד הצעיר, על-פי 11 מיומנויות הביצוע שהוגדרו.	מדידה שנייה - לאחר שלושה חודשים
ליווי הצעירה לריאיון או למפגש היכרות במקום השירות.	ליווי הצעירה לריאיון במקום השירות
התאמת התכנית בהתאם לתוצאות המדידה השנייה.	התאמת תכנית הליווי והגדרת מטרות לשיפור
- לאחר שלושה חודשים מהמדידה השנייה - ביצוע מדידה שלישית עם הצעיר. - קבלת מידע מפורט מאיש הקשר לגבי תפקוד הצעיר, על פי 11 מיומנויות הביצוע שהוגדרו.	מדידה שלישית - לאחר שלושה חודשים
	טיפול במצבים נפשיים או במקרי קצה
	הפניה לרווחה, במידת הצורך
	הפניה לרופא משפחה, במידת הצורך



נספח 7 - תרשים ופירוט משימות במסגרת הליווי האישי - הכנה לשחרור מהשירות





נספח 7 - תרשים ופירוט משימות במסגרת הליווי האישי - הכנה לשחרור מהשירות

פירוט	משימה
שלושה חודשים טרם השחרור: שיחות עם הצעיר על עתידו בתום השירות ותחילת בדיקת אפשרויות למסלולי עתיד רלוונטיים - בתחומי ההשכלה, העבודה והדיור.	שיחה עם הצעיר על עתידו בתום השירות
חשיפת המתנדב לאפשרויות העומדות בפניו.	בדיקת אפשרויות למסלולי עתיד רלוונטיים - בתחומי ההשכלה, העבודה והדיור
שלושה חודשים טרם השחרור: מפגש עם הצעיר והוריו לצורך סיכום תהליך השירות והפניה לגורמי רווחה או בריאות רלוונטיים.	מפגש עם הצעיר והוריו לסיכום תהליך השירות והפניה לגורמים בקהילה
שליחת סיכום תכנית לעו"ס רווחה.	שליחת סיכום התכנית לעו"ס רווחה
במקרה של צעיר המוכר ברווחה.	העברת פרטי הצעיר למרכז קידום קריירה או לכל תכנית רלוונטית אחרת
חודש לפני סיום השירות - תיאום מפגש סיכום עם המפעיל והצעיר.	סיום השירות

נספח 8 - סילבוס מעבר לבגרות בתחום עבודה וקריירה



****** בנספחים 8 עד 13 מפורטים הסילבוסים של נושאי ההכשרה השונים - חלקם בגדר חובה והיתר רשות. בתכנית העבודה, הגופים יכולים לבחור אילו מנושאי הרשות להעביר אל סל השעות של נושאי החובה, ובתנאי שהיקף השעות הכולל של המעטפת יעמוד על 120 שעות לפחות.

***** כל הנושאים בסילבוס זה הם נושאי חובה בכל תכנית שנתיית.

מיומנויות תעסוקתיות

שעות	תת- נושא	מטרה	יעדים מדידים – יכתב בעתיד	פירוט הנושא
	מיומנויות תעסוקתיות כלליות לעומת מיומנויות תעסוקתיות ספציפיות.	הצעיר יכיר את ההבדל בין מיומנויות תעסוקתיות כלליות ובין מיומנויות תעסוקתיות ספציפיות, ויוכל לתאר כיצד הן באות לידי ביטוי במקום ההתנדבות שלו.		מיומנויות תעסוקתיות כלליות בהקשר המציאותי של עולם העבודה (לדוגמה - היכולת לעבוד בצוות, לקבל סמכות ולעמוד בזמנים). מיומנויות אלה אינן ספציפיות לתחום או לתפקיד, אלא הן רוחביות ונדרשות לביצוע בכל סוגי העבודות וללא קשר לתוכן או לרמתן.
36	11 מיומנויות הביצוע.	הצעיר יכיר את 11 מיומנויות הביצוע, כפי שהוגדרו על ידי השיקום התעסוקתי במשרד הרווחה, ידע להעריך על-פיהן את הביצוע שלו במקום ההתנדבות.		1. שמירה על בטיחות וביטחון אישי. 2. קבלת סמכות. 3. עבודת צוות. 4. יוזמה ומוטיבציה. 5. התנהגות בהתאם לנורמות המקובלות. 6. הקפדה על הופעה חיצונית הולמת. 7. התמדה בפעילות. 8. נוכחות ועמידה בזמנים. 9. ביצוע איכותי. 10. קצב ביצוע. 11. התארגנות בסביבת עבודה.



נספח 8 - סילבוס מעבר לבגרות בתחום עבודה וקריירה

מיומנויות תעסוקתיות

שעות	תת- נושא	מטרה	יעדים מדידים – יכתב בעתיד	פירוט הנושא
36	השירות הלאומי- אזרחי כמנוף למעבר לבגרות בתחום הקריירה - באמצעות רכישה ותרגול של מיומנויות תעסוקתיות (חובה).	הצעיר ידע להסביר כיצד רכישת מיומנויות תעסוקתיות כלליות יכולה לתרום לעמידו המקצועי.		ראה/י נספח 1 - רקע מקצועי בנושא מעבר לבגרות בתחום הקריירה.
	חשיבות תיאום ציפיות עם המעסיק (חובה במסגרת הליווי האישי).	הצעיר יברר עם המפעיל את ציפיותיו ממנו, באשר לביצועיו התעסוקתיים במקום ההתנדבות.		ראה/י פרק 7 - ליווי אישי בשלב מהלך השירות - תהליך קליטה והסתגלות.



נספח 8 - סילבוס מעבר לבגרות בתחום עבודה וקריירה

הכוונה עצמית בקריירה

שעות	תת- נושא	מטרה	יעדים מדידים – יכתב בעתיד	פירוט הנושא
20	כוחות ואתגרים.	הצעיר יזהה את הכוחות והאתגרים האישיים והחברתיים, בהתייחס למיומנויות התעסוקתיות.		
	מעורבות בתכנית האישית בתחום התעסוקתי.	הצעיר יגלה אחריות אקטיבית בתהליך רכישת המיומנויות התעסוקתיות. בכלל זאת, עליו לבחור מיומנויות רלוונטיות לשיפור, להגדיר את התוצאות הרצויות ולהיות אקטיבי בתהליכי היישום והבקרה אחר התקדמותו.		ראה/י נספח 1 - רקע מקצועי בנושא מעבר לבגרות בתחום הקריירה.
	בחירה במסלול מקצועי.	הצעיר יוכל לקשור בין הנטיות והכישורים שזיהה במהלך שירותו ובין מסלולי המשך ועיסוק עתידי.		ראה/י נספח 1 - רקע מקצועי בנושא מעבר לבגרות בתחום הקריירה - אוריינטציית עתיד.



נספח 8 - סילבוס מעבר לבגרות בתחום עבודה וקריירה

אוריינטציה עתיד

שעות	תת- נושא	מטרה	יעדים מדידים – יכתב בעתיד	פירוט הנושא
18	השירות הלאומי- אזרחי כמנוף למעבר לבגרות בתחום הקריירה באמצעות רכישה ותרגול של מיומנויות תעסוקתיות.	הצעיר ידע כיצד רכישת מיומנויות תעסוקתיות כבר במהלך שירותו יכולה לתרום לעתידו המקצועי.		ראה/י נספח 1 - רקע מקצועי בנושא מעבר לבגרות בתחום הקריירה.
	תכניות המשך (השכלה, תעסוקה ועוד).	הצעיר ייחשף למסלולים רלוונטיים בתחומי ההשכלה והעבודה.		ראה/י נספח 1 - רקע מקצועי בנושא מעבר לבגרות בתחום הקריירה - אוריינטציה עתיד.
	זכויות העובד ומימושן.	- הצעיר יכיר את ההתאמות שלהן זקוק על מנת לבצע את תפקידו בצורה טובה. - הצעיר יכיר זכויות בסיסיות של עובד במשק. למשל - הפרשות לפנסיה, ימי חופשת מחלה, אפליה בעבודה, חוק לרון ונגישות. - הצעיר יכיר את זכויותיו כמתנדב משוחרר.		



נספח 9 - סילבוס זוגיות ומיניות

אנטומיה ופיזיולוגיה מינית

שעות	תת- נושא	מטרה	יעדים מדידים - יכתב בעתיד	פירוט הנושא
3.5	- מערכת אנטומית מינית גברית (פין ואשכים) ונשית (מבנה הנרתיק, צוואר הרחם והרחם). - ההתפתחות המינית בגיל ההתבגרות וסימני מין משניים; מחזור חודשי וקרי לילה; היריון ואמצעי מניעה.	הצעירים יקבלו ידע נרחב על מערכות המין הזכריות והנקביות ויכירו את ההבדלים בין המינים.		1. הכרת מבנה מערכת הרבייה: בנים: מבנה הפין והאשכים ותפקידם. בנות: מבנה הנרתיק, צוואר הרחם והרחם ותפקידם. 2. גיל ההתבגרות ובשלות מינית: מהם השינויים שהגוף עובר - סימני מין משניים, קרי לילה, נזל זרע ומחזור. 3. היריון, מחלות מין ואמצעי מניעה - תוך התייחסות לאמצעים למניעת מחלות מין ולאמצעים למניעת היריון.

תקשורת, חיזור ומגע מותאמים - סוגי קשרים ויצירת זוגיות

שעות	תת- נושא	מטרה	יעדים מדידים - יכתב בעתיד	פירוט הנושא
5.5	הבחנה בין התנהגויות המתקיימות בפרטיות להתנהגויות המתקיימות בציבור.	הצעירים יכירו את המושגים "ציבורי" ו"פרטי" וידעו לשייך את ההתנהגויות המתאימות לכל מושג.		- אילו מרחבים נחשבים פרטיים ואילו מרחבים נחשבים ציבוריים? - אילו התנהגויות נחשבות לכאלה שמתאפשרות במרחבים ציבוריים ואילו התנהגויות מתאפשרות רק במרחב פרטי? כמו כן, התייחסות לתכנים ולצורת שיח המתאימים לכל אחד מהמרחבים הנ"ל.



נספח 9 - סילבוס זוגיות ומיניות

תקשורת, חיזור ומגע מותאמים - סוגי קשרים ויצירת זוגיות

שעות	תת- נושא	מטרה	יעדים מדידים - ייכתב בעתיד	פירוט הנושא
5.5	- מרחב אישי ושמירה עליו אצלי וביחס לאחרים. - התנאים לקשר הדדי ומגע מתואם: הסכמה, רצון, הדדיות ותקשורת. - סוגי קשרים ויחסים - חברות, זוגיות, קשר לא מחייב וכדומה. - כיצד יוצרים זוגיות ומהם המקומות והדרכים שבהם אפשר להכיר?	- הצעירים יכירו את המושג "מרחב אישי" ומהי ההתנהגות המאפשרת אותו - מילולית ופיזית. - הצעירים יכירו את התנאים לקשר הדדי, מאפשר, בונה והולם. - הצעירים יכירו את סוגי הקשרים השונים שיכולים להתקיים בין שני אנשים. - הצעירים ילמדו כיצד לשמור על הגבולות שלהם מול האחר. - הצעירים ייחשפו לדרכים להכרת בני או בנות זוג פוטנציאליים ולאפשרויות ליצירת קשר ראשוני.		- מרחב אישי - מה ההגדרה של מרחב אישי וכיצד כל אחד מגדיר אותו? כיצד יודעים מה המרחב האישי של האחר ושומרים עליו? התייחסות למרחב אישי במובן הפיזי והמילולי. - קשר מיטיב - התנאים ההכרחיים לקיומו - הסכמה, רצון, שוויון, הדדיות, הקשבה, תקשורת והנאה; פירוט של כל אחד מהמרכיבים. - סוגי הקשרים הקיימים בין אנשים: אפלטוני מול מיני. - אפיון של חברות, זוגיות, נישואים, קשר מיני מחייב/לא מחייב, מפגש מיני בודד. - התייחסות למאפיינים שהוזכרו לעיל, ככאלה הנמצאים בבסיס של קשר או מפגש מכל סוג שהוא. - מהן הדרכים והאפשרויות הקיימות כדי להכיר בן או בת זוג פוטנציאליים? האם אני מעוניין בזוגיות עם אדם עם או בלי מוגבלות? - באיזה שלב בהתקשרות עם גורם אחר אני מציג את מוגבלותי? כבר בשלב השיחה הטלפונית או במפגש ההיכרות? וכדומה.



נספח 9 - סילבוס זוגיות ומיניות

מיניות, זהות מינית והגדרה עצמית

שעות	תת- נושא	מטרה	יעדים מדידים - ייכתב בעתיד	פירוט הנושא
3.5	- ההבדל בין מין למיניות. - מין, מגדר, זהות מינית ומשיכה מינית - מה המשמעות של כל אחד מהם? - דימוי גוף בריא. - הגדרה עצמית.	- הצעירים ידעו להבדיל בין מין למיניות ויכירו את המרכיבים השונים של המיניות. - הצעירים ידעו להבחין בין מין, מגדר, זהות מינית ומשיכה מינית. - הצעירים יבחנו מהו דימוי הגוף העצמי שלהם. - הצעירים יגדירו את המיניות שלהם על-פי ההגדרות שנלמדו לעיל.		- השוואה בין מין למיניות: מין כמילה המסמלת אקט מיני, לעומת מיניות - המסמלת רבדים רבים ומגוונים: דימוי גוף, משיכה מינית, מגדר, זהות מינית ועוד. - מין וזהות מינית - ביולוגי: זכר, נקבה וטרנסג'נדר/ית. - מגדר - תלוי תרבות ונתון לשינוי. - משיכה מינית - למי אני נמשך? - דימוי גוף - השפעת התרבות והמדיה על מודל היופי המקובל בחברה. כל צעיר יחקור את דימוי הגוף שלו - אילו חלקים הוא אוהב בגוף שלו ואילו מעוררים בושה. - כל צעיר יגדיר את מיניותו - גבריות/נשיות, משיכה מינית, זהות מינית וכו'. ניתן להתייחס גם למאפיינים המושכים כל אחד ואחת - חיצונית ופנימית.



נספח 9 - סילבוס זוגיות ומיניות

מפגש הורים

שעות	תת- נושא	מטרה	יעדים מדידים - ייכתב בעתיד	פירוט הנושא
1.5	- מקום ותפקיד ההורים בשיח על מיניות. - הזכות למיניות והזכות לבחור. - החרדה ממיניות והשפעתה על הלגיטימציה של הצעירים לממש אותה.	הורים יגדירו את תפקידם בתהליך גיבוש המיניות והמימוש המיני של ילדיהם.		- ההורים יבחנו מה עמדותיהם באשר לזכות של ילדיהם לממש את מיניותם ולהיות בזוגיות. - בחינת החסמים והחששות של ההורים באשר ליכולת של ילדיהם לממש את מיניותם ורצונם לזוגיות. - חקירה עם ההורים מהם המענים שיסייעו להם ללוות את ילדיהם במימוש רצונותיהם גם בתחום זה.



נספח 10 - סילבוס צריכת שירותים ומימוש זכויות

זכויות

שעות	תת- נושא	מטרה	יעדים מדידים - ייכתב בעתיד	פירוט הנושא
2	הכרת המושג "זכויות" ובאילו תחומי חיים הוא בא לידי ביטוי. נושא חובה.	- הצעיר יכיר את המושג "זכויות". - הצעיר יכיר סוגי זכויות. - הצעיר ישתף בזכויות המגיעות לו כיום (מכל תחומי החיים).		היכרות עם הזכויות המחזקות את יכולת הצעיר לעמוד על שלו, לדרוש את המגיע לו על-פי חוק ולדעת כי הוא זכאי לקבלת ייעוץ וליווי, כאשר זכויותיו נפגעות.
2	כלים למיצוי זכויות. נושא חובה.	הצעירים ירכשו כלים למיצוי זכויותיהם השונות.		- היכרות עם אתר "כל זכות", בהתאם לסוג המגבלה שעימה מתמודד הצעיר. - היכרות עם משרד הרווחה.

דיור

שעות	תת- נושא	מטרה	יעדים מדידים - ייכתב בעתיד	פירוט הנושא
		הצעירים יכירו בזכותם לחיים עצמאיים (לבד/שותפים).		היכרות עם רצף דיור בקהילה, גופים הנותנים שירות בקהילה בנושא דיור, זכאות לליווי ועוד.



נספח 11 - סילבוס ניהול כלכלי/חינוך פיננסי

שעות	תת- נושא	מטרה	יעדים מדידים - ייכתב בעתיד	פירוט הנושא
3	זכויות אדם, עובדים ותלושי שכר - נושא חובה.	- צעיר ילמד על זכויותיו כעובד בישראל. זכויות העובד הן תולדה של זכויות אדם, כמו גם תלוש השכר שניתן לעובדים במקומות העבודה. - הצעיר ילמד על התפתחות נושא הזכויות ויכיר את הזכויות המגיעות לו כעובד, ידע כיצד למצוא עליהן מידע וכיצד לנהוג במקרי הפרה של חוקי העבודה.		- התפתחות זכויות האדם ובעיקר זכויות העובד כחלק מתהליכים חברתיים - החל מימי המקרא ובעיקר בעת החדשה, מהמהפכה התעשייתית והלאה. - מהו מיצוי זכויות? גופים מסייעים למיצוי זכויות. - שימוש באתר "כל זכות". - מה קורה כשדברים פחות עובדים? איסוף מידע, היחידה לתלונות על מעסיקים (משרד הרווחה), בית הדין לעבודה, שיתוף מבוגר משמעותי. - כיצד בנוי תלוש שכר - תיקון 24 לחוק הגנת השכר.



נספח 11 - סילבוס ניהול כלכלי/חינוך פיננסי

שעות	תת- נושא	מטרה	יעדים מדידים - ייכתב בעתיד	פירוט הנושא
3	אמצעי תשלום - כרטיסי אשראי, הצעות בנייד, פריסת תשלומים, הלוואות - נושא חובה.	- הצעיר יכיר את אמצעי התשלום הקיימים כיום - יתרונות וחסרונות של כל אחד מהם. - הצעיר יכיר כיצד עובדת המערכת הבנקאית בישראל; בנק ישראל, בנקים מסחריים וההבדלים ביניהם; גופים חוץ בנקאיים והלוואות אחרות (שוק אפור). - מושגי יסוד בשימוש באשראי.		- פתיחת חשבון בנק - ממתי ועד מתי? - מהו בנק ישראל, מהם תפקידיו ובמה הוא שונה מבנקים מסחריים? - מיהם הבנקים המסחריים בישראל ולשם מה הם קיימים? - מהם השירותים שמקבל אדם מהבנק המסחרי? - מהם אמצעי תשלום הקיימים כיום, ומהם היתרונות והחסרונות של כל אחד: צ'ק, העברה בנקאית, הוראת קבע, הרשאה לחיוב חשבון, מזומן, אפליקציות תשלומים, כרטיס אשראי, כרטיס דיירקט. - מהן עמלות? מסלולי עמלות מפוקחים. - הלוואות - למה צריך אותן? כיצד מבוצע הליך לקיחת הלוואה? מהי ריבית? - הלוואות מגורמים לא בנקאיים - חברות אשראי, חברות ביטוח, משפחה, חברים, עבודה, שוק אפור - מה הבדלים ביניהם?



נספח 11 - סילבוס ניהול כלכלי/חינוך פיננסי

שעות	תת- נושא	מטרה	יעדים מדידים - ייכתב בעתיד	פירוט הנושא
3	צרכנות בסיסית.	- הצעיר יבין את ההבדלים בין צורך לרצון. - הצעיר ילמד על המשאבים הרבים המושקעים על מנת להוביל להגדלת שיעורי הצריכה של בני האדם. - הצעיר ילמד לצרוך בהתאם ליכולתו הכלכלית.		- מה אנחנו באמת צריכים ומה שכנעו אותנו שאנחנו צריכים? - כיצד עולם הפרסום והמיתוג משכנע אותנו לרכוש עוד ועוד מוצרים שאנחנו לא באמת צריכים? הצגת נתוני צריכה בעולם המערבי. - נערוך ביקור בסופרמרקט, כדי ללמוד על הטריקים הננקטים על מנת לגרום לנו להוציא עוד ועוד כסף. - מהם הכלים שיסייעו לנו לחסוך בהוצאות?
3	מודעות צרכנית	- הצעיר יכיר את הסכנות הכרוכות בשימוש שגוי באשראי. - הצעיר יכיר תחומים נוספים שבהם חברות ופרטים מנצלים את הבורות שלנו על מנת למקסם את רווחיהם.		יש אנשים שמנצלים חוסר ידע של אחרים כדי להתעשר. נלמד באילו תחומים הדבר קורה, ובאילו טקטיקות שכנוע נוקטים סוכני המכירות על מנת לשכנע את הלקוחות לרכישות מיותרות..



נספח 11 - סילבוס ניהול כלכלי/חינוך פיננסי

שעות	תת- נושא	מטרה	יעדים מדידים - ייכתב בעתיד	פירוט הנושא
3	מודעות צרכנית.	ביטוח, מועדוני צרכנות שונים, הלוואות ועוד.		- כדי להתמודד עם התופעה הזו, עלינו להגדיר כללי התנהגות בסיסיים: - אילו פרטים אני לא מוסר בטלפון? - כיצד לדבר עם נציגי מכירות? - אמצעי תיעוד של עסקאות. - היכן אני מתלונן על עוולה צרכנית? - עשה לך חבר טלפוני - לא להישאר לבד עם ההתלבטויות והמבוכה; ליצור תמיכה חיצונית שתסייע לי.



נספח 12 – אוריינטציה מרחבית

* סילבוס זה אינו חובה בתכנית השנתית.

כלי ביווט

שעות	תת- נושא	מטרה	פירוט הנושא
4	- היכרות עם אפליקציות ניווט פופולריות. - היכרות עם מושגים בניווט. - היכרות עם שירותי ניווט באינטרנט (גוגל מפות).	- הצעירים יכירו כלי ניווט מתקדמים. - הצעירים יתנסו בכלי ניווט אחד, בהתאם ליעד שיגדירו לעצמם בתהליך האימון (כגון הגעה מהבית למקום השירות, הגעה מהבית למועדון החברתי וכד').	הצעירים יכירו את כלי הניווט הקיימים כיום (בסלולר ובמחשב), ויתנסו בהם. חלק מפיתוח תחושת העצמאות טמון ביכולת של הצעיר להגיע בכוחות עצמו למקומות שאליהם הוא נדרש להגיע.



נספח 13- סילבוס פנאי

פנאי

שעות	תת- נושא	מטרה	יעדים מדידים - ייכתב בעתיד	פירוט הנושא
2		- הצעיר יכיר בזכותו ליהנות מתרבות פנאי עשירה ומגוונת, על-פי בחירה חופשית. - הצעיר יכיר בעלי תפקידים שמטרתם לדאוג לזכויותיו בתחום הפנאי בקהילה.		הצעיר יכיר בזכותו ליהנות ולהשתתף בכל פעילות פנאי שירצה. הבנה זו תורמת לתחושת השוויון ביחס לסביבתו.
10	חשיפה לפעולות פנאי.	הצעיר ייחשף לפעילויות פנאי בקהילה.		- חוגים. - פעילות פנאי חווייתית - כגון הצגה, סרט, ישיבה בבית קפה וטיול. - אתרי בילוי שונים - כדוגמת מוזיאונים.

ניתן לערוך שינויים בחלוקת השעות בין תתי-הנושאים בתחום הפנאי, ובתנאי שסך השעות המוקדש לתחום לא יעלה 12 שעות שנתיות (10% מסך שעות המעטפת).



נספח 14 - פירוט סילבוס מעבר מבגרות בתחום עבודה וקריירה

- חלק מסעיפי הסילבוס נותרו ריקים, והם יושלמו בהתאם לניסיון וללמידה שיצטברו במהלך שנת הפיילוט.

נושא: מיומנויות תעסוקתיות

- מתודולוגיות אפשריות/שיטה - פרק 6 במערך הסדנאות של רשת.
- אנשי מקצוע/מנחים מומלצים
- תנאי סף/התניות
- מועד אידיאלי להעברת הידע במהלך השנה
- טיפים נוספים

נושא: אוריינטציית עתיד

- מתודולוגיות אפשריות/שיטה - פרק 6 במערך הסדנאות של רשת.
- אנשי מקצוע/מנחים מומלצים
- תנאי סף/התניות
- מועד אידיאלי להעברת הידע במהלך השנה
- טיפים נוספים



נספח 15 - פירוט סילבוס זוגיות ומיניות

- חלק מסעיפי הסילבוס נותרו ריקים, והם יושלמו בהתאם לניסיון וללמידה שיצטברו במהלך שנת הפיילוט.

נושא: אנטומיה ופיזיולוגיה מינית

- מתודולוגיות אפשריות/שיטה - עבודה עם תרשימים ותמונות
 - תמונות של איברי המין ומערכות הרבייה, הכוללות את שמות החלקים השונים.
 - תרשים של המחזור החודשי.
 - תמונות של אמצעי מניעה.
 - פישוט המידע באמצעות שימוש בטבלאות, כגון טבלה המפרטת את אמצעי המניעה השונים, כולל עמודה המציינת את ייעודו של כל אמצעי (למניעת הריון או למניעת מחלות למחלות מין).
- אנשי מקצוע/מנחים מומלצים - אנשי מקצוע או גופים העוסקים במיניות בקרב אנשים עם מוגבלויות.
 - מכון ארגמן - רונית ארגמן.
 - עמותת שק"ל - איה רוט.
 - א.ד.מ.ג - אביבית שיינגרוס.
- תנאי סף/התניות - אין צורך בידע מקדים.
- מועד אידיאלי להעברת הידע במהלך השנה - אמצע השנה, לאחר שנוצרה היכרות בין הרכז/ת לצעירים.
- טיפים נוספים - ייעודכן בהמשך

נושא: תקשורת, חיזור ומגע מותאמים; סוגי קשרים ויצירת זוגיות

- מתודולוגיות אפשריות/שיטה
 - מודל מעגלים.
 - הצגת מצבים של חדירה למרחב האישי, וכיצד יש לשמור עליו.
 - חוק למניעת הטרדה מינית (הכולל גם פירוט של יחסים אינטימיים לא תקינים).
 - תרגול סימולציות - כיצד ליצור קשר ותקשורת?
 - בפתחת כל תת-נושא - להפנות שאלות לצעירים: למי יש או היה בן או בת זוג? איך הם הכירו? באילו מקומות או פלטפורמות אפשר למצוא קשרים זוגיים? מהו מגע נעים? מהו מגע מותאם? עם מי יוזמים מגע פיזי ובאילו תנאים נכון שהוא יתקיים? ועוד.
 - הבחנה בין חיזור להטרדה - באמצעות סצנות מסרטים ומסדרות.



נספח 15 - פירוט סילבוס זוגיות ומיניות

- נורות אדומות וירוקות בזוגיות.
- להציג רשימת התנהגויות בזוגיות ולבקש מהצעירים למיין.
- ניפוח מיתוסים: בירור עמדה - האם בהכרח אדם עם מגבלה יהיה בזוגיות עם אדם עם מגבלה?
- **אנשי מקצוע/מנחים מומלצים** - אנשי מקצוע או גופים העוסקים במיניות בקרב אנשים עם מוגבלויות.
 - מכון ארגמן - רונת ארגמן.
 - עמותת שק"ל - איה רוט.
 - א.ד.מ.ב - אביבית שיינגרוס.
 - אנשים עם מגבלה בזוגיות שיספרו את סיפורם האישי.
 - בת אל פאפורה - אישה עם מוגבלות שהתחתנה עם בן זוג ללא מוגבלות.
- **תנאי סף/התניות** - ידע בנושאים הבאים:
 - פיזיולוגיה ואנטומיה.
 - מיניות, זהות מינית והגדרה עצמית.
- **מועד אידיאלי להעברת הידע במהלך השנה** - אמצע/סוף השנה
- **טיפים נוספים** - יעודכן בהמשך

נושא: מיניות, זהות מינית והגדרה עצמית

- **מתודולוגיות אפשריות/שיטה**
 - למידת התכנים.
 - שיח אישי מחבר.
 - איש מקצוע.
 - בוגרים המרצים בנושא שבירת מיתוסים.
- **אנשי מקצוע/מנחים מומלצים** - אנשי מקצוע או גופים העוסקים במיניות בקרב אנשים עם מוגבלויות.
 - מכון ארגמן - רונת ארגמן.
 - עמותת שק"ל - איה רוט.
 - א.ד.מ.ב - אביבית שיינגרוס.
 - אדם עם מוגבלות מהקהילה הלהט"בית.
- **תנאי סף/התניות** - לאחר לימוד פיזיולוגיה ואנטומיה
- **מועד אידיאלי להעברת הידע במהלך השנה** - יעודכן בהמשך
- **טיפים נוספים** - יעודכן בהמשך



נספח 15 - פירוט סילבוס זוגיות ומיניות

נושא: מפגש הורים

- מתודולוגיות אפשריות/שיטה
 - מודל plissit.
 - מבט ביקורתי - כיצד התפיסות של ההורים כלפי מיניות משפיעה על הלגיטימציה של ילדיהם לממש את מיניותם?
 - הצגת גופים ואנשי מקצוע היכולים לסייע בתהליך הנ"ל ובליטוי ההורים.
- אנשי מקצוע/מנחים מומלצים - אנשי מקצוע או גופים העוסקים במיניות בקרב אנשים עם מוגבלויות.
 - מכון ארגמן - רונית ארגמן.
 - עמותת שק"ל - איה רוט.
 - א.ד.מ.ב - אביבית שיינגרוס.
 - הורה לילד עם מוגבלות שבנו או בתו נמצאים בזוגיות, ונושא המיניות עלה בשיח.
- תנאי סף/התניות - יעודכן בהמשך
- מועד אידיאלי להעברת הידע במהלך השנה - אמצע/סוף השנה
- טיפים נוספים - יעודכן בהמשך



נספח 16 - פירוט סילבוס צריכת שירותים ומימוש זכויות

* חלק מסעיפי הסילבוס נותרו ריקים, והם יושלמו בהתאם לניסיון וללמידה שיצטברו במהלך שנת הפיילוט.

נושא: הכרת המושג "זכויות" ובתחומי החיים שבהם הוא בא לידי ביטוי

▪ מתודולוגיות אפשריות/שיטה

- הצגת סיפור מקרה המבטא פגיעה בזכות כלשהי (סיפור שאינו קשור בהכרח לאדם עם מגבלה). זיהוי תחום הפגיעה, מהי הפגיעה ומה עליו לעשות.
- מהי זכות? להביא הגדרה חוקתית-משפטית. אפשר להציג ציטוט מצולם מספרי החוק.
- ההבדלים בין סוגי הזכויות: טבעיות, אזרחיות וחברתיות.
- להציג דוגמה לכל סוג של זכות, באמצעות סיפור, תיאור מקרה או סרטון.
- לברר אילו זכויות מגיעות להם כיום? אפשר לבקש מהמתנדבים לכתוב זאת על גבי פתק. כמו כן, אפשר לגבש מעין "מגילת עצמאות", שבה כל חברי הקבוצה כותבים מהן הזכויות שלהם.

- אנשי מקצוע/מנחים מומלצים - יעודכן בהמשך
- תנאי סף/התניות - אין צורך בידע מקדים.
- מועד אידיאלי להעברת הידע - במהלך השנה.
- טיפים נוספים - יעודכן בהמשך

נושא: כלים למיצוי זכויות

- מתודולוגיות אפשריות/שיטה - בעזרת הצגת מקרים המבטאים פגיעה בזכויות (בהתאם לסוגים שהוזכרו). כמו כן, חשיפת הצעירים לגופים הבאים:

- ביטוח לאומי.
- ארגוני זכויות אדם.
- פורטלים לזכויות.
- נציבויות למיניהן (נציבות לשוויון, כל זכות ועוד).
- הצגת אתרים שימושיים להכרת הזכויות השונות:
 - כל זכות.
 - אתר משרד העבודה, הרווחה והשירותים החברתיים.
 - ביטוח לאומי.
 - נציבות שיוויון זכויות ועוד.



נספח 16 - פירוט סילבוס צריכת שירותים ומימוש זכויות



- אנשי מקצוע/מנחים מומלצים - מנחה או מומחה מטעם הגופים המייצגים זכויות.
- תנאי סף/התניות - אין.
- מועד אידיאלי להעברת הידע - סוף השנה.
- טיפים נוספים - יעודכן בהמשך

נושא: דיור

- מתודולוגיות אפשריות/שיטה -
 - היכרות עם רצף דיור - מצגת.
 - היכרות עם גורמי סיוע, כמו מתאמי טיפול.
 - היכרות עם הקריטריונים לזכאות לליווי בדיור (קבלת קצבה ועוד).
 - ביקור במרכזי דיור עצמאי או בדירות לוויין ועוד - בהתאם לצורכי הקבוצה.
 - שיחה עם דיירים הגרים בדיור עצמאי, אשר ישתפו בדרכם עד להשגת עצמאות בדיור.
- אנשי מקצוע/מנחים מומלצים - מתאמי טיפול, מנהלי מסגרות דיור או מנהלי תכניות ליווי.
- תנאי סף/התניות - אין.
- מועד אידיאלי להעברת הידע - סוף השנה.
- טיפים נוספים - יעודכן בהמשך

נספח 17 - פירוט סילבוס ניהול כלכלי/חינוך פיננסי



* חלק מסעיפי הסילבוס נותרו ריקים, והם יושלמו בהתאם לניסיון וללמידה שיצטברו במהלך שנת הפיילוט.

נושא:

- מתודולוגיות אפשריות/שיטה
- אנשי מקצוע/מנחים מומלצים
- תנאי סף/התניות
- מועד אידיאלי להעברת הידע
- טיפים נוספים

נושא:

- מתודולוגיות אפשריות/שיטה
- אנשי מקצוע/מנחים מומלצים
- תנאי סף/התניות
- מועד אידיאלי להעברת הידע
- טיפים נוספים

נושא:

- מתודולוגיות אפשריות/שיטה
- אנשי מקצוע/מנחים מומלצים
- תנאי סף/התניות
- מועד אידיאלי להעברת הידע
- טיפים נוספים



נספח 18 - פירוט סילבוס אוריינטציה מרחבית

* חלק מסעיפי הסילבוס נותרו ריקים, והם יושלמו בהתאם לניסיון וללמידה שיצטברו במהלך שנת הפיילוט.

נושא: כלי ניווט

▪ מתודולוגיות אפשריות/שיטה -

- היכרות עם האפליקציות: הורדת אפליקציות ניווט (למשל, Moovit) ולימוד עקרונות מנחים באפליקציות ואופני שימוש נכונים.
- הלמידה יכולה להתבצע בקבוצות קטנות, או בעזרת מצגת שבה מוצגים צילומי מסך מתוך האפליקציות.
- הורדות אפליקציות למכשירים - בכפוף לכך שלצעירים יש מכשירים תומכים.
- אימון תיאורטי - כל צעיר יגדיר יעד נסיעה שאליו ירצה להגיע - בעזרת אפליקציית הניווט - מהמקום שבו נמצא בעת התרגול.
- אימון מעשי - יציאה לשטח יחד עם הצעירים והמחשת שימוש באפליקציה בסביבת המקום שבו מתבצע תהליך הלמידה.
- מתן משימה הביתה - הצעיר ינווט באמצעות אפליקציית Moovit ויתעד את נסיעתו ואת השימוש באפליקציה. המשימה תוגש מיידית לרכז/ת או למנחה.

▪ אנשי מקצוע/מנחים מומלצים - יעודכן בהמשך

▪ תנאי סף/התניות -

- מכשירים חכמים.
- יכולת קריאה.
- מועד אידיאלי להעברת הידע - תחילת השנה.
- טיפים נוספים - יעודכן בהמשך

נושא: סביבה משתנה

▪ מתודולוגיות אפשריות/שיטה -

- מהלך רתימה - לנושא שינויים תמידיים:
 - בעולם התעסוקה, בתחום הטכנולוגי, בדרכי התקשורת ועוד - להציג תרשים שמש מורכבויות (כוחות ואתגרים בעת שינוי).
 - איסוף חוויות מהמתנדבים על שינויים שעשו לאחרונה או כאלה שנאלצו להתמודד איתם.



נספח 18 - פירוט סילבוס אוריינטציה מרחבית

- לחזק את הרעיון שאנחנו חיים בסביבה דינמית ומשתנה - כמעט בכל תחומי החיים!
- משחק "חדש ישן": בעזרת מצגת משעשעת ניתן להראות:
 - איך התקשרו פעם לעומת היום.
 - איך מכוניות נראו פעם לעומת היום.
 - איך קיבלנו שירותים פעם לעומת היום.
 - איך כבישים נראו פעם לעומת היום.
- המטרה היא להראות שהרבה פעמים שינויים קורים לטובה - הם יוצרים קדמה והתפתחות, גיוון, עניין ואתגרים.
- היגדים העוסקים בשינוי - המשתתפים יבחרו היגד שאליו הם מתחברים ויסבירו את עמדתם (כך ניתן לזהות תפיסות ועמדות לגבי שינויים). לאחר מכן לקיים סבב, ובו לאסוף תחושות העולות בעת שינוי (יצירת מאגר מילים המשקפות תחושות ורגשות המשותפים לכולם).
- לשאול כיצד אפשר להתמודד עם שינוי ולערוך רשימה של אפשרויות. דרך נוספת: בעיקר בקבוצות נמוכות - להציג אירועים שבהם הדמויות משתפות בשינוי שנדרשו לעשות וכיצד התמודדו. לאחר מכן לבקש מהמתנדבים לחלץ את דרכי ההתמודדות.
- **אנשי מקצוע/מנחים מומלצים** - יעודכן בהמשך
- **תנאי סף/התניות** - אין
- **מועד אידיאלי להעברת הידע** - לאחר לימוד נושא מיומנויות בעולם התעסוקה.
- **טיפים נוספים** - יעודכן בהמשך



נספח 19 - פירוט סילבוס פנאי



* סעיפי הסילבוס נותרו ריקים, והם יושלמו בהתאם לניסיון וללמידה שיצטברו במהלך שנת הפיילוט.

נושא: פנאי

▪ מתודולוגיות אפשריות/שיטה

- קיום שיח על החסמים שהצעירים חשים במימוש חיי פנאי.
- שיח על החשיבות הטמונה בחיי פנאי.
- בירור עמדות וידע קיים בנושא פנאי: מה המקום שאני תופס בפעילות פנאי, וכיצד אני משתלב בה?
- הצגת תפקיד רכזי החוגים או רכזי האוכלוסיות המיוחדות במתנ"סים.
- אם רלוונטי - קיימת אפשרות להציג עו"ס קהילתי.
- מפגש עם רכזי תכניות בקהילה (עמיתים, רעים מעגלים ומפעילים נוספים).
- מפגש עם בוגרים המשולבים בתכניות פנאי, שיספרו על חוויותיהם האישיות.
- **אנשי מקצוע/מנחים מומלצים** - רכז חוגים שיגיע ויסביר על הזכויות המגיעות לצעירים (הנחות ועוד), על הפעילויות ועל מועדונים ייעודיים הקיימים בעיר.
- **תנאי סף/התניות** - אין צורך בידע מקדים.
- **מועד אידיאלי להעברת הידע** - סוף השנה
- **טיפים נוספים**
 - ניתן לקיים מפגש "טעימות" של פעילויות פנאי.
 - חשוב לנסות לשלב מנטורים מהקהילה, שינסו לסייע בהשתלבות זו.



נספח 20 - נספח הנחיות לשנת תש"ף

חלוקת אחריות:

באחריות הגוף המוכר לדאוג לכך שהצעירים ירכשו את הכלים והידע הכלולים במעטפת הקבוצתית. האחריות לביצוע המקצועי ולהבטחת איכות המעטפת הקבוצתית מוטלת על גוף מומחה האוכלוסייה, שנבחר על ידי הגוף המוכר לצורך הליך המכרז. גוף מומחה האוכלוסייה רשאי להסתייע במומחי תוכן מטעמו (שיעבדו עם הגוף המוכר) על מנת להוציא לפועל את תוכני המעטפת הקבוצתית, למעט במקרה המפורט מטה. כמו כן, הנחיית התכנית תלויה בחלוקת הביצוע בין הגופים.

חלוקת התכנים:

- יובהר כי הרכז/ת, הגוף המוכר או אנשי מקצוע מטעמו רשאים להוציא לפועל חלק מרכיבי המעטפת הקבוצתית, וזאת בתנאים הבאים:
- היקף השעות המוקצה לכך אינו עולה על שליש מהיקף תוכני המעטפת השנתית.
 - הגדרת הנושאים וחלוקתם ייעשו מראש, בתיאום ובשיתוף עם גוף מומחה האוכלוסייה. נושאים אלה יאושרו בתכנית העבודה שהוגשה לנציגי רשות השירות הלאומי-אזרחי ולמשרדי הממשלה הרלוונטיים, ובהתאם לסילבוס שנקבע במודל זה.
 - הרכז/ת רשאי/ת להנחות את תוכני המעטפת, ובלבד שהנושא יוסכם בין הגוף המוכר ובין גוף מומחה האוכלוסייה. כמו כן, באחריות גוף מומחה האוכלוסייה לספק לרכז/ת הנחיה מסודרת הקשורה לתכנים אלה.
 - בעת הגשת תכנית העבודה (שלפיה בחרו הגופים לחלק את האחריות על התכנים) - יש לצרף תקציב לאישור. על תקציב זה לשקף את מימון התכנים שבאחריות הגוף המוכר - עד שליש מתקציב המעטפת הכולל (תקציב המעטפת הקבוצתית הוא 3,600 שקלים). אם הגוף המוכר מקבל אחריות להעברת עד שליש מתוכני המעטפת הקבוצתית - אזי הוא יכול להשאיר ברשותו עד 1,200 שקלים, ויתרת התקציב תועבר לגוף מומחה האוכלוסייה.
 - גוף מוכר לא יתפקד כגוף מומחה אוכלוסייה.



נספח 21 - הנחיות למלווי המתמודדים להתנדבות בשירות הלאומי אזרחי

אוכלוסיית היעד:

צעירים בגילאי 18-27 המתמודדים עם מגבלה פסיכיאטרית והוגדרו בוועדת הנכות של הביטוח הלאומי כבעלי 40% נכות על סעיפים 33 או 34.

המטרות עליהן תתבסס העבודה עם המתמודד במהלך השירות הינן:

- תחום מעבר לבגרות בתחום הקריירה (תעסוקה והשכלה) הכולל הרחבת הידע, הכוונה עצמית והשגה ושכלול של מיומנויות תעסוקתיות.
- ליווי סביב כישורי חיים בתחום מיניות וזוגיות: הצעיר יכיר בזכותו ליצור מערכת יחסים בוגרת ובריאה, הצעיר יכיר מהם הגבולות בין חיזור להטרדה וכן יכיר את החוק למניעה הטרדה מינית.
- ליווי סביב מיצוי זכויות והרחבת הידע הנוגע לזכויותיו.
- ניהול כלכלי ואוריינטציה מרחבית.
- הרחבת שעות הפנאי.

מסלול גיוס קליטה וליווי צעירים זכאי סל שיקום:

1. קיום מפגשי חשיפה ושיווק במסגרות רלוונטיות כגון: פנימיות פוסט אשפוזיות, שירותי סל שיקום המיועדים לצעירים (הוסטלים וקהילות תומכות).
2. קבלת הפניה מגורם מפנה: הגורם המפנה יעביר לרכז טפסי סל שיקום + החלטת ועדת סל שיקום בתוקף, לשירות לאומי.
3. הרכז יפגוש את הצעיר בפגישת אינטיק לשם היכרות ובחינת התאמה לתכנית.

במידה והצעיר נמצא מתאים לתכנית ומעוניין להמשיך ולהשתלב בשירות לאומי:

4. הרכז יקיים עם הצעיר מפגשים שבועיים שמטרתם היכרות מעמיקה והתאמת מקום שירות. הרכז ילווה את הצעיר לביקורים במקומות פוטנציאליים, ובהתנסויות



נספח 21 - הנחיות למלווי המתמודדים להתנדבות בשירות הלאומי אזרחי

ליווי שוטף:

על הרכז המלווה את הצעיר בתקופת השירות הלאומי לשמור על קשר רציף עם הגורמים המלווים והמטפלים הנוספים בחייו של הצעיר: מתאם טיפול באם קיים (מטעם דיור מוגן/תיאום טיפול/הוסטל/קהילה תומכת/מרפאה לברה"נ וכד') ועם הפסיכיאטר המטפל במידת הצורך.

על הרכז להתעדכן ולעדכן את הגורמים הללו במצבים בהם חל שינוי במצבו הנפשי והתפקודי של הצעיר במטרה להשתמש במערכת התמיכה הזו בכדי לסייע לצעיר לחזור לתפקוד תקין.

למדידות המתקיימות אחת לשלושה חודשים, יש להזמין את מתאם הטיפול.

אחת לשנה יש לשלוח לרכזת השיקום המחוזית דו"ח מפורט על התהליך שעשה הצעיר, בכדי לבקש הארכת אישור לשנה נוספת, במידת הצורך.

סיום:

לקראת תום תקופת השירות הלאומי, על הרכז לתאם ועדת מעקב עם רכזת סל שיקום שמטרתה לדון יחד עם הצעיר והגורמים המלווים אותו בתהליך שעבר ולהתכונן לשלב הבא. בוועדה זו ניתן לבנות תכנית עתידית בתחומי תעסוקה, השכלה וליווי בקהילה.