

אוגדן הדרכה להפעלת הכשרות מקצועיות מונגשות לאנשים עם מוגבלות

מבוסס על תוכנית הכשרה "מעול אנושי להון אנושי" מודל תבת ואשונב

ד"ר אבי גריפל
גב' אילה יעקבי

אוגדן הדרכה להפעלת הכשרות מקצועיות מונגשות לאנשים עם מוגבלות

מבוסס על תוכנית הכשרה "מעול אנושי להון אנושי" מודל תבת ואשנב

ד"ר אבי גריפל

גב' אילה יעקבי

פברואר 2013

תבת - ג'וינט ישראל

מתוך הנסיון הנצבר, ברור לנו שאנשים עם מוגבלות יכולים לתפקד במקצועות שונים בתפקידים הדורשים התמקצעות ויכולים להתקדם לרמות גבוהות של אחריות. כדי לאפשר זאת להם אנו מחויבים להנגיש להם את ההכשרות כך שיוכלו ללמוד ולמלא את התפקידים השונים ברמה הנדרשת מהם.

מה שחשוב למעסיק, זה לקבל עובד מקצועי אשר מסוגל לבצע את המשימות, ולא הדרך בה למד את המקצוע.

ב־2006 אישרו הועדה המקצועית וועד המנהל של תבת את השתתפותה והובלתה בתוכנית חדשנית לפיתוח ההנגשות וההתאמות עבור ההכשרות המקצועיות במדינת ישראל לאנשים עם מוגבלות. תוכנית זו החלה לפעול כפיילוט בשיתוף משרד הבריאות וחברת אשנב, מתוך מטרה ללמוד את מהות תהליך הנגשת הכשרות מקצועיות נורמטיביות לאנשים עם מוגבלות, במקביל לזיהוי שדות תעסוקתיים בהם יכולים להשתלב אנשים עם מוגבלות ומעסיקים פוטנציאליים שמוכנים להירתם ולאפשר למידה תוך כדי העסקה ושוויון הזדמנויות.

היות ותבת הינה כגוף מפתח ידע, לאורך שנות פעילות התוכנית בשיטה הודגש החלק של "ניסוי ותהייה": נבדקו שדות תעסוקתיים מגוונים, מודלים שונים של הכשרות ומודלים שונים של שילוב אנשים עם נכויות ולקויות מגוונות. תבת כגוף מרכזי בפיתוח ידע מדגיש בכל תוכנית את ההפעלה המשותפת שלה עם גופי מדינה נוספים בתחום ההכשרות המקצועיות: אגף השיקום במוסד לביטוח לאומי והאגף להכשרה מקצועית במשרד התמ"ת.

שני כלים מרכזיים משמשים עזר בבניית מודל התוכנית: מערכת מחשוב למעקב אחר נתונים על המשתתפים וליווי של חברת מחקר להערכה של פעילות התוכנית.

אוגדן זה הינו פרי עבודה מאומצת המרכזת את הידע הרב שהצטבר במהלך הפעלת התוכנית ופיתוחה. במרכזו ראינויות עם אנשי מפתח בתחום, תיאור הקורסים שהתקיימו ובעיקר המלצות לגורמים בממשלת ישראל לגבי דרכים שנמצאו יעילות להנגשת הכשרות מקצועיות לאנשים עם מוגבלות.

על תבת:

בישראל 2012 חיים כ-750,000 אנשים המוגדרים עם מוגבלות בגילאי העבודה (64-20) הלוקים במגבלה פיזית, חושית, נפשית או שכלית אשר מפריעה להם בפעילות היומיומית. מתוכם, כ-250,000 מקבלים קצבאות שונות בגין מצבם הרפואי או נכותם.

בעקבות דוח ועדת לרון אנו עדים בשנים האחרונות לשינויים רבים בתחום אנשים עם מוגבלות בארץ: הגדלת תקציבי הפעילות, הקמת ארגונים ופיתוח תוכניות רבות. גם בתחום התעסוקה חלו שינויים רבים כגון שינוי בחישובי הקצבאות באופן המעורר יציאה לעבודה, פיתוח תוכניות התערבות והקמת גופים רבים להשמה וליווי.

התפישה המרכזית הינה כי על מנת לאפשר את השינוי ולהביא לאינטגרציה אמיתית של אנשים עם מוגבלות בחברה הישראלית יש להשתמש בשילוב בעולם העבודה ככלי נורמטיבי. בתחום תעסוקת אנשים עם מוגבלות יש לפעול באופן אקטיבי בשני כלים מקבילים: הקניית ידע לגבי הזכויות ואפשרויות הבחירה העומדות בפניהם לצד הקניית כלים לפיתוח תעסוקתי.

העיסוק בתבת הינו באנשים עם מגוון נכויות: נכות פיזית, נכות חושית (עיוורון וחרשות), פיגור שכלי, מחלות פנימיות, נכות נפשית, לקויות תקשורת ולקויות למידה קשות, עם זאת, תכניות תבת מתמקדות במגבלה התעסוקתית ולא במגבלה הבריאותית.

מטרתה המרכזית של תבת היא לסייע לכל פרט וקבוצה שרמת התפקוד שלהם מאפשרת השמה בטיחותית, ללא פגיעה בבטיחותו של העובד וסביבת העבודה ולהשתלב בשוק העבודה הפתוח.

המאפיין המשותף של האוכלוסיות בהן התוכניות של תבת עוסקות הינו היכולת להשתלב בעבודה בשוק הפתוח, המצריכה יחסי עובד-מעביד.

התפישה שעומדת בבסיס הפעילות של תבת שונה מהנורמה שהתמקדה בשילוב אנשים עם מגבלה בתפקידים לא מקצועיים. כפי שניתן להבחין בתכנית תבת, אנו סבורים כי האפשרות המיטבית לשלב אנשים עם מוגבלויות בשוק העבודה בצורה בת-קיימא היא על ידי כך שנייצר להם יתרון יחסי אשר יבוא לידי ביטוי בזכות מקצועיות. במילים אחרות, לתפיסתנו שילוב נכון של אנשים עם מוגבלויות איננו מסתפק בהשמתם אלא נשען על תפישה של קידום מקצועי ובניית מסלול תעסוקה ארוך טווח.

תוכן העניינים

6	הקדמה ומבנה האוגדן
8	פרק א': רקע להנגשת הכשרות לאנשים עם מוגבלות בישראל
8	1. מילון מושגים של התוכנית המוצעת
9	2. משמעותה של הנגשת ההכשרות המקצועיות לאנשים עם מוגבלות
10	3. תהליך הנגשת הכשרות
13	4. הגוף המנגיש: תפקידים ומשאבים נדרשים
16	פרק ב': ההכשרה המקצועית וההתאמות להנגשה
16	1. תפקידו של הרכז של הגוף המנגיש
18	2. התאמות למעסיק, לתלמיד ולמסגרת ההכשרה
24	פרק ג': איתור וגיוס אוכלוסיית היעד
24	1. שיווק הקורסים
24	2. תהליך הקבלה לקורסים
28	פרק ד': טיפול בפרט
29	1. הנגשה תמיכתית ותקציבית בפרט
29	2. התאמות המבוצעות במקום העבודה
30	פרק ה': תיאום עם המגזר העסקי
30	1. הסטאז'
32	2. השמה בתעסוקה נתמכת

33	פרק ו': מודלים להכשרה מקצועית
34	1.ו תמיכה ממלכתית וציבורית בהנגשת הכשרות
36	2.ו סיווג הכשרות מקצועיות מונגשות על פי שטחות (facets)
40	3.ו סיווג מודלים של תעסוקה מונגשת על פי מאפיינים שונים
42	פרק ז': השמה נתמכת - סיכום תשומות נדרשות
44	פרק ח': כלים ומסייעים למדידת ההצלחה של התוכנית
44	ח.1 פרמטרים מנבאי הצלחה ומדדי שיפור איכות חיים
45	ח.2 הניסיון שנצבר בתוכנית מעול אנשי להון אנושי
46	נספחים

הקדמה ומבנה האוגדן

אוגדן זה נבנה בעקבות פנייה של תבת על מנת לשמר את הידע שנצבר לגבי מערך ההתאמות במסגרת תוכנית ההכשרה לנתמכת "מעול אנושי להון אנושי", שהינה בשיתוף תבת-ג'וינט ישראל, משרד התמ"ת, חברת אשנב, משרד הבריאות והמוסד לביטוח לאומי.. מטרת האוגדן הינה לסייע לממשיכי דרך וארגונים, שלהם יש עניין לפתח ולהפעיל תוכניות הכשרה מונגשות לאנשים עם מוגבלות. באוגדן מודגשות התשומות הכרוכות בהנגשה והוא מתבסס על המקורות הבאים:

- ראיונות עם ממלאי תפקידים בתבת - תחום צעירים ואנשים עם מוגבלות שהינו גוף פיתוח, בחברת אשנב שהינה הגוף המנגיש, במשרד התמ"ת, במשרד הבריאות ובמוסד לביטוח לאומי.
- ראיונות עם חניכים, מורים ומעסיקים בתוכנית מעול אנושי להון אנושי.
- סקירת מסמכים הקשורים לתוכנית.
- תצפיות שנערכו בקורסים שבהם לומדים אנשים עם מוגבלות.
- נתונים שהתקבלו מתבת וממקורות אחרים.
- ממצאי מחקר הערכה מאפריל 2011.

תוכנית ההכשרה "מעול אנושי להון אנושי" החלה לפעול כפיילוט בשיתוף תבת, משרד הבריאות וחברת אשנב מתוך מטרה להנגיש הכשרות מקצועיות נורמטיביות ומכוונות השמה לאנשים עם מוגבלות וזאת במקביל לזיהוי שדות תעסוקתיים מתאימים ומעסיקים פוטנציאליים. לאורך השנים לקחה תבת על עצמה לחבר שותפים נוספים לתוכנית, כגון אגף השיקום במוסד לביטוח לאומי והאגף להכשרה מקצועית במשרד התמ"ת ובשנת 2010 התרחבה התוכנית עבור אנשים עם כלל סוגי המוגבלויות. לאוגדן שמונה פרקים:

פרק א' מסביר את הרקע, המשמעות והתהליך של הנגשת הכשרות, כולל תפקידים ומשאבים נדרשים מהגוף המנגיש.

פרק ב' מציג את תהליך ההנגשה של הכשרות מקצועיות תוך התייחסות לנושאים כגון איתור ובניית מסגרת הכשרה מונגשת, מבנה ודרישות הקורסים, מרכיבי ההנגשה במהלך ההכשרות המקצועיות (התאמות), סוגי מסגרות, ותיאור פעילות אנשי מפתח (רכז הקורס ואחרים).

פרק ג' מציג את ציר איתור וגיוס אוכלוסיית היעד - דרכי שיווק התוכנית, תהליך הקבלה לקורסים ותנאי הסף של הקורסים השונים.

פרק ד' מציג את ציר טיפול בפרט - כולל תיאור תהליך ההערכה וההתערבות ברמת הפרט ותפקידי המלווה הפרטני.

פרק ה' מציג את ציר תיאום עם המגזר העסקי - סטאז', ליווי ותעסוקה נתמכת, והתאמות במקום העבודה.

פרק ו' מציג מודלים של הכשרה מקצועית במשרד התמ"ת, כולל הכשרה פנים מפעלית, כיתה במפעל, כיתה מעורבת, כיתה של תלמידים עם מוגבלות בלבד, ואת המאפיינים השונים של כל מסגרת.

פרק ז' מציג סיכום של התשומות הנדרשות לתהליך הנגשת הכשרות לאנשים עם מוגבלות.

פרק ח' מציג מדדים למדידת ההצלחה של ההכשרה המקצועית וההשמה בעבודה.

לאוגדן מצורפים 5 נספחים המתארים קורסים ספציפיים, בהם בוצעה הנגשה של מנהל משולב, טבחות, פקידות בסביבה מתוקשבת, פקידי מודיעין ומוקדנים טלפוניים ורשתות תקשורת ומחשבים (CCENT).

האוגדן נבנה תוך התייעצות ובסיוע הגופים הבאים:

- תבת - ג'וינט ישראל: <http://www.tevet4u.org.il>
- משרד התמ"ת: <http://www.moital.gov.il>
- חברת אשנב: <http://www.eshnav-ltd.co.il>
- משרד הבריאות: <http://www.health.gov.il/Pages/HomePage.aspx>
- המוסד לביטוח לאומי: <http://www.btl.gov.il/Pages/default.aspx>

פרק א': רקע להנגשת הכשרות לאנשים עם מוגבלות בישראל

א.1 מילון מושגים של התוכנית המוצעת

אדם עם מוגבלות - אדם עם לקות פיזית, נפשית או שכלית לרבות קוגניטיבית, קבועה או זמנית, שבגללה מוגבל תפקודו באופן מהותי בתחום אחד או יותר מתחומי החיים העיקריים. (מתוך חוק שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות, התשנ"ח - 1998).

הגוף המנגיש - ארגון פרטי, ציבורי או ממשלתי בעל ידע, כישורים ויכולת לבצע את נגישות השירות, המתווך בין אנשים עם מוגבלות למסגרות הכשרה ותעסוקה במטרה להנגיש אותם לאדם עם המוגבלות.

האגף להכשרה מקצועית ופיתוח כ"א ("האגף להכשרה מקצועית") - אגף במשרד התמ"ת המופקד על הכשרת כוח אדם מקצועי טכנולוגי למשק. מקיים הכשרות במסלולים לנוער, טכנאים והנדסאים, הכשרה מקצועית למבוגרים, הכשרה והשתלמויות ערב בבתי ספר עסקיים, מוסדות הכשרה לעניין חוק חיילים משוחררים, השתלמויות מורים ועזרי לימוד. www.moital.gov.il/hachshara

המטה לשילוב אנשים עם מוגבלות בשוק העבודה - יחידה של משרד התמ"ת הפועלת לשילוב מלא של אנשים עם מוגבלות בשוק העבודה החופשי, הן כשכירים והן כעצמאים, תוך דגש על מיצוי יכולותיהם האישיות והעלאת רמת חייהם, שכר עבודתם ותנאי עבודתם. המטה מספק שירותים על פי חוק, מפתח ומפעיל תוכניות מתוך התייחסות הן למאפייני ולצרכי השוק והמעסיקים והן לצרכיהם של אנשים עם מוגבלות לסוגיה ולדרגותיה וליכולות עבודתם. www.moital.gov.il/mugbalut

השמה נתמכת - תהליך השמה של עובד במקום עבודה בסיוע גורם תומך ומלווה המתווך בין המעסיק לעובד, והמסייע לעובד להיקלט במקום העבודה. מטרת ההשמה הנתמכת הינה מתן ליווי לאדם בבחירת מקום העבודה המותאם לכישוריו, לרצונו וליכולותיו בהשמה, הדרכה ותמיכה בתהליכי הקליטה וההסתגלות למקומות העבודה בשוק הפתוח ולפעילות השוטפת בהם.

מסוגלות תעסוקתית (employability) - קשת כישורים ומיומנויות הנוגעות ליכולות עובד להתקבל לעבודה, להחזיק בה, להתמיד ולהתקדם בה. כישורים ומיומנויות אלה כוללים יכולות בסיסיות שאליהן מתווספות יכולות נוספות בהתאם לתרכויות ולסדר היום החברתי הנהוג במדינה, כמו גם מצב שוק העבודה ופעולות המדינה לעודד שילוב בו. המסוגלות התעסוקתית הינה יכולת התעסוקה של האדם ויכולת התפקוד שלו בעולם העבודה בכלל ובמקצועות המסוימים שבהם הוא יכול לעבוד בפרט. בקרב אנשים עם מוגבלות נבדקת המידה שבה המוגבלות תאפשר תפקוד בעבודה על כל תפקידיה ומטלותיה והשתלבות בשדה התעסוקתי הספציפי ולא תהווה חסם עבורם.

ניתוח עיסוק (job analysis) - הליך ושיטה לאיסוף, ניתוח וסינתזה של מידע אודות עיסוק לצורך הגדרה וקביעת מאפיינים, ידע, כישורים, יכולות ומאפיינים אחרים הנדרשים לצורך ביצוע העיסוק. תהליך הניתוח כולל בדרך כלל פירוק העיסוק לפעילויות (Activities) ולמטלות (Tasks) והגדרת מיומנויות (Skills), יכולות (Abilities), סוג ורמת הידע הנדרשים לביצוע כל אחת מהן. (מתוך הגדרת חקר עיסוק של היחידה לתוכניות לימוד באגף להכשרה מקצועית). - <http://www.moital.gov.il/NR/exeres/9C7DE2BA-A28D-4351-AA35-0C08D150EAA1.htm>

א. 2. משמעותה של הנגשת ההכשרות המקצועיות לאנשים עם מוגבלות

המטרה המרכזית של הנגשת הכשרות מקצועיות הינה לאפשר לאנשים עם מוגבלות השמה בעבודה מקצועית ומשמעותית באמצעות הקניית מקצוע, ניסיון מעשי ותעודה מוכרת במסגרת קורסי הכשרה מקצועית. האמצעי לכך הינו הנגשת קורסי ההכשרה המקצועית במודלים השונים, כך שיאפשרו את שילובה של אוכלוסיה זו בתעסוקה בשוק החופשי. השאיפה היא להקנות מקצוע המאפשר קידום ושימור האדם בתעסוקה על ידי שיפור מסוגלותו התעסוקתית, ושילובו בתעסוקה איכותית המעודדת התמדה ויציבות תעסוקתית לאורך זמן, והעלאת המוביליות בשכר והמוביליות החברתית. ההכשרות המוגשגות נבנות סביב שדות תעסוקתיים בתחומים שונים שבהם קיימות דרישה לעובדים ואפשרות להשתלבות של אנשים עם מוגבלות. השדה המקצועי שבו נערכת ההכשרה משתנה בהתאם לדרישות שוק העבודה. כמו כן, הכשרות אלו נבנות גם סביב מעסיקים ספציפיים המעוניינים לקלוט אליהם אנשים אלה.

הכשרה מקצועית של אנשים עם מוגבלות דורשת התאמה של המסגרת המכשירה על פי מגבלות וצרכי התלמידים. חלק מההתאמות הינן אוניברסאליות, היינו המתאימות גם לכלל האוכלוסיה (כגון רמפה במקום מדרגות המסייעת גם לאם עם עגלת תינוק), וחלקן מיועדות לאנשים עם מוגבלות. בנוסף, חלק מההתאמות מתייחסות לרמת המסגרת המכשירה או הכיתה, ואחרות הן התאמות פרטניות לתלמיד הבודד. ההתאמות מתייחסות, על פי העניין והצורך, להנגשה פיזית, לתכני לימוד עיוניים ומעשיים, לתנאי קבלה, למבחנים ולעבודות והדרכה לצוות (כולל בוחנים חיצוניים) ולממלאי תפקידים במסגרת המכשירה - בנוסף להתאמות הקשורות לאמצעי עזר ללמידה, עיצוב סביבת העבודה,

נגישות ועוד. תהליך ההכשרה מתבטא, בדרך כלל, בהוצאה לפועל של קורס עיוני ומעשי המשלב רכישת מקצוע, תהליך שיקומי והשמה בהתמחות במהלך הקורס. ההכשרות המונגשות הינן אמצעי עבור האדם לרכישת מקצוע וניסיון בעבודה; ההתנסות המעשית מהווה סטאז' בעמדת עבודה בשוק הפתוח כבר במהלך תקופת ההכשרה ומתקיימת לאורך הקורס תוך כדי הלימודים (זאת במקרה של הכשרה במוסד חינוכי מחוץ למפעל). הקורס מעניק תעודת מקצוע וניסיון מקצועי בתחום הנלמד. הכשרה מקצועית של אנשים עם מוגבלות מתבצעת תוך עבודה משותפת עם האגף להכשרה מקצועית, במשרד התמ"ת בבית ספר או במוסד לימודי מכשיר אחר, בתקצוב או מימון משרד התמ"ת, במסלולי כיתות במפעל וכן על ידי הכשרה תוך כדי עבודה במפעל (OJT - On The Job Training).

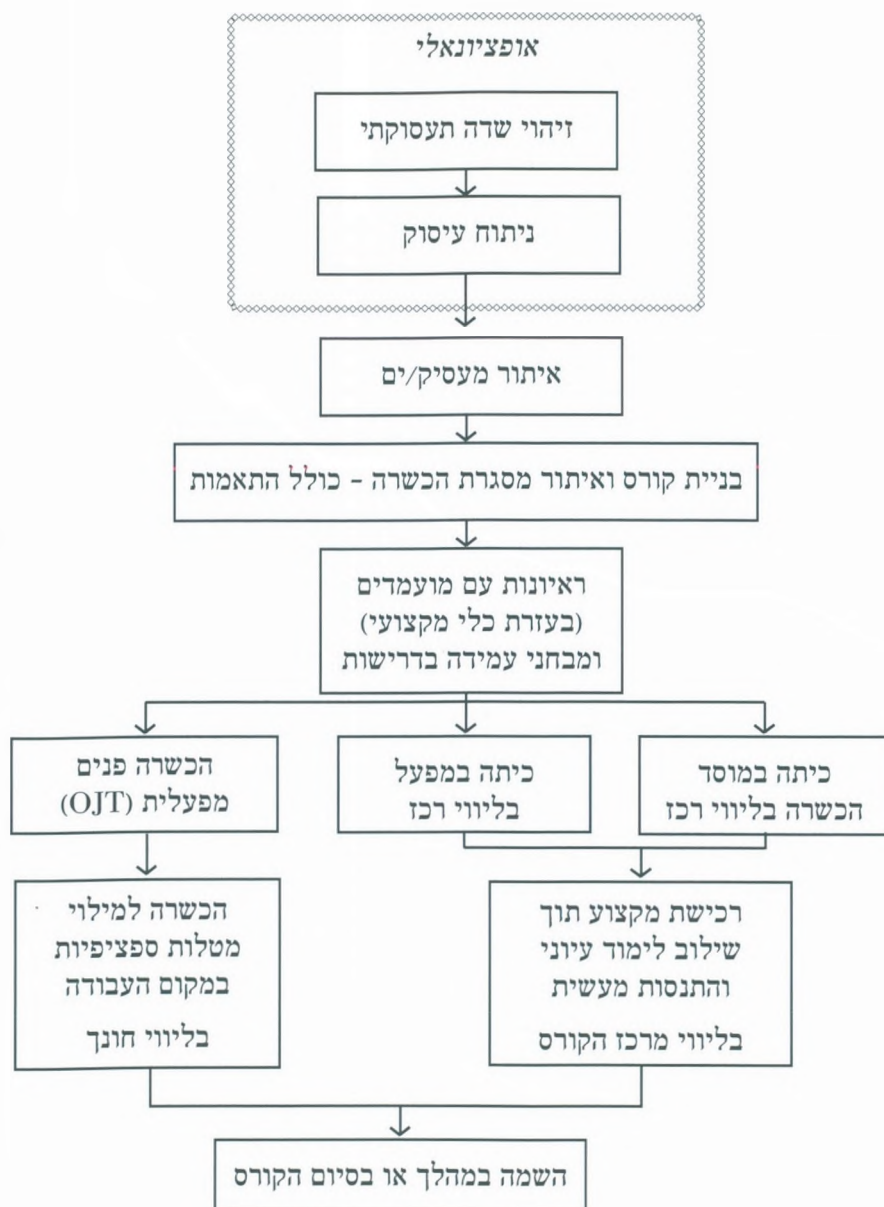
הייחוד במודלים של הנגשת הכשרות לאנשים עם מוגבלות הוא בהנגשת מסלולים קיימים במדינה לכלל האוכלוסייה כך שיתאימו גם לאנשים עם מוגבלות שרוצים ומסוגלים להשתלב בשוק העבודה. לשם כך יש לפתח וליישם את ההנגשות הנדרשות על מנת לאפשר לאנשים עם מוגבלות לעבור בהצלחה את ההכשרות בתוך מרכזי ההכשרה הנורמטיביים הקיימים, או במקומות עבודה, ולהשתלב בשוק העבודה. החלק המקצועי של ההכשרות המקצועיות ניתן על ידי מרכזי ההכשרה של האגף להכשרה מקצועית של משרד התמ"ת ועל-ידי בתי ספר מקצועיים מהמגזר הפרטי. ההכשרה העיונית נעשית על ידי מומחים מתוך מפעל, מומחים חיצוניים או הכשרה שנבנית עם בית ספר מקצועי בשילוב עם גורם בתעשייה. לצורך ההנגשה נדרשת פעילות של רכז קורס האחראי על נושא התאמת ההכשרה לאנשים עם מוגבלות ותיווך בין התלמידים לגורמים שונים.

הניסיון מלמד כי מערך ההתאמה של ההכשרות המקצועיות ותהליך ההשמה לאחריו מצריך ידע בשיקום, נגישות שירות, בהיכרות עם המגבלה והשלכותיה התפקודיות בעמדת עבודה, ובהתנהלות שוק העבודה וחקיקה מקדמת תעסוקה. הגוף המנגיש מתווך בין האדם עם המוגבלות לסביבת הלימודים וההתנסות המקצועית. המטרה היא לקיים התאמה טובה ככל הניתן בין יכולות האדם עם המגבלות, צרכיו ושאיפותיו, לבין סביבת התעסוקה המוצעת והאפשרית לו. במהלך ההכשרה המקצועית המונגשת מתקיים גם תהליך העצמת מסוגלות תעסוקתית, וכן השמה של אנשים עם מוגבלות, וכך עולים סיכוייהם של האנשים להשתלב בשוק העבודה טוב יותר, כאשר יש ברשותם מקצוע וניסיון בעבודה. המטרה הסופית היא לשלב אנשים בעלי מוגבלות רבים ככל האפשר במקומות עבודה בשוק העבודה החופשי כעובדים מקצועיים עם אפשרות להתקדם במקום העבודה.

א.3 תהליך הנגשת הכשרות

למרות שקיימים מודלים שונים להנגשת הכשרות כפי שיוצג בהמשך, קיימים מספר שלבים גנריים המאפיינים את מרבית ההכשרות המקצועיות המונגשות, כפי שכא לידי ביטוי בתרשים הזרימה בעמוד הבא.

תרשים 1: תרשים זרימה גנרי של הנגשת הכשרה *



* תרשים הזרימה מבוסס על התוכנית "מעול אנושי להן אנושי" אך הוא ניתן להתאמה גם למתכונות שונות של הדרכות - כולל התאמה להנגשה פרטנית.

זיהוי השדה התעסוקתי וניתוח העיסוק

ניתוח עיסוק הוא כלי להערכת כל מרכיביו של עיסוק מסוים. ניתוח העיסוק לצרכי הנגשה מתבצע ע"י המרפאה בעיסוק בעמדת העבודה. מטרתו להעריך את דרישות העיסוק, וזאת על מנת להבין באופן מפורט כלל הניתן, מה צריכים להיות מאפייני העובד על מנת שיבצע בה עבודה באופן מיטבי. ניתוח עיסוק מתבצע באמצעות תצפית משתתפת בעמדת העבודה ומכיל את המרכיבים הבאים:

- מידע כללי על העמדה, החברה/הארגון, שעות העבודה, מספר העובדים בארגון ובעמדה עצמה, ידע או הכשרה נדרשת, תהליכי הכניסה והקליטה לארגון.
- המיומנויות הקוגניטיביות, הפיזיות והבינאישיות הנדרשות בעמדת העבודה.
- סוג המטלות שיש לבצע – כולל התייחסות לקצב, לאיכות ולתדירות.
- תיאור הסביבה ודרישותיה – פיזית (רעש, נגישות, צפיפות וכו') וחברתיות (מידת אינטראקציה חברתית, עבודה בצוות/לבד, קשר עם ממונים וכו').

ניתוח העיסוק מספק למעסיק מידע בנוגע להתאמות שיידרש לבצע על מנת לשלב בה עובד, וכן מספק לאדם מידע נרחב בנוגע לאפשרויות והחסמים הקיימים בעמדת העבודה. שלב זה של איסוף מידע מסייע בתהליך הקוגניטיבי של קבלת החלטות נכונה בעולם העבודה, כחלק מפיתוח הקריירה האישית.

איתור וגיוס מעסיקים לסטאז' ולעבודה והדרכתם בדבר העסקת אנשים עם מוגבלות

חשוב לאתר מקומות השמה פוטנציאליים ולזהות מעסיקים ספציפיים שיש להם צורך בעובדים. במקרה של קורס המתקיים במוסד להכשרה מקצועית, הרכז של הגוף המנגיש מעורב במציאת מקומות לסטאז' ומקומות עבודה, והתאמתם לתלמידים ומוגבלותם על ידי פניה למעסיקים.

במקרה של כיתה בתוך מפעל או בהכשרה תוך כדי העבודה (OJT) יש לקבל את אישור המפעל בנוסף לשיתוף פעולה מלא שלו בתכנון ההכשרה והוצאתה אל הפועל – בסיוע חונכים שילוו את התלמידים.

בניית קורס ואיתור מסגרת הכשרה

באופן כללי, מסגרת הכשרה יכולה להיות בבית ספר להכשרה מקצועית של משרד התמ"ת או במוסד לימודים המתקצב על ידי המשרד, כיתה בתוך מפעל, או OJT: הכשרה במפעל תוך כדי עבודה. יש גם אפשרות למסגרת הכשרה במוסד פרטי שאינו מתקצב או מפוקח על ידי משרד התמ"ת. תיתכן כיתה מעורבת (אנשים עם וללא מוגבלות) במוסד נורמטיבי, כיתה של אנשים עם מוגבלות בלבד, ושילוב פרטני של תלמיד אחד או אחדים בכיתה נורמטיבית. במידת הצורך ניתן לכנות את תוכנית הלימודים של הקורס יחד עם נציגי הגוף המכשיר. לאחר-מכן נעשות התאמות לקורס לפי סוגי המוגבלות של אוכלוסיית היעד.

שיווק הקורס

את הקורס יש לשווק בשלושה ערוצים מקבילים: שיווק למוסדות ולגופים המפנים או מממנים אנשים עם מוגבלות כגון: המוסד לביטוח לאומי, שירות התעסוקה, משרד הבריאות; שיווק על ידי פניה לארגוני סינגור והעצמה של אנשים עם מוגבלות, ושיווק באמצעי המדיה המקובלים (אינטרנט, עיתונות וכדומה).

ראיונות עם מועמדים

כדי לוודא שתלמידים המופנים להכשרה מקצועית אכן מתאימים לדרישות המקצוע ויכולים לסיים את ההכשרה בהצלחה, עם סיכוי למצוא תעסוקה בשוק העבודה, יש לבצע בכל קורס ראיון ראשוני ובדיקות קבלה למועמדים. אישור מועמדים מתאימים תלוי, בין היתר, בסוג המסגרת ובגורמים המפנים והמממנים את ההכשרה.

ביצוע ההכשרה

כאשר ההכשרה מבוצעת במוסד לימודים או בכיתה בתוך מפעל, מלווה רכז הגוף המפעיל את הקורס, ובמידת הצורך מתקיים ליווי של חונכים לתלמידים עם המוגבלות. בהכשרה בתוך מפעל (OJT) יהיה חונך או חונכים המלווים את התלמיד. ביצוע ההכשרה דורש יישום התאמות שונות - בתוכן הלימודים, בעמדות העבודה או הסטאז', בנגישות הסביבה וכדומה. אלו מתבצעים בתיווכו של הרכז מטעם הגוף המנגיש, ולעתים תוך מעורבות של אנשי מקצוע מתאימים. בנושא ההתאמות וביצוע ההכשרות נדון בהרחבה בהמשך.

השמה מקצועית

המטרה הסופית של ההכשרה המקצועית - מעבר להעצמת האדם עם המוגבלות - היא השמתו במקום עבודה בשוק החופשי. תהליך ההשמה מתקיים לעתים תוך כדי ההכשרה (אולי בזיקה למפעל בו מתקיים הסטאז' או ההכשרה עצמה), וגם אחרי סיום ההכשרה; היות ומדובר באנשים עם מוגבלות, יש צורך בהתייחסות לחסמים הייחודיים ולהתאמות הנדרשות בעמדת העבודה.

א.4 הגוף המנגיש: תפקידים ומשאבים נדרשים

הגוף המנגיש עוסק, בין היתר, בשיווק הכשרות מקצועיות, מיון והערכה של מועמדים, זיהוי ויישום התאמות נדרשות בהכשרות - בהתאם לסוג המוגבלות ומאפייני התלמיד (כולל מיצוי זכויות וזכאויות של התלמיד), ליווי התלמיד במהלך ההכשרה העיונית והמעשית - כדי לפתור בעיות העלולות להתעורר, וסיוע להשמה של התלמיד בתעסוקה נתמכת בשוק העבודה החופשי.

כדי שהגוף המנגיש יוכל לבצע את תפקידו, צריכים לעמוד לרשותו אנשי מקצוע בעלי ידע, הכנה, כישורים וניסיון בתחום השמת אנשים עם מוגבלות בתעסוקה. מורכבות ההשמה דורשת שיתוף אנשי מקצוע מתחומים שונים כגון שיקום, ריפוי בעיסוק, נגישות

(מורשי נגישות), התנהגות ארגונית (דגש על ניתוח עיסוקים), עבודה סוציאלית (לתמיכה וליווי העובד עם המוגבלות) ועוד. כמו כן נדרשת היכרות טובה עם החקיקה והתקינה הקשורים בתעסוקת אנשים עם מוגבלות, זכויות של אנשים עם מוגבלות בהקשר ההשמה בתעסוקה (כגון "סל שיקום") והיכרות עם גופים ומוסדות הלוקחים חלק בתהליכי השמה תעסוקתית של אנשים עם מוגבלות, כגון האגף להכשרה מקצועית והמטה לשילוב במשרד התמ"ת, האגף לבריאות הנפש במשרד הבריאות ("סל שיקום"), אגף השיקום במוסד לביטוח לאומי, וכן עמותות סינגור והעצמה שונות. תפקיד מיוחד בהשמה נתמכת יש לרכז ההכשרה מטעם הגוף המנגיש, שהינו איש מקצוע טיפולי-שיקומי המומחה בנגישות השירות ותפקידיו מפורטים בהמשך.

שלבי הנגשת הכשרות לאנשים עם מוגבלות נדונו בהמשך על פי ארבעה צירים עיקריים: ציר איתור וגיוס אוכלוסיות היעד, ציר ההכשרה המקצועית גופא, ציר הטיפול בפרט וציר התיאום עם המגזר העסקי. נציג להלן את ציר ההכשרה המקצועית, ולאחר מכן את הצירים האחרים.

לוח 1 מציג מבנה סכמתי של הנגשת ההכשרות עם הבחנה בין התאמות הנעשות בתכני ההכשרה והמסגרת המכשירה, לבין התאמות מול המעסיק, מול המוסדות ומול הפרט.

לוח 1: מבנה סכמתי של הנגשת הכשרות

רמת הפרט	רמת המסגרת המכשירה	רמת המעסיק	רמת המוסדות
מרכיב שיקומי- הכשרתי	גיוס; בניית תוכנית אישית; תמיכה וסיוע בהכשרה; תיווך ופתרון בעיות אישיות, משפחתיות וסוציאליות	איתור מסגרת; הדרכת סגל המורים; התאמות של מסגרת ההדרכה, תכנית לימודים, מבחנים; תיווך מול התלמידים; עבודה מול מנהלה	סיוע לפרט להשתלב במקום העבודה (כולל סטאז'); תיווך בין מעסיק לתלמיד
מרכיב תעסוקתי	אבחון ובדיקת מסוגלות תעסוקתית; מציאת מקום עבודה ותפקיד מתאים; ביצוע התאמות אישיות; ליווי וסיוע במהלך התעסוקה הנתמכת כולל תיווך מול המעביד	סיוע ליישום הסטאז'; תיווך בין מסגרת ההכשרה למעסיק; תיאום ושילוב לימודים ועיוניים וסטאז'	איתור שדות תעסוקתיים; גיוס מעסיקים לסטאז' ולהשמה נתמכת; יעוץ להתאמות; הדרכת מנהלים, ומדריכים במקום העבודה לגבי העובד עם המוגבלות
מיצוי זכויות	יידוע הפרט על זכויותיו וסיוע למימוש הזכויות והתמיכות	סיוע למסגרת המכשירה למימוש תמיכות וזכויות מול מוסדות וגופים	איתור מוסדות וגופים היכולים לממן שכר לימוד, התאמות וכדומה

פרק ב': ההכשרה המקצועית וההתאמות להנגשה

שלב חשוב ומרכזי בהנגשת הכשרות הוא ההתאמות המבוצעות כדי לאפשר לתלמידים עם מוגבלות לסיים את ההכשרה בהצלחה. ההתאמות דורשות מעורבות פעילה ומתמשכת של הגוף המנגיש, באמצעות אנשי מקצוע שונים שעברו הכשרה כעובדי שיקום והשמה. את התלמידים מלווה רכז מטעם הגוף המנגיש, לעתים בסיוע חונכים נוספים, ובהכשרה פנים מפעלית (OJT) יקבל התלמיד חניכה וסיוע גם מעובד המפעל. בפרק זה מובא פירוט של מגוון ההתאמות להכשרות המקצועיות, על מנת שתתאמנה לצרכי אנשים עם מוגבלות.

ב.1 תפקידו של הרכז של הגוף המנגיש

עבור הגוף המנגיש, תחום העבודה הוא תחום הפעילות העיקרי בו הוא מתמקצע. הרכז של הגוף המנגיש עובד במשרה מלאה ומרכז את ההכשרה מבחינת ההתאמה וההנגשה לאנשים עם מוגבלות. הרכז הינו איש מקצוע שיקומי מומחה בנגישות השירות, מכיר את עולם העבודה, מעסיקים, חקיקה וכדומה. הוא צריך להיות בעל יכולת ללמוד ולהבין את רזי עולם העבודה ואת תחום המסוגלות התעסוקתית בהתחשב במוגבלות האדם, ועליו להיות ניחן ביכולת לבצע ברגישות את ההתאמות השונות.

תחומי התמחותו ופעילותו של הרכז בהנגשת ההכשרה המקצועית

במהלך תקופת ההכשרה, לרכז קיימים תפקידים רבים ומגוונים ושיתופי פעולה עם גורמים שונים הקשורים לתלמידים שבקורס. הרכז מלווה את התלמידים לכל אורך תהליך ההכשרה, מהרגע שבו הם נרשמים לקורס ועד תקופת חיפוש העבודה שלאחריו. להלן פירוט פעילויותיו של הרכז במסגרת תפקידו:

ניתוח עיסוק והתאמתו לתלמיד – התאמה בין הפעילות לאדם באמצעות פירוק המטלה לגורמים ולמרכיבים שלה מבחינה מוטורית, קוגניטיבית, רגשית וסביבתית. בנוסף להבנת הדרישות הפונקציונליות מהאדם שמיועד לבצע את העבודה, הרכז עשוי להמליץ על תרגילים שאדם צריך לעשות כדי לייעל את התנועה או כדי לבצע את המטלה.

שיווק הקורס וגיוס מועמדים – גיוס מועמדים מתאימים לקורסים על ידי שיווק הקורס בקרב גורמים מפנים שונים, ממשלתיים, ציבוריים ופרטיים.

מיון המועמדים במהלך תהליך הקבלה - ביצוע ראיון היכרות ראשונית עם המועמד ובחינתו במבדק האקולוגי. הרכז יושב גם בועדת הקבלה המחליטה האם לקבל את האדם לקורס.

ליווי ברמה הכיתתית - הימצאות בחלק מהשיעורים בכיתה, מתן עזרה ווידוא הבנת החומר הלימודי, עזרה לתלמידים המתקשים בשיעורי הבית ומתן המלצות לשילוב עזרים נחוצים. כמו כן, הרכז מתווך בין התלמיד והמורה, בין התלמיד והנהלת בית הספר ובין התלמידים לבין עצמם ומגשר בכל בעיה שעולה ברמה הטכנית והרגשית.

העברת סדנת הכנה לעולם העבודה - הנחיית מפגשים קבוצתיים (כפעם בשבוע) לכל הכיתה המתקיימים כחלק מיום הלימודים. נלמדים תכנים כגון הכנה לראיון עבודה, בניית קורות חיים, אישיות עובדת, מסוגלות תעסוקתית, דילמות בעולם העבודה ופתרון בעיות. בתחום תהליך הלימוד הסדנאות מתמקדות בפיתוח אסטרטגיות למידה, מיקוד החומר הלימודי, הכנה והתכוננות לקראת מבחנים, שיפור זיכרון החומר הנלמד והתמודדות רגשית עם לחץ, חרדה וקשיים נפשיים. הסדנה עוסקת גם בלימוד מיומנויות רכות, כגון יחסי אנוש, מיומנויות בין-אישיות, תקשורת בין-אישית בעולם העבודה, התמודדות עם קבלת משוב, מודלים של הצבת מטרות ויעדים, מודלים של ניהול זמן, מעבר מפסיביות לאקטיביות ואסרטיביות, וכדומה.

ליווי פרטני מובנה וממוקד במהלך הלימודים - קיום פגישה אישית אחת לשבועיים עם כל תלמיד בעל מוגבלות ובנוסף קיום פגישות לפי פניות יוזמות של התלמיד, לפי צרכיו. הליווי הפרטני נועד לעזור לאדם לבחון את התפקוד שלו במטלות, במיומנות הבין-אישית ובתפקוד האישי שלו, וכן לבחון את הקשיים האישיים בקורס, כגון קושי לשבת בכיתה למשך זמן ממושך, יציאה להפסקות, השכמה בבוקר והתמדה.

הרכז בונה ומפתח לתלמיד תוכנית קידום אישית מובנית לניתוח המצב, הכוללת עבודה על תכנים שיקומיים ומיומנויות רכות. בתוכנית זו נקבעים מטרות ויעדים בלימודים וההתקדמות במטרות וביעדים נבדקת בין פגישה לפגישה. במידה וההתקדמות היא איטית או שאינה מתקיימת, נבדקות הסיבות לכך ונבנית תוכנית פעולה להמשך. בנוסף, הרכז עוזר במידת הצורך לתלמידים המתקשים בשיעורי הבית. כמו כן, במהלך הליווי ניתנת תמיכה רגשית שוטפת הכוללת הכנסת דברים לפרופורציה, העלאת המוטיבציה והרגעת תחושת הלחץ.

עזרה מנהלתית - אחריות על תשלומים של נסיעות, מילוי דו"חות של התלמידים וחתימה עליהם עבור משרד הבריאות והמוסד לביטוח לאומי, מילוי טפסים שונים ושליחתם למשרד התמ"ת עבור קבלת התאמות במבחנים ובמהלך הקורס, וכתובת מכתבים והתקשרות לגורמים המטפלים בקהילה.

קיום קשר שוטף עם צוות בית הספר - קיום פגישות פעם בשבוע עם מנהל בית הספר ו/או עם המורה המקצועי של הקורס שבהן מובאים עדכונים ומתקיימים דיון והתייעצות על נושאים שונים כגון הבעיות שמתעוררות, החומר המועבר והתלמידים שעוברים לסטאז'.

קיום קשר ושיתוף פעולה עם גורמים בקהילה - חלק מהתלמידים מלווים על ידי גורמים בקהילה, כגון עובדים סוציאליים, פסיכולוגים, פסיכיאטרים, מדריכי שיקום ועובדי דיוור

מוגן. הרכז נפגש בהתאם לצורך עם הגורמים שצריך לערב אותם ולהתייעץ עמם על מנת להוות רשת של עזרה לאדם. זאת לאחר שהאדם חותם על ויתור סודיות.

קיום קשר ושיתוף פעולה עם גורמים ממשלתיים שונים - כגון עם נציגי האגף להכשרה מקצועית במשרד התמ"ת, רכזי השיקום של האגף לבריאות הנפש במשרד הבריאות ועובדי השיקום באגף השיקום במוסד לביטוח לאומי. על הרכז לבצע תיאום בין גורמים אלה לבין האדם עם המוגבלות וכן להעביר להם דיווח שוטף על התלמיד.

ליווי פרטני במהלך הסטאז' - הרכז אחראי על מציאת מקומות עבודה לסטאז' ועל תיאום בין המעסיק והתלמיד. כמו כן, מתקיים ביקור של הרכז במקום הסטאז' פעם בשבוע או פעם בשבועיים שבמסגרתו מתקיימות שיחות עם התלמיד, עם המעסיק ועם החונך במקום העבודה.

ליווי פרטני של תעסוקה נתמכת - ליווי ועזרה בתהליך חיפוש העבודה בשוק החופשי לאחר הקורס, בהשתלבות בתחום הספציפי בשוק העבודה ובהשמות עצמן.

קיום קשר עם המעסיקים - בדיקת התנהלות התהליך מבחינת המעסיקים, שביעות רצונם ונקודות לשיפור.

יש לציין שבמקרה של כיתה מעורבת בקורסים של משרד התמ"ת, סדנת ההכנה לעבודה והתיווך בין התלמידים וצוות בית הספר נעשים עבור כל התלמידים בכיתה. אולם, הליווי הפרטני במהלך הקורס ולאחריו בחיפוש העבודה ניתן רק לאנשים עם המוגבלות וכך הם זוכים גם ליחס אישי יותר. בתום הקורס, האנשים ללא המוגבלות חוזרים לשירות התעסוקה לחיפוש עבודה.

2.2. התאמות למעסיק, לתלמיד ולמסגרת ההכשרה

באופן כללי, ניתן לבצע התאמות מארבעה סוגים:

א. הנגשות פיזיות;

ב. התאמת תוכניות לימוד, תכנים ודרכי הוראה;

ג. הנגשה תמיכתית - ליווי, ייעוץ וכדומה;

ד. הנגשות מנהלתיות ותקציביות - סבסוד, מענקים, אישורים ועוד.

חלק מההתאמות מוצע על ידי משרד התמ"ת וחלק מבוצע על ידי הגוף המנגיש במשאביו.

הנגשות פיזיות

הגוף המנגיש יוצר ומוודא כי קיימות התאמות פיזיות בהתייעצות עם מורשה נגישות מבנים, תשתיות וסביבה - מתו"ס; ראה: [http://www.moital.gov.il/NR/exeres/\(BF1B69FD-6069-44A7-B552-29CDC14B13EA\).htm](http://www.moital.gov.il/NR/exeres/(BF1B69FD-6069-44A7-B552-29CDC14B13EA).htm)

ניתן לבצע התאמות פיזיות מסוגים שונים:

• התאמות המתייחסות למתו"ס: מבנה, תשתית וסביבה.

לכבדי תנועה: מעברים רחבים ללא מכשולים (יכולים לכלול ידיות אחיזה), מרחקים קצרים יותר בין מקומות, עליות וירידות ללא מדרגות, מרחב תמרון גדול יותר, רצפה שאינה חלקה (ללא סכנת החלקה) ואינה משובשת, מעלית במקום מדרגות והימצאות מקום הלימודים במיקום שקל להגיע אליו בתחבורה ציבורית.

ללקויי ראייה יש להתאים את התאורה: מעבר הדרגתי מחושך לאור ולהיפך ומניעת הבהוב וסנוור (למשל הוספת וילונות), מעברים ללא מכשולים ועזרים המהווים רמזים סביבתיים להתמצאות במרחב: שילוט עם כתב גדול ולא צפוף (יכול לכלול צבע או סימנים מוסכמים), עיצוב פנים הכולל חפצים גדולים וצבעים בהירים, הבלטת דלתות, חלונות, ידיות ומנעולים.

ללקויי שמיעה: הפחתת רעשי רקע והדהוד, וקיום תקשורת פנים אל פנים.

למוגבלות בתחום בריאות הנפש – הפחתת רעשי רקע, פחות אנשים בסביבת הלימודים/עבודה.

• **אמצעי עזר אישיים** המפצים על המוגבלות והעוזרים לאדם לתפקד, כגון עזרי ראייה, שמיעה ותנועה (קיימים גורמים מממנים כגון המוסד לביטוח לאומי, יד לעיוור ועוד). לדוגמא: תוכנת Zoom Text – תוכנת הגדלה בתוך המחשב לאנשים לקויי ראייה.

• **התאמות של עמדת עבודה** וכלי עבודה ספציפיים לתלמיד באמצעות תמיכה ארגונומית העוסקת בעיצוב עיסוקים ותחנות עבודה, כך שיתאימו ליכולות ולמוגבלויות של העובד. לדוגמא: כיסא נוח מתאים, גובה השולחן, גובה מסך המחשב, מיקום התאורה ביחס למסך ועוד.

זכאי שיקום של המוסד לביטוח לאומי מקבלים מימון, מעבר לשכר הלימוד והוצאות נסיעה ולינה, גם לרכישת שירותי תמיכה והנגשה, כגון ציוד לימודי, מכשירי לימוד ושיעורי עזר. כמו כן, קיימים גם סלי תמיכה עם התאמות מיוחדות לאוכלוסיות ייעודיות, כגון מימון מתרגם לשפת הסימנים לאדם חירש, תמלול והקראה לאדם עיוור או כבד ראייה, מלווה לאדם עם מוגבלות פיזית קשה ועוד. זאת ועוד, המוסד לביטוח לאומי מספק עבור תלמידים זכאים גם ציוד טכנולוגי שנדרש ללימודים בהכשרה המקצועית, כמו מחשב מותאם לאדם חירש.

התאמת תוכניות לימוד, תכנים ודרכי הוראה

הקורסים המקצועיים נבנים יחד עם המעסיקים הפוטנציאליים. קורסים אלה משלבים לימודים תיאורטיים מונגשים ברמה גבוהה לצד התנסות מעשית במקום עבודה כבר בשלבים הראשונים של הקורס. בדרך כלל, קורסים הם אינטנסיביים ובעלי דרישות רבות מהתלמידים ומקנים ידע כללי וגם מיומנויות ספציפיות לתפעול עמדות עבודה בשדה התעסוקתי שבו נערכת ההכשרה. משך יום הלימודים המומלץ, לפי הניסיון שנצבר, הוא חמש עד שש שעות ביום. עד היום התקיימו בדרך כלל ארבעה או חמישה ימי לימודים עיוניים ומעשיים בתחילת הקורס ולאחר-מכן הקורס עבר למסגרת של יומיים או שלושה ימי לימודים ויומיים או שלושה ימי סטאז' בשבוע. קורסים צריכים לשלב בין מספר מרכיבים על מנת להביא תועלת רבה ככל האפשר לתלמיד כאשר יחל בתהליך של חיפוש העבודה:

- **שיעורים עיוניים ותרגילים מעשיים** - מועברים על ידי המורה המקצועי של הקורס.
- **סדנת הכנה לעבודה** - מועברת על ידי הרכז של הגוף המגיש בשעה האחרונה של אחד מימי הלימודים.
- **סטאז'** - שילוב הלימודים עם סטאז' שמתחיל בסביבות השליש הראשון או מחצית הקורס ליומיים או שלושה ימים בשבוע בנוסף ליומיים או שלושה ימי לימודים רגילים ונמשך עד לסיום ההכשרה המקצועית.
- **תעסוקה נתמכת** - בסיום הקורס התלמיד עובר למסלול של תעסוקה נתמכת ומקבל ליווי של הרכז של הגוף המגיש בכל התהליך של חיפוש עבודה בשוק החופשי.
- קיימות התאמות מנהלתיות כגון תוספת שעות לקורס, הארכת זמן מבחן (חלקן נדרונות בסעיף העוסק בתמיכות תקציביות) וכן קיימות התאמות של תוכנית הלימודים ודרכי ההוראה.

התאמות בתוכן והיקף הלימודים

- שינוי בהיקף ו/או רצף התכנים הכולל מתן דגש על נושאים רלוונטיים לעיסוק עצמו, ככפוף לאישורו של המפקח המקצועי ו/או הצוות הפדגוגי במכללה.
- שינויים בתוכן השיעורים כגון פישוט התכנים (כלומר העברת אותם התכנים רק בשפה פשוטה הקלה יותר להבנה) והוספת שיעורי חזרה ותרגול על נושאים מסוימים בהם המגבלה גורמת לעקומת למידה איטית, או שהיא מצריכה תרגול מוטורי נוסף.
- עבודה מעשית תוך כדי למידה - הבנת החומר הלימודי טוב יותר על ידי שילוב של סטאז' יחד עם הלימודים העיוניים ויציאה להתנסויות מעשיות כבר במחצית הקורס.
- יותר גמישות במספר שעות העבודה ביום במסגרת הסטאז' ביחס לעובד רגיל.

התאמות בתוכן של קורסים המבוצעות על ידי משרד התמ"ת

היות ותוכניות הלימודים והמבחנים בקורסים אלה הינם ממלכתיים והם זהים לקורסים המקבילים של אנשים ללא מוגבלות (התעודה הניתנת לאנשים עם מוגבלות היא זהה לזו שניתנת לאנשים ללא מוגבלות) חשוב להגדיר עבורם התייחסויות מיוחדות לאנשים עם מוגבלות כדי שגם הם יוכלו לעמוד בדרישות. מדובר בהתאמות עליהן יש להחליט בשיתוף פעולה ובאישורם של צוות בית הספר המקצועי, מפקח מקצועי, מחלקת בחינות אזורית וארצית.

התאמות רצויות באופן ההוראה

- תדרוך המורים להבנת העבודה עם אנשים בעלי מוגבלויות שונות והדרכתם, והדגשת החשיבות ליחס סובלני כלפי התלמידים על ידי הפגנת סבלנות ואורך-רוח כלפיהם.
- מתן התאמות על פי חוק לקויות למידה במוסדות על-תיכוניים, כגון התאמה בזמן הקורס. יש צורך בהחלטה על נהלים של אבחונים, היות ומדובר באוכלוסיה שבה הנכות גרמה לקשיים בלמידה והמדינה עדיין לא מינתה גוף שיבחן את היכולות הדידקטיות

של התלמיד עם המוגבלות. התלמידים מחויבים לממן זאת מכיסם ורק מיעוטם מסוגלים לעמוד בנטל הכלכלי.

- מתן אפשרות לתלמידים לבוא ללמוד בכיתה עם המחשבים מחוץ לשעות הלימודים.
- לכבדי שמיעה - לכתוב על הלוח או לשים שקופיות ולא רק לדבר, כולל תמלול לשפת הסימנים.
- לתלמיד עם בעיות קשב וריכוז - לאפשר הפסקות תוך כדי השיעור וכן קיום הבחינה כאשר התלמיד נמצא לבדו בחדר נפרד.
- לתלמידים עם מוגבלות קוגניטיבית (כולל ליקוי למידה) או שפתית - הפחתת דיבור בשפה גבוהה תוך שימוש במונחים מקצועיים, דיבור איטי יותר, מתן מסגרת זמן ארוכה יותר להסבר והבנה ועזרה בהתמצאות, היעזרות בדוגמאות להמחשה, מתן שיעורי תגבור של חזרה על החומר שהמורה עושה לחלק מהתלמידים המתקשים בנושאים ספציפיים, הקלטת השיעור למחשב, הכתבת חומר הלימוד על ידי המורה, מתן עזרה לתלמידים על ידי הרכז בתרגול החומר, הוספת תרגולים המתבצעים לאחר הלמידה של חומר עיוני ליישום החומר הנלמד. כמו כן, חזרה על חומר הלימוד ושינונו באמצעות חונכות של תלמידים מצטיינים או שעות לימוד פרטניות שנותנים המורים, שניהם בהתנדבות.
- פישוט אופן לימוד התכנים - לימוד המורה לדבר בשפה פשוטה: משפטים קצרים ופשוטים וחזרה עליהם במילים אחרות.
- דיבור איטי - לעשות זאת באופן מכבד עבור אנשים עם מוגבלות.
- תומכי זיכרון - מילות מפתח. לעבור איתם על המצגות.
- נגישות קוגניטיבית - בכל מקבץ מידע שנלמד יש להגדיר לתלמידים מה חשוב לכתוב ואת מה שחשוב ומהותי לזכור. יש להגדיר לתלמידים את ראש הפרק, תתי-התחומים ושורת סיכום אחרי כל תת-תחום.
- רצף - הגדרה של איזה תכנים ללמד קודם ואיזה ללמד לאחר-מכן.
- התאמות במבחנים - בכפוף למחלקת בחינות אזורית וארצית.

התאמות קיימות במבחנים לתלמידים מתקשים

קיימות התאמות במבחנים הניתנות באופן ספציפי לכל אדם בנפרד על פי מספר זהות וזכאות המשתתף בהתאם לנוהלי בית הספר והאגף להכשרה מקצועית. הבקשה להתאמות במבחנים הינה פרטנית לכל אדם. כל בקשה מלווה במסמכים רפואיים ודוחות דידקטיים מקצועיים שבהם יש רשימה של התאמות שנדרשות עבור אותו אדם באופן ספציפי.

להלן מספר דוגמאות להתאמות במבחנים:

התאמות במסגרת המבחן - הארכה של זמן המבחן, לוח זמנים להודעה על המבחן, אופן ההודעה על המבחן (ביתר רגישות וכדומה), הודעה מראש על הנושאים שיהיו במבחן ועל מבנהו, תקופת זמן ארוכה יותר בין תאריכי הבחינות הסופיות בקורס, אפשרות לשבת בחדר נפרד, הדרכה לבחינות חיצוניות ומתן אפשרות למבחנים חוזרים.

התאמות במבנה המבחן - שינוי אופי המבחן ממבחן פתוח למבחן אמריקאי סגור ומתן אפשרות של בחירה בין השאלות.

התאמות בתכני המבחן - פישוט התכנים (השאלות וההסברים), הגדלת הטקסטים - כתב בפונטים גדולים יותר, שאילת שאלות כלליות על התכנים העיקריים והחשובים של הקורס ולא שאלות על פרטים ודקויות.

התאמות בכתיבת המבחן - מתן אפשרות לשכתוב, להגהה ולכתיבת מושגים בשפה זרה בפונטיקה עברית.

קבלת עזרה מאדם נוסף להבנת המבחן - אפשרות למבחן בעל פה במקום בכתב והקראה בעל-פה של שאלות המבחן וכתיבה של התשובות לפי דברי התלמיד (עבור תלמידים עם לקויות ראייה או עם קשיי שפה וכתיבה).

התאמות בבדיקת המבחן - התעלמות משגיאות כתיב, קביעת רף של עובר ולא עובר, רמה מסוימת של טעויות שבה האדם נכשל במבחן ומתן משוב איכותי.

הנגשות מנהלתיות ותקציביות

מסגרות ממלכתיות משחקות תפקיד חשוב בתמיכה תקציבית לתוכניות השמה של אנשים עם מוגבלות, המתבטאת בעיקר בהשתתפות בשכר הלימוד וכן בהוצאות הקשורות בהתאמות נדרשות. הגופים העיקריים אשר להם יש חלק בתמיכה תקציבית ופיננסית של ההנגשות מפורטים בפרק ו' של המנחה.

הדרכת הצוות המקצועי בבית ספר עם קורסים של משרד התמ"ת

קיימים שני סוגים של מסגרות הדרכת ההנגשה בקורסים של משרד התמ"ת:

הדרכת מודעות כללית - קיום יום עיון עם סדנאות לכל צוות בית הספר של ההכשרות המונגשות השונות. יש לנהל דיון המלווה במצגת עם צוות המורים על תפיסותיו ועמדותיו לגבי המוגבלויות של האנשים, החסמים והחששות. נעשית הכנה והכשרת הצוות בהקניית ההבנה וההשקפה הנכונה והראויה לגבי אנשים עם מוגבלות ולימוד המשמעות של המוגבלויות הללו. כמו כן, ניתנים הסברים על החוקים והתקנות במדינה לגבי נגישות בתעסוקה, חקיקה מקדמת תעסוקה, התמיכה שהמדינה נותנת, נגישות השירות, מודל ICF והתפיסה החברתית, דיבור הולם לאנשים עם מוגבלות והסבר ברמת המעשה: טיפים של עשה ואל תעשה.

הדרכת מודעות ספציפית - קיום ישיבה עם צוות המורים של כל קורס. נעשים תיאום ציפיות, בירור תנאי הסף והתכנים של תוכנית הלימודים, התייעצות כיצד ניתן לשנות את תוכן הקורס ותנאי הסף וכיצד להנגיש את הבחינות וכן האם דרוש מערך אישורים מיוחד לצרכים שונים. בנוסף, יש לפרט על ההתאמות הנדרשות, כגון תוספת זמן, התעלמות משגיאות כתיב ושכתוב ולהדריך את המורים על אסטרטגיות הוראה ופישוט התכנים. כמו כן, יש לתת גם הסבר כללי על אופי התלמידים ובאילו קשיים המורים צפויים להיתקל.

הדרכת הצוות המקצועי בבית ספר בארגון פרטי

באופן כללי, הכנת אנשי צוות כוללת שני מרכיבים שניתן לכנותם 'קדם-הכשרות': (1) מרכיב הקשור לעמדות כלליות כלפי אנשים עם מוגבלות והשמתם בעבודה ו-(2) מרכיב התמקצעות ספציפית המתייחס לעבודת איש הצוות במסגרת התוכנית.

לפני כל קורס יש לקיים שיחת אוריינטציה מקדימה שבה משתתפים רכז הקורס, נציג בכיר של הגוף המנגיש, מורה הקורס ונציגים מהגוף המלמד. מתבצע תיאום ציפיות ויש להסביר על הגוף המנגיש, על האנשים עם המוגבלות באופן כללי, צרכיהם, החומר שיש ללמד, מבנה הקורס, המבחנים, שיעורי הבית וההתאמות. תוכנית הלימודים נבנית על ידי בית הספר והמורה המקצועי בשיתוף פעולה עם הגוף המנגיש. הגוף המנגיש יכול לבקש התאמות בתכנים על ידי הוספת שעות לקורס, הוספת תכנים שחשובים לדעתו לעיסוק במקצוע והורדת תכנים רלוונטיים פחות. כל זאת בהתייעצות עם מורה הקורס. בקורסים שבהם נציגי הגוף המנגיש פחות מתמצאים בתכנים, המורה הינו האחראי העיקרי על התאמת תכני הקורס.

פרק ג': איתור וגיוס אוכלוסיית היעד

פרק זה מתייחס לתהליך המתמקד בחיפוש ומציאת האנשים עם המוגבלות שיהיו התלמידים בהכשרה המקצועית המונגשת. מוצגים כאן אופן השיווק של הקורסים וקהל היעד של השיווק, תהליך מיון המועמדים הכולל מספר שלבים וכן תנאי הסף שיש לתת עליהם את הדעת לפני שהמועמד מתקבל לקורס. כמו כן, מתוארות הפעולות שיש לעשות במידה ועולה האפשרות לעזיבתו של התלמיד את הקורס, הן מצד התלמיד והן מצד הגוף המנגיש.

ג.1 שיווק הקורסים

להלן דרכים שבהן ניתן לשווק את הקורסים המונגשים למסגרות ממשלתיות ופרטיות, לאנשי מקצוע בתחום הטיפול והשיקום וכן לציבור האנשים עם המוגבלות.

- שליחת פרטי הקורס בתפוצת דואר אלקטרוני לרשימת תפוצה.
- יצירת קשר וביקור של נציג הגוף המנגיש אצל גורמים משקמים בקהילה בתחומי הדיוור, התעסוקה, מרכזי הפנאי וכדומה.
- פרסום עצמאי באינטרנט באתרים ייעודיים לאנשים עם מוגבלות - באתר של הגוף המנגיש, באתר של שתי"ל, באתר נגישות ישראל, בדף הפייסבוק של הגוף המנגיש, באתרים בתחום נכויות הנפש והנכויות הפיזיות ובפורומים שונים של אנשים עם מוגבלות. נספח ז' מציג רשימה לדוגמה של אתרים שבהם ניתן לפרסם מודעה על קיומו של קורס לאנשים עם מוגבלות.
- פרסום בעיתונים מקומיים (מקומונים).

חלק חשוב בתהליך השיווק הוא השגת מימון לתלמידים באמצעות מוסדות כגון המוסד לכיטוח לאומי (באמצעות אגף השיקום) ומשרד הבריאות (באמצעות האגף לבריאות הנפש) ולחסרי מימון באמצעות ארגונים ועמותות (כגון תבת).

ג.2 תהליך הקבלה לקורסים

הקורסים וההכשרות צריכים להיות מכווני השמה ויש בהם מיקוד ביכולת של האנשים עם המוגבלות להשתלב בשוק העבודה. לכן, השאיפה היא לקבל אליהם רק אנשים בעלי מוגבלות שיהיו מסוגלים להשתלב במקצוע מסוים. מכיוון שאופי האוכלוסייה הוא רחב, יש להתאים לכל קורס את פרופיל המועמדים המתאים לפי דרישות הקורס, דרישות המעסיק

ויכולותיו התעסוקתיות של המועמד. יש ליצור תנאי סף עם קריטריונים ברורים לקבלה ומיון להכשרה, שעל כל מועמד לעמוד בהם. זאת על מנת שהאנשים שיתקבלו יתאימו לקורס ככל האפשר ושסיכוייהם לסיים אותו ולמצוא עבודה בתחום לאחר סיומו יהיו גבוהים. רק לציין שלכל קורס קיים תנאי סף, בצוות בוחנים את היכולת להתאים לאדם עם המוגבלות והשפעת תנאי הסף על התקבלות לעבודה בהתאם לניתוח העיסוק. כמו כן, לכל קורס קיימות דרישות נוספות הספציפיות לתחום התעסוקה.

לוח 2: שלבי תהליך הקבלה לפי סוג מסגרת ההכשרה

תיאור השלב	מוסד לימודים מפוקח ע"י תמ"ת	כיתה בתוך מפעל	הכשרה פנים מפעלית (OJT)
מבחן טרום קבלה	ייתכן שקיים מבחן טרום קבלה הבודק התאמה ראשונית של המועמד לקורס - אך לא תמיד	אין מבחן טרום קבלה	אין מבחן טרום קבלה
		עקב העלויות, לפי הניסיון שנצבר, יש לגייס לפחות 18 תלמידים על מנת לפתוח קורס, כאשר רצוי לגייס מעל 20 אנשים עקב נשירה אפשרית במהלך הקורס. הניסיון מלמד כי יש להזמין למיונים פי 1.5-2 אנשים יותר מאלה שבפועל יתקבלו לקורס. למשל, רצוי לראיין כ-30 אנשים כדי לקבל לקורס 18-20 אנשים. הגוף המממן צריך לזהות את המועמדים המתאימים ביותר שעשויים להפיק את המיטב והמירב מהקורס הנתון	
ראיון היכרות ראשונית להערכת התאמה וסיכויי הצלחה בהשתלבות בתעסוקה	לרוב הראיון נערך על ידי הגוף המנגיש, בתבת פותח לשם כך כלי 3MVP (מוצג בהמשך)	מומלץ לקיים ראיון היכרות ראשונית בשיתוף ובתיאום שירות התעסוקה	מומלץ לקיים ראיון היכרות ראשונית בשיתוף ובתיאום שירות התעסוקה

ראיון היכרות ראשונית

ראיון ההיכרות הראשונית הוא חלק חשוב בתהליך מיון ואישור קבלת מועמדים להכשרה. במסגרת תוכנית מעול אנושי להון אנושי, פותח על ידי תבת והגוף המנגיש לכלי עזר שאלון למיון וקליטת מועמד להכשרה המכונה 3M.V.P. - (Triple) Mapping, Monitoring and Managing Vocational Processing. כולל פרטים על ניידות, התמדה, יציבות

כללית, מכוונות תעסוקתית, מיומנות בין אישית ויציבות חברתית - בנוסף לפרטים על יציבות רפואית, התאמה תעסוקתית וכן מוכנות ומכוונות לתוכנית. לפרטים ניתן ליצור קשר ב:

<http://www.tevet4u.org.il>

מבדק מעשי - אבחון אקולוגי עם תיווך דינמי

מבין מגוון כלי ההערכה, אבחונים תפקודיים נחשבים לשיטה המועדפת להערכה קוגניטיבית מאחר והם בעלי תוקף אקולוגי. תוקף אקולוגי מתייחס ליכולת להכליל את התוצאות של מחקר למצבים ולסביבות שונות. אבחונים אקולוגיים מורכבים ממשימות שאת אופן ביצוען ניתן להכליל למצבים שונים בחיי היום יום. הם מייצגים בצורה מדויקת יותר את רמת עצמאותו של הלקוח בסביבתו הטבעית ומאפשרים בניית תוכנית התערבות המתאימה לצרכיו. אלו הם מבחנים מעשיים, אשר נתפרים בצורה ספציפית לתפקיד, ולפיכך היכולת שלהם לנבא ביצועים בעבודה גבוהה מאוד.

כחלק מתהליך ההערכה במודל שנוסה על ידי אשנב בתוכנית מ"עול להון" קיימת האפשרות לבחון את יכולות האדם לביצוע משימה או משימות, באבחון המדמה סביבת עבודה בתחום מסוים. האבחונים נבנו ע"י מרפאים בעיסוק ומטרתם לבחון את היכולת של האדם לבצע מטלה ללא תיווך, את פוטנציאל הלמידה שלו בנוגע למטלות העבודה ומידת התיווך הנדרשת לשם למידה וביצוע מיטבי. לשם כך, האבחון מדמה ככל שניתן את המטלות והסביבה בעמדת העבודה, וכמו כן הוא מועבר בצורה דינאמית, כך שניתן תיווך על מנת לסייע בביצוע מיטבי ולהעריך תפקוד בפועל. התמודדות עם מטלה חדשה מספקת עבור האדם הזדמנות לבחון כיצד הוא מתמודד עם מצבים חדשים, כיצד הוא לומד ו/או מתמודד עם מצבי לחץ, כיצד הוא מסתייע ונעזר באחרים וכן יכול לרמוז על סוג ההתאמות והאסטרטגיות שיידרש לרכוש על מנת להגיע לביצוע מיטבי בעמדת העבודה.

לדוגמא, במקצוע הטבחות נבדקות הבנת ההוראות שבמתכון, מוטוריקה עדינה ויכולת החזקת סכין וחיתוך באמצעותו. לעומת זאת, במקצוע הפקידות נבדקות יכולות של הקלדה, מענה טלפוני ותפעול של התוכנות Word ו-Excel.

חשוב לקיים שיתוף פעולה והתייעצות עם בית הספר לגבי המבחנים השונים בתחום הספציפי שניתן לעשות וכן לבדוק האם לבית הספר יש מבחנים קיימים שניתן להשתמש בהם. בקורסים של משרד התמ"ת נעשה שילוב בין המבדק שבנה הגוף המנגיש ובין המבדק של משרד התמ"ת. כמו כן, בקורסים אלה קיימת דרישה של ציון עובר במבחנים בעברית, באנגלית ובמתמטיקה, מאחר והלימודים העיוניים הם ברמה גבוהה הדורשת ידע בתחומים אלה.

דיון בועדת הקבלה

לאחר האבחון מועבר טופס הערכה לוועדת הקבלה. בקורסים של משרד התמ"ת יושבים הרכז של הגוף המנגיש, המפקח המקצועי של משרד התמ"ת, מנהל בית הספר, המורה המקצועי ויועצת בית הספר. במקרה של כיתה מעורבת, יושב בה גם נציג של שירות התעסוקה. ועדה זו מחליטה על הקבלה לקורס על פי התרשמותה מהמועמד ועל פי

הציונים שקיבל.

בקורסים פרטיים יושבים בוועדה זו נציגים בכירים של הגוף המנגיש, רכז הקורס והמורה המקצועי. ועדת הקבלה דנה יחד עם המועמד על סימני השאלה והבעיות שעלו במהלך תהליך הקבלה וכן על נושאים שיקומיים והיא שמה דגש על קריטריונים שיקומיים.

לועדות הקבלה השונות יש להזמין גם נציגים של הגופים המממנים – המוסד לביטוח לאומי ומשרד הבריאות. כמו כן, קיימת התייעצות גם עם העובדים הסוציאליים של המועמדים שלגביהם יש התלבטות וקבלת חוות דעתם.

במידה והאדם אינו מתקבל לקורס, מומלץ להסביר לו מדוע הוא לא התקבל, וכך הוא יודע על מה הוא צריך לעבוד עם עצמו. ניתן להפנות את המועמדים שלא התקבלו למסגרות אחרות, כגון מפעלים מוגנים. הפניית אדם לתעסוקה נתמכת תיעשה במידה והאדם לא זקוק לקורס על מנת למצוא עבודה בשוק החופשי.

לאחר שמסתיים תהליך הקבלה לקורס, יש להפנות את כל האנשים שהתקבלו אליו לגוף המתאים לקבלת אישור למימון השתתפותם בקורס. במידה והאדם נמצא בתהליכים של אישור קבלת מימון ממשרד הבריאות או מהמוסד לביטוח לאומי, יש לתת לו אפשרות להתקבל לקורס על תנאי עד שיאושר לו המימון.

פרק ד': טיפול בפרט

בתהליך השיקום מתבצע זיהוי של חולשות, עוצמות, יכולות, מוגבלויות וצרכי התפתחות של האדם, זיהוי של חסמים ושל האמצעים להסרתם וכן פיתוח מודעות של האדם לעוצמותיו ויכולותיו. זאת על מנת לפתח בו מסוגלות תעסוקתית ותוצאות השמה יציבות וממושכות. במסגרת פרויקט מעול אנושי להון אנושי, פותח כלי הנקרא 3MVP המסייע לניטור ומיפוי של יכולות תעסוקתיות. לפרטים ניתן ליצור קשר עם תבת.

בהתאם לכך נבנית תוכנית פעולה שמשלבת מטרות ואסטרטגיות יחד עם האדם, תוך גיוס והתאמת משאבים בקהילה לצרכיו. רצוי שההחלטה על השתתפות בהכשרה מקצועית תהיה חלק מתוכנית שיקום כוללת של האדם, הכוללת גם תמיכה רגשית או אף חברתית. בהקשר זה יש לזכור כי ביטוח לאומי מממן שירותי שיקום רק לתקופה חד פעמית של שנה אחת, ויש להתחשב גם במגבלה זאת בעת קבלת ההחלטה.

במהלך ההכשרה המקצועית נבנה מדרג במערכת הדרישות והעברת האחריות: ממתלמד לעובד. כמו כן, מתעצבת לאדם זהות של עובד מקצועי, הכוללת הקניית הרגלי עבודה, פיתוח של יכולות מקצועיות ואישיות, התמודדות בין-אישית והתמודדות תוך-אישית. מושם דגש על הנחלת כישורים בין-אישיים שהינם מיומנויות רכות ההכרחיות להשגה ולשמירה של יציבות תעסוקתית. הרכז והתלמיד מקיימים חשיבה ולמידה של כיצד לעשות את המשימות המשותפות וכיצד מתנהלים עם עוד אנשים יחד. זאת מאחר ואנשים רבים היו שנים רבות בבית ולא התנסו כמעט בכלל בעבודה עם אנשים אחרים וביצירת יחסים בין-אישיים. כל זאת תוך כדי רכישת השכלה ועבודה מעשית. מושם דגש על התאמה לסביבת עבודה בהווה ולא על ניבוי עתידי, מאחר ושוק העבודה הנוכחי מאופיין בסביבות עבודה משתנות בתדירות גבוהה.

ניתנת תמיכה רגשית כללית של הרכז באדם וכן חיזוק העמידה בלחץ. התמיכה הרגשית ניתנת בתחומים שונים: בחרדות מבחנים, בלחץ שיוצר העומס, בקשיים הבין-אישיים, בחוויות של כישלון ובמצבים דיכאוניים. ניתנים חיזוקים על בחירתו של האדם עם המוגבלות לעבור את הקורס וכן ניתנת אסטרטגיה קוגניטיבית מתאימה.

מרכיב חשוב נוסף הינו הדדיות ושותפות פעילה של האדם בתהליך: היכרותו את יכולותיו, כמו גם את גבולות המסוגלות שלו, לקיחת אחריות על השגת היעדים תוך מחויבות למתן דין וחשבון על התקדמותו ומתן אפשרות בחירה של מה שנכון עבורו. נראה כי הקשיים של האדם שמחוץ לקורס משפיעים על התפקוד שלו בתוך הקורס. לכן, חשוב שיהיו קשר ושיתוף פעולה רבים עם הגורמים בקהילה על מנת להוות רשת של עזרה לאדם.

בדרך כלל הליווי הפרטני מתבצע על ידי רכז הקורס לכל אורך הדרך. אולם, כאשר הסטאז' מתבצע באזור גיאוגרפי מרוחק ממקום הקורס, המותאם למקום מגוריו של התלמיד, המלווה יהיה נציג אחר של הגוף המנגיש שאחראי על האנשים עם המוגבלות באזור המסוים ולא רכז הקורס. רכז הקורס מלווה תלמידים אלה בעניינים הלימודיים הקבוצתיים בלבד ואילו המלווה מרכז את הטיפול באדם בפן האישי יותר. מתקיים תיאום הדדי בין המלווה והרכז לגבי התלמיד.

ייתכנו מקרים שבהם תלמידים נמצאים בסכנת נשירה מהקורס מיוזמתם או מיוזמת הגוף המנגיש. אם הבעיה אינה נפתרת במסגרת השיחות של הרכז עם התלמיד, ניתן לקיים פגישה משותפת של נציגי הגוף המנגיש עם האדם ועם גורם בקהילה המטפל בו, במידה ויש. בפגישה זו מתקיים דיון משותף בשאלת המשך השתתפות האדם בקורס ובסיבות לקיום הפגישה. אם אין אפשרות להמשיך את הלימודים, רצוי לקבל החלטה בהסכמה הדדית על עזיבת הקורס.

ד. 1. הנגשה תמיכתית ותקציבית בפרט

כפי שצוין, בנוסף למימון אמצעי עזר שונים על פי המוגבלות, קיימות מסגרות הממנות לתלמיד שכר לימוד בקורסים (דרך אגף השיקום של המוסד לביטוח לאומי, או "סל שיקום" של האגף לבריאות הנפש כמשרד הבריאות). בנוסף, יש מימון לתמיכה שיקומית המתבטאת בליווי אישי וייעוץ הניתן על ידי רכז הקורס ולעתים על ידי אנשי מקצוע נוספים. לתלמידים מתקשים, לדוגמא, יש שעות נוספות לתרגל בכיתה עם הרכז ולעתים מתקיים תרגול עם מתרגל מתנדב מטעם עמותה או מסגרת אחרת שבא לעזור להם. כאן מוצגים עיקרי התמיכות, כולל הכספיות, הניתנות לתלמיד.

ד. 2. התאמות המבוצעות במקום העבודה

באמצעות ניתוח העיסוק ועמדות העבודה ניתן לזהות תפקידים ומשרות בארגון שמתאימים לאיוש על ידי עובדים עם מוגבלות. לעתים יש צורך בביצוע התאמות בעמדת העבודה על מנת להנגיש אותה לאדם עם המוגבלות המיועד לעבוד בה. זאת כדי לאפשר את איכות העבודה המצופה ממנו על ידי המעסיק. תפקידו של הגוף המנגיש הוא לתווך בין הרשויות על מנת לאפשר את ההתאמות שלהן זקוק העובד.

כיום קיים סיוע מהמטה לשילוב אנשים עם מוגבלות במשרד התמ"ת בהנגשות של עמדת העבודה לאחר שלושה חודשים שבהם האדם עובד. כמו כן, קיימת אפשרות להתאמת שכר ועזרים במידת הצורך עבור עובד שזקוק להתאמת שכר. יש לציין כי על פי חוק לרון, האדם ימשיך לקבל את קצבת הנכות שלו שתהיה עבורו תוספת לשכר. ככל שההכנסות מהעבודה יגדלו, כך תופחת הקצבה באופן הדרגתי ובכל מקרה, ככל שההכנסה מהעבודה תהיה גבוהה יותר, כך ההכנסה הכוללת מעבודה ומקצבה תגדל. לפרטים על השתתפות המדינה במימון התאמות במקום העבודה לעובד עם מוגבלות: <http://www.moital.gov.il/NR/exeres/3231241D-1274-48BF-8770-FF13AB2FF9BA.htm>

פרק ה': תיאום עם המגזר העסקי

הקשר עם המגזר העסקי נועד בסופו של דבר להשמה של אנשים עם מוגבלות בעמדות העבודה הנדרשות. במהלך ההכשרה, נדרש קשר כדי לאפשר התנסות מעשית (סטאז') לתלמידים. הסטאז', הכולל מציאת מקום התמחות מותאם בזמן ההכשרה וליווי העובד במהלכו, מהווה אמצעי להגדלת הסיכויים עבור האדם למציאת עבודה. לאחר ההכשרה נכנס האדם לתהליך של תעסוקה נתמכת שבו מתקיים תהליך חיפוש עבודה בשוק העבודה החופשי בליווי איש מקצוע שיקומי. קיימת גם אפשרות לחיפוש עבודה עצמאי.

הפניה אל המעסיקים יכולה להיעשות דרך תיווך של בית הספר והמורה המקצועי של הקורס, דרך קשרים אישיים של הרכז של הגוף המנגיש וכן על ידי הידע הכללי על החברות הגדולות בשוק העוסקות בתחום זה, חיפוש מודעות דרושים וחיפוש באינטרנט.

לתמיכת משרד התמ"ת באמצעות מסלול תעסוקה ייעודי למעסיקים של עובדים עם מוגבלות: <http://www.moital.gov.il/NR/exeres/4221D96E-C38E-4B3C-97E9-F4E4D5A5A22C.htm>

ה.1 הסטאז'

הסטאז' מהווה התאמה הכרחית בכל סוג של הכשרה לאנשים עם מוגבלות, גם אם במקור הוא לא תוכנן עבור אנשים נורמטיביים. הסטאז' גורם להארכה של הקורס בסדר גודל של 25% מהזמן וכך הוא מאפשר את יישום החומר העיוני ואת בדיקת ההתאמות הנדרשות הלכה למעשה.

הסטאז' טומן בחובו מספר יתרונות משמעותיים:

- חלון הזדמנויות לשילוב בעולם העבודה ובקהילה; באמצעות קבלת המלצה של מקום עבודה ראשון שמהווה חוויה ראשונה של מחויבות למקום עבודה בשוק הפתוח.
- אפשרות להשתלבות במגוון רחב יותר של עמדות עבודה בשדה המקצועי שבו התמחה האדם.
- פיתוח קשרים הדדיים בין הצוות המקצועי במקום הסטאז' ובין התלמיד כמודל להשתלבות בעבודה.
- התוודעות של האדם לקשייו בעבודה ופיתוח מודעות עצמית להיבטים הדורשים שיפור

בתפקוד שלו. כך מתפתחים יכולותיו וכישוריו של התלמיד ונרכשות אסטרטגיות עבודה ופתרון בעיות באופן מובנה ויעיל יותר, כולל שיפור בהתמדה של התלמיד במקום העבודה.

• תועלת למעסיק הבאה לידי ביטוי בהעצמה למעסיק ולעובדיו: קבלת כוח עזר בעבודה, יכולת לנייד את העובדים מעמדה לעמדה בתוך מקום העבודה והכשרת עובדים על פי צרכי הכרוכה בהנאה ובהגברת הסובלנות.

תהליך הקבלה לסטאז' ולעבודה

כאשר נמצא מעסיק המביע נכונות לקלוט אדם עם מוגבלות לסטאז' או לעבודה יש להבין מהי עמדת העבודה של המעסיק הספציפי ומהן הדרישות שלו. יש לבדוק מי מהתלמידים מתאים לעמדת העבודה הזו מבחינת היכולות שלו, וכן בהתחשב באופי של סביבת העבודה, נגישותה, והאפשרות לעשות התאמות בעמדת העבודה. בהתאם לכך מחליט הרכז איזה תלמיד להפנות למקום זה. הרכז גם מלווה את התלמידים לראיון העבודה בסטאז' שנעשה עם המעסיק. במידה ואין התאמה בין התלמיד והמעסיק, הרכז מסייע במעבר לסטאז' או לעבודה במקום אחר. נושא חשוב שיש להתייחס אליו ולברר אותו הוא הכיסוי הביטוחי של התלמיד בעת ביצוע הסטאז' במקום העבודה (האם מבוטח על ידי המוסד המכשיר או על ידי המפעל). נושא אחר הוא קצב העבודה, והצורך העולה לעתים בהפסקות ממושכות יותר, או בשעות לא שגרתיות, לעובד עם המוגבלות.

אם קיים חסם רגשי של חשש לקלוט אדם עם מוגבלות לסטאז', כאשר בסופו אין אפשרות להעסיק אותו כעובד, ניתן הסבר למעסיק כי קיימת חשיבות להתנסות המעשית, לניסיון שהאדם צובר במקום העבודה, לציון עובדה זו בקורות החיים שלו ולמכתב ההמלצה מהמעסיק וכן כי אין התחייבות של המעסיק להעסיק לאחר הסטאז'.

כדי לעודד את ההשמה הנתמכת, נציג הגוף המנגיש יכול לתת למעסיק פוטנציאלי הסבר על הסטאז' שעשה האדם, על המיומנויות שהאדם צובר במסגרת הקורס והסטאז', על הליווי שמקבל האדם, על המימון שהמעסיק יכול לקבל בנוגע להתאמות במקום העבודה – כולל התאמות בשכר על פי תפוקות.

ציפיות מהמעסיק בסטאז'

הציפיות מהמעסיק במהלך הסטאז' הן לספק את מקום העבודה, לחלוק את הירע והדרישות המקצועיים עם התלמיד ולתת לו להתנסות במטלות של עבודות מקצועיות ולא רק של עבודות שוליות ופשוטות. בכל מקום עבודה צריך להיות אדם המתפקד כחונך וכאחראי על התלמיד בסטאז' שאליו התלמיד יכול לפנות, להתייעץ עמו וללמוד ממנו. קיים דיווח שוטף של המעסיק לרכז של הגוף המנגיש על שעות העבודה בסטאז' ועל ההתקדמות של התלמיד.

השתלבות התלמידים בסטאז'

ההשתלבות של התלמידים בסטאז' באה לידי ביטוי בכך שהם מהווים תגבור לעובדים ועוזרים להם במשימותיהם לפי צרכי מקום העבודה. הרמה והמורכבות של העבודה

תלויות באופי ובמוגבלות של התלמיד ובמטלות שנותן המעסיק. הדרישה מהתלמידים הינה להתאים את עצמם למקום העבודה מבחינת לבוש, צורת דיבור ושעות העבודה. ברוב הקורסים קיימת התאמה בשעות העבודה בסטאז' בכך שהתלמידים עובדים פחות שעות ביום מאשר עובד רגיל. התלמיד יכול להתחיל לעבוד 4-5 שעות ביום ולהעלות אותן בהדרגה.

רמת המעורבות של החברה המפעילה בליווי

לתלמיד קיימת אפשרות לבחור באיזו מידה החברה המפעילה תהיה מעורבת בסטאז' או במקום העבודה. יש תלמידים שמעדיפים שמקום העבודה לא ידע שיש להם מוגבלות, ולכן הם מעדיפים מעורבות מועטה בלבד של החברה המפעילה הכוללת עזרה במציאת מקום הסטאז' או העבודה והעברת דו"ח שעות לרכז בסוף כל חודש. יש תלמידים הפונים לרכז רק כאשר יש להם בעיות מיוחדות ושאר התקשורת היום-יומית נעשית מול המעסיק. לעומתם, עבור תלמידים אשר אצלם קיימת מעורבות גבוהה של החברה המפעילה, ורוב הקשר עם המעסיק נעשה דרך הרכז: תיאום, העלאת הקשיים, מידע על ההתקדמות בעבודה ועוד.

ה.2 השמה בתעסוקה נתמכת

תהליך חיפוש מקום העבודה מתחיל במחצית הקורס. רכז הקורס או נציג אחר של הגוף המנגיש מחפשים לאדם עם המוגבלות מקום עבודה קבוע על פי המיומנויות שאותן רכש. מציאת מקום עבודה לאדם זה לאחר סיום קורס עיוני בשילוב מעשי הינה יעילה הרבה יותר, מאחר וניתן להציג אותו כעובד עם ניסיון וידע במקצוע שרכש. בנוסף, ניתן להגדיר במדויק את המיומנויות שלו וכך להפחית את החשש והסטיגמה המלווים העסקת עובדים עם מוגבלות. יש להסביר למעסיק כי המטרה הינה העסקת העובד על בסיס כלכלי ולא כתרומה לקהילה ולתפקיד שבו אדם עם מוגבלות יכול למלא אותו באופן המלא ביותר. במידה ונמצא מקום עבודה שבו המעסיק רוצה השמה מיידית, ההכשרה המעשית מועברת למקום ההשמה. כמו כן, מתקיים ליווי במקום העבודה לאורך כל תקופת התעסוקה הנתמכת, שהינה בהתאם לסל השיקום של המשתתף.

יחס המעסיקים לעובדים עם מוגבלות בסטאז' ובתעסוקה נתמכת

בסטאז' שנמשך תקופה של עד 3 חודשים מתאפשר לאדם להשתלב כחלק מהצוות ולתרגל הרגלי עבודה ומיומנויות חברתיות הלכה למעשה. המעסיקים נותנים לו להרגיש כך ביחס כלפיו, ההיכרות של העובדים עמו היא מעמיקה יותר וההתנסות היא בסוגי עבודות מגוונים יותר. כך, הניסיון הנצבר הוא רב יותר ובעל איכות גבוהה יותר.

יש מעסיקים שמיידעים על המוגבלות את המנהלים וחברי הצוות הקרוב שעובד עם האדם על מנת שהם יהיו אמפתיים וקשובים יותר ושיתנו לאדם תמיכה לאורך זמן. לעומתם, מעסיקים אחרים מעדיפים ליידע על כך רק את המנהלים הישירים ולא את חברי הצוות על מנת שהאדם לא ירגיש שונה, אלא כחלק מהצוות וכשווה לעובדים האחרים.

פרק ו': מודלים להכשרה מקצועית

קיימים מודלים שונים להכשרה מקצועית. באגף להכשרה מקצועית במשרד התמ"ת קיימים שלושה מודלים של הכשרות מקצועיות המיועדים לאנשים המסוגלים לעבודה והזקוקים להכשרה מקצועית.

1. הכשרה בבית ספר להכשרה מקצועית (בכ"ס של משרד התמ"ת או במרכז הכשרה שזכה במרכז).
2. כיתה בתוך מפעל שהינה הכשרה אצל מעסיק המעוניין בעובדים.
3. OJT - On The Job Training - הכשרה במפעל תוך כדי עבודה.

הכשרה בבית ספר להכשרה מקצועית

משרד התמ"ת מתקצב ומקיים מרכזי הכשרה ממשלתיים המלמדים לפי תוכניות שהוכנו במשרד ומפוקחים על ידו. בתי ספר אלה מיועדים לאוכלוסיות ספציפיות המורשות ללמוד בהם. קיימים גם בתי ספר עסקיים ומכללות של רשתות חינוך וגורמי הכשרה שונים שאינם מתוקצבים על ידי משרד התמ"ת, אך זכו במכרז של המשרד לביצוע הכשרה מקצועית מטעמו. אלה פתוחים גם לציבור הרחב, ותוכניות הלימודים בהם זהות לאלו של בתי הספר של משרד התמ"ת. בית הספר גובה שכר לימוד מלא מהתלמיד, וצוות ההוראה נבחר על ידי מנהל בית הספר.

עבור בתי הספר שמפעיל משרד התמ"ת, ומוסדות הכשרה אחרים שזכו במכרז משרד התמ"ת והמפוקחים על ידו, קיימים במשרד התמ"ת קורסים הבנויים לפי תוכניות מדף שפותחו בעבר וניתן ליישם שוב.

תוכנית הלימודים בכל מוסדות ההכשרה שהוזכרו תואמות את דרישות משרד התמ"ת, חומר הלימוד מאושר על-ידו, והמסיימים מקבלים תעודה ממלכתית שמוכרת על ידי משרד התמ"ת - לאחר שעמדו בבחינה מתאימה. מרכיב מהותי בבית הספר הוא קיום סטאז' (התנסות מעשית) לתלמידים בשילוב עם תוכנית הלימודים העיונית.

כיתה בתוך מפעל

הקמת כיתה להכשרה של אנשים בתוך מפעל לפי צרכי המפעל הספציפי, במימון של משרד התמ"ת. המפעל קובע יחד עם משרד התמ"ת את התכנים, והתלמידים מופנים

משירות התעסוקה ומהמוסד לביטוח לאומי. תוכנית ההכשרה מקנה זכאות לתעודה של משרד התמ"ת ומפוקחת על ידו. המפעל מתחייב בהסכם לקלוט אליו בסוף ההכשרה אחוז ניכר מהתלמידים למשך כשנה מתום הקורס. לשאר התלמידים יש למצוא עבודה במקום אחר. זוהי הכשרה פנים-מפעלית באמצעות מערכת קורסים קצרי מועד אשר מועברים בתוך מקומות עבודה בשילוב צוותי העובדים של הארגון וגורם הכשרה חיצוני; החלקים העיוניים והמעשיים משולבים זה בזה.

OJT: On the Job - (הכשרה פנים מפעלית) Training

העובד שהתקבל כעובד למפעל מקבל הכשרה מקצועית ספציפית, בליווי חונך, המכשירה אותו לבצע מטלות מוגדרות בארגון מסוים, תוך כדי עבודתו בשכר בארגון זה. מרגע הקליטה במפעל מתקיימים יחסי עובד-מעביד בין המפעל לעובד. בהכשרה זו לא ניתנת תעודת מקצוע, מאחר ומדובר במספר עמדות עבודה מסוימות שהאדם לומד לעבוד בהן. הוא גם אינו לומד את כל תחומי המקצוע, אלא רק את המטלות שהוא אמור לבצע כאשר הוא עובד במפעל. לעתים קרובות הכשרה פנים-מפעלית זו היא הכשרה קבוצתית למספר עובדים חדשים, ומשרד התמ"ת מממן את ההכשרה של כל עובד ואת החונך שמלווה את הקבוצה במשך תקופת ההכשרה שאושרה, תקופה המשתנה בהתאם למקצוע.

1. תמיכה ממלכתית וציבורית בהנגשת הכשרות

המדינה וגופים ציבוריים מסייעים ותומכים בהנגשת הכשרות לאנשים עם מוגבלות. התמיכה מעוגנת גם בחקיקה ובעיקר בחוק שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות, התשנ"ח - 1998. חוק זה מתייחס גם לזכות בשוויון בתעסוקה ורואה במנגנון העדפה מתקנת כאמצעי לגיטימי לקידום עקרון השוויון. <http://www.moital.gov.il/NR/exeres/007B3BF6-3091-42F4-BAF1-D394DC0A334E,frameless.htm>

תקנות וחוקים נוספים שנחקקו בעקבות חוק זה הינם:

חוק שיקום נכי נפש בקהילה, התש"ס - 2000 - מטרתו של חוק זה הינה לשקוד על שיקומם ושילובם בקהילה של נכי הנפש על מנת לאפשר להם להשיג דרגה מירבית אפשרית של עצמאות תפקודית ואיכות חיים, תוך שמירה על כבודם ברוח חוק-יסוד: כבוד האדם וחירותו. <http://www.moital.gov.il/NR/exeres/E935CE19-2094-41E1-B26E-D3AD28CA8DBB.htm>

תקנות שכר מינימום (שכר מותאם לעובד עם מוגבלות בעל יכולת עבודה מופחתת), התשס"ב - 2002 - זהו חוק התאמות שכר, הוראת שעה 2002, יישום 2006 המסדיר את מעמדם התעסוקתי של עובדים עם מוגבלות שהינם 'משתקמים' ושלגביהם לא מתקיימים יחסי עובד ומעביד עם מעסיקם. <http://www.moital.gov.il/NR/exeres/590EA5A0-A3DE-45E2-82F0-474CE6839682.htm>

תיקון לחוק הביטוח הלאומי (תיקון 109) המכונה 'חוק לרון', התשס"ט - 2009 - החוק

מעורר השתלבות של אנשים עם מוגבלות בעבודה על ידי אי פגיעה בגובה קצבאות המשלמות למקבלי קצבה היוצאים לעבוד. <http://www.moit.gov.il/NR/exeres/34861E2-8A95-4CD1-8A6D-1B03A0DABEFD.htm>. לחוברת מידע על התיקון של המוסד לביטוח לאומי: <http://www.moit.gov.il/NR/rdonlyres/248480D0-A3E4-4B2A-BB29-167FE29AB4AB/0/AlonLaron109.pdf>

תקנות שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות (התאמות נגישות לשירות), התש"ע-2009
(בתהליך חקיקה) - תקנות בעניין נגישות סוגי שירות, מתקנים ומקומות ציבוריים עבור אנשים עם מוגבלות. מרבית התקנות הן לפי חוק שוויון זכויות אך חלקן לפי חוקים אחרים. <http://www.justice.gov.il/MOJHeb/NetzivutNEW/Mishpati/TvitotTakanot>

רשימת חוקים ותקנות לגבי שילוב אנשים עם מוגבלות בשוק העבודה מאתר משרד התמ"ת
<http://www.moital.gov.il/NR/exeres/3F4B8DE6-C0D7-42B7-A349-7B23E6202342.htm>

רשימת חוקים של המטה לשילוב אנשים עם מוגבלות בשוק העבודה
<http://www.moital.gov.il/NR/exeres/60B7A885-A624-425C-B302-04DCCA1481A4.htm>

רשימת תקנות של המטה לשילוב אנשים עם מוגבלות בשוק העבודה
<http://www.moital.gov.il/NR/exeres/79036DEB-8127-41C7-BBD0-ABDD2773EB2B.htm>

הגופים העיקריים המעורבים בהפניות, תקצוב המסגרות המכשירות ומימון שכר הלימוד הם: שירות התעסוקה (<https://www.taasuka.gov.il/Taasuka>);

אגף השיקום במוסד לביטוח לאומי
http://www.btl.gov.il/benefits/Vocational_Rehabilitation/Vocational_Rehabilitation_disabeld/Pages/default.aspx

האגף לבריאות הנפש במשרד הבריאות
<http://www.health.gov.il/UnitsOffice/HD/MHealth/mental/Pages/default.aspx>

2. סיווג הכשרות מקצועיות מונגשות על פי שטחות (facets)

ניתן לסווג את מגוון ההכשרות המקצועיות המונגשות על פי ארבע השטחות הבאות:

שטחה א': הגוף המכשיר	שטחה ב': מסגרת ההכשרה	שטחה ג': סוג הכיתה	שטחה ד': ההתנסות המעשית
1. מפוקח ע"י משרד התמ"ת 2. גוף פרטי שנותן הכשרה מוכרת	1. מוסד לימודים 2. מפעל	1. סרגטיבית, רק אנשים עם מוגבלות 2. מעורבת 3. שילוב פרטני בכיתה נורמטיבית	1. סטאג' ללא שכר 2. בשכר (OJT)

בכל המודלים קיימים שלבים מרכזיים בעבודת ההנגשה הכוללים ראיון ואבחון, בניית תוכנית עבודה אישית, לימוד מיומנויות רכות, התמחות וסיוע בהשמה. להלן פירוט קצר לכל שטחה:

שטחה א': הגוף המכשיר

1. קורסים להכשרה מקצועית של משרד התמ"ת
קורסים המתקיימים בבתי ספר של משרד התמ"ת או המפוקחים על ידו המקנים תעודה מקצועית, וכן קורסי הכנה לעבודה של האגף להכשרה מקצועית במשרד התמ"ת המותאמים למגזרים שונים באוכלוסייה, כגון קורס טכנות לנשים ערביות כבודות שמיעה בצפון. בחלק מהקורסים של משרד התמ"ת קיים מודל 3x3 Dual System של משרד התמ"ת שמשמעותו שלושה ימי לימודים בשילוב עם שלושה ימים של עבודה.

2. קורסים להכשרה מקצועית של ארגון פרטי
אלה הם קורסים שנערכים על ידי מכללות, עמותות ומעסיקים. בקורסים אלה השאיפה היא להעניק תעודה שהיא שוות ערך בשוק העבודה לזו של משרד התמ"ת. אורך קורס כזה הוא כ- 300-400 שעות והוא נמשך כשלושה עד שמונה חודשים. גם לקורסים של ארגון פרטי אפשרי מימון שכר לימוד באמצעות המוסד לביטוח לאומי, ולעתים מימון התאמות על ידי ארגונים או עמותות (כגון תבת).

הליך הבקשה להתאמות במבחנים בקורסים של משרד התמ"ת הינו מורכב יותר מאשר בקורסים הפרטיים. על מנת שיינתנו ההתאמות הנדרשות, יש להגיש למשרד התמ"ת מספר דו"חות על כל תלמיד הכוללים אבחון רפואי וזמן ההמתנה לקבלת האישורים עליהן אורכת מספר חודשים. לעומת זאת, כאשר נדרשות התאמות בקורסים הפרטיים, הרכז יכול לומר למורה אילו התאמות נדרשות עבור כל תלמיד ללא הצגת אבחון רפואי וההתאמות מתקבלות.

שטחה ב': מסגרת ההכשרה

מבחינים בין הכשרה במוסד לימודים, והכשרה במפעל שיכולה להיות ככיתה בתוך מפעל, או הכשרה תוך כדי עבודה (OJT).

שטחה ג': סוג הכיתה

באופן כללי, הכשרת אנשים עם מוגבלות בכיתה במוסד לימודים או מפעל יכולה להתבצע בשלושה אופנים: כיתה סרגטיבית (רק אנשים עם מוגבלות), כיתה מעורבת (אנשים עם וללא מוגבלות), ושילוב פרטני של אדם (יחיד או אחדים) בכיתה של אנשים ללא מוגבלות.

כיתה סרגטיבית במקום נורמטיבי

זו כיתה שבה לומדים רק אנשים עם מוגבלות, ומתאימה למסגרת של מוסד לימודים נורמטיבי או של מפעל. מודל זה מיועד בדרך כלל לאוכלוסיות חלשות יותר הזקוקות להתאמות רבות של הקורס ושל הפעילויות הנדרשות לפני ואחרי הקורס. מודל זה נוסה מספר רב של פעמים ובתחומי תעסוקה שונים ומגוונים.

היתרונות של המודל הינם:

- מתן מענה הוליסטי לאדם המתעתד להשתלב בשוק העבודה.
- מסלול מובנה ומותאם לאוכלוסיה.
- ליווי אינטנסיבי.

החסרונות של המודל הינם:

- קושי בגיוס קבוצה במקום אחד ובזמן אחד.
- רוב הקורסים של בתי הספר הפרטיים שהתקיימו עד כה נעשו לפי מודל זה.

כיתה מעורבת

כיתה מעורבת הינה שילוב של אנשים עם מוגבלות בקורסים עם אנשים ללא מוגבלות. על מנת לאפשר את הנגשת הקורס, מומלץ ליצור כיתות שמורכבות במינון של חצי-חצי. לעתים השילוב מסייע להשלמת מכסת תלמידים הדרושה לפתיחת קורס. לשילוב זה ערך מוסף: לעתים קרובות, תלמידים "רגילים" שהופנו, למשל, על ידי שירות התעסוקה, הם כאלו אשר לא עברו את מבחני הכניסה של בית הספר ולא עמדו בדרישות הסף של הקורס הרגיל, אולם צוות בית הספר מאמין שיש להם פוטנציאל ושהם יכולים להפיק תועלת מקורס מונגש. תלמידים חלשים כאלו, למרות שלא הוכרו כמוגבלים, זקוקים אף הם להתאמות שונות ולסיוע, ושיתוף אנשים עם מוגבלות בכיתה, יוצר סינרגיה המאפשרת תמיכה מסוימת גם בתלמידים ללא מוגבלות. חשוב לציין כי גם התלמידים ה"רגילים" סובלים פעמים רבות מקשיי הסתגלות והתארגנות וכן מקשיים בלתי מאובחנים שהם החסמים שלהם להשתלבות בקורס ובעבודה.

במסגרת מודל הכיתה המעורבת, רכז הקורס ילווה את האנשים שמתאימים לעבור תהליך הכרה במוסד לביטוח לאומי. מלבד הפעילויות מול התלמידים, קיים צורך בהדרכה של המורים המעבירים את התכנים.

שילוב פרטני בכיתה נורמטיבית

במודל זה אדם אחד או אנשים אחדים עם מוגבלות משתלבים בקורס של כיתה נורמטיבית של אנשים ללא מוגבלות במרכזי ההכשרה ובבתי הספר הפרטיים בשילוב של ליווי ועזרה בהשתלבות. מודל זה מיועד לאנשים עם מוגבלות בעלי יכולות גבוהות יחסית אשר מסוגלים להשתלב כפרטים יחידים עם מוגבלות בקורס רגיל ובקבוצה הטרוגנית, בתנאי שיקבלו חיזוקים וליווי מחוץ לשעות הקורס. כיום משתלבים במודל זה רק אנשים עם מוגבלות נפשית המופנים על ידי האגף לבריאות הנפש של משרד הבריאות.

השילובים המרכזיים בעבודה במודל זה הינם:

- קבלת ההפניות ובחינת ההתאמה של האדם למקצוע.
- ליווי פרטני של האדם ושל המורים, במידה ויש רצון והסכמה מצידם.
- שיעורי עזר על ידי המורים.
- סיוע בהשמה.

למסלול זה יתרון בכך שקיימת אפשרות לשלב כמעט בכל זמן ובכל מקום את האדם בקורס המותאם לו.

שטחה ד': ההתנסות המעשית

הכשרה מקצועית במוסד לימודים משולבת בהתנסות מעשית (סטאז') במקום עבודה (מפעל, משרד וכדומה). עבור הסטאז' לא משלמים בדרך כלל כל שכר, להוציא מקרים בודדים בהם המעסיק מוכן לתגמל את התלמיד המבצע סטאז' למרות שאינו חייב בכך. כאשר ההכשרה המקצועית נעשית המפעל במודל OJT, מתקיימים יחסי מעביד-עובד בין האדם בהכשרה למעסיקו, והוא מקבל שכר מהיום הראשון של ההתנסות המקצועית במפעל.

השוואה של שלוש סוגי הכיתות - וגם כיתה בתוך מפעל - לגבי פרמטרים שונים:



האוכלוסייה:

שילוב פרטני במרכזי ההכשרה ובבתי הספר העסקיים
כיתה בתוך מפעל
כיתה מעורבת
כיתה סגרגטיבית במקום נורמטיבי



מהירות מתן מענה:

שילוב פרטני במרכזי ההכשרה ובבתי הספר העסקיים
כיתה בתוך מפעל
כיתה מעורבת
כיתה סגרגטיבית במקום נורמטיבי



עלויות:

כיתה סגרגטיבית במקום נורמטיבי
כיתה מעורבת
שילוב פרטני במרכזי ההכשרה ובבתי הספר העסקיים
כיתה בתוך מפעל



יכולת ההשמה:

כיתה בתוך מפעל
כיתה סגרגטיבית במקום נורמטיבי
כיתה מעורבת
שילוב פרטני במרכזי ההכשרה ובבתי הספר העסקיים

ו.3 סיווג מודלים של תעסוקה מונגשת על פי מאפיינים שונים

הלוח הבא מסכם מודלים מקובלים של תעסוקה מונגשת על פי מאפיינים עיקריים של ההנגשה.

לוח 3: מודלים מקובלים של תעסוקה מונגשת על פי מאפיינים עיקריים של ההנגשה

מאפיין	כיתה במוסד מפותק על ידי משרד התמ"ת	כיתה במוסד פרטי לא מפותק על ידי משרד התמ"ת	כיתה במפעל מפעלית (OJT)
תקצוב ממשרד התמ"ת	מוסד מתוקצב תמ"ת או מוסד שזכה במכרז להפעיל הכשרה מקצועית	אין תקצוב ממשרד התמ"ת (אך יש וואוצ'ר משירות התעסוקה)	קיים תקצוב של תמ"ת בכפוף למילוי טפסים ואישור
סוג תעודת הגמר	תעודה מוכרת המקנה מקצוע	תעודה המקנה מקצוע, לא בהכרח מוכרת	יש תעודה, לא בהכרח מקנה מקצוע, ולא בהכרח מוכרת
שלב עיקריים ודגשים בעבודת הגוף המנגיש	גיוס מועמדים וסיוע למיצוי זכויות שלהם; בניית תוכנית שיקום לתלמיד; ביצוע התאמות בהכשרה; תיווך בין תלמיד למוסד ההכשרה; ליווי הכיתה; איתור מעסיקים והשמה נתמכת	איתור מעסיקים; גיוס מועמדים וסיוע למיצוי זכויות שלהם; בניית תוכנית שיקום לתלמיד; סיוע לעיצוב תכנית הכשרה וביצוע התאמות במפעל; תיווך בין תלמיד למפעל; ליווי הכיתה; השמה נתמכת	איתור מעסיקים; גיוס מועמדים; סיוע לעיצוב תכנית הכשרה וביצוע התאמות במפעל; תיווך בין תלמיד למפעל; ליווי הכיתה; השמה נתמכת

יתרונות עיקריים	הקניית מקצוע מוכר; תוכניות לימוד מוכנות וברורות; סגל מורים מקצועיים	הקניית מקצוע מוכר; אפשרות להכשרה עם התמחות ב"נישה" ברמה גבוהה; סגל מורים מקצועיים	הכשרה מקצועית בצמוד לעיונית; הכשרה ממוקדת בהיבטים מעשיים בשטח; אפשרות ליווי צמוד ולימוד גם מעובדים מנוסים במפעל; סיכוי להשמה בתעסוקה במפעל;	עבודה בשכר; הכשרה פרטית לביצוע מטלות ספציפיות בעיסוק; סיוע מעובדים מנוסים במפעל; סיכוי גבוה להיקלט בעבודה
חסרונות עיקריים	אי גמישות בדרישות מהתלמיד; לעתים צורך בהנגשת סביבת ההכשרה	לעתים תעודה לא מוכרת; אין פיקוח ממשלתי; שכר הלימוד עלול להיות יקר	לא תמיד יש צוות הוראה מקצועי; לא תמיד קיימת תוכנית לימודים בדוקה	אין הכשרה למקצוע מוכר; אין תעודת גמר יש תלות במפעל הספציפי בו בוצעה ההכשרה

פרק ז': השמה נתמכת - סיכום תשומות נדרשות

השמה נתמכת של אנשים עם מוגבלות דורשת השקעת משאבים רבים יותר בהשוואה להכשרה מקצועית והשמה בתעסוקה של אנשים ללא מוגבלות. לוח 4 מסכם את התשומות הנדרשות (עם השלכה על עלויות עיקריות) של השמה נתמכת:

לוח 4: תשומות ומשאבים נדרשים בתהליך ההשמה הנתמכת

התשומות		אחריות ביצוע / מימון
תשומות של גופים ממשלתיים / ציבוריים		
פיקוח על ההכשרות / התלמידים	באמצעות מוסדות כגון המוסד לביטוח לאומי, משרד הבריאות, משרד התמ"ת, עמותות שונות	
פיתוח הכשרות / תוכניות לימוד		
פרסום והסברה על תוכניות		
השתתפות בשכר לימוד		
מימון התאמות לתלמיד		
תקצוב הכשרות מסוימות	ע"י האגף להכשרה מקצועית	
תקצוב OJT (הכשרה פנים מפעלית), וכיתה בתוך מפעל		
תשומות של הגוף המנגיש (בד"כ במימון מלא או חלקי של גופים ממשלתיים/ ציבוריים/ פרטיים)		
איתור שדות תעסוקתיים וניתוח עיסוקים	אנשי מקצוע בגוף המנגיש	
איתור וגיוס מעסיקים		
התאמת תוכנית ההכשרה / לימודים / מבחנים		
שיווק לתלמידים / עמותות / מגזרים רלוונטיים וגיוס מועמדים מתאימים	הרכז בסיוע מטה הגוף המנגיש	
ביצוע מבחני התאמה ומסוגלות תעסוקתית לתלמיד (מבדק אקולוגי)	אנשי מקצוע בגוף המנגיש	
ועדת קבלה לתלמיד		

ע"י הרכז בעת ההכשרה	ליווי ותמיכה ברמה הכיתתית כולל סדנאות הכנה לעבודה לתלמידים - מפגשים קבוצתיים מדי שבוע בעת הלימודים
	ליווי ותמיכה מתמשכים של התלמידים - כולל סיוע לתלמידים מתקשים, גישור בין התלמיד והמורה, ובין התלמיד והמעסיק, וכן פגישות במסגרת תוכניות קידום אישי, פרטני לתלמיד
	פגישות ומגעים עם הנהלה / צוות מורים של המסגרת המכשירה - כולל המלצות לגבי התאמות ושילוב עוזרים
	מעקב מנהלתי אחר ביצוע ההכשרות, כולל מעקב תשלומים ואישורם לתלמידים (מילוי דוחות, טפסים, הגשה למוסדות וכדומה)
	קשר ושיתוף פעולה עם גורמים ממשלתיים ועם גורמים מטפלים בקהילה
	ליווי פרטני בקשר עם הסטאז' (כולל מציאת מקום עבודה תיאום עם המעסיק, ביקורים בעבודה)
	עבודת מטה, מינהלות
תשומות של המסגרת המכשירה / תכנית ההכשרה	
צריך להיות ממומן באמצעות תמיכה / הקצבה ממסגרות ממשלתיות או מעמותות וגופים פרטיים תומכים	עלות השתתפות מורים בהדרכות מיוחדות
	שעות נוספות למורים (הארכת משך ההכשרה)
	עלויות התאמה של מסגרות ההכשרה ואמצעי ההוראה - כולל נגישות לכיתה וציוד נדרש להנגשת ההוראה
	עלויות התאמת מבחנים וחומר לימוד
	עלויות חונכים / מתרגלים / מורי עזר המסייעים לתלמידים בשיעורי בית, חזרה על החומר, וכדומה
	עלויות התאמה של עמדות העבודה (לסטאז')
	עלויות חונכים במקום העבודה
עלויות בהן נושא התלמיד	
	עלויות שכר לימוד - השתתפות עצמית של התלמיד
	הוצאות נסיעה להכשרה / לסטאז'
	הוצאות לספרות עזר ועזרי לימוד
	אי השתכרות במהלך ההכשרה והסטאז'

פרק ח':

כלים ומסייעים למדידת ההצלחה של התוכנית

ח.1 פרמטרים מנבאי הצלחה ומדדי שיפור איכות חיים

על מנת להעריך את המועילות (האפקטיביות) ואת מידת ההצלחה של תוכנית להנגשת הכשרות, ניתן להתייחס לפרמטרים הבאים המתייחסים להשמה, להכשרה המקצועית, לליווי הפרטני, ואף לשיפור באיכות החיים של האדם עם המוגבלות שחל בעקבות ההכשרה המקצועית וההשמה בעבודה.

פרמטרים המנבאים הצלחה של השמה בתעסוקה

- שיעור ההשמות המוצלחות בקרב בוגרי הכשרות
- היקף ויציבות תעסוקתית - אחוזי משרה ומספר חודשי עבודה.
- מקצועיות - האם האדם עובד במקצוע או לא, והתמדה במקצוע לאורך זמן.
- תנאי שכר ותנאים סוציאליים בהשוואה למוצע.
- קידום בעבודה - מעמד, דרגה, תפקיד אחריות וסמכות.
- אמונה בעצמי וביכולת האישית, תחושת מסוגלות, חיזוק הדימוי העצמי ופוטנציאל לקידום.
- שביעות רצון בעבודה.

פרמטרים המנבאים הצלחת ההכשרות המקצועיות

- זיהוי שדות תעסוקתיים שבהם יכולים אנשים עם מוגבלות להתמקצע ולהשתלב בעבודה, והגדלת מגוון ההכשרות בהתאם לשדות העבודה הנדרשים בשוק העבודה.
- איתור מעסיקים ומרכזי הכשרה שלמדו להנגיש את תכני הלימוד עבור אנשים עם מוגבלות.
- התנהלות ותפקוד תקינים של התלמידים בלימודים ובסטאז'.
- מינימום נשירה במהלך הקורסים.
- הצלחה במבחנים ומספר מסיימי הקורסים שזכאים לתעודות.

פרמטר להצלחה בליווי הפרטני

- מידת ההתקדמות של התלמיד במטרות וביעדים שהוגדרו בתיק האישי ובתוכנית השיקום האישית שלו.

מדדי שיפור איכות חיים

- שיפור באיכות החיים (מדידה בעזרת שאלון מתוקף, לפני ההכשרה ולאחר ההשמה בתעסוקה).
- הפחתה במספר ימי אשפוז במוסדות רפואיים לאחר ההשמה בתעסוקה (קיים קשר חיובי בין תעסוקה לבריאות).

ח.2. הניסיון שנצבר בתוכנית מעול אנשי להון אנושי

במסגרת תוכנית הנגשת ההכשרות שבוצעה בפרויקט של תבת "מעול אנשי להון האנושי" באמצעות "אשנב" כגוף מפעיל, הצטברו מידע, ידע ותובנות על הנגשת הכשרות. התוכנית החלה לפעול בשנת 2006, ועד שנת 2012 נעשו 19 קורסים מונגשים בבתי ספר פרטיים ושלושה קורסים מונגשים של משרד התמ"ת. השדות התעסוקתיים שבהם נצבר עד עתה ניסיון הינם: טבחות, חיווט והלחמה, רשתות תקשורת ומחשבים, מכונאות רכב, אוטוטרניקה, קידום אתרים, פקידות בסביבה מתקשבת, מנהל משולב, מזכירות רפואית, נציגי שירות, פקידי קבלה ומודיעין וטיפול בקשישים.

התוכנית הוכיחה הצלחה רבה עד היום והיא נמצאת בשיפור מתמיד ולמידה. כל התלמידים בקורסים השונים עשו סטאז' במהלך הקורס. התוכנית השימה למעלה מ-200 אנשים במקומות עבודה מאז שהחלה. בנוסף להשמה בתעסוקה, חלק מהמשתתפים בתוכנית מדווח על שינוי משמעותי בחייהם, כגון נישואים, מעבר לדיוור עצמאי, קשר קרוב יותר עם חברים ומשפחה ועוד.

התוכנית מעול אנשי להון אנושי: <http://www.tevet4u.org.il/projects.php?id=30>

נתונים כלליים על תוכנית מעול אנשי להון אנושי מתוך מחקר הערכה מאפריל 2011*

- 91% מבין המתחילים את הקורסים סיימו את הקורסים בהצלחה (230 אנשים מתוך 254 אנשים).
- 74.6% עבדו כחצי שנה מתום הקורס, לעומת 9% בלבד לפני התוכנית.
- 63.8% עובדים בשוק החופשי כיום.
- 41.6% עובדים כיום בתחום שלמדו (30.8%) או קרוב לזה שלמדו (10.8%).
- 88% עובדים חצי משרה ומעלה.
- 85% מרוויחים 20 ש"ח לשעה ומעלה.
- ממוצע היקף שעות העבודה היו 116 שעות לחודש ושבעה חודשי עבודה בשנה האחרונה.

* "מחקר הערכה מעצב מלווה הכשרה נתמכת בשוק העבודה מודל תבת/אשנב" משב מחקר יישובי, אוקטובר 2011

נספחים

47	 לוח 1: ריכוז התאמות שבוצעו במרבית הקורסים
49	 נספח א': קורס מנהל משולב
53	 נספח ב': קורס טבחות
56	 נספח ג': קורס פקידות בסביבה מתוקשבת
59	 נספח ד': קורס פקידי מודיעין ומוקדנות טלפונית
62	 נספח ה': קורס CCENT - רשתות תקשורת ומחשבים
65	 נספח ו': הגורמים השותפים
67	 נספח ז': הקורסים שבוצעו עד כה בתוכנית

לוח 1: ריכוז התאמות להנגשת ההכשרות שבוצעו במרבית הקורסים

ההתאמות שבוצעו	הערות
משך הקורס	הארכת משך הקורס עקב הוספת התנסות מעשית והארכת זמני שיעורים וחזרות על חומר עיוני.
התאמות בתכנים	פישוט תכנים, שינויים ברצף הנושאים הנלמדים, תיעודף של נושאים, הקפדה והדגשה על למידת תכנים הקשורים לביצוע המטלה.
אופן הוראה	פישוט לשוני, מילות מפתח, מצגות מונגשות קוגניטיבית, הדגמות מרובות, חזרות, תדירות הפסקות גבוהה יותר, הנגשות על פי מוגבלות חושית: תמלול, זומטקסט ללקות ראייה.
תוספת של מכינה לפני הקורס	בדיקת אפשרות לקיום מכינה כדי להכין את המועמדים למבחני הכניסה לקורס ספציפי.
התאמות במבחנים	לדקויות על פי נהלי בית הספר וזכאותו של התלמיד להתאמות על פי אבחון. באופן כללי מדובר על תוספת זמן, שכתוב ומבחנים בעל פה.
הנחיית צוות המורים	מתן הדרכה לצוות לגבי השלכות תפקודיות של המגבלה והמלצות לאסטרטגיות הוראה מתאימות.
שיעורי עזר	תוספת שעות של שיעורים פרטיים של תגבור לפי הצורך על ידי מורי הקורס וכן מורים / מתנדבים חיצוניים.
התאמות פיזיות	יש לברר נגישות והתאמת המבנה מבחינת תשתית כך שיתאים למוגבלות פיזית.

לקחים והמלצות - כללי לכל הקורסים או למרביתם

1. מומלץ לאפשר קיום מכינה בכל הקורסים (סדר גודל של 200 שעות).
2. מומלץ להקצות מראש שעות נוספות למתן שיעורי עזר/ חזרה לכלל הכיתה או קבוצות של תלמידים חלשים. מומלץ להגדיר סל שעות לכל הכיתה ובחלוקה לכל תלמיד באופן פרטני.
3. מומלץ לקבוע נהלי עבודה ותיאום ציפיות בין רכז הגוף המנגיש וצוות המורים. נהלים כגון: מעקב נוכחות, משמעת, איחורים והגשת מטלות הקורס. קביעת גורם אחראי לנקיטת אמצעים על אי ציות לנהלים.
4. הדגשת הצורך לקחת חלק בסדנאות הכנה לעבודה כמו גם השתתפות בסטאז' לכלל משתתפי הקורסים כולל כיתות מעורבות.
5. תיאום הסטאז' דורש תיאום עם המגזר העסקי: על הגוף המנגיש להיערך מבחינת אישורי ביטוח מתאימים. יש להיערך לכך מראש וייתכנו עיכובים במציאת מקום הכשרה מתאים. בחירת מקום ההכשרה תלוי ביכולת המעסיק וברצונו להעסיק את האדם לאחר גמר ההכשרה ביחסי עובד מעביד ולכן יש ליצור קשר עם מגוון רחב של מעסיקים.
6. במידה והקורס מותאם עבור מעסיק ספציפי כגון: כיתה במפעל, יש לבקש מהמעסיק או מי מטעמו לקחת חלק בראיונות ובמיפוי המועמדים להכשרה.

נספח א': קורס מנהל משולב

תיאור הקורס

סוג הקורס: קורס פיילוט בהנהלת חשבונות (חשבונאות) מסוגים 01 ו-02 ומזכירות מסוג 01 שכוללת ניהול מערכות משרדיות ועבודות פקידות במימון האגף להכשרה מקצועית של משרד התמ"ת.

הגורם המקצועי: בית הספר להכשרה טכנולוגית בתל ארזה בירושלים.

שנים: 2010-2011.

משך הקורס: 10 חודשים, 200 שעות מכינה וכ-720 שעות קורס.

מבנה הקורס: בחמשת החודשים הראשונים: לימודים עיוניים בחמישה ימים בשבוע. מהחודש השישי ואילך: שלושה ימי לימודים עיוניים ומעשיים על המחשב ושני ימי הכשרה מעשית במשרד באזור המגורים הכוללות 140 שעות.

לפני הקורס התקיימה מכינה של 200 שעות במשך חמישה שבועות שכללה לימוד מיומנויות מקצועיות בסיסיות והכנה למבחני הסף לקורס. מי שנמצא לא מתאים לקורס הוצעו לו אפשרויות אחרות.

בקורס היתה זו הפעם הראשונה שנעשה בו סטאז' שהחל לאחר מספר חודשים. הסטאז' התקיים במשך יומיים בשבוע והיה גם בעבודות של פקידות וגם בהנהלת חשבונות.

סוג מודל ההכשרה: כיתה מעורבת - קורס משולב של אנשים עם מוגבלות עם אנשים שהופנו על ידי שירות התעסוקה שלא עמדו בבחינות הכניסה לקורס וגיל.

אפיון התלמידים: 17, כאשר מתוכם 5 אנשים עם מוגבלות נפשית (4 גברים ואשה אחת), בגילאי 20-26.

תעודה: תעודות הסמכה של משרד התמ"ת: מזכירות סוג 1 והנהלת חשבונות סוג 1+2. התעודה היא אותה התעודה של קורסים רגילים.

תכני הקורס: ניהול מערכות משרדיות, תכתובת מנהלית, חשבונאות, הנהלת חשבונות סוג 1+2, הנהלת חשבונות ממוחשבת, ניהול מערכות משרד, חשבשבת ואנגלית עסקית.

מימון הוצאות בקורס: כל משתתף קיבל חומרי לימוד ומימון הוצאות נסיעה.

השתתפות עצמית לתלמיד: 150 ש"ח.

אפשרויות תעסוקה: תפקידים מנהליים במשרדים בארגונים שונים בעבודות של פקידות

והנהלת חשבונות.

הקורס תוכנן כך שגם אנשים עם מוגבלות פיזית יוכלו לקחת בו חלק ולכן נבדקו ונערכו התאמות פיזיות עד כמה שניתן בבית הספר.

דרישות הקורס

- 12 שנות לימוד ובגרות מלאה.
- מבחן כניסה באנגלית, חשבון והבנת הנקרא (אפשרות למכינה קצרה לפני תחילת הקורס).
- ראיון קבלה על ידי צוות מקצועי של הקורס.
- 85% נוכחות בכל המפגשים.
- הגשת עבודות, בחינת ביניים ובחינה מסכמת (מבחן שלב 1 במנהל משולב ושלב 2 בהנהלת חשבונות) בהתאמה וליווי אישי, בהתאם לדרישות משרד התמ"ת.

התאמות לקורס (בנוסף להתאמות אוניברסאליות המופיעות בלוח מספר 1)

1. ניתנו שיעורי עזר בהנהלת חשבונות, ע"י מורים חיצוניים במימון תבת, לאנשים עם מוגבלות בלבד.
2. קיצור יום הלימודים, והארכת הקורס ל-10 חודשים במקום 6.
3. בקורס רגיל אין מכינה. בקורס הנוכחי היתה מכינה.
4. בקורס רגיל אין סטאז'; בקורס הנוכחי נוסף סטאז'.
5. מומלץ להקים בבית הספר מרכז תמיכה לאנשים עם מוגבלויות שונות בנוסף לקורסים המונגשים. כיום נעשים ניסיונות על ידי היועצות למצוא פתרונות פרטניים לפי הקשיים שעולים על ידי המורים, וכל זאת נעשה בהתנדבות.

קשיים, דילמות ואתגרים

עמידה בדרישות הקורס

1. לתלמידים היה קושי בהתמודדות עם הלחץ הרב שהיה. התחילו 20 אנשים וסיימו 17 בלבד.
2. היה מחסור בשעות נוספות המיועדות לשיעורי עזר, ולכן המורים לימדו עוד שעות מעבר לשעות המתוקצבות על ידי משרד התמ"ת.
3. יש צורך בהגדרת נהלים ולוח זמנים לאישור התאמות במבחנים. בקורס הנוכחי לקח הרבה זמן לקבל את האישורים.

אופן השתלבות התלמידים בכיתה המעורבת

1. בתחילת הקורס היו תגובות של דחייה והתנגדות ותלונות מצד האנשים משירות התעסוקה על כך שהם נמצאים בקורס עם אנשים עם מוגבלות. לעומתם, האנשים עם המוגבלות הרגישו טוב במסגרת המשותפת. בסופו של דבר, נוצרו קשרים חברתיים בין המשתתפים עם עזרה הדדית.
2. התעורר קושי בכך שרק חלק מחברי הכיתה, האנשים עם המוגבלות, קיבלו ליווי ועזרה במציאת עבודה. אלו הוצעו גם לאחרים, והם נעזרו בכך, אך לא התאפשר להם ליווי מתמשך של הרכות כמו שקיבלה קבוצת המוגבלים.

התיאום עם המגזר העסקי

1. היה קושי במציאת מקומות לסטאז' בתחום הנהלת החשבונות, לעומת תחום הפקידות.
2. היה חוסר שביעות רצון של התלמידים מהסטאז'; היתה ציפיה לעסוק בעיקר בהנהלת חשבונות, שהינו תחום הנחשב ליוקרתי יותר ממזכירות, אך רוב העבודה בסטאז' היתה בתחום המזכירות מול המחשב: הקלדות, בניית טבלאות וכדומה.
3. רוב התלמידים היו צריכים לחפש מקומות עבודה אחרים לאחר הסטאז'. היו מקומות בסטאז' שלא היו מרוצים, או מקומות שלא היו בהם תקנים לעובדים נוספים.

לקחים ושינויים לעתיד

1. את המבחן המעשי היה אולי נכון לפצל לימים שונים (יום למבחן ב"חשבשבת" ויום למבחן על תוכנות office).
2. יש לבחון אפשרות של שינוי מבנה הלימודים ליום אחד של סטאז' בשבוע וארבעה ימי לימודים במקום שני ימי סטאז' ושלושה ימי לימודים. זאת על מנת להפחית את זמן הניתוק מהמסגרת הלימודית.
3. מופני שירות התעסוקה בחרו לרוב שלא לקחת חלק בסדנאות של אשנב. על כן, יש להבנות בצורה ברורה יותר את הסדנאות בתוך תוכנית הלימודים, לתכנן אותן מראש עם ההתאמות בשיתוף עם צוות בית הספר ולאכוף את ההשתתפות בהם כתנאי להמשך ההשתתפות בקורס.
4. בכיתות מעורבות רצוי להגדיר מראש גם למופני שירות התעסוקה מהן החובות והזכויות של התלמידים בקורס ואף להחתים אותם על מסמך מסודר. רצוי להגדיר את גבולות הליווי של הרכות, שהנוכחות בשיעורים שמעבירה הרכות היא חובה לכולם וכי גם הסטאז' הינו חובה ולא בחירה.
5. כיום כל האנשים עם המוגבלות שלמדו בקורס הינם עובדים, ולעומתם האנשים משירות התעסוקה אינם עובדים. זאת אף על פי שאשנב הציעה להם ליווי והשמה על חשבונה, אך הם לא היו מעוניינים בכך.
6. רצוי להפנות תלמידים לסטאז' במקומות עבודה שבהם יש סיכוי רב לקליטת העובדים.

נקודות הצלחה

- במבחן המסכם בהנהלת חשבונות עברו 14 אנשים מתוך 17. זהו אחוז גבוה.
- בקורס היו חמישה אנשים עם מוגבלות נפשית וכולם עברו את הקורס.
- אחד התלמידים עבד לפני הקורס בעבודות פשוטות, כמו עבודות של מכולת, אך היו לו יכולות גבוהות. הוא השקיע בקורס והיום הוא עוזר של מנהל חשבונות.
- היו מספר תלמידים שבתחילת הקורס היה להם ביטחון עצמי נמוך והם דיברו מעט ולקראת סוף הקורס הם נפתחו יותר וביטחונם העצמי עלה.

נספח ב': קורס טבחות

תיאור הקורס

סוג הקורס: קורס להכשרת טבחים בסיווג 01 (מתוך 4 דרגות של טבחות) במימון האגף להכשרה מקצועית של משרד התמ"ת.

הגורם המקצועי: מכללת רימונים בטבריה. מורה הקורס הינו שף מקצועי.

שנים: 2011-2012.

משך הקורס: שנה, כ- 1,680 שעות.

מבנה הקורס: בחודשיים הראשונים: לימודים עיוניים בחמישה ימים בשבוע. מהחודש השלישי ואילך: שלושה ימי לימודים עיוניים בשילוב סדנאות מעשיות ושני ימי הכשרה מעשית באזור המגורים.

סוג מודל ההכשרה: כיתה מעורבת - קורס משולב של אנשים עם מוגבלות עם אנשים שהופנו על ידי שירות התעסוקה.

אפיון התלמידים: 21 תלמידים בגילאי 19-55, מחציתם נשים, מתוכם 15 אנשים עם מגוון מוגבלויות כגון: נפשית, חירשות, לקות קוגניטיבית ולקויות למידה. מתקשים בסיום הקורס. נשארו 15 תלמידים: עשרה אנשים עם מוגבלות וחמישה אנשים משירות התעסוקה. **תעודה:** תעודת הסמכה בטבחות שלב 1 של משרד התמ"ת. התעודה היא אותה התעודה של קורסים רגילים.

תכני הקורס: תורת מקצוע הטבחות, טרמינולוגיה מקצועית, צורות בישול שונות, תורת החומרים, תברואה, כשרות, אנגלית מקצועית, צרפתית מקצועית, עבודה מעשית מודרכת בסדנאות מטבח, לימודי מסעדות, היגיינה, בטיחות בשימוש בכלי עבודה, היכרות עם מתן שירות בענף בתי המלון ותיירות.

מימון הוצאות בקורס: כל משתתף קיבל מדים, חומרי לימוד, ערכת סכינים יוקרתית ומימון הוצאות נסיעה.

השתתפות עצמית לתלמיד: 100 ש"ח.

אפשרויות תעסוקה: מטבחים מגוונים מוסדיים, שירותי קייטרינג, מלונות ומסעדות.

דרישות הקורס

- ראיון קבלה על ידי צוות מקצועי של הקורס.
- מבדק קבלה בתחומים: עברית, חשבון ואנגלית ברמה בסיסית.
- 80% נוכחות בכל המפגשים. הגשת עבודות, בחינת ביניים ובחינה מסכמת שלב 1 בהתאמה וליווי אישי, בהתאם לדרישות משרד התמ"ת.
- יכולת פיזית לעבודה במטבחים - עמידה ממושכת על הרגליים ותיאום מוטורי בידים.

התאמות להנגשת הקורס

1. בשיתוף עם מפקח מחוזי מקצועי נבחרו תכני השיעורים במקצועות אנגלית, בצרפתית וחשבון מסחרי כך שיקבילו לתרגול המתכונים בסדנאות המעשיות. המתכונים שנבחרו לסדנאות קרובים יותר לחומר העיוני.
2. שעות הלימודים בקורס - שעת תחילת הלימודים נדחתה לשעה 8:30 במקום 8:00.
3. שיעורי עזר - ניתנו עיונים ומעשיים.
4. הפסקות - נוספו הפסקות בין השיעורים.
5. סדר השיעורים בימות השבוע - ביום שלאחר שני ימי הסטאז' נלמדים בעיקר תכנים עיוניים ולא סדנאות מעשיות, על מנת להקל על העומס הפיזי שהתלמידים חווים בסטאז'.
6. הורדת שיעורי הערב - הקורס התקיים רק בשעות הבוקר ללא משמרות ערב כפי שנהוג בשאר הקורסים.
7. מתורגמנית לשפת הסימנים - המוסד לכיטוח לאומי סיפק מתורגמנית צמודה לבחור חירש. המתורגמנית היתה זמינה רק לבית הספר ולא לסטאז'.
8. מבנה הסטאז' - היציאה לסטאז' הינה בשלב מוקדם של הקורס. מבנה הסטאז' הינו יומיים בשבוע במשך חמישה חודשים. זאת לעומת קורס רגיל שבו ההתנסות המעשית היא בחודש מרוכז בסופו.
9. התאמה בשעות של הסטאז' - יום העבודה של התלמידים בסטאז' הוא בין 5-6 שעות ולא יום עבודה מלא על מנת שיתרגלו לעבודה באופן הדרגתי. כמו כן, בסטאז' נספרים ימי העבודה, בניגוד לסטאז' של קורס רגיל שבו נספרות שעות העבודה.
10. התאמות לקורס נאמני תברואה - תואמו עם האחראית ממשדד הבריאות.

קשיים, דילמות ואתגרים

הוראת הקורס

1. לבחירת מורה-שף מתאים להוראה בקורסים מעורבים חשיבות רבה.
2. חשוב לתרגל את החומר העיוני בסדנאות המעשיות באותו רצף שנלמד.
3. יש צורך להסביר את הרציונאל בחשיבות הנגשת החומר כולל תיווך ומתן תומכי זיכרון.

לעתים התאמות אלו נחוות על ידי המורים כהקלות שמהוות חסם בהתמקצעות.

עמידה בדרישות הקורס

1. יש מקום לבדוק יכולת בניית מדרג בקבלת תעודת 01.
2. יש מקום לבדוק פטור משפה זרה שנייה כפי שנהוג במוסדות על תכונים אחרים במידה והתלמיד שולט בה היטב ו/או כהתאמה ללקות למידה.
3. חשוב לתת גמישות בשעות הקורס בהתאם לפיזור הגיאוגרפי של התלמידים. כמו כן לעתים יש צורך בקיצור יום הלימודים ולהעלות לאט לאט את כמות שעות הלימודים ביום.

התייחסות בית הספר

קיים קושי בשילוב תלמידים עם מוגבלות בפעילויות שונות של בית הספר. לדוגמא, הכיתה לא השתתפה בהרמת כוסית ובטיול שבהם השתתפו כל הכיתות בבית הספר וגם לא בהדגמות בישולים שעשה שף שהגיע מחו"ל לחלק מהכיתות. לעומת זאת, בית הספר נתן סיבה לכל מקרה כזה, כגון שההשתתפות לא הסתדרה מבחינת השעות או ששכחו להזמין את הכיתה להשתתף.

הפערים בין התלמידים

1. יכולתם התפקודית של התלמידים עם המוגבלות מאוד מגוונת דבר שמצריך התייחסות פרטנית לכל תלמיד.
2. ייתכן ויהיה צורך בתיווך במיומנויות חברתיות.

לקחים ושינויים לעתיד

1. מומלץ לקדם תלמידים חזקים ולשלבם בכיתות אחרות.
2. מומלץ לאפשר תומכי זכרון בסדנאות המעשיות.
3. חשוב שמקום הסטאז' ידאג לכך שהתלמיד יתנסה בכל עמדות העבודה במחלקות השונות במטבח על מנת לחשוף אותו לסוגי עבודה שונים.

נספח ג': קורס פקידות בסביבה מתוקשבת

תיאור הקורס

סוג הקורס: קורס להכשרת עובדים בתחום הפקידות והמזכירות בסביבות משרד ממוחשבות במימון תבת.

הגורם המקצועי: עמותת מחשבה טובה - תעודה של מיקרוסופט.
שנה: 2010.

משך הקורס: 6.5 חודשים.

מבנה הקורס: בחודש הראשון: לימודים עיוניים בארבעה ימים בשבוע, 6 שעות בכל יום. מהחודש השני ואילך: שני ימי לימודים עיוניים ומעשיים על המחשב ושלושה ימי סטאז'.

סוג מודל ההכשרה: כיתה סגרגטיבית במקום נורמטיבי.

אפיון התלמידים: 21 תלמידים בגילאי 26-62, רובן נשים, עם מוגבלות נפשית, לקויות למידה, לקויות ראייה ומוגבלות פיזית של C.P. - שיתוק מוחין.

תעודה: תעודת הסמכה של מיקרוסופט בתחום המזכירות והמחשבים. תעודה זו אינה מוכרת על ידי משרד התמ"ת.

תכני הקורס: הכשרה בסיסית במחשב, כגון יישומי מחשב מתקדמים, תוכנות Office, אינטרנט ו- Outlook, Excel, התקנת תוכנות במחשב, בניית אתרים ואנגלית טכנית. ניתן גם ידע מקצועי בפקידות, כגון ניהול מערכות משרדיות, חשבוניות, מענה טלפוני, העברת שיחות, מזכירות שירותית - שירות לקוחות, ניהול חשבוניות, סריקה והכנסת נתונים, הקלדה עיוורת, כתיבת מכתבים רשמיים, מיומנויות ארגון וניהול, קביעת פגישות מרוכות משתתפים, מיומנויות ניסוח, גביית כספים, שליחת פקס, החלפת טונר במדפסת, תיוק מסמכים, אירוח, עבודה תחת לחץ ומולטי טסקינג - תעודות משימות וביצוע מספר משימות במקביל.

מימון הוצאות בקורס: כל משתתף קיבל מימון הוצאות נסיעה.

השתתפות עצמית לתלמיד: 200 ש"ח.

אפשרויות תעסוקה: תפקידי מנהלה במשרדים בארגונים שונים מכל התחומים: הייטק, מתנ"סים, מרכזי תרבות, משרדי עורכי-דין ומפעלים.

מטרת הקורס היא מציאת עבודה בתחום של הפקידות במשרדים של ארגונים שונים. מקצוע הפקידות הינו מקצוע נדרש ותפקידי הפקיד כיום רחבים יותר מבעבר וכוללים גם ניהול אדמיניסטרטיבי.

הקורס היה מטעם עמותת "מחשבה טובה" שמלמדת קורסים בתחומי מחשב שונים עבור אוכלוסיות מוחלשות. לעמותה זו יש אישור של חברת מייקרוסופט והם לימדו את החומר המקצועי. הגוף המנגיש וגופים נוספים נתנו חסות על הקורס ומימנו אותו. חלק מהתקציב של הקורס היה עבור שעות לימוד נוספות ושעות תרגול של החומר. הקורס התקיים בכיתה שכורה ברמת גן באזור הבורסה.

קורס זה היה במקור קורס מחשבים שנועד לאנשים ללא מוגבלות והגוף המנגיש התאים אותו לאנשים עם מוגבלות, בעיקר בכך שהפכו אותו לקורס פקידות המקנה מקצוע.

דרישות הקורס היו גבוהות מבחינה מקצועית והוא הצריך תרגולת רבה מעבר לשעות הנוכחות. השיעורים העיוניים היו מאוד מעשיים והיו מטלות בית רבות על המחשב.

בסטאז' התלמיד היה בעיקר עוזר למזכירה במשימות שונות, כגון מענה טלפוני, שליחת דואר רגיל ודואר אלקטרוני ותיוק דואר. היו תלמידים שקיבלו שכר מהמעסיק במהלך הסטאז' והיו תלמידים שעבדו בעבודה נוספת במהלך הקורס. את הקורס סיימו 20 תלמידים.

דרישות הקורס

- ראיון קבלה על ידי צוות מקצועי.
- רקע בתוכנות Office: מבחן יישומי מחשב שכולל הבנת הוראות, עבודה על מספר מסכים בו-זמנית ויכולת כתיבה חופשית.
- יכולת הבעה בכתב.
- אנגלית בסיסית.
- מוכנות לעבוד אחה"צ.
- נוכחות בכל המפגשים העיוניים וימי ההתלמדות.

התאמות להנגשת הקורס

1. התאמות ברמה הויזואלית של חומר הלימוד - כתב גדול יותר שהיה שחור על גבי לבן. היו תוכן עניינים וחלוקה לנושאים, על מנת שלתלמידים יהיה קל יותר לעקוב אחרי התכנים. התלמידים לא היו צריכים לכתוב בשיעורים, מכיוון שכל החומר היה ממוספר וכתוב והם קיבלו אותו ואת המצגות אליהם.
2. התאמות באופן הלימוד - היתה מצגת שליוותה כל שיעור. כל פעולה שנעשתה במחשב הודגמה על מסך גדול במצגת.
3. התאמות במטלות - המטלות שונו כך שהן דימו את עולם העבודה מתאימות והותאמו אליו. ניתנו משימות שהיו מכוונות לתחום הפקידות ולא כאלו הקשורות רק לידע במחשבים, כגון הקלדת סיכומים של ישיבות צוות ובניית מצגת לארגון.

4. **התאמות באורך הקורס** - ניתנו שעות לימוד רבות יותר לכל תחום לימוד, פי 1.5 או 2 יותר מהקורס הרגיל. נוספו גם שעות תרגול של החומר.
5. **התאמות פיזיות** - הגדלת מסך המחשב ועכבר מותאם לאישה שהיה לה C.P. וגם תוכנות שהותאמו ללקות ראייה.
6. **התאמות בסדר הישיבה** - הושבת התלמידים בכיתה לפי רמות קשב, כך שאנשים שהיו להם בעיות קשב ישבו מקדימה ואנשים שהיו להם הסחות ישבו מול הלוח. היו גם התאמות בישיבה של האנשים אחד ליד השני.
7. **הערכה איכותית על התפקוד במקום ציון כמותי** - ניתן משוב מהמורה במבחנים. כמו כן ניתנו משובי לבדיקת שביעות רצון התלמידים מהקורס. במבחן הסופי היה רף של עובר או לא עובר והמשוב היה איכותי. המבחן לא היה על ידע אוניברסלי אלא היה חשוב לגורם המלמד לדעת מה האדם יודע ומה לא ולמה. המורה והרכזת קבעו רף של רמה מסוימת של טעויות שבה האדם נכשל, למשל הבנה מהותית בפתירת תיקיה. במידה והאדם לא עבר, נעשו מבחנים חוזרים.

נספח ד': קורס פקידי מודיעין ומוקדנות טלפונית

תיאור הקורס

סוג הקורס: קורס משולב של פקידי מודיעין, שהינם פקידים בלובי של בנייני משרדים ובנייני מגורים, ונציגי שירות טלפוני.

הגורם המקצועי: חברת נכסי אריאל וחברת פמי פרימיום.
שנה: 2009.

משך הקורס: שלושה חודשים.

מבנה הקורס: בשבועיים הראשונים: לימודים עיוניים בחמישה ימים בשבוע. מהשבוע השלישי ואילך: יום אחד של לימודים עיוניים וארבעה ימי סטאז'.

סוג מודל ההכשרה: כיתה בתוך מפעל.

אפיון התלמידים: 17 תלמידים עם מוגבלות נפשית, ומוגבלויות תנועה (כיסא גלגלים, קביים, נידוד עם הליכון ושיתוק מוחין).

תעודה: תעודה מטעם נכסי אריאל. תעודה זו אינה מוכרת על ידי משרד התמ"ת.

תכני הקורס: מהות התפקיד, מהו שירות, נהלים של בניינים, נהלי עבודה ונהלי חירום.

אפשרויות תעסוקה: עבור פקידי המודיעין: בנייני משרדים ובנייני מגורים של דירות יוקרה. עבור נציגי שירות הלקוחות: מוקדי טלפון חיצוניים הנותנים שירות לחברות שונות וכן מרכזים טלפוניים של ארגונים עבור לקוחות פרטיים.

הקורס הינו יוזמה של הגוף המנגיש בשיתוף עם חברת נכסי אריאל לניהול נדל"ן וחברת פמי פרימיום. נכסי אריאל הינה בחברה לניהול נדל"ן והיא מספקת שירותי ניהול ופקידות מודיעין לבנייני משרדים. פמי פרימיום הינה חברה למתן שירותי ביטוח רפואי והם זקוקים לנציגי שירות טלפוניים. הקורס התקיים בכיתת לימוד שכורה ברמת גן.

קורס זה נבנה במיוחד עבור אנשים עם מוגבלות והתעודה שלו מאפשרת להם להשתלב בעבודה בחברות אחרות. לרברי הרכות, התעודה בתחום זה היא פחות חשובה למעסיקים לעומת הניסיון שנצבר.

התלמידים התחלקו לשני מסלולים בקורס:

1. **מסלול פקידי מודיעין** - במסלול זה היו חמישה מורים מחברת נכסי אריאל ובשלב

של הסטאז' התלמידים השתלבו בחברה זו. תפקיד פקיד המודיעין כולל: אבטחת הבניין ואיתור אנשים חשודים הנכנסים אליו, מענה לשאלותיהם של אנשים שנכנסים לבניין בנוגע לחיפוש משרדים שונים או חיפוש אנשים שעובדים בבניין וכן פתרון בעיות ותקלות בבניין, כגון שריפה, היתקעות במעלית וכיוצא בזה. יש בניינים שבהם קיימות עמדות ממוחשבות כגון מצלמות אבטחה, מסכי תנועה של מעליות וכדומה.

2. **מסלול נציגי שירות טלפוני** - במסלול זה היו שני מורים שהיו נציגים של חברת פרימיום. התכנים היו בנושאים של שירות, עבודה מול לקוחות, פסיכולוגיה של לקוח וכדומה. בשלב של הסטאז' התלמידים השתלבו בחברה זו שקיימה עבורם הדרכה פנימית בליווי נציגה של הגוף המנגיש.

לאחר הקורס חלק מהתלמידים נקלטו בשתי החברות. פקידי המודיעין נקלטו בשתי חברות אבטחה: חברת השמירה ומיקוד. חברות אלו מספקות פקידי מודיעין לבניינים שבניהול חברת נכסי אריאל והקשר עימן נוצר דרך חברה זו. חלק קטן מהתלמידים של מסלול המוקדנות הטלפונית נקלטו בחברת פרימיום ובמקומות אחרים.

דרישות הקורס

- 85% נוכחות בקורס - בלימודים ובסטאז'.
- שיתוף פעולה עם המורה, הרכוז והתלמידים האחרים.
- במסלול פקידי המודיעין: ייצוגיות, רבניות ויכולת לעמוד מול קהל.
- במסלול המוקדנות הטלפונית: רבניות ושירותיות.

התאמות להנגשת הקורס

1. **משך הקורס** - הקורס נמשך שלושה חודשים (ארוך יותר ממה שנדרש לקורס רגיל).
2. **משך שעות הלימודים לאורך היום** היה ארוך יותר מקורס לאנשים ללא מוגבלות.
3. **הקלות בתפקוד בסטאז'** - עבור אנשים עם מוגבלות פיזית שמנעה מהם לעשות סיור בבניין כפקידי מודיעין, הוסכם עם המעסיק שיוקצה אדם אחר לחלק זה של התפקיד.

קשיים, דילמות ואתגרים

1. **התפקוד בעמדת העבודה** - שדה תעסוקתי בו קשה מאוד לאפשר עקומת למידה איטית, לדרג את התפוקות של שיחות יוצאות ונכנסות, לדרג את דרישת המעסיק לעמידה בלחץ ומתן מענה ורבלי תוך כתיבה על מחשב בו-זמנית.
2. **קושי בניהול של הקורס** - כיתה במפעל הצריכה עבודה משותפת של המעסיק והגוף המנגיש בבניית מערך ההדרכה והחלטה על תכני הקורס מעבר להנגשה. כמו כן, היה צורך בגיוס אנשים נכונים מתוך הארגונים כדי שיעבירו את השיעורים. החלטה מהם תנאי סף וכיצד לקבוע מיהו משתתף שעמד בדרישות הקורס ויכול לעבוד בתחום.

לקחים ושינויים לעתיד

1. רצוי לקצר את זמן הסטאז' ובכך לקצר את משך הקורס. נראה כי סטאז' באורך של חודש וחצי עד חודשיים הינו מספיק על מנת לרכוש ניסיון ולהתמקצע בתחומים אלה.
2. רצוי להימנע מעשיית קורס משותף לפקידי מודיעין ולנציגי שירות לקוחות.

סיפורי הצלחה

1. אחת התלמידות של מסלול המוקדנות הטלפונית עברה תקופה קצרה בחברת פמי פרימיום והוחלט שהיא לא תמשיך לעבוד שם. הרכזת חיפשה לה מקום עבודה אחר והיא נקלטה במוקד אחר בו היא עובדת עד היום. היא עברה תהליך יפה של עליות וירידות וזה נתן לה פתח להשתלב בתחום.
2. במסלול פקידי המודיעין היה תלמיד עם מוגבלות פיזית של שיתוק מוחין שהתנייד עם קביים. במקום עבודתו התאימו לו את התפקיד על ידי הורדת המטלה של הסתובבות בבניין. הוא עשה את הסטאז' דרך חברת נכסי אריאל ולאחר-מכן הוא המשיך לעבוד שם. כבר במהלך הקורס הוא הפך להיות עובד ולא סטאז'ר והוא עובד שם עד היום.

נספח ה':

קורס CCENT - רשתות תקשורת ומחשבים

תיאור הקורס

סוג הקורס: קורס (CCENT - I.T. (Information Technology) וטכנאות רשתות תקשורת. CCENT - Cisco Certified Entry Networking Technician.

הגורם המקצועי: עמותת I.T. works.

שנים: 2009-2010.

משך הקורס: 8 חודשים, 540 שעות.

מבנה הקורס: בארבעת החודשים הראשונים: לימודים עיוניים בחמישה ימים בשבוע. מהחודש החמישי עד חודשיים לפני סוף הקורס: ארבעה ימי לימודים עיוניים. בחודשיים האחרונים של הקורס: ארבעה ימי סטאז' ויום אחד נוסף של סדנה מעשית.

סוג מודל ההכשרה: כיתה סגרגטיבית במקום נורמטיבי.

אפיון התלמידים: התחילו 18 וסיימו 9. התלמידים עם מוגבלות נפשית, לקויות למידה ומוגבלויות פיזיות - אדם אחד עם מוגבלות של צליעה ואדם שני עם כף יד לא פעילה.

תעודה: תעודה של CCENT - I.T. ורשתות נתונים של חברת סיסקו ומטעם עמותת I.T. works. התעודה היא אותה התעודה של קורסים רגילים.

תכני הקורס: ברמת החומרה: טכנאות P.C.: היכרות עם מחשבים ניידים וניידים ועם רכיביהם, אופן העבודה במעבדה, פירוק והרכבת מחשב ותחזוקה וטיפול בתקלות. ברמת התוכנה: תקשורת נתונים, רשתות תקשורת, אבטחת מחשבים וסוגים שונים של מערכות הפעלה. בנוסף, לימוד כללי של תוכנות Office: Word, Excel ו-Power Point, רקע על ציוד היקפי, מדפסות, סורקים וציוד הקיים במשרד בנוסף למחשב. כמו כן, גלמדה השפה האנגלית, תחילה בקבוצה אחת ולאחר זמן קצר התפצלו התלמידים לשתי קבוצות, מתחילים ומתקדמים, ברגש על אנגלית טכנולוגית.

השתתפות עצמית לתלמיד: 200 ש"ח.

אפשרויות תעסוקה: תמיכה טכנית, שירות לקוחות ועבודה במעבדות מחשבים.

עמותת I.T. works פועלת כגוף של קשרי קהילה מטעם חברת סיסקו, שהינה חברה בתחום התקשורת והשרתים. העמותה עוסקת בקידום חינוך טכנולוגי ומתן הכשרה מקצועית עבור אוכלוסיות מיוחדות.

הקורס התמקד בתמיכה טכנית במחשבים בתחום של I.T. ורשתות תקשורת. בקורס זה ניתן חומר לימוד עיוני רב, ולכן התלמידים נדרשו להרבה ידע מקדים על מנת שיוכלו לתפקד טוב יותר בסטאז'. הקורס היה אינטנסיבי מאוד.

בחלק הראשון של הקורס שנעשה בשלושת החודשים הראשונים שולבו שישה תלמידים שרצו לעבוד בשירות לקוחות בשילוב עבודה על מחשב עם התנסות בתוכנות Office ולא בעבודות טכניות. הם למדו רק בחלק הראשון של הקורס ולא המשיכו ללמוד את שאר חלקי הקורס. לכן, הם לא עשו סטאז'. היו תלמידים שהחליטו על כך מראש והיו אחרים שהחליטו לאחר שלושה חודשים מתחילת הקורס שהם מעוניינים לסיים את הקורס בשלב הזה.

לאחר ארבעת החודשים הראשונים של הקורס היקפו הצטמצם מחמישה ימי לימוד עיוניים בשבוע לארבעה ימים. זאת מכיוון שבהתחלה תכני הלימוד כללו תכנים טכנולוגיים, תוכנות Office ואנגלית ולאחר-מכן נלמדו רק תכנים טכנולוגיים.

הסטאז' היה אמור להתחיל מוקדם יותר ולהימשך כשלושה חודשים, אך מאחר וצוות התוכנית רצה להוציא את כולם ביחד לסטאז', הסטאז' התחיל מאוחר יותר ונמשך כחודשיים. המעסיק העיקרי היה חברת גטרטק שקלטה שישה תלמידים בסוף הקורס.

דרישות הקורס

- רקע בסיסי ויכולת בעבודה על מחשב.
- רמה סבירה באנגלית (היה מבדק באנגלית במיונים).
- עניין בתחום המחשבים ומוטיבציה.
- 85% נוכחות בקורס.
- עמידה במטלות שוטפות ובשני מבחנים.

התאמות להנגשת הקורס

1. **התאמות בתכנים** - התכנים נקבעו על ידי העמותה. לגוף המנגיש היתה נגיעה בתכנים של תוכנות ה-Office והאנגלית, אך לא בתכנים הטכנולוגיים. כמו כן, המורה הוסיף לתוכנית הלימודים תכנים נוספים מתחומים מגוונים ולאזן דווקא מתחום הטכנולוגיה.
2. **זמינות של המורה** - מורה הקורס היה זמין עבור התלמידים בטלפון, בדואר האלקטרוני ובצ'טים לפני ואחרי השיעור.
3. **עוזרים לימודיים** - מצגות ותוכנה שבה יכלו התלמידים לראות את החומר הלימודי

ולהגיש את התרגילים.

4. **משך הקורס** - הקורס היה ארוך יותר, גם בגלל הסטאז' וגם בעקבות תוספת שעות הלימוד שמעבר לשעות שיש בקורסים הרגילים. השעות הנוספות היו עבור לימוד הדרגתי ואיטי יותר, חזרה על נושאים מסוימים, תרגול חומר הלימוד, מעבר על מבחנים לדוגמא ומתן דוגמאות. שעות אלו לא כללו למידת חומר חדש.

5. **שיעורי תגבור באנגלית.**

6. **סטאז'** - התקיים סטאז' במהלך הקורס. קורסים דומים המתקיימים עבור אוכלוסיות אחרות בעמותה זו הם ללא סטאז'.

קשיים, דילמות ואתגרים

1. השילוב של לימוד שירות הלקוחות עם האפשרות לפרוש באמצע הקורס יחד עם התחום של רשתות התקשורת לא היה טוב, מאחר ואין באמת קשר בין שני התחומים האלה ברמת הדרישות. לכן, תחומים אלה לא מתאימים להיות יחד תחת אותה קטגוריה של קורס.
2. זהו תחום שקיימות בו דרישות רבות ומורכבות ויש היצע גדול של אנשים שמחפשים בו עבודה. לכן, הידע והיכולות שנדרשים בו הם גבוהים יחסית וכן לא תמיד ניתן לעבוד בתחום זה במשרה חלקית לאנשים שלא רוצים לעבוד במשרה מלאה.

לקחים ושינויים לעתיד

רצוי להביא מורה פרטי לתרגול החומר מעבר לשעות הקורס עם התלמידים המתקשים.

נספח ו': הגורמים השותפים

הגורמים השותפים הינם בעיקר גופים השייכים לממשלת ישראל האמונים על שילוב אנשים בשוק העבודה ושיקום אנשים עם מוגבלות. גופים אלה אחראים על מימון חלקיה השונים של התוכנית, כגון הפעלת הקורסים, הפניית המועמדים וליוויים לאורך התהליך. הליווי והתמיכה ניתנים בפועל על ידי הגוף המגיש.

תבת - ג'וינט ישראל

תבת (תנופה בתעסוקה) הינה חברה לתועלת הציבור מיסודם של ג'וינט ישראל וממשלת ישראל. תבת שמה לה למטרה לפתח מודלים, כלים ותוכניות עבור ממשלת ישראל לשילוב אנשים בשוק העבודה ולהטמיע אותם במשרדי הממשלה הרלוונטיים. תבת שמה דגש על שילוב בתעסוקה איכותית של קבוצות באוכלוסיה אשר אינן משתתפות באורח מלא בכוח העבודה והשמתן בעבודה שבה מתאפשרת התפתחות ומוביליות בשכר. זאת לטובת מוביליות חברתית של אוכלוסיות אלו ושרוג ביכולת התפקוד וההכנסה שלהן.

תבת נעזרת בשני כלים בתוכניות שבהן היא שותפה: מערכת ספוט ממוחשבת לאיסוף נתונים סטטיסטיים ובה ריכוז של המידע על תלמידים ומעסיקים ומעקב אחר המשתתפים והשמתם, וכן ליווי מחקרי לקבלת משוב והערכות שוטפות של פעילות התוכנית ומדידת הצלחתה.

הגוף המגיש

הגוף המגיש מספק ומפעיל במהלך ההכשרה המקצועית ולאחריה את כל ההתאמות וההנגשות לאנשים עם מוגבלות שאינן קשורות לתכנים המקצועיים הנלמדים בקורס וכן ליווי בתעסוקה נתמכת. תחומי הידע שהגוף המגיש צריך לשלוט בהם הינם עולם העבודה, חקיקה, הנגשת מקום עבודה, תחום נכויות, תחום שיקום, שיתוף פעולה עם גופים שאמונים על שיקום וכדומה. בגוף הדוח מפורטים תפקידי ומטלות הגוף המגיש.

האגף להכשרה מקצועית של משרד התמ"ת

האגף להכשרה מקצועית ולפיתוח כוח-אדם הינו הזרוע הממשלתית להכשרה ולפיתוח כוח-אדם מקצועי על פי המדיניות הממשלתית ובמענה לצרכים המשתנים של המשק הישראלי בכוח-אדם מקצועי. האגף יוזם, מתכנן ומבצע פעולות הכשרה שונות ומגוונות במגמה לענות לצרכי התעסוקה של קבוצות אוכלוסיה שונות.

האגף מפעיל קורסים במעל 400 מקצועות הקשורים ליותר מ-20 ענפים על מנת שאנשים ירכשו מקצוע, יקבלו סיווג מקצועי ותעודת מקצוע וישתלבו בשוק העבודה. כחלק מהכשרות אלו משלב האגף סטאז' בסוף הקורסים, סדנאות העצמה לחזרה לשוק העבודה וסדנאות ליזמות עסקית וכישורי עבודה.

משרד התמ"ת מאשר קורסים כאשר: המקצוע נדרש בשוק העבודה, קיים זכיון במכרז, קיים תקציב לקורס וכאשר אין תוכנית קיימת אחרת.

האגף מתקצב את הקורסים השונים ומפקח על הביצועים ותוכניות הלימודים שלהם ומוודא שהם נעשים על פי ההסכמים שבינו לבין בית הספר. זאת על ידי מפקחים מקצועיים מחוזיים.

האגף לבריאות הנפש של משרד הבריאות

שירותי השיקום של האגף לבריאות הנפש פועלים כיום מכוח חוק שיקום נכי נפש בקהילה, התש"ס-2000. מטרתם הינה שיקום ושילוב של נכי הנפש בקהילה על מנת לאפשר להם להשיג עצמאות תפקודית מירבית ואיכות חיים. באגף לבריאות הנפש קיימת מערכת ארצית של שירותים הקבועים בסל השיקום בהתאם לתחומי החיים השונים.

מערך השיקום של בריאות הנפש דואג לחיים הקהילתיים, לדירור, לפנאי, להשכלה ולתעסוקה של אנשים שאובחנו על ידי המוסד לביטוח לאומי ולהם מעל 40% נכות נפשית, לפי סעיפים 33 ו-34 לחוק שיקום נכי נפש בקהילה. אנשים עם נכות נפשית שהיא מתחת ל-40% מטופלים על ידי המוסד לביטוח לאומי ועל-ידי משרד הרווחה.

אגף השיקום של המוסד לביטוח לאומי

אגף השיקום של המוסד לביטוח לאומי מפנה אנשים מתאימים שמתעניינים בתחומי ההכשרה ומלווה אותם כחלק מתהליך השיקום. האגף מטפל בנכים, אלמנים ונפגעי פעולות איבה. בנוסף לקצבאות שמשלם המוסד לביטוח לאומי, אגף השיקום מסייע להם בשיקום מקצועי. השיקום המקצועי והתעסוקתי נועד לסייע לזכאים לשיקום להשתלב בעבודה מפרנסת בשוק הפתוח באמצעות הכשרה מקצועית והשמה בעבודה.

לשיקום מקצועי זכאי נכה שוועדה רפואית קבעה לו נכות רפואית משוקללת לצמיתות בשיעור של 20% לפחות הכוללים מוגבלויות תפקודיות מכל הסוגים על בסיס רפואי והוא עדיין לא הגיע לגיל הפרישה ובתנאי שהוא עומד גם בכל התנאים האלה:

1. עקב הליקוי הוא אינו מסוגל לחזור לעבודתו או לעבוד בעבודה מתאימה אחרת.
2. הוא זקוק להכשרה מקצועית כדי לחזור לעבודתו או כדי לעבוד בעבודה שמתאימה לכישוריו לאחר שנפגע או חלה.
3. הוא בר-שיקום, כלומר, הוא מתאים וניתן לשיקום מקצועי, מסוגל לשתף פעולה בתהליך של שיקום מקצועי ובעל פוטנציאל תעסוקתי ויכולת להשתלב כעובד רגיל בשוק העבודה הפתוח, להבדיל מעבודה מוגנת או נתמכת.
4. יכולת השתכרות של 80% משכר המינימום ומעלה.

נספח ז': הקורסים שבוצעו עד כה בתוכנית

1	הקורס	גוף מכשיר / מעסיק	תאריך פתיחה	מתווה
2	טיפול בקשישים	פרוטיאה בכפר	4/2006	כיתה במפעל (סילבוס שאושר ע"י בטל"א)
3	חיווט והלחמה	ארניר	6/2006	כיתה במפעל (מורה שמלמדת במרכז להכשרה מקצועית בכרמיאל)
4	טבחות	תדמור	12/2006	הכשרה מקצועית-מסלול פרטי
5	טבחות	דן גורמה	1/2007	הכשרה מקצועית-מסלול פרטי
6	חיווט והלחמה	אברור	3/2007	כיתה במפעל (התמקדות בתקן IPC + השלמה של בסיס בחשמל ואלקטרוניקה)
7	טיפול בקשישים	מעון הרופא	6/2007	כיתה במפעל (סילבוס שאושר ע"י בטל"א ומשרד הבריאות)
8	טבחות	הוליריי אין - טבריה	7/2007	הכשרה מקצועית-מסלול פרטי
9	טיפול בקשישים	נאות טבריה	2/2008	כיתה במפעל (סילבוס שאושר ע"י בטל"א ומשרד הבריאות)
10	טבחות	הוליריי אין- אשקלון	3/2008	הכשרה מקצועית-מסלול פרטי
11	טבחות	טעם וצבע	3/2008	כיתה במפעל (שף מורה שמועסק עצמאית גם בתדמור)
12	חיווט והלחמה	ק.א.א. נשר	6/2008	כיתה במפעל (מורה שמלמדת במרכז להכשרה מקצועית בכרמיאל)

13	מכונאות רכב מרכז	איגוד המוסכים/ מוסכי ההילוך השישי	7/2008	הכשרה מקצועית/ כיתה במפעל
14	טבחות 01 מימון התמ"ת	דן גורמה	11/2008	הכשרה מקצועית
15	מערכות מיגון לרכב מימון התמ"ת	אדי מערכות	12/2008	כיתה במפעל (משתתף 1)
16	נציגי שירות ופקידי מודיעין	נכסי אריאל	5/2009	כיתה במפעל
17	תקשורת נתונים ותמיכה טכנית	סיסקו	12/2009	הכשרה מקצועית
18	מכונאות רכב חיפה	מכללת איגוד המוסכים	8/2010	הכשרה מקצועית
19	פקידות/סביבה מתקשבת מרכז	מחשבה טובה נכסי אריאל/ מיקוד	6/2010	הכשרה מקצועית/כיתה במפעל
20	פקידות/סביבה מתקשבת ירושלים	מחשבה טובה	10/2010	הכשרה מקצועית
21	מנהל משולב מימון התמ"ת	תל ארזה	12/2010	הכשרה מקצועית-כיתה מעורבת
22	מזכירות רפואית מימון תמ"ת	תל ארזה	1/2011	הכשרה מקצועית - שילוב פרטני
23	אוטוטרניקה מימון התמ"ת	תל ארזה	2/2011	הכשרה מקצועית - שילוב פרטני
24	ניהול מערכות משרדיות מימון התמ"ת	תל ארזה	5/2011	הכשרה מקצועית - שילוב פרטני
25	טבחות 01 מימון התמ"ת	רימונים - טבריה	7/2011	הכשרה מקצועית

