# תוכנית התערבות ניסיונית (פיילוט) לליווי צוותי המועדוניות בהטמעת תפיסות העבודה Agency, Co-Agency וגישת הכוחות: תהליך למידה בשש מועדוניות

רות ברוך קוברסקי
מירב אסולין

מאיירס ג'וינט ברוקדייל

עריכת לשון: רונית כהן בן-נון
עיצוב גרפי: אפרת ספיקר

עורכת ראשית: רויטל אביב מתוק

המחקר הוזמן על ידי משרד הרווחה והביטחון החברתי ועל ידי ג'וינט-אשלים ומומן בסיועם.

לציטוט (APA):
ברוך קוברסקי, ר', ואסולין, מ. (2026). *תוכנית התערבות ניסיונית (פיילוט) לליווי צוותי המועדוניות להטמעת תפיסות העבודה Agency, Co-Agency וגישת הכוחות: תהליך למידה בשש מועדוניות*. דמ-099-26. מכון מאיירס-ג'וינט-ברוקדייל.

**מכון מאיירס ג'וינט ברוקדייל**
ת"ד 3886 ירושלים 9103702
טלפון: 02-6557400
brook@jdc.org | brookdale.jdc.org.il

# תקציר

## רקע

במסגרת פיתוח מודל "מועדוניות 2030" הפעילו ג'וינט-אשלים, משרד הרווחה והביטחון החברתי ומשרד החינוך תוכנית התערבות ניסיונית (פיילוט) לליווי צוותים בשש מועדוניות (להלן: תוכנית ההתערבות; התוכנית). התוכנית נועדה להטמיע בשגרת העבודה את תפיסות העבודה המקצועיות Agency ו-Co-Agency ואת גישת הכוחות באמצעות הקניית שפה מקצועית לצוות המועדוניות, כלים ודרכי עבודה לזיהוי כוחות הילדים ולחיזוקם, להרחבת אפשרויות הבחירה של הילדים, למתן הזדמנות לילדים להשפיע על תהליכים ולעידוד פעולה משותפת בין הילדים ולחיזוק תחושת שותפות ביניהם. תוכנית ההתערבות ותהליך הלמידה במועדוניות נתמכו ולוו על ידי קבוצת "Peer to Peer" שבה שותפים חברי בורד ותומכים מארצות הברית ומישראל הפועלים לקידום מענים חדשניים בשיתוף ג'וינט-אשלים.

## מטרה

מטרת תהליך הלמידה הייתה לבחון את היישום וההטמעה של תפיסות העבודה המקצועיות Agency, Co-Agency וגישת הכוחות במועדוניות שנכללו בתוכנית; את השינויים שחלו, לתפיסת המשתתפות, בדרכי העבודה של המדריכות ובקרב הילדים; ואת הגורמים שסייעו להטמעת התפיסות בשגרת העבודה או הגבילו אותה.

## שיטה

תהליך למידה נערך בשיטה איכותנית. הוא כלל שני ראיונות עומק חצי-מובנים עם כל אחת משש המדריכות במועדוניות, בתחילת התוכנית ובסיומה; ראיונות עם שתי מנחות התוכנית בתום התוכנית; וביקורים בשלוש מועדוניות במהלך התוכנית.

## עיקרי הממצאים

**יישום תוכנית ההתערבות**. יישום התוכנית מלמד כיצד תפיסות עבודה מקצועיות מקבלות ביטוי בשגרת העבודה ובתנאים הייחודיים של כל מועדונית.

- היישום התעצב כתהליך גמיש ומותאם לכל מועדונית
- בניית אמון עם הצוות והיכרות עם ההקשר המקומי היו בסיס ליישום מיטיב
- תפיסות העבודה תורגמו לפרקטיקות ממשיות ששולבו בשגרת המועדונית

**השפעת התוכנית על המדריכות ועל עבודתן**. לפי תפיסת נשות הצוות, ההתנסות שעברו המדריכות ואימהות הבית בתפיסות העבודה שאותן התבקשו ליישם עם הילדים תרמה לשינוי באופן שבו הן התבוננו בעצמן ובעבודתן.

- ההנחיה חיזקה את תחושת המסוגלות של המדריכות ואימהות הבית ואת ההכרה שלהן בידע ובכוחות שהן מביאות לעבודתן
- התוכנית סייעה להפוך עבודה שנעשתה לעיתים אינטואיטיבית לעבודה רגשית-חינוכית מודעת יותר
- תפיסת העבודה Co-Agency עם צוות המועדונית חיזקה את שיתוף הפעולה בתוך הצוות ואת ההכרה בתרומתה הייחודית של כל אשת צוות

**יישום תפיסות העבודה עם הילדים**. תפיסות העבודה Agency, Co-Agency וגישת הכוחות הוטמעו באופן העמוק ביותר כאשר נכרכו בעשייה חווייתית ומותאמת שאפשרה לילדים לחוות את הרעיונות האלה בפועל.

- Agency בא לידי ביטוי בהרחבת אפשרויות הבחירה, ההובלה וההשפעה של הילדים בתוך מסגרת ברורה
- Co-Agency בא לידי ביטוי בעזרה הדדית, בחלוקת תפקידים ובעשייה משותפת, בעיקר במסגרת פרויקטים קבוצתיים
- גישת הכוחות סייעה לילדים לזהות את כוחותיהם ולצוות לזהות את כוחות הילדים גם במצבים של התנהגות מאתגרת וליצור הזדמנויות להצלחה

**אתגרים ביישום ובהטמעת התוכנית**. האתגר העיקרי היה להטמיע תפיסות עבודה ופרקטיקות חדשות בשגרת המועדונית לאורך זמן.

- עומס עבודה, מחסור בזמן ובכוח אדם ומאפייני תנאי ההעסקה הקשו לעגן פרקטיקות חדשות בשגרה
- הכלים והעזרים דרשו שימוש גמיש ומותאם לגיל הילדים, למצבם ולמאפייני הקבוצה
- השונות במעטפת המקצועית והתלות בליווי החיצוני העלו צורך במנגנוני תמיכה והמשכיות מקומיים

# עקרונות פעולה מומלצים

מממצאי תהליך הלמידה אפשר לחלץ שישה עקרונות פעולה משלימים להמשך פיתוח התוכנית ולהרחבתה למועדוניות נוספות. עקרונות אלו עשויים להיות רלוונטיים גם לתוכניות אחרות הפועלות בשירותים לילדים בקהילה, בכפוף להתאמתם למאפייני השירות, האוכלוסייה וההקשר המקומי.

1. לבסס אמון בין המנחה לצוות ולהכיר את ההקשר המקומי בשלב כניסת התוכנית למועדונית
2. לעבוד עם הצוותים באמצעות חוויה, רפלקציה והתנסות
3. לפתח מאגר כלים גמיש ומותאם למאפייני הילדים והקבוצה, ולהשתמש בפרויקטים כמנגנון הטמעה
4. להקצות להטמעת התוכנית זמן מוגדר, כוח אדם מספק ומעטפת מקצועית זמינה
5. לבנות מנגנונים מקומיים להמשך הטמעה ולתכנן מעבר מדורג מליווי חיצוני לעבודה שוטפת במועדונית
6. לשלב בתוכנית תצפית שיטתית, ליווי מקצועי והערכה מתמשכת של יישום תפיסות העבודה במועדונית