

אנפנוד

תמוז תשס"ד - יוני 2004

ביטאון לעובד החינוכי-סוציאלי

מחנכים, מדריכים, רכזים, מטפלות, אמהות בית בפנימיית, בבתי ספר ובקהילה

אוריינטציה למחנכי פנימייה חדשים

יוסי זגורי

מפקח חינוכי, המנהל לחינוך התיישבותי ועליית הנוער

המדריך החדש – אפיונים וצרכים

מחנך חדש בפנימייה (מדריך, אם בית) הנקלט בעבודה נדרש למגוון רחב של התמודדויות אישיות ומקצועיות, הן ברמת הארגון והן ברמת העיסוק החדש, שכמותן לא הכיר ולא חווה בעבר, לא בהיקף ולא בעוצמות.

סיפוק צורכי המורטוריום של המדריך החדש (גרופר ואיזיקוביץ, 1993), יחד עם יצירת תהליך למידה התנסותי של תכנים מקצועיים, מעניקים לתהליך הכניסה לעבודה נופך מיוחד במינו. תהליך זה מהווה תנאי הכרחי לפיתוחו של העיסוק ולשינוי מיקומו על פני "הרצף הפרופסיונלי".

גרופר (1992) מאפיין "אב-טיפוס" של המדריך החדש בפנימייה בארבעה אפיונים משותפים מרכזיים:

1. המדריך הינו אדם הזקוק לפתרון כולל לצרכיו הבסיסיים מבלי להיות מחויב להשקיע בכך את האנרגייה הנפשית שלו.
2. המדריך הינו אדם הזקוק לסביבה מעודדת ותומכת שתחזק את בטחונו העצמי בהתמודדות עם אתגרים חדשים.
3. המדריך הינו אדם המשתמש בכישוריו האינטואיטיביים כבסיס לחיפוש דרכו המקצועית, עדיין ללא נכונות להתחייבות ארוכת טווח.
4. המדריך הינו אדם הזקוק להזדמנות ללמידה התנסותית בסביבה שנותנת לגיטימציה ל"ניסוי וטעייה", בהקשר של ההחלטה לגבי המשך דרכו המקצועית.

התמודדות מוצלחת יותר עם האתגר של קליטת מדריכים חדשים מחייבת הבנה יסודית של מערך הצרכים הייחודיים, הבאים לידי ביטוי בארבעת מאפייני ה"אב-טיפוס". מכאן החשיבות הרבה הגלומה בהבנייתם של חודשי העבודה הראשונים בפנימייה כך שצרכים אלה יוכלו לבוא על סיפוקם. מצטייר אם כן אפיון "שברירי" של אוכלוסיית המדריכים החדשים, המחייב התייחסות תומכת מצד המערכת הקולטת אותם. המערכת אמורה לגבש תוכנית התערבות על מנת לספק ולטפח עובדים אלה, ולהכשירם תוך כדי עבודה לרמת תפקוד גבוהה ומספקת יותר ולרכישה מהירה ומוצלחת יותר של התרבות הארגונית והמקצועית שאליה הם נכנסים. משימתו המרכזית של המדריך בחודשי עבודתו הראשונים היא ללמוד את התרבות המקומית והמקצועית בארגון הפנימייתי שאליו הוא נכנס.

נושא הגיליון:

חניכה והכשרה של צוותי חינוך וטיפול

תוכן עניינים

- 1 אוריינטציה למחנכי פנימייה חדשים
- 3 דבר העורך
- 4 הפנימייה קולטת אותך
- 6 הצעות שאפשר לנסות
- 7 מילות שירים והתנהגות אלימה
- 8 הכשרה וחניכה לעובד קידום נוער
- 10 כותרים ותקשורת
- 11 קוראים שואלים
- 12 טיפול סוציאלי והתערבות חינוכית-טיפולית
- 13 אוריינטציה למדריכי רשות חסות הנוער
- 14 חניכת עובדים חדשים
- 15 חדשות המהעמותה
- 16 טור אחרון

דבר העורך

קוראים יקרים, אתם זוכרים בוודאי היטב את יומכם הראשון במוסד או בפנימייה. ימים אלה טבועים בנו לאורך כל הקריירה שלנו. אותן חוויות טעונות שהיו מנת חלקנו בימינו הראשונים בעבודה – ייתכן מאוד שהיינו עוברים אותן טוב יותר אילו מישהו במערכת חשב עלינו ועשה את ההכנות המתאימות לקלוט אותנו בצעדינו הראשונים. גיליון זה של "אפשר" מציע רעיונות ואסטרטגיות לאנשי ניהול, כמו גם לכם העובדים, לגבי הכנת עובדים חדשים להתמודדות הצפויה להם בימיהם הראשונים, כך שיוכלו לפסוע את צעדיהם הראשונים במוסד בבטחה ובהנאה.

המאמרים המגוונים שבגיליון מדברים על חניכה ואוריינטציה, אבל הרעיונות והאסטרטגיות מאחורי שני מושגים אלה הינם זהים.

אנו מעודדים אתכם להמשיך ללמוד, להשתלם, להתנסות, להתייעץ ולעיין בגליונות "אפשר" ובפרסומים אחרים של עמותת "אפשר" ושל ארגונים ומוסדות נוספים. בכל אלה תוכלו למצוא רעיונות ליוזמות שלכם ופתרונות לבעיות ולאתגרים בחייכם האישיים ובעבודתכם. ואם נושא מסוים או שאלה כלשהי מטרידים אתכם, אל תהססו לכתוב לנו. נעשה כל שנוכל על מנת לענות על שאלותיכם או לפרסם מאמרים ב"אפשר" שיסייעו לפתור בעיות אלה.

חילופי עורכים

ד"ר חזי יוסף, חברנו למערכת ומנכ"ל "כפר הנוער ויצו נחלת יהודה", העוסק מזה שנים בחינוך ובניהול פנימייתי וקהילתי, ישמש כעורכו החדש של "אפשר" החל מהגיליון הבא. אנו מאחלים לו הצלחה רבה ובטוחים שיתרום ממרצו ומניסיונו העשיר רעיונות חדשים לקידום הביטאון.

בהזדמנות זו, תודתי לכל קוראי "אפשר" שהיו ועדיין מהווים מקור השראה לנושאים ולתכנים שנכתבו ב"אפשר". תודתי גם לכל הכותבים שתרמו מאמרים וכתבו טורים ושעימם יצרתי קשרי ידידות. אני מודה לכל עמיתי למערכת: טל דמתי, יהושע איילון, ד"ר עמנואל גרופר, יורם ביטון, ד"ר חזי יוסף, אפרת לינקובסקי, מעוזיה סגל וריטה סולברג, שתמכו וסייעו ליצידי במשך שש השנים האחרונות. תודה מיוחדת לד"ר איתן ישראלי, יוזם הביטאון ועורכו הראשון אשר הנחה ועודד, ולמרים גילת, מרכזת הביטאון ששקדה מאחורי הקלעים לארגן ולשפר את החזות והתכנים ואת הבאתו של הביטאון לדפוס. אני אמשיך ללוות את "אפשר" כחבר מערכת ולהתמקד יחד עם עמיתי בשיווק הביטאון.

ד"ר חזי אהרוני, עורך



הערכה וסיכום

תוכנית ההכשרה מלווה תהליך יסודי ומקצועי ביותר של מילוי שאלונים מפורטים על ידי המשתלמים וקיום שיחות משוב עימם בתום כל שלב בתוכנית. השאלונים עוברים עיבודים וניתוחים סטטיסטיים יסודיים, הנעשים על ידי צוות ההיגוי של התוכנית. בסיכום כל שלב, ובמסגרת ההיערכות לקראת השלב הבא בתוכנית, מוצגים הממצאים שעלו מהשאלונים ומשיחות המשוב, ומתקיים תהליך מעמיק של הפקת לקחים, עריכת שינויים והתאמת התכנים והפעילויות לצורכי המשתלמים.

בשנים האחרונות אנו עדים לכניסתם של יותר ויותר מחנכי פנימייה חדשים עם רקע של לימודים קודמים ובעלי תארים אקדמיים בתחומים רבים ומגוונים, בעיקר בתחומי החברה והרוח. מציאות זו מחייבת אותנו להתאים בעתיד את אופי ההכשרה, את התכנים ואת שיטות ההוראה וההנחיה לאוכלוסיות משתלמים אלה.

הערה: את רשימת המקורות ניתן להשיג מהמחבר.

את תוכנית ההכשרה מכין ומלווה צוות היגוי מקצועי. צוות זה כולל את מרכזי הקורס מטעם המטה (המנהל), בשיתוף עם מנהלי פנימיות ורכזי הדרכה מהשדה, המכירים היטב את הצרכים המשתנים של המשתלמים.

נוסף על ההרצאות בתחומי הידע השונים הרלוונטיים למחנך הפנימייה החדש, ליבת הקורס היא העבודה בקבוצות קטנות. קבוצות אלה מונחות על ידי מנהלי פנימיות ותיקים ומנוסים, המלווים את המשתלמים לכל אורך שנת ההשתלמות. בקבוצות המשתלמים נעשה עיבוד של הנושאים השונים המועברים בהרצאות, ובעיקר של רגשות וחוויות שהמשתלמים מביאים עימם מהשטח.

המנחים ממשיכים ללוות את המשתלמים ומשמשים מדריכים (supervisors) בכל ימות השנה בכל נושא ונושא המעסיק את מחנכי הפנימייה החדשים. המשתלמים מגיעים ממגוון רחב של מוסדות פנימייתיים, ביניהם פנימיות שיקומיות, טיפוליות וחינוכיות, וכן פנימיות קדם-צבאיות, קיבוציות, יעודיות ומכינות.

קורס הקיץ מתמקד בשני תחומים מרכזיים:
א. האוריינטציה לארגון; ב. האוריינטציה לתפקיד.

ההשתלמויות השוטפות במהלך שנת הלימודים מתמקדות יותר בעיבוד תהליכים, בניתוח אירועים ובהעשרה בתחומי הידע השונים הקשורים לחינוך הפנימייתי.

הנושאים והתכנים המרכזיים בתהליך ההכשרה השנתי

- ▶ כפר הנוער כארגון וכקהילה חינוכית – מיומנויות הדרכה; תפקידיו של מחנך הפנימייה – עבודת צוות;
- ▶ מקומו ומעמדו של מחנך הפנימייה – תקשורת בצוות;
- ▶ מחנך הפנימייה כמנהיג – התמקצעות של מחנך הפנימייה;
- ▶ מאפייניהן של אוכלוסיות החניכים – איתור אוכלוסיות בסיכון;
- ▶ דילמות בעבודתו של מחנך הפנימייה – איכות החיים ורווחת הפרט בפנימייה;
- ▶ שילוב מתבגרים יוצאי אתיפיה בפנימיות – המפגש הבין-תרבותי בפנימייה;
- ▶ מאפייני מתבגרים עולים מחבר העמים – ניתוח אירועים.

התנסות חווייתית בפנימייה

קורס האוריינטציה המרוכז המתקיים באוגוסט מתאפיין בכך שהמשתלמים עוברים בעצמם את חוויית ההתנסות בתנאי פנימייה, כולל לינה בכפר נוער המשמש להם מודל, ובדומה לחוויה הראשונית שחוה חניך חדש בכפר נוער. בקיץ האחרון השתתפו בקורס האוריינטציה כ-100 משתלמים, שהגיעו מכל מגוון המוסדות הפנימייתיים וכפרי הנוער (הכלליים) שבפיקוח המנהל לחינוך התיישבותי ועליית הנוער. המשתלמים עברו חוויה אינטנסיבית של למידה והכרה ראשונית של עולם התוכן הפנימייתי בכלל, ושל מורכבות תפקידו של מחנך הפנימייה בפרט. כמו כן התפתח תהליך מרתק של גיבוש והתחברות חברתית בין המשתלמים, שהיווה עוגן משמעותי ביותר בתהליך הקבוצתי והאישי שהתרחש בקורס, ואשר תרם מאוד להצלחתו.

גוטמן (1993) מדגיש במיוחד מצבים של "מיידיות", הכוללים מימד "דואלי" מורכב במיוחד: מצד אחד, על המדריך להיות נוכח באופן מתמיד בזרימה השוטפת והרצופה של ההתרחשויות בקרב קבוצת חניכיו, מבלי יכולת לפקח ולשלוט על עיתוין וקצבן; מצד אחר, עליו לפעול, להגיב ולהתערב בסיטואציה תוך כדי התרחשותה.

משמעותה העמוקה של ה"מיידיות" היא חובתו של המדריך לחיות את הבו-זמניות של שני ממדים אלה בעיסוקו באופן מודע, ולפתח יכולת להתמודד עם מצבים אלה בהצלחה. למרכיב מקצועי זה יש חשיבות רבה במיוחד בעבודתו של מדריך הפנימייה. השעות המרובות שבהן הוא נמצא במגע ישיר עם החניכים, קשת הנושאים הרחבה הנכללת בתחום טיפולו ואחריותו, והקשר הבלתי-פורמלי והבלתי-מובנה שבמסגרתו נערכות פעילויות אלה, הופכים את ה"מיידיות" ליסוד מהותי ביותר בעבודתו. מיומנות של "מיידיות" מחייבת הפעלת כושר אלתור, תוך שימוש יעיל ביצירתיות, בספונטניות ובגמישות מרבית.

הדרכה והשתלמות

בבסיסן של כל תוכנית הדרכה וכל השתלמות מונחת בדרך כלל הציפייה שההדרכה אכן תשפיע על המדריכים, ושבעקבותיה יחול שינוי בחשיבתו של המונחה ואף בדרך עבודתו. קיימות ארבע רמות השפעה: רמת המודעות, רמת הידע, רמת העקרונות והמיומנויות, ורמת היישום ופתרון בעיות. ההשקפה המונחת ביסוד ההבחנה בין ארבע הרמות היא שכאשר המודרך שולט בתיאוריה, מבין את מערכת המושגים שלה ומתרגל סדרה של מודלים, טווח שיקולי הדעת שלו מתרחב, וההחלטות שהוא מקבל ביחס לדרכי עבודתו הינן עצמאיות ומבוססות יותר. בדרך כלל, רק כאשר מגיעים לרמה הרביעית משיגים את השינוי הממשי (Bolam, 1983).

קורס האוריינטציה

האגף לחינוך והדרכה במנהל לחינוך התיישבותי ועליית הנוער רואה זה שנים רבות את נושא הכשרתו הראשונית והבסיסית של מחנך הפנימייה החדש כיעד מרכזי בתהליך החברות לתפקיד. העיקרון המנחה בתהליך ההכשרה הוא קיום תוכנית הכשרה שנתית תוך הקפדה על רצף מתודי של התכנים והפעילויות המועברים במסגרתה. במרכז של תוכנית ההכשרה מצוי קורס האוריינטציה.

קורס האוריינטציה הבסיסי למחנכי פנימייה חדשים נחלק לשני חלקים עיקריים, התואמים את התפיסה המשולבת של הכשרה לפני העיסוק (Pre-Service Training) והכשרה תוך כדי עיסוק (In-Service Training).

החלק הראשון, המרכזי והאינטנסיבי יותר, מתקיים במהלך חודש אוגוסט, מייד עם קליטתם של מחנכי הפנימייה החדשים לעבודה בפנימיות, במתכונת של שבוע מרוכז בתנאי פנימייה. החלק השני כולל שלבים אחדים, ומתפרש לאורך כל שנת עבודתו הראשונה של מחנך הפנימייה, במתכונת של כמה ימים מרוכזים בחופשת סוכות ובחופשת חנוכה, וכמה ימי השתלמות נוספים במהלך המחצית השנייה של שנת הלימודים.

עבוד כאילו אינך זקוק לכסף הגיגים לצוות החינוכי

(שדרוג של הקטע "תרקוד כאילו אף אחד לא רואה")

אנו משכנעים את עצמנו שהתחושה בעבודה תהיה טובה יותר אחרי הערב המרכזי, אחרי שלב הבדיקה שעושים לנו החניכים.

אנחנו מתוסכלים כי הניקיון בשכבה אינו מספק עדיין, ומשוכנעים שנהיה מאושרים יותר אחרי פסח. אחר כך אנחנו מתוסכלים כי הם מתבגרים וקשה איתם.

אנחנו בטוחים שנהיה מרוצים יותר לאחר שהם יעברו את השלב הזה.

אנחנו אומרים לעצמנו שחיינו יהיו טובים יותר כאשר שותפינו בעבודה ישקיעו יותר ויתחשבו יותר, כאשר תגיע חופשת חנוכה ונוכל לנוח, כאשר נעבור למבנה פנימייה נוח יותר, כאשר תלמידינו יהיו בכיתה יב, כאשר יסתיימו הישיבות של המועצות הפדגוגיות.

לרגע נדמה לנו שתוכנית העבודה שבנינו תיתן את המענה, אך תוך זמן קצר האירועים משבשים את התוכנית, ואנו נדרשים לטפל באירוע של אלימות, חוצפה, יציאה ללא אישור או פרויקט ש"נפל עלינו".

ההרגשה הקשה שאין רגיעה, שדבר רודף דבר, ואני מחכה רק לתקופת הרגיעה שתגיע מייד אחרי העניין הבא. אני חושש שלא יהיה לי זמן להגיע לדברים שתכננתי כי אנחנו עוסקים בעניין של היום, ואני מצפה שההרגשה תשתפר תוך שבוע, כאשר יסתיים אותו עניין.

מישהו אמר פעם: "במשך זמן רב היה נדמה לי ש'החיים האמיתיים' אמורים להתחיל עוד מעט. אך תמיד היה עוד מכשול אחד, עוד בעיה שהיה עליי להתמודד איתה, עוד פקס לא פתור, עוד חוב שצריך לשלם, ואז יוכלו החיים להתחיל. עד שהבנתי שהמכשולים האלה הם העבודה שלי".

הפרספקטיבה הזאת עזרה לי להבין שאין דרך אל האושר בעבודה; האושר בעבודה טמון בדרך.

יהיה טוב אם תנצור כל רגע טוב שיש לך בעבודה עם אנשי הצוות שלך ואנשי הצוות האחרים, ותשתמש בזמן מיוחד זה כב"דלק להמשך".

לכן, הפסק לחכות עד סוף הפרויקט, עד אחרי הערב המרכזי, עד שהשכבה תעבור מבנה, עד שנגיע לאיזון בשכבה (שלעולם לא יושג), עד שנטפל בקשיים הלימודיים, עד שיסתיימו הישיבות של המועצות הפדגוגיות, עד שנסיים לטפל באירוע האלימות או באירוע הגנבה, עד הקיץ, עד הסתיו, עד החורף, עד האביב או עד שתמות, והחלט כי אין זמן טוב יותר מן ההווה להיות מאושר.

האושר בעבודה טמון בדרך, לא בגורל. לכן, הגע לעבודה כאילו אין לך שום דבר אחר לעשות, חיך כאילו אתה אוהב את כל מה שאתה עושה, ועבוד כאילו אינך זקוק לכסף.

אז איך מכשירים וחונכים עובד חדש?

תחילה יש לטפל כמובן בשאלת ההכשרה של עובד חדש. שאלה זו חייבת לקבל מענה מוסדי, ארגוני ומערכתי הולם, בדמות הקמה של מסלול לימודים אקדמי מקביל להוראה שיכשיר כוח אדם ייעודי לתחום הפנימיות. רק לאחר מתן מענה זה נוכל להתפנות לשאלה כיצד מסייעים לאותו מחנך פנימייה חדש, שכבר למד את תחום הפנימיות ורכש תואר בתחום, להיטמע בארגון הקולט אותו, על מאפייניו ותרבותו. הלוואי שנזכה להגיע לשלב זה...

העבודה הנדרשת מאנשי הצוות החינוכי הינה מורכבת ושוחקת מאוד. להלן קטע שהתאמתי למען הצוות החינוכי בפנימייה שבניהולי, אשר עמל קשה כל כך בעבודה השגרתית, הנראית על פניה ללא כל אופק התפתחותי.

הפנימייה קולטת אותך אל קרבה

החינוך הפנימייתי בארץ מתקיים בפרדוקס מתמשך. מחד גיסא, היקפיו עצומים בהשוואה לכל העולם המערבי, אך מאידך גיסא, הוא פועל עדיין במתכונת המתאימה לשלב היזמי על פי כל סולם של תיאוריות ארגוניות. כך, למשל, מחנכי הפנימייה חסרים הכשרה מתאימה, תחום עיסוקם אינו בגדר פרופסיה מוכרת ומאושרת, ומוצע הישרדותם בעבודה אינו עולה על שנה. כמו כן, כמו בשלב היזמי, ארגונים שונים המפעילים מוסדות פנימייתיים מקיימים סוגים שונים של הכנות והכשרות של העובד הפנימייתי, אשר אמורים לאפשר "טעימה" ראשונית לקראת ה"טבילה" באותו עולם חדש, מאתגר, ויש מי שיאמר – שוחק.

העדר נהלים ותקנים ברורים

אין מיסוד של נהלים ברורים בכל אחד מן התחומים, החל בביטחון (כיצד נוהגים בתלמידי הפנימייה במקרה של מלחמה, תקיפת מחבלים וכדומה), המשך בבטיחות (מה מותר להחזיק בחדרי תלמידים – מכשירי חשמל? בעלי חיים? משחקים? וכדומה) וכלה בתוכנית חינוכית טיפולית המחייבת את הצוותים החינוכיים בפנימיות. יתר על כן, אין תקן מסודר לעובדי הפנימיות, אין תקן למנהל פנימייה, ולא נעשתה עבודת מטה להגדרת משרה של מנהל, מחנך או רכז בפנימייה. כמעט כל פעילות המתקיימת בפנימיות הינה פרי יוזמתם (לעיתים הלא-מקצועית) ועמלם של הצוותים המקומיים בכל מוסד ומוסד.

מאפייני האוכלוסייה מכתבים את דרך הטיפול

אוכלוסיית התלמידים המגיעה לפנימיות מחייבת טיפול והתייחסות מקצועיים. נדרשת רגישות עמוקה לרקע של החניך, ונדרשת הבנה מעמיקה של "עולמו של המתבגר", על מנת להיות מסוגלים לקדם את החניך, ולא להביאו לכלל נסיגה. אוכלוסיות אלה הינן בעיקרן טעונות טיפוח, ועל הפנימייה מוטלת אחריות כבדה לאפשר לחניכים אלה לחוות חוויות מתקנות בכל תחומי החיים. לפיכך, החניכים אמורים לקבל ולחוות:

- ◀ תקשורת חיובית ובונה עם המבוגרים המלווים, ככלי משלב ב"עולם החיצון";
 - ◀ תחושה של "משפחה תקינה" ביחסים עם הצוות החינוכי (המדריכים ואימהות הבית);
 - ◀ תחושת הצלחה בלימודים ובאופן כללי, על מנת לאפשר רכישת השכלה וקידום אישי;
 - ◀ העשרת השפה וחיזוק הדימוי העצמי, כהכנה לחיים;
 - ◀ העשרה רחבה ככל שניתן בתחומי תרבות, היסטוריה, גיאוגרפיה ועוד;
 - ◀ חוויה של חיים אוטונומיים תוך קבלת אחריות ומעורבות חברתית;
 - ◀ חוויה של חיי קהילה, שבמסגרתם ברורה חשיבותו של הפרט ומתקיים שיח על הכלל;
 - ◀ משימות מגוונות נוספות המקיפות את כל תחומי החיים.
- העבודה והחיים בקהילה מחנכת בסגנון של פנימייה, לנוכח המעט שתואר לעיל, דורשת מהצוות החינוכי

מקצוענות ומחויבות ברמה גבוהה מאוד. אך מאחר שמערכת החינוך ומערכת הרווחה טרם החליטו כנראה שהנושא רציני וחשוב דיו, נוצר מצב שבו המערכת פועלת עדיין ללא "משנה סדורה" (הגם שראוי כי יהיה בה מרכיב משמעותי של יוזמה, כיאה למערכת בלתי פורמלית), לעיתים ברמה גבוהה ולעיתים פחות. גם במקרה זה, הכל תלוי ברמת המקצוענות ובניסיון המצטבר של הצוות המוביל את הפנימייה.

איך חונכים איש צוות חדש?

בהתאם למתואר לעיל, כאשר נשאלת השאלה כיצד קולטים איש צוות חדש בפנימייה, התשובות מגוונות מאוד ומשתנות ממוסד למוסד. יש מוסדות שאינם עושים שום מעשה ייעודי מסודר, ויש כאלה המקיימים הכשרה משמעותית לפני תחילת העבודה, ובהמשך ממנים איש צוות ותיק לחונך של איש הצוות החדש (חונכות מסוגים שונים), מקיימים סדנות עם גורם טיפולי ו/או ייעוצי, ומקיימים שיחת משוב מסודרת בתום כל שלב, על מנת להצמיח את העובד החדש ולאפשר את קליטתו.

האם תוכנית הכשרה אקדמית הינה רעיון מוצלח?

לנוכח העובדות שתוארו לעיל, אין ספק כי יש לעשות מעשה בתחום של הפנימיות בכלל, ובתחום של קליטת עובדים בפרט. בתחום אחרון זה כבר קיימת כיום יוזמה מעניינת, שבה מלמדים את המקצוע של מחנכי פנימייה בתוכנית אקדמית המוצעת לעובדים בפנימיות. יש לברך על יוזמה זו, אך המציאות מלמדת כי מעטים בלבד מצליחים לסיים את הלימודים, המתקיימים במקביל לעבודה האינטנסיבית בפנימייה (במשך שלוש עד חמש שנים), ומצליחים להמשיך לעבוד במקצוע שרכשו.

האם יש בכלל צורך בפנימיות?

תחילה עלינו להחליט אם יש בכלל צורך להמשיך לקיים את מפעל הפנימיות? אולי אין כבר צורך כזה? להערכת המחבר, קיים צורך חיוני במפעל זה לנוכח התפקיד החשוב שהוא ממלא בצמצום פערים ובמתן הזדמנות לתלמידים טעוני טיפוח.

כעת, אם תשובתנו על השאלה הראשונה חיובית, יש לבחון מהם צורכי המערכת, ולהוביל אותה מהשלב היזמי אל השלב הממוסד. יש לקבוע אמות מידה לעבודה החינוכית בפנימייה, לפרופיל של הצוות המוביל את הפנימייה, ובכלל זה לפרופיל של מחנך הפנימייה. יש להגדיר מהו היקף המשרה הראוי בעבודה מסוג זה, מהו הקוד האתי שהם מחויבים לו, ולספק תשובות לשאלות רבות נוספות.



מכתבים למערכת

קיבלתי בברכה את גיליון 12 של "אפשר", ונהייתי לקרוא בו ולהתעדכן. ניתן להיווכח כי נעשית פעולה חשובה בתוכן, בעריכה ובעיצוב הסופי של העיתון. בברכה, דוד כנפו, מנהל האגף לתפקידים מיוחדים, משרד העבודה והרווחה.

האם אתם צריכים סיוע משפטי?

התוכנית "שכר מצווה" מיועדת למי שזקוקים לייעוץ וסיוע משפטיים בלבד. השירות מופעל על ידי לשכת עורכי הדין. מספר הטלפון לקבלת פניות מהציבור: 1-700-50-55-00. ניתן למצוא פרטים על התוכנית גם באתר של הלשכה: www.israelbar.org.il

אתר מידע ותמיכה לצעירים

צעירים אשר רוצים לקבל מידע ותמיכה מאנשי מקצוע דרך האינטרנט, יכולים לפנות לאתר של עמותת על"ם.

האתר הוקם על ידי עמותת על"ם המטפלת בבני נוער בסיכון, וניתן לדבר בו, לשאול, להתייעץ, לכתוב ולהציץ בכל הבעיות האישיות, המשפחתיות והחברתיות המטרידות בני נוער. מומחים בתחומים שונים יענו לגולשים באתר. כתובת האתר: www.Yelem.org.il

לקוראי "אפשר"

לסקירת ספרים ופרסומם בגיליון הבא של "אפשר", יש לשלוח את הספר לכתובת המערכת. להזמנת גליונות קודמים של "אפשר" ופרסומים נוספים של העמותה, הנכם מוזמנים לגלוש באתר העמותה www.efshar.org.il ולשלוח את הזמנתכם, או בטלפון: 02-6728905.

מילות שירים עלולות להוביל להתנהגות אלימה

לפי מחקר חדש שפורסם בארצות הברית בכתב העת Journal of Personality and Social Psychology (כרך 84, גיליון 5, 2003), מילים של שירים המושרים על ידי להקות רוק וזמרים יכולות לעורר רגשות ומחשבות שליליים שעלולים להוביל לאלימות. ממצאים אלה עומדים בניגוד לתיאוריית הקתרזיס שהשתרשה בפסיכולוגיה האנגליטית, שעל פיה ביטוי של רגשות תוקפניים בדרך חברתית מקובלת מוליך להפחתת ההתנהגות התוקפנית. חוקרים מאוניברסיטת איוהו (Iowa State University) שבארצות הברית ומן המחלקה לשירותים חברתיים שבמדינת טקסס מצאו כי מילות שירים המבטאות רגשות ומחשבות תוקפניים עלולות לעודד התנהגות תוקפנית בטווח הארוך. מילים אלה משפיעות על תפיסתם החברתית של השומעים, ותורמות לפיתוח אישיות תוקפנית אצל המאזן.

לדברי ד"ר קריג אנדרסון, החוקר המוביל מאוניברסיטת איוהו, מחקר זה מדגים בפעם הראשונה באופן ברור את התוצאה של האזנה למילות שירים המבטאות אלימות.

בחמישה מחקרים שונים ביקשו ד"ר אנדרסון ועמיתיו מיותר מ-500 סטודנטים באוניברסיטה להקשיב לשירים שבוצעו על ידי זמרים וקבוצות רוק ידועות שבמילותיהם יש ביטוי לאלימות, וכן לשירים אחרים שאין בהם ביטויים תוקפניים או אלימים. במחקר זה נכללו גם שירים הומוריסטיים – חלקם עם ביטויי אלימות, וחלקם בלי ביטויים כאלה.

לאחר שהסטודנטים הקשיבו לשירים מכל הסוגים, הם נטלו חלק במבחן של פעולות אסוציאטיביות עם מילים, ונבדק עד כמה הם קושרים את מילות המבחן למילים עם ביטוי תוקפני בהן. הנבחנים התבקשו גם להשלים משפטים חסרים באמצעות מילים משלהם, ונבדקה רמת התוקפנות במילים שבחרו. נוסף על כך, לאחר ההאזנה לשירים, התבקשו הנבחנים להביע את רגשותיהם, על ידי דירוג משפטים שונים שהביעו חוסר עוינות או רמות שונות של עוינות.

התוצאות הצביעו על קשר בין מילים של שירים אלימים לבין עלייה במחשבות תוקפניות וברגשי עוינות. גם שירים הומוריסטיים עם מילים אלימות נמצאו קשורים לעלייה ברמת התוקפנות, בהשוואה לשירים הומוריסטיים ללא מילים אלימות בהם. ממצאים אלה התקבלו גם כאשר החוקרים הבדילו בין המינים, בין מבני אישיות שונים של הנבדקים, בין ביצועים שונים של אומנים ובין סגנונות מוזיקליים.

יש אומנם צורך במחקר נוסף בנושא, אך ניתן לראות בבירור שהשמעת שירים עם מילים ומסרים אלימים בתקשורת עלולה לעודד התנהגות אלימה של השומעים.

תורגם ותומצת על ידי ד"ר חזי אהרוני

הצעות שאינן אפשריות לנסות

במדור זה אנחנו מנסים בדרך כלל לתת הצעות פעילות מפורטות ולהימנע מלתת "עצות", אך נושא הגיליון מחייב סטייה מכלל זה ומעבר לנתינת עצות, בתקווה שהן טובות ושביכולתן לסייע בתהליך כניסתם וחניכתם של עובדים חינוכיים-סוציאליים חדשים ובשילובם בעבודת המוסד. לשם קיצור, אשתמש במילה "מדריכים" לציון כלל העובדים החינוכיים-הסוציאליים.

דוגמות לפעילות הדורשת שילוב של כמה מדריכים

- בכל אחת מההצעות הבאות ראוי לבדוק מראש מהו התחום שבו המדריך החדש חזק במיוחד, ולאפשר לו לפעול בתחום זה. מובן שהפעילויות המוצעות יהיו באחריות הרצח החינוכי או איש צוות ותיק שנבחר לכך.
 - טיול, סיור, צעדה או מסע – משלב התכנון וההכנות ועד לחלוקת תפקידים ואחריות בשטח;
 - יום ספורט – כללי או אליפות בתחום מסוים (דמקה, טניס שולחן, קט-רגל, ספורט טבלאי וכדומה);
 - הכנות וביצוע בפועל של אירוע טקסי – מסיבה, חג, יום הולדת או לחלופין טקס יום זיכרון;
 - הכנה והפעלה של הנושא החודשי בפנימייה; יום בטבע, צופיות, יום קופים;
 - הכנה והוצאה לפועל של פיקניק, קומז'יק, ארוחה חגיגית וכדומה;
 - הכנה והקמה של "לונה פארק" או של אירוע ספורט היתולי, כולל דוכני הפעילות ודוכני האוכל;
 - הכנה והוצאה לאור של עלון הפנימייה;
 - פעילות שיפוץ, צביעה וקישוט כלליים בפנימייה (גם "גרפיטי" – אם אושר);
 - שילוב בהכנה ובקיום בפועל של יום הורים, תערוכה ו/או תצוגה; השתלבות בפנינת החי (אם קיימת כזו, כמובן);
 - משחק מגרש בין-קבוצתי;
 - משחקי חדר בין-קבוצתיים;
 - הכנת פעילות התנדבותית של החניכים והשתלבות בה; השתלבות ב"משחק משימות";
 - הצעות רבות נוספות פרי יוזמתו ומחשבתו של הקורא.
- סיכום:** הצעה זו אינה מונעת וגם אינה מבקשת למנוע את התייצבותו של המדריך החדש כיחיד אל מול הקבוצה החינוכית שאליה שובץ. כל שהיא שואפת לעשות הוא לזרז את קליטתו של המדריך החדש בשלושה תחומים עיקריים:
- א. שילוב המדריך החדש בקרב הצוות;
 - ב. קבלתו בקרב החניכים;
 - ג. למידת שדה ממדריכים ותיקים ומנוסים.
- ואם השגנו מעט מאלה, עשינו לא מעט.

הבעיה

- הקושי בכניסה לתפקיד מתבטא בשני מישורים:
 - א. המישור של צוות העובדים – העובדים בכלל ועובדי החינוך והטיפול בפרט;
 - ב. המישור של קבוצת החניכים – חניכי הפנימייה בכלל וחניכי הקבוצה החינוכית המסוימת בפרט.איך נעשית למידה מהירה של כלי העבודה?

הפתרון המוצע

- להרבות ככל שניתן בפעילות הדורשת שילוב של כמה מחנכים – ותיקים וחדשים.
- הדבר מאפשר שיתוף פעולה בין עובדים ותיקים וחדשים, ופותח פתח לקבלה דה-פקטו של המדריכים החדשים לצוות.
- בדרך כזאת גם החניכים רואים את המדריך החדש כשווה בתוך הצוות.
- הדבר מאפשר למדריך החדש להיות במהלך הפעילות בסביבה "מוגנת" יחסית, ליהנות מהיוקרה והסמכות הרבים יותר של הוותיקים סביבו, וללמוד מהידע שלהם ומנסיונם.
- הערה: נכון שבסופו של דבר המדריך צריך לעמוד לבדו על שתי רגליו, אך אם הוא אינו מתאים או אינו מסוגל לכך, יצא הדבר לאור בכל מקרה, אף אם בתחילה יחסה בצל הוותיקים. לעומת זה, הצעה זו (כפי שתפורט בהמשך) יכולה להיות לעזר למדריך חדש שראוי לתפקידו, הן מבחינת קיצור זמן "קבלתו" כשווה, בקרב המחנכים והחניכים כאחד, והן מבחינת השיעור והלקח הטובים שיזכה בהם בדרך זו באותם ימים ראשונים קשים של כניסתו לתפקיד.

מטרת הדיאלוג המתקיים בין המנחה לבין העובד בקידום נוער היא לחשוף ולזהות ידע ויכולות פנימיים של העובד, ו"להעצימו" באמצעות חשיפה לידע חיצוני שהמנחה מביא עימו למפגש. במוקד הלמידה המשותפת נמצאים תחומי ידע ומיומנויות רלוונטיים, כמו גם תחום התודעה האישית.

- להב (2002), רול (1997) ובר-אלי (1986), מצביעים על ארבעה תחומי למידה שההנחיה בקידום נוער עוסקת בהם:
1. התחום ההתפתחותי-הדינמי, המתייחס לתהליכים המתרחשים בין העובד ללקוח ובין העובד לארגון;
 2. ידע, מיומנויות וכלים מקצועיים שרלוונטיים לעבודתו;
 3. דילמות אתיות בעבודה מול לקוחות ושירותים אחרים;
 4. נהלים ותהליכים ארגוניים-מנהליים.

תהליך ההנחיה אמור לעודד אצל המדריך: פתיחות לדרך הדיאלוג כאמצעי המאפשר למידה עצמית; התפתחות של תודעה עצמית לגבי יכולותיו ומגבלותיו; בחינה ביקורתית של מידת העמידה ביעדים מקצועיים ובקודים אתיים; שאיפה לשיפור מתמיד של מלוא הטווח של יכולותיו המקצועיות; חדשנות מקצועית ויזמות, ברוח המדיניות המוצהרת של הארגון.

בקידום נוער מאפשרים כיום לעובדים ותיקים, בעלי "מומחיות" בתחומי ידע ספציפיים, להנחות ו/או להדריך עובדים אחרים במקביל לעבודתם השוטפת. בשירות מאמינים שהרחבת מעגלי ה"חניכה" מגבירה תהליכי העצמה הן בקרב העובדים והן בקרב המנחים. השפעת תהליכים אלה מועברת אל אוכלוסיות היעד בדרך של תהליכים מקבילים, ובכך מתאפשר מתן שירות טוב יותר לאותן אוכלוסיות.

מקורות

- בובר, מ' (1951). עיקרון הדיאלוג בחינוך. מולד, עמ' 23-24.
- טודרס, ש' ויפעת, ח' (1986). הנחייה פונקציונאלית משימתית. בתוך: רב-גוניות בהנחיית עובדי קידום נוער, בר-אלי, ד', (עורך), עמ' 2-8. ירושלים: משרד החינוך והתרבות, המכון להכשרה והשתלמות, קלמניה.
- להב, ח' (2002). קידום נוער בסיכון ונוער מנותק בישראל. ירושלים: משרד החינוך, מנהל חברה ונוער.
- להב, ח' ושמש, א' (2004). עובדי קידום נוער בישראל 2003: שינויים בפרופיל המקצועי של עובדי קידום נוער בישראל. המועסקים ביחידות לקידום נוער שבפיקוח משרד החינוך. ירושלים: משרד החינוך והתרבות (נתקבל לפרסום).
- להב, ח' (1994). מודל הדרכה והנחייה לעובדי קידום נוער. מניתוק לשילוב, 6, 28-35.
- רול, צ' (1997). מודלים להדרכת עובדים בקידום נוער: מסמך פנימי. ירושלים: משרד החינוך, מנהל חברה ונוער, תחום קידום נוער.
- שמש, א' (2001). הנחייה איכותית בקידום נוער: סיכום תהליך פיתוח מערך ההנחיה בקידום נוער. פתח תקווה: המכון לקידום נוער.

הכשרה לתפקיד בקידום נוער

להב (1994) רואה בתהליך ההכשרה לתפקיד של עובד בקידום נוער תהליך של התפתחות המתרחש על פני שני ממדים:

הראשון – מימד ה"עצמאות" המקצועית. מימד זה מתייחס למידת השליטה של העובד בידע, במיומנויות ובכלים המקצועיים הרלוונטיים לעבודה עם בני הנוער.

השני – מימד ה"בשלות" המקצועית. מימד זה מתייחס לאופנים שבהם העובד מטמיע תובנות, פרשנויות ומשמעויות ביחס למדיניות הטיפול בנוער מנותק, ומיישמן בעבודתו.

תחום קידום נוער מפעיל שלוש מסגרות של הדרכה והכשרה לתפקיד:

1. הכשרות ייעודיות לתפקיד:
 - קורס הכוון (אוריינטציה לתפקיד) בהיקף של כ-120 שעות, המיועד לעובדים חדשים במערכת שרכשו תואר BA או BEd באחת מן הדיסציפלינות שהוזכרו למעלה;
 - הכשרה בתוכניות מיוחדות, כגון מנהיגות צעירה, תוכניות מניעה ועוד.
2. הנחיה והדרכה (supervision) שוטפים על בסיס שבועי או דו-שבועי, הניתנים לכל עובד במערכת על ידי מנחים מקצועיים או עמיתים.
3. קורסים והשתלמויות בנושאים שונים לשם פיתוח והתמקצעות של עובדים, כגון: קורס מנהלי יחידות לקידום נוער, קורס מנחים לעובדים המנחים סטודנטים בעבודה מעשית, עבודה קבוצתית, טיפול משפחתי, טיפול באמצעות אומנויות, אבחון וטיפול בהתמכרויות ועוד.

הכשרה ייעודית – "אוריינטציה"

עובדים חדשים נדרשים, במהלך שנת עבודתם הראשונה, להשתתף בקורס אוריינטציה. קורס זה נתפס, בין היתר, גם כ"כור היתוך" לעובדים הבאים ממגוון של דיסציפלינות ותרבויות.

מטרותיו המרכזיות של הקורס הן:

1. העשרה בידע, בכלים ובמיומנויות לעבודה עם אוכלוסיית היעד;
2. גיבוש זהותו המקצועית של העובד והכנתו להשתלבות במערכת.

הקורס מקיף שמונה תחומי לימוד עיקריים:

- נוער בסיכון ונוער מנותק – מאפייניהן של אוכלוסיית היעד;
- השירות לקידום נוער ומדיניות הטיפול בנוער מנותק ובסיכון;
- התערבויות טיפוליות עם מתבגרים;
- הגישה המשימתית בטיפול;
- העובד בקידום נוער – זהות והתמודדות;
- עבודה קבוצתית משימתית בקידום נוער;
- תוכניות ייחודיות בקידום נוער;
- הקבוצה במעבר הבין-תרבותי.

נושאי הקורס מועברים באמצעות הרצאות, סדנות, קבוצות דיון, הדמיות ולמידה עצמית. רוב הנושאים מועברים על ידי עובדים מן המערכת, ביניהם עובדים ותיקים, מנהלי יחידות לקידום נוער, מנחים ומפקחים, ומקצתם מועברים על ידי מרצים מן החוץ. נוסף על כך מתלווה אל הקורס חונך, בדרך כלל מנחה, שתפקידו לסייע לעובדים החדשים בעיבוד ההתנסויות שלהם בקורס, במתן משובים אישיים ובעזרה מקצועית. באמצעות דגם זה מודגשת העובדה שמדובר בידע מעשי ייחודי של תחום קידום נוער, המועבר בדרך של "חניכה".

הנחיה בקידום נוער

בעבר נתפסה ההנחיה בקידום נוער כפעילות שנועדה לחזק את יכולתו של העובד להתמודד עם דרישות הטיפול באוכלוסיית היעד (טודרס ויפעת, 1986). כיום תופסים אותה כפעילות של למידה דרך דיאלוג (בובר, 1951), וכדרך אפשרית ליצירת תהליכי העצמה בשלושה מעגלים: במעגל העובד, במעגל הנער ובמעגל המנחה עצמו.

תהליכי הכשרה וחינוך לתפקיד עובד בקידום נוער

נח גרינבוים

מנהל חברה ונוער, תחום קידום נוער, משרד החינוך

מבוא

תחום קידום נוער במשרד החינוך משרת אוכלוסיות של בני נוער מנותקים ובסיכון. הפעילות בקידום נוער מתרכזת בשלושה תחומים עיקריים: למידה, חברה, ומיומנויות אישיות וחברתיות. מימוש ההישגים בתחומים המוזכרים נעשה באמצעות מגוון רחב של תוכניות ושיטות. הלמידה נעשית ברמות שונות, עד לקבלת תעודת גמר תיכון (תג"ת), ובלמידה פרטנית שנתמכת על ידי למידה בקבוצות קטנות. הפעילות החברתית כוללת תוכניות הכנה לצה"ל, פיתוח מנהיגות, פעילות לטובת הקהילה ועוד. תחום המיומנויות מגובה על ידי מגוון רחב מאוד של פעילויות, החל בפעילויות חווייתיות של אתגרים בטבע ועד פיתוח מיומנויות של ציור, צילום, תיאטרון, שירה, נגינה ועוד. נוסף על כל אלה, עובדי קידום נוער דואגים לרווחתם של בני הנוער על ידי ליווי ייעוצי וחינוכי בנושאים של תעסוקה, משפחה, פנאי וכדומה. כפועל יוצא מפעילות מגוונת זאת, התפתחו בקידום נוער תפיסה וגישה של מעורבות "רב-תחומית" בחייהם של בני הנוער. רב-תחומיות זו באה לידי ביטוי בשני היבטים:

ההיבט הראשון מתייחס לבסיס המקצועי של העובדים בקידום נוער. חלק ניכר מעובדי קידום הנוער עברו הכשרה מקצועית בדיסציפלינות שונות בתחומי החינוך (חינוך, ייעוץ או הוראה) או מדעי החברה וההתנהגות (סוציולוגיה, קרימינולוגיה, פסיכולוגיה או עבודה סוציאלית). אחרים הוכשרו במסלולי קידום נוער ייעודיים במכללות. כמו כן משולבים בעבודתן של היחידות לקידום נוער גורמים משלימים – מדריכות חיילות ומדריכי נוער (מד"נים) מטעם הגדנ"ע.

ההיבט השני מתייחס למגוון של דרכי ההתערבות שתחום קידום נוער מציע לאוכלוסיית היעד. חלק מההתערבויות מוצע כ"סל שירותים" שתחום קידום נוער פיתח במשך השנים, ובחלק אחר של ההתערבויות תחום קידום נוער מתפקד כשותף ו/או כגורם מתווך לשירותים משלימים (להב ושמש, 2004).

מורכבותה של הפרקטיקה והסוגיות הקשורות לזהותו המקצועית של העובד בתחום קידום נוער מחייבים את השירות להבנות תהליך מותאם ומתמשך של הכשרה לתפקיד.

קוראים שואלים – מומחים משיבים

קוראים יקרים,

הנכם מוזמנים להפנות למדור זה שאלות, בעיות ואתגרים שאתם נתקלים בהם במהלך עבודתכם. יואב ומומחים נוספים יענו על שאלותיכם מעל דפי אפשר.

שאלה?

אחד הילדים שבהדרכתי בפנימייה הינו אלים במיוחד, מכה באכזריות, הורס ומשחית ומקלל ללא הרף. לצוות קשה לרסנו, וההנהלה שוקלת להרחיקו מהפנימייה. כיצד נוכל לעזור לו?

תשובה

מי שהוצאו מבתיהם מבטאים לעיתים את הקונפליקטים ודפוסי ההתנהגות שרכשו בתהליך התפתחותם בסביבתם הקודמת. במצב שבו הם מבטאים סערת רגשות, יש ליצור למענם אקלים מתאים שיאפשר להם להתארגן ו"לאסוף את שבריהם". תהליך זה יתאפשר במסגרת המודל המשפחתי המוכר והטבעי לרובנו. לדוגמה, אם אחד מבני המשפחה נפגע, סביר שכל בני הבית יתלכדו סביבו ויתמכו בו, בהיותו חלק בלתי נפרד מהם – השלם המשפחתי. גם בפנימייה יש לאמץ מדיניות פעולה הדומה למודל המשפחתי:

1. יש ליידע את כל הצוות על הבעיות הייחודיות של ילד זה, ולקבוע כללי תגובה אחידים.
2. יש לתת לחניך את התחושה שהוא נמצא באחריותו של כל צוות הפנימייה, ולא רק של הצוות בקבוצתו.
3. חשוב לתת חיזוק מיידי להתנהגויות מקובלות, ולהימנע מלתת תשומת לב יתרה להתנהגות לא מקובלת.

יש לצפות שכאשר הילד המתנהג באלימות יחוש שהוא מוקף ונתמך על ידי כלל המחנכים, הוא ירגיש מוגן יותר בתוך גבולות ברורים וקבועים. כוח ההשפעה כלפיו יתעצם, והוא יאמין שאין מוותרים עליו, ושהוא אינו זאב בודד הנלחם על חייו, אלא חלק בלתי נפרד מקבוצה תומכת ומעצימה המאפשרת לו חיים חברתיים הולמים.

פרסומים שהתקבלו במערכת

1. אופיר, א' (2003), (עורך). **המפעל להכשרת ילדי ישראל – בית חם לילדים ובני נוער – בין 50 ל-60: עשור שישי לעשייה ברוכה (חינוך שיקום וטיפול בילדים)**. ירושלים: המפעל להכשרת ילדי ישראל.

להזמנות: 02-6420080

2. עמותת "אפשר" (2003). **מפגש לעבודה חינוכית-סוציאלית**. (כתב עת, גיליון מס' 18). ירושלים: עמותת "אפשר" בשיתוף עם משרד הרווחה, משרד החינוך ומכללת בית ברל.

להזמנות: עמותת "אפשר", 02-6728905.

3. עמותת "אפשר" (2003). **מפגש בין-תרבותי בין נוער בסיכון יוצא חבר העמים לבין גורמי חינוך וטיפול** (שולחן דיון מס' 22). ירושלים: עמותת "אפשר" בשיתוף הג'וינט העולמי ואשלים.

להזמנות: עמותת "אפשר", 02-6728905.

4. פרידמן, י' ובנדס-יעקב, א' (2003). **עבודת היישוג בשירות לנוער וצעירים במשרד העבודה והרווחה: סיכום הממצאים וההמלצות**. ירושלים: משרד הרווחה, השירות לנוער וצעירים בשיתוף עם מכון סאלד. תקציר שהופק ליום העיון בנושא "יישוג (outreach) – מתוך אחריות ומחויבות", המשותף לשירות לנוער וצעירים ולאשלים.

להזמנות: 02-6708290.

5. צור, א' וגיטר, ר' (תשס"ג). **תן קיוון: הצעה לפעולות מקוונות לעזרת המחנך בפנימייה**. תל אביב: משרד החינוך, המרכזייה החינוכית, המנהל לחינוך התיישבותי ועליית הנוער.

להזמנות: 03-6898696.

6. שלסקי, ש' ורובין, א' (2003). **עליית הנוער – 70 שנות קליטה וחינוך: הצעות לפעולות למחנכי פנימיית לכבוד שנת היובל**. תל אביב: משרד החינוך, המרכזייה החינוכית, המנהל לחינוך התיישבותי ועליית הנוער (כולל תקליטור).

להזמנות: 03-6898696.

מתודופדיה: אנציקלופדיה למתודות הנחיה והפעלה

שם הספר:

פרופ' דב גולדברג
דליה שטנצלר

עורך ראשי:

משכל, ידיעות אחרונות, תל אביב, בשיתוף עם משרד החינוך והחברה למתנ"סים, 2003, 383 עמודים
195 ש"ח (כולל דמי משלוח)
ד"ר חזי אהרוני, עמותת "אפשר", ירושלים

כתיבה ועריכה:

הוצאה:

מחיר:

סקר:

כותרים ותקשורת

פרויקט זה הינו יוזמה משותפת ומבורכת של מכון "יעדים", החברה למתנ"סים, מנהל חברה ונוער ומכון מופ"ת, שהקצו את מיטב אנשיהם על מנת להוציא לאור פרסום זה. שיתוף הפעולה משתקף באיכותו של פרויקט מיוחד זה ובמגוון העשיר שהוא מציע לקוראים. מפעל זה הינו המשך של ה"פעלופדיה: אנציקלופדיה לפעילות חברתית", המתפרשת על פני 12 כרכים בעברית וכרך נוסף בערבית, ולאחר חמישה כרכים של "הפעלוטף" לגיל הרך, שזכו כולם בשבחים רבים.

לפי הצהרת היוצרים, האנציקלופדיה מיועדת למורים, למדריכים, לסטודנטים, למורי מורים, למפקחים ולבתי ספר לחינוך ולהשתלמויות. המודלים המתודיים ואסטרטגיות הלמידה וההוראה המצויים בפרסום זה משלבים בין החינוך הפורמלי והחינוך הבלתי-פורמלי, וחושפים את המחנכים והמשתמשים האחרים למגוון של רעיונות, שיטות וסגנונות מתודיים בהוראה, בהדרכה ובהנחיה. המודלים, הרעיונות והשיטות מבוססים על תיאוריה ומחקר בחינוך, בהוראה ובהדרכה. מטרתם לסייע לאנשי חינוך לפתח ולגרות את חניכיהם מבחינה אינטלקטואלית, רגשית וחברתית, ולהקנות להם מיומנויות לשם התמודדות עם עולמנו החברתי והטכנולוגי המורכב, שבו יצטרכו ליזום, לבחור, לשפוט ולהגיב על שינויים בסביבתם.

האנציקלופדיה מחולקת לארבעה פרקים מרכזיים: פעילויות שיח, פעילויות הדמיה, פעילויות הדגמה ופעילויות של דגמים משולבים. צבע הדפים בכל פרק שונה, דבר המקל על המשתמש למצוא את מבוקשו. כל פרק מכיל מגוון של נושאים ונושאי משנה, בלויית דוגמות, הסברים, הנחיות ברורות, איורים ואמרות מקבילות ומשלימות מן המקורות ומפי אנשים ידועי שם. בסוף כל פרק מצויה רשימה של מקורות בעברית ובאנגלית למי שחפץ לחקור יותר. כמו כן, בסוף הכרך מופיע מפתח מפורט למיומנויות השונות ומפתח נוסף למושגים, לנושאים ולערכים.

האנציקלופדיה כתובה בשפה ברורה, באופן מרווח ועל נייר מבריק ומשובח המבליט את המילים והמשפטים.

על מנת שעובדי חינוך והדרכה יפיקו מן האנציקלופדיה את מלוא התועלת ויוכלו למצוא את הרעיונות שבה באופן יעיל, יש להכינם, לכוונם ולהקנות להם רקע תיאורטי. זהו סוג של פרויקט שטרם מיצה את עצמו, ונראה שייתוספו לו רעיונות נוספים במהדורות הבאות.

מחירה של האנציקלופדיה גבוה מאוד (195 ש"ח) בהינתן שמדובר בכרך יחיד ובהתחשב בכך שגופים ציבוריים רבים תרמו לפרויקט תכנים וכנראה גם כסף. כמו כן היה רצוי להוסיף באנציקלופדיה עצמה ובפרסומים לגביה מספר טלפון לשיחת חינם, על מנת להקל על המעוניינים ברכישתה.

אנציקלופדיה זו, כפרויקטים שקדמו לה, הינה תוספת חשובה ביותר וכלי מתודי-חינוכי עשיר למחנכים, לעובדי הדרכה, למנחים ולסטודנטים. זהו ספר שראוי להימצא באוסף האישי של כל מחנך, בכל ספרייה ציבורית, במוסדות אקדמיים ובכל מוסד שמצויים בו מורים ותלמידים, מחנכים וחניכים.

להזמנות: 03-7683333

קורס אוריינטציה למדריכים החינוכיים במעונות של רשות חסות הנוער

דבי אליהו

סגן הממונה על המעונות, ירושלים

עד שנת 1982 התקיים בבית הספר המרכזי של משרד הרווחה (אז המדרשה ומשרד הסעד) קורס מיוחד להכשרת עובדים חינוכיים-סוציאליים במעונות של רשות חסות הנוער. ההכשרה נערכה בתנאי פנימייה במשך כשנה אחת, וכללה נושאים כגון פרקי פעולה, דינמיקה קבוצתית, פסיכולוגיה, עבריינות נוער בישראל, חינוך גופני ועוד.

כל מדריך שסיים את ההכשרה שולב באחד המעונות כשהוא "מצויד" במגוון של ידע וכלים מקצועיים שסייעו לו לעשות את עבודתו בצורה ראויה.

חשוב מאוד לזכור כי באותה תקופה היה המדריך החינוכי גם מורה שלימד חוגים ושיעורי העשרה, והוא היווה למעשה את הדמות המרכזית בעיני החניכים. המדריכים עבדו מדי יום כמעט, וחלקם הגדול אף התגוררו עם בני משפחותיהם במעונות. בית הספר המרכזי (המדרשה) המשיך ללוות ולהנחות את המדריכים באופן אינטנסיבי, למשך שנה נוספת, תוך כדי עבודתם במעונות.

עד היום יש חילוקי דעות באשר לסיבות שהובילו להפסקת הכשרתם של המדריכים כעובדים חינוכיים-סוציאליים. מכל מקום, נוצר חלל והוחל בגיוס מדריכים בקרב סטודנטים בעלי עבר פיקודי בצבא. הכשרתם לעבודה נעשתה תוך כדי חפיפה של משמרת אחת או שתיים, וכך הם "נזרקו למים" בתקווה שלמדו לשחות. מצב זה הביא לידי פיוחות בדמותו של המדריך, וגרם נזקים חינוכיים שבאו לידי ביטוי בחוסר שליטה ובאי-סדר בקרב החוסים.

מדי פעם נעשו נסיונות לערוך השתלמויות קצרות למדריכים, אך לא באופן שיטתי. לפני כעשר שנים הוחלט בהנהלת חסות הנוער לנקוט פעולות אחדות על מנת להתמודד עם מצב זה:

1. **מיון קפדני** – מיון קפדני יותר בשלב של בחירת המדריכים/ות (פרסום וראיונות);
2. **תקופת חפיפה** – פרק זמן של 56 שעות (8 ימי עבודה, 7 שעות כל יום) שבהן ילווה המדריך החדש על ידי מדריך ותיק או על ידי הרכז החינוכי;
3. **נוהלי החסות ושינונם** – קריאת נוהלי החסות ושינון הנהלים הרלוונטיים לעבודתו של המדריך;
4. **עדכון והכשרה מקומית** – המעון שהמדריך עובד בו ידאג לעדכנו ולהכשירו בסוגיות החינוכיות-הטיפוליות בהתאם לאפיונים הנכונים לאותו מעון;
5. **קורס אוריינטציה** – במהלך השנה הראשונה, ולאחר שלושה חודשי עבודה לפחות, יעבור המדריך "קורס אוריינטציה", במטרה להקנות לו מושגים בתחומי העשייה השונים במעון. קורס זה נערך במשך שבוע ימים בתנאי פנימייה באחד המעונות, ובתום הקורס נערך מבחן כולל על כל הנושאים שנלמדו בקורס.

כמעט כל הנושאים בקורס מועברים על ידי חברי הנהלה, חברי מטה ומנהלי מעונות ברשות חסות הנוער. עריכת הקורס במעון, באווירה פנימייתית, מאפשרת התייחסות גומלין בין המדריכים תוך כדי הכרה מקרוב של המעונות, על שיטות העבודה והפעילויות הנהוגות בהם. מדריך שסיים בהצלחה את חמשת השלבים, ממשיך את עבודתו במעון.

איני רואה בחמשת השלבים חלופה לקורס המסורתי שהתקיים בשעתו במדרשה. עם זה, קורס האוריינטציה מקנה ביטחון וכלים בסיסיים הדרושים למדריך בפעילותו ובעבודתו עם החוסים ועם הצוות במעון.

לעסוק בטיפול סוציאלי. על פי החוק, ההרשאה לעסוק בטיפול סוציאלי נתונה בידי עובדים סוציאליים. לעובדים חינוכיים-חברתיים מדיסציפלינות של חינוך, קרימינולוגיה, סוציולוגיה ועוד נותר עם זה כר רחב של עשייה בהיבטים של ייעוץ חינוכי, הדרכה, הפעלה חברתית, תיווך בין בני נוער במצוקה לבין מסגרות החברה ועוד.

לסיכום, הבהרת המושגים "טיפול סוציאלי בקהילה" (המאפיין בדרך כלל את עבודת השירות לנוער וצעירים) אל מול "התערבות חינוכית-חברתית", והפנמתם על ידי העוסקים בטיפול בבני נוער, יסייעו בהגדרת תחומי ההתערבות, יצמצמו את אי-הבהירות ויאפשרו חלוקת עבודה נכונה ומקדמת יותר בין מטפלים סוציאליים ועובדי חינוך. כל אלה יגבירו את יעילותה ואיכותה של העבודה ואת שיתוף הפעולה בין כל השירותים הממסדיים והרלוונטיים העוסקים בטיפול בנוער במצוקה, ויאפשרו השגת תפוקות מרביות ומימוש של הפוטנציאל הגלום בנערים ובנערות המטופלים.

מקורות

דנות, ד' (1999). **גשר על מים סוערים**. ירושלים: משרד העבודה והרווחה.

דסברג, ח' (1987). **פסיכותרפיה קצרת מועד**. ירושלים: מאגנס.

כרם, ב' ד' (1977). **הטיפול בחבורות רחוב**. ירושלים: משרד העבודה והרווחה.

לוי, א' (2003). **מחזון למציאות – תהליך בניית חזון מקצועי לשירות לנוער וצעירים במשרד העבודה והרווחה. מפגש לעבודה חינוכית-סוציאלית**, 17, 107-129.

מדינת ישראל (2000). **תקנות עבודה סוציאלית (תע"ס)**, הוראה 22 לפרק ד, א' בחשון תשס"א, אוקטובר 2000. ירושלים: מדינת ישראל.

טיפול סוציאלי בקהילה אל מול התערבות חינוכית-חברתית:

שינויים בדפוסי עבודתם של עובדים סוציאליים ב"שירות לנוער וצעירים" במשרד העבודה והרווחה

הערת המערכת: מכתב זה הינו תגובה על מאמרו של חיים להב "החינוך והטיפול בעבודה עם נוער בסיכון: שני צדדים של אותו מטבע". המאמר הופיע בגיליון 12 של "אפשר", שהוקדש לנושא "על חינוך וטיפול ומה שביניהם".

על פי עקרונות הטיפול והשיקום בעבודה סוציאלית (תע"ס, 2000). מהלך זה חולל שני שינויים מרכזיים בפעילותם של עובדי השירות לנוער וצעירים:

1. התמקצעות והרחבת הדגש המושם במתן טיפול סוציאלי בקהילה לבני נוער וצעירים;
2. אחידות ופיתוח שפה טיפולית משותפת בין העובדים, תוך בניית רצף טיפולי בנער/ה במסגרת מחלקת הרווחה ואגף התקון.

אולם מהלך זה הרחיק במידת מה את העובדים מהעקרונות ומדפוסי העבודה שאפיינו את עבודת השירות בשנותיו הראשונות בכל הקשור לטיפול בשדה, לאיתור וליישוג (לוי, 2003). השירות נתן דעתו לכך, ובניצוחם של מנהל אגף התקון מנחם וגשל ומנהל השירות דוד ציוני, התקיים מהלך שכלל בניית חזון שירותי ופיתוח תוכנית למידה המדגישה שילוב בין הטיפול הסוציאלי הפרטני, פעילות האיתור הפעיל והרחבת העבודה הקבוצתית-הקהילתית.

טיפול סוציאלי אל מול התערבות חינוכית-חברתית בעבודה עם נוער מנותק

קיימות הגדרות רבות למושג "טיפול סוציאלי" ולמושג "התערבות חינוכית-חברתית", אולם ככלל ניתן לציין כי טיפול מוגדר כהתערבות מילולית במצב מאובחן, הנעשית באורח מתוכנן ותוך ניסיון לחשוף את הלא מודע של המטופל ולהרחיב את טווח חופש הבחירה של המטופל (דסברג, 1987). התערבות חינוכית-חברתית, לעומת זה, מוגדרת כניסיון ליצור אווירה של עשייה בכיוון שיקדם את צרכיו/ה של הנער/ה. עשייה זו קשורה למציאות יומיומית, ומתבטאת בשפה קונקרטיה ובגישה של חינוך, השפעה ויעוץ. להערכתך, על אף הקרבה בין שני המושגים, קיימים הבדלים מהותיים ברורים ביניהם.

הרחבת המושג "טיפול" והכנסת תחומי תוכן לתוכו: הגדרה של חינוך ויעוץ או של הדרכה חברתית כטיפול מערפלת את המושג ומבלבלת להערכתך את העובדים בשדה. חוק העובדים הסוציאליים ניסה לערוך סדר בתחום פרוץ זה ולהבהיר מי רשאי

בגיליון הקודם של "אפשר" סקר להב את תהליכי ההתפתחות שחלו לאורך השנים בעבודתם של עובדי קידום נוער, ומחה על כך שארגון העובדים הסוציאליים ניכס לעצמו את ה"טיפול" באמצעות "חוק העובדים הסוציאליים".

להב מציין כי מבחינת מערכת קידום נוער, העובדים המגיעים מדיסציפלינות הכשרתיות שונות הינם כולם מטפלים, ובכך מגדיר באופן רחב את המושג "טיפול" (רופא מטפל, יועץ חינוכי מטפל) במנותק מהקשרים סוציאליים קליניים. אולם נראה כי אף במסגרת של תחום קידום נוער יש ביטויים והתייחסויות נוספות למושג "טיפול" ולאופן ביצועו, כפי שמציין ' סרוקה, מפקח בקידום נוער (במאמרו "מהו חינוך? מהו טיפול? מושגים והשלכותיהם על עבודתם של עובדי נוער", "אפשר", גיליון 12).

צעירים רבים זקוקים לא אחת לעזרה ברמה תוך-אישית, בין-אישית או משפחתית המצריכה התערבות טיפולית שמגמתה שינוי, אולם שינוי מסוג זה אינו ראשוני במסגרת קידום נוער, אלא בגדר שירות משלים ותומך. לא תמיד נמצא בקרב עובדי הנוער מישהו בעל כישורים והסמכה מקצועית או חוקית לתת שירות משלים זה. קורה לא אחת שעובדי קידום נוער מפגינים בלבול בנוגע להגדרת תפקידם או לסמכותם לנקוט התערבות טיפולית שמהותה שינוי.

לנוכח האמור לעיל, יש לציין כי השירות לנוער וצעירים במשרד העבודה והרווחה, שעובדיו הינם ברובם המכריע עובדים סוציאליים, עבר שינויים והתפתחות, ועובדיו מתמקדים כיום בטיפול סוציאלי בקהילה בד בבד עם עובדים נוספים העוסקים בהדרכה ובחינוך. מהלך זה חידד את מקומו של השירות בשדה הטיפול, לעומת העשייה החינוכית-החברתית שהייתה במוקד עיסוקם של עובדיו בעבר.

חוק העובדים הסוציאליים והטיפול הסוציאלי בבני נוער מנותקים

בניסיון לשדרג את העשייה המקצועית של עובדי השירות לנוער וצעירים, ועם כניסת חוק העובדים הסוציאליים לתוקפו, התקבלה החלטה כי רק עובדים סוציאליים בעלי תואר ראשון יעבדו במסגרת השירות (דנון, 1999), וכי עבודתם תיעשה

מדרשת "בית חם" להכשרת מדריכים



מכון "בית חם" להכשרת מדריכים טיפוליים מודיע על פתיחת ההרשמה לשנת הלימודים 2004-2005

המכון להכשרת מדריכים של "בית חם" מיועד למדריכים אשר עובדים בשטח או המתכוונים לעשות כך בעתיד.

קבוצות הלימוד קטנות ומאפשרות לכל סטודנט להעלות ולשתף את הסטודנטים האחרים ואת המורים בסוגיות הנובעות מעבודת שטח. יחד עם זאת, ניתנת בשיעורים מסגרת תיאורטית עיונית ואפשרות ללמוד מושגים מקצועיים רלוונטיים לעבודה.

הגישה של המכון לתפקיד המדריך הינה רבת-תחומית ולכן, הלימודים מתמקדים בשלושה תחומים מרכזיים:

פסיכולוגיה, חינוך ועבודה סוציאלית

אנו מציעים חמישה מסלולים:

1. מסלול למדריך "חינוכי סוציאלי" – שנתיים.
2. מסלול למדריך "פסיכו-חינוכי סוציאלי" – שלוש שנים.
3. מסלול למדריך "טיפול-רב תחומי" – שלוש עד ארבע שנים, כולל B.A במסגרת האוניברסיטה הפתוחה.
4. מסלול פתוח הכולל סדנאות מתחומים שונים (בין היתר, חונכות של נפגעי נפש).
5. התמחות בגישה הטיפולית היחודית של "בית חם" – לבעלי תואר B.A.

המכון מציע מודל פדגוגי מבוסס על שותפות אקטיבית בין המנחים והסטודנטים בקשר לחיי היום יום של המכון.

לפרטים נוספים אפשר להתקשר

לטלפון: 02-6245186

בין השעות 9:00-15:00

פקס: 02-6233084

דוא"ל: baitham1@hotmail.com

מדרשת "בית חם"

רח' קינג ג'ורג' 5 ת.ד. 37065

ירושלים 91370

חדשות מעמותת "אפשר"

אמנת האג -

חטיפות ילדים

יום עיון לזכרו של אהרן לנגרמן

יום העיון השנתי לזכרו של אהרן לנגרמן, הנערך מדי שנה סמוך ליום השנה לפטירתו, נהפך כבר למסורת, והוא נערך עתה זו השנה השישית. יום העיון מארגן על ידי המועצה הלאומית לשלום הילד, שאהרן לנגרמן היה ממקימיה ונשאר פעיל בה כמעט עד ליומו האחרון. במימון יום העיון משתתפים גם עמותת "אפשר" והחברה למרכזים ולמנהלים קהילתיים בירושלים. השנה חברו למארגנים הפקולטה למשפטים באוניברסיטת בר-אילן והמרכז לקידום מעמד האשה ע"ש רות ועמנואל רקמן.

יום העיון התקיים בב' בכסלו תשס"ד, 27 בנובמבר 2003, באוניברסיטת בר-אילן.

יום העיון הוקדש השנה לנושא כאוב ביותר – חטיפת ילדים על ידי אחד ההורים בעקבות סכסוך בין ההורים. אמנת האג, שישראל הצטרפה אליה בשנת 1991, נועדה להתמודד עם הבעיה הקשה של חטיפת הילדים והעברתם למדינה אחרת. במשך השנים שחלפו מאז חתמה ישראל על האמנה נחטפו 256 ילדים.

ביום העיון נבחנו סוגיות משפטיות, חברתיות, פסיכולוגיות ומדיניות הקשורות לאמנה ולדרך יישומה. השאלות שנבחנו היו: האם "טובת הילד הכללי" אינה גוברת על "טובת הילד הפרטי"? זכויות הילדים החטופים באמנת האג לאור אמנת האו"ם בדבר זכויות הילד, ונקודות הסתירה בין שתי האמנות; ילדים חטופים מנקודת ראותו של בית המשפט לענייני משפחה; אמנת האג בעיני פרקליטות המדינה.

הנזקים הנגרמים לילדים נידונו בהרצאה של ד"ר דן שרון. המרצים היו: ד"ר רונה שוז ממכללת שערי משפט ומאוניברסיטת בר-אילן; השופטת צילה צפת; עו"ד עירית קאהן מפרקליטות המדינה; ועו"ד שמואל מורן, מומחה לדיני משפחה.

דברים לזכרו של אהרן לנגרמן נשאו בתו יהודית מנדלבוים וכן ד"ר ברוך לוי, לשעבר יושב ראש המועצה הלאומית לשלום הילד. יום העיון הסתיים בשמיעת סיפורה האישי של עו"ד טלי הוד-ליבוביץ.

יום העיון עורר התעניינות רבה, והשתתפו בו כ-250 איש.

חדשות מהארגון הבין-לאומי AIOE

הקונגרס העולמי הבא של הארגון יתקיים ב-15-18 בנובמבר 2005 במונטבידאו, בירת אורוגוואי. בעמותת "אפשר" שוקלים לארגן משלחת ישראלית.

לפרטים יש לפנות לד"ר עמנואל גרופר, נציג העמותה בארגון, טל' 03-6898758.

חניכת עובדים חדשים

שמעון סיאני

מנכ"ל העמותה "ידידים למען הנוער והחברה", ירושלים

**מתי מתחיל שלב החניכה של עובד חדש?
מהם השלבים המרכזיים בתהליך החניכה?
מתי מסתיים שלב החניכה?**

שלוש שאלות אלה יעמדו במרכזה של הצגת התקציר של המודל לחניכת עובדים חדשים שפיתח הארגון "ידידים למען הנוער והחברה". להלן העקרונות המנחים של המודל.

מתי מתחיל שלב החניכה?

שלב החניכה מתחיל משלב הפרסום של מודעת הדרושים. כבר בניסוח המודעה העובד לומד להגדיר את הציפיות הראשונות ממנו. לכן יש להשקיע מחשבה לגבי סוג הפרסום, גודל המודעה והמקום שבו היא מתפרסמת, וכמובן להקפיד הקפדה יתרה על ניסוח המודעה.

השלבים המרכזיים של תהליך החניכה

- 1. הריאיון** – כאן נקפיד הן על המיקום/הסביבה המשפיעים על ההתנהגות והן על התוכן. נתכנן מה יהיו השלבים שאותם יצטרך העובד לעבור עד למתן התשובה, נתכנן בקפידה את השאלון שעליו יידרש לענות, וכמובן נבנה את תוכן הריאיון כך שלעובד יהיה ברור מה נדרש ממנו ומהם ערכי היסוד של הארגון. חשוב להדגיש שתשומת לב לפרטים – כגון מהירות התגובה של המשרד לפניית המועמד, עמידה של הארגון בלוח הזמנים שהוסכם וכדומה – מגדירה לעובד את מידת הרצינות והמקצועיות של הארגון.
- 2. הכשרה עיונית-מעשית** – לצד ארגון "ידידים" פועל "המכון למנהיגות והתנדבות", הבונה מסלול הכשרה עיונית לכל בעלי התפקידים. ההכשרה מתפרשת בדרך כלל לאורך שנה אחת לפחות, ומעניקה לכל עובד את הכלים שאותם הוא צריך כדי למלא את תפקידו בצורה הטובה ביותר. ההכשרה כוללת ימי עיון, סמינרים מרוכזים וסדנות קצרות יותר.
- 3. תיקי חפיפה** – כל עובד הנכנס לתפקיד שמישהו אחר כבר מילא, מקבל, נוסף על חפיפה בעל-פה, גם תיק חפיפה מסודר. התיק מכיל את מירב הפרטים שסייעו לו למלא את תפקידו בצורה הטובה ביותר, ומאפשר לו להיעזר במאגר הזיכרון הארגוני וללמוד מהתנסויות קודמות.
- 4. חונכות אישית** – לכל עובד בארגון מוצמד בעל תפקיד המלווה אותו באופן אישי. חונך זה מסייע לו לעמוד ביעדים, נותן לו משוב ומסייע בהגברת ההיכיה שלו.
- 5. ישיבות קבועות** – ישיבות קבועות של צוותי העבודה במחלקות השונות מסייעות בפירוק המשימות הגדולות ליחידות עבודה קטנות יותר. מעבר לכך הן בונות אווירת צוות, מרעננות דגשים מקצועיים ותורמות רבות להטמעת ערכי הארגון.
- 6. חומרי עזר פונקציונליים** – מחלקת ההדרכה של "ידידים" פיתחה חומרי עזר אחדים המסייעים לעובד החדש בתפקידו. לדוגמה, "יומן הידיד", ובו תוכנית העבודה השנתית והחודשית, מסייע לעובדים בכל הרמות ליישר קו ולעמוד ביעדים בזמן.
- 7. מערך טפסים חודשי** – אחת לחודש העובד מגיש לממונה עליו מערך של טפסים, המסייעים לו בהגדרת סדרי עדיפויות ובבחינה חודשית של עמידתו ביעדים.
- 8. ישיבות יעדים רבעוניות** – ישיבות בהשתתפותם של כל המנהלים הבכירים, ובראשם המנכ"ל, המציבות יעדים לרבעון הבא ומאפשרות מתן משוב על פעילות הרבעון הקודם.
- 9. כוס קפה עם המנכ"ל** – שיחה אישית, פתוחה, של כל עובד עם המנכ"ל.

סיומו של שלב החניכה

על פי אמונתנו, שלב החניכה אינו מסתיים לעולם! כך הם הדברים בארגון לומד, בוודאי בעידן של שינויים מהירים, שבו הגדרות התפקיד והמשימות של חלק מהעובדים משתנות בתכיפות רבה.

טור אחרון

טור זה מסכם בקצרה את פעילותה של עמותת "אפשר" בשנת 2003 ובתחילת שנת 2004. לפרטים נוספים, הנכם מוזמנים להיכנס לאתר המעודכן של העמותה (www.efshar.org.il), לקרוא בו ולהגיב. בין היתר מופיעים באתר פרטים על "היחידה לטיפול בנפגעי אלכוהול והימורים". היחידה מפעילה קו פתוח שמספרו **1-700-500-888** למבקשים טיפול וסיוע בנושא ההימורים.

בעמותת "אפשר" ממשיכים להפעיל פרויקטים לילדים ולבני נוער בסיכון. בשנת 2004 מתוכננים פרויקטים חדשים למבוגרים ולילדי עולים. תוכניות נוספות יובאו לידיעתכם על דפי "אפשר" לאחר אישורן והפעלתן.

קיצוצים בתקציבים וצמצומים במשק אינם פוסחים על עמותתנו. הם גורמים לעיכובים בהעברת כספים לפעילויות העמותה. למרות הבעיות התקציביות, הקפדנו להעביר את משכורות העובדים במועדן. עובדי העמותה, מצידם, נרתמו להתייעלות ולהצמצמות.

בשנה הנוכחית צפויים לנו אתגרים חדשים. אני מאמין שנעמוד בהם בהצלחה בעזרת פעילי העמותה, מתנדביה ועובדיה, הראויים להערכה ולהוקרה.

בביטאון זה אנו נפרדים מד"ר חזי אהרוני שערך עד כה 12 גיליונות של ביטאון "אפשר". ד"ר אהרוני פעל בהתנדבות כמחדש ועורך של הביטאון מאז שנת 1998. הוא מילא תפקיד זה במסירות ובנאמנות ויש לו זכויות רבות בהפיכת ביטאון זה למעניין, אסתטי ונפוץ בקרב קהילת העובדים החינוכיים-סוציאליים ברחבי הארץ.

ד"ר אהרוני הביע את הסכמתו להמשיך גם בעתיד להיות חבר פעיל במערכת הביטאון ולתרום מנסיונו בפרסום ושיווק הביטאון לקהלים נוספים.

אני מבקש להביע את תודתי והערכתי הרבה בשם כל חברי הנהלת עמותת "אפשר". ברכות ואיחולים והמשך הצלחה בעתיד.

אני מקדם בברכה את ד"ר חזי יוסף העורך הבא של הביטאון ומאחל לו הצלחה רבה בתפקיד.

שמואל דגן, יושב ראש עמותת "אפשר"

עמותת "אפשר" והמערכת מאחלים שנה טובה ומועדים לשמחה

לתשומת לב הקוראים!

הגיליונות הבאים של "אפשר" מס' 14 – הסתגלות נוער עולה בפנימייה ובקהילה

הנכם מוזמנים לכתוב לנו מאמרים ותגובות.

מועד אחרון להגשת מאמרים לגיליון 14:
15 באוקטובר 2004

שימו לב! כתובת חדשה למערכת:

ד"ר חזי יוסף, מנכ"ל כפר הנוער ויצו נחלת יהודה
רח' הבנים 12 ראשון לציון 75910
טל. 03-9569090 פקס. 03-9569159
דואר אלקטרוני: yos61@zahav.net.il

עריכה לשונית: גיא פרמינגר

ביטאון לעובד החינוכי-סוציאלי

יוצא לאור ע"י עמותת "אפשר"

אנא עמותה לפיתוח שירותי רווחה

ת"ד 53296 ירושלים 91531

טלפון: 02-6728905/6

www.efshar.org.il

המערכת:

ד"ר חזי אהרוני, עורך

מר יהושע איילון

מר יורם ביטון

גב' מרים גילת, רכזת המערכת

ד"ר עמנואל גרופר

ד"ר חזי יוסף

ד"ר איתן ישראלי

מר מעוזיה סגל