

מפגש

לעבודה חינוכית-סוציאלית

גיליון מיוחד בנושא

עבודה חינוכית-טיפולית עם בני נוער בסיכון ובמצוקה

**מי מיוחד מאתיקה מקצועית - העובדים
החינוכיים-טיפוליים עצמם או המתנגדים
לפרופסיונליזציה שלהם?**

עמנואל גרופר

חי מִפְּחַד מֵאֵתִיקָה מְקַצְעִית – הַעֹבְדִים הַחִינוּכִיִּים-טִיפּוֹלִיִּים עִצְמָם אוֹ הַמְתַּנְגְּדִים לִפְרוֹפֶסִיוֹנְלִיזְצִיָּה שֶׁלָּהֶם?

עמנואל גרופר

תקציר

מאמר זה עוסק בסוגיית האתיקה המקצועית לעובדים חינוכיים-טיפוליים מארבעה היבטים עיקריים: ההיבט הראשון מתייחס לקוד האתי כמרכיב בתהליך ההתפתחות הפרופסיונלי של עיסוק כלשהו החותר לעלות במדרג "הרצף הפרופסיונלי"; היבט שני עוסק בתהליך החיבור והגיבוש של קוד אתי – מה הם העקרונות האוניברסליים ומה הם המרכיבים הפרטיקולריים לכל קוד אתי; היבט שלישי הוא הפן הבין-לאומי – עובדים חינוכיים-טיפוליים מאוגדים בגופים בין-לאומיים שונים, והמאמר מציג ניתוח של הדרך השונה שבה מתמודד כל אחד מהארגונים האלה עם נושא הקוד האתי; לבסוף, נבחנת שאלת ההטמעה של הקוד האתי בקרב העובדים החינוכיים-טיפוליים והפיכתו לידע יישומי בעבודתם בשדה. דבר זה הוא אתגר גדול, שאמור להפוך את נורמות ההתנהגות האתיות לידע תרבותי "חבוי" בקרב העובדים, ידע שיהפוך גלוי ויישומי בשעת הצורך. רמת הפנמה כזו מחייבת הכנסת הנושא לתכניות הלימודים וההכשרה של העובדים עוד לפני כניסתם לתפקיד. כך יכול הקוד האתי להפוך מנוף לשיפור רמת המקצוענות של העובדים החינוכיים-טיפוליים ולשיפור איכות השירות הניתן לחניכים, מה שעשוי לשנות את תפיסת הציבור את המקצוע ליתר הערכה ולשפר את הדימוי והסטטוס של העיסוק.

מילות מפתח: פרופסיונליזציה, אתיקה מקצועית, סטנדרטים, נורמות התנהגות מקצועית, עבודה חינוכית-טיפולית, קידום נוער, נוער בסיכון, התמקצעות

מבוא

עמותת "אפשר" הייתה מהחלוצות בישראל בטיפול בהחלוצות של אתיקה מקצועית לעובדים חינוכיים-טיפוליים. הפעילות נעשתה בעיקר באמצעות הסניף הישראלי של האגודה הבין-לאומית לעובדים חינוכיים-סוציאליים – AIEJI International Association of Social Educators, הפועל בחסות העמותה.

מעניין להיווכח, כי העיסוק בנושא האתיקה המקצועית גבר מאוד מאז גובשה באומות המאוחדות האמנה הבין-לאומית לזכויות הילד. זהו המסמך הבין-לאומי המקיף והחשוב ביותר בתחום זכויות הילדים עד היום. האמנה נכתבה בנובמבר 1989 ונכנסה לתוקף ב-1990. בישראל היא אושררה ב-2 בנובמבר 1991 (רוטלוי, 2003). התפיסה על אודות זכויות הילד מתבססת על הנחת יסוד כי הילד או הנער

הנוקקים לשירותים מקצועיים, זכאים לקבל אותם מבעלי מקצוע שעברו הכשרה מתאימה, המחויבים לקוד אתי מוגדר שמשמש אותם כמעין "מצפן מקצועי". הצד השני של אותו מטבע הוא ההנחה כי גיבושו של קוד אתי הנו מרכיב חשוב בתהליך התפתחות פרופסיונלי של כל עיסוק במקצועות החופשיים, ובאופן מיוחד, בתחומי העיסוקים המסייעים לאנשים (helping professions).

חיזוק לתפיסה זו ניתן למצוא בעקרונות שגובשו בשנת 2004 על ידי האיחוד האירופי, למתן הכרה של "מקצוע מוסדר" על ידי מוסדות הקהילה לעיסוק מקצועי כלשהו. במסמך שמטרתו להסדיר את המעבר של בעלי מקצוע ממדינה למדינה ברחבי האיחוד האירופי, נקבעו כללים מחייבים, אשר על בסיסם תכיר הקהילה במקצוע הממלא אחר תנאים אלה. המסמך נקרא "Directive on the recognition of professional qualifications"¹. עניין זה מתקשר לנושא הדיון, היות ואחת מדרישות הסף למתן הכרה שכזו היא קיומו של קוד אתי לאותו עיסוק מקצועי (גרופר, 2007).

האגודה הבין-לאומית לעובדים חינוכיים-סוציאליים AEIJI יזמה פעילות שהחלה בכינוס נציגי ארגוני עובדים חינוכיים-טיפוליים (social educators) מכל רחבי אירופה, לשני סמינרים מרוכזים. מטרתם הייתה לדון בייחודו של העיסוק החינוכי-טיפולי. כתוצאה ממפגשים אלה גובש המסמך, והוא הוגש לשלטונות האיחוד האירופי, במטרה לקבל מהקהילה הכרה של "מקצוע מוסדר" עבור העבודה החינוכית-טיפולית. גרסה מעובדת של מסמך זה הורחבה כך שהוא יקבל אופי בין-לאומי החורג מההקשר האירופי, ופורסמה תחת הכותרת The conceptual framework of Social Education. כתב מאמר זה יזם הפקת גרסה עברית של מסמך זה, והיא פורסמה בכתב העת "מפגש" (גרופר, 2007).

אפתח אפוא את המאמר בהצגת כמה הגדרות בסיסיות למושג הפרופסיה ולקודים אתיים, ובהמשך אציג את משמעות הקוד האתי כחלק מתהליך פרופסיונליזציה של כל עיסוק מקצועי. נושא זה יוביל אותנו ללבו של הדיון – משמעות הקוד האתי בהקשר לתהליך הפרופסיונליזציה של העיסוקים בתחום החינוכי-סוציאלי.

הגדרות למושג הפרופסיה ולקוד אתיקה

ניסיונות רבים להגדיר ולאפיין את מושג הפרופסיה נעשו מתוך התבוננות במשלחי היד הנהנים באופן מסורתי מסטטוס פרופסיונלי גבוה, כגון: רפואה, משפטים, ארכיטקטורה, פסיכולוגיה ודומיהם. המחקרים הקלאסיים שנעשו בתחום זה (Becker, 1962; Freidson, 1994; Greenwood, 1957), הביאו לידי גיבוש תפיסה המגדירה פרופסיה בתור תחום עיסוק ייחודי, המבוסס על גוף ידע תיאורטי וכן על מיומנויות וטכניקות מתאימות; אלו נרכשים בהכשרה ממושכת, המשלבת לימודים תיאורטיים עם התנסות מעשית בשדה.

1 המסמך פורסם בתזכיר רשמי של האיחוד תחת הסימון Com(2004) 317 final. Cf

הפרופסיה אמורה לספק לחברה שירות מוגדר ולקבל על כך בתמורה לגיטימציה והוקרה, המתבטאים בסטטוס חברתי גבוה יחסית. היא מוכרת סובייקטיבית ואובייקטיבית ומתנהלת על ידי איגוד שהחברים בו מחויבים באימוץ ויישום כללים המקובלים כקוד אתיקה ייחודית (Reading, 1976).

ניתוח הספרות הקלאסית והעדכנית המתייחסת לסוגיה זו מחדד קבוצת תכונות ספציפיות הנדרשות מפרופסיה (גרופר, 1992), והן:

א. **הפרופסיה צריכה לכלול גוף ידע מוגדר וספציפי**, שמשמש בסיס לתכניות הכשרה. במהלכן של תכניות אלו רוכשים המצטרפים את גוף הידע ואת המיומנויות והטכניקות הדרושים לביצוע התפקיד המקצועי.

ב. היא צריכה להתאפיין **בקיומה של אוטונומיה בקבלת החלטות מקצועיות** לעוסקים בה.

ג. לעוסקים בה יש **מחויבות לקריירה פרופסיונלית לטווח ארוך**. זו כוללת בתוכה גם ממד ערכי של אלטרואיזם, "שליחות" ומחויבות כלפי השירות לטובת הכלל וכלפי הלקוח הספציפי בפרט.

ד. **הפרופסיה פועלת כארגון מקצועי אוטונומי**, שהחברים מצטרפים אליו מרצונם. הארגון הוא בעל סמכות לקבל או לדחות מצטרפים חדשים, לקבוע קוד אתיקה המחייב את כל אנשי הפרופסיה ולנקוט אמצעי עונשין כלפי המפרים אותו.

ה. **הפרופסיה פועלת כקהילה בעלת "תרבות משנה" משלה**, וברשותה דרכים פורמליות ובלתי פורמליות להנחיל אותה לחברים חדשים המבקשים להצטרף אליה, ולפקח על התנהגותם.

חונחים לשוניים ומושגים רלוונטיים

המונח "עבודה חינוכית-טיפולית" משמש בעבודה זו כמושג-על, הכולל את כל סוגי הפעילויות המקצועיות בתחום העבודה עם ילדים ונוער בפנימייה או בשירותים קהילתיים. יש הרואים גם את תחומי העבודה עם נוער בחינוך הבלתי פורמלי או פעילויות הנתפסות כחינוך בעל ממד חברתי, כחלק משדה מקצועי זה. במדינות שונות נתפס העיסוק החינוכי-סוציאלי כמי שמטפל גם באוכלוסיות נוספות, כגון: בעלי מוגבלויות שכליות, נכים וקשישים. עם זאת, בישראל ישנה הסכמה רחבה על כך שהתמחות בתחום החינוכי-טיפולי ממוקדת בתחום הידע הספציפי הנוגע לילדים ובני נוער בסיכון. הדבר בולט במיוחד בתכניות ההכשרה לתואר ראשון בקידום נוער במכללה האקדמית בית ברל ובמכללות לחינוך נוספות שפתחו בשנים האחרונות מסלולי הכשרה בתחום זה.

המונח "מקצוע" נתפס גם הוא בהיבט הרחב ביותר. אין הכוונה שהמונח "עובד חינוכי-טיפולי" יתפס כאלטיסטי או מגביל, אלא יש לפרשו באופן נרחב, כך שיכלול את כל האנשים העובדים בטיפול בילדים ובני נוער הזקוקים להתערבות חינוכית-טיפולית, ובחינוכם.

לפני שאכנס לעומקו של הדיון, מן הראוי להציג בקצרה את ההגדרות הבסיסיות הקשורות בקודים אתיים.

מהו קוד אתיקה?

קוד אתיקה מתאר את הסטנדרטים של ההתנהגות המצופים מקבוצת האנשים שאליהם הוא מתייחס. קודים של אתיקה נתפסים כאחד הביטויים של המקצוע. אנשים שמעצבים את המקצוע נמצאים לעתים קרובות במעמד של כוח – אולי בשל הידע המקצועי שלהם, או מפני שהמקצוע שלהם קיבל סמכות מתוקף החוק. הלקוחות שאותם אנשי המקצוע משרתים תלויים ביכולתם המקצועית ובהגינותם של אלו, והם מצופים להקדיש עצמם לסיפוק צורכי לקוחותיהם ולא לנצל את הכוח שמעמד המקצועי מקנה להם.

מכאן שקודים של אתיקה קובעים את הסטנדרטים שעל פיהם מצופים אנשי מקצוע לנהוג. כתוצאה מכך, לעתים קרובות קודים של התנהגות מבוססים על העקרונות הכלליים שמהווים בסיס לפעילות אנשי המקצוע. אולם לקודים יש ערך מוגבל, אם לא ניתן ליישם בפועל ואם הם מנוסחים בתור עקרונות כלליים מופשטים ומעורפלים. לכן חשוב שקודים יהיו ממוקדים, ברי ביצוע וניתנים לאימות. כך ניתן יהיה לראות את יישומם בפועל, לבדוק אותם ולהעריכם.

בניתוח קודים אתיים של ארגונים הפעילים בתחומי העבודה החינוכית-טיפולית ניתן לזהות שני סוגים של קודים: האחד הוא סדרת היגדים המבטאים הצהרת עקרונות ומחויבות מוסרית כלפי כמה ערכים בסיסיים בעיסוק המקצועי. דוגמה לקוד אתי שכזה ניתן למצוא בנספח בסיומו של המאמר, בהצהרת העקרונות האתיים של הארגון הבין-לאומי לעובדים חינוכיים-סוציאליים AIEJI; סוג שני של קוד אתי הוא מסמך מפורט יותר, הכולל היגדים המתקבלים על בסיס ניתוח מחויבויותיו של העובד כלפי הגורמים הרלוונטיים: הלקוח ומשפחתו, המקצוע, החברה והמעסיקים וכיוצא באלה. דוגמאות לקודים המבוססים על מודל כזה ניתן למצוא בקוד האתי של העובדים הסוציאליים בישראל (גולדשטיין ורוזנר, 2000), בקוד האתי של עובדי ההוראה בישראל (אלוני, 1997) ובקוד האתי של העובדים החינוכיים-סוציאליים באיטליה (ANEP, 2002).

מדוע יש צורך בקודים של אתיקה?

בדרך כלל נוהגים לאזכר ארבע סיבות עיקריות לצורך בקודים של אתיקה:

א. קודים מגדירים את המטרות הכוללות של המקצוע, את האידיאלים שאליהם שואפים מחנכים ומטפלים בילדים, כך שהם מספקים תחושת כיוון, אפילו אם המטרות הן אידיאליסטיות ומייצגות יעדים רחוקים שמעבר לנורמה המקובלת בהתנהגות יום יומית.

ב. קודים יכולים לתאר נורמות טיפול איכותי בילדים ובני נוער מעל למינימום המקובל. עם זאת, אלה הן נורמות מקצועיות שניתן לעמוד בהן בעבודה היום

יומית. במובן זה, הקודים מספקים הדרכה והכוונה למחנכים ילדים ובני נוער ולמטפלים בהם, ובכך עוזרים להם להיות מודעים לסטנדרטים מציאותיים שהם אמורים ליישם בתפקודם השוטף.

ג. קודים קובעים את הסטנדרטים המינימאליים להתנהגות הנחשבים כמקובלים, ובכך מגדירים את הגבול המפריד בין תפקוד נורמטיבי לתפקוד לקוי. אסור לשום מחנך ומטפל בילדים ובני נוער לחרוג מהם, אם הוא רוצה להיחשב למקצועי ולהמשיך לעבוד במקצוע. מבחינה זו, ניתן לראות קודים כמווסתים ומפרידים בין בעלי מקצוע איכותיים למי שאינם כאלה. מכאן, שניתן לעשות בהם שימוש לצורך נקיטת אמצעים משמעותיים, אם נראה שהסטנדרטים אכן הופרו.

ד. התהליך של גיבוש או למידת קודים של אתיקה גורם לכך שאנשים שמחנכים ילדים ובני נוער ומטפלים בהם לומדים כי יש צורך לנמק את מטרותיהם המקצועיות. במדינות מסוימות יש מסורת של עבודה לפי חוקים כתובים ותקנות, בשעה שבמדינות אחרות, נהוג לטפל בנושאים מסוג זה באמצעות דיון ומשא ומתן מתמיד, משום שההדרכה והנהלים הכתובים מעטים מאוד. תהייה הדרכים הנהוגות אשר תהייה, התהליך של דיון בנושאים מסוג זה עוזר לאנשים בכל הרמות להקדיש מחשבה מעמיקה למטרות שהם מנסים להשיג ולבחון חלופות לדרכי פעולה שיסייעו להם בעבודתם לשם השגת מטרותיהם.

המטרה הבסיסית לעריכת קודים של אתיקה היא לעודד את אנשי המקצוע לחתור למימוש הסטנדרטים הגבוהים ביותר בחינוך לקוחותיהם ובטיפול בהם. מבחן היעילות של קודים אלו הוא במידת ההשפעה שלהם על העבודה בפועל בשדה. לכן, בתכנים של קוד האתיקה למחנכים ילדים ובני נוער ומטפלים בהם, הדגש צריך להיות על הצרכים של הילדים ובני הנוער ומשפחותיהם ועל הדרכים שבהם ניתן לספק את הצרכים הללו בצורה הטובה ביותר. קודים אמורים להסביר מדוע ילדים ומילוי צורכיהם חשובים, ובכך לחזק את המוטיבציה של המחנכים ילדים ונוער ומטפלים בהם לבצע את עבודתם בצורה יעילה ותוך חיזוק ערכיהם המקצועיים; הכוונה לערכים, כגון: כבוד, הגינות ומחויבות אמת לטיפול בילדים, בבני הנוער ובמשפחותיהם.

לאחר הבהרת סוגיות אלה, חשוב לדיון שבו פתחתי, בקשר למיקומם של העיסוקים בעבודה החינוכית-טיפולית בקרב הפרופסיות.

מקומו של העיסוק בעבודה חינוכית-טיפולית בקרב הפרופסיות

הפולמוס בדבר היכולת להעביר את העובדים החינוכיים-טיפוליים תהליך פרופסיונליזציה שלם מתנהל זה שנים רבות בעולם וגם בארץ (המנחם וכפיר, 1994). דיון זה מתייחס אל הרמה התיאורטית והרמה המעשית כאחד. השאלה מחריפה במיוחד לאור ההתמקצעות המואצת שחלה אצל בעלי עיסוקים אחרים הפועלים בתחומי החינוך, הטיפול והסיוע (helping professions), השותפים לעובדים אלה בצוות הרב-מקצועי.

מתחילת שנות השישים של המאה העשרים הוחל במרבית מדינות אירופה בקידום תחומי העבודה החינוכית-סוציאלית בכלל והעבודה עם ילדים ובני נוער בפרט, לשם הפיכתם לעיסוקים פרופסיונליים לכל דבר (Jones, 1994; Jones et al., 1986; Toigo, 1981).

המשמעות המעשית הייתה שנחקקו חוקים המגדירים את דרישות המינימום שאדם חייב למלא על מנת להיות מורשה לעסוק בעבודה זו. הוקצו משאבים ציבוריים, שאפשרו את הקמתם של סמינרים ומכללות המיועדים להכשרת עובדים חינוכיים-טיפוליים לתפקידם לפני כניסתם לתפקיד או תוך כדי עבודה. אוניברסיטאות רבות פתחו חוגים ומכונים החוקרים תחומים הכלולים בעבודה החינוכית-טיפולית ומכשירים סטודנטים לעבודה במקצוע זה. כיום נוהגים להתייחס בעולם אל התחום כולו בשם social education. גם באירופה חודר מינוח זה והופך להיות שגור יותר ויותר במדינות הדוברות ספרדית, איטלקית, צרפתית ופורטוגזית. אחד התחומים הכלולים בעבודה החינוכית-טיפולית הוא עבודה עם ילדים ובני נוער בסיכון (child & youth care work), מונח השגור במדינות דוברות אנגלית (ארצות הברית, קנדה, דרום אפריקה ואוסטרליה), או במינוח השגור יותר באירופה – social pedagogy.

בין יתר ההתפתחויות הנדרשות לשם קידומו של עיסוק כלשהו על פני "הרצף הפרופסיונלי" (Grupper, 1993), בולט במיוחד תהליך התגבשותם של קודים אתיים ויצירת מחויבות של העובדים כלפיהם. העיסוק והדיון בסוגיה זו תפסו תאוצה בשנים האחרונות. לשם דוגמה אזכיר רק אחדים מהם: בקנטונים דוברי הצרפתית של שוויצריה, מיושם קוד אתי לעובדי נוער זה שנים מספר; בבלגיה חוקק בפרלמנט חוק הנותן תוקף חוקי לקוד אתי שגובש על ידי ארגון העובדים החינוכיים-טיפוליים; בספרד כולה, ובחבל קטלוניה בפרט, חוקק ב-1997 חוק שהופך את יישום הקוד האתי לעובדים חינוכיים-טיפוליים פרופסיונליים חובה לכל אחד מהעובדים המבקש להירשם "בלשכת העובדים החינוכיים-טיפוליים". לשכה זו היא הגורם הרשמי היחיד שמוסמך על ידי המדינה לתת רישיון חוקי לעסוק בתחום מקצועי זה; בצרפת, שהייתה חלוצה בתחום הקידום הפרופסיונלי של המחנכים המוכשרים לטפל בילדים ובנוער עם צרכים מיוחדים (educateurs specialisee), הוקדש הכנס השנתי של הארגון הלאומי לקהילות מחנכות (ANCE) בשנת 1996 לסוגיית הקוד האתי (Vidaud, 1996); באיטליה השלים ארגון העובדים לאחרונה עדכון של קוד אתי ישן שהיה קיים (ANEP, 2002); במדינות הסקנדינביות (דנמרק, נורווגיה, שוודיה) לא קיימת הבחנה בין הקוד האתי של העובדים הסוציאליים לזה של העובדים החינוכיים-טיפוליים, היות ושני עיסוקים אלה מאוגדים תחת כנפיו של איגוד מקצועי אחד (ראו למשל הקוד האתי של העובדים בנורווגיה באתר של ארגון FO) (FO, 2003).

עובדות אלה מצביעות בבירור על קיומו של תהליך אטי אך רצוף, שבו העיסוקים בעבודה חינוכית-סוציאלית או חינוכית-טיפולית מתקדמים לקראת גיבושה המלא של הפרופסיה. עניין הקוד האתי מהווה נקודת ציון משמעותית ואולי אפילו מרכיב המבטא "אבן בוחן" לתהליך זה. להערכתי, ניתן לראות בכך "נקודת אל-חזור".

מדינה שהעובדים החינוכיים-טיפוליים שלה הגיעו לרמת התפתחות המאפשרת להם לקבל על עצמם מחויבות לאתיקה מקצועית, תתקשה מאוד לחזור בה מצעד שכזה ולסגת חזרה לעבודה ברמה סמי-פרופסיונלית או אף פרה-פרופסיונלית. הדבר נכון לגבי התפקידים השונים והמגוונים שממלאים עובדים חינוכיים-טיפוליים במסגרות חינוכיות-טיפוליות בפנימיות, בקהילה או עם מגוון רחב של לקוחות.

סוגיית האתיקה המקצועית ומקומה בתהליך הפרופסיונליזציה

במהלך התפתחותה של התרבות האנושית, התפתחה המודעות לצורך בקודים אתיים ייחודיים לבעלי מקצועות חופשיים יוקרתיים. קודים אתיים אלה מגדירים דפוסים נורמטיביים של ידע והתנהגות אשר מן הראוי שיאפיינו כל בעל מקצוע המוסמך וראוי לעסוק במקצועו. בתחילה זכו במעמד פרופסיונלי זה רק מקצועות הרפואה והמשפט. בהמשך זכו בו בישראל גם הפסיכולוגים (1990), ולאחריהם – העובדים הסוציאליים (1996). במדינות מסוימות גם ציבור המורים וגם ציבורים פרופסיונליים נוספים הם בעלי קודים אתיים.

במאמרו, "אתיקה מקצועית למורים ותפקודם בחברה כאליטה משרתת", אלוני עומד על שלושה מרכיבים מהותיים אשר אימוץ קוד אתי עשוי לתרום בהם לקידומה של הפרופסיה (אלוני, 1977, עמ' 383):

המרכיב הראשון עניינו רכישת כבודו ואמונו של הציבור הרחב. יוזמתם החופשית של המורים בכל הנוגע לאיכות תפקודם כבעלי פרופסיה יכולה לעורר רק אהדה והערכה ולשמש בסיס של כבוד ואמון בעתיד.

המרכיב השני עניינו שיפור משמעותי של איכות החינוך וההוראה. מטרה זו תקודם כפועל יוצא של העתקת המודעות הפרופסיונלית של המורים, ובכלל זה – קבלת המחויבות לסטנדרטים הגבוהים בידע, במיומנות ובהתנהגות אשר מן הראוי שיאפיינו את המורה כבעל פרופסיה מוסמך וראוי לשמו.

המרכיב השלישי עניינו חיזוק יכולת העמידה של המורה כבעל פרופסיה מול ציבור תובעני בתקופה של שחיקה במעמד החינוך והמורה.

טענתי היא כי בכל מקום שבו מתייחס אלוני למקצוע ההוראה, ניתן להחליף ללא קושי את השם ולרשום במקומו: "עובד חינוכי-טיפולי", והדברים יהיו רלוונטיים באותה המידה.

עם זאת, נראה לי שמקצוע ההוראה נמצא בשלב מתקדם יותר של התמקצעות מאשר חלק מן העיסוקים בתחומי העבודה החינוכית-טיפולית. מכאן מסקנתי כי הטיפול המוגבר בסוגיית האתיקה המקצועית לעובדים חינוכיים-טיפוליים הוא חיוני ועשוי להיות גורם מדרבן ומזרז לתהליך ההתמקצעות של עיסוקים אלה.

משמעותו של קוד אתי בהקשר של "הרצף הפרופסיונלי"

פרופסיה מלאה	<p>מקצוע שואף להתפתח לסטנדרטים גבוהים יותר ויותר. מימוש מלא של האידיאל לא ניתן להשגה אבל ניתן תחושת כיוון ויעד.</p> <p>ככל שהעיסוק המקצועי נמצא גבוה יותר על פני הגרף, רמת המקצוענות והמומחיות של חבריו גבוהה יותר. קיומו של קוד אתי הוא תנאי להימנות על העיסוקים הנמצאים ברמות הגבוהות של הרצף.</p>
סמי-פרופסיה	<p>קודים של אתיקה מציבים סטנדרטים ברי השגה של ביצוע מקצועי מיטבי. ניתן לזהותם בבירור ולעתים אף למדוד אותם. זאת, בכדי להדגים שאכן הביצוע הוא מיטבי.</p> <p>קודים של אתיקה מניחים סטנדרטים מינימאליים בסיסיים. מתחת לאותו מינימום, ההתנהגות איננה מקובלת. עובדים חינוכיים-סוציאליים שאינם מיישמים בתפקודם את המינימום הזה, חשופים לביקורת ואפילו לאמצעים משמעתיים.</p>
פרה-פרופסיה	

כניסתם של העובדים החינוכיים-טיפוליים בישראל לתהליך יסודי ושיטתי של דיון מפורט לקראת גיבוש הקוד האתי המתאים למציאות החברתית שלנו, עשויה לתת תנופה משמעותית לתהליך הפרופסיונליזציה, אשר מתקדם עד כה בצעדים אטיים למדי. דיונים וטיפול שיטתי בנושא זה עשויים להעמיד אותנו בשורה אחת עם מדינות רבות ומתקדמות בתחום עבודה חינוכית-סוציאלית פרופסיונלית, שגם הן עדיין מתחבטות בדרך לגיבושו של הקוד האתי שלהן. דוגמה מעניינת בתחום זה היא יוזמה שננקטה על ידי עובדי קידום נוער במחוז המרכז והובילה לתהליך התמקצעות אשר במהלכו הם גיבשו טיוטה לקוד אתי לעובדי קידום נוער בישראל (ביטון וניר, 2004).

הארגון הבין-לאומי לקהילות מחנכות FICE, שישראל היא מהחברות הראשונות שהצטרפו אליו עם היווסדו בפרז' בשנת 1948, יזם בשנת היובל לקיומו את העמקת הטיפול בסוגיית הקוד האתי לעובדים חינוכיים-טיפוליים בכל המדינות החברות בו. המסמך חובר על ידי סגן הנשיא מאנגליה, דוד לן, ופורסם בשנת 1998 (Lane, 1998). באותה שנה ראתה אור גם גרסה עברית למסמך זה, שהופקה על ידי הסניף הישראלי של ארגון הפנימיות הבין-לאומי והמינהל לחינוך התיישבותי, פנימייתי ועליית הנוער במשרד החינוך, בעריכתו של כותב המאמר (גרוכר, 1998).

היוזמה לפרסום מהדורה עברית לקוד האתיקה של FICE נבעה מהסיבות הבאות:

א. רצון להצטרף למגמה הבין-לאומית של הקהילה המקצועית שאליה אנו משתייכים.

ב. רצון להזין את תהליך הפרופסיונליזציה של העובדים החינוכיים-טיפוליים, בפנימייה ובקהילה כאחד, ולתת לו תנופה שתסייע להציעו קדימה במעלה הרצף הפרופסיונלי.

ג. לאחר פרסום קוד אתי לעובדים סוציאליים ב-1996 והעיסוק האינטנסיבי של המורים בישראל בדרך לגיבוש ואימוץ קוד אתי, פיגור העובדים החינוכיים-טיפוליים בתחום זה עלול להיות להם לרועץ ולפגוע במעמדם בקרב עמיתיהם, אנשי החינוך והטיפול בישראל.

תהליך התמקצעות העיסוק בעבודה חינוכית-טיפולית בישראל

גם בישראל מתנהל לאורך שנים רבות דיון דומה בשאלת הפרופסיונליזציה של התפקידים השונים בתחום החינוכי-סוציאלי ובתחום החינוכי-טיפולי. למרות התפתחויות חשובות של השנים האחרונות, עדיין לא הוכרע הדיון בנחרצות ברמות התיאורטית והמעשית כאחד (אייל ופרנק, 1998; גרופר, 1999; כהן וכהן, 2001). התפקיד שבו נעשתה ההתקדמות הברורה ביותר הוא מדריך חבורות הרחוב, שהפך לימים, ביוזמת מינהל חברה ונוער במשרד החינוך, לעובד חינוכי-טיפולי לקידום נוער בסיכון. עובדים אלה השכילו לחולל מהפכה שקטה בתחום איכות כוח האדם הפועל בשדה (להב ושמשי, 2003). זאת, בין היתר, תודות להקמתו בשנת 1984 של המסלול האקדמי להכשרת עובדי קידום נוער במכללה האקדמית בית ברל ועקב כך, הצטרפות עובדי הנוער לתהליך מואץ של פרופסיונליזציה של מקצוע ההוראה באמצעות אקדמיזציה של מסגרות ההכשרה.

גם השירות המקביל במשרד הרווחה, "השירות לנוער וצעירים" עבר תהליך דומה, אם כי הגביל את שדה ההכשרה של העובדים לתחום העבודה הסוציאלית בלבד. כיום מרבית העובדים שעוסקים בתחום זה בישראל הם בעלי תואר ראשון לפחות (לוי, 2003). כמו כן, משרד הרווחה השקיע מאמצים גדולים לשיפור רמת הידע של העובדים בתכניות לנוער וצעירים, באמצעות השתלמויות והכשרה תוך כדי שירות (on-the-job training). פעילות זאת מתקיימת במסגרות שונות, וביניהן בית הספר המרכזי להכשרת עובדים חינוכיים-סוציאליים, מיד"א – מרכז ידע של עמותת אשלים ועוד.

בתחום הפנימייתי הייתה עליית הנוער הגורם המוביל, בהקימה ב-1981 בשיתוף עם האגף לחינוך התיישבותי במשרד החינוך, את המרכז להכשרה ולהשתלמות עובדי הפנימיות בכפר הנוער "הדסה-נעורים". בהמשך, נבחרה גם בתחום הפנימייתי האפשרות לאקדמיזציה מלאה כאפיק מרכזי לפרופסיונליזציה. זאת, בצד הפעלת מערך השתלמויות נרחב לכל בעלי התפקידים בפנימייה, המופעל על ידי המינהל לחינוך התיישבותי, פנימייתי ועליית הנוער במשרד החינוך, כהכשרה "תוך כדי

עבודה" (ראו, למשל דאובר, 2008; זגורי, 2007). גם בתחום זה משמשים המסלולים לקידום נוער ולחינוך בלתי פורמלי במכללה האקדמית בית ברל פורצי דרך בגיבוש תכנית אקדמית לתואר ראשון בחינוך (B.Ed.) למחנכי פנימיות (תוך כדי עבודה), תכנית שגובשה על ידי צוות המכללה בשיתוף עם המינהל לחינוך התיישבותי, פנימייתי ועלית הנוער והאגף להכשרת עובדי הוראה במשרד החינוך.

שבעה עקרונות אתיים בין-לאומיים עבור עובדים חינוכיים-טיפוליים שעוסקים בחינוך ילדים ובני נוער וטיפול בהם

במסמך של FICE (Lane, 1998), מציגים המחברים שבעה עקרונות אתיים המבטאים להערכתם את האחריות המקצועית של כל מחנך ועובד חינוכי-טיפולי הבא במגע עם ילדים ובני נוער:

- א. **להעריך ולכבד כל ילד או אדם צעיר**, כיחיד בזכות עצמו, בתפקידו כחבר במשפחתו ובתפקידו כחבר בקהילה שהוא גר בה.
- ב. **לכבד את הקשר של הילד או האדם הצעיר למשפחתו** (להורים, לאחים ואחיות ולחברים אחרים במשפחה המורחבת). להתחשב בקשרים הטבעיים של החניך ובזכויותיו בתחומי האחריות התלויים בהם.
- ג. **לקדם התפתחות וצמיחה מיטביים של כל ילד או אדם צעיר**, כדי למצות את הפוטנציאל שלו בכל תחומי התפקוד.
- ד. **להתערב באופן פעיל כדי לעזור לילד או אדם צעיר הנמצא במצב משברי**. העזרה כוללת פעילות מניעה כשהדבר ניתן, מתן הגנה בשעת הצורך והענקת טיפול ושיקום שנחוצים לבני הנוער כדי להתמודד בהצלחה עם בעיותיהם.
- ה. **להשתמש במידע בצורה נכונה**, תוך כדי מתן כבוד לפרטיות של ילדים ובני נוער, שמירת סודיות כאשר הדבר נחוץ והימנעות משימוש לרעה במידע כלשהו על אודות נער או נערה, שמגיע לידיעת העובד במסגרת תפקידו.
- ו. **להתנגד בכל עת לכל סוג של אפליה, דיכוי או ניצול של ילדים או בני נוער**, להגן ולשמור על זכויותיהם כמיטב היכולת.
- ז. **לשמור על יושר אישי ומקצועי**, לפתח מיומנויות וידע ההולמים רמת עבודה מקצועית, לעבוד בשיתוף פעולה עם עמיתים לעבודה ולתרום להתפתחות השירותים, המדיניות והחשיבה בתחומים הנוגעים לחינוך ילדים ונוער וטיפול בהם.

לטענתם של מחברי המסמך (Lane, 1998), כל שאר הסטנדרטים המגדירים נורמות התנהגות המצופות מהעובדים בחינוך ילדים ונוער וטיפול בהם, נובעים באופן ישיר או עקיף משבעת העקרונות הללו.

באופן אידיאלי, עובדים מקצועיים אמורים לחוש כה מחויבים לסטנדרטים של ההתנהגות הקבועים בקוד האתי שלהם, עד שאין צורך בשום תקנות רשמיות המחייבות אותם לנהוג על פיהן. הציפייה היא כי הסטנדרטים ישמשו כמצפן פנימי שינחה את העובד בפעולתו היום יומית. עם זאת, כדי להבטיח שהסטנדרטים אכן

מיושמים, ישנן מדינות שסבורות כי יש צורך לתת לקוד האתי תוקף באמצעות חקיקה או תקנה ממשלתית. הגישה שתינקט בעניין זה תהיה שונה ממדינה למדינה, בהתאם לאופי המערכות המשמשות בכל אחת מהן להסדרת סוגיות מקצועיות. בעיקרון, המודל הרצוי בעיניי הוא שארגונים מקצועיים הם שיובילו את הפעולות הללו, כדי להבטיח שסטנדרטים לא הולמים או שאינם ניתנים לביצוע לא ייכפו עליהם, כפי שאמר אפלטון: "יסודות ההוראה [...] יש להגישם לא בדרך של כפייה, מפני שבן חורין צריך להישאר בן חורין גם ברכישת דעת [...] דעת שנרכשה תוך אונס אין לה קיום בנפש. אם כן, אפוא, אל תהא משתמש בכפייה, אלא מוטב שחינוך הנערים יהיה עניין של שעשועים..." (ליבס, 1968).

היבטים מעשיים הקשורים בקוד אתיקה לעובדים חינוכיים-טיפוליים

איזה קוד הוא הטוב ביותר?

בשנים האחרונות, כמה סניפים של הארגונים הבין-לאומיים העוסקים בעבודה חינוכית-סוציאלית, כגון: AIEJI (הארגון הבין-לאומי של העובדים החינוכיים-סוציאליים), FICE (הארגון הבין-לאומי לחינוך פנימייתי) ואחרים, גיבשו ופרסמו קודים של אתיקה. כולם נכתבו כמובן מתוך תפיסה שבאה לספק את הצרכים הספציפיים של המדינה או הארגון שחיברו אותם. קודים אתיים אלה משקפים את חשיבתם של אנשי המקצוע במקום ובזמן שבו הם נכתבו. ניתן לומר שאף אחד מהם איננו אידיאלי, וקשה להעתיקם כמות שהם לכל הארצות האחרות. עם זאת, ניתן ללמוד דבר-מה מכל אחד מהם.

אף אחד מהקודים איננו קוד אידיאלי לא משום שהם לא הוכנו כראוי, אלא משום שקביעת סטנדרטים היא תהליך מתמשך שלא מסתיים לעולם. תמיד ישנן דרכים שבהן העובדים החינוכיים-סוציאליים יכולים להשתפר, לא רק בהתנהגותם, אלא גם בהבנתם בנוגע לעשייתם המקצועית והאנושית ובדרך שבה הם מתארים התנהגות ראויה בקודים האתיים.

עצם התהליך של עריכת קודים אתיים מסייע לעובדים להיות מודעים לחסרונות שיש בתפקודם המקצועי או לתחומים שבהם הם יכולים וצריכים להשתפר, והופך אותם רגישים יותר לצורכי אוכלוסיות הילדים ובני הנוער. ישנם הטוענים שהתהליך של עריכת הקודים האתיים חשוב יותר מאשר כל קוד פרטני בניסוחו המוסכם או המוסמך, מפני שהתהליך מסייע לאמן את העובדים ומפתח את חשיבתם המוסרית והמקצועית.

אכן על פי תפיסה זו אין שום קוד של אתיקה, טוב ככל שיהא, שמגיע אי-פעם למצב של גיבוש סופי ומושלם. תמיד יש מקום לשפר או לשקול מחדש נושאים מסוימים, לאור חשיבה חדשה או שינויים בהתנהגות המקצועית, הנובעים מהתפתחויות בחברה הרחבה יותר.

מי אחראי לעריכת קוד אתיקה?

כדי שקוד אתי כלשהו יהיה יעיל, הוא חייב להיות מוסכם על כלל העוסקים במקצוע. הרעיונות והערכים הגלומים בקוד האתי צריכים להיות מובנים ומופנמים, כך שהם ישתקפו בעבודה היום יומית של כל המחנכים ילדים ונוער והמטפלים בהם. אין לראות קוד אתי רק כמערכת חוקים חיצונית שנכפית על ידי אנשים אחרים. עליו להתקבל על ידי אנשי המקצוע כחשיבה פנימית שלהם עצמם. אם הרעיונות שכלולים בקוד האתי אינם מתקבלים בדרך זו, אזי יש צורך בדיונים נוספים, כדי להבטיח שהקוד האתי יוטמע בקרב עובדי הנוער וישקף באמת את מחשבותיהם ומעשיהם.

נוסף על כך, אם אין הסכמה רחבה בנוגע לתכני הקוד האתי, הדיון צריך להימשך עד שהנושאים ילובנו ויפתרו. דרך תהליך זה, יש להבהיר את מרכיביה השונים של המציאות ולנתח את הנושאים והדילמות שבהם נתקלים העובדים החינוכיים-טיפוליים בעבודתם. הדיון צריך לכלול קשת רחבה ביותר של אנשים בקהילה, כך שהפתרונות שאליהם מגיעים אנשי המקצוע יהיו מבוססים ותהיה עליהם הסכמה של החברה שבתוכה הם פועלים.

מה הן הבעיות הנוגעות לעריכת קודים של אתיקה?

בעיה עיקרית בעריכת קודים של אתיקה היא הצורך להבטיח שיהיה בהם שימוש זהיר בשפה, על מנת שהניסוחים יבטאו בדיוק את מה שאנשים מתכוונים לומר. לעתים קרובות אין מונחים מתאימים כדי לשקף את המושגים שאותם צריך לבטא, ויש צורך ליצור מונחים או הגדרות חדשים. גם הבדלים תרבותיים מקומיים ולאומיים גורמים לקבוצות נפרדות של אנשים להבין ביטויים לשוניים בדרכים שונות. תרגום משפה לשפה תורם ממד נוסף לבעיה ומציג בפני ארגונים בין-לאומיים קשיים מיוחדים בעריכת קוד שיהיה מקובל ברמה הבין-לאומית.

בחיבורם של קודים אתיים ישנו פיתוי להשתמש בשפה מקצועית, שמשקפת חשיבה מקצועית המקובלת בזמן נתון. זהו גורם שעלול לזמן בעיות וקשיים. יש צורך להימנע ממונחים שמובנים רק בקרב בעלי המקצוע, מפני שקודים אתיים אמורים להיות מובנים לציבור כולו, ובמיוחד ללקוחות, מצד אחד, ולאנשים צעירים שמעוניינים ללמוד את המקצוע, מן הצד השני. האחרונים חייבים להתודע אליהם כחלק מתהליך החברות המקצועי שלהם ולהשתמש בהם בהמשך. עם זאת, ישנם מקרים שבהם אין מנוס משימוש במונחים מקצועיים כדי לבטא משמעויות ספציפיות. לכן אין זה סביר שניתן יהיה להימנע לחלוטין מכל שימוש בשפה מקצועית.

כך או אחרת, הבעיות הללו דורשות טיפול זהיר וקפדני. תהליך קפדני עשוי להבטיח הבנה עמוקה יותר של הגישות המגוונות הקיימות במדינות שונות ברחבי העולם בתחום של חינוך ילדים ונוער במצבי סיכון ומצוקה וטיפול בהם.

מעבר לכל הנאמר לעיל, נראה לי שהבעיה העיקרית בעריכת קודים של אתיקה, היא כנראה הסכנה שסטנדרטים יהפכו ל"מקובעים" וייתפסו כבלתי ניתנים לשינוי. במקרה כזה, הקוד האתי עלול לשמש גורם שחוסם את החשיבה הפתוחה והופך מקור לנוקשות המעכב התפתחות; זאת במקום לשמש כלי גמיש שניתן להתאימו לדפוסים המשתנים של שירותים המיועדים לספק את הצרכים השונים והמשתנים של ילדים ובני נוער.

מה הן הבעיות ביישום קוד האתיקה?

יהא קוד אתיקה טוב ככל שיהא, הוא יכול לשמש רק כמדריך המסייע לעובדים חינוכיים-טיפוליים ולממונים עליהם למצוא פתרונות לבעיות שאתן הם מתמודדים. כאשר מיישמים את הקוד האתי בפועל, כל בעיה שאדם עומד בפניה שונה מעט מבעיות אחרות שאתן הוא התמודד לפני כן. לפיכך לא ניתן וגם לא רצוי לפתור בעיות על ידי התייחסות לקוד האתי כאל "ספר חוקים".

לפעמים יכול להיווצר קונפליקט בין שני עקרונות שהם חשובים במידה שווה; לדוגמה, ייתכן שיהיה צורך לאזן בין הצרכים של ילדים שנמצאים בטיפול של עובדים חינוכיים-טיפוליים לבין הצרכים של ילדים אחרים במשפחותיהם. ייתכנו מקרים שבהם לא ניתן יהיה לפתור בעיות ללא חשיפת חומר חסוי ובכך להפר סודיות. במקרים אחרים, עשוי להיווצר מצב שבו יהיה נגוד אינטרסים בין הצרכים האישיים של אנשי הצוות לבין הצרכים של המטופלים שלהם; למשל, תלונה קונדסית של ילד עלולה להרוס קריירה של העובד. זוהי דוגמה למקרה שבו עשויה להתקבל החלטה שנותנת עדיפות לאינטרס האישי של העובד (לאחר בדיקה יסודית של העובדות, כמובן). לעתים גם ייתכן שעובדים חינוכיים-טיפוליים ירגישו צורך להתמודד עם היבטים שונים של שוני תרבותי, בשל הנזק שהם גורמים לדעתם לילדים ולבני נוער. התמודדויות מסוג זה שהתרחשו בשנים האחרונות באירופה, הן למשל מעורבותם של עובדים חינוכיים-טיפוליים והופעתם בתשדירי תעמולה שהטיפו לביטול עונש פיזי כלפי ילדים או להימנעות מעריכת מילה לילדות (המקובלת בקבוצות אתניות מסוימות), או דרישה לפיקוח מחמיר יותר על עבודת ילדים ומניעת ניצול ילדים על ידי הורים ובני משפחה. נושאים כאלו עשויים להיות נתונים במידה רבה לוויכוח על רקע של שוני תרבותי, ועובדים חינוכיים-טיפוליים צריכים להבטיח שהם עומדים על בסיס אתי מוצק ושקול היטב בצאתם להתמודד עם מסורות תרבותיות של קהילות.

כך או אחרת, הסכנה הגדולה ביותר שמרחפת על קוד האתיקה היא שהוא יונח על מדף הספרים או במגירה וישכח. לנושאים הכלולים בו ישנה חשיבות אמתית בקביעת סטנדרטים איכותיים של שירות. יש צורך לחזור ולבדוק את התכנים של קוד האתיקה בפרקי זמן קבועים, כדי להבטיח שהם ימשיכו לשקף תפקוד מיטבי במציאות משתנה ושיזינו את תכניות ההכשרה שהצוות מקבל.

דיון ומסקנות

פתחתי דיון זה בהצגת סוגיית האתיקה המקצועית בהקשר של תהליך הפרופסיונליזציה של העיסוקים השונים העוסקים בחינוך בני אדם וטיפול בהם. הראיתי כי העיסוקים הנמצאים במקום גבוה על פני הרצף הפרופסיונלי וזוכים באמון ולגיטימציה גבוהים מהציבור הם העיסוקים שיש בהם מחויבות גבוהה של העובדים כלפי קוד אתי. ניתן לומר כי במרבית המדינות שבהן נהנה העיסוק בעבודה חינוכית-טיפולית מסטטוס גבוה מתמלא תנאי זה, ואלה הן מדינות שיש בהן קוד אתי ברור ומחייב. הארגונים הבין-לאומיים המאגדים עובדים חינוכיים-סוציאליים או חינוכיים-טיפולים הפועלים בפנימייה ובקהילה כאחד, נדרשו גם הם לעניין זה. הארגון הפנימייתי FICE השלים משימה זו כבר בשנת 1998 עם פרסום הקוד האתי הבין-לאומי. לעומתו, האגודה הבין-לאומית לעובדים חינוכיים-סוציאליים AIEJI אשררה רק בשנת 2007 את הקוד האתי (הגרסה העברית שלו מופיעה בנספח בסוף המאמר). גם בישראל נרשמו בשנים האחרונות התפתחויות חשובות בחתירה לגיבוש קוד אתי לעובדים חינוכיים-טיפולים בשירותים לקידום נוער (ביטון וניר, 2004). מעניין לראות שגם בדוגמה זו, נתפס גיבוש הקוד האתי כחלק מקידום הפרופסיה מ"תפקיד" ל"מקצוע".

אחת מאבני הנגף בנושא זה היא סוגיית ההטמעה. התהליך של הדיונים סביב גיבושו של קוד אתי, ההתלבטויות והוויכוחים הערכיים המלווים אותו הם מרתקים כשלעצמם, אולם הם אינם התכלית כי אם האמצעי בלבד. המטרה האמתית היא ההטמעה וההפנמה של הקוד בדרכי התנהגותו של העובד המקצועי. בשנים האחרונות מרבים לדבר על חבורות למקצוע כתהליך של למידת תרבות חדשה. בכל למידה תרבותית מדובר על "ידע גלוי" (implicit knowledge), שקל לזהותו, ועל "ידע חבוי" (tacit knowledge), אשר גורם לבן תרבות מסוימת להגיב בסיטואציה נתונה באופן אינסטינקטיבי ולא מודע בדרך התואמת את תרבותו. זוהי בעצם רמת ההפנמה שיש לשאוף להגיע אליה בהקשר של קוד ההתנהגות האתי במקצוע החינוכי-טיפולי. בדומה לרופא, שרואה את עצמו מחויב לפעול כמעט באופן אוטומטי על פי שבעת היפוקראטס, כך היינו רוצים להגיע למצב שבו ההפנמה של הקוד האתי תהיה ברמה של "ידע חבוי", שצף ועולה לתודעה בסיטואציה המתאימה ובזמן הנכון. כדי להגיע למצב שכזה, הארגונים הבין-לאומיים מדגישים את חשיבות הכנסת העיסוק באתיקה המקצועית כנושא המשולב בתהליכי הלמידה וההכשרה למקצוע. הציפייה היא כי סטודנטים צעירים המכשירים את עצמם לעסוק בעבודה חינוכית-טיפולית, ייחשפו לסוגיות ולהתלבטויות ערכיות ואתיות שכאלה כבר בשלב הלימודים במכללה, עוד לפני הגיעם לעבודה בשטח. גם בתחום זה ישנן התפתחויות מעודדות. במכללה האקדמית בית ברל, לדוגמה, כל הסטודנטים המכשירים את עצמם לעבודה חינוכית-טיפולית בתחום קידום נוער בסיכון לומדים קורס העוסק בסוגיות של זהות מקצועית. במסגרת הקורס ישנו דיון מפורט בסוגיית הקוד האתי, כולל ניתוח של דוגמאות לקודים אתיים במקצועות שונים.

עדיין רבה הדרך להטמעה מלאה של הקודים האתיים בפעילותם היום יומית של העובדים החינוכיים-טיפוליים בישראל. אני תקווה, כי מרגע שהתהליך החל, הוא יהיה חד-כיווני וישתלב במאמצים לקידום העיסוקים בעבודה חינוכית-טיפולית בישראל לקראת סטטוס פרופסיונלי מלא; כל זאת במטרה להבטיח לציבור הלקוחות, קרי הילדים ובני הנוער הזקוקים להתערבויותיהם של עובדים אלה וכן למשפחותיהם של הצעירים, שירות אמין ומקצועני ללא פשרות, על בסיס אתי.

מקורות

- אייל, ש' ופרנק, ג' (1998). **זו"ח על הסטטוס המקצועי של העובד החינוכי-סוציאלי וקידומו**. ירושלים: עמותת "אפשר".
- אלוני, נ' (1997). אתיקה מקצועית למורים ותפקודם כאליטה משרתת, בתוך איתן פלדי (עורך), **החינוך במבחן הזמן** (עמ' 383–391), תל אביב: רמות.
- ביטון, י' וניר, א' (2004). "מתפקיד למקצוע" – תהליך בניית קוד אתי ופרופסיה לעובדי קידום נוער בישראל. **מניתוק לשילוב**, 12, 91–115.
- גולדשטיין, ש' ורוזנר, י' (2000). **חוק העובדים הסוציאליים הלכה ומעשה**. תל אביב: רמות.
- גרופר, ע' (1992). **"להיות למזריח בפנימייה"**: חקירה אתנוגרפית של תהליך הסוציאליזציה המקצועית של עובדים חדשים לתפקידם. חיבור לשם קבלת תואר דוקטור, אוניברסיטת חיפה.
- גרופר, ע' (עורך המהדורה העברית) (1998). **קוד אתיקה של ארגון FICE עבור אנשי חינוך וטיפול העובדים עם ילדים ובני נוער**. תל אביב: איגוד הפנימיות החינוכיות והטיפוליות בישראל בשיתוף עם המינהל לחינוך התיישבותי ועליית הנוער, משרד החינוך.
- גרופר, ע' (1999). הדגם הרצוי למחנך פנימייה מקצועני בישראל. **מפגש לעבודה חינוכית-סוציאלית**, 12–13, 11–27.
- גרופר, ע' (2007). הכישורים המקצועיים של עובדים חינוכיים-סוציאליים הנדרשים לשם הכרה מקצועית – מסגרת מושגית. **מפגש לעבודה חינוכית-סוציאלית**, 25, 115–134.
- דאובר, ש' (2008). **השתלמויות לעובדי הפנימיות – שנת תשס"ט**. תל אביב: המינהל לחינוך התיישבותי, פנימייתי ועליית הנוער, משרד החינוך.
- המנחם, א' וכפיר, ד' (1994). ההכשרה והעיסוק בקידום נוער במצוקה. הכשרה אקדמית לקראת פרופסיה. **חברה ורווחה**, ט(1), 99–113.
- זגורי, י' (2007). **תוכניות השתלמות לעובדי הפנימיות החינוכיות – שנת תשס"ח**. תל אביב: המינהל לחינוך התיישבותי, פנימייתי ועליית הנוער, משרד החינוך.
- כהן, ע' וכהן, א' (2001). **מחקר מדיניות בנושא התמקצעות העובד החינוכי-סוציאלי בישראל**. ירושלים: עמותת "אפשר".
- להב, ח' ושמש, א' (2003). עובדי קידום נוער בישראל 2003 – הפרופיל האישי והמקצועי של העובדים ביחידות לקידום נוער שבפיקוח משרד החינוך. **מפגש לעבודה חינוכית-סוציאלית**, 18, 25–41.
- לוי, א' (2003). מחוזן למציאות – תהליך בניית חזון מקצועי לשירות לנוער וצעירים במשרד הרווחה. **מפגש לעבודה חינוכית-סוציאלית**, 17, 107–131.

- ליבס, י"ג (1968). **אפלטון, חייו ואישיותו**. ירושלים: שוקן.
- רוטלוי, ס' (2003). **דוח הוועדה לבחינת עקרונות יסוד בתחום הילד והמשפט ויישומם בחקיקה**. ירושלים: משרד המשפטים.
- ANEP (2002). Available at <http://www.anep.it>
- Becker, H. (1962). The nature of a profession. In B. H. Nelson (Ed.), *Education for the professions: The sixty-first yearbook of N.S.S.E.* (pp. 27—45). Chicago: University of Chicago Press.
- FO (2003). Professional ethics — A basic document for social educators and child welfare workers, social workers and authorized social educators. Available at www.fo.no
- Freidson, H. E. (1994). *Professionalism reborn: Theory, prophecy and policy*. London: Policy Press.
- Greenwood, A. (1957). Attributes of a profession. *Social Work, July*, 47—55.
- Grupper, E. (1993). Is caring a profession? Is the residential child and youth care worker a professional? In D. C. Lane & E. Amir (Eds.), *Training of residential child and youth care staff* (pp. 69—77). Jerusalem: Youth Aliyah publications in collaboration with Fice International.
- Jones, H. D. (1994). The Social Pedagogues in Western Europe—some implications for European interprofessional care. *Journal of Interprofessional Care*, 8(1), 19—29.
- Jones, H. D., Couritoux, M., Kalcher, J., Steinhäuser, W., Tuggener, H., & Waaldijk, K. (1986). *The socialpedagogue in Europe — Living with others as a profession*. Zurich: Fice-International publications.
- Lane, D. (1998). *FICE Ethical code*. Luxembourg: Fice International publications.
- Reading, H. F. (Ed.) (1976). *A dictionary of the social sciences*. London: Rutledge & Kegan Paul.
- Toigo, R. (1981). Child care — occupation or profession: Searching for clarity. *Child Care Quarterly*, 10(3), 242—250.
- Vidaud, D. (1996). Professions du social: Mettre en place une déontologie commune. *Mouv'Ance*, 41, pp. 4—9.

נספח

העקרונות האתיים של הארגון הבין-לאומי AIEJI לעובדים חינוכיים-סוציאליים

ארגונים ארציים, מוסדות ויחידים החברים בארגון הבין-לאומי לעובדים חינוכיים-סוציאליים (AIEJI), מתחייבים לעקרונות הבאים, המבוססים על הערכים הגלומים בתקנון הארגון הבין-לאומי:

1. לבסס את פעולותיהם המקצועיות על פי העקרונות המופיעים בהצהרה האוניברסאלית לזכויות האדם, בהצהרת האו"ם בדבר זכויות הילד ובשאר הצהרות האו"ם או ארגונים רלוונטיים אחרים העוסקים בזכויות אדם.
2. להתחשב בייחודיות של כל פרט, בתחומי התרבות, הלאומיות, המגדר, הדת והאמונה, לכבדה ולהילחם בכל צורה שהיא של הפליה.
3. לעשות שימוש בידע המקצועי שלהם ובחשיבה האתית בדרך שתבטיח לחניך או לפונה את השירות הטוב ביותר שלו הם נזקקים, תוך כדי שמירה על כבוד האדם שלהם.
4. לחתור ביחד עם החניך או הפונה למען התפתחותו והעצמת הדימוי העצמי שלהם, שיפור איכות חייהם, פיתוח האוטונומיה שלהם ויכולתם להשתתף באופן פעיל בחיי הקהילה.
5. להשתמש בהשפעתם, הן כאזרחים והן כסוכני שינוי חברתי, כדי שהשירותים המסופקים על ידי המוסדות החברתיים והחינוכיים יביאו לידי שיפור משמעותי בקרב אוכלוסיות במצוקה, הן ברמת הפרט והן במישור החברתי הרחב. מנגד, עליהם להתנגד לעשיית שימוש בידע ובכישורים המקצועיים שלהם למשימות בלתי אנושיות, כמו עינויים והפעלת טרור מכל סוג שהוא, כמו גם להימנע מעשיית שימוש לרעה באמון הניתן בהם על ידי החניך או פונה. כמו כן, עליהם להימנע משימוש בתפקידם לשם עשיית רווחים אישיים.
6. לעבוד באופן שיטתי, תוך כדי הערכה מתמדת של הפעילויות והשירותים ובחינה רצופה של מידת הרלוונטיות שלהם ומידת יעילותם.
7. לתרום להיווצרותן של נורמות ראויות לפעילות חינוכית-סוציאלית איכותית, המחייבת הכשרה ייחודית ומותאמת לכל סוג של פעילות חינוכית-סוציאלית בנפרד, בכל המדינות. נוסף על כך, לתמוך ברעיון כי פעילויות אלה מחייבות לימוד מתמשך לכל אורך החיים ולהפיצו ולתרום לפיתוחן של תכניות הכשרה והשתלמות תוך כדי עבודה.
8. לתרום באופן פעיל להתפתחותה של הפרופסיה החינוכית-סוציאלית בארצם וברחבי העולם כולו, ובמיוחד, ליזום דיונים אתיים כהשראה להתפתחותה של זהות מקצועית בקרב עובדים חינוכיים-סוציאליים.

9. להיות מחויבים לפיתוח שיתוף פעולה ויצירת "רשת מקצועית" בקרב חברי AIEJI, במטרה להגביר שיתוף פעולה בין-לאומי בשדה העבודה החינוכית-סוציאלית.
10. לגלות סולידריות, להיות ערניים ולהיאבק נגד תנאי מחיה שעלולים ליצור בעיות חברתיות, שבין היתר מביאות להטבעת תווית שלילית על אנשים ולדחיקתם לעבר השוליים, ועלולות לגרום לניתוקם החברתי.
11. לפעול בשיתוף פעולה יחד עם מוסדות להכשרה לשם גיבוש הסכמה על מרכיביה של "פרקטיקה מקצועית נאותה", הכוללת בתוכה הגדרת תכנים ללמידה מתמשכת לאורך כל החיים. המיומנויות והטכניקות הנלמדות מבוססות על העקרונות האתיים שהוצגו לעיל. עם זאת, יש להדגיש כי עקרונות וערכים אלה אינם מהווים תיאור מלא ומקיף של דרכי הפעולה הנאותות של עובדים חינוכיים-סוציאליים.
- הארגון הבין-לאומי AIEJI מזמין את כל העובדים החינוכיים-סוציאליים אשר עקרונות אתיים אלה מקובלים עליהם, להצטרף אל הארגון ולאמץ קווים מנחים אלה בעבודתם היום יומית.**