

גיליון מס' 11 מאי 2003 ■



חומש

החטיבה
השיקומית
של העובדים
הסוציאליים
בישראל

ראשית ברכות על העלון. עלעלתי בין דפיו והוא בהחלט מלאכה שראוי להתכבד בה. יש לי אליכם הערה אחת - יפה ונכון אתם עושים כאשר אתם מציינים ליד השם את העו"ס, כך צריך לעשות. כדי להשלים את המלאכה צריך לציין ליד כל בעל רמה מקצועית את תארו המלא למשל: עו"ס מומחה שיקום נפתלי רחל ולא עו"ס נפתלי רחל. ציון התואר יספק מוטיבציה לאחרים להשגת התואר, הסתרתו או אי הזכרתו פוגעת ביוקרתו.

בכבוד רב

עו"ס בכיר שמואל גולדשטיין

אני מבקש להביע הערכתי על הכנס המוצלח שהתקיים במלון דן פנורמה ב- 25-26.11.02.

הכנס היה מוצלח ביותר גם מבחינה מקצועית וגם מההיבט הארגוני ועל כך יבואו על הברכה כל העושים במלאכה: גב' לאה מאיר יו"ר ועדת הכנס, ד"ר רינה פיגין יו"ר הכנס, ד"ר נירה דנגור יו"ר הוועדה המדעית וכן כל חברי הוועדה המארגנת והוועדה המדעית. אני מציין בהערכה גם את עבודתה המוצלחת של הוועדה לקביעת מצוינות בשיקום אשר עשתה לדעתי, החלטות ובחירות מצוינות. ראוי לציין מיוחד החלטתה לבחור במר קפלן בפרס של מפעל חיים. כן ירבו כנסים משובחים כאלה.

בברכה

עו"ס מומחה שיקום, עמי מגדסי - מנכ"ל

מרכז להכשרה ושיקום מקצועי ליד בית לונשטיין

לרינה, נירה וצפרא היקרות, למרות שהייתי בכנס רק זמן קצר (לצערתי) עמדתי על היחס שנתן לכל פרט ולכל תג, דבר שאני משוכנע שהביא להצלחתו של הכנס. את ההדים שמעתי מאחרים. צר לי שלא עמדתי בהבטחתי להראות סרט אך חשבתי שבימים אלו (וכידוע עבר זמן רב מאז שקבענו מועד ההרצאה) קשה להראות שוב תמונות מפיוגעים וכיצד מגיבים אנשי מקצוע וקווייתי שבדברים שיוצאים מהלב אכן אגיע ללב וגם למוח של הקהל. שוב תודה על ההזדמנות לקחת חלק בכנס שלכם.

בברכה חמה

פרופ' מולי להד

מנכ"ל המרכז לפיתוח משאבי התמודדות

תוכן העניינים ומכתבים למערכת.....2

דבר היו"ר ודבר המערכת3

■ כנס שיקום נובמבר 2002

שיקום בעידן של אי ודאות, אתגר או הישרדות?

ד"ר רנה פיגין.....4

אותות למצוינות בתחום השיקום מטעם חומ"ש.

.....4

■ יום עיון הדרכה ושיקום

תהליכים מקבילים בין התפתחויות בשדה, התפתחות המטפל והשלכתם על ההדרכה.

ד"ר רנה פיגין.....5

שביעות רצון מההדרכה והתפתחות זהות מקצועית אצל סטודנטים

ד"ר מרים ברזון.....7

■ לקות ראייה ושיקום

נגישות של מכשירי עבודה ממוחשבים לעיוורים ולקויי ראייה בישראל.

שמעון כהן.....9

תעסוקה שיקומית מוגנת ונתמכת לכבדי ראייה ועוורים

וסליבר אילה.....10

המכון לשיקום ראייה ירודה תל-אביב

קרן יפה, רות לסר.....11

סדנאת תיאטרון במרש"ל תל אביב ככלי להעצמה אישית לעיוורים

אלגום לאה, לוי גיל.....13

■ חשיבה חיובית

מיכאל פז.....15

"השכנים החדשים שלנו" - שילוב בוגרים עם אוטיזם מכפר עופרים

במע"ש של בוגרים עם פיגור שכלי בתל אביב. חזון ההופך למציאות.

דיצה מורלי שגיב, חבצלת עמרני, שמואל אינבר.....16

■ פרוייקט חונכות לילדים חרשים וכבדי שמיעה בסיכון

מירב מזרחי, יעל קרון.....20

■ הצגת מקרה

כמו פרח שניפתח

כלנית פנירי.....21

קוראים יקרים!

עיתון חומש יוצא בתקופה של שינויים דרמטיים באגן הים התיכון. המלחמה בעירק בתהליכי סיום, החדרים האטומים ניפתחו, ערכות המגן נארזו ותהליכי השיקום ברחבי עירק מתהווים.

התוכנית הכלכלית בשלבי התהוות גם היא תוך כדי מחאות, עיצומים ואיומי שביתה של הפורומים הכלכליים ואירגוני העובדים. השינויים וההתפתחויות השונות משפיעות וישפיעו על אוכלוסית הנכים במובנים שונים ובסדרי העדיפויות של המדיניות החברתית של הממשלה.

המערכת תשמח לקבל מאמרים וכתבות בנושאים שונים.

חברי המערכת מקווים שקהל הקוראים ימצא עניין בכתבות השונות ויאתגרם להמשיך ולכתוב כי העיתון מהווה ראי ואסמכתא לנעשה בשדה השיקום.

בתודה

ד"ר לוחמה שיקום י"ר (פ"ר)

יו"ר עיתון חומש.

מערכת העלון

יו"ר המערכת:

עו"ס רחל נפתלי, המוסד לביטוח לאומי

עו"ס נחמה בוט, עיריית הרצליה

עו"ס אהובה אוברשטיין, עיריית תל אביב

עו"ס איילה וסליבר, המשקם

ורד ברק, מרכזת המערכת

משגור לקהל מאמרים, תמונות ותעודות לפגועות

עמותת חומ"ש, אצל איגוד העובדים הסוציאליים,

רח' אר לונדון 88, תל אביב 62088

טלפקס: 09-7428687

Email: homesh@zahav.net.il

ערב חג החרות אני כותבת דברים אלו בתהייה - האמנם חרות תכניתה הכלכלית של הממשלה מעיבה על יכולתנו לממש את המנדט שקיבלנו בתוקף מקצוענו כעובדים סוציאליים.

דברים אלו כתבתי כבר בעבר והיום ליבנו כבד אף יותר. החלשים מבין תושבי המדינה הם הנכים. יש נכים בכל קבוצות הגיל מהם קשישים תינוקות וילדים. הפגיעה בקצבאות והפגיעה בתקציבים המיועדים לשיקום היא לעג לרש, אכזריות לשמה.

ואנחנו מוצאים עצמנו מתגוננים - כאילו שתיקתנו משמעותה הסכמה ובעצם המשך עבודתנו עם החוקים שנקבעו, אנחנו נותנים יד למדיניות חברתית פוגעת בחלשים. מחד גיסא, הנכים הנמצאים בתהליך שיקום תלויים בנו, ומאידך קיים קושי גובר והולך לסייע להם בתכניות הולמות צרכים אינדיבידואליים ובהשמה בעבודה. גם סטטיסטיקה הקובעת השמה של עד 50% ממבקשי העבודה מבין הנכים אין בה די. כי ממה יתקיימו הנותרים?!

עלינו לדבוק בעקרונות המקצועיים המנחים אותנו ולהמשיך להלחם כנגד הגזרות הכלכליות שמרפות את ידינו ואת ידי הנזקקים לשרותינו לבל יהפכו לנזקקים. לסיוע הדדי אתם מוזמנים למפגשים של התאים בכל רחבי הארץ ולהציע לנו מפגשים נוספים.

הנוכחות הערנית מאד בימי העיין האחרונים בנושא "הדרכה" (ראה סכום הרצאות מרכזיות בגיליון זה), "הפרעות אישיות" ובכנס השיקום הוכיחה שוב כי אנחנו זקוקים זה לזו.

אתר האינטרנט עומד גם הוא לשרותנו לסיוע הדדי. אנחנו מחזקים את ידי האיגוד המקצועי שלנו - איגוד העובדים הסוציאליים - במאבקו למען מדיניות צודקת ותומכת.

ד"ר לוחמה שיקום צפריא דוויק

יו"ר.

בית איזי שפירא
הספרייה ע"ש דוד הק ז"ל

2842 / י.ס.

שדיבר על "מי יטפל במטפלים" (כמה אקטואלי) וההרצאה השניה של פרופ' אבי רביצקי שהרצה על "כבוד האדם במחשבה היהודית". את הכנס פתחו בהצלחה אדירה שמונה סדנאות שעסקו באומנות כחוויה לחיזוק המטפל, וקולנוע ככלי שיקומי. אכן היתה זו חוויה מיוחדת.

חתם את הכנס "אירוע התרחשות", שהתבסס על משחק הטלביזיה "כן ולא" שדן בדילמות מרכזיות בחיי אדם עם נכות. ההזדמנות לשתף צרכנים כשחקנים היוותה תרומה מיוחדת לכנס.

מסקירת ההרצאות והאירועים ניתן להבין את גודל ההשקעה בהכנת הכנס והמיומנויות המקצועיות הגבוהות שנדרשו להצלחתו. זו ההזדמנות להודות שוב לחברי הוועדה המדעית והוועדה המארגנת ובמיוחד לעומדות בראשן דר' נירה דנגור ולאיה מאיר על עבודתן הנפלאה. אל לנו לשכוח את חלוקת פרסי השיקום שהוענקו בפעם הראשונה לעובדים מצטיינים בתחום השיקום, בתקווה להפוך את טקס חלוקת הפרסים למסורת שתמצא את מקומה בכנסים העתידיים ועל כך תודה גדולה לצפרא דוויק יו"ר עמותת חומ"ש שלוותה את הכנת הכנס לאורך כל הדרך במסירות רבה. מכנס לכנס כוחנו המקצועי עולה.

להתראות בכנס הבא

דר' רנה פיגין

יו"ר הכנס

בחודש נובמבר 2002 ערך חומ"ש את הכנס הארצי ה-4 לשיקום במלון פנורמה בתל אביב. הכנס, שהצלחתו המקצועית היתה גדולה, זכה להדים חיוביים נרחבים.

הכנס התקיים בשיתוף החטיבה השיקומית בהסתדרות הפסיכולוגים והעמותה הישראלית לריפוי ועיסוק, ועסק בנושא "שיקום בעידן של אי - ודאות, אתגר או הישרדות?".

בכנס השתתפו מעל 750 אנשי מקצוע במהלך שני ימי הכנס. רובם עובדים סוציאליים העובדים בתחום השיקום וחלקם הקטן בתחום הפסיכולוגיה, ריפוי בעיסוק, הפרעות בתקשורת ואחרים. מספר המשתתפים הרב ביטא מחד את הצורך של המשתתפים להפגש ולדון בשאלות הבסיסיות המעסיקות את העובדים בתחום השיקום לאור השינויים החלים מידי יום במציאות החברתית, מדינית וכלכלית, ומאידך ההשתתפות המסיבית, נתנה ביטוי לפעילות הנרחבת של עמותת חומ"ש לקידום רמת המקצועיות של חבריה.

לוועדה המדעית של הכנס הגיעו כ-150 תקצירים מתוכם ניתנו כ-90 הרצאות ב-90 מושבים, וכ-30 פוסטרים הוצגו. מבחר התקצירים היה גדול ושיקף עשייה מגוונת, מענינת ומקצועית, אך לצערנו המקום המוגבל לא איפשר לעובדים רבים יותר להציג את עבודתם.

שתי הרצאות מליאה זכו לתשואות רבות, האחת של פרופ' מולי להד

אותות למצוינות בתחום השיקום מטעם חומ"ש



זוגי הפרס בכנס השילובים מאיצ'י והרביצקי

ברכותינו למקבלי האותות למצוינות בתחום השיקום שחולקו בטקס מרשים בפנס השיקום הארצי הרביעי שערך במלון דן פנורמה תל אביב.

עו"ס לאה - לפידנת מגן הצטיינות על מפעל חיים.
מר אברהם קפלן - מגן הצטיינות על מפעל חיים.
עו"ס נחום דיקשטיין - מגן הצטיינות על מפעל חיים.
עו"ס יעל קקון - תעודת הצטיינות על פיתוח שירות, או התערבות מקצועית.

עו"ס דניאלה רחבוב - תעודת הצטיינות על פיתוח שירות או התערבות מקצועית.

מאת: דר' רנה פיגין

בעיות תרבותיות הקשורות לעליה, מקום המשפחה בטיפול, בעיות נפשיות, טראומות ותגובות פוסט טראומטיות המלוות את הפגיעה הפיזית.

לשם כך יש צורך בפיתוח ידע ובשימוש נכון בידע הקיים. בתנאים אלה נדרש ידע רב ואירגון יתרה על כך קיים הצורך באסוף וקבלת מידע מהמשתקם ומשפחתו כמו גם העברת מידע אליהם בזמן המועט העומד לרשות העובד. מכאן החשיבות הרבה ביצירת מאגרי מידע, בפיתוח מרכזי מידע ופיתוח נוהלים וטכניקות לקבלה והעברה יעילה של מידע. היקף ואיכות הידע הינם חשובים כי ידע מהווה כוח.

ערכים - בשל הלחץ לתפוקות (Accountability) מחד ועומס העבודה מאידך, נוצרת דילמה ביחס לערכי המקצוע, כיצד נענים לכל צרכי המשתקמים. פעמים רבות התחושה במרוץ זה היא של "מלחמה אבודה". על מנת להתמודד עם דילמה זו צריך לחול שינוי בתפיסה הטיפולית המוכרת לנו. המשמעות בטיפול עשויה להיות אחרת. לשם כך יש לבדוק מודלים טיפוליים חילופיים למודלים המוכרים (בעיקר הפסיכו דינמיים), שבהם אנו כבולים אך לא בהכרח מתאימים למציאות הקיימת. מודלים חילופיים כמו: מודלים של כוחות וחוסן, מודלים מיגדרים, העצמה, עמידות (Resiliency) איכות חיים ו"מיטביות" (Wellness). יש לפתח טכניקות ושיטות התערבויות קצרות טווח, המתבססות על התחברות (Joining) מהירה וטובה, מיקוד הבעיות וקביעת סדר עדיפויות לטיפול. יש מקום לפיתוח רשת קהילתית מקצועית. מעין מאגר של משאבים מקצועיים בקהילה שביניהם יחסי גומלין מקצועיים. וכך באמצעות עבודת תווך ניתן יהיה להיענות לצרכים רבים יותר. במקביל ניתן להרחיב את השימוש בהתערבויות ברמה הקולקטיבית, הקבוצתית והקהילתית.

כוח מקצועי - מערכות השיקום הנאלצות לעשות שינויים ובו בזמן לשמור על איכות הטיפול, מוצאות עצמן מתחרות על תקציבים שבמילא מקוצצים. עם זאת, המערכות הטיפוליות חייבות להתקדם על מנת להישרד, לשמור על סטנדרטים גבוהים ולממש את מטרותיהם. הווה אומר, שעל העובדים לעשות שימוש ביכולות (בקומפוטנטיות) שלהם כדי לפתח אסטרטגיות חדשות עם פחות משאבים.

על מנת להתמודד באופן יעיל בשדה תחרותי זה, העובדים הסוציאליים חייבים ליזום בחיפוש אחר כיוונים חדשים, לאוכלוסיות שונות ויחודיות בהתאם לבעיות, לסוגיות ולצרכים העולים. היכולת של המערכת

בטוויי דאגה נשמעים בקרב עובדי השיקום החשים שבעבודתם אינם מצליחים למלא אחר תפקידם המוגדר כעובדים סוציאליים. התחושה הרווחת היא שקשה להיענות לצרכים המורכבים של המשתקמים ומשפחותיהם. התיחסות המערכת היא לאספקטים הכלכליים יותר מאשר לצרכי האדם עם הנכות ולכן חולים במחלות כרוניות קשות או אנשים עם נכויות קשות עלולים בתנאים אלה להזנח. העובדות מראות שכ-2/3 מאנשים עם נכויות ובעלי פוטנציאל לעבודה אינם עובדים. בארה"ב הדווחים מראים ששעור האבטלה הגבוה ביותר הוא בקרב אנשים עם נכויות. מצב זה גורם לתסכול ולתחושת אי ודאות. חלק מהקושי קשור להערכתי בקונפליקט שבין מטרות העבודה סוציאלית לבין מהות וטבע השינויים להם אנו עדים במערכות הבריאות והשיקום, בעולם העבודה, ובחברה בה אנו חיים. חלקם בשל התפתחות הטכנולוגיה הרפואית, המאריכה את תוחלת החיים ומביאה לכך שאנשים רבים חיים משכי זמן ארוכים עם מגבלות רבות יותר. סיבות נוספות קשורות להתפתחות הטכנולוגיה התעסוקתית הגורמת לצמצום מקומות העבודה, ולגידול במוביליות המקצועית. תנועת עליה מסיבית, גידול אוכלוסית אנשים עם נכויות בשל המצב הביטחוני (פגועי הטרור הרבים), ריבוי חולי הנפש הנמצאים בתהליך שיקום, המיתון הכלכלי, כל אלה ועוד יוצרים לחץ על שוק העבודה. כתוצאה מכך מופעל לחץ על עובדי השיקום לספק בזמן קצר מענים הולמים שיסייעו למשתקמים.

כל אלה מובילים לכך שעובדי השיקום נאלצים לעמוד בפני האתגר של פתוח ואימוץ מודלים חדשים ומקוריים להתערבות המתאימים לסביבת העבודה המשתנה באורח מתמיד.

ניתן להערכתנו לזהות שלושה מימדים מרכזיים של שנוי המשפיעים על תפקיד העובד הסוציאלי השיקומי (Feigin, 1995).

1. ידע
2. ערכים
3. כוח מקצועי (Professional power)

ידע - בשל השינויים המהירים הזמן הפך להיות גורם קריטי וכך האבחנה הביופסיכוסוציאלית והתהליך הטיפולי עצמו צריכים לנוע קדימה בהילוך גבוה בהתאם. טיפול ארוך טווח עשוי בתנאים אלה להפוך לבלתי רלבנטי בסופו. כתוצאה מהשינויים המערכתיים והחברתיים גם סוגי הבעיות עוברים טרנספורמציה ונוצרים צרכים חדשים כמו:

ישנם הסברים שונים לתהליך ההתנגדות אחד מהם עוסק בהתנגדות לשינוי וצמיחה. הסבר זה מבטא את השאיפה הבסיסית לשמר דפוסי הסתגלות מבוססים היטב אשר על אף היותם מגבילים מכאיבים ובעייתיים הינם לפחות מוכרים וניתנים לחיזוי. כלומר קיים צורך בסיסי לשמור על יציבות ושינוי משקל וחשש לוותר עליהם לטובת דפוסים חדשים.

"קשר טיפולי" הינו בעל איכויות ואיפיונים המקבילים בחלקם לאלו הקיימים ב"קשר ההדרכה" בשניהם מעורבים מרכיבים ריגשיים וקוגניטיביים אינטנסיביים שניהם מיועדים להביא לשינוי בשניהם אלמנטים המבוססים על יחסי עוזר - נעזר תלות - סמכות וכו'. על מנת להביא לשינויים הרצויים כפי שצוינו לעיל סביר להניח שיהיה צורך לעסוק בהדרכה גם בתהליכי התנגדות, כדי להביא לשינוי בחשיבה, בתפיסה, ובהתנהגות המקצועית, כמו גם כפי שצפוי בתהליך המקביל בין עובד השיקום למשתתף.

מקורות

Feigin, R. (1995) Trends and directions in the role of the vocational rehabilitation counselor in Israel. *Journal of Rehabilitation* 16-19.

Kadushin, A. (1968) "Games people play in supervision" *Social Work* 13 23-32.

Kadushin, A. (1985) *Supervision in Social Work*. Columbia University press. N.Y.



להסתגל לצרכים החדשים העולים דורש גמישות ומימונות בקבלת החלטות וביצירת איזון בחלוקת המשאבים בין צרכי האוכלוסיה והקהילה. המעבר ממודל רפואי למודל של העצמה דורש יותר ויותר עצמאות מחד ושותף בין/ורב מיקצועי (Professional Collaboration) מאידך. בתהליך ההעצמה ובעידוד ליוזמה וגמישות עולות שאלות הדורשות הבהרה כגון: בידי מי הסמכות לקבל החלטות? איפה נקבע גבול האחריות בין המערכת, המדריך, המטפל והמשתתף? מה האיזון המתאים בין תלות ועצמאות בין הרמה המנהלית, המקצועית וזו של המשתתפים? העובדים הסוציאליים צריכים לנצל מכסימום הזדמנויות להגדיל את השליטה בחייהם המקצועיים במקביל למשתתפים.

אם לסכם את מימדי השינוי, מערכות השיקום מתפקדות כיום במציאות המשתנה באופן דינמי ומהיר ברמה התעסוקתית, הרפואית, החברתית והאירגונית. על מנת לשמור על איכות הטיפול ולשרוד מקצועית במערכת, על העבודה הסוציאלית לפתח מאגרי מידע, להשתחרר מתפיסות ומשיטות התערבות מוכרות ומושרשות אשר עשויות להיות בלתי יעילות בתנאים הנוכחיים ובמקומם לאמץ מודלים ושיטות התערבות חילופיות, לפתח טכניקות ושיטות טיפול קצרי טווח, להרחיב את ההתערבות לרמה המשפחתית, הקבוצתית והקולקטיבית (הסביבתית והאירגונית) ולפתח את יחסי הגומלין והשותפות עם אנשי צוות אחרים תוך יצירת שותפויות בין/ורב מקצועיות. כדי לממש כל אלה יש להעצים את עובד השיקום, לפתח אצלו את היכולת להתחרות, ליזום, ולהתגמש כמו הצורך בתהליך מקביל לסייע למשתתף לפתח מימוניות אלה ולהעצימו כדי שהמשתתף היום יהיה העובד של מחר.

לתפקיד ההדרכה אם כך, מימד חשוב מאד בנסייון לסייע לעובד השיקום לפתח מימוניות אלה ולפתח במקביל את היכולת לסייע למשתתף להתפתח בכיוון זה.

מטרת ההדרכה מוגדרת כהכשרת אנשי מקצוע באמצעות תהליך אינטראקציה דינמי בין מדריך ומודרך המשלב בתוכו פונקציות אדמיניסטרטיביות, חינוכיות ותמיכתיות על מנת להבטיח שירות נאות והולם למשתתפים (Kadushin, 1968, 1985).

בתהליך ההדרכה נדרשת הן מן המדריך והן מן המודרך מעורבות הממוזגת אלמנטים אינטלקטואליים ואמוציונליים. אחד האלמנטים האמוציונליים הבולטים ביותר בתהליך ההדרכה הוא ההתנגדות.

מאת: דר' מרים ברזון

יעילות ההתנהגות המקצועית כשבאים לבחון את העשייה. לדעתו היעילות נבחנת בשלושה ממדים: יכולת התפיסה המתבטאת ביכולת להתבונן במה שקורה למטופל, יכולת ההמשגה המשפיעה על רמת הפרשנות הניתנת להתנהגות הנצפית ויכולת ההתערבות בצורה יעילה. ההדרכה אמורה להגביר את היעילות של המודרך בממדים אלו, וכאשר זה קורה הדבר ישפיע בצורה חיובית על תפיסת תפקיד העו"ס אצל המודרך, ומכאן על הזהות המקצועית. תפיסת תפקיד יעילה יותר מצד המודרך תעניק הרבה כוח וחשיבות להדרכה ותגביר אצל המדריכים את הרצון להשפיע בצורה משמעותית על הסוציאליזציה של המודרכים למקצוע. כהן ולאופר (1999), מצאו במחקרם שעו"ס שהמשיכו לקבל הדרכה גם לאחר שסיימו ללמוד תפסו את עצמם יעילים יותר מבחינה מקצועית בהשוואה לאלו שלא זכו להדרכה לאחר לימודיהם. כמו כן אלו שהיו מרוצים מההדרכה יכולים היו להצביע על עליה מתמדת ביכולתם להתמודד עם משימות מקצועיות בהשוואה לתקופה בה היו סטודנטים. יעילות זו הושגה באמצעות הדרכה משביעת רצון מבחינתם.

זהות מקצועית - הזהות המקצועית היא אחת מתוך מכלול תת-זהויות, המרכיבות את הזהות האישית. הזהות המקצועית באה לענות על השאלה מי אני כאיש מקצוע ועד כמה אני מרגיש שייך למקצוע זה. הזהות המקצועית קובעת לרוב את התנהגותו של בעל המקצוע, עמדותיו המקצועיות ותפישותיו את עצמו כאיש מקצוע. הזהות המקצועית של איש המקצוע הטיפולי כוללת שני מרכיבים: מרכיב פנימי - הזדהות איש המקצוע עם ערכי המקצוע. מרכיב חיצוני - שבו האחרים, גם ממקצועות שונים, מזהים אותו כאיש מקצוע טיפולי; (Kadushin, 1992; Munson, 1979; Oakes, 1982)

הגדרת הדימוי עפ"י (English & English, 1985) הינה צירוף של מושגים, שיפוטים, העדפות או עמדות של האדם כלפי אובייקט מסוים. הדימוי העצמי המקצועי מתגבש במהלך הסוציאליזציה המקצועית: בדימוי זה באה לידי ביטוי ראית הפרט את עצמו בתפקידו המקצועי (Sarbin, 1968). Super, (1953) סבור כי קיים קשר בין תפיסת הפרט את הדימוי המקצועי לבין הדימוי המקצועי משום שהפרט מעונין שתהיה הלימה בין שני הרכיבים הללו של התפקיד המקצועי.

דפני ונדלר (2002), מציינים כי תפיסה חברתית היא דימוי יציב

רכישת הזהות המקצועית הינה אחת המטרות החשובות ביותר בתהליך ההכשרה למקצועות טיפוליים. תהליך זה מתחיל כבר בשלב הלמידה הפורמלית כאשר הסטודנט לומד להכיר את מקצועו, ולפתח עמדות כלפיו. במידה ולימוד המקצוע כרוך גם בהתנסות בשדה, הזהות המקצועית תתגבש גם דרך ביצוע תפקיד, תוך כדי הדרכה (דפני, נדלר 2002).

ראשיתו של התהליך מתרחש בשלב הלימודים אולם זו רק ההתחלה. הזהות המקצועית מתגבשת מכאן והלאה במהלך החיים המקצועיים. זהות מקצועית מתגבשת כתהליך הפנמה של קשרים משמעותיים לאורך תהליך הסוציאליזציה של הפרט למקצוע. אקשטיין, וולרשטיין (1972) מציינים שבתהליך התפתחות הזהות המקצועית בעבודה סוציאלית, מתרחש באמצעות המדריכים המשמשים מודל להזדהות ולהפנמה. מכאן יובן עד כמה המידה שבה הסטודנטים מעריכים את יעילות ההדרכה ואת טיב מערכת היחסים עם המדריך יכולה להשפיע על אופן התפתחות הזהות המקצועית שלהם.

כהן ולאופר (1999) מדגישים את הקשר שבין שביעות רצון מההדרכה לבין שביעות רצון כללית מן המקצוע. מצב זה תורם לדעתם גם ליעילות הביצוע המקצועי של העו"ס. ניתן להצביע כאן על השפעה מעגלית כאשר יעילות הביצוע משפיעה על הדימוי המקצועי והדימוי המקצועי משפיע על יישום מיומן של התפקיד. ההדרכה היא זו שמאפשרת בין השאר את קיומו של תהליך ההשפעה ההדדית. במחקר שערכו יצחקי ואליהו (1999) נמצא כי סגנון ההדרכה המועדף ע"י הסטודנטים הנו הסגנון הפרסונלי המתמקד בתפיסת הסטודנט את הסגנון האישי ודפוס היחסים הבין-אישיים של המדריך כמודל המאפשר התפתחות של זהות מקצועית. התנהלות המדריכים, התנהגותם ויחסיהם עם הסטודנטים מסייעים לאחרונים להטמיע גישות, ערכים וסגנון עבודה ובכך לפתח את הזהות המקצועית שלהם. ממצאי המחקר הראו שסגנון ההדרכה של המדריך ומידת התאמתו לסגנון הלמידה של המודרך יש להם משמעות רבה בהקשר להתפתחותו המקצועית של הסטודנט. מחד, לסטודנט קל יותר לראות במדריכו מודל להזדהות מקצועית במצב זה, אולם מאידך, למרות חשיבותה של ההתאמה, על המדריכים לסייע לסטודנטים לפתח את הסגנון המקצועי שלהם על בסיס אינדיווידואלי ובהקשר לתפיסתם את המקצוע. מצב זה יאפשר את התפתחות הזהות המקצועית של הסטודנט.

שולמן (1993), מדגיש את הקשר ההדדי שבין הדימוי העצמי ותפיסת

מודל ההדרכה הפונקציונלי של קדושין - התיאור של קדושין (1992) של הדרכה אדמיניסטרטיבית מתמקד בטבע ובאחריות של סמכות ההדרכה והכוח במערכת היחסים ומביא לידי ביטוי את המשימות הללו:

1. גיוס צוות וסלקציה
2. צירוף אנשי הצוות ומיקומם
3. תכנון באמצעות יחידות עבודה
4. חלוקת עבודה
5. האצלת סמכויות
6. מעקב
7. תיאום העבודה
8. המדריך כאמצעי תקשורת
9. סינוור
10. הגנה אדמיניסטרטיבית
11. המדריך כסוכן שינוי וכמתאם בקהילה.

יחסית שיש לבני אדם בנוגע לאובייקטים בעולמם החברתי. קטגוריה חשובה של תפיסות חברתיות היא הדימויים הנוגעים לקבוצות קרי העדפות ושיפוטיות של אדם בנוגע לבני קבוצתו ולבני קבוצות אחרות, בכלל זה קבוצות מקצועיות (Super, 1953). כבר בעצם שמה של הקבוצה המקצועית מקופלת מערכת של דימויים רחבה ומקיפה, ככל שלמקצועות שונים יש פחות מרכיבים תעסוקתיים משותפים כך הדימויים המקצועיים שלהם בעיני הפרט יהיו מובחנים יותר אלה מאלה (Benyamini & Gati, 1987).
דפני ונדלר (2002) מציינים כי לפי תיאוריית הזהות החברתית ותיאוריית הקטגוריזציה החברתית (Ellemers, Spears & Doosje, 1999), דימוי מקצועי איננו רק מערך של תפיסות, אלא הוא גם מרכיב בזהות החברתית של הפרט. (Brown, 1988) מחקרם של דפני ונדלר (2002) מצא כי הגמישות המקצועית בלטה כתכונה נתפסת של עו"ס, אולי בגלל ראיית תפקידם כסוכני שינוי חברתי (שרלין 2002).

* דר' מרים ברזון - ביה"ס לעבודה סוצאלית ע"ב שופל, אוניברסיטת תל-אביב.

האגודה הישראלית לטיפול במשפחה והייעוץ ולחינוך בחיי המשפחה
The Israel Association for Marital and Family Therapy and Family Life Education



פסטיבל אימגו בישראל בשפיים

28-29 ביולי 2003 - סדנאות

30-31 ביולי 2003 - כנס

הוא להשתתף בפגישות שהוצגו לנו פסטיבל
לשיתוף עמיתים ולחברות חלוצית
התפתחה הבינלאומית של האימגו

לפני עשרות שנים, הדימוי הגלייפר הלחץ לטובל את דושי האימגו
והיחסי העולמי. הם החזיקו את סדרת הנוגות הבינלאומית
הואצטונה הלחץ, לוחשי מוצאים אהבה, ביטחון אל. פאנו הם
העליות להצטייר את החיים ואת הייעוץ של אלפי חוגות.
וכן להפסיק מאות מטפלי אימגו המריץ ובעולמו

פוזנו אימגו ביטחון אל והאגודה הישראלית לטיפול במשפחה
מארגנים את הכנס לכבוד הישגם החולצ של הדימוי,
לירל מלצת עמיתים ולפועלונם הבינלאומית.

הכנס מיועד לנשפלים מהפגישות, פסיכולוגים, עובדים
סוציאליים, יועצים חינוכיים ולעוסקים בכל המקצועות
הטיפוליים. כן יתקיימו הרצאות וסדנאות לקהל הרחב.
ולאנשים שצברו את סדרת הנוגות הבינלאומית של אימגו.

האגודה הישראלית לטיפול בחיי המשפחה
האגודה הישראלית לטיפול בחיי המשפחה
הדימוי הגלייפר (כמונתם)
ד"ר דייזלר פלור - ינחה סדנה חינוכית - "פעל חיים" ParentCircle
ד"ר יעקב קארוטייט - ינחה סדנה חינוכית - "ייעוץ קולות הפנימיים"
ד"ר לייטנר וייסקוס - פסיכולוג קליני ומאמץ - ינחה סדנה חינוכית -
"ייעוץ טראומה"
מריטה פרידמנטלר - ינחה סדנה חינוכית - "אך לנחשך בילוימז"
מטפלי אימגו נוספים מישראל ומחוצות

לקבלת מידע נוסף: ארטרא - טל': 03-6384444 פקס: 03-6384455 X.T: imago@ortra.co.il www.ortra.com/imago

מאת: שמעון כהן

הארץ.

באמצע שנות ה-90 עם הקמתה של עמותת על"ה המטפלת ומקדמת את ענייניו של הסטודנט העיוור וכבד הראייה בישראל הורחב תחום הסיוע ע"י המוסד לביטוח לאומי שרכש ורוכש עמדות מחשב גם לסטודנטים באמצעות הסניפים המקומיים של המוסד לביטוח לאומי.

לאור הצמיחה המתמדת בביקוש לעמדות מחשב לצורכי לימודים ועבודה הוקמו ע"י המכון לטכנולוגיה שיקומית מגדל אור בשיתוף השירות לעיוור והמוסד לביטוח לאומי מרכזי הכשרה במרש"ל תל-אביב ובמרש"ל שפרעם. מרכזי המחשב במגדל אור ובמרש"ל ירושלים שודרגו והותאמו לצרכים.

כיום מוכרים במכון לטכנולוגיה שיקומית כ-1000 פונים שטופלו בדרך זו או אחרת בנושא הנגשת המחשב לאדם העיוור וכבד הראייה.

המוסד לביטוח לאומי והשירות לעיוור עושים כל אשר לאל ידם כדי להנגיש את עמדת המחשב לנוחיותו של האדם העיוור וכבד הראייה העובד ו/או הלומד מזה כ-15 שנה, ברם, הבעיות הכרוכות בתחום המחשוב אינן מסתיימות בהנגשה פיזית. את בעיית ההנגשה הטכנולוגית שהולכת ומתעצמת בעולם כולו לא יהיה ניתן לפתור ללא השקעה בפיתוח.

חברת MICROSOFT העוסקת בפיתוח מערכות הפעלה מאז לידתו של המחשב האישי, משרדגת בקצב מסחרר את מבנה מערכת ההפעלה תוך שליטה מלאה בשוק המחשבים הן מבחינת תוכנה והן מבחינת חומרה. מתחילת שנות ה-80 ועד היום שידרגה MICROSOFT כ-7 פעמים בתקופת מערכת ההפעלה DOS וכ-10 פעמים מאז המעבר למערכת ההפעלה WINDOWS. כל שינוי חייב התייחסות של מפתחי חומרה מבחינת מהירות ביצועים ויכולויות גראפיות וכן התאמות של בתי תוכנה העוסקות בפיתוח יישומים MICROSOFT. באותה עת. המעבר מסביבת DOS לסביבת WINDOWS היה ונשאר עקב אכילס לקבוצת העיוורים המוחלטים המשתמשים במערכות קול ובצגי ברייל. בסביבת מערכת ההפעלה DOS הייתה לעיוור המוחלט שליטה מלאה על הפעלתו של המחשב האישי בעזרת צג ברייל או מערכות הקול בשפה האנגלית. המעבר לממשק הגראפי הקטין את הנגישות לכל מקום שהוצג באופן גראפי. צגי הברייל מתרגמים את כל הטקסט המופיע בחלונות אך אין שום אפשרות נכון להיום לתרגם אינפורמציה גראפית המופיעה

הצורך בפתרונות למכשירי עבודה ממוחשבים לעיוורים עלה לראשונה באמצע שנות ה-80 כאשר החלה מהפכת המחשב האישי. עד אמצע שנות ה-80 עבדה קבוצה קטנה של מתכנתים עיוורים ולקויי ראייה בהפעלת מחשב מרכזי ובתכנות, באמצעות פתרונות מאולתרים של אנשי תחזוקה מחברת IBM שהייתה להם מוטיבציה גבוהה לעזור לעובד העיוור. בתחילת שנות ה-80 נרכשו מסופי ברייל מיוחדים למחשב מרכזי ע"י המוסד לביטוח לאומי והשירות לעיוור. מסופים שאפשרו למתכנת העיוור לעבוד בדיוק כמו המתכנת הרואה שעבד על מסוף רגיל.

עם כניסת המחשב האישי לעולם העבודה החלו מספר יזמים ברחבי העולם לתכנן וליצר פתרונות שיאפשרו לעיוור ולכבד הראייה להשתלב בעבודה תוך שימוש ביתרונותיו של המחשב. החלוצים בתחום הפתרונות לעיוורים היו חברת PAPAN MAYER מגרמניה וחברת TELESENSORY מארצות הברית. בשנים 87-91 כבר החלו להגיע ארצה פתרונות מסוגים ומיצרנים שונים הבעיה הייתה ללמד את המכשירים את השפה העברית ולהכשיר את המשתמשים בשימוש בצידו המתוחכם.

השירות לעיוור, בשיתוף המוסד לביטוח לאומי - אגף השיקום, הקימו ועדה משותפת (ועדת מסופים) שטיפלה בכל הקשור לרכישת מכשירי עבודה לעיוורים וכבדי ראייה עובדים.

בתחילת שנות ה-90 החלו להגיע לוועדה פניות לאו דווקא של מתכנתים אלא עובדים מתחומים שונים: מורים, עובדים סוציאליים, פסיכולוגים ועוד, מגמה שהלכה והתרחבה עד היום. אם בתחילת התהליך טופלו כ-20-30 צרכנים, מתכנתים בעיקר, הרי שבתחילת שנות ה-90 עלה מספר הבקשות לכ-70 והיום 15 שנה לאחר הקמת הועדה, מוכרים כ-350 צרכנים מקשת רחבה של עיסוקים.

באמצע שנות ה-90 כאשר גדל מאוד הביקוש לעמדה ממוחשבת, הוקמה במרכז שיקום מגדל אור יחידה העוסקת בכל הכרוך בהכשרה, אבחון, התאמת המכשור המיובא לצרכים בארץ ועוד. במקביל לצמיחה בביקוש הפרטני הופנו בקשות רבות של ארגונים המטפלים בעיוורים וכבדי ראייה לקרן לפיתוח שירותים לנכים של המוסד לביטוח לאומי לצורך הקמת מרכזי מחשב להכשרה ועבור שעות הפנאי. מאז הוקמו עשרות חדרי מחשב ברחבי הארץ: בכיתות להוראה תומכת בבתי ספר, באוניברסיטאות, במועדונים חברתיים, במרכזי שיקום ובמרכזים הרב שירותים לעיוורים (מרש"לים) ברחבי

על המסך. גם מערכות הקול ש"הקריאו" טקסטים בלבד אינן מסוגלות לתרגם, לתאר ולהקריא קטעי מסך גראפיים. מעבר לבעיות שהיו נחלת העיוורים המוחלטים בכל העולם נוספה לעיוורים המוחלטים בישראל בעיית השפה. תוכנות שהובאו ארצה כדי לאפשר גישה לעיוור מוחלט לעבוד במחשב אישי היו חייבות גיור כהלכה, אך הגיור גרם נזק חמור לתוכנה שהפכה לבינונית ומטה. כבדי הראייה המשתמשים במערכות הפעלה ניזוקו פחות שכן מערכות ההגדלה החדשות נותנות פתרון טוב מאוד הן לסביבות טקסטואליות והן לסביבות גראפיות. חלק מתוכנות ההגדלה אף משלבות מערכות קול המאפשרות לכבד

הראייה "לקרוא" מהר יותר ללא צורך בהגדלה את החלקים הטקסטואליים ולהתמקד בהגדלה הנחוצה בחלקים הגראפיים. לסיכום כאשר אנו באים לבחון את הנגישות לעמדה ממוחשבת עבור האדם העיוור וכבד הראייה עלינו להפריד בין נגישות פיזית לנגישות טכנולוגית. מבחינת הנגישות הפיזית ניתן לומר בפה מלא שבעזרת המוסד לביטוח לאומי והשירות לעיוור לכל אדם עיוור עובד או לומד יש נגישות מלאה לעמדת מחשב, או ע"י רכישה פרטנית ו/או ע"י ההנגשה ציבורית. מבחינת ההנגשה הטכנולוגית יש להפריד בין אוכלוסיית כבדי הראייה שלא נפגעה כלל לאוכלוסיית העיוורים המוחלטים שנפגעה מאוד מהמעבר לסביבה הגראפית.

שמעון כהן - עו"ס שיקומי - מנהל המכון לטכנולוגיה שיקומית מגדל אור.

לקות ראייה ושיקום | תעסוקה שיקומית-מוגנת ונתמכת לכבדי ראייה ועוורים.

מאת: **וסיליבר אילה**

ה. עבודות חצרנות וגינן. הצלחתם של העובדים בעלי ליקויי הראייה והעוורים בתעסוקה במסגרת התעסוקתית המוגנת והנתמכת ב"המשקם", הינה פועל יוצא של יכולותיהם האישיות, מוטיבציה לעבודה, תפקוד עצמאי במסגרת מיגבלותיהם, ניצול יתרונם היחסי ומימוש הכישרים האישיים שיש להם. עם זאת, בתחום המשרדאות קיים קושי בשילובם, מאחר והם זקוקים לליווי וסיוע לביצוע מטלות העבודה, דבר המטיל עומס כלכלי על המערכת.



ל ס י כ ו ם
בשנת 2002 נקלטו עובדים בעלי ליקויי ראייה וכבדי ראייה עד עוורים וההשמות בתעסוקות המוצגות בתרשים.

העובדים בעלי ליקויי הראייה ברמות חומרה שונות, אשר השתלבו בתעסוקה בענפי התעסוקה המוגנים והנתמכים בחברת "המשקם", הינם לדעתנו בעלי רמת יכולות העבודה הגבוהות שמקרב האנשים בעלי ליקויי הראייה והעוורים.

חברת "המשקם" מהווה מסגרת תעסוקתית שיקומית מוגנת ונתמכת לאוכלוסייה הטרוגנית של נכים ובעלי כושר עבודה מוגבל. מטרת המאמר למקד זרקור על אוכלוסיית עובדים בעלי ליקויי ראייה, כבדי ראייה ועוורים המועסקים במסגרות השונות בחברת "המשקם". העוורים אינם נכללים באוכלוסיית היעד לקליטה בתעסוקה במסגרתנו. אולם למרות זאת ובפועל מועסקים עשרות עובדים שהנם בעלי מיגבלות ראייה בדרגות חומרה שונות, עד לעוורון מלא. מיעוטם של העובדים נקלטו לאחר שהופנו מראש כעוורים להשמה ספציפית בליווי מיכשור מיוחד (מחשב + מדפסת ברייל, אמצעי הגדלה) וכדי לתפקידים ספציפיים.

מרביתם נקלטו בעבר:

- א. כבעלי ליקויי ראייה ואשר בהמשך השנים בהם הם מועסקים במסגרתנו איבדו את מאור עיניהם.
- ב. בעת ההפניה היו בעלי מחלות כרוניות שונות כסכרת, אשר איבדו את מאור עיניהם בעקבות מחלותיהם.
- ג. סוגי העבודות בהם מועסקים עובדים בעלי ליקויי ראייה, כבדי ראייה ועוורים בחב' "המשקם":

- א. תעסוקות "מסורתיות" בהפעלת מרכזיות.
- ב. תעסוקות בתחום המשרדאות - פקידות והנה"ח.
- ג. תעסוקה ייחודית המנצלת את המגבלה כיתרון יחסי - עבודה בחדרי חושך בפיתוח צילום רנטגן.
- ד. תעסוקה במפעלים בהרכבות חשמל, פירוק טלפונים, הרכבת מנעולים בקלסרים, מיון, ספירה ואריזה של מוצרים מגוונים.

המכון לשיקום ראייה ירודה תל-אביב

מאת: קרן יפה, רות לסר

מטיפול בתחום אחד, אחרים נזקקים לגישה טיפולית רב-תחומית. העובד הסוציאלי וצוותו מעריכים את ההשפעה של משתנים - פנימיים וחיצוניים - על הביצוע החזותי היומיומי. איתור הקשר בין משתנים אלה מאפשרת הבנה טובה יותר למיצוי תפקודו של האינדיבידואל בהקשר ליעילות ראייתו.

אחד המודלים התיאורטיים עליו מתבססת עבודת המכון הוא של אן קורן ונקרא "מודל התפקוד החזותי".

המודל כולל שלושה מימדים:

1. יכולות חזותיות הכוללות את חמשת המרכיבים הפיסיולוגיים של הראייה:

* חדות ראייה לקרוב * שדות הראייה המרכזית וההיקפית
* ניעות מערכת הראייה * תפקוד האונה האוקסיפטלית ואזורים אחרים במוח * קליטת אור וצבע

2. מאגר אישי הכולל

* קוגניציה * התפתחות חושית ואינטגרציה חושית * יכולות של תפיסה * מבנה פסיכולוגי * מבנה פיסי

3. רמזים סביבתיים:

* תכונות של עצמים שבזכותם הם "נראים" וכוללים גווני צבעים * ניגודי צבעים * זמן * מרחב בין העצמים * תאורה

ניתן לסכם כי מכון לשיקום ראייה ירודה מפגיש את הנבדקים עם איכות וכמות ראייתם ומסייע להם להבין את האופן בו מתפקדת הראייה. מידע זה מרחיב את חופש הבחירה ואת האפשרות לפתח זהות עצמית בריאה ונורמטיבית למרות לקות הראייה. קיימים מספר מכונים בארץ. ניתן לפנות באופן אישי או באמצעות עובדים סוציאליים בקהילה.

היחידה הטיפולית – אבחונת

מערך אבחון

* האבחון כולל:

* בדיקת ראייה

* אבחון תלמידי ב"ס לבניית תכנית שיקום ארוכת טווח (בשיתוף משרד החינוך)

* אבחון קוגניטיבי ופסיכולוגי (לילדים, בוגרים ומבוגרים) בדיקת תפקודים רגשיים, חשיבתיים והתנהגותיים

* אבחון כישורים ומיומנויות תעסוקתיות לצרכי הכוונה תעסוקתית

* עמדת עבודה ממוחשבת, בתוכנה קולית, בתוכנת הגדל ובסורק קולי.

היחידה לאבחון, טיפול ושיקום ללוקים בראייה נפתחה בתל-אביב בספטמבר 2002 ושייכת לאגודה למען העיוור הרצליה בהנהלת ד"ר שלמה לקס.

היחידה מחולקת לשתי חטיבות מקבילות, שעובדות בשיתוף פעולה. האחת - המכון לשיקום ראייה ירודה והשנייה - היחידה הטיפולית אבחונת.

כושר הראייה עשוי להשתנות באופן פתאומי כתוצאה מתאונה או מחלה קשה, אך ברוב המקרים השינויים החלים הם הדרגתיים, כתוצאה ממחלות עיניים שונות או כחלק מתהליך ההזדקנות. ראייה ירודה, או ראייה לקויה, הוא מצב בו חלים שיבוש או אי סדירות בתפקודי הראייה. מצב זה גורם לקשיים בראייה אשר בדרך כלל לא ניתן להתגבר עליהם באמצעות ניתוח, תרופות, עדשות או משקפיים רגילים. ראייה ירודה עלולה לגרום לקשיים בתפקוד כי האדם מורגל לתפקד על-פי תמונה חזותית ברורה, וכעת היא משובשת. השינויים בתפקוד אינם רק תוצאה של מחלה, הם מושפעים גם מתגובתו הרגשית של הפרט, המשפחה וחברים קרובים ומהתמיכה המעשית והנפשית המוצעת למתמודדים עם מצב זה.

המכון לשיקום ראייה ירודה

התערבות העובד הסוציאלי נעשית רלוונטית בתקופת הסטרס הנובעת מתהליך התפקוד הפיסיולוגי-פסיכולוגי-חברתי. בתקופה זו מופיעות תופעות שונות הנובעות מתחושת האיום על הקיום הפיסי הממשי ועל הקיום מבחינת המימוש העצמי של הפרט.

לקוי ראייה הפונה למכון מקבל התייחסות מקיפה, על פי תרשים הזרימה:

1. אינטייק ממוקד בנושא יכולות ראייה

2. בדיקה אופטומטרית

3. תרגול עזרי ראייה

4. שיחות סיכום עם עובדת סוציאלית

5. המלצות

ההמלצות כוללות תרגול מיומנויות קריאה, קשר טיפולי, השתתפות בקבוצות וכן הפנייה לגורמים רלוונטיים בקהילה.

הקונספציה התיאורטית של בעלי המקצוע המתערבים היא לעתים גורם משמעותי בתכנית לניצול הראייה. יש המדגישים פיתוח מיומנויות העקיבה בעיניים, אחרים מעמידים במוקד את הוראת השימוש בעזרי ראייה. אף שאחדים מבעלי הראייה הירודה יפיקו תועלת מרובה

במשך השנה, מאז נפתחה היחידה, פגשנו אנשים שפנו במהלך של משבר על רקע ירידה בתפקוד הראייה וחוו חרדה קשה מעיוורון. הכרנו אנשים שביקשו לגלות יחד אתנו מה מתאים להם בלימודים או בתעסוקה. מצאנו אנשים שניסו לארגן את חייהם כשהם שרויים בתחושת כאוס ובלבול. ראינו ילדים שהתקשו להתחבר לבני גילם, שנכשלו בלימודיהם תוך שהם וסביבתם מאשימים את מגבלת הראייה כשלמעשה הסיבה היא קשיים חשיבתיים ולקויות למידה. שמענו ילד שדיבר על רצונו לרפא ציפור עיוורת אותה מצא, ומבוגר שסיפר על חלום בו חזר לראות.

כמטפלים אנו מתמחים בתחום לקות הראייה והשלכותיה, ובמיוחד בשל כך חשובה לנו ההסתכלות על השונות - המרובה והאנושית כל כך - בין הפונים אלינו. חשובה ההתמצאות וההבנה של מצבו ותכונותיו של כל אדם בצורה גמישה ועוד יותר חשוב -לאפשר לו הכרות טובה יותר עם עצמו לצורך צמיחה והתהוות המשכית.

מערך טיפול המפגש עם מטפלים עשוי להיות למטופל חוויה משמעותית בעלת עוצמה. היבטים טכניים ורגילים לכאורה בקליניקה משפיעים ובונים הן את החומר שיביא עמו האדם והן את החומר המעצב ובונה המשכיות ורצף בחיים העתידיים. הפונה למכון מהווה חידה, חידה אישית שניתן להבינה עד לנקודה מסוימת ואולי רק באופן חלקי. סיפורו האישי הנו תהליך יצירתי שהתחיל להיבנות עוד טרם המפגש עמו והוא ממשיך ומתפתח במהלך הדינאמיקה האבחונית-טיפולית.

ביחידה הטיפולית-אבחונית, שצמחה כצורך מציאותי, עוסקים פסיכולוגים, עובדים סוציאליים, אופטומטריסטים ומורות מתרגלות. הם עובדים בתהליך מקביל, בו זמני ואינטגרטיבי, שמטרתו סיוע בצמתי חיים שונים בהם נמצא האדם לקוי הראייה.

* קרן יפה - עו"ס שיקומית, מרכזת המכון לשיקום ראייה ירודה * רות לסר - פסיכולוגית בכירה, אחראית היחידה הטיפולית - אבחונית



מתוך כנס השיקום הארצי נובמבר 2002

סדנאת תיאטרון במרש"ל תל אביב ככלי להעצמה אישית לעיוורים

מאת: אלגום לאה, לוי גיל

ההתנסות היוותה כלי טיפולי להעצמה אישית, כבוד ומשמעות לחיים.

השילוב של חברי הקבוצה העיוורים שהינם שחקנים חובבים יחדיו עם שחקנים מיקצועיים רואים, תרם להם להרגיש מקובלים ושווים על פי עיקרון הנורמליזציה.

עבודת הבמאי

לא כל קבוצה זוכה להגיע לשלב ההפקה. הקבוצה עברה תהליך של גיבוש קבוצתי תוך למידת עקרונות הדרמה והעלאת ההצגה תוך התייחסות הבמאי למוגבלות הראייה כנתון שיש לעבוד עימו ולעבוד מתוכו, ולא לוותר על סצינות מסויימות או לראות במיגבלת הראייה כמחסום המונע לבחור קטעים או חומרים מסויימים.

בז'ארגון התיאטרוני המיקצועי עיקרון זה נקרא "להפוך מיגבלה למעלה" להשתמש במיגבלת העיוורון במהלך העבודה ולהפוך אותו מחיסרון ליתרון בעבודה.

במהלך ההצגה הוקלטו התפקידים לחברים העיוורים והם למדו להשתמש ולפתח חושים אחרים, שמיעה מישוש ועוד. לבמאי היה חשוב שהחומרים שנבחרו להצגה יהיו חומרים שהשחקנים בקבוצה יוכלו להתחבר אליהם ויאהבו אותם. לכן כל קטע שנכנס להצגה, נכנס לאחר שחברי הקבוצה הביעו הסכמתם לבצע אותו.

בחירת החומרים בשיתוף השחקנים אינו אופייני בעבודה עם קבוצת שחקנים רואים בתיאטרון ממוסד רפרטוארי בו השחקנים ומציגים את המחזה הכתוב על הבמה, ללא אפשרות בחירה.

קונפליקטים

במהלך ההצגה עלו מספר קונפליקטים. מחד, השחקנים העיוורים הרגישו גאווה שהם מקובלים ושווים בין קבוצת שחקנים רואים מאידך, הקונפליקט המרכזי התעורר בעיקר סביב חלוקת התפקידים בהתייחס להרגשתם הסובייקטיבית - שככל שמיגבלת ראייתם קשה יותר הם מוערכים פחות. להרגשתם - התפקידים המרכזיים יותר ניתנו לחברים בעלי מגבלות ראייה קלות יותר ולשחקנים הרואים.

באופן אובייקטיבי שני השחקנים הרואים הצטרפו להצגה בשלב מאוחר יותר, בשל העובדה ששניים מן השחקנים בעלי מיגבלה בראייה לא יכלו למלא את התפקיד בשל בעייה מישפחתית באותה עת. יש לציין כי השחקנים הרואים התייחסו בהערכה רבה ללא התנשאות

מרש"ל הוא - "מרכז רב שירותים לעיוורים" המופעל על ידי מינהל השיחותיים החברתיים של עיריית ת"א, ומאגד תחת קורת גג אחת את מירב השירותים השיקומיים, הטיפוליים והחברתיים לאנשים עיוורים וכבדי ראייה בעיר תל אביב יפו.

המרכז פועל לפי העיקרון ההוליסטי לאדם העיוור בכל תחומי חייו וכולל: תמיכה ריגשית; ייעוץ והכשרה מיקצועית שיקום תפקודי לחיי עצמאות פעילויות להעצמה אישית ומשפחתית; פעילות לניצול שעות הפנאי ופיתוח תכניות חדשניות וייחודיות. במסגרת פעילויות המרכז מתקיימת גם סדנאת תיאטרון לאנשים עיוורים במסגרת החוג לדרמה.

לסדנה זו מספר מטרות:

1. מתן כלי לביטוי כישרונותיהם של המשתתפים תוך שימוש ולימוד עקרונות הדרמה.
2. מתן משמעות לחייהם תוך העלאת הדימוי העצמי וההעצמה האישית שלהם.

בחודש נובמבר 2002 הועלתה הפקת הצגה בשם "מסע אל תוך עיני האהבה" שהתבססה ברובה על קטעי מחזות מאת חנוך לוין וקטעים מקוריים. בהפקה זו שולבו גם שירים ישראליים מוכרים בנושא האהבה.

בהצגה, לקחו חלק קבוצה של שחקנים חובבים תלמידי החוג בעלי תעודת עיוורון וכן שני משתתפים רואים, האחד בוגר מסלול משחק מבית הספר לאמנויות הבימה במכללת סמינר הקיבוצים בתל אביב והשני מוסיקאי בהכשרתו. ההצגה הועלתה עד כה שלוש פעמים באולם מיכללת סמינר הקיבוצים בתל אביב.

במאמר זה נתייחס לאספקטים השיקומיים, להישגים ולקונפליקטים שעלו במהלך ההפקה של ההצגה.

עקב אובדן הראייה עלול עולמו של האדם העיוור להצטמצם במובן הפסיכולוגי והחברתי ולהשפיע על ירידת הדימוי העצמי, על כושר הניידות באופן עצמאי, ותוצאותיו - צמצום הקשרים החברתיים. לכל אלו השפעה עמוקה על כל המעגל המישפחתי.

ההשתתפות בחוג התיאטרון והפקת ההצגה היוותה את נקודת המימשק בין ההזדמנות שניתנה למשתתפי החוג להביע את יכולתם וכישוריהם, לבין האפשרות ללמוד את עקרונות הדרמה וההזדמנות ליצור.



פִּינת האינטרנט

את הפינה הנוכחית החלטתי להקדיש לנושא הנגישות - נגישות האינטרנט לאנשים עם מוגבלויות בכלל ועם לקות ראייה בפרט. אין ראוי מהאתר www.nagish.org.il לפתוח את הרשימה: זהו אתרו של פרויקט שקם על מנת להגביר את יכולת השימוש של בעלי מוגבלויות באינטרנט. הפרויקט פועל להגברת המודעות לנושא, תומך ונותן כלים מקצועיים, ליצירת תקינה ישראלית לנגישות האינטרנט, לקידום החקיקה בנושא וכו'. האתר מכיל מידע מגוון ורחב מהארץ ומהעולם - מומלץ!

ואם נגישות, אז למה רק לאינטרנט? באתר המקסים והידידותי www.access-unlimited.co.il של "נגיש לכל" - "המרכז הישראלי לתיירות ונגישות" ניתן לאתר מקום נגיש לפי טעמך. רק סמן את סוג המוגבלות, אזור רצוי בארץ וסוג האתרים הרצוי (למשל, מוזיאונים בנגב הנגישים לעיוורים - יש שלושה) ועוד בשפע...

את הנגשת הלימודים לעיוור מספקת על"ה, ע"י מרכז הלמידה לעיוור, אוניברסיטה עברית, ירושלים.

באתר www.sites.huji.ac.il תאור מפורט ובהיר של מבנה המרכז, פעילותו, השירותים הניתנים בו, יעוץ, סיפורי סטודנטים ואף הזמנה להתנדב ולתרום! מידע חיוני - טוב להכיר. עוד מרכז לטובת העיוור הוא מגדל אור. אתר הבית שלו www.migdalar.org.il פשוט, בהיר ונגיש לכבדי ראייה, מספק מידע על שרותי אבחון ויעוץ, שיקום והשמה בעבודה, מפעל מוגן, המכון לשיקום ראייה ירודה ועוד.

באתר www.shikum.org.il של המרכז להכשרה ושיקום מקצועי בבאר-שבע מצוי פרוט נאה של פעילויותיו - הפרק המתייחס לכבדי ראייה נגיש להם!

ולבסוף www.iaer.org.il - האתר של עחש"י - עמותת עובדי חנוך, טיפול ושיקום עיוורים וכבדי ראייה. מידע רב למטפלים, לצרכנים ולמתעניינים.

גלישה מהנה לכולכם!

ואם תמצאו אתר מעניין שכדאי לכולנו להכיר - אנא כתבו לי את המלצתכם (uva@walla.co.il)

אהובה אוברשטיין, עו"ס

ובכבוד לקבוצת העיוורים ועצם השתתפותם העלתה מאוד את התחרות בין חברי הקבוצה ואת רמתם.

גם הספרות המיקצועית מתייחסת לקונפליקט זה הקשור לערך הנורמליזציה. אספקטים אלו עולים במחקרים שונים שנעשו בתחום החינוך המיוחד או קבוצות מיעוט שונות המתייחסים לקונפליקט שבין השאיפה לשמור על האוטנטיות של קבוצת המיעוט הסובלת משונות - לבין רצון להשתלב עם כלל האוכלוסיה.

גב' אלישבע סדן בספרה "העצמה ותיכנון קהילתי" מתייחסת לקונפליקט וטוענת כי קיים מתח בין השאיפה של המיעוט לשמור האוטנטיות והייחוד שלו לבין הרצון של אותו המיעוט לצאת מן הבידוד וההפרדה הכפויה עליו בשל השונות שלו, ולהשתלב ברוב בו הוא חי. לדבריה, המפתח הוא העצמה פרטנית של חברי המיעוט. העצמה כזו מספקת ביטחון ומעשירה את מאגרי המנהיגות. לדבריה ההכרה בייחוד ובשוני של הקבוצה הם המפתח להעצמתה.

ברוח דבריה אלו החל הבמאי בהעצמתם של השחקנים בעלי מיגבלת הראייה שחשו כך במהלך העבודה. דבריהם נלקחו בחשבון לקראת המשך העבודה בעתיד עם הקבוצה, בהצגה הבאה נוספו תפקידים לאלו שחשו מוערכים פחות.

לסיים

חשוב לציין את המסירות הרבה, ההתמדה והדבקות במטרה של חברי הקבוצה, הן בתהליך העבודה של ההצגה והן בהעליתה. חברי הקבוצה הם בעלי מישפחות ולא פעם היה עליהם לעשות סדרי עדיפויות ולבצע ויתורים משפחתיים כדי להגיע לחזרות.

אנו מצטטים את דבריו של גיל לוי במאי ההצגה - "היה לי הכבוד והעונג להעלות לראשונה הצגה עם אנשים בעלי מיגבלת ראייה, כבדי ראייה ועיוורים ועצם העלאת ההצגה הוכיחה עד כמה נכון המשפט - אם תירצו אין זו אגדה".

מאת: מיכאל פז

מוקדש לרחל נפתלי.

כך, ממקום המצאי היום אני מסוגל להבין את האומרים, שאילו ניתן להם לחזור ולחיות שנית את חייהם, היו עושים הכל אותו דבר! את אופציות החיים הנוכחית שלנו אנחנו מכירים; אופציות אחרות נשארות בגדר השערות ואף - פנטזיות. וכך אפשר רק לחזור שוב לאימרה המפורסמת לפיה: "איזה הוא עשיר? - השמח בחלקו!" אמירות נדושות לכאורה אך מלאות חוכמת חיים, שנבנית מנסיון חיים עשיר בלא ספק.

לא נוכל להמנע מלתפוס אסונות וטרגדיות בעולמנו ככאלה, אך במבט לאחור נצטרך להכיר בכך, שכל ארוע ואף הנורא ביותר בעינינו, עשוי להוות בסיס למפנה רב משמעות ואף חיובי מאין כמוהו עבורנו.

לעורר מחשבה

1. נראה שדברים אלו לא ידברו ללבו של אדם, שנמצא בעיצומו של משבר.
 2. יתכן שמידת ההשלמה העולה מהדברים היתה מצוייה גם במקרה שהיה נמנע הארוע הטראומטי.
- מדובר בארוע שהתרחש לאחר תקופת הילדות המוקדמת ושוורשי הדפוסים כבר נאחזו באישיות.



ברצוני לפתח רעיונות שהצגתי באופן חלקי במסמך שכבר פרסמתי לאחרונה. המסמך נגע לתפיסות, שמסייעות להתמודד עם תוצאות פיגועים. בשונה מהחומר העיוני שהצגתי שם, אצא כאן מסיפור אישי:

בימים אלו מלאו 50 שנה לפציעתי מרימון-יד שפירקתי בהיותי ילד בן שש. כתוצאה מהפיצוץ נפצעתי קשה ונותרתי נכה. על רקע זה ברצוני לעבור לנושא הדיון שארצה לפתח.

בראינות רדיו עם אנשים שעברו עלילות בחייהם שמעתי אותם אומרים, שאילו ניתן להם לחזור ולחיות את חייהם שנית, היו עושים הכל אותו הדבר.

לא יכולתי לזהות בתוכי שום הבנה או הסכמה לאמירה כגון זו. במבט לאחור, סקרתי אין-סוף ארועים שחוויתי וחשבתי לעצמי, שאילו לי ניתן לחזור ולחיות את חיי - הייתי עושה כמעט הכל אחרת! ראשון לכל - לא הייתי מכה את המכה הגורלית שהביאה להתפוצצות הרימון בידי ובכך הייתי מונע את המפנה הדרמטי שחולל אותו מעשה. אין ספק שהייתי יכול למנות כאן ארועים ללא ספור, שלא קישטו את חיי בילדותי ובנעוריי בפרט ואשר הייתי שמח לחסוך אותם לעצמי.

כמי שגדל במשפחה דתית מאד ואף חרדית, אני רואה עצמי בעיני רוחי ממשיך במסלול של ישיבות ומגיע לכולל מכובד כבעל משפחה של 8 נפשות לפחות! (היום מונה משפחתנו הגרעינית 4 נפשות בלבד) ניתן להניח, אפוא, שחיי היו הולכים במסלול שונה לחלוטין מהנוכחי.

גם היום אם אשאל כיצד אני מגדיר פציעה קשה של ילד בן שש מפצצה, הייתי אומר ללא היסוס: זה אסון נורא! ממש טרגדיה!

אולם, מה לעשות, שכיום אינני יכול להתייחס לאסון שפקד אותי לפני חמישים שנה כאל טרגדיה איזומה.

כשאני מנסה למנות את נכסי, את הדברים הנפלאים שזכיתי בהם במהלך חיי, אני רואה עצמי אדם מאושר והרבה בזכות רעייתי, ילדי, נכדתי, בני משפחתי בכלל והרבה חברים שמאד יקרים ללבי. לא אגזים אם אומר, שתלאות ואף יסורים רבים פקדו אותי במהלך חיי עד הנה. אבל אני נוהג לומר: "אין חיים בלי צרות!" ואם זה המחיר שהיה עלי לשלם כדי לזכות למה שיש לי היום - בלא היסוס אומר: הייתי חוזר ומשלם אותו במלואו!

"השכנים החדשים שלנו" - שילוב בוגרים עם אוטיזמים מכפר עופרים במע"ש של בוגרים עם פיגור שכלי בתל אביב. חזון ההופך למציאות.

מאת: דיצה מורלי שגיב, חבצלת עמרני, שמואל אינבר

כאן התחיל החלום ועכשיו רק נותר לרקום עור וגידים לכל הפנטזיות של כל הצדדים.

שלבי הפרוייקט:

הפרוייקט כלל מספר שלבים: שלב התכנון, שלב בניית הפרוייקט, ושלב היישום והערכה.

א) שלב התכנון:

תהליך תכנון הפרוייקט הורכב משלושה שלבים עיקריים: **שלב ראשון - שלב הגישוש הבין ארגוני** - במהלך שלב זה נערכו המגעים הראשוניים בין כל הצדדים השותפים: אלו"ט, עיריית תל אביב תחום נכיות, עמותת ציימ"ס ישראל ומשרד העבודה והרווחה - יחידת האוטיסטים וזאת לצורך בחינת היתכנות הפרוייקט. שלב זה אופייני במשא ומתן גלוי בו כל צד פרס את דרישותיו מהצד האחר למימון, גיוס אוכלוסיית יעד, הקצאת מבנה, קריטריונים לפרוייקט וכדומה. בנוסף התנהל משא ומתן סמוי שבו כל צד קבע לעצמו את הנושאים בהם הוא מוכן להתפשר על מנת שניתן יהיה להפוך את החזון למציאות. אלו"ט ויתרה על מבנה משלה, עיריית תל אביב התגמשה בענין מספר תושבי העיר תל אביב שיקלטו הפרוייקט ועמותת ציימ"ס התגמשה בתמחור הפרוייקט. הנכונות של הצדדים וההכרה ההדדית בתועלת של הוצאת הפרוייקט לפועל הביאה לסיום שלב זה באישור עקרוני של כל השותפים להפעלתו. כל צד "זכה" בנקודות:

כפר עופרים - זכה בהזדמנות להוציא את החניכים שלהם למסגרת תעסוקתית מחוץ לכפר ולהחשף לעבודה מול עמותה נוספת ואוכלוסייה אחרת.

עיריית תל אביב - זכתה בהזדמנות לפתח פרוייקט תעסוקתי ראשון לאוכלוסיית האוטיסטים בתל אביב מתוך מחשבה שבעתיד ניתן יהיה להרחיב את הפרוייקט ולקלוט גם אוטיסטים תושבי העיר שיופנו מהקהילה.

עמותת ציימ"ס - זכתה בהזדמנות להרחיב את מעגל אוכלוסיית היעד אליהם היא מעניקה שירותים וכמובן גם להכנסה נוספת. שלב זה ארך חודשים ארוכים.

שלב שני מיסוד קבוצות עבודה: שלב זה כלל את בניית המבנה

בחרנו להציג פרוייקט חדשני של שילוב קבוצת אוטיסטים בוגרים מכפר עופרים במע"ש אחיקם המיועד לבוגרים הסובלים מפיגור שכלי. במאמר נציג את הרקע לפרוייקט, שלבי התכנון השונים, את תהליך היישום והערכה ונסכם בסוגיות ושאלות שעלו במהלך הפרוייקט כאשר לחלקן נמצא פתרון ולאחרות אנחנו עדין מגששים אחר התשובות הנכונות.

הצגת כפר עופרים:

כפר עופרים, מייסודה של עמותת אלו"ט, מהווה בית לחיים ל-72 חברים עם אוטיזם בגילאי 46-21.

הכפר מחולק ל-8 בתים כאשר כל בית מהווה מסגרת הכוללת 9 חברים וצוות מטפל ומדריך המלווה את החברים 24 שעות ביממה. במסגרת הכפר מתקיימת מערכת של תעסוקה הכוללת חדרי עבודה וסדנאות של ציור, משי, קרמיקה, מחשב, נגרות וספורט. בשעות אחר הצהריים מתקיימות פעילות פנאי ותוכניות אישיות לחברים.

במבנה הנוכחי של הכפר, אנו מתמודדים עם שתי בעיות מרכזיות, שהובילו לחיפוש מסגרת תעסוקתית לחברים מחוץ לכפר: א) אילוצי מקום - בזמן הקמת הכפר הוא נועד לקלוט 36 חברים בלבד. תוך 5 שנים מהקמתו הוכפלה אוכלוסיית הכפר ואי לכך, אין באפשרותנו להפעיל מרכז תעסוקה במתכונת מלאה בתוך הכפר. ב) בעיות במבנה הארגוני - חלוקת החברים לבתים היא מאוד הטרוגנית והפעלת המרכז התעסוקתי כפי שנעשה עד היום לא הצליחה לתת מענה לכל קבוצת יכולת על פי כישוריה וצרכיה. ישנה הגבלת זמן לתעסוקת כל קבוצה ולא ניתן להתגמש על פי צרכים ייחודיים של חברים ספציפיים.

בעיות אלו מתחברות לחזון של הכפר הנוגע לתעסוקה ושהוגדר כשילובם של החברים בתעסוקה מחוץ לכפר כיעד מתוך מכוונות ליצור לחברים סדר יום אופייני/נורמטיבי שבו ישנה הפרדה בין הבית למסגרת התעסוקתית.

במהלך החיפושים אחר מענה, שיהלום את צרכי הבוגרים עם האוטיזם פנתה עמותת אלו"ט לעיריית תל אביב וזו קישרה את כפר עופרים לעמותת ציימ"ס ישראל המפעילה שירותי תעסוקה לבוגרים עם פיגור שכלי תושבי העיר תל אביב יפו במטרה לבחון אפשרות לשלב במע"ש גם את אוכלוסיית האוטיסטים.

חשוב לציין שוועדת הקבלה היתה נסיון חדש למרבית חבריה. אנשי כפר עופרים נדרשו בפעם הראשונה להתמודד עם "מכירת" החברים שלהם כך שיתקבלו לפרוייקט. שאר חברי הוועדה נחשפו בפעם הראשונה למאפייני האוכלוסיה האוטוסיסטית והופתעו בעיקר מההבטים התקשורתיים וההתנהגותיים של החברים. בלטו ההבדלים בין האוכלוסייה "המוכרת לנו" המפגרים לבין "השכנים החדשים שלנו" האוטוסיטים. זו היתה חוויה מרתקת לשבת בוועדות הקבלה ולראות איך מוועדה לוועדה גם אנחנו עברנו שינויים בחשיבה, בצורת התקשורת שלנו עם החברים, באופי השאלות וכדומה.

בסיום ועדות הקבלה התקבלו 19 חברים לפרוייקט - 16 למע"ש ו- 3 למעון יום טיפולי ע"ש עליזה בגין.

נעשה כל תהליך תכנון העבודה השוטפת שכלל חשיבה על גיוס צוותי עבודה, תמחור הפרוייקט על פי אלמנטים של כוח אדם, מזון וכדומה, נסגר החוזה הבינארגוני בין עמותת ציימ"ס לבין אלו"ט, נקבעו נוהלי עבודה בין המע"ש לכפר עופרים תוך הגדרת אנשי קשר ונבנתה תוכנית הכנת הצוותים, הן של המע"ש והן של כפר עופרים.

שלב זה אופייני בעבודת צוות מעולה בין צוותי המע"ש לאלו של כפר עופרים. מצרה איריה של למידה הדדית ושל רצון עז להגיע למקסימום תוצאות חיוביות. כל צד תרם מהידע והנסיון שלו והיה פתוח לביקורת ולשאלות.

(ב) שלב בניית הפרוייקט

השלב הבא בפרוייקט היה לצקת תוכן לכל עבודת התכנון ולמעשה לקבוע לוח זמנים לתחילת יישום הפרוייקט.

כפי שכבר ציינו התקיימו ועדות הקבלה. בנוסף בשלב זה נעשה כל תהליך ההכנה שכלל הכנת הצוותים המקצועיים, הכנת החברים המועמדים להשתלב בפרוייקט והכנת הורי החברים. * הכנת החברים המועמדים להשתלב בפרוייקט.

תהליך הכנת החברים החל למעשה עוד בכפר עופרים עם הגדרת הקריטריונים ובניית שלב המיון הראשוני למועמדים לצאת מהכפר. הקריטריונים שהוגדרו היו:

1. מכוונות לתעסוקה חרושתית.
2. הצורך ביציאה מהכפר ותרומתו לחבר.
3. מענה לצרכים חברתיים.

הארגוני של הפרוייקט, ניסוח פרוגרמה מקצועית מוסכמת לפרוייקט שכללה את העקרונות המרכזיים של הפרוייקט - שילוב, הכנסת אלמנטים של פנאי לתעסוקה, הדרגתיות בקליטה וכדומה. במסגרת שלב זה הוקמו מספר קבוצות עבודה:

ועדת היגוי - שכללה נציגים של כל השותפים בפרוייקט (אלו"ט, עיריית תל אביב, כפר עופרים, ציימ"ס ישראל ומשרד העבודה והרווחה-השירות למפגר ויחידת האוטוסיטים). מטרת ועדת ההיגוי היתה לקבוע מדיניות כללית של הפרוייקט תוך מעקב ובקרה על תהליכי היישום. כמו כן, פורום זה התכנס לצורך קבלת החלטות מיידיות או לחילופין לצורך פתרון בעיות וסוגיות שונות שהתעוררו בשלבים השונים של הפרוייקט.

ועדת קבלה/הוצאה - כללה נציגים של משרד העבודה והרווחה, ציימ"ס, כפר עופרים, ועיריית תל אביב וכו' ומטרתה היתה להחליט על קבלתם ו/או הוצאתם של חברים לפרוייקט ומהפרוייקט. קבוצת עבודה - כללה נציגים של עמותת ציימ"ס ושל כפר עופרים ומטרתה היתה להחליט על נוהלי עבודה בסיסיים יום יומיים בין הגוף הקולט את החברים - ציימ"ס לבין הגוף המפנה את החברים - כפר עופרים. קבוצה זו בנתה את כל תהליכי הקליטה, הכנת הצוותים, הכנת החברים וכדומה. שלב זה ארך בערך כ- 5 חודשים.

שלב שלישי בניית תשתיות העבודה: בשלב זה נעשו מספר דברים:

הוגדרו באופן סופי מטרות הפרוייקט:

1. ארגון סדר יום אופייני לבוגרים האוטוסיטים.
2. שילוב האוטוסיטים בתוך אוכלוסיה אחרת (מפגרים) לצורך הרחבת מעגל האינטראקציות.
3. חשיפת החברים האוטוסיטים לגישות ודרכי טיפול אחרות.
4. מתן אפשרות לניעות במסגרת התעסוקתית - מעבר מקבוצה נפרדת ועד לשילוב אינדוידואלי במע"ש.

נבנה ונעשה תהליך המיון והקליטה שהיה בנוי מ: (1) מיון ראשוני שנעשה בכפר עופרים על פי קריטריונים מוגדרים של אוכלוסיית היעד מהכפר שעשויה להתאים לצאת לפרוייקט. (2) ועדת קבלה שהתקיימה בכפר עופרים על מנת שניתן יהיה להתרשם מהחברים באופן ישיר. לפני כל ועדת קבלה הועבר חומר מבחני שכלל דו"ח תפקודי, פרטים אישיים ודו"ח רפואי לחברי הוועדה.

את ילדיהם.
 לדעתנו, אחת מהסיבות להצלחת הפרוייקט טמונה ללא ספק בתהליך ההכנה הטוב שנעשה ואשר הצליח לתת מענה לכל הרמות: משתקם, הורה, צוות. בנוסף ההדרגתיות של הקליטה והזהירות שנקטה הוכיחו את עצמם בקליטה מוצלחת של 16 משתקמים מתוך ה-19.

ג) שלב היישום

בשלב זה ראוי להתייחס למספר נושאים כגון מה קורה היום בפועל? מה מתוכנן לעתיד?

1. מה קורה היום?

כיום משולבים 19 חברים, 16 מתוכם משולבים במע"ש שזוהי המסגרת המיועדת לאנשים עם רמת עצמאות גבוהה יותר ו- 3 חברים משולבים במעון יום טיפולי ע"ש עליזה בגין, מסגרת המיועדת לאנשים ברמות עצמאות נמוכות יותר. במהלך הפרוייקט נשרו 3 חברים בשל בעיות התנהגות ואלימות קשות ביותר וזאת למרות שנעשו נסינות רבים להתערבות שתאפשר המשך שהותם בפרוייקט. במקומם נקלטו בימים אלו 2 חברים חדשים ואנו מקווים כי קליטתם תהיה מוצלחת. אנו נמצאים כעת בשלב של הערכה ראשונית של הפרוייקט. לצורך כך נבנה שאלון הערכה הכולל התיחסות לאלמנטים תעסוקתיים, תקשורתיים, חברתיים וכדומה. השאלון ממולא בימים אלו על ידי צוות כפר עופרים וצוות המע"ש על כל חבר כולל אלו שנשרו על מנת לנסות ולאפיין גורמים שעשויים להקשות על השתלבות בפרוייקט. מתוכנן להעביר שאלון דומה בעוד חצי שנה על מנת שניתן יהיה להשוות ולצפות בשינויים אם יהיו כאלו.

2. מה מתוכנן לעתיד?

אנו עובדים בימים אלו על תחילת תהליך תכנון השילוב האינדיווידואלי של חברי הקבוצה בתוך המע"ש על פי התוכנית האישית והיכולות של כל חבר. כבר היום ברור לנו כי לא כל החברים יוכלו להשתלב אינדיווידואלית במע"ש וחלקם יזדקקו להמשך העבודה בקבוצה הנפרדת. כמו כן, החלה חשיבה על גיוון התכנים הניתנים לקבוצה מעבר לתכנים התעסוקתיים כגון: הפעלת חוג ציור משותף לאוטיסטים ולמפגרים, חדר כושר וכדומה.

ועדת ההיגוי מלווה את הפרוייקט אחת לשלושה חודשים ואת התוכניות לעתיד.

ד) האם סיפור הצלחה?

אולי עוד מוקדם לקבוע אחרי חצי שנה של פעילות האם מדובר בסיפור

- 4. גורמי הנעה (מוטיבציה, שכר)
- 5. בעיות התנהגות/אלימות של החבר.
- 6. נורמות עבודה (זמנים, קימה בבוקר, התארגנות וכו')
- 7. מידת הצורך בהשגחה צמודה.
- 8. יכולת הסתגלות לשינויים.

לאחר המיזן הראשוני נעשתה שיחה על ידי הצוות המטפל בכפר עופרים עם החבר המועמד לפרוייקט שבה הוסבר לו, בהתאם ליכולות, על הפרוייקט, מטרותיו והתהליך הצפוי לחבר במהלך ההשתלבות. בנוסף, התקיים סיור במע"ש לכל החברים המועמדים להשתלב בפרוייקט שבו יכלו להתרשם באופן ישיר מהמסגרת אליה הם אמורים להגיע.

* הכנת הצוותים המקצועיים של המע"ש ושל כפר עופרים. נעשתה הכנה הן לצוות של המע"ש שאמור לקלוט את החברים והן לצוות המטפל של כפר עופרים.

1) הכנת הצוות בכפר עופרים – הצוות ערך ביקור במע"ש, קיבל הסברים על מבנה המע"ש, דרכי עבודתו, מאפייני אוכלוסיית הבוגרים עם הפיגור השכלי, נורמות מקובלות וכדומה. בנוסף בשבועות הראשונים של הקליטה ליווה הצוות מכפר עופרים את החברים באופן אינטנסיבי בתוך המע"ש ועמד לצורכי צוות המע"ש בכל שאלה שהתעוררה לגבי כל חבר וחבר. רמת האינטנסיביות של הליווי הלכה וירדה עם הזמן ובהתאם לתוכנית עבודה שנקבעה בין הצדדים.

2) הכנת הצוות המקצועי של המע"ש – צוות המע"ש הגיע לביקור בכפר עופרים, שמע על מאפייני אוכלוסיית האוטיסטים ועל דרכי העבודה של הכפר. בנוסף, הצוות שגוייס לעבוד עם האוכלוסייה החדשה עבר שלושה ימי השתלמות מאורגנים בכפר כאשר תכני ההשתלמות נבנו על ידי הצוות המקצועי של כפר עופרים. עם תחילת העבודה קיבל הצוות ליווי צמוד של פסיכולוגית הכפר והעובדת הסוציאלית של הכפר, כשהמטרה העיקרית היא הבנת הלקות והכלתה, מתן תמיכה לצוות בהתמודדות היום יומית ומענה על שאלות קונקרטיות הנוגעות לטיפול בחברים.

3) הכנת הורי החברים שהשתלבו בפרוייקט – בכל הפרוייקט ההורים נתפסו כשותף חשוב ומרכזי בתהליך ולכן הושקעו מאמצים רבים בהכנת ההורים לקראת השילוב של ילדם בפרוייקט. הורים רבים חששו מהשינוי הצפוי והשלכותיו על ילדם.

הכנת ההורים כללה שיחה מקדימה של צוות הכפר וקבלת אישורם, סיור מקדים במע"ש שכלל שיחת היכרות עם הצוות שאמור לקבל

הצלחה. אבל כבר כעת ברורים מספר אלמנטים מוצלחים בפרוייקט.

- היציאה מהכפר למסגרת תעסוקתית הוכחה כמטיבה עם האוטוטיסטים ב- 80% מהמקרים. הם מגלים מוטיבציה להגיע למע"ש ובדרכם מביעים שביעות רצון מהפרוייקט.
- מעבר לסדר יום נורמטיבי הכולל יציאה לתעסוקה חידד מיומנויות נוספות בקרב האוטוטיסטים של התארגנות, למידת מושגי של תפוקה ושכר וכדומה.
- שותפות בין ארגונית מוצלחת מביאה לאיגום משאבים ולפיתוח מענים חדשים ויצירתיים בקהילה.
- ההצלחה נראית גם ביחס למטרות שהוגדרו לפרוייקט ואשר ציינו אותם כבר קודם.
- למידה בין ארגונית וחשיפה של צוותים מקצועיים לאוכלוסיות חדשות, נוהלי עבודה אחרים אפשרו לצוותים המקצועיים התנסויות חדשות, ענין ואתגר והביאו לשביעות רצון ותחושת סיפוק מהצלחת הפרוייקט ומהתרומה האישית שלהם להצלחה זו.
- יצירת קשרים בין אישיים טובים בין האנשים המעורבים בפרוייקט המאפשרת המשך חשיבה משותפת ותכנון תוכניות לפרוייקטים נוספים חדשים.
- השטח מקדים את המדיניות - הפרוייקט הנ"ל מהווה דוגמא לאותם מקרים בהם השטח והמציאות מקדימים את המדיניות הרשמית ויוצרים עובדות בשטח של פיתוח שירותים רב נכתיים ומכאן החזון הופך למציאות.

ה) סוגיות והתלבטויות

במהלך התכנון ויישום הפרוייקט נתקלנו במספר סוגיות:

תיאום מילונים – במפגש הבין ארגוני מתרחש גם מפגש בין עולמות שונים של מושגים ושפות שונות. מושגים הנכונים לעולם הטיפול באדם עם פיגור שכלי נתפסים אחרת כשמדברים על טיפול באנשים הסובלים מאוטיזם. מהר מאוד למדנו שאולי כולנו מדברים עברית אבל המשמעות שאנחנו נותנים היא שונה ונאלצנו לעבור תהליך "תיאום מילונים" למשל כשאתה אומר חבר עם בעיות אלימות למה אתה מתכוון? מה שנתפס בצוות המטפל באנשים עם פיגור כאלמות נתפס בקרב הצוות המטפל באוטוטיסטים כדרך של תקשורת. איך מתגברים על הפער? התשובה לשאלה זו לדעתנו היא, רצון טוב ומעט אוזן קשבת.

מרחב תעסוקתי - בעוד המרחב התעסוקתי של המע"ש היה מאופיין

בפתיחות, הכל פתוח ונגיש למשתקמים, מהר מאוד גילינו שעלינו לבצע שינויים על מנת להגן על האוטוטיסטים מפגיעה עצמית ונאלצנו לסגור דלתות ולנעול ארונות. התלבטנו רבות באם שינוי זה הוא נכון לבוגרים עם הפיגור השכלי? מהו הגבול של השינויים איתם אנו מוכנים ללכת? מתי השינוי מהווה פגיעה באוכלוסיית היעד המקורית שלנו? באידיאלוגיה שלנו? אנחנו נמצאים כל הזמן על שיווי משקל ומנסים לשמור על איזון בין הצרכים הייחודיים של האוטוטיסטים לבין הצרכים של הבוגרים עם הפיגור השכלי. זה בהחלט לא תמיד קל.

שותפות בין ארגונית - מי שעבד עם מספר ארגונים יודע שזוהי אינה משימה כל כך פשוטה. איך מצליחים למצוא את שביל הזהב בין כל האינטרסים השונים? הדעות? האנשים? פעמים רבות זה לא מצליח והשותפות מתפרקת. במקרה הנ"ל אנו מוצאים שהדמויות שהיו המעורבות בפרוייקט היו אלו שאיפשרו את הצלחתו. המנהלים איפשרו לעובדים בשטח לקבוע ולקדם תהליכים כך שיותאמו לעבודה היום יומית. נעשו פשרות בכל הרמות ובסופו של דבר כולם מברכים על המוגמר.

שילוב בין אוכלוסיות שונות עם מאפיינים שונים – זוהי שאלת השאלות. האם ניתן לשלב בין אוכלוסיות נכים שונות בעלי צרכים שונים? לא קל אבל בהחלט אפשרי. הבוגרים עם הפיגור השכלי לימדו אותנו את זה הכי טוב כאשר כעבור מספר ימים ספורים מהתחלת הפרוייקט כינו את החברים החדשים "השכנים החדשים שלנו". כמובן שהיו עוד סוגיות רבות בדרך. בחרנו להציג כאן את המרכזיות שבהן.

פרוייקט שילוב הבוגרים עם האוטוטיסטים מכפר עופרים במע"ש אחיקם פועל מזה כחצי שנה. משולבים בו 19 חברים, ונכנס לשלב של פעילות שוטפת לאחר תהליך הקליטה הראשוני וההתארגנות. הפרוייקט מלווה בתהליך הערכה ואנו מקווים כי במאמר הבא נוכל להציג בפניכם את ממצאי הערכה זו. הפרוייקט להרגשתנו הינו התגשמות האימרה "אם רוצים אין זו אגדה".

* ד"צה מורלי שגיב - עו"ס שיקומית, רכזת נכויות- תחום נכויות- עירית תל אביב
 * חבצלת עמרני - עו"ס שיקומית - מנהלת מע"ש אחיקם ציימס ישראל
 * שמואל אינבר - עו"ס שיקומי - רכז הדרכה כפר עופרים

פרוייקט חונכות לילדים חרשים וכבדי שמיעה בסיכון.

מאת: מירב מזרחי, יעל קקון

המטרה

לפתח זהות אישית חיובית, הערכה עצמית, דימוי עצמי גבוה והקניית כישורים חברתיים טובים יותר של הילד החרש/כבד השמיעה. כל אלו יאפשרו לילד לפתח קשרים חברתיים מוצלחים יותר ובכך יופחתו תחושות ניכור ובדידות.

ייחודיות הפרוייקט היא שהבוגרים הינם חרשים וכבדי שמיעה בעצמם, כאשר יש דימוין במאפיינים של המעורבים בתהליך - אחווה בין שני אנשים בעלי תרבות דומה, בתוך קבוצת מיעוט, מודל תרבותי, מודל לשוני, המבטא גישה יותר שיוויונית והדדית, על פני מודלים טיפוליים היררכיים של הפניית הילד כבד השמיעה או החרש ל"תיקון" של מגבלתו או של קיטלוג/סיווג שלה כמגבלה/נכות.

הפעילות

- * החונכות מופעלת באיזור גוש דן.
- * החונכות מתבצעת בבית הילד בשעות אחר הצהריים, פעמיים בשבוע, שעה וחצי כל מפגש.
- * החונכות היא או יחידנית (חונך מול ילד אחד) או קבוצתית (חונך מול 2-3 ילדים יחד). היתרונות בחונכות קבוצתית היא שהילדים גילו חברים חרשים/כבדי שמיעה חדשים בסביבתם הקרובה, העשירו אחד את השני מבחינת השפה, ידע עולם, משחקים חדשים, כישורים חברתיים וכו'.
- * רכז התוכנית מאתר את החונכים עבור הילדים, מתאים אותן ומדריך אותם לפעילות.
- * הילדים המשתתפים בפרוייקט נבחרו בהתאם לקריטריונים שנקבעו ע"י המכון לקידום החרש ומחלקת הרווחה במשותף.
- * המכון לקידום החרש ישתתף בבניית התוכנית השיקומית עבור הילד ומשפחתו, תוך מיקוד חלקו של החונך בקשר בין זהות אדם חרש/כבד שמיעה וסיכון.
- * המעקב אחר משפחת הילד תיעשה על ידי העו"ס המטפל ברשות.
- * הדרכת החונך - המכון לקידום החרש מעביר הדרכה פרטנית לחונכים אחת לחודש. במפגשים אלה עולים ונדונים: עדכון על פעילויות החונך, דילמות ובעיות אשר מתעוררות בחונכות ובניית מטרות ויעדים לפגישות הבאות. מועברים תכנים הקשורים לעולם החרשות. בנוסף, המכון לקידום החרש מעביר סדנאות העשרה לבוגרים חרשים וכבדי שמיעה כקבוצה במהלך תקופת החונכות.
- * מתקיימות פגישות אחת לחודש/חודש וחצי עם כל עובדת

המכון לקידום החרש בישראל הוא עמותה שהוקמה בשנת 1993 על ידי אנשי מקצוע מתחום החרשות במטרה ליזום, לפתח וליישם תכניות לרווחתה, העצמתה וחיזוקה של קהילת החרשים וכבדי השמיעה בישראל.

צוות המכון מפעיל תכניות חדשניות בתחומי החינוך, השיקום והתקשורת בקהילה, תוך ליווי של מחקר יישומי לתוכניות המתבצעות. הצוות המקצועי מקיים סדנאות, מפגשים וימי עיון וכן נותן שירותי יעוץ והכשרה לאנשי מקצוע וחברי הקהילה. צוות המכון משולבים אנשי מקצוע חרשים, כבדי שמיעה ושומעים ובכך מהווים מודל חלוצי ודוגמא לעבודת צוות מוצלחת ופורה.

המכון שואף לשתוף פעולה עם גופים בקהילה במטרה לאחד את כל הכוחות לרווחת אוכלוסיית החרשים וכבדי השמיעה.

אחת התוכניות שהמכון יזם ומפעיל היא תוכנית חונכות לילדים חרשים וכבדי שמיעה בסיכון בשיתוף עם משרד העבודה והרווחה ועמותת אשלים.

ילד חרש או כבד שמיעה נמצא באופן בסיסי בפוטנציאל לסיכון, בשל שונותו מהסביבה הראשונית והכללית השומעת, את הסיכון ניתן לתאר כסיכון של עיצוב זהות. הקושי לעצב זהות חיובית ומתפקדת על רקע הקשיים והמורכבות בתקשורת ולספק מענה לצרכים המיוחדים של הילד כבד השמיעה והחרש. לספק לילד מודל הזדהות, חרש או כבד שמיעה בוגר, אשר מתוך החוויה וההתמודדות האישית יעצים את הילד, ינחה ויחונך כאחד מקבוצת השווים לו.

שיעור הסיכון בקרב ילדים עם צרכים מיוחדים - להזנחה, ניצול והתעללות, הוא לפחות כפול מהשיעור הכללי באוכלוסייה 30% ומעלה לעומת 1.5%. זאת, מכיוון שבאופן אינהרנטי נחשפים הילד ומשפחתו לגורמי סיכון נוספים כגון: דחק, עומס במשפחה, חוסר הבנה וכיוצ"ב המתלווים לסיטואציה.

סיכוני זהות/סוציאליזציה אלה יופחתו על ידי חשיפה למבוגרים חרשים וכבדי שמיעה בעלי זהות חיובית, מגובשת ומתפקדת. ניתן להשפיע על עיצוב זהות חיובית בקרב ילדים כבדי שמיעה או חרשים גם אם לא מתייחסים באופן ישיר לגורמי הסיכון הישירים.

אוכלוסיית היעד

1. ילדים חרשים וכבדי שמיעה בגילאי 6-18
2. חונכים שהם סטודנטים/בוגרים חרשים/כבדי שמיעה.

סוציאלית.

המידע משלים ומסייע בידי העו"ס להמשך טיפול ומעקב אחר הילד ומשפחתו. פגישות אלו מאפשרות לעו"ס לשאול שאלות להרחיב את הידע בכל מה שקשור לעולם החרשות.

הפרוייקט ילווה במחקר הערכה מעצבת, שמטרתה לספק למובילי הפרוייקט מידע מהימן ותקף על ההיבטים השונים של הפרוייקט, כדי לסייע בשיפור ועיצוב מודל הפעולה של הפרוייקט ומידת האפקטיביות שלו.

הערכה

המפגש בין החונכים והילדים מצליח מאד בזכות:

1. תקשורת משותפת וזורמת - ציטוט של חונך: "כשנכנסתי בפעם הראשונה לבית של שני האחים החרשים והתחלתי לסמן איתם בשפת סימנים, הילדים היו ממש מרותקים. בבית אף אחד לא יודע שפת סימנים ויש תקשורת מצומצמת ביותר בין שני האחים למשפחה. לילדים הייתה סוף סוף הזדמנות לסמן עם מישהו שיכול להעשיר אותם בשפת סימנים, שאפשרלספר לו דברים שהם חווים, לשאול שאלות. כל פגישה הם שואלים אותי - אתה מבטיח שתבוא שוב?....."

2. חוויות משותפות של החונך והילדים, תחושה של זהות דומה כחרש/ככבד שמיעה, והבנת הקשיים שבהם נתקל הילד. למשל, חונך שלמד באותו בי"ס בו לומד הילד; חונך שגם לו היה קשה לתקשר עם הסביבה - ציטוט של חונכת: "ג' מתביישת להסתובב עם מכשירי שמיעה (היא כל הזמן חובשת כובע רחב שוליים שמסתיר את האוזניים עם מכשירי שמיעה וגם שיערה פזור) חסרת בטחון עם סביבה שומעת ומסרבת לתקשר איתם. אני מנסה להראות לה שאין במה להתבייש עם מכשירי שמיעה ושחשוב לדבר עם אנשים ולהסביר להם על החרשות, שלא יהיו אי הבנות בתקשורת. הסתובבתי איתה בחנויות....., ניגשתי לבעל החנות וג' ראתה איך אני מתקשרת, איך אני מתמודדת עם מצבים שאנשים לא מבינים אותי, ואפילו אספתי את שיערי, שתראה שאני לא מתביישת במכשירי השמיעה שלי."

סיכום

אנו מאמינות, כי מודל של חונכות של חרשים וכבדי שמיעה בוגרים את הילדים החרשים וכבדי השמיעה הוא מודל חלוצי המקבל תגובות חיוביות מהשטח: מהמשפחות, מאנשי המקצוע ובעיקר מהחונכים ומהילדים עצמם. תוכנית זו יכולה להיות מודל לחיקוי בתוכניות של קבוצות מיעוט אחרות.

* מירב מזרחי - יועצת חינוכית. * יעל קקון - עו"ס שיקומית, רכזת פרויקט חונכות מנהלת מקצועית - המכון לקידום החרש.

הצגה | כמו פרח שנפתח.

כלנית פנירי

דורית הגיעה למרכז שיקום נוער ת"א בספטמבר 1999 וסיימה את תהליך השיקום ביולי 2002. כמנהלת התיק של דורית, אלווה אותה לאורך תקופת בשיקום. בתהליך כניסתו של חניך למרכז, מספר שלבים:

1. קבלת תומר ראשוני מהגורם המפנה.
2. עריכת אינטייק במרכז ע"י עו"ס.
3. מיפוי יכולות וקשיים לימודיים ע"י צוות המורות לחינוך מיוחד
4. התייעצות רב צוותית במרכז, עפ"י החומר שהתקבל, איתור מוקד שיקומי התחלתי ובניית תוכנית לימודים אישית שילוב בסדנה תעסוקתית
6. הפנייה לסדנה מתאימה במרכז - במהלך תקופת השיקום, החניך יעבור מסדנה לסדנה, בהתאם לצרכיו וליכולותיו. כמו כן, תוכנית השיקום שלו, הכוללת היבט תעסוקתי, לימודי וטיפול, תשנה מעת לעת עפ"י הצורך.

דורית- פרח נצור בתוך חומת אבן. נערה מלאה ומוזנחת קצת, בטייץ וחולצה גדולה המכסה מעל המבט שלה מזכיר לי עכבר מבוהל. דורית מצלמת את העולם מן הצד, כך כנראה היא צוברת ידע עצום על סביבתה, באופן שלא דורש ממנה להיות פעילה: לשאול, להיות בקשר, לפנות אל האחר, ליזום. כאשר נשאלת לדעתה או לבחירותיה - נבהלת וכמו לובשת צבעי הסוואה. גופה מתקשה, מבטה מתאבן ורק המסה שלה נוכחת. אף פעם לא אומרת "אני" ורפרטואר המילים שלה כולל את המונחים: "בסדר", "לא יודעת", "הוא אמר"..... מה קרה לנערה הזאת? מי לימד אותה שעליה כל-כך להצטמצם בעולם הזה? שאין לה בו מקום להיות? מה היא חושבת עלינו? האם היא רואה את עושר החיים אך לא נוגעת בו? או שבצמצומה אינה מבחינה בו? האם אנו מסוגלים פה לתווך לה את העולם גם כמקור לאמונה, בטחון ויפי ולא רק כמקור לסכנה ואימה?

ומציבים יעדים משותפים להמשך.

יולי 1999: דורית ואני נפגשות עם העו"ס בקהילה ואמה, לפגישת סיכום השנה הראשונה שלה במרכז. היום אני עומדת להכיר צד חדש באישיותה.

במפגש הזה אני רואה לראשונה את אמה שנראית מטופחת ביותר. האם מתלוננת כי דורית כל היום בבית, לא יוצאת, אין לה חברים והיא לא עוזרת לה בשום דבר.

היא ערה לכך שבשנה האחרונה דורית התקדמה ומביעה על כך שמחה, אך גם כעס על כך שבבית דורית נשארת בעייתית.

התרשמתי שדורית עשתה פיצול: במרכז היא פיתחה מיומנויות חדשות, אך בבית לא היה שינוי. מנגנון זה, אפשר לה לשמור על מקומה בבית ובמשפחה. לקראת סוף הפגישה, אומרת לי האם: "דורית צריכה פסיכולוג". אני מחזירה לה מבט שואל והיא אומרת לי: כבר כמה זמן דורית מסתגרת בחדר השירותים, בוכה לאלוהים: למה עשית לי את זה, למה אני לא כמו כולם?

אני שומעת את התאור הזה וחושבת לעצמי כמה אכזרית היא המודעות וכמה אנושית הופכת להיות פתאום דורית עבורי... איזו הקלה... בשנה השניה לשהותה במרכז, המשיכה דורית בריפוי בעיסוק והשתתפה גם במפגשים בזוגות סביב הגיינה אישית. נושא זה רגיש מאוד, שכן מחד דורית נראתה מוזנחת ועוררה דחייה מהסביבה. מאידך, על מנת לעבוד אתה על נושא אינטימי באופן שלא יחוה כביקורת - היה דרוש תהליך וזמן. רק בזמן המתאים, כשדורית חשה מעט שייכת, היא היתה פנויה לעסוק בהזנחתה הפיסית. בעקבות כך, החלה להשקיע יותר תשומת לב בהופעתה החיצונית.

בשיעורי ההעשרה אליהם נכנסה, כמו: העשרה אינסטרומנטלית, בנק, אקטואליה, דרמה וספורט - בלטה התקדמות ביכולת להתמודד עם פתרון בעיות באופן גמיש יותר. בספורט בלטה עלייה בדימוי העצמי ובדימוי הגוף שלה והיא החלה להביע דעה בעניינים שונים. לאור התפתחויות אלו ולאור התחושה שדורית הגמישה מעט את עמדותיה, היא שולבה בשלוש השנים הבאות במערך ההתנסויות במרכז.

מערך ההתנסויות כולל שני חלקים:

1. ההתנסות עצמה - חניך יכול לעבור מספר מקומות התנסות במהלך השנה וכך לבחון את יכולותיו, רצונותיו וצרכיו השונים.
2. שילוב בקבוצת התנסויות - זוהי קבוצה פתוחה, המונחית בקו תרפיה, אחת לשבוע, ע"י מרפאה בעיסוק ועו"ס. מטרתה להוות הכנה להתנסות וכן ללוות את החניך במהלך ההתנסויות השונות מחוץ למרכז.

דורית הופנתה למרכז ע"י עו"ס הלשכה, ששלחה לנו דו"ח סוציאלי ודו"ח פסיכולוגי, בהם צויין כי דורית היא בת רביעית מתוך 6. אביה נכה ואמה עובדת לפעמים במשק בית. דורית אובחנה כילדה עם פיגור שיכלי קל, ומהגן היתה במסגרות מיוחדות. המסגרת האחרונה בה היתה היא ב"ס מפתן, ממנו נשרה ומאז במשך שנה ישבה בבית עד שהגיעה למרכז. בתקופה זו, דורית הפסיקה לדבר, החלה לאכול כמויות רבות ושמנה מאוד. בבית יש מצוקה כלכלית - שני ההורים אינם עובדים ולאחרונה, בשל מחלת האב, האם מתפקדת כראש המשפחה. ישנו חסר בתפקוד הורי. דורית אינה מקבלת כל סמכות מהוריה ומתפרצת בכבי ובצעקות, כשלא מקבלת מה שמבקשת. לדברי ההורים, דורית "עושה להם טרור". עם קבלת החומר, ערכתי לה אינטייק במרכז, אליו הגיעה בליווי האם ועו"ס הקהילה. התרשמתי כי לאור אבחנה כבעלת אינטלגנציה בתחום הפיגור הקל, בשילוב מצבה הרגשית-התפתחותית, יש לחזק את קיום האני של דורית ובתהליך הדרגתי לתת מקום לי: רצון, בחירה הבעת דיעה בכל דבר שעושה במרכז. על סמך הנתונים שנאספו מאנשי הצוות החינוכי במרכז ועל סמך בקשותיה, נבנתה לדורית תוכנית שיקום הכוללת שילוב בשיעורי העשרה שונים, וכניסתה לסדנה הרב-תכליתית. הסדנה במרכז היא מקור מידע בלתי נדלה עבורנו לגבי יכולותיה של החניך. בסדנה דורית עשתה את המוטל עליה בצייטנות. מבחינת סוג העבודה, דורית קלטה היטב גם עבודות מורכבות, והראתה יכולת למידה, אך לא הקפידה על איכות המוצר. מבחינה חברתית - כמעט שלא יצרה קשר עם החניכים או עם אנשי הצוות. יחד עם זה, שמה לב כמעט לכל מה שקרה סביבה, אך הקפידה לא לקחת חלק.

רמת תפקודה היתה טובה, יחד עם זאת, מתוך מגמה לחזק את החלקים היותר חלשים שלה, הוצע לה לאחר זמן לעבור לסדנת ארוח ומשק, שם נדרשת יוזמה ומושם דגש על עבודת צוות. במקביל, הופנתה לריפוי בעיסוק, על-מנת לפתח תחושת ערך עצמי ע"י פיתוח יכולת בחירה ועמידה על זכויותיה וצרכיה. מטרת אלה הושגו בעבודה פרטנית ואח"כ תוך שילוב בקבוצה העוסקת בנוסיעה עצמאית בתחבורה ציבורית ליעדים לא מוכרים.

לאחר מספר חודשים, ניתן היה לראות שינוי קל. דורית הביעה יותר את רצונותיה וכשנאלצה לקחת אחריות נענתה, יזמה ופחות נמנעה. דורית הרחיבה את המיומנויות התפקודיות שלה והתנהגותה החברתית השתפרה.

בסוף כל שנת שיקום, אנו עורכים לחניך, משפחתו ועו"ס הקהילה פגישת סיכום שנה, בה אנו מדווחים על התקדמותו של החניך בתהליך השיקום

דורית ההתנסותה במשך 3 חודשים, יומיים בשבוע, במחסן חלפים של חברת חומרה למחשבים, שם עסקה בהכנה של חלפים למשלוח ובהכנת הזמנות. דורית למדה מהר את המוטל עליה והתמידה בעבודתה, אך התקשתה ביוזמה ולא יצרה קשרים חברתיים. במקביל, בקבוצת ההתנסויות, נטתה לדבר בשם אחרים, התקשתה לנהל דיאלוג וחניכים אחרים החלו להגיב לכך ולהעיר לה.

המפגש של החניכים עם העולם שבחוץ, מעלה שאלות חשובות וקשות, אתן עליהם להתמודד כמו למשל: איך אני מציג את עצמי בפני העובדים האחרים? האם הם יודעים שאני ממרכז שיקום? לא פעם עולה הבושה ומולה הרצון להיות כמו כולם. כמו כן, החניך מתעמת עם הפנטזיה של מי הוא ומה הוא יכול להיות, לעומת כוחותיו ומגבלותיו במציאות. לא כל אחד מוכן לוותר על כסות הפנטזיה.

דורית, באומץ רב, הסכימה להתעמת עם הפער בין הפנטזיה והמציאות, מה שאפשר לה להפיק רבות מכל התנסות ולהיות מסוגלת להגדיר: מה אני אוהבת, מה חשוב לי בסביבת עבודה, על מה אני לא מוכנה לוותר, מתי אני בוחרת לעזוב מקום עבודה או להישאר. תהליך זה קרוב מאוד לתהליך הנורמטיבי של בניית זהות תעסוקתית. בימים בהם דורית היתה במרכז, היא המשיכה להשתלב בשיעורים השונים ובסדנת ארוח ומשק.

תחילה פגשתי את דורית אחת לשבועיים דורית גילתה חשדנות רבה והסיתה את מבטה ממני. בהמשך, בתהליך הדרגתי, הרשתה לעצמה להתקרב, יצרה אתי קשר עין. השיחות הפכו להיות פחות קונקרטריות ובעלות תוכן רגשי. לכן, החלטנו להיפגש בתדירות של אחת לשבוע. באחת הפגישות, דורית אמרה שאין לה עניין בשיחות. היה קל ליפול בשבי האמירה הזו, שכן יש בדורית, מרכיבים קונקרטיים מאד. אני הרגשתי שלא אוגן כלפיה שאוותר עליה. בברור אתה ביטאה חשדנות וחשש שאם תספר לי דברים אישיים עליה ועל משפחתה, תיפגע בנאמנותה הבסיסית כלפי המשפחה. דורית נגעה בקונפליקט בסיסי בתהליך השיקום: עבור חניכים רבים, תהליך השיקום הוא ההזדמנות לתחילת תהליך אינדיבידואליזציה, שמסיבות שונות לא התאפשרה עד כה. אצל רבים מהם, ההשתיכות למרכז ופיתוח יכולות עצמיות, עשוי להפר את האיזון המשפחתי, עד כדי כך שחלקם יוותרו על כך. על מנת לעבור שלב זה בהצלחה, חייבת להיעשות עבודה הן עם החניך והן עם משפחתו, שכן הוא זקוק לאישור לצמוח ולהתפתח מבלי לחוש אשמה, על כך הוא הורס ופוגע במרקם המשפחתי. אנו במרכז מודעים לכך ולכן מתקיימות אצלנו קבוצות הורים במשך השנה.

בד בבד, החל תהליך בובחנות, כאשר דורית הבחינה בין קולות הביקורת של משפחתה לבין האופן בו היא חווה את עצמה בהתנסויות. בכך היא עשתה צעד גדול בדרך להיות אדם בוגר בעל צרכים, דעות וחוויות משלו. יחד עם זה, מאחר ושדפוס ההתייחסות המשפחתית אליה לא עברו שינוי מקביל, דורית תזדקק לליווי ותמיכה על מנת לעמוד על צרכיה מול המשפחה, כאשר תחזור לקהילה.

במהלך שנה זו התנסתה דורית במקומות עבודה נוספים: בהם למדה עוד על האפשרי והבלתי אפשרי עבורה. תהליך זה אפשר לי להעלות בפניה את הנושא של קצבת נכות, נושא שדורית התנגדה אליו בכל תוקף כי פחדה שתזוהה כנכה. אנו מצדנו, חששנו שדורית תמצא את עצמה בסוף תהליך השיקום ללא שום הכנסה. אך תהליך ההתנסות (היציאה לעבודה והליווי הקבוצתי), דרכו יכלה להכיר במגבלותיה ולהתאבל על הפנטזיה, אפשר לה להגיש תביעה לקצבת נכות.

בשנתה האחרונה במרכז, המשיכה דורית בהתנסויות נוספות - בסניף "מקדונלד" בהכנת ארוחות עפי" הזמנות ושולבה שלושה ימים בשבוע בסניף "היפרנטו", בו סייעה לעובדי הסופר בסידור סחורה ותמחורה. דורית השתלבה היטב בעבודה והחלה לקחת אחריות על תחומים שונים. גם מבחינה חברתית חל שינוי: היא החלה ליזום שיחות עם העובדים ולקבל מידע הדרוש לה לשכלול המיומנויות. לאחרונה החלה לקבל תשלום בעד עבודתה.

בשיחות אתי, החלה לדבר על רצונה לעצמאות ולמגורים בנפרד ממשפחתה. אך עיבוד הנושא אפשר לה להכיר בצורך שלה בעזרה ותמיכה ולחשוב יחד על אופציות שונות לדירור חוץ ביתי. בשיחת הסיכום של דורית, סוכם כי העו"ס תתווך לדורית מועדון חברתי לשעות אחר הצהריים וכן תעשה עבודת הכנה עם המשפחה סביב האפשרות ליציאה לדירור חוץ ביתי, שכן נושא זה רגיש מאוד ולמרות שעל פניו הצדדים השונים מבטאים מוטיבציה, ברור שתחת פני השטח ישנם שדים רבים.

דורית מסיימת פה את תהליך השיקום כאדם בוגר יותר, מגובש, וכאדם שפחות חרד ממפגש עם העולם, שכן נגעה בו.

עבורי דורית היא פרח שהצליח לפרוץ את החומה, או לפרוח למרות החומה. תהליך זה מתאפשר במקום שיש בו אהבה ואמונה באדם. תהליך זה מתאפשר רק אם יש עבודת צוות וחשיבה רחבה.

אגודת המורים 052-62098

אגודת המורים העתידים הסוציאליים
רח' ארלוזורוב 99 תל-אביב 62098