

"קרן שלם"
לפיתוח שירותים למפגר

ברשויות

הועדה לפיתוח כח-אדם, מחקר וטכנולוגיה

מדינת ישראל
משרד העבודה והרווחה

האגף לטיפול באדם המפגר
המקומיות

השירות לטיפול בקהילה

*תוכנית חומש להכשרה ולהשתלמויות
של עובדים*

בתחום הטיפול באדם המפגר בקהילה

ריכוז וכתובה:

שרה קרניאל

הנחיה מקצועית:

מרים כהן -

מנהלת השירות לטיפול באדם המפגר בקהילה

טבת תשנ"ט

דצמבר 1998

תוכנית החומש להכשרה והשתלמויות
של עובדים בתחום הטיפול באדם המפגר בקהילה
היא פרי יוזמה של הועדה לפיתוח כח אדם, מחקר וטכנולוגיה ב"קרן שלם".

חברי הועדה הם:

מר זאב פרידמן - מנהל האגף לשירותי רווחה, עיריית ת"א-יפו - יו"ר הועדה ;

גב' ניצה בוכנר - ראש תחום נכויות, האגף לשירותי רווחה, עיריית ת"א-יפו ;

גב' חנה בן-זאב - מנהלת מחלקת נכויות, האגף לשירותים חברתיים,

עיריית רחובות ;

גב' מרים כהן - מנהלת השירות לטיפול בקהילה, האגף לטיפול באדם המפגר,

משרד העבודה והרווחה ;

פרופ' שמעון שפירו - ביה"ס לעבודה סוציאלית, אוניברסיטת תל-אביב ;

פרופ' גיורא רהב - אוניברסיטת תל אביב - יועץ הועדה ;

גב' פרנסואז הופמן - מנכ"ל "קרן שלם" - מרכזת הועדה ;

מדינת ישראל משרד העבודה והרווחה האגף לטיפול באדם המפגר השירות לטיפול בקהילה

השירות לטיפול בקהילה, הפועל במסגרת האגף לטיפול באדם המפגר - אחראי בשלב ראשון לאיתור והפניה בהכרה של האדם המפגר, קידום מדיניות בתחום הקהילה וכללים לישומה בשדה, פיקוח ובקרה עליה. מדיניות השירות מכוונת על-ידי הערך והזכות של האדם המפגר - לחיות, לגדול ולהתפתח בקהילתו הטבעית תוך מימוש יכולתו, כישוריו וחזיונותיו.

מדיניות זו מתאפשרת בשנים האחרונות על-ידי פיתוח שירותים ותוכניות לאורך מעגל החיים ברצף ובמיגוון רחב לכל רמות התפקוד והגילאים.

אני מאמינה שביצוע של אידיאולוגיה, ערכים ומדיניות ייתכנו רק אם אמונים עליהם אנשים בעלי אמונה וחזון, ידע ומיומנויות. כדי שיהיו אנשים כאלה במערכת עלינו להשקיע בפיתוחם וטיפולם לאורך זמן. מתוך ראייה זו הושקע בשנים האחרונות מאמץ לפתח את נושא כח-האדם המקצועי בכל המסגרות, התוכניות והרמות השונות. העמקת האיכות בפיתוח כח-אדם חייבה בניית תוכנית הכשרה - בדוקה, שיטתית ורב שנתית הן של העובדים המטפלים באדם המפגר בקהילה והן לצורך הכנה של עתודה. זאת תוך דגש על קידומו של העובד במערכת. **בניית תוכנית החומש להכשרה והשתלמויות של עובדים בתחום הטיפול באדם המפגר בקהילה** התאפשרה בזכות הקמתה של הועדה לפיתוח כח-אדם, מחקר וטכנולוגיה הפועלת במסגרת "קרן שלם", בה אני חברה בתוקף תפקידי כמנהלת השירות לטיפול בקהילה, שירות שהינו חלק מהאגף לטיפול באדם המפגר במשרד העבודה והרווחה. נפלה בחלקי הזכות ללוות ולהנחות מקצועית את הכנת תוכנית החומש תוך שימת לב להתאמתה להתקדמות שחלה בפיתוח השירותים והתוכניות ברמה ובאיכות ועל-פי מדיניות אותה אנו מקדמים זה מספר שנים בשירות.

תוכנית זו לא היתה יוצאת לדרך בצורה ברורה, מקיפה ומקצועית ללא העזרה ושיתוף הפעולה של העובדים בשדה - במחלקות לשירותים חברתיים ברשויות המקומיות, בשירותים הקהילתיים - דיור, אומנה, מע"שים, מרכזים טיפוליים. על כך נתונה להם תודה!

תודה למפקחים הארציים והמחוזיים, אשר האירו, העירו ושתפו פעולה לאורך כל שלבי התוכנית.

תודה לוועדת ההיגוי של "קרן שלם", על שאפשרה הכנת התוכנית בהשקעה כספית ובעידוד לאורך כל שלבי פיתוח התוכנית.

תודה לגב' אהובה לוי, מנהלת האגף לטיפול באדם המפגר על תמיכתה ברעיון ובהכנה של תוכנית זו.

תודה מיוחדת למר זאב פרידמן, יו"ר הועדה לפיתוח כח-אדם, מחקר וטכנולוגיה ב"קרן שלם".

תודה לגב' פרנסואז הופמן, מנכ"ל "קרן שלם" על שיתוף הפעולה לאורך כל הדרך.

תודה לגב' שרה קרניאל על ריכוז וכתבת התוכנית, על ההבנה והחוויה האינטלקטואלית המשותפת, אשר תרמו לגיבוש מיוחד ונכון של תוכנית זו, אשר למיטב ידיעתנו לא קיימת דוגמתה במערכת הרווחה בישראל ותרומתה תלויה אותנו לאורך זמן.

בברכה,

מרים כהן

מנהלת השירות

לכבוד
מר אלי דדון
יו"ר "קרן שלם"

הנדון: הצעת תוכנית חומש להכשרה ולהשתלמויות של עובדים בתחום הטיפול

באדם המפגר בקהילה

שלום רב,

הנני שמח להגיש את הצעת תוכנית החומש להכשרה והשתלמויות של עובדים בתחום הטיפול באדם המפגר בקהילה.

פרויקט חדשני זה, שנולד במסגרת הועדה לפיתוח כח-אדם, מחקר וטכנולוגיה ב"קרן שלם", מצביע על תפיסה מקצועית חדשנית וראיה כוללת של אנשי האגף לטיפול באדם המפגר במשרד העבודה והרווחה ושל "קרן שלם" - השמים דגש על השקעה בתשתיות ותכנון אסטרטגי רב-שנתי.

הרעיון להשקיע בהכשרה ופיתוח מתוכנן ומובנה במשאב היקר ביותר - כח-האדם המטפל באנשים עם פיגור, נובע מתפיסה כוללת של צורכי האדם עם פיגור ומהאמונה, שכח-אדם מקצועי ומיומן בכל הרמות - שהוכשר, משתלם ומקבל ליווי מקצועי על פי תוכנית מובנית, ייתן את המענים הטובים ביותר לצורכי אוכלוסייה עם פיגור.

תודה לגב' שרה קרניאל שריכזה ארגנה וערכה את החומר, לגב' מרים כהן - מנהלת השירות לטיפול בקהילה באגף לטיפול באדם המפגר במשרד העבודה והרווחה על ההנחייה המקצועית, לגב' פרנסואז הופמן - מנכ"ל "קרן שלם" ולשותפי בועדה לפיתוח כח-אדם, מחקר וטכנולוגיה.

בטוחני שהתכנית תתרום ותסייע לאיכות השירות והטיפול באדם המפגר ובאנשים עם מוגבלות בכלל.

בברכה,

זאב פרידמן

יו"ר הועדה

לפיתוח כח-אדם, מחקר וטכנולוגיה ב"קרן שלם"

תוכן העניינים

עמוד	
4	(1) תקציר המלצות התוכנית
5	(2) תהליך הכנת התוכנית
8	(3) הכשרה בתחום הטיפול באדם המפגר בקהילה: מסגרת מושגית (4) צורכי הכשרה: מאפיינים וסוגיות
13	(א) עו"סים במחלקות לשירותים חברתיים
17	(ב) מנהלים ועובדים במע"שים
19	(ג) מנהלים ועובדים בדיוור קהילתי
20	(ד) מנהלים/רכזים ועובדים במעונות היום
23	(ה) ראשי משפחות אומנה (5) פעולות הכשרה והשתלמויות: תמונת מצב וסוגיות
26	(א) סניפי ביה"ס המרכזי להכשרת עובדים בשירותים החברתיים
30	(ב) אוניברסיטאות
38	(ג) מכללות להכשרת עובדי הוראה במסלולי החינוך המיוחד
39	(ד) מרכזי הדרכה מקומיים של מסגרות המטפלות באדם המפגר
43	(6) עקרונות מנחים לתוכנית החומש
45	(7) מערך להכשרה ולהשתלמויות: ארגון, שיווק ותקצוב
54	(8) תוכניות לימוד לעו"סים במחלקות לש"ח ובמסגרות הקהילתיות
60	(9) תוכניות לימוד למנהלי מסגרות - תעסוקה, דיוור, חינוך
65	(10) תוכניות לימוד למדריכים טיפוליים במסגרות תעסוקה, דיוור וחינוך
71	(11) תוכניות לימוד לעובדי מטבח, ניקיון ותחזוקה במסגרות תעסוקה, דיוור וחינוך
74	(12) תוכניות לימוד למשפחות אומנה
79	(13) סיכום: פריסת התוכנית לפי לוח זמנים
83	(14) נספחים: (א) רשימת מרואיינים ותפקידיהם
86	(ב) נוסחים של שאלון סקר צורכי הכשרה והשתלמויות
89	(ג) תמצית נתוני השאלונים
97	(ד) רשימת תוכניות הלימוד
101	מקורות

1) תקציר המלצות התוכנית

כ-2,800 עובדים המטפלים באדם המפגר בקהילה הם אוכלוסיית היעד של תוכנית החומש להכשרה ולהשתלמויות. המלצותיה מתייחסות ל-3 היבטים: (1) אוכלוסיית הלומדים; (2) תוכניות הלימוד; (3) ארגון מערך הכשרה.

• לגבי הלומדים: קיימות 3 קבוצות עובדים שלהן צורכי הכשרה דומים:

* עו"סים במחלקות לשירותים חברתיים ובמסגרות הקהילתיות;

* מנהלי מסגרות קהילתיות לתעסוקה, דיור וחינוך;

* מדריכים במסגרות הקהילתיות;

מומלץ לערוך לכל קבוצה הכשרה בסיסית משותפת בהתאם לתפקיד ללא הפרדה בין סוגי מסגרות. הבדלים והעדפות שונות בין עובדים באותה קבוצה יקבלו מענה באמצעות אפשרות בחירה של תוכניות לימוד בהתאם להכשרה וניסיון קודמים.

• לגבי תוכניות הלימוד: 2 רבדים עיקריים מרכיבים את תוכניות הלימוד:

* רובד של הכשרה בסיסית הנמשכת על פני שנה או יותר בהתאמה לסוג התפקיד;

* רובד של השתלמויות הנמשכות פרק זמן קצר (עד 4 חודשים) ומטרתן עדכון

ידע והתמחות ספציפית. ההשתלמויות אמורות להיות גמישות מבחינת

מיקומו ומפולחות לפי הצורך לנושא נתון, ו/או למיגזר באוכלוסיית העובדים,

ו/או לבעלי תפקיד בהתאם למסגרות ו/או לצוות שלם במסגרת נתונה;

• לגבי ארגון מערך ההכשרה: מוצעים 3 כיוונים עיקריים -

* להרחיב את היצע מסגרות ההכשרה על ידי שילוב תוכניות הכשרה

באוניברסיטאות לעובדים בעלי רקע אקדמי ועל ידי שימוש במרכזי הדרכה

המופעלים מתוך מסגרות טיפול מקומיות, כדי לגוון ולחזק את הקשר בין

הלמידה ליישום;

* להגביר נגישותן של פעולות ההכשרה באמצעות הכשרה ניידת;

* למסד דרישות פורמאליות להכשרה ולהשתלמויות;

מומלץ כי שנת הלימודים תשנ"ט (98/99) תהיה שנת מעבר: במהלכה יסתיימו

פעולות הכשרה משנים קודמות, ניתן יהיה לארגן ולהפעיל השתלמויות במתכונת

המומלצת בתוכנית החומש ותיעשה הכנת תשתית לתוכניות הכשרה לביצוע מתש"ס

(1999/2000).

2) תהליך הכנת התוכנית

הכנת תוכנית חומש להכשרה ולהשתלמויות של עובדים בתחום הטיפול באדם המפגר בקהילה היא יוזמה משותפת להנהלת השירות לטיפול בקהילה באגף לטיפול באדם המפגר במשרד העבודה והרווחה ול"קרן שלם".
הכנת התוכנית נמשכה ממחצית מאי 1998 ועד סוף נובמבר באותה שנה ונכללו בה מספר מרכיבים:

א) איסוף ועיבוד של מידע מבעלי תפקידים:

בעלי התפקידים הבאים הוגדרו כמקור לאיסוף מידע:

1) מפקחים ארציים(*) ומחוזיים בשירות לטיפול בקהילה;

2) ראשי יחידות לטיפול באדם המפגר באגפי הרווחה ברשויות המקומיות

הגדולות - ירושלים, תל-אביב, חיפה;

3) מנהלי מסגרות: מע"שים, דיור קהילתי, מעונות יום;

4) ראשי משפחות אומנה.

רשימה שמית של המרואיינים על פי תפקידיהם מופיעה בניספח א'.

בעקבות ראיונות עם בעלי התפקידים וחומר בכתב שנאסף מחלקם, הוכנו הסקירות

והסיכומים(**) הבאים:

* סיכום שיחות עם המפקחים המחוזיים לפי מחוזות;

* צורכי הכשרה והשתלמויות של עו"סים במחלקות לשירותים חברתיים;

* צורכי הכשרה והשתלמויות של עובדים במסגרות קהילתיות: מע"שים,

דיור קהילתי, מעונות יום;

* צורכי הכשרה והשתלמויות של משפחות אומנה;

ב) איסוף ועיבוד של מידע ממסגרות הכשרה:

שני סוגי מסגרות הכשרה הוגדרו כמקור לאיסוף מידע:

(*) המפקחים הארציים מופקדים על סוגי מסגרות כדלקמן: מע"שים, דיור

קהילתי, משפחות-אומנה. רכזי נושא במחלקות לשירותים חברתיים ומעונות היום

נתונים לפיקוח מחוזי. פקידי הסעד במחלקות לשירותים חברתיים נמצאים בפיקוחה

של פקידת סעד ארצית של השירות.

(**) הסקירות והסיכומים הועברו באופן שוטף למנהלת השירות לטיפול באדם המפגר

בקהילה ולמנכ"ל "קרן שלם".

- 1) חמשת סניפי ביה"ס המרכזי לעובדים בשירותים החברתיים השוכנים בחיפה, נתניה, תל-אביב, ירושלים, באר שבע;
- 2) בתי ספר (או מחלקות) לעבודה סוציאלית, חינוך, פסיכולוגיה בחמש האוניברסיטאות: "בן גוריון" - באר שבע, "בר אילן", האוניברסיטה העברית בירושלים, חיפה ותל-אביב;
- תוך כדי איסוף המידע התברר, כי גם המכללות להכשרת עובדי הוראה במסלולי החינוך המיוחד רלוונטיות לאיסוף נתונים ואף הן נבדקו. בנוסף אותרו ונבדקו מסגרות מקומיות המפעילות תוכניות-השתלמות בתחום הטיפול באדם המפגר. על בסיס ראיונות וחומר כתוב, הוכנו סקירות כדלקמן:
- * אוניברסיטאות תוך הצגת נתונים על כל אוניברסיטה;
 - * סניפי ביה"ס המרכזי להכשרת עובדים בשירותים החברתיים תוך הצגת נתונים על כל סניף;
 - * מכללות - מסלולי חינוך מיוחד;
 - * יוזמות מקומיות חדשניות להכשרה ולהשתלמויות;
- רשימת המרואיינים ותפקידיהם במסגרות להכשרה והשתלמויות בניספח א'.
ג) סקר על מצב הכשרה והשתלמויות בקרב העובדים:
הסקר נועד לאסוף מידע פרטני על העובדים בשדה באמצעות שאלונים.
3 סוגי מידע נאספו בשאלונים:
- פרטי זהות ופרטים ביוגרפיים;
 - פרטים על השתתפות בקורסים והשתלמויות בתחום הטיפול באדם המפגר ו/או בתחום השיקום;
 - נושאי לימוד הנחוצים לדעת ממלא השאלון לתפקידו;
- הוכנו 3 נוסחים של השאלון: לעו"סים במחלקות לשירותים חברתיים, לעובדים במסגרות קהילתיות, למשפחות אומנה. נוסחי השאלון מופיעים בניספח ג'. השאלונים הופצו (באמצעות מכתבים) לכל סוגי המסגרות הכוללות (באומדן) למעלה מ-2,800 עובדים ומטפלים באדם המפגר. השאלונים המלאים נשלחו בחזרה למנהלת השירות לטיפול באדם המפגר בקהילה. היה צורך בתזכורות ובפעולות להשלמת הנתונים. ריכוז ועיבוד של הנתונים מתוך השאלונים נעשו לפי סוגי המסגרות. הוכנו דו"חות על קבוצות העובדים הבאות: עו"סים במחלקות לש"ח; עובדים במע"שים, בדיור הקהילתי ובמעונות היום; ראשי משפחות אומנה.

כל דו"ח(*) פורס תמונה לפי מחוזות והשוואה ביניהם. תמצית נתוני השאלונים מופיעה בניספח ג'.

ד) הכנת המלצות לתוכניות לימוד לפי תפקידים:

במסגרת תוכנית החומש הוגדרו 5 קבוצות של בעלי תפקידים:

- עובדים סוציאליים במחלקות לשירותים חברתיים ובמסגרות הקהילתיות;

- מנהלי מסגרות לתעסוקה, דיור קהילתי וחינוך;

- מדריכים טיפוליים במסגרות הקהילתיות;

- עובדי הזנה, ניקיון ותחזוקה במסגרות הקהילתיות;

- ראשי משפחות אומנה;

לכל קבוצה הוכנה פריסה של תוכניות לימוד הכוללת מרכיב של הכשרה בסיסית,

מרכיבים של התמחות לפי התפקידים ומרכיבים של רענון ועדכון.

תוכניות הלימוד נבדקו מבחינה תכנית וארגונית מול קבוצות מיקוד כדלקמן:

* פורום מפקחים ארציים ומחוזיים;

* מע"שים: מפקח ארצי ופורום ארצי של מנהלים;

* פקידת סעד ארצית ופורום מוזמן של פקידי סעד ומרכזי נושא;

* מפקחת ארצית לדיור קהילתי ופורום מוזמן של מנהלי דיור קהילתי;

* מרכזת מחוזית של השירות בקהילה ופורום מוזמן של מנהלי מעונות יום;

* מפקחת ארצית למשפחות אומנה ופורום מוזמן של ראשי משפחות אומנה;

קבלת המשוב מכל קבוצת מיקוד נועדה לבחון את תוכניות הלימוד במישרין עם

הלקוחות להן נועדו.

ה) כתיבת תוכנית החומש:

כתיבת התוכנית נעשתה על בסיס המידע, הנתונים והמשוב שנצברו במהלך

שתואר לעיל.

(* הדו"חות הועברו באופן שוטף למנהלת השירות לטיפול באדם המפגר בקהילה

ולמנכ"ל "קרן שלם".

3) הכשרה בתחום הטיפול באדם

המפגר בקהילה: מסגרת מושגית

מתן מענים ופיתוח שירותים לטיפול באדם המפגר בקהילה מחדדים את הצורך להכשיר את העובדים בשירותים הקהילתיים. השקעה בפיתוח המשאב האנושי היא פועל יוצא מהתפיסה, שכוח האדם הוא הגורם המרכזי והמשמעותי ביותר לטיפול באוכלוסית האנשים בעלי הפיגור. הכשרת העובדים תורמת ומחזקת את יכולתם להעניק טיפול הולם ואיכותי.

הצורך בהשקעה בפעולות הכשרה מתחזק, בין השאר, מהעובדה שהרוב המכריע של העובדים בתחום הטיפול באדם המפגר בקהילה מגיע לתפקיד ללא התמחות או הכשרה יעודית לתחום. הנתונים, מסקר צורכי ההכשרה, שבוצע לצורך תוכנית החומש, ממחישים זאת בצורה ברורה (ראה ניספח ג').

המושג "הכשרה" פירושו - לימוד לצורך רכישה של ידע ומיומנויות, שנועדו למילוי תפקיד. במסמך זה נעשה שימוש במושג "הכשרה" כמושג מכליל למונחים נפוצים המתארים קידום-תהליכים של הוראה-למידה לקראת כניסה לתפקיד ותוך כדי ביצועו - לדוגמה:

"הדרכה" (supervision), "הכשרה" (training), "הכשרה בסיסית",
"הכשרה המשכית" (continuing education), "השתלמות",
"חינוך תוך שירות" (חת"ש - in-service-training וגם -
on-the-job training).

הכשרה בסיסית, היא מושג המתייחס, בדרך כלל, להכשרה טרם כניסה לתפקיד. הכשרה בסיסית, במיוחד במקצועות הפארא-רפואיים ובעבודה סוציאלית הדורשים הסמכה ורישוי, נעשית במסגרות אוניברסיטאיות. זו היא הכשרה גנרית, שאינה מאפשרת (כיום) להתמחות בתחום הטיפול באדם המפגר (וראה גם פרק 5: פעולות הכשרה והשתלמויות: תמונת מצב וסוגיות).

כמו כן אין תוכניות הכשרה בסיסית לתפקידים של ניהול-מסגרות לטיפול באדם המפגר בקהילה או לתפקידים של מדריכים-טיפוליים.

הכשרה המשכית היא מושג המתייחס לפעולות הכשרה של עובדים בפועל. פעולות (שבוצעו בעבר או מתבצעות עתה) להכשרה המשכית של עובדים

בתחום הטיפול באדם המפגר בקהילה מיועדות לבעלי התפקידים הבאים:

* מדריכים-טיפוליים העובדים במסגרות הקהילתיות;

* עובדים סוציאליים ברשויות המקומיות הפועלים כרכזי נושא ו/או פקידי

סעד בתחום הטיפול באדם המפגר;

* מנהלי מע"שים;

* ראשי משפחות אומנה הקולטות אנשים עם פיגור;

היוזמה לתוכניות אלה היא של השירות לטיפול באדם המפגר בקהילה, חלקן במימון של "קרן שלם" וביצוען נעשה על ידי סניפי ביה"ס המרכזי להכשרת עובדים בשירותים החברתיים של משרד העבודה והרווחה.

בתוכנית החומש יוחד המושג הכשרה בסיסית לתוכניות לימוד, שמטרתן ליצור תשתית של ידע וכלים בתחום הטיפול באדם המפגר בקרב עובדים בעלי תפקידים דומים תוך כדי מילוי התפקיד.

תוכנית חומש להכשרה ולהשתלמויות אמורה בהגדרתה לפרוס מערך רב-שנתי של תוכניות-לימוד העונות לצרכים מקצועיים-תפקודיים עכשוויים ועתידיים של קבוצות עובדים בתפקידים שונים במטרה לקדם ולשפר את הטיפול באדם המפגר בקהילה. למרות היעדר תקדים של תוכניות חומש להכשרה ולהשתלמויות בתחום הטיפול באדם המפגר בקהילה, אין תוכנית החומש נוצרת מ"טאבולה ראזה" ועליה לקחת בחשבון את פעולות ההכשרה הקיימות. בהכנת תוכנית החומש מתבקשת התייחסות למספר סוגיות:

• **איתור והגדרה על צרכי הכשרה:**

צורך לימודי מוגדר כפער בין יכולת נתונה של פרט או קבוצה לבין היכולת הרצויה לביצוע מטלות נדרשות או תפקיד. הגדרה של צרכי הכשרה, הנחוצים וחיוניים לכל קבוצת עובדים לטווח הזמן של 5 עד 7 שנים, היא מרכזית לפיתוח של תוכנית חומש. להגדרת צרכי ההכשרה מספר תכליות:

- מאפשרת לקבוע אילו צרכים לימודיים מקבלים מענה מתאים באמצעות

תוכניות קיימות ואילו צרכים אינם נענים;

- מסייעת לזיהוי צרכים בעלי חשיבות משותפת לממונים ולעובדים;

- מכוונת את דירוג העדיפויות בתוך צרכי ההכשרה;

השאלות המתעוררות בהקשר זה הן:

- מי מגדיר את צרכי ההכשרה - העובדים עצמם? הממונים הישירים עליהם?

המפקחים? מפעילי תוכניות ההכשרה?

- על-פי אילו קריטריונים מוגדרים צרכים אלה?
סביר להניח כי, תוכניות-לימוד "הקולעות למטרה" מבחינת צרכי ההכשרה יהיו מבוקשות על-ידי המעסיקים הישירים ויזכו לשיעור השתתפות גבוה מצד העובדים. בהכנת תוכנית החומש ננקטה דרך פעולה המשתפת דרגים שונים של בעלי תפקידים בתהליך איתור צרכי ההכשרה. זאת במטרה לגוון את נקודות המבט על צרכי ההכשרה ולהגיע להסכמה רחבה, ככל שניתן לגביהם.

• **גיבוש תוכניות-הלימוד:**

תוכנית-לימוד הינה מיפרט המעצב את קשרי הגומלין בין הלומדים, תכני הלימוד ודרכי ההוראה-למידה. מיפרט זה כולל מספר מרכיבים כדלקמן:

* הגדרה של אוכלוסית היעד ומאפייניה;

* מטרת התוכנית, יעדיה ותוצריה הלימודיים;

* פירוט תכנים הרלוונטיים להשגת התוצרים;

* תיאור דרכי ההוראה-למידה;

* היקף שעות הלימוד לכל יחידת תוכן;

* דרכי הערכה של התוכנית;

השאלות שעולות בהקשר זה:

- כיצד להתייחס בתכנון תוכניות-הלימוד להטרורגניות הקיימת בקרב קבוצות בעלי התפקידים?

- באיזו מידה צריכות להיות תוכניות-הלימוד אחידות לבעלי תפקידים דומים במסגרות קהילתיות שונות?

תשובות לשאלות אלה יכולות להינתן משלוש גישות שונות:

1) מיון הלומדים לפי מכנים משותפים רבים ככל הניתן במטרה ליצור קבוצות לימוד הומוגניות;

2) מיון התכנים ליחידות לימוד מודולריות באופן המאפשר הרכבת "סל תכנים" המותאם לכל עובד לפי צרכיו תוך הגדרת דרישות מינימום מחייבות לתפקיד;

3) שימוש במיגוון דרכי הוראה-למידה המותאמות ללומדים השונים זה מזה; ניתן, כמובן, לשלב בין כל שלוש הגישות ובכל מקרה יש צורך להתחשב במיגבלות ארגוניות ותקציביות.

• **ארגון והפעלה של מסגרות ההכשרה:**

תוכניות-הלימוד אמורות להתבצע במסגרות-הכשרה המסוגלות להפעיל בעלויות סבירות כוח-אדם המומחה הן בתכנים והן בדרכי הוראתם (דידקטיקה) ומצוידות במשאבים בסיסיים (כיתות לימוד, עזרי הוראה, ספריה/מרכז פדגוגי, ציוד להדפסה ולשכפול, ציוד ומקום להגשת כיבוד קל) הנחוצים ללמידה.

משאבים חשובים לא פחות הם המוניטין והיוקרה של מסגרת ההכשרה. חשיבותם נעוצה בהיותם "מושכי לומדים" ובכך הם מגבירים את היכולת לגייס השתתפות עובדים בתוכניות הכשרה ספציפיות.

היקפה של אוכלוסיית העובדים המטפלים באדם המפגר בקהילה (למעלה מ-2,800 עובדים), ההטרונגויות הרבה (אישית ומקצועית-תפקידית) הקיימת ביניהם, פיזורם הגאוגרפי בכל הארץ ומיגוון צורכי ההכשרה של קבוצות עובדים ובעלי תפקידים מחדדים את השאלות הבאות:

- מה הם הקריטריונים לקביעת התאמתה ואיכותה של מסגרת הכשרה לביצוע תוכניות-לימוד המוצעות בתוכנית החומש?

- האם צריך לבזר את ביצוע תוכניות הלימוד במסגרות הכשרה שונות או לרכז את ביצוען במסגרת הכשרה עיקרית? מהם היתרונות והחסרונות לביזור ולמרכז?

ניתן להצביע על מספר קריטריונים באמצעותם אפשר להעריך התאמה ואיכות של מסגרת הכשרה לביצוע תוכניות-לימוד במסגרת תוכנית החומש:

* ניסיון בהפעלת תוכניות-לימוד דומות;

* כוחות הוראה-איכותית הבקיאיים בהוראת תכנים הקשורים לטיפול באדם המפגר בקהילה;

* כיתות לימוד מרווחות, מאווררות ומצוידות בעזרי הוראה;

* שירותי-סמך כמו: ספריה מקצועית זמינה, הדפסה ושכפול, פינת ישיבה עם שתיה קרה/חמה;

* היתר מגורם רשמי להעניק הסמכה וגמולי השתלמות;

* נגישות ללומדים מבחינת מרחק, תחבורה ציבורית וחניה לרכב פרטי;

* עלויות ביצוע סבירות;

* שקיפות ביצועית הניתנת לפיקוח, בקרה והערכה חיצוניים;

* יכולת דיווח מוכחת המספקת נתונים שוטפים ועדכניים על הלומדים והישגיהם;

* אטרקטיביות ללומדים ולמעסיקים;

קריטריונים אלה משמשים בהמשך המיסמך למתן המלצות על מסגרות הכשרה קונקרטיות המתאימות לבצע תוכניות-לימוד.

לדגם הפעלה של תוכניות-לימוד הנשען על מסגרת הכשרה עיקרית יש מספר יתרונות: קל יחסית לארגון ולפיקוח, מגביר אפשרות לסטנדרטיזציה של תוכניות-לימוד, מוזיל עלויות תקורה. בין חסרונותיו ניתן למנות: נגישות נמוכה, עלול להפוך למונופול ולפתח נוקשות וקיבעון, יכולת היענות מוגבלת להטרוגניות מבחינת רמות השכלה, צורכי הכשרה (בבחינת "תפסת מרובה לא תפסת").

לדגם הפעלה של תוכניות-לימוד המתבצע במיגוון מסגרות הכשרה יש יתרונות כמו: נגישות ללומדים, פוטנציאל התמחות בתוכניות לימוד ייחודיות לקבוצות-עובדים שונות, הגברת התחרותיות במובנים של חדשנות לימודית וגמישות תקציבית. חסרון מרכזי של דגם זה נעוץ במורכבות הארגון והפיקוח הנדרשת לגביו.

4) צורכי הכשרה: מאפיינים וסוגיות

איתור צורכי ההכשרה הקיף את קבוצות העובדים בתחום הטיפול באדם המפגר בקהילה כדלקמן:

<u>התפקיד והמסגרת</u>	<u>אומדן ארצי</u>
עו"סים במחלקות לשירותים חברתיים	350
מנהלים ועובדים במע"שים	350
מנהלים ועובדים בדיוור קהילתי	900
מנהלים/רכזים ועובדים במעונות יום	900
ראשי משפחות אומנה	300

בסך הכל מונים כל סוגי המטפלים בשירותים הקהילתיים כ-2,800 איש ואשה. פרק זה מתאר את צורכי ההכשרה של כל קבוצת עובדים וסוגיות הקשורות להם.

א) עו"סים במחלקות לשירותים חברתיים:

רוב העובדים הסוציאליים ברשויות המקומיות, המטפלים באדם המפגר, עושים זאת יחד עם תפקידים נוספים המוטלים עליהם. ככל שהמחלקה לשירותים חברתיים ברשות המקומית קטנה יותר מבחינת היקף כח-האדם, כך מוצא עצמו העו"ס מטפל "בכול מכול הכול". בצד דגם "הכולבויניק" המאפיין רשויות קטנות וזעירות, רובן בפריפריה, ניתן לאפיין מספר דגמים נוספים:

הדגם המשולב - העו"ס משמש כמרכז נושא וכפקיד סעד. דגם זה אופייני לרשויות בינוניות;

הדגם המעורב - העו"ס משמש כמרכז נושא בתחום הפיגור בתוך המחלקה וכעו"ס כוללני לתחום גאוגרפי נתון. דגם זה אופייני לרשויות מקומיות קטנות ובינוניות-קטנות; **הדגם המתמחה** - קיימת יחידה לטיפול באדם המפגר. בראשה מנהל/ת או מרכז/ת המוסמך/ת, לעיתים, גם כפקיד סעד. ביחידה פועלים פק"ס (פקיד סעד) אחד או יותר - תלוי בגודלה של הרשות ועו"סים המתמחים בהיבטים שונים של הטיפול באדם המפגר כמו - טיפול משפחתי, תעסוקה, סידור חוץ-ביתי. דגם זה אופייני לרשויות המקומיות הגדולות והגדולות מאד.

מתוך 350 העו"סים כ-91 הם פקידי סעד בעלי הסמכה לתפקיד: 25 בכל אחד מהמחוזות - מרכז ודרום ו-41 במחוז הצפון. כ-30 משתתפים עומדים לסיים (במהלך נובמבר 1998) את המחזור השישי של הקורס למרכזי נושא ופקידי סעד המתקיים

בסניף ת"א של ביה"ס המרכזי להכשרת עובדי רווחה. כ-80 עו"סים פועלים כרכזי נושא ו/או ראשי צוותים והשאר, כ-170, עוסקים בעיקר בטיפול ישיר בתחום הטיפול באדם המפגר.

ככל שהמחלקה לשירותים חברתיים ברשות המקומית קטנה יותר מבחינת מספר העו"סים ומרוחקת יותר מהמרכז כך מוצא העו"ס, המטפל באדם המפגר, את עצמו חסר תמיכה מקצועית מקומית ומתקשה הן מבחינת העומס המוטל עליו והן מבחינת מרחקי הנסיעה לצאת ללמוד ולהשתלם.

ניתן להצביע על תופעה הפוכה ברשויות המקומיות הגדולות והגדולות מאד: ברובן קיימות מסגרות להדרכה והשתלמויות מקצועיות - המבוססות על כוחות פנימיים או חיצוניים - המשרתות במישרין את העו"סים בתחום הטיפול באדם המפגר או בתחום רלוונטיים לעיסוקם (כמו לדוגמה: קידום וניהול פרויקטים; טיפול משפחתי). העו"סים ביחידות לטיפול באדם המפגר הם נמענים להזמנות רבות להשתלמויות ולימי עיון המאורגנים על-ידי גורמים שונים (כמו לדוגמה: אוניברסיטאות, מלכ"רים הפועלים בתחום הטיפול באדם המפגר, מפקחי השירות לטיפול באדם המפגר בקהילה, השירות לשיקום במשרד העו"ר). נגישותן של האוניברסיטאות וגישה תומכת של אגף הרווחה מעודדות את העו"סים להמשיך את לימודיהם לתואר מתקדם. כך דווח, למשל, כי פערים בידע ובניסיון הקיימים בין עו"סים מרשויות גדולות וגדולות מאד לבין עו"סים מרשויות קטנות וזעירות, מתחדדים במפגשי לימוד (קורסים, השתלמויות וימי עיון) אזוריים/מחוזיים וארציים ולעיתים אפילו מפריעים. הוזכר, כמו כן, נתון שיש להתחשב בו: מיכסה של 8 ימי לימוד בשנה המותרים לעו"ס על חשבון המעביד ומתכלים מול היצע גדול של ימי עיון והשתלמויות לאו דווקא בתחום הטיפול באדם המפגר.

המסגרת המרכזית המכשירה עו"סים באופן יחודי לתחום הטיפול באדם המפגר היא הקורס למרכזי נושא/פקידי הסעד (ראה גם הפרק הבא: *פעולות הכשרה והשתלמויות: תמונת מצב וסוגיות*). הקורס משלב בין שני סוגי תפקידים שונים ומובחנים זה מזה בידע ובמיומנויות המקצועיות:

- 1) ריכוז תחום הטיפול באדם המפגר המכוון לפיתוח וקידום שירותים ומצריך ידע וכלים ארגוניים-קהילתיים;
- 2) פקיד סעד הנדרש לטיפול פרטני וזקוק לידע ולכלים יחודיים בנושאי חוק ומשפט;

דווח כי, שילוב התכנים של שני סוגי התפקידים מעמיס ומכביד על הלומדים בעיקר בשל היקף הקורס ומשכו. הקורס עבר במשך השנים שינויים ועדכונים של תוכן. גם מי שסיימו קורס פקידי סעד במחזורי I - V, מודעים לצורך לחזור ולהשתלם. אחת הציפיות, ממערכת הכשרה והשתלמויות היא ליצור מסלול לימודים שיאפשר קידום מקצועי.

בדרך כלל צויין הצורך להפריד בין תכנים ונושאים לימודיים למרכזי נושא ולעו"סים המטפלים באדם המפגר לבין תכנים ונושאים רלוונטיים לפקידי סעד.

בין הנושאים המשותפים הזכרו:

- ערכים חברתיים המנחים התערבויות מקצועיות ביחס לבני אדם מפגרים ומשפחותיהם;
- מאפיינים (ביופסיכוסוציאליים) של בני-אדם בעלי פיגור ומאפייני משפחותיהם לאורך מעגל החיים;
- מאפיינים יחודיים של: תסמונות גנטיות הגורמות לפיגור (לדוגמה: X שביר, פראדר וילי, ראט), אוטיזם ופיגור, פיגור והפרעות פסיכיאטריות;
- טיפול בהתנהגויות אלימות של אנשים עם פיגור;
- הכרת דגמים (קהילתיים/מוסדיים) של מסגרות ושירותים בתחום הטיפול באדם המפגר;
- זכויות הורים;
- כלים לעבודה בצוות רב-מקצועי, להדרכת צוות, להדרכת סטודנטים, למניעת שחיקה;
- נושאים המיועדים בעיקרם למרכזי נושא וחלקם עשויים להיות מתאימים לעו"סים העוסקים בטיפול ישיר:
- ידע בסיסי על חוקים וזכויות של בני אדם מפגרים ומשפחותיהם (חוקי מדינה, תע"ס, חוקי המוסד לביטוח לאומי);
- תוכניות קידום-אישי;
- חינוך מיני חברתי: גישות וכלים (כאן הועלתה בקשה להתייחס באופן נפרד לצורכי המיגזר הערבי);
- תהליכי הפרטה ועבודה עם ארגונים מופרטים;
- שיטות התערבות בעבודה עם משפחות (לדוגמה: טיפול קצר מועד, טיפול בשעת משבר, טיפול משפחתי, עבודה קבוצתית);

- עבודה עם משפחות אומנה;
 - כלים לבנית תוכניות של טיפול באדם עם פיגור בנושאים כמו: דיור בקהילה, תעסוקה, פנאי והערכתן;
 - כתיבת דו"חות לוועדות אבחון;
 - פיתוח פרויקטים קהילתיים;
- נושאים המיועדים בעיקרם לפקידי סעד:
- חקיקה, חוקים ותקנות: חוק הסעד (טיפול במפגרים), סדרי דין למינוי אפיטרופוס לאדם מפגר, חוק חסרי ישע, החוק למניעת ניצול מיני, חוק החינוך המיוחד, חוק שיוויון זכויות לאנשי עם מגבלות;
 - ניתוח case studies משפטיים;
 - סוגיות "בצל החוק";
 - יצוג והופעה בבית המישפט כולל צפיה והכשרה מעשית בליווי מקצועי;
 - היכרות והבנה עם דרכי העבודה של השופטים ועורכי הדין;
 - תפקודי ועדות: אבחון, פטור, חריגים והבנת שיקוליהן בקבלת החלטות;
 - הנחיות/כללים/נוהלים להכנת חומר לוועדות כנ"ל;
 - הכרות והבנה של כלים לאבחון בתחום הפיגור;
 - השוואה בין חוקים רלוונטיים לתחום הטיפול באדם המפגר וחוקים דומים;
 - פקיד הסעד לחוק הטיפול באדם המפגר: חידוד גבולות התפקיד ויחודו, פיתוח שיקולי דעת במסגרת התפקיד;
 - כתיבה העונה לסטנדרטים הנדרשים על-ידי בית-המשפט: הגשת בקשות לסוגיהן, תסקירים, טפסים;

מספר סוגיות מתחדדות לגבי העו"סים:

- הטרורגניות:** ניכרת שונות גדולה באופי ובהרכב של תפקידי העו"סים בתחום הטיפול באדם המפגר על-פי גודלה של הרשות המקומית.
- האם וכיצד יש להפריד בין בעלי תפקידים לסוגיהם באגפים לשירותים חברתיים ברשויות גדולות וגדולות מאד לבין בעלי תפקידים במחלקות לשרותים חברתיים בינוניות, קטנות וזעירות?
- מסלולי התמחות:** האם יש הצדקה (מקצועית, כלכלית) לתמוך בפיתוח מסלולי התמחות (תעסוקה, השמה חוץ-ביתית בקהילה, טיפול משפחתי) לעו"סים?

תחרותיות: כיצד נכון להתמודד עם גופים המציעים מגוון של מסגרות-לימוד (תוכניות הכשרה, קורסים, השתלמויות, ימי עיון), שאינם מתמקדים דווקא בתחום הטיפול באדם המפגר, אך לוכדים תשומת לב

ומשאבי זמן וכסף של העו"סים?

נגישות: העו"סים בפריפריה עמוסים ומבודדים באופן יחסי מבחינה מקצועית. הם גם נדרשים להשקיע זמן רב בנסיעות לצורך הכשרה והשתלמויות. האם וכיצד ניתן להקל עליהם?

(ב) מנהלים ועובדים במע"שים:

ישנם בארץ כ-54 מע"שים הקולטים למעלה מ-2,500 חניכים ועובדים בהם, כאמור לעיל, כ-350 עובדים שהתפלגותם כדלקמן: כ-15% (54) מנהלים, כ-60% (210) מדריכים, כ-20% (70) עובדי מטבח ואחזקה. לעיתים, משולבים בצוותי המע"שים גם אנשי מקצוע כמו: אחות, פיזיותרפיסט, פסיכולוג, עו"ס המהווים כ-5% (16) מעובדי המע"שים. פריסת המע"שים היא כדלקמן: 19 במחוז חיפה והצפון, 19 במחוז ת"א והמרכז ו-16 מחוז ירושלים והדרום. 40 מתוכם משרתים את המיגזר היהודי, 12 את המיגזר הערבי ו-2 את המיגזר הבדואי.

הכשרה יעודית איננה תנאי קבלה לתפקיד מדריך במע"ש: די ב-12 שנות השכלה. קורסי הכשרה למדריכי מע"ש נתנו במסגרת ביה"ס המרכזי לעובדים בשירותים החברתיים ניתנו לאחרונה לפני כ-8 שנים בהיקף של 800 שעות לימוד לאורך שנתיים. קיים קושי ניכר להוציא עובדים ללימודים בהיעדר מחליפים ולאור מרחקי הנסיעה הגדולים. הרשויות המקומיות, שהן עיקר הבעלויות של המע"שים נמנעות (ואפילו מתנגדות), במקרים רבים לממן הוצאות נסיעה וזמן-עבודה לעובדי מע"שים הלומדים בקורסים ובהשתלמויות.

בין התפקידים שממלא המדריך במע"ש והאמורים להשפיע על הכשרתו נמנו: אחריות לשלום החניכים, הדרכתם וטיפול בהם במשך שהותם במע"ש; טיפוח יחס חיובי לעבודה בקרב החניכים; פיתוח הפוטנציאל השיקומי של החניכים בהתאם ליכולותיהם; ניתוח המטלות הנדרשות לביצוע עבודות והתאמתן ליכולתו האישית של כל חניך; הדרכה בשימוש בכלי עבודה ומכשירים; פיקוח על איכות הביצוע של החניכים; עמידה בהספק ואחריות לטיב המוצרים לפי החוזים אשר נערכים עם המפעלים; עריכת רישומים ודיווחים לפי הנידרש;

הדרכה להקניית הרגלי אכילה, נימוסי שולחן והיגיינה אישית; הדרכה וליווי של החניכים במסגרת טיולים, ימי ספורט וארועים חברתיים הנערכים על-ידי המע"ש. תכני למידה הניגזרים ממטלות אלה ואשר צוינו כחשובים:

- הכרות של עקרונות לאבטחת איכות המוצר (ברוח ISO 9000);
- הגברת שליטה במיומנויות לזיהוי מטלות הנדרשות להכנת מוצרים ולארגון העבודה וארגון סביבת העבודה בהתאמה ליכולות החניכים;
- רכישת כלים להפעלה גופנית/תנועה של החניכים;
- רכישה של כלים להדרכה מעשית של החניכים בביצוע מטלות עבודה;
- רכישה של כלים לאבחון, מעקב והערכה של מצב החניכים ותפקודם - בכניסתם למע"ש ובהמשך.

ועדה של מפקחים ומנהלי מע"שים, אשר בחנה (במהלך 1998) את צרכי-ההכשרה **למדריכים**, זיהתה מספר תחומים ללמידה כמו:

* *ידע ומידע בתחום הפיגור השכלי*: פיגור ובעיות התנהגות; פיגור ועיוורון; פיגור ואפילפסיה; פיגור ומחלות נפש; הזדקנות מפגרים; מיניות האדם המפגר;

* *שיטות וכלים לעבודת המדריך*: תוכניות קידום אישיות - אבחון, בנית תוכנית אישית הערכה; עבודה בקבוצה עם החניכים; עיצוב התנהגות; כתיבת דו"ח תפקודי; הצגת מקרים; תוכניות לקליטת חניכים חדשים; קשר עם מפעלים; תמחור העבודה; ארגון זמן;

* *תפקידי המדריך*: גבולות התפקיד;

* *דגמים של מע"שים וסביבת העבודה בהם*: עקרונות לבנית סביבת עבודה מותאמת ואפקטיבית;

* *הסביבה בה פועל המע"ש*: המשפחה והאדם המפגר; חקיקה בתחום הטיפול באדם המפגר; מדיניות של השירות לטיפול באדם המפגר בקהילה לגבי תפקידי המע"ש;

ברוב המע"שים קיימים מטבחים. חלקם מספקים ארוחות גם לגורמי חוץ (למשל: מעונות-יום). צוין **שעובדי המטבח** זקוקים ללמידה בנושאים כמו: תזונה נכונה; כלכלת המטבח; ארגון העבודה במטבח; תקשורת עם אנשים בעלי פיגור שכלי; חוקים ותקנות הקשורים בהפעלת מטבח וחדר אוכל במסגרת ציבורית.

תכני הלימוד, שנראו **למנהלים** חשובים למילוי תפקידם היו בעיקר בהיבט של

ניהול מפעל, למשל: איכות בניהול מע"ש; יזמות לקראת שנת 2000; תכנון, הקמה והפעלה של קו-יצור במע"ש; תפקידי מנהל המע"ש תוך התייחסות לניהול ופיתוח של צוות המע"ש, ניהול מלאי, שיווק המע"ש; שיטות וכלים לניהול כולל שילוב המחשב בניהול, תקשורת פנים וחץ ארגונית.

ג) מנהלים ועובדים בדיור קהילתי:

קיימות למעלה מ-150 יחידות של דיור קהילתי המאכלסות כ-1,300 אנשים עם פיגור שכלי ומעסיקות, כאמור, כ-900 עובדים. בתוכניות הדיור המופעלות על-ידי גורמים וולונטריים דוגמת אק"ם או שק"ל קיימת הנהלה ציבורית הממונה על המנהל וכוללת גם נציגי הורים.

בדיור הקהילתי קיימים מספר סוגים של בעלי תפקידים:

◆ מנהלים;

◆ רכזי דירות, אמהות-בית;

◆ מדריכים, מטפלות;

◆ אנשי מקצוע כמו: עו"סים ופסיכולוגים (האחראים על תוכניות טיפול); עובדים פארא

רפואיים (המשמשים כיועצים);

תפקידים של **רכזי הדירות ואמהות הבית** כולל מרכיב ניהולי: הם אמורים לתת

הוראות למדריכים, לפקח על עבודתם ולנהל את משק הבית של יחידת הדיור

הקהילתי.

נושאי לימוד נדרשים מבחינת **המנהלים**:

ניהול בהיבטים שונים: צוות/כח-אדם, נוהלי ארגון והפעלה לדיור קהילתי,

אדמיניסטרציה, שיווק, תקצוב, גיוס משאבים, קשר עם הקהילה;

תכנים הקשורים בטיפול האדם המפגר: ידע עדכני על בתחום הפיגור ובשיקום, זכויות

האדם המפגר, שיקולים וכלים בשיתוף הדיירים בקבלת החלטות, תוכניות קידום,

חינוך מיני, סוגיות אתיות של נישואים והולדת ילדים בקרב אנשים עם פיגור, הפעלת

בשעות הפנאי, מערכת היחסים בין מסגרת הדיור

הקהילתי לבין ההורים והמשפחה.

שוב ושוב הובעה בקשה (בשאלונים) לקחת חלק בקורס יחודי למנהלים.

בין הנושאים החשובים ללמידה הן על-ידי **רכזי הדירות ואמהות הבית** והן על-ידי

המדריכים:

• האדם המפגר: מאפיינים (ביופסיכוסוציאליים), צרכים, משפחתו וקשריו עמה;

• מאפיינים של האדם המפגר בגיל +50, הזדקנות האדם המפגר;

- עקרונות וערכים מרכזיים המנחים עבודה עם אנשים מפגרים (נורמליזציה, אינדיבידואציה, אינטגרציה);
 - אתיקה מקצועית בעבודה עם אנשים מפגרים: מותר ואסור במסגרת תפקיד המדריך;
 - חקיקה בתחום הטיפול באדם המפגר, זכויות האדם המפגר;
 - כלים לעבודה עם הדיירים: התמודדות עם אלימות, A.D.L, עקרונות תזונה נבונה, טיפוח אישי ותוך-ביתי, התמודדות עם אובדנים (פרידה, מוות), תקשורת חלופית, הפעלה יצירתית של שעות הפנאי תוך העשרה בתחומים של אומנות, מוסיקה, ספרות, צפיה מודרכת בטלוויזיה;
 - טיפוח קשרים ותקשורת עם משפחות הדיירים והשכנים בסביבת המגורים של הדיור הקהילתי;
 - ישום של תוכניות קידום תוך דגש על טיפוח אוטונומיה בקרב הדיירים;
 - הבנת המטרות היחודיות לדיור הקהילתי והשלכותיהן על עיצוב תפקידי המדריך;
 - רפואה אלטרנטיבית;
- מדריכים במסגרות דיור במיגזר הערבי בקשו להשתתף בפעולות הכשרה המתנהלות בשפה הערבית.
- בין **רכזי הדירות ואמהות הבית** הובע צורך בנושאי הלימוד הבאים: ארגון וניהול משק הבית, בטיחות ומניעת תאונות, הגשת עזרה ראשונה, הפעלת עובדים, מתן כלים לתמיכה בצוות המדריכים.
- בין נושאי הלימוד, שנדרשו על ידי **עו"סים** במסגרות הדיור הקהילתי: עבודה קבוצתית עם הדיירים, הדרכת צוות ועבודת צוות וכן נושאים דומים לנושאי הלימוד הנדרשים לעו"סים העוסקים בריכוז נושא ובטיפול ישיר באדם המפגר במחלקות לשירותים חברתיים (ראה לעיל: עמ' 15 - 16).
- במסגרות הנמצאות בבעלות ציבורית-וולונטארית הובע צורך בהכשרה גם לחברי ההנהלה.

ד) מנהלים/רכזים ועובדים במעונות יום:

- קיימים כ-150 מעונות יום בפריסה ארצית. מעונות אלה מהווים חלק מהמוסדות לחינוך מיוחד או צמודים אליהם במטרה להאריך את שהות הילדים במסגרות מ-15:00 עד 18:00.
- יותר מ-2,500 ילדים ובני נוער מטופלים במעונות היום. כ-900 עובדים (אומדן) בהם ממומנים על-ידי השירות לטיפול באדם המפגר בקהילה. צוותי המעונות

כוללים 2 סוגי עובדים:

- צוות מקצועי: מורים לחינוך מיוחד, רופא, פארא-רפואיים (במיגוון תחומים)
- כמו: קלינאות תקשורת, ריפוי בעיסוק, פיזיותרפיה, הידרותרפיה, עו"ס;
- צוות טיפולי(*): סייעות במימון מחלקות החינוך ברשויות המקומיות, מדריכות טיפוליות במימון השירות לטיפול באדם המפגר בקהילה ועוזרות (בנות שיקומיות). מעבר להבדלים בהשכלה ובהסמכה המקצועית ישנם הבדלים בתנאי ההעסקה (שכר, היקף שעות עבודה, חופשות, השתלמויות מקצועיות) בין שתי הקבוצות. תכני ההכשרה שנראו חיוניים **למדריכות הטיפוליות**:

◆ ידע על פיגור קשה ועמוק: הכרת מאפיינים ביופסיכוסוציאליים וצרכים של בני אדם מפגרים; הבנת ההשפעות של בעיות מורכבות (פיגור + מחלות ותסמונות נילוות) על תפקודו של המטופל;

◆ כלים לעבודת המדריכה הטיפולית: חיזוק מיומנויות בטיפול סיעודי; איסוף מידע פרטני מתוך התבוננות בהתנהגויות המטופלים ולהפקת אבחנות; דרכי-עבודה עם צוות רב-מקצועי; הפעלת המטופלים באופן יחידני ובקבוצות במיגוון אמצעים כמו: הקראה, משחקים, יצירה תוך שימוש באמנות פלסטית, מוסיקה ושירה בצוותא, צפייה מונחית בטלוויזיה; תקשורת חלופית; סדר היום והארוחות במעון כהזדמנות טיפולית;

◆ עבודה עם ההורים: תקשורת עם הורים; דרכים לקבלה ולמתן של מידע על הבן או הבת; התמודדות עם תלונות-הורים;

◆ תפקידי המדריכה הטיפולית: גבולות התפקיד; "עשה ואל תעשה" במסגרת התפקיד.

תכנים רלוונטיים ללמידה של **מנהלים ומרכזים של מעונות היום**:

- מעון היום: מטרות, מבנה, הפעלה ואבחנה בינו לבין המסגרת לחינוך מיוחד;
- הקשר בין בית-ההורים לבין מעון היום;
- פתרון בעיות בניהול המעון.

(* נמצאו מונחים שונים לאותו תפקיד: "מטפלת", "מדריכה טיפולית", "סייעת". מתוך הנתונים, שנאספו על צורכי ההכשרה, עולות מספר סוגיות משותפות להכשרת עובדים במע"שים, בדיור הקהילתי ובמעונות היום:

חלוקה לפי מסגרות או לפי תפקידים: האם יש מקום להמשיך בפעולות הכשרה נפרדות למדריכים ולמטפלות וכן למנהלים לפי סוגי המסגרות? מתוך הנתונים

מתברר כי, קיימים **תכנים משותפים** הרלוונטיים למדריכים ולמטפלות בכל המסגרות כמו: ידע והבנה של היבטים שונים של הפיגור השכלי; דרכי תקשורת המותאמות למיגבלות; תוכניות קידום והפעלה מגוונת ויצירתית; תקשורת עם ההורים/המשפחה. עם זאת קיימים **תכנים שונים** הקשורים בעיקר למטרות ולדרכי הטיפול היחודיות של כל מסגרת.

באופן דומה ישנם תכנים משותפים למנהלים בכל שלושת סוגי המסגרות כמו: ידע על פיגור שכלי ועל היבטים שונים בתחום הטיפול באדם המפגר, פיתוח וניהול של צוות-עובדים, היבטים אדמיניסטרטיביים בניהול.

חלוקה סקטוריאלית: מפקחים ומנהלי מסגרות דיווחו על צרכים יחודיים של המיגזר החרדי למשל: הפרדה בין המינים, גישה שונה לחיי משפחה/אישיות לעומת המיגזר הכללי החילוני. דיווחים דומים נמסרו גם לגבי המיגזר הערבי תוך בקשה להעדיף ערבית כשפת הוראה במיוחד בקורסים ובהשתלמויות למדריכים ולמטפלות.

ריכוז מול ביזור: בכל סוגי המסגרות התעוררה שאלה לגבי הזיקה שצריכה להיות בין הכשרה פנימית לבין הכשרה חיצונית.

מנהלי המסגרות מעוניינים מאד בהכשרה תוך-מוסדית וזאת מהטעמים הבאים:

- אפשרות ללמידה משותפת לכל העובדים במיוחד לאור הקושי לשחרר בו-זמנית מספר עובדים ללמידה מחוץ למסגרת;

- הזדמנות לחיזוק ולגיבוש צוות;

- הקושי לדרוש לדרוש ממטפלות ומדריכים - במיוחד בפריפריה - לנסוע מרחקים של 100 - 150 ק"מ (הלוך ושוב לפגישת לימוד);

הסמכה כתנאי לקבלת התפקיד: באף אחת מהמסגרות הקהילתיות אין כיום דרישות הכשרה מוקדמות בתחום הטיפול באדם המפגר כתנאי לקבלה לתפקיד. בהקשר זה עלו 2 בקשות מצד מפקחים ומצד מנהלי מסגרות:

• לפתח מסגרות להכשרה בסיסית ולחובת למידה בהן בטרם הכניסה לתפקיד;

• למסד השתתפות קבועה ושיטתית של מנהלים ועובדים בהשתלמויות-עדכון.

חובת השתתפות בפעולות הכשרה: כיום, השתתפות בקורסים ובהשתלמויות

היא וולונטארית הן מבחינת המעסיק והן מבחינת העובדים. פעולות ההכשרה

נתפסות, לא פעם, כהכרח מצד הפיקוח וכ"אין ברירה" וסוג של "צ'ופאר" הניתן

לעובדים. היעדרם של אמצעים פורמאליים (תקנות, נוהלים, הוראות) המחייבים

השתתפות בפעולות הכשרה - מכבידה מאד על תהליך גיוס הלומדים. על-פי רוב, רק

בעלי המודעות והמוטיבציה נוטים להשתתף בפעולות ההכשרה. לגבי השאר נידרשים משאים ומתנים פרטניים תוך השקעת זמן רבה של המפקחים.

ה) ראשי משפחות אומנה:

בישראל כ-300 ראשי משפחות אומנה הקולטים חוסה אחד עד ארבעה בחלוקה כדלקמן: כ-35% במחוז חיפה והצפון, כ-45% במחוז תל-אביב והמרכז, כ-25% במחוז ירושלים והדרום. חלקם מתפקדים כראשי משפחות אומנה מקצועיים כבר שנים רבות. ראשי משפחות האומנה נעזרות בעו"סים במחלקות לשירותים חברתיים באזור מגוריהן. בתשנ"ח התקיימו (בסניפי ביה"ס המרכזי) 3 השתלמויות, ראשונות מסוגן, לראשי משפחות אומנה המטפלות בחוסים עם פיגור: בסניף חיפה השתתפו כ-20 ראשי משפחות; בסניף תל-אביב משתתפים כ-20-25 ראשי משפחות אומנה; בירושלים משתתפים כ-15-18 ראשי משפחות אומנה. בחלק מהמקרים מגיעים 2 בני הזוג להשתלמות. ברוב פגישות ההשתלמות לוקחות חלק גם המפקחות (ארצית ומחוזיות) לפי חלוקה ביניהן.

הדיווח באופן כללי הוא על שביעות רצון של משתתפי ההשתלמויות הן מצד הפיקוח, הן מצד מבצעי ההשתלמויות והן מצד המשתלמים עצמם.

לראשי משפחות האומנה מעניקה ההשתלמות אפשרות - שלא היתה להם בעבר - להכיר, להיפגש והחליף דעות עם ראשי משפחות אומנה אחרות. היבט זה של ההשתלמות נתפש בעיני המשתלמים כחשוב מאד.

הנושאים הבאים צוינו רלוונטיים למשפחות אומנה מנקודת ראותן:

1) התמודדות עם החוסה: אלימות, בעיות התנהגות, חינוך לעצמאות, כלים להפעלת החוסה בשעות הפנאי, כלים לקידומו, קשרים עם בני המשפחה תוך שיתופם ושמירה על גבולות; התפתחות האדם המפגר מינקות לבגרות - למה ניתן לצפות בכל שלב; פתרון בעיות יומיומיות הקשורות בהתנהגות החוסה ובעיצובה; מותר ואסור לגבי החוסה (למשל: האם מותר לעזוב לבד ללא השגחה לפרק זמן של מספר שעות?)

2) התמודדות עם אנשי מקצוע ונציגי שירותים בקהילה: אפשרות לקבלת תמיכה שוטפת ולהיוועצות באנשי המקצוע לצורך פתרון בעיות; קבלת מידע עדכני ומהימן מאנשי המקצוע על זכויות המגיעות לחוסים וסיוע מעשי במימושן; "טיפים" לארגון העבודה (גם מינהלתי) של ראשי משפחות האומנה מול השירותים השונים; ציפיה שהעו"ס במחלקה לש"ח תהיה "סמכות יעילה", תהיה בקשר קבוע ותבקר את החוסה בבית משפחה

האומנה;

- 3) התמודדות אישית, תוך-משפחתית: סיוע להתגבר על תחושת העומס [בעיקר בקרב משפחות המטפלות במתבגרים] והשחיקה; יצירת מסגרת השתלמות המאפשרת גם לנפוש ללא נוכחות החוסים;
- בשיחות עם הפיקוח עלה הצורך במתן כלים מעשיים ובשימוש בניתוח אירועים ככלי-הדרכה. כמו-כן הודגשו התכנים הבאים:
- 1) הטיפול בחוסה: הבנת מאפייני הפיגור (פיזיולוגיים, פסיכולוגיים, חברתיים) ומהלך התפתחותו של האדם המפגר; תהליך האבחון של האדם המפגר; תקשורת חלופית, כלים לעיצוב התנהגות, לקידום ולהעשרה; טיפולים פארא-רפואיים וחשיבות קבלתם; מערך הקשרים עם המשפחה הטבעית/הביולוגית;
- 2) עבודה מול אנשי מקצוע ונותני שירותים בקהילה: חקיקה לטובת האדם המפגר ומימוש זכויותיו; הכרת השירותים בקהילה וצריכה נבונה שלהם; שותפי התפקיד לראשי משפחות האומנה;
- 3) התמודדות אישית ותוך-משפחתית: מערכת היחסים המשפחתית עם כניסת חוסה עם פיגור לתוכה; פרידה מהחוסה: מתי? כיצד?
- בקרב משפחות האומנה קיימת הטרוגניות ברקע החברתי-כלכלי:
- יש מספר גדול למדי של משפחות חרדיות (20-25% באומדן) שאינן חשות בנוח להשתלם בתכנים "חילוניים" (למשל: חינוך מיני);
 - יש משפחות ותיקות מאד באומנה (כ-10-15% באומדן) שאינן מעוניינות לקבל הדרכה;
 - בשליש לערך מהמשפחות - ראשי המשפחה עובדים ואינם מסוגלים להתפנות להשתלמויות שנערכות בשעות הבוקר.
- במחוזות - חיפה והצפון, ירושלים והדרום - דווח, כי משפחות המתגוררות באזורים מרוחקים ממקום ההשתלמות (חיפה וירושלים) לא הגיעו להשתלמות בגלל המרחק.
- צורך מרכזי שעלה, הן מצד הפיקוח והן מצד ראשי משפחות אומנה, הוא הכשרת העובדים הסוציאליים במחלקות לשירותים חברתיים לעבודה עם משפחות אומנה הקולטות חוסים עם פיגור.

5) פעולות הכשרה והשתלמויות:

תמונת-מצב וסוגיות

4 סוגי מסגרות להכשרה והשתלמויות בתחום הטיפול באדם המפגר נבחנו במהלך איסוף המידע והנתונים לצורך הכנת תוכנית החומש:

(א) סניפי ביה"ס המרכזי להכשרת עובדים בשירותים החברתיים;

(ב) אוניברסיטאות;

(ג) מכללות להכשרת עובדי הוראה במסלולי החינוך המיוחד;

(ד) מרכזי הדרכה מקומיים של מסגרות המטפלות באדם המפגר;

בפרק זה נסקרות הפעולות בכל אחד מסוגי המסגרות תוך התייחסות לסוגיות אופייניות להן.

(א) סניפי ביה"ס המרכזי להכשרת עובדים בשירותים החברתיים:

ביה"ס המרכזי שייך למשרד העבודה והרווחה, האגף למחקר והכשרה.

ביה"ס המרכזי פועל באמצעות חמישה סניפים: בחיפה, בנתניה, בתל-אביב,

בירושלים ובבאר-שבע. האבחנה, בסניפי ביה"ס המרכזי, בין קורסים להשתלמויות

נעשית בעזרת שני קריטריונים:

♦ מתן הסמכה: למידה בקורסים מעניקה הסמכה לתפקיד כמו לדוגמה: מדריך

מוסמך, פקיד-סעד. למידה בהשתלמויות אינה מעניקה הסמכה;

♦ היקף: קורסים הם בעלי היקף של מאות שעות. השתלמויות הן קצרות יחסית

ובהיקף של עשרות שעות.

בטבלה הבאה מוצגים נתונים על קורסים והשתלמויות, שנערכו בשנה"ל תשנ"ח

(1997/98) בסניפי ביה"ס המרכזי. חלקם אמורים להסתיים בשנה"ל תשנ"ט (לאחר

אוקטובר 1998).

<u>השתלמויות</u> (בסוגרים מס' משתתפים)	<u>קורסים</u> (בסוגרים מס' משתתפים)	<u>הסניף</u>
(1) פקידי סעד (32); (2) מטפלות במעונות-יום; (3) מדריכי מע"ש (כ-20); (4) משפחות-אומנה (כ-20);	(1) מדריכי דיור קהילתי (23);	חיפה

<u>השכלמות</u> (בסוגרים מס' משתתפים)	<u>קורסים</u> (בסוגרים מס' משתתפים)	<u>הסניף</u>
(1) צוותי מע"ש (כ-25);		נתניה
(1) משפחות אומנה (כ-18);	(1) רכזי נושא ופקידי סעד (כ-24);	תל-אביב
(1) פקידי סעד (כ-15); (2) משפחות אומנה (כ-15);		ירושלים
לא נערכו בתשנ"ח	לא נערכו בתשנ"ח	באר שבע

סניפי ביה"ס המרכזי בחיפה, נתניה ובאר-שבע משרתים גם אוכלוסיות לומדים מהמיגזר הערבי. כך, למשל, צוין כי בסניף חיפה מחצית עד שני שלישים מהמשתתפים באים מהמיגזר הערבי.

בשנה"ל תשנ"ט מתוכננות בסניף תל-אביב פעולות הכשרה למנהלים ועובדים בדיור הקהילתי כדלקמן:

- 1) קורס מדריכים בדיור קהילתי בהיקף של 550 שעות;
 - 2) השתלמות למנהלי הדיור הקהילתי: לא נמסר נתון על היקף שעות;
 - 3) השתלמות לעו"סים (כ-18) במסגרות של דיור קהילתי בהיקף של 60 שעות;
- ביה"ס המרכזי משמש באופן מסורתי מסגרת להכשרה ולהשתלמויות של עובדים מקצועיים וסמך-מקצועיים בתחום הטיפול באדם המפגר בקהילה. יתרונו המרכזי, כפי שמוצג על-ידי מנהלו, מנהלי הסניפים ומרכזי הקורסים הוא היכולת "לתפור חליפות באופן אישי" - דהיינו - להתאים את מסגרות ההכשרה וההשתלמות, את תכני הלימוד ואת המרצים והמנחים לצורכי אוכלוסיות הלומדים ולתפקידים שממלאים.

גישת "תפירת החליפות באופן אישי" באה לידי ביטוי מעשי כדלקמן:

תהליך התכנון והארגון:

סניפי ביה"ס המרכזי נענים לפניית (אם הן מגובות בתקצוב ובמימון) כפי שמגיעות מהמפקחים הארציים והמחוזיים. המפקחים מזהים, בדרך כלל, קבוצות עובדים הזקוקים להכשרה ולהשתלמויות. מרכזי תחום הפיגור (או רכז/ת הקורס או ההשתלמות) מתווים את תוכנית הלימודים על בסיס צרכים,

שהוצגו על-ידי המפקחים תוך לקיחה בחשבון של תוכניות לימודים דומות, אם בוצעו בסניפים אחרים. גיבושה ואישורה של תוכנית הלימודים נעשה בפורום-היגוי המשותף לנציגי/ סניף ביה"ס ולפיקוח המחוזי בו פועל הסניף ו/או למפקח הארצי של התחום. גיוס המשתתפים לקורסים ולהשתלמויות נעשה בעיקרו על-ידי המפקחים מתוך היכרותם את המסגרות ואת כח-האדם בהן. בקורסים ובדרך כלל גם בהשתלמויות נהוגות ועדות קבלה למועמדים. חברי ועדות הקבלה הם רכז/ת הקורס [או ההשתלמות] והמפקח - ארצי ו/או מחוזי לפי העניין. ועדות הקבלה מיועדות לשתי מטרות:

- מניעת שילובם של משתתפים החסרים יכולת לימוד בסיסית ו/או מוטיבציה לימודית;

- תיאום ציפיות עם המועמדים;

ביה"ס המרכזי הינו מסגרת המשרתת אוכלוסיות מגוונות של עובדים בשטח ומופעלת בו מידה של גמישות בקבלתם. גמישות זו מאפשרת השתלבות בקורסים ובהשתלמויות של אוכלוסיות-לומדים הטרוגניות, במיוחד מקרב המדריכים והמטפלות.

בשני מקרים דווח על ניסיון לעצב את תוכנית הלימודים לאחר פגישת היכרות עם הלומדים. במקרה אחד דווח על קבוצה של מנהלי מסגרות בקהילה, שיזמה השתלמות, השיגה מימון ממקורות מקומיים, פנתה לסניף ביה"ס המרכזי כדי "לתפור" עבורם השתלמות לפי צורכיהם ונענתה לשביעות רצון היוזמים.

מכוונות להיבטים מעשיים וישומיים:

רוב הקורסים וההשתלמויות של סניפי ביה"ס המרכזי מכוונים לחיבור של התכנים הנלמדים לפרקטיקה המעשית בשטח. בשני סניפים דווח על שימוש בכח-אדם מהשטח לצורכי הכשרה כמו לדוגמה: מנהל מע"ש, מנהל מערך דיור קהילתי, אם בית בדיוור קהילתי, מנהלת בי"ס לחינוך מיוחד, עו"ס וכח-אדם מקצועי פארא-רפואי ממסגרות קהילתיות המשולבים כמרצים ומנחים בעיקר בקורסים ובהשתלמויות למדריכים ומטפלות.

פיתוח והשבחה של כח-אדם במסגרות קהילתיות:

בסניף אחד של ביה"ס המרכזי דווח על הפעלת השתלמות שתכליתה להכשיר עובד/ת מתוך הצוות הבכיר במסגרות הקהילתיות למתן הדרכה מעשית. משתתפי השתלמות זו ליוו והדריכו תוך כדי עבודתם המעשית לומדים

המשתתפים בקורסים כמו מטפלות במעונות, מדריכים בדיור קהילתי. יש בכך קידום מקצועי לעובדים במסגרות הקהילתיות, ניצול יעיל וחסכוני של משאבי הדרכה ופוטנציאל לפיתוח מסגרות תמיכה מקצועית תוך-ארגונית. הנתונים והמידע שנאספו מסניפי ביה"ס מעוררים שאלות רבות - מהותיות וטכניות. לדוגמה:

- מהו הקריטריון להיקפי הקורסים וההשתלמויות? נמצאו הבדלים בין 20%-50% בהיקפי שעות הלימוד בקורסים לאותן אוכלוסיות. ההסברים שניתנו להבדלים אלה היו "ככה קבלנו את זה..." ; "כבר הרבה זמן זה קיים..." ;
- היקפי השעות בקורסים ובהשתלמויות אינם לוקחים בחשבון היקפי יחידות לימוד המזכות בגמול השתלמות: 56 שעות לעו"סים ו-40 שעות לעובדים מינהלתיים-טיפוליים.
- בחלק מהמקרים צמחו קורסי ההסמכה בהיקפים ניכרים תוך כדי הקורס. בעקבות זאת דווח על תלונות מצד המשתתפים שלא ראו בעין יפה את ההארכה הלא-מתוכננת מראש של הקורס.
- בקורסים למדריכים ומטפלות, הקולטים לומדים חלשים יותר מבחינת ידע מקצועי ורקע סוציאקונומי, דווח על קושי רב להתארגן ולהתמיד לאורך זמן לשני ימי לימוד בשבוע שאורכם 7 שעות-לימוד (לא כולל נסיעות הלוך ושוב). כמו-כן, דווח כי יום לימודים אחד בשבוע האריך את הקורס לכדי שנתיים ויותר, מה שגרם לאי-הרשמה לקורס ולנשירה במהלכו.
- תשומת הלב ניתנת בעיקר לתשומות כמו: היקפי שעות, המרצים. לא נקבעות מראש תפוקות לימודיות רצויות ולכן נמנעת האפשרות להעריך את הקשר בין התשומות לתפוקות בקורסים ובהשתלמויות. לא תמיד ברור -
- מה הם הקריטריונים לבחירת התכנים של הקורסים וההשתלמויות?
- מה הם הקריטריונים לחלוקת שעות הלימוד בכל נושא?
- תכנים דומים [לפחות בכותרות] ניתנו לקבוצות לומדים שונות בהרכבן מבחינת התפקיד (מדריכים טיפוליים במעונות יום ומדריכים בדיור קהילתי) ומבחינת הותק בתוך הקבוצה (מטפלות ותיקות מאד שלא עברו קורס הסמכה [משום שלא היה כזה] בצד מטפלות חדשות). האם יש הצדקה להפרדה בין תפקידים - בעיקר בתפקידי הטיפול וההדרכה?
- האם נכון לאכלס קורס אחד (להסמכה) במשתתפים עם פערים גדולים בותק

ובניסיון?

- לוח הזמנים לתחילתה ולסיומה של שנת לימודים בסניפי ביה"ס המרכזי חופף, פחות או יותר, את לוח השנה העברית. לוח הזמנים לאשורי תקציב למימון הקורסים וההשתלמויות חופף, פחות או יותר, את לוח השנה הלוועזית. על רקע זה מתקבלים, לא פעם, אשורי תקצוב ומימון לקראת סוף שנת הלימודים ונוצר לחץ על סניף ביה"ס כמו גם על הלומדים מהשטח להתגייס "מהיום להיום" להכנה ולהשתתפות בקורס או בהשתלמות. לחץ זה מעורר התמרמרות בקרב מנהלי המסגרות הקהילתיות המתקשים לשחרר עובדים בהתרעה קצרה וללא זמן מספיק להיערכות.
- מתחילת שנות ה-90 נערכו במסגרת סניפי ביה"ס קורסים והשתלמויות רבים. היה קושי לאסוף מידע ולרכז נתונים אפילו פשוטים יחסית כמו: מספרי הלומדים, שמותיהם, כמה סיימו וזכאים לתעודת הסמכה ו/או גמול השתלמות בכל קורס. ביותר ממקרה אחד נעשתה פניה של הפיקוח אל המחלקות לש"ח ואל המסגרות כדי לקבל מידע מי מהעובדים מתי והיכן השתתף בקורס ו/או השתלמות שנערכו בסניפי ביה"ס המרכזי, כשלמעשה פרטים אלה היו אמורים להימצא בסניפי ביה"ס המרכזי בצורה מסודרת.
- מתוך המידע והנתונים שנאספו מתברר כי יש קשר הדוק בין "פיקוח לוחם ודואג" לבין תכנון, ארגון וביצוע של קורסים והשתלמויות. הביטוי לכך הוא במספר מישורים:

- * איתור פעיל של קהלי יעד לקורסים והשתלמויות;
 - * יזום שילובם של תכנים חדשים בתוכניות הלימודים;
 - * טיפול אישי וישיר בהפנית משאבים לביצוע הקורסים וההשתלמויות;
 - * מעקב וליווי צמודים של הקורסים וההשתלמויות;
- מסגרות ותפקידים, שאינן נתמכים על-ידי הפיקוח זוכים פחות לקורסים והשתלמויות.

ב) אוניברסיטאות:

מידע על קורסים ותוכניות לימודים בתחום הפיגור באוניברסיטאות נאסף בחמש אוניברסיטאות כדלקמן:

- אוניברסיטת בן-גוריון, באר שבע;
- אוניברסיטת בר-אילן, רמת גן;
- אוניברסיטת חיפה;

- אוניברסיטת תל-אביב;
 - האוניברסיטה העברית - ירושלים;
- שלושה סוגים של מסגרות הוגדרו רלוונטיות להכשרה והשתלמויות של כח-אדם בתחום הטיפול באדם המפגר:
- בתי"ס לעבודה סוציאלית;
 - בתי"ס לחינוך;
 - מחלקות לפסיכולוגיה.

♦ אוניברסיטת בן-גוריון:

ביה"ס לעבודה סוציאלית:

אין קורסים או תוכניות הכשרה לתחום הפיגור. בשנת הלימודים תשנ"ז נערך קורס בחירה, שנושאו - "פיגור שכלי" (ניתן על-ידי ד"ר ארנולד גרוס כמורה מן החוץ). אין גם קורסים העוסקים בתחום השיקום.

ביה"ס לחינוך:

אין מגמת חינוך מיוחד במסגרת ביה"ס.

פסיכולוגיה:

אין חוג לפסיכולוגיה באוניברסיטה. במסגרת החוג **למדעי ההתנהגות** לא קיימים קורסים רלוונטיים.

♦ אוניברסיטת בר-אילן:

ביה"ס לעבודה סוציאלית:

אין קורסים העוסקים ישירות בתחום הפיגור. הקורסים שקיימים הם בתחום השיקום (מתייחסים לנכות באשר היא ולא רק לנכויות התפתחותיות): מיעוטם נלמדים בב.א. ורובם נלמדים במסגרת מגמת שיקום במ.א.

"תוכנית הכשרה לקראת מומחיות בשיקום" מופעלת במסגרת היחידה ללימודי המשך של ביה"ס. התוכנית היא מודולרית ומורכבת משתי חטיבות כדלקמן:

<u>מודולה I</u> (בהיקף של 224 שעות)	<u>מודולה II</u> (בהיקף של 224 שעות)
1) היבטים רפואיים של מצבי נכות וחולי (ניתן על-ידי רופאים, מרצים מן החוץ);	1) משפחה ונכות לאורך מעגל החיים (ד"ר נירה דנגור);
2) השלכות פסיכוסוציאליות של נכות שכלית, פיזית ורגשית (ד"ר ליאורה פינדלר);	2) מדיניות שיקום בארץ ובעולם (ד"ר נירה דנגור);
	3) התמודדות ולחץ בשיקום (ד"ר נעימה

<p>ארליך); (4) עבודה עם קבוצות בתחום השיקום (גב' שרה חזן); (5) מחקרים ופרויקטים בתחום השיקום (ד"ר דויד פורטוביץ);</p>	<p>(3) עקרון הנורמליזציה (ד"ר נעימה ארליך); (4) תכנון מערכת בשיקום תעסוקתי (ד"ר רות נאור); (5) שימושים באבחון פסיכודינמי בשיקום; (6) ישום גישות טיפוליות בתחום השיקום;</p>
<p>קורסים (1), (2), (3) ו-(5) נלמדים במסגרת המ.א.</p>	<p>קורס (2) נלמד במסגרת הב.א. קורסים (3), (4), (5) ו-(6) נלמדים במסגרת המ.א.</p>

תנאי הקבלה לתוכנית הם ב.א. בעבודה סוציאלית ועיסוק בפועל בתחום התוכן של התוכנית. רק מי שמסיים את שתי המודולות זכאי לתעודה המוכרת לצורך מומחיות בשיקום. התוכנית איננה נכללת במסגרת למ.א. מסיימי התוכנית זכאים לפטור על קורס אחד בלבד אם ילמדו לתואר שני. עובדי משרד העבודה והרווחה יכולים לקבל מילגה עד לגובה של 25% משכר הלימוד.

תשנ"ח היתה השנה השתים-עשרה של התוכנית ומשתתפים בה בממוצע מדי שנה בין 15 ל-20 לומדים מכל הארץ.

ביה"ס לחינוך:

ביה"ס פועלת מגמה לחינוך מיוחד בראשותו של פרופ' צוריאל, שמטרתה הכשרת הסטודנטים למחקר, להוראה ולעבודה חינוכית עם ילדים חריגים לסוגיהם - לקויי חושים, לקויי למידה, בעלי הפרעות התנהגות, בעלי פיגור שכלי. במגמה מסלול לב.א. ולמ.א.

סטודנט לתואר ראשון, העומד בכל הדרישות, מקבל נוסף על תעודת הב.א., אישור מהאוניברסיטה לשם קבלת רישיון הוראה בחינוך מיוחד.

קורס אחד - "הילד המוגבל בשכלו: דרכי טיפול ותוכניות לימודים" - הניתן על-ידי ד"ר חפציבה ליפשיץ, מתמקד בתחום הפיגור. הקורס הוא קורס בחירה ומשתתפים בו בין 25 ל-35 סטודנטים (רובם בשנה ג').

בשנת הלימודים השניה לב.א. יכולים הסטודנטים להתמחות (כחלק ממהכשרה המעשית) בעבודה עם ילדים בעלי פיגור בדרגות שונות (אחת מבין 7 אפשרויות להתמחות).

שאר הקורסים בב.א. ובמ.א. הם כוללניים ל"חינוך מיוחד" ו/או "לקויי למידה".

המחלקה לפסיכולוגיה:

במסגרת לימודי ה.ב.א. יש קורס סימסטריאלי אחד הנוגע גם בפיגור: "ילדים עם נכויות התפתחותיות" המתייחס לפיגור, c.p., אוטיזם ולקויות למידה. במסגרת לימודי ה.מ.א. ניתן קורס שנתי: "התפתחות נורמלית ואב-נורמלית" המשותף לשתי מגמות התמחות: פסיכולוגיה קלינית ופסיכולוגיה-ילדים קלינית. קורסים הנוגעים באופן חלקי גם בתחום הפיגור ניתנים במסגרת המגמה הקלינית-שיקומית:

- "מבוא לפסיכולוגיה שיקומית" המציג תפיסות שונות של מושג השיקום תוך התייחסות להיבטים פילוסופיים ופסיכולוגיים, ארגון שירותים, חקיקה ותהליכים בשיקום;
- "פרו-פרקטיקום בשיקום" המציג עקרונות ומיומנויות בסיסיות בטיפול השיקומי בשילוב עם הכשרה מעשית במסגרת שיקומית;
- "היבטים פסיכודינמיים של נכויות פיזיות" המציג השלכות פיזיות, נפשיות, משפחתיות וחברתיות של נכויות מסוגים שונים.

◆ אוניברסיטת חיפה:

ביה"ס לעבודה סוציאלית: (פועל במסגרת הפקולטה ללימודי רווחה ובריאות) אין במסגרתו קורסים העוסקים בתחום הפיגור אלא קורסים בתחום השיקום בעלי נגיעה לפיגור. בין קורסים אלה ניתן לציין:

- "סוגיות בהתערבות בשירותים בתחום השיקום": קורס פרקטיקום המיועד לסטודנטים בשנה ג' ועוסק במאפייני אוכלוסית השיקום והשלכות הנכות על חיי היחיד בחברתו, בהתערבות שיקומית ובתיאוריות-שיקום רלוונטיות (ניתן על-ידי מר יצחק רוזנר).

במסגרת לימודי התואר השני קיימת התמחות במסלול שיקום בראשותו של פרופ' יחזקאל טלר. מסלול זה מאפשר לעמוד בתנאי ההסמכה למומחיות בשיקום (מטעם איגוד העובדים הסוציאליים). בין הקורסים במסלול זה:

- "יסודות השיקום": מציג את מערכת השיקום בישראל ובעולם תוך הדגמת המרכיבים המרכזיים של הפילוסופיה השיקומית המודרנית וביטוייה בחקיקה, בכלכלה ובארגון שירותי השיקום (ניתן על-ידי פרופ' יחזקאל טלר).
- "היבטים פסיכוסוציאליים בשיקום": עוסק בנושאים הקשורים לאוכלוסיות בעלות נכות (פיזית, נפשית, התפתחותית וחברתית) כמו: עמדות ביחס לאנשים נכים, המשפחה בתהליך השיקומי, הקהילה כמערכת תומכת (ניתן

על-ידי פרופ' יחזקאל טלר).

- "נכויות התפתחותיות": בוחן את השלכות ההתפתחותיות ליחיד, למשפחה ולמקצועות הסיוע; מציג מושגי מפתח וגישות פילוסופיות המנחות את מערכות השירותים טרם עקרון הנורמליזציה ולאחריו (ניתן על-ידי ד"ר אילנה דובדבני).

- "נורמליזציה": מטרתו להציג את האידאולוגיה של עקרון הנורמליזציה, הגדרותיו, דילמות הקשורות בו, סטיגמות על הנכים והשלכותיהן ליחסים שבין הפרט הנכה והחברה, ישום העקרון בשירותי רווחה ובמסגרות שיקום שונות (ניתן על-ידי ד"ר אילנה דובדבני).

- "מדיניות בבריאות ובשיקום": מכוון להציג את המדיניות הקיימת בתחום הבריאות והשיקום בארץ ובעולם המערבי. מיועד להקנות כלים לניתוח מדיניות תוך התנסות של הסטודנט בניתוח היבטים של מדיניות קיימת או מוצעת בארץ (ניתן על-ידי פרופ' אריק רימרמן).

בין כותבי עבודות התזה למ.א. ניתן היה למצוא רק אחת (מ1989-) שנכתבה על-ידי עידית מלמוד בנושא: מערכות תמיכה להורי ילדים עם נכויות התפתחותיות. נמסר כי, בשנה"ל תשנ"ח, החלו מספר סטודנטים למ.א. להתארגן לכתובת עבודות תיזה הקשורות בתחום הטיפול באדם המפגר. הדבר נובע אולי מתגבור כוחות ההוראה בתחום, עם המעבר של פרופ' אריק רימרמן וד"ר אילנה דובדבני לאוניברסיטת חיפה.

ביה"ס לחינוך:

בביה"ס קיימת מגמה לחינוך מיוחד, בראשותה של ד"ר שונית רייטר. המגמה מכשירה לתואר ראשון + תעודת הוראה ולתואר שני. הקורסים במסגרת המגמה אינם יחודיים לתחום הפיגור השכלי, אלא נוגעים בו במשולב עם נושאים אחרים. לדוגמה:

- "מבוא לחינוך מיוחד" (לב.א.; ניתן על-ידי ד"ר חנן רונן): בקורס נדונים מושגי יסוד כמו: מיהו חריג, מהו חינוך מיוחד, סקירת 8 קטיגוריות החריגות, סקירת מסגרות ושירותי החינוך המיוחד תוך התייחסות לבעיות הסיווג ועקרון הנורמליזציה.

- "שיטות וגישות בחינוך המיוחד" (לב.א.; ניתן על-ידי ד"ר אורית חצרוני): הקורס עוסק באבחון וטיפול בנכויות השונות, היכרות עם תיאוריות טיפוליות שונות וישומן בתחומי למידה שונים כגון הקניית הקריאה והכתיבה,

מתמטיקה, פתרון בעיות חברתיות, שמושי מחשב בחינוך מיוחד ושיטות זכירה.

- "הכרת מסגרות לחינוך מיוחד" (לב.א.; ניתן על-ידי ד"ר חנן רונן).
- "המשפחה והילד החריג" (לב.א.; ניתן על-ידי ד"ר שונית רייטר): הקורס עוסק בהתמודדות המשפחה עם הילד החריג, תוכניות התערבות בגיל הרך יעוץ למשפחות, השילוב בקהילה ומבוא לשיטות טיפוליות.
- "תוכניות יחידיניות לילדים בעלי מוגבלויות בינוניות וקשות" (לב.א.; ניתן על-ידי ד"ר אורית חצרוני): הקורס עוסק בהיבטים שונים של מוגבלויות בינוניות וקשות כגון: נכויות פיזיות שונות, אוטיזם, ליקויי תקשורת, פיגור קשה ועמוק תוך הצגת דרכים לאבחון וטיפול בגילאים השונים.
- "עקרונות וגישות עדכניות בחינוך המיוחד" (למ.א.; ניתן על-ידי ד"ר שונית רייטר): הקורס מציג מטרות ודרכי עבודה, מודלים של התיחסות לחריג והשפעתם על שירותים, תוכניות טיפוליות בחינוך המיוחד, תוכניות לימודים עדכניות בחינוך המיוחד ובשיקום.
- "חינוך והכנה לחיים של המבוגר החריג" (למ.א.; ניתן על-ידי ד"ר שונית רייטר): הקורס פורס את שלב המעבר מביה"ס לקהילה, מציג מחקרי מעקב אחרי בוגרי החינוך המיוחד והשתלבותם בחברה מבחינה אישית ותעסוקתית.

החוג לפסיכולוגיה:

אין קורסים העוסקים בפיגור שכלי.

♦ **אוניברסיטת תל-אביב:**

ביה"ס לעבודה סוציאלית:

ביה"ס קיימת התרכזות בתחום הנכויות ההתפתחותיות. ההתרכזות מיועדת לתלמידי השנה השלישית ומשתתפים בה (בממוצע שנתי בין 15 ל-20 סטודנטים). בהתרכזות שני חלקים: סדנה שנתית (בהיקף 3 שעות שבועיות) העוסקת בשיטות התערבות והכשרה מעשית המתבצעת, בין השאר, בשתי מסגרות המטפלות באדם המפגר: ביחידה לטיפול באדם המפגר באגף הרווחה בעיריית תל-אביב וב"בית איזי שפירא".

במסגרת לימודי המ.א. מתקיים, לעיתים, קורס בנושא "התערבות במשפחות של ילדים חריגים", שיש בו נגיעה לתחום הפיגור ומשתתפים בו כ-20 סטודנטים לערך.

ביה"ס לחינוך:

מסלול החינוך המיוחד, שבראשו עומדת ד"ר חני טור-כספא, הוא חלק מהחוג להיבטים התפתחותיים בחינוך. במסגרת זו מוקנים לסטודנטים לתואר ראשון יסודות בתיאוריה ובמחקר פסיכולוגיים וחינוכיים וישומם לחינוך המיוחד.

בתואר השני קיימים שני מסלולי התמחות: יעוץ בחינוך מיוחד ומגמה לחינוך מיוחד. בנוסף ישנו מסלול לתעודת הוראה בחינוך המיוחד (בראשות ד"ר טובה מוסט) במסגרת המחלקה להכשרת מורים.

בקורס "מבוא לחינוך מיוחד" (ניתן במסגרת ה.ב.א. על-ידי ד"ר חני טור-כספא) יש התייחסות מועטה לתחום הפיגור השכלי. הקורס היחיד העוסק במישרין בפיגור שכלי הוא "סוגיות בפיגור שכלי" (הניתן כקורס בחירה ב.ב.א. על-ידי ד"ר יורם גרינשטיין, כמורה מן החוץ). הקורס מציג הגדרות למושג פיגור, אפיונים של אוכלוסיות הלוקות בפיגור, מודלים תיאורטיים ומסגרות חינוך.

בקורס "מוסדות ושירותים לחינוך מיוחד" נערכים סיורים מונחים ואחד מהם, לפחות, מוקדש לתחום הטיפול בילדים עם פיגור.

בקורסים לתעודת הוראה יש נגיעה מסוימת גם לתחום הפיגור השכלי אך לא התמקדות בו.

החל מתשנ"ט מתוכנן כי, קורס "סוגיות בפיגור שכלי" (ראה לעיל) יינתן כקורס חובה במסגרת לימודי תעודת הוראה בחינוך מיוחד.

לאור ניסיון משנים קודמות, יש ככל הנראה, כותבי עבודות תיזה הקשורות לתחום הפיגור השכלי, אך לא היה מידע זמין לגבי מספר הכותבים ונושאי העבודות הנמצאות בתהליך כתיבה. אותרו עבודות תיזה למ.א. בשנים קודמות, לדוגמה:

- אביעזר, דבורה: קשרי גומלין בין צוות ההוראה והטיפול ובין תלמידים בעלי פיגור וחריגות אחרות, (1995);

- בנקלר, ניצה: הקשר בין הפרעות התנהגות וגילויי היפראקטיביות במפגרים פיגור בינוני לבין ציפיות מחנכים ורמת תפקוד הילדים, (1990);

- לוי - אל-יגון, מיכל: תוכנית התערבות נתמכת מחשב לקידום יעילות הביצוע של מתבגרים ומבוגרים בעלי פיגור שכלי, (1990);

החוג לפסיכולוגיה:

◆ אין קורסים העוסקים בפיגור או בעלי נגיעה בתחום.

האוניברסיטה העברית:

ביה"ס לעבודה סוציאלית:

ישנם מעט קורסים בעלי נגיעה לתחום הטיפול באדם המפגר:

- "התערבות בעבודה סוציאלית עם אנשים בעלי מגבלות" (ניתן על-ידי ד"ר ארנון לויטן);

- "זכויות אנשים בעלי מוגבלויות" (ניתן על-ידי עו"ד אריאלה אופיר מעמותת "בזכות");

קורסים אלה ניתנים כקורסי בחירה במסגרת לימודי ה.ב.א. והם מומלצים למי שבחרים בשנים ב' וג' להצטרף להכשרה מעשית במוקד השיקום והנכויות. במוקד זה ישנם כ-20 סטודנטים העושים הכשרתם במסגרות שונות ביניהן: "גן הרמוני", גן "אדי שור", מכון פוירשטיין ומסגרות לטיפול באדם המפגר במיגזר הערבי. בסדנה הנלווית להכשרה המעשית, אין הפרדה בין נכות לבין פיגור. אין התמחות רלוונטית לתחום הטיפול באדם המפגר ואין התמחות בשיקום במסגרת לימודי המ.א. כמו כן אין קורסים רלוונטיים במסגרת לימודי המשך.

ביה"ס לחינוך:

קיימת מגמה לחינוך מיוחד אך אין בה קורסים המתמקדים בתחום הפיגור השכלי.

החוג לפסיכולוגיה:

אין קורסים רלוונטיים לתחום הפיגור השכלי.

הערכת מצב:

מתוך המידע שנאסף עולים הדברים הבאים:

1) הקורסים המתמקדים בתחום הפיגור השכלי הם מעטים, במעמד של קורס בחירה וניתנים על-ידי מרצים מן החוץ.

2) למעט ביה"ס לעבודה סוציאלית באוניברסיטת תל-אביב המקיים קשרי-גומלין עם היחידה לטיפול באדם המפגר באגף לשירותי רווחה בעיריית תל-אביב, לא נוצרו קשרים דומים בין האוניברסיטאות האחרות לבין יחידות לטיפול באדם המפגר במחלקות לשירותים חברתיים ברשויות המקומיות בתוכן או בקרבתן הן פועלות.

3) באוניברסיטאות - בר-אילן, חיפה ותל-אביב ניתן למצוא היצע של קורסים בעלי נגיעה לתחום הפיגור. באוניברסיטת בן-גוריון אין בכלל היצע ובאוניברסיטה העברית ההיצע מצומצם מאד. יש להניח כי במחוז ירושלים והדרום רוב העו"סים מתכשרים למקצוע באחת מ-2 אוניברסיטאות אלה ללא הזדמנות להתודע ולהתנסות בתחום הטיפול באדם המפגר. ראוי לשים לב, כי במחוז ירושלים והדרום הושמעו טענות מצד הפיקוח על היעדר ידע וכלים בקרב עו"סים המופקדים על טיפול באדם המפגר. בעיקר דובר

בעו"סים בפריפריה.

4) ה"עיסקה" הטובה באופן יחסי היא ללומדי המ.א. במסלול השיקום בעבודה סוציאלית באוניברסיטת חיפה: התואר כולל גם הסמכה כמומחה לשיקום.

5) גם אם עבודות תיזה למ.א. בתחום הפיגור אינן נפוצות מאד, כותביהן עשויים לשמש כמרצים בקורסים ובהשתלמויות.

6) בחלק ממסלולי החינוך המיוחד בבתי"ס לחינוך נצברו ידע על גישות ושיטות לעבודה עם ילדים ובני נוער בעלי פיגור. ראוי לשקול איך לנצל.

מהאמור לעיל מתבקשת התיחסות לנושאים הבאים:

חיזוק תחום הפיגור בלימודי העבודה הסוציאלית: נוכח מיעוטם של הקורסים המתמקדים בתחום הפיגור וקיומם של קורסים כוללניים העוסקים בשיקום, בנכויות ובנכויות התפתחותיות, עולה שאלה האם וכיצד יש מקום להשפיע על גיוונם והעשרתם של הקורסים בתכנים הקשורים לתחום הטיפול באדם המפגר? **חיזוק תחום הפיגור במסלולי החינוך המיוחד בבתי"ס לחינוך:** נוכח היעדרם של הקורסים המתמקדים בתחום הפיגור וקיומם של קורסים המשלבים באופן מינורי את נושא הפיגור בצד חריגויות אחרות ובעיקר ליקויי למידה והפרעות התנהגות עולה שאלה האם וכיצד יש מקום להשפיע על גיוונם והעשרתם של הקורסים בתכנים הקשורים לתחום הטיפול באדם המפגר?

ג) מכללות להכשרה עובדי הוראה במסלולי החינוך המיוחד:

בין מסגרות ההכשרה העוסקות בתחום הפיגור השכלי יש לציין את המכללות להכשרת עובדי הוראה במסלולי החינוך המיוחד. נמצא כי במעונות- היום בעיקר, אך גם במסגרות של דיור קהילתי ובמע"שים משולבים עובדים, שהכשרתם נעשתה במסלולי החינוך המיוחד שבמכללות.

• מתכונת הלימודים:

ההכשרה במסלולי החינוך המיוחד נמשכת ארבע שנות לימוד ומקנה לבוגרים תואר אקדמי של B.Ed ותעודת "מורה מוסמך בכיר" לחינוך מיוחד. המכללות לחינוך מקלות, בדרך כלל, בדרישותיהן האקדמיות לעומת האוניברסיטאות אך מאפשרות, עם זאת, רכישת תעודת הוראה + תואר אקדמי שווה ערך לב.א.

• פריסה גאוגרפית של המכללות בהן קיימים מסלולי חינוך מיוחד:

רוב הסטודנטים המבקשים ללמוד חינוך מיוחד עושים זאת במסגרת המכללות לחינוך. פיזורן הגאוגרפי עושה אותן נגישות ללימודים גם

לתושבי הפריפריות. המכללות המעניקות תארים בחינוך מיוחד פזורות בכל הארץ. ביניהן ניתן למנות את:

אזור חיפה והצפון:

מכללת "אורנים", מכללת "גורדון", המכללה הערבית לחינוך;

אזור תל אביב והמרכז:

מכללת "לוינסקי", מכללת "סמינר הקיבוצים";

אזור ירושלים והדרום:

מכללת "דויד ילין" (בירושלים), מכללת "אחוה" (בבאר טוביה), מכללת "קיי" (בב"ש);

המאפיין מכללות אלה הוא התמחות בחינוך בלבד (בשונה מהמכללות האזוריות, המציעות מיגוון תחומי לימוד).

• **מטרות ותכני הלימוד:**

מטרת הלימודים במסלול לחינוך מיוחד היא להכשיר מחנכים-מורים לעבודה עם תלמידים בעלי צרכים מיוחדים במסגרות חינוכיות שונות - רגילות ומיוחדות. בין המסגרות הקהילתיות המיוחדות, אליהם מתכשרים הסטודנטים במכללות:
גני-ילדים ובתי"ס מיוחדים מגיל הגן (5) ועד סוף חטיבות הביניים (15).
הסטודנטים מתמחים בתחום ליקויי הלמידה. בשנים ג' וד' מתקיימות התמחויות בתחומים של פיגור, ליקויי שמיעה וראיה, שיתוק מוחין, אוטיזם והפרעות התנהגות. בתחום הפיגור נכללות, בין השאר, תוכניות לימוד וקידום יחידניות וקבוצתיות ובחלק מהמכללות מוקנים כלים מותאמים מתחומי האמנויות. ההתמחות בפיגור במסגרת מסלולי חינוך המיוחד שמה דגש על פיגור קל ובינוני ופחות על פיגור קשה ועמוק.
מהאמור לעיל עולות השאלות הבאות:

- האם ואיך ניתן להשתמש במסלולי החינוך המיוחד במכללות להכשרה בסיסית של עובדים במסגרות הקהילתיות לטיפול באדם המפגר?
- האם ואיך ניתן לשלב מרצים במכללות במסלולי החינוך המיוחד בקורסים ובהשתלמויות לעובדים במסגרות הקהילתיות לטיפול באדם המפגר?

ד) מרכזי הדרכה מקומיים של מסגרות המטפלות באדם המפגר:

במהלך הראיונות ואיסוף המידע בקרב בעלי תפקידים בשירות לטיפול באדם המפגר בקהילה ובמסגרות הקהילתיות התברר כי, קיימים מרכזי הדרכה מקומיים הפועלים במסגרות-טיפול באדם המפגר. מרכזי הדרכה אלה יוזמים, מארגנים ומפעילים מיגוון של קורסי-הכשרה והשתלמויות לעובדים בתחום הטיפול באדם המפגר. מרכזי ההדרכה שנבחנו זכו להמלצות חמות מפי מפקחים ומפי בעלי תפקידים. המרכזים שנחנו הם:

- המכון הבינלאומי ללימודי המשך בנכויות התפתחותיות ע"ש "טראמפ", שהינו חלק מבית "איזי שפירא" ברעננה;
- מרכז "אדם" שהוא חלק מרשת מעונות "כפר-לי" בע"מ בבנימינה;
- מרכז לחינוך והשתלמויות בתחום הפיגור השכלי בבי"ס "גניגר" לחינוך מיוחד בחיפה;

◆ המכון הבינלאומי ללימודי המשך בנכויות התפתחותיות ע"ש "טראמפ":

המכון פועל שנה שלישית (בתשנ"ח). הקמתו היא תוצאה של צורך פנימי בבית "איזי שפירא" לפתח מסגרות הדרכה כדי להשביח את עבודת הצוות המקומי. ההתנסות הפנים-ארגונית הביאה לפיתוח השתלמויות וימי עיון גם לעובדים מבחוץ. ההשתלמויות מזכות את הלומדים בגמול השתלמות המוענק על-ידי משרד החינוך (*). במקום ספריה מקצועית הכוללת פרסומים שונים בתחומי הנכויות ההתפתחותיות. הספריה עומדת לרשות הלומדים בקורסים ובהשתלמויות. במידת הצורך והאפשר מתקיימות השתלמויות גם מחוץ לכותלי בית "איזי שפירא" במקומות כמו חצור הגלילית, קרית גת, באר שבע.

בין הקורסים וההשתלמויות המוצעים על-ידי המכון ניתן למנות:

שיטות טיפול כמו: הידרותראפיה, שנוזלן, הליוואק טיפולי; עיסוי; כלים לאבחון ולאיתור מוקדם; תסמונת ראט; בריאות הפה; שימושי מחשב בעבודה עם בני אדם בעלי-פיגור; תוכניות לחינוך חברתי-מיני לאנשים עם פיגור שכלי. היקפי הקורסים וההשתלמויות הם בין יום מרוכז (8 שעות לימוד) ל-40 שעות בסדרת פגישות.

◆ מרכז "אדם":

מרכז "אדם" פועל במסגרת רשת המעונות "כפר-לי" בע"מ במטרה לספק לעובדיהם הדרכה ותמיכה מקצועית. בנוסף נקנית הדרכה על-ידי שתי מסגרות מחוץ לרשת. המרכז פועל שנה שניה. אוכלוסיות הלומדים כוללות, בין השאר:

(*) קביעת זכאות למתן גמול השתלמות בקורסים ובהשתלמויות נעשית על-ידי

"הועדה לאישור קיום קורסים והשתלמויות (למעט עובדי הוראה)". ועדה זו פועלת בתוקף מינוי ממשלתי במסגרת האגף לחינוך מבוגרים במשרד החינוך.

- בעלי תפקידים מרכזיים כמו: מנהלים, מנהלי יחידות ביתן, מרכזות טיפול (לפי תפקידים);

- עו"סים וכח-אדם פארא-רפואי;

- מטפלות;

- צוותים מוסדיים.

בין הקורסים וההשתלמויות המוצעים על-ידי המרכז:

תודעת שירות ושיפור שירות (בהיקף של 24 שעות); ניהול מערכות ייצור במפעלים

מוגנים (בהיקף של כ-24 שעות); ניהול משמרת והעברת משמרת (יום מרוכז); הנחית

קבוצות לבני משפחה של אדם עם פיגור שכלי (בהיקף של 24 שעות); בישול נכון

(בהיקף של 16 שעות); יום אוריינטציה לעובד חדש (עד

ארבעה חודשים בתפקיד); הפעלה יצירתית בשעות הפנאי (בהיקף של 12

שעות לימוד מחציתן בסדנה ומחציתן תוך כדי עבודה); עיצוב התנהגות (בהיקף של

32 שעות); תורת הניקוי (יום מרוכז); טכניקות ידידותיות להתמודדות עם אלימות

פיזית של אדם מפגר (בהיקף של 3 שעות).

במרכז הופקה חוברת מידע מפורטת על הקורסים וההשתלמויות. מפגשי ההדרכה

וההשתלמות נערכים במרכז "אדם" (השוכן בבית אקשטיין" על הכביש המחבר את

זכרון יעקב ובנימינה), באולם שכור ממתנ"ס פרדס-חנה ובמעונות. המרצים והמנחים

מגויסים בהתאם לביצוע הקורסים וההשתלמויות על-פי תחומי התמחות ואיכות

ההוראה/ההדרכה.

♦ מרכז לחינוך והשתלמויות בתחום הפיגור השכלי בבי"ס "גניגר":

בי"ס "גניגר" לחינוך מיוחד קולט אוכלוסיה של ילדים עם פיגור קל ובינוני מכ-17-

רשויות מקומיות באזור חיפה, הקריות, הגליל המערבי ומערב עמק יזרעאל. צוות

ביה"ס כולל אנשי מקצוע בתחומים של הוראה ומקצועות פארא-רפואיים וסייעות

חינוכיות.

ביה"ס נחשב לבי"ס מחוזי מדגים בתחום החינוך המיוחד ומלווה ביעוץ מקצועי על-ידי

ד"ר שונית רייטר, ראש המסלול לחינוך מיוחד בביה"ס לחינוך באוניברסיטת חיפה.

המרכז לחינוך והשתלמויות בבי"ס "גניגר" החל לפעול בתשנ"ח במטרה להקנות ידע

וכלים מעשיים לטיפול באנשים עם פיגור שכלי ולעבודה עמם.

המרכז הגדיר לו קהלי יעד מגוונים: מורים לחינוך מיוחד, עובדי הוראה בתפקידים שונים, אנשי מקצוע בתחומי השיקום והרווחה, הורים לילדים עם פיגור ובוגרים של מסגרות חינוך מיוחד.

בביה"ס פותחו, בין השאר, תוכניות לחינוך מיני, לפיתוח כישורי חיים ומוכנות תעסוקתית, לעצמאות בחיי היום-יום (A.D.L), למעבר מבי"ס לעולם העבודה, "לב (לקראת בגרות) 21-" תוכנית הכנה לחיים אוטונומיים. תוכניות אלה משמשות כציר מרכזי בהשתלמויות תוך הדגמת ישומן בקרב תלמידי ביה"ס. המרצים והמנחים בהשתלמויות הם מתוך צוות ביה"ס.

עיקר ההתנסות במרכז היתה עם מורים לחינוך מיוחד. נערכו גם מספר סדנאות וימי עיון לאוכלוסיות של מנהלי תוכניות דיור קהילתי ומטפלות במעונות-יום.

לקראת תשנ"ט נערך המרכז להרחבת פעילותו הן באמצעות הגדלת מספר ההשתלמויות וגיוון והן באמצעות פעולות יזומות לגיוס משתלמים. בשלב זה חסר המרכז מנגנון עצמאי לגביית שכר לימוד ותשלום למרצים אך נמסר כי הנושא נבחן על-ידי מנהלת ביה"ס.

◆ הערכה:

שלושת המסגרות, שנסקרו לעיל, פיתחו גומחות (נישות) יחודיות להכשרה והשתלמויות שאין להן מקבילות במסגרות ההכשרה "הקלאסיות" כמו אוניברסיטאות, מכללות וסניפי ביה"ס המרכזי. למסגרות אלה מספר יתרונות:

- היותן שייכות לארגון המטפל במישרין באוכלוסיה של בני אדם מפגרים;
- יכולת לשלב בין היבטים עיוניים למעשיים תוך חיבור ישיר בין ההכשרה לפרקטיקום;
- ארגון הלמידה ובחירת תכני הלימוד ניגזרים מדרישות התפקידים בשטח;
- שימוש בכח האדם המקצועי מתוך הארגון להוראה ולהדרכה;
- עלויות בינוניות עד נמוכות לביצוע פעולות ההכשרה וההדרכה;
- גמישות ארגונית ומעטפת ארגונית "רזה";
- יכולת להיענות למיגוון צרכים תוך קשר אותנטי אל השטח.

6) עקרונות מנחים לתוכנית החומש

נקודת המוצא לתכנון תוכנית החומש היא כפולה:

I: המטפלים הישירים באדם המפגר ובמשפחתו הם מרכיב מרכזי וחיוני בטיפול;

II: טיב הטיפול ואיכותו, כמו גם יכולתם של המטפלים להתמיד בתפקידם, מושפעים במידה רבה מהכשרתם השיטתית ומהדרכה שוטפת לאורך זמן; תוכנית החומש נשענת על מספר עקרונות מנחים, שתכליתם לחזק את התועלת מפעולות ההכשרה למטפלים באדם המפגר ולהגביר את תרומתן לתיפקודם המקצועי. עקרונות אלה יכולים להוות בהמשך קריטריונים להערכה של איכותה והצלחתה של התוכנית בשלבי הביצוע.

◆ עקרון ראשון - סטנדרטיזציה של תכנים:

- פירוט וקביעה של תכני לימוד מוסכמים - תקן של נושאים לימודיים - שהם בבחינת חובה לכל תפקיד;

- התאמה של היקף השעות בכל פעולת הכשרה לדרישות הקבלה של גמולי השתלמות;

◆ עקרון שני - גמישות:

- אפשרות - בהתאם לניסיון ולידע קודמים - לבחור תוכניות הכשרה;

- אפשרות ללמוד עם בעלי תפקידים דומים ממסגרות שונות ועם עמיתים ובעלי תפקידים שונים באותה מסגרת;

◆ עקרון שלישי - רבדים:

תכניות ההכשרה תתבצענה בשני רבדים עיקריים -

- רובד של הכשרה בסיסית לתפקיד ותנאי להסמכה לתפקיד;

- רובד של התמחות ו/או עדכון המאפשר היענות למרכיבי תפקיד יחודיים ולצורכי הכשרה מתפתחים;

ברובד ההכשרה הבסיסית ניתן יהיה ליצור עתודה ומאגר של בעלי תפקידים.

◆ עקרון רביעי - תמיכה בפיתוח קריירות:

תמיכה במסלולי התמחות בתחום הטיפול באדם המפגר כדרך להגברת התמקצעותם

ומחויבותם של בעלי התפקידים לתחום הטיפול באדם המפגר;

◆ עקרון חמישי - הרחבת מעגל הלומדים:

במהלך ביצוע תוכנית החומש ישלימו רוב העובדים מעל שנתיים בתפקידם

תוכנית הכשרה בסיסית + 2 יחידות לימוד לפחות של התמחות או עדכון.

◆ עקרון ששי - הגברת נגישות ללומדים:

ביזור של מסגרות ההכשרה תוך שימוש ביישוג (reaching out) לצורך ביצוע פעולות הכשרה.

◆ עקרון שביעי - איגום משאבים ותקציבים:

- שימוש בבעלי תפקידים במחלקות לשירותים חברתיים ובמסגרות הקהילתיות להכשרה ולהדרכה של עובדים;

- גיוס של תקציבים להכשרה ממקורות שונים כמו: משרד העבודה והרווחה, "קרן שלם", תקציבי הדרכה ברשויות המקומיות, השתתפות עצמית;

◆ עקרון שמיני - ניצול מיטבי (אופטימלי) של משאבים:

קביעת סטנדרטים להיקף של שעות לימוד ביחס ללומד תוך התחשבות בסוג התפקיד ובמורכבותו.

◆ עקרון תשיעי - גיוון והגברת תחרותיות:

- הרחבת סוגי מסגרות ההכשרה - אוניברסיטאות, מכללות, מרכזי הדרכה מקומיים בנוסף לסניפי ביה"ס המרכזי;

- פיתוח פעולות הכשרה משותפות בין מסגרות שונות תוך ניצול יתרונות יחסיים לכל מסגרת;

- שימוש במרצים ובמנחים מהאקדמיה ומהשטח וכן שילוב של כוחות הוראה מתחומי החינוך המיוחד.

◆ עקרון עשירי - שקיפות, דיווחיות (accountability):

אספקה שוטפת של מידע ונתונים בכתב על הלומדים והמסיימים, על תהליכי התכנון המפורט והביצוע של פעולות ההכשרה.

◆ עקרון אחד-עשר - פיקוח ובקרה:

מיסוד מנגנון, שיפקח על ביצוע תוכנית החומש ויעריך את איכותן של פעולות ההכשרה.

7) מערך להכשרה והשתלמויות -

ארגון, שיווק ותקצוב

בדיקה (*) של הנעשה בעולם מבחינת הכשרה לטיפול באדם המפגר מגלה מספר מאפיינים ליוזמות ופעולות בתחום ההכשרה:

- ◆ מרכזי מחקר והכשרה באוניברסיטאות ויחידות הדרכה של מלכ"רים וארגונים וולונטאריים יחודיים לתחום הטיפול באדם המפגר הם הגורם המרכזי בתחום ההכשרה.
- ◆ קיימות גם חברות מסחריות המפעילות תוכניות לימוד והכשרה למטפלים באדם המפגר.
- ◆ פעולות ההכשרה כוללות קורסים, השתלמויות וימי-עיון לאנשי מקצוע, לבני משפחות ולאזהדים (lay people - ללא קשר אישי או משפחתי לאדם מפגר).
- ◆ יחד עם פעולות ההכשרה מוציאים הגורמים הללו לאור חומרי הדרכה רבים על הטיפול באדם המפגר. חלקם משובצים באתרים עצמם.
- ◆ לא נמצאה מסגרת או יוזמה להפעלה של תוכניות-הכשרה רב-שנתיות בהיקף כלל-ארצי (national, federal, state-wide).
- ◆ השוואה לנעשה בישראל מלמדת על הבדלים ומאפיינים ארגוניים יחודיים להכשרה ולהשתלמויות של עובדים בתחום הטיפול באדם המפגר:
- ◆ יזום וביצוע של פעולות הכשרה יעודיות לתחום הטיפול באדם המפגר נעשה ברובו המכריע על-ידי גורמים ממשלתיים (השירות לטיפול בקהילה וביה"ס המרכזי לעובדים בשירותים החברתיים - שני גופים שהם חלק ממשרד העבודה והרווחה).
- ◆ אוכלוסיות היעד של התוכנית מפוזרות בין מאות מסגרות העסקה בכל הארץ. מסגרות העסקה הן הטרוגניות מבחינת גודלן, מיקומן הגאוגרפי (מרכז מול פריפריה) ומיגוון המיגזרים בהן פועלות (חילוני, חרדי, ערבי, בדווי).

(* ניתן למצוא מאות אתרי אינטרנט פעילים, שנושאים האדם המפגר. כתובות של אתרים מופיעות ברשימת המקורות.

הפיקוח המקצועי על כח-האדם המועסק בשירותים הקהילתיים נתון בידי גורם ממלכתי - השירות לטיפול באדם המפגר בקהילה.

◆ פעולות הכשרה בתחום הטיפול באדם המפגר בקהילה נעשות בעיקר תוך איגום של משאבים ממשלתיים (משרד העו"ר) וציבוריים ("קרן שלם"). לעיתים מגוייסים גם משאבים מקומיים (הרשויות המקומיות כמעסיקות), ומשאבים פרטיים (השתתפות-מעסיקים, השתתפות עצמית). מאפיינים אלה מלמדים על המורכבות הארגונית של השירותים הקהילתיים לטיפול באדם המפגר. עם מורכבות זו נדרשת תוכנית החומש להתמודד. הצלחת הביצוע של תוכנית החומש מותנית, בין השאר, באופן ההיערכות להפעלתה. בפרק זה מוצגות המלצות לדרך ההפעלה של מערך להכשרה ולהשתלמויות, כאמצעי לישום של תוכנית החומש.

המלצות הפעלה אלה מתייחסות להיבטים הבאים:

- התנעת תוכנית החומש;
- היקף רצוי של פעולות ההכשרה וההשתלמויות;
- שיקולים לבחירת מסגרות הכשרה;
- מיסוד דרישות פורמליות להכשרה והשתלמויות;
- פיתוח כח אדם להכשרה ניידת;
- פיתוח מאגר מידע ושילוב טכנולוגיות מידע;
- פעולות שיווק;
- תעריפים ועלויות;

א) התנעת תוכנית החומש:

כדי להתחיל ליישם את תוכנית החומש יש צורך בשנת התארגנות. במהלך שנה זו אמורים לקרות הדברים הבאים:

1) סיום פעולות הכשרה הנמשכות מתשנ"ז ומתשנ"ח. פעולות כאלה מתקיימות

בסניפי ביה"ס המרכזי לעובדים בשירותים החברתיים;

2) איתור מסגרות הכשרה והכנת תשתית להפעלת תוכניות לימוד (*) כמו:

- תוכנית הכשרה אקדמית לרכזי נושא;

- תוכנית הסמכה מעודכנת לפקידי סעד;

- תוכנית הכשרה אקדמית לניהול מסגרות קהילתיות לטיפול באדם המפגר;

(*) פירוט תוכניות הלימוד לסוגיהן בפרקים הבאים.

- תוכנית הכשרה בסיסית **מעודכנת** למדריכים טיפוליים מתחילים
במסגרות תעסוקה, דיור וחינוך;

- תוכנית הכשרה בסיסית **מעודכנת** למדריכים טיפוליים ותיקים במסגרות
תעסוקה, דיור וחינוך;

(3) הכנת תשתית להשתלמויות **מחוזיות ו/או אזוריות** כמו:

- עו"סים בטיפול ישיר באדם המפגר במחלקות לשירותים חברתיים
ובמסגרות הקהילתיות;

- יחידות-לימוד מתקדמות למדריכים טיפוליים לפי סוגי המסגרות;

- יחידות-לימוד (בסיסית, מתקדמת) לעובדי הזנה, ניקיון ותחזוקה במסגרות;

מומלץ להפעיל **מסגרת-היגוי ארצית**, שתכליתה לקדם את תוכנית החומש
ולפקח על ביצועה. חשוב שבמסגרת זו יהיה ייצוג להנהלת השירות לטיפול באדם
המפגר בקהילה, ל"קרן שלם", לנושאי תפקידים כמו: מרכזי יחידות לטיפול באדם
המפגר ו/או מרכזי נושא במחלקות לשירותים חברתיים, מנהלי מסגרות קהילתיות.

(ב) **היקף רצוי של פעולות הכשרה:**

השוואה בין היקף פעולות הכשרה בתחום הטיפול באדם המפגר להיקף פעולות

הכשרה בתחום הטיפול באדם הזקן(*) מגלה פערים גדולים ולדוגמה:

<u>אוכלוסית לומדים והיקף הכשרה</u> <u>בתחום הטיפול באדם הזקן</u>	<u>אוכלוסית לומדים והיקף הכשרה</u> <u>בתחום הטיפול באדם המפגר</u>
מדריכי תעסוקה בהפעלת זקנים בקהילה ובמעון - 250 שעות	מדריכים במע"ש - 800 שעות
מטפלות בית - 106 שעות עובדים במרכזי יום - 112 שעות	מדריכות טיפוליות במעונות יום - 720 - 840 שעות
אמהות בית בבתי אבות ובדיור מוגן - 250 שעות	אמהות-בית ומדריכים בדיור קהילתי - 720 - 550 שעות

הפערים בין היקפי הכשרות לבעלי תפקידים דומים נעים בין 120% ל-700%.

(*) הנתונים נלקחו מתוך: תוכניות הכשרה והשתלמויות 1998-1999 תשנ"ט,

בהוצאת אשל - האגודה לתכנון ולפיתוח שירותים למען הזקן בישראל,

ירושלים, יולי 1998;

לאור דיווחים רבים על קושי, במיוחד מצד מדריכים טיפוליים להתמיד לאורך זמן בקורסים ואפילו על סירוב מלכתחילה להשתתף בפעולות הכשרה ממושכות מומלץ כי, תיעשה אבחנה בין הכשרה בסיסית בעלת דרישות אקדמיות המיועדת לעו"סים ולמנהלי מסגרות לבין הכשרה בסיסית לתפקידי הדרכה וטיפול. אבחנה נוספת נדרשת בין מדריכים ותיקים - מעל 3 שנים בתפקיד לבין מדריכים מתחילים עד 3 שנים בתפקיד.

כמו-כן מוצע לתחום את היקפי השתלמויות בהתאם למיכסה המזכה בגמול השתלמות וניתנת לצבירה:

* לדירוגים מקצועיים כמו עו"סים, עובדי הוראה, פארא-רפואיים לפי 14 שעות בכפולות זוגיות (למשל: 28, 56, 84, 112);

* לעובדים בדירוגים מינהלתיים בכפולות של 40 שעות;

היקפים מומלצים לתוכניות הכשרה בסיסית (ראה פירוט בפרקים הבאים):

- עו"סים רכזי נושא: 448 שעות בתוכנית דו-שנתית;

- עו"סים פקידי סעד: 168 שעות בתוכנית חד-שנתית;

- מנהלי מסגרות בקהילה: 392 שעות בתוכנית דו-שנתית;

- מדריכים טיפוליים:

ל**ותיקים** - 2 מודולות של 40 שעות כל אחת + מודולה מתקדמת;

ל**מתחילים** - 3 מודולות של 40 שעות כל אחת + מודולה מתקדמת;

היקפים מומלצים להשתלמויות:

- עו"סים בטיפול ישיר - 3 השתלמויות של 56 שעות כל אחת במהלך 5 שנים;

- רכזי נושא ופקידי סעד - השתלמות שנתית בהיקף של 28 שעות לכל סוג

תפקיד;

- מנהלי מסגרות - השתלמות שנתית בהיקף של 28 שעות (שילוב בין המסגרות

או לפי סוג המסגרת);

- מדריכים טיפוליים (לאחר הכשרה בסיסית) - 2 מודולות בהיקף של 40 שעות

כל אחת במהלך 5 שנים לפי סוג המסגרת;

- עובדי מטבח, ניקיון ותחזוקה - 2 מודולות בהיקף של 40 שעות כל אחת

במהלך 5 שנים;

- ראשי משפחות אומנה - 2 מודולות בהיקף של 40 שעות כל אחת במהלך

5 שנים;

תוכנית החומש מבוססת על צבירה של שעות-לימוד לאורך תקופה של

5 שנים. הטבלה שלהלן ממחישה כמה דוגמאות פרטניות:

התפקיד	רקע מקצועי/נתוני הכשרה קודמת	סך שעות לימוד מתוכננות במהלך תקופת החומש
רכז נושא ופק"ס	קורס רכזי נושא ופק"ס משולב	מינ. $28 \times 5 = 140$ מקס. $56 \times 5 = 280$
עו"ס בטיפול ישיר	אין בתחום הטיפול באדם המפגר	$56 \times 5 = 280$
עו"ס בטיפול ישיר	3 שנות עבודה בטיפול ישיר	השתלמויות: 56×3 קורס פק"ס: 168 השתלמויות: 28 - 56
עו"ס בטיפול ישיר	2 שנות עבודה בטיפול ישיר	השתלמויות: 56×2 קורס רכזי נושא: 448 השתלמויות: 28
מנהל מסגרת	קורס ניהול (כלשהו)	השתלמויות: 28×5
מנהל מסגרת	ללא הכשרה בתחום הטיפול באדם המפגר	קורס מנהלי מסגרות: 392 השתלמויות: 28×3
מדריך מתחיל	עד 3 שנים בתפקיד	קורס הכשרה בסיסית: 120 השתלמויות: 80
מדריך ותיק	מעל שלוש שנים בתפקיד: ללא הכשרה בסיסית	קורס הכשרה בסיסית: 80 השתלמויות: 80
מדריך ותיק	השלים בעבר קורס מדריכים	השתלמויות: 120
עובד מטבח/ תחזוקה/ניקיון	ללא הכשרה קודמת	השתלמויות: 120
ראשי משפחות אומנה	ללא הכשרה קודמת	השתלמויות: 80

צמצום היקפי השעות יחייב מיקוד של התכנים, יאפשר להפיק יותר פעולות הכשרה מסך נתון של משאבים ולהקיף יותר לומדים.

ג) שיקולים לבחירת מסגרות הכשרה:

בנוסף לשיקולים הכלליים לבחירת מסגרות הכשרה (ראה פרק 3 עמ' 11 - 12), ישנם גם שיקולים הניגזרים מהמלצות יחודיות לתוכנית החומש.

בין השאר, נכללות המלצות לתוכניות לימוד חדשות (ראה פרקים 8 ו-9) כמו:

- הכשרת עו"סים רכזי נושא + מומחיות בשיקום;

- הכשרת פקידי סעד (באופן נפרד מרכזי נושא);

- הכשרת מנהלי מסגרות קהילתיות;

יש להעדיף ביצוע תוכניות לימוד אלה במסגרות אוניברסיטאיות וזאת

מכמה טעמים:

* המשתתפים הפוטנציאליים הם בוגרי אוניברסיטאות או מסגרות דומות;

* בחלק מהאוניברסיטאות (בר-אילן, חיפה) יש ניסיון ו/או יכולת הפעלה של

תוכניות דומות;

* הכשרה המשכית במסגרת אוניברסיטאית אטרקטיבית הן ללומדים והן

למעסיקים על פני מסגרות לא-אוניברסיטאיות;

* ניתן לדרוש השתתפות עצמית בעלות שכר הלימוד במסגרת אוניברסיטאית;

יש להעדיף מסגרות הכשרה הנגישות ללומדים לא-אקדמיים באזורי הפריפריה וזאת

כדי להקל עליהם מבחינת מאמץ ונסיעות.

יש להעדיף מסגרות הכשרה המציעות שילוב בין למידה תיאורטית לפרקטיקה

וזאת כדי לחזק את מידת הישום של הלמידה בשטח.

ד) מיסוד דרישות פורמאליות להכשרה ולהשתלמויות:

המרכיב הוולונטארי של השתתפות בפעולות הכשרה הותר עד היום מספר לא מבוטל של עובדים מחוץ להן. ביכולתו ובסמכותו של השירות לטיפול באדם

המפגר בקהילה לגבש הוראות ונוהלים שיקבעו דרישות(*) להכשרה

ולהשתלמויות מכל העובדים המטפלים באדם המפגר בקהילה.

(*) לדרישות פורמאליות אלה יש תקדים במסגרת תקנות חוק הפיקוח על מעונות לזקנים המחייב את מנהל המעון להיות בעל הסמכה מטעם גוף מכשיר המוכר על-ידי

משרד העבודה והרווחה. במסגרת חוק ביטוח סיעוד נקבעו

במוסד לביטוח לאומי נוהלים המחייבים הכשרת מטפלות בקורס מאושר.

ה) פיתוח כח-אדם להכשרה ניידת:

המתכונת האופיינית של פעולות ההכשרה עד כה היתה התאמת הלומדים אל מסגרת ההכשרה וביטוייה הבולט היה הבאת עובדים ממקומות שונים - גם מרוחקים - אל סניפי ביה"ס המרכזי להכשרת עובדים בשירותים החברתיים. כאמור (ראה פרק 4 עמ' 17, 22), עובדים רבים לא הגיעו כלל להכשרה. תוכנית החומש ממליצה על יישוג (reaching out) וניידות של פעולות ההכשרה. בדרך זו ניתן יהיה להגיע למסגרות הנמצאות בפריפריה ולהגמיש את היכולת לשלב עובדים בפעולות הכשרה.

על מנת לפתח הכשרה ניידת מוצע להכשיר עובדים ותיקים ומנוסים כמנחים ומדריכים. בדרך זו יצמחו רווחים נוספים כמו - העשרה תפקידית למתכשרים להדרכה ופוטנציאל לתרומה נוספת שלהם במסגרת בה מועסקים.

ו) פיתוח מאגר מידע ושילוב טכנולוגיות מידע:

מומלץ ליצור מאגר מידע אליו יתקבלו באופן שוטף רשימות שמיות של משתתפים (ושל מסיימים) בפעולות הכשרה תוך ציון המסגרת ממנה הגיעו. על בסיס מאגר זה יוכנו דיווחים שוטפים למפקחים הארציים והמחוזיים. דיווחים אלה הם כלי למעקב ובקרה לגבי מצב ההכשרה ברמה ארצית, מחוזית ומקומית. במאגר המידע ייאספו בצורה שיטתית תוכניות הלימוד המפורטות, שיגיעו לשלב הביצוע וניתן יהיה להשתמש בהן לצורכי תכנון והוראה.

בפעולות הכשרה ממושכות ראוי למסד תיעוד בכתב המפרט את פרופיל הלומדים, צרכים מיוחדים של הקבוצה הלומדת, אופן התאמת תוכנית הלימוד לצרכים אלה ולציפיות הלומדים. עם סיום פעולת ההכשרה חשוב לסכמה בכתב תוך התייחסות לדוגמה - לשינויים אם חלו בתוכנית הלימוד, למידת השגת התפוקות הלימודיות, למספר המסיימים (בהשוואה למתחילים), להמלצות לעתיד.

מאגר המידע אמור לספק נתונים שוטפים לקבלת החלטות של פורום ההיגוי הארצי להכשרה (ראה לעיל בפרק זה).

שילובן של טכנולוגיות מידע באמצעות האינטרנט - *שיש*, יכול באמצעים

לא יקרים להרחיב את הכלים ומקורות המידע לצורכי הכשרה.

יצירת קבוצות דיון והדרכת עמיתים של בעלי תפקידים דומים, איתור מידע וחומרי הדרכה יכולים להעשיר מאד את המשתתפים בהם ולהגמיש את אופני ההכשרה.

ז) פעולות שיווק:

ישומה של תוכנית החומש יהיה תלוי, בין השאר, במידת היענותם של העובדים בשטח לתוכניות ההכשרה. חשוב ללוות את ביצוע תוכנית החומש בפעולות שיווק כדי לחזק את המודעות להשתתפות ולהגדיל את מספר הלומדים. להלן המלצות עיקריות:

- לידע בכתב ובע"פ (במהלך כינוסים וימי עיון) בעלי תפקידים בשירותים הקהילתיים על כיווני תוכנית החומש;
- לשקול הפצת תקציר של מיסמך תוכנית החומש לראשי יחידות לטיפול באדם המפגר בערים גדולות וגדולות מאד ולהנהלות של עמותות כמו - אקי"ם, שק"ל, אלווין, צ'יימס ואחרים רלוונטיים;
- לידע גורמים כמו: איגוד העו"סים, חטיבת "חומש", פורום העו"סים בתחום הפיגור השכלי, ועד הפעולה של מנהלי המע"שים, איגוד מנהלי המעונות וההוסטלים (מה"ס) - על ביצוען של תוכניות הכשרה.
- להכין פרסום שנתי על תוכניות הלימוד ולהפיצו למסגרות בתחילת ספטמבר;
- לפרסם מידע על פעולות הכשרה בחוזרי מנהלי המחוזות של משרד העבודה והרווחה, במידע"ס ובהודעות לרשויות של מרכז השלטון המקומי;
- להיעזר במפקחי השירות כגורם משווק;

ח) תעריפים ועלויות:

במהלך איסוף הנתונים על מסגרות הכשרה התברר, כי קיים מיגוון תעריפים לפעולות הכשרה. התעריפים נעים בטווח שבין 200 ש"ח לשעה ל-500 ש"ח לשעה. הבדלי התעריפים קשורים לעלויות משתנות של מרצים (דרגה אקדמית, מוניטין, דרישות אישיות...) ולאופן התמחור של פעולת הכשרה - כוללני או מפורט לפי רכיבים. תחשיב לפי רכיבים מתייחס לשעות הוראה, שעות הכנה, בדיקת עבודות/מבחנים, ישיבות צוות, שעות נסיעה/ביטול זמן, חלקי מישרה או שעות לריכוז פעולת הכשרה. לעיתים כולל התחשיב עלויות של שכירת מקום, שימוש בעזרי הדרכה (טלוויזיה במעגל סגור) והוצאות תקורה.

- ראוי לשים לב, כי גם אם שעת הוראה נראית "זולה" השורה התחתונה של פעולת הכשרה עלולה להיות גבוהה. מומלץ להשוות עלויות בשתי דרכים:
- חלוקת כל הוצאות פעולת ההכשרה בסך השעות הנלמדות;
- חלוקת כל הוצאות פעולת ההכשרה במספר הלומדים;

בהנחה שהיקף הביצוע של פעולות הכשרה מדי שנה יהיה בהיקף שנע בין 1,500 ל-1,800 שעות שנתיות ובעלות ממוצעת של 300 ש"ח לשעה ניתן להעריך את העלויות הישירות בסכומים שנעים בין 450,000 ל-540,000 ש"ח.

8) תוכניות לימוד לעו"סים במחלקות לש"ח

ובמסגרות קהילתיות

תוכניות הלימוד לעובדים הסוציאליים באות לתת מענה לצורכי הכשרה בשני רבדים:
רובד בסיסי הנועד למילוי תפקיד מסוים ורובד משלים הנועד לעדכון מקצועי שוטף. תוכניות הלימוד ברובד הבסיסי נחלקות בהתאם לשני סוגי התפקידים העיקריים, שממלאים עובדים סוציאליים בתחום הטיפול באדם המפגר בקהילה:
1) ריכוז יחידה או צוות או נושא או (תחום* מתוך הנושא) לטיפול באדם המפגר;
2) פקיד סעד;
להלן תיאור תוכניות הלימוד ברובד הבסיסי.

<u>שם התוכנית</u>	לימודי תעודה למרכזי תחום הטיפול באדם המפגר בקהילה והכשרה <u>המותאמת לקראת מומחיות בשיקום.</u>
<u>תנאי הקבלה</u>	עו"סים (ב.א. לפחות), בעלי ניסיון של שנתיים לפחות בתחום הטיפול באדם המפגר תוך מתן עדיפות למי שיש היקף גדול של לקוחות ולמי שסיימו קורס או השתלמות (שהיקפה 56 שעות לפחות) בתחום.
<u>מטרות התוכנית</u>	- לתת ידע וכלים לאיתור צרכים של האדם המפגר ומשפחתו ולמתן מענים לצרכים אלה; - לפתח כישורי יעוץ והדרכה לעובדים בתחום הטיפול באדם המפגר; - להקנות מיומנויות ליזום, פיתוח וארגון של שירותים (טיפול ותמיכה, דיור ואומנה, תעסוקה, חינוך, פנאי) לאדם המפגר בקהילה;
<u>מסגרת הלמידה</u>	2 שנות לימוד אקדמיות, יום לימודים שבועי של 8 שעות לימוד ובסה"כ 448 שעות לימוד.
<u>תכנים מרכזיים</u>	• מאפיינים ביופסיכוסוציאליים של בני אדם עם פיגור (כולל התייחסות לתסמונות גנטיות הגורמות לפיגור) ומאפייני בני משפחותיהם לאורך מעגל החיים; • מסגרות ודרכים לאבחון בני אדם עם פיגור; • איתור צרכים בקרב בני אדם עם פיגור ובני משפחותיהם; • ערכים חברתיים, חקיקה ומדיניות המנחים התערבויות מקצועיות בתחום הטיפול באדם המפגר;

* חלוקת תפקידים זו אופיינית לאגפי הרווחה ברשויות מקומיות גדולות מאד.

<ul style="list-style-type: none"> • דגמים (קהילתיים ומוסדיים) של מסגרות ושירותים בתחום הטיפול באדם המפגר, תהליכי הפרטה ועבודה עם ארגונים מופרטים; • שיטות התערבות בעבודה עם משפחות, הדרכת משפחות; • כלים לבנית תוכניות טיפול באדם עם פיגור, הדרכת עובדים (כולל התייחסות לטיפול בהתנהגויות אלימות באנשים עם פיגור ולתוכניות קידום); • פיתוח פרויקטים קהילתיים, ועבודה עם מתנדבים; 	<p><u>תכנים מרכזיים</u></p> <p>(המשך)</p>
<p>תוכנית ארצית. מוצע שתוכנית זו תהיה פתוחה הן לעו"סים במחלקות לשירותים חברתיים והן לעו"סים במסגרות הקהילתיות ללא הפרדה.</p>	<p><u>הערות</u></p>

<p>תוכנית הכשרה לפקדי סעד.</p>	<p><u>שם התוכנית</u></p>
<p>עו"סים (ב.א. לפחות), בעלי ניסיון של שלוש שנים בתחום הטיפול באדם המפגר + אישור של פק"ס ארצית, תוך מתן עדיפות למי שסיימו 2 ויותר השתלמויות <u>יעודיות לקראת הכשרה</u> לפק"ס (ראה להלן).</p>	<p><u>תנאי הקבלה</u></p>
<p>- להקנות ידע ומיומנויות לפעול כפקיד סעד עפ"י חוק הסעד (טיפול במפגרים) וחוקים אחרים בתחום הטיפול באדם המפגר;</p> <p>- לתת כלים לייעוץ לעמיתים במחלקה לשירותים חברתיים על שימוש בחוקים הקשורים באדם המפגר והשלכותיהם ועבודה בצל החוק;</p>	<p><u>מטרות התוכנית</u></p>
<p>168 שעות לימוד אקדמיות: 7 שעות לימוד שבועיות במשך 24 פגישות לאורך שנת לימודים אחת.</p>	<p><u>מסגרת הלמידה</u></p>
<ul style="list-style-type: none"> • חקיקה, חוקים ותקנות: חוק הסעד (טיפול במפגרים), סדרי דין למינוי אפיטרופוס לאדם מפגר, חוק חסרי ישע, החוק למניעת ניצול מיני, חוק החינוך המיוחד, חוק שיוויון זכויות לאנשי עם מגבלות; • היכרות עם חוקים דומים ומשיקים; • ניתוח case studies משפטיים; • סוגיות "בצל החוק"; • שיקולי דעת בהפעלת סמכויות חוקיות תוך פיתוח מודעות לשונות תרבותית; • יצוג והופעה בבית המישפט והכרת דרכי העבודה של השופטים ועורכי הדין; • דרכי עבודה עם גורמים כמו: אנשי משטרה, סגל רפואי ומינהלי בבתי חולים; • תפקודי ועדות: אבחון, פטור, חריגים ושיקוליהן בקבלת החלטות; • הנחיות/כללים/נוהלים להכנת חומר לועדות כנ"ל; 	<p><u>תכנים מרכזיים</u></p>

<ul style="list-style-type: none"> • פקיד הסעד לחוק הטיפול באדם המפגר: חידוד גבולות התפקיד ויחודו, פיתוח שיקולי דעת במסגרת התפקיד, דרכי עבודה עם עמיתים בתוך המחלקה לש"ח; • כתיבה העונה לסטנדרטים הנדרשים על-ידי בית-המשפט: הגשת בקשות לסוגיהן, תסקירים, טפסים; 	
---	--

<ul style="list-style-type: none"> • שיקולי דעת בבחירת סוגי ההתערבויות המקצועיות בטיפול באדם המפגר: התערבות משפטית, התערבות טיפולית, התערבות הגנתית, התערבות חינוכית-הסברתית; 	<u>תכנים מרכזיים</u> (המשך)
<p>תוכנית ארצית. השימוש באמצעי הוראה כמו משחקי תפקידים, ניתוח אירועים וטלוויזיה במעגל סגור חשוב במיוחד.</p>	<u>הערות</u>

הכשרת מנחים להדרכה.	<u>שם התוכנית</u>
תוכנית ארצית המיועדת לעו"סים במחלקות לשירותים חברתיים, לעו"סים במסגרות הקהילתיות ולמנהלי מסגרות קהילתיות. פירוט התוכנית בפרק 9 עמ' 61 - 62.	<u>הערות</u>

- תוכניות הלימוד ברובד המשלים כוללות השתלמויות הממוקדות בנושא מרכזי. ההשתלמויות מפולחות ל-5 סוגים של תפקידים:
- (1) עו"סים כוללניים המטפלים גם בבני אדם עם פיגור ובמשפחותיהם;
 - (2) עו"סים שהם חלק מצוות יעודי לתחום הטיפול באדם המפגר;
 - (3) פקידי סעד בעלי הסמכה לתפקיד;
 - (4) רכזי נושא;
 - (5) עו"סים הפועלים במסגרות קהילתיות;
- רצף ההכשרה לעו"סים בתחום הטיפול באדם המפגר יכלול:
- (1) השתלמויות עדכון (בחלקן מהוות תנאי קבלה לתוכניות הכשרה);
 - (2) *לימודי תעודה לרכזי נושא לקראת מומחיות בשיקום או *תוכנית הכשרה לפקידי סעד או *הכשרת מנחים להדרכה;
 - (3) מילגות לכתיבת עבודות מ.א. בתחום הטיפול באדם המפגר;
- להלן דוגמאות של תוכניות אלה בהתאם לסוגי התפקידים.

<u>שם התוכנית</u>	היכרות עם עולם הפיגור.
<u>תנאי הקבלה</u>	עו"סים כוללניים, עו"סים המשתייכים לצוות יעודי בתחום הפיגור, עו"סים במסגרות קהילתיות. עד שנה בתפקיד וללא רקע קודם בתחום.
<u>מטרות התוכנית</u>	להקנות מושגי יסוד בתחום הטיפול באדם המפגר.
<u>מסגרת הלמידה</u>	28 שעות לימוד אקדמיות: 4 ימי לימוד של 7 שעות כל אחד.
<u>תכנים מרכזיים</u>	<ul style="list-style-type: none"> • מאפיינים ביופסיכוסוציאליים של האדם המפגר ומשפחתו לאורך מעגל החיים; • מערך השירותים לטיפול באדם המפגר;
<u>הערות</u>	השתלמות במתכונת מחוזית. השתלמות חובה לקראת הכשרה לפק"ס.

<u>שם התוכנית</u>	חוקים וזכויות של בני אדם עם פיגור.
<u>תנאי הקבלה</u>	עו"סים כוללניים, עו"סים המשתייכים לצוות יעודי בתחום הפיגור, עו"סים במסגרות קהילתיות.
<u>מטרות התוכנית</u>	להקנות ידע בסיסי על חוקים וזכויות של בני אדם עם פיגור ובני משפחותיהם.
<u>מסגרת הלמידה</u>	28 שעות לימוד אקדמיות: 4 ימי לימוד של 7 שעות כל אחד.
<u>תכנים מרכזיים</u>	<ul style="list-style-type: none"> • חוקי מדינה, תע"ס, חוקי המוסד לביטוח לאומי לטובת האדם המפגר; • ועדות אבחון והשמה: סמכויות ודרכי עבודה;
<u>הערות</u>	השתלמות במתכונת מחוזית. השתלמות חובה לקראת הכשרה לפק"ס.

<u>שם התוכנית</u>	שיטות התערבות לטיפול באדם המפגר ומשפחתו.
<u>תנאי הקבלה</u>	עדיפות לעו"סים המשתייכים לצוות יעודי בתחום הפיגור ולעו"סים במסגרות קהילתיות. ניתן לשלב גם עו"סים כוללניים.
<u>מטרות התוכנית</u>	לפתח ולחזק מיומנויות התערבות לטיפול באדם המפגר ומשפחתו.
<u>מסגרת הלמידה</u>	56 שעות לימוד אקדמיות: 8 ימי לימוד של 7 שעות כל אחד.
<u>תכנים מרכזיים</u>	<ul style="list-style-type: none"> • בניה והפעלה של תוכניות פרטניות של טיפול באדם עם פיגור; • שיטות התערבות בעבודה עם בני משפחות כולל משפחות אומנה; • יעוץ והדרכה לבני משפחות בסוגיות לדוגמה: מימוש זכויות, מיניות וזוגיות בקרב אנשים עם פיגור, סידור חוץ-בית;
<u>הערות</u>	מומלץ לשקול ביצוע התוכנית במסגרת אוניברסיטאית.

<u>שם התוכנית</u>	מיניות, זוגיות וניצול מיני בקרב בני אדם עם פיגור.
<u>תנאי הקבלה</u>	עדיפות לעו"סים המשתייכים לצוות יעודי בתחום הפיגור ולעו"סים במסגרות קהילתיות. ניתן לשלב גם עו"סים כוללניים.
<u>מטרות התוכנית</u>	- ליצור מודעות אישית כלפי ערכים מקצועיים, נורמות חברתיות, גישות ועמדות ביחס לנושא; - להציג חקיקה וקווי מדיניות בנושא; - לגבש שיקולי דעת להתמודדות עם דילמות סביב הנושא; - להקנות כלים להדרכה וייעוץ לבני משפחות ולעובדים המטפלים בבני אדם עם פיגור;
<u>מסגרת הלמידה</u>	56 שעות לימוד אקדמיות (בחלוקה אפשרית ל-7, 8 או 14 פגישות).
<u>תכנים מרכזיים</u>	• ערכים מנחים בתחום הטיפול באדם המפגר (נורמליזציה, כבוד האדם, אינטגרציה ואינדיבידואציה) והשלכותיהם לנושא המיניות והזוגיות אצל בני אדם עם פיגור;
<u>תכנים מרכזיים</u> (המשך)	• ביטויים מיניים אצל בני אדם עם פיגור (הופעת סימני מין בגיל ההתבגרות, אוננות, קיום יחסי מין, הומוסקסואליות, לסביות); • ניצול מיני, עבריינות מין כלפי בני אדם מפגרים: דרכים לזיהוי ולטיפול; • הדרכה בנושאי מין לבני אדם עם פיגור; • הנחית בני משפחה ומטפלים באדם המפגר להתמודדות עם מיניות וזוגיות ועם תופעות של ניצול מיני;
<u>הערות</u>	ההשתלמות ניתנת לביצוע על בסיס אזורי/מחוזי ולפי סקטורים.

<u>שם התוכנית</u>	פקיד הסעד במיפגש עם מערכת החוק והמשפט.
<u>תנאי הקבלה</u>	פקידי סעד בעלי הסמכה וניסיון בתפקיד.
<u>מטרות התוכנית</u>	לעדכן ידע קודם של מי שהוסמכו עד 1997.
<u>מסגרת הלמידה</u>	28 שעות לימוד אקדמיות: 4 ימי לימוד של 7 שעות כל אחד.
<u>תכנים מרכזיים</u>	• תפקודי ועדות (אבחון, השמה, פטור, חריגים) ושיקולי-דעת בהחלטותיהן; • חוקים רלוונטיים לתחום הטיפול באדם המפגר וחוקים דומים; • עדכונים בחקיקה ובזכויות בתחום הטיפול באדם המפגר; • סוגיות ב"צל החוק";
<u>הערות</u>	השתלמות ארצית.

<u>שם התוכנית</u>	מיומנויות וכלים לפקיד הסעד.
<u>תנאי הקבלה</u>	פקידי סעד בעלי הסמכה (לפני 1997) וניסיון בתפקיד.
<u>מטרות התוכנית</u>	לרענן ולחזק מיומנויות מרכזיות.
<u>מסגרת הלמידה</u>	28 שעות לימוד אקדמיות: 4 ימי לימוד של 7 שעות כל אחד.
<u>תכנים מרכזיים</u>	<ul style="list-style-type: none"> • השתלבות פקיד הסעד בעבודת בית המשפט: יצוג והופעה; • נוהלים להכנת חומר לועדות: אבחון, השמה, פטור, חריגים; • כתיבה של תסקירים ובקשות עפ"י סטנדרטים של בית המשפט;
<u>הערות</u>	השתלמות ארצית.

<u>שם התוכנית</u>	סוגיות בעבודת פקיד הסעד.
<u>תנאי הקבלה</u>	פקידי סעד בעלי הסמכה.
<u>מטרות התוכנית</u>	להקנות ידע, שיקולי דעת ודרכי עבודה בנושא מרכזי לתפקיד הפק"ס.
<u>מסגרת הלמידה</u>	<u>לכל נושא יוקצו 28 שעות לימוד אקדמיות: 4 ימי לימוד של 7 שעות כל אחד.</u>
<u>נושאים מרכזיים</u>	<ul style="list-style-type: none"> • סוגיות ב"צל החוק": ניתוח אירועים ושיקולי דעת; • טיפול בהטרדה מינית וניצול מיני במסגרת תפקיד הפק"ס; • פיתוח מיומנויות של שימוש בסמכות כמרכיב בעבודת הפק"ס;
<u>הערות</u>	השתלמות ארצית.

<u>שם התוכנית</u>	עדכון ידע ותמיכה מקצועית.
<u>תנאי הקבלה</u>	פקידי סעד בעלי הסמכה.
<u>מטרות התוכנית</u>	<ul style="list-style-type: none"> - לרענן ידע שוטף הקשור לתפקידו של פקיד הסעד. - ליצור מסגרת לליבון בעיות שוטפות ולתמיכת עמיתים;
<u>מסגרת הלמידה</u>	28 שעות לימוד אקדמיות: 4 ימי לימוד של 7 שעות כל אחד.
<u>תכנים מרכזיים</u>	<ul style="list-style-type: none"> • ייקבעו בהתאם לצורכי הלומדים;
<u>הערות</u>	השתלמות מחוזית.

<u>שם התוכנית</u>	פיתוח פרויקטים קהילתיים לטיפול באדם המפגר ובמשפחתו .
<u>תנאי הקבלה</u>	עו"סים בעלי מינוי למרכזי נושא, עו"סים במסגרות קהילתיות. בוגרי קורס מרכזי נושא.
<u>מטרות התוכנית</u>	לפתח מיומנויות ליזום, קידום וארגון פרויקטים קהילתיים.
<u>מסגרת הלמידה</u>	28 שעות לימוד אקדמיות: 4 ימי לימוד של 7 שעות כל אחד.

<ul style="list-style-type: none"> • כלים לתכנון ולשיווק פרויקטים קהילתיים לאדם המפגר; • שיתוף פעולה בינארגוני וגיוס משאבים להפעלת פרויקטים; • תיעוד וכתובת דיווחים; • הערכת פרויקטים קהילתיים; 	<u>תכנים מרכזיים</u>
השתלמות ארצית.	<u>הערות</u>

חידושים בתחום הטיפול באדם המפגר.	<u>שם התוכנית</u>
עו"סים בעלי מינוי למרכזי נושא, עו"סים במסגרות קהילתיות. בוגרי קורס מרכזי נושא.	<u>תנאי הקבלה</u>
לעדכן ידע על מאפייני הפיגור ועל שיטות טיפול באדם המפגר.	<u>מטרות התוכנית</u>
28 שעות לימוד אקדמיות: 4 ימי לימוד של 7 שעות כל אחד.	<u>מסגרת הלמידה</u>
<ul style="list-style-type: none"> • השפעות של תסמונות גנטיות המלוות בפיגור על תפקוד והתנהגות הפרט; • כלים להתמודדות עם התנהגויות אלימות של אנשים עם פיגור; • תכנון, ביצוע והערכה של תוכניות קידום במיגוון תפקודים; 	<u>תכנים מרכזיים</u>
השתלמות ארצית.	<u>הערות</u>

9) תוכניות לימוד למנהלי מסגרות -

תעסוקה, דיור, חינוך

רבים מצורכי ההכשרה של מנהלי מסגרות בקהילה הם משותפים. השוני בין התפקידים יוצר רק מעט הבדלים ביניהם. המכנה המשותף הרחב של צורכי ההכשרה נותן הזדמנות לפתח תוכנית הכשרה בסיסית המיועדת לכל מנהלי המסגרות בקהילה. האפשרות למיפגש לימודי בין מנהלי המסגרות השונות היא בעלת יתרונות נוספים - מקצועיים, ארגוניים וכלכליים:

* תרומה להיכרות מעמיקה ולפיתוח קשרים בקרב מנהלים של מסגרות שונות;

* חיזוק ההבנה והידע לגבי הטיפול ההוליסטי בלקוחות המשותפים - האדם המפגר ובני משפחתו;

* תשתית לניוד כח אדם ניהולי בין המסגרות הקהילתיות;

* העלאת היוקרה של תפקידי ניהול מסגרות לטיפול באדם המפגר בקהילה על ידי ביצוע התוכנית במסגרת אוניברסיטאית;

* אפשרות לגביית תשלום עבור שכר הלימוד (או חלקו) מהמשתתפים;

* מניעת כפילויות בהשקעות בקורסים מקבילים בעלי תכנים דומים;

* חסכון בעלויות נפרדות (וגבוהות...) של קורסים המפוצלים לקבוצות סקטוראליות;

לימודי תעודה למנהלי מסגרות בקהילה והכשרת מנחים להדרכה הן 2 תוכניות הלימוד המוצעות ברובד הבסיסי ולהלן תיאורן.

<u>שם התוכנית</u>	לימודי תעודה למנהלי מסגרות בקהילה.
<u>תנאי הקבלה</u>	מנהלי מסגרות (מע"שים, דיור קהילתי, מעונות יום), בעלי תואר ב.א. או השכלה אקדמית מקבילה, ותק של שנתיים לפחות והמלצת הפיקוח.
<u>מטרות התוכנית</u>	- לספק ידע על תחום הפיגור ועל מענים לצרכי האדם המפגר; - לפתח מיומנויות ניהול של מסגרת קהילתית לטיפול באנשים מפגרים;
<u>מסגרת הלמידה</u>	2 שנות לימוד אקדמיות, יום לימודים שבועי של 7 שעות לימוד ובסה"כ 392 שעות לימוד.
<u>תכנים מרכזיים</u>	• <u>ידע בתחום הפיגור</u> : היבטים ביו-פסיכו-סוציאליים של פיגור, מעגל החיים של האדם המפגר, האדם המפגר במשפחה, בקהילה ובחברה, עקרונות וגישות לאבחון ולטיפול באדם המפגר, מדיניות

<p>הטיפול באדם המפגר, חקיקה בתחום הפיגור, שירותים לאדם המפגר;</p>	
<p>• <u>ניהול</u>: ניהול צוות עובדים, דיני עבודה, ניהול בסביבה תחרותית, מיומנויות ניהול (כמו לדוגמה: ניהול מו"מ, תקשורת בתוך הארגון ובסביבתו, שיווק, תקצוב, גיוס משאבים, בקרה כספית, התמודדות עם לחץ ושחיקה), איכות הניהול והתפעול של מסגרת קהילתית;</p> <p>• <u>כלים לטיפול באדם המפגר</u>: תוכניות קידום, התמודדות עם בעיות התנהגות ואלימות בקרב בני אדם עם פיגור, תקשורת עם בני המשפחה, פעילות פנאי - הפעלה חברתית ויצירתית, חינוך מיני והדרכה מינית;</p>	<p><u>תכנים מרכזיים</u></p> <p>(המשך)</p>
<p>- תוכנית הלימודים תכלול סדנאות שנתיות (בהיקף של 56 שעות), שיתמקדו בסוגיות יחודיות לכל מסגרת לדוגמה:</p> <p>* מנהלי מע"שים: יזמות עיסקית, ניהול עסקי, פיתוח קווי יצור חדשניים, שילוב טכנולוגיות חדשות, ישום עקרונות ארגונומטריים;</p> <p>* מנהלי דיור קהילתי: פיתוח עצמאות בקרב הדיירים (סביב נושאים לדוגמה: שיתופם בקבלת החלטות, יחסי מין וזוגיות, התערבות עובדים ב"שטח פרטי", קשרים ותקשורת עם המשפחה);</p> <p>* מנהלי מעונות יום: עבודה עם הורים ושיתוף הורים, הצוות המקצועי במפגש עם הצוות הטיפולי, שימוש בכלים ובתכנים מתחומי האומנויות והיצירה;</p> <p>- מוצע לשלב בסדנאות מנהלים, שסיימו קורסי ניהול בעבר, לרענון ועדכון.</p> <p>- תוכנית ארצית.</p>	<p><u>הערות</u></p>

<p>הכשרת מנחים להדרכה.</p>	<p><u>שם התוכנית</u></p>
<p>מנהלי מסגרות (מע"שים, דיור קהילתי, מעונות יום), בעלי תואר ב.א. או השכלה אקדמית מקבילה, ותק של חמש שנים לפחות והמלצת הפיקוח. עדיפות תינתן למי שסיימו תוכנית הכשרה או קורס מקיף בניהול.</p>	<p><u>תנאי הקבלה</u></p>
<p>- לפתח ידע וכישורים של הנחיה בקרב אנשי מקצוע בתחום הטיפול באדם המפגר לצורך הפעלתם במערך של הדרכה ניידת;</p> <p>- לחזק את יכולתם של מנהלי מסגרות להדריך ולהנחות את צוותיהם;</p>	<p><u>מטרות התוכנית</u></p>
<p>112 שעות לימוד במהלך שנת לימודים.</p>	<p><u>מסגרת הלמידה</u></p>
<p>• תהליכי למידה אצל מבוגרים;</p>	<p><u>תכנים מרכזיים</u></p>

<ul style="list-style-type: none"> • עקרונות וכלים להדרכת קבוצת לימוד; • מטרות הוראה, מערכי הוראה, שיטות הוראה וקידום תהליכי לימוד; 	
<ul style="list-style-type: none"> • פיתוח כלים להוראת תכנים בתחום הטיפול באדם המפגר לדוגמה: <ul style="list-style-type: none"> * תקשורת ועבודת צוות; * יחסי גומלין בין המטפלים באדם המפגר לבין המשפחה; * מיניות וזוגיות בקרב בני אדם עם פיגור; 	<p><u>תכנים מרכזיים</u></p> <p>(המשך)</p>
<p>תוכנית ארצית המיועדת גם לעו"סים במחלקות לשירותים חברתיים ולעו"סים במסגרות הקהילתיות.</p>	<p><u>הערות</u></p>

תוכניות הלימוד ברובד המשלים כוללות השתלמויות הממוקדות בנושא מרכזי וניתנות לארגון גמיש על פי מספר מימדים:

- חלוקה לפי סוגי המסגרות או: שילוב בין המסגרות;
 - על בסיס ישובי, אזורי, מחוזי או: בהיקף ארצי;
 - חלוקה לפי מיגזרים - חילוני, חרדי, ערבי או: שילוב בין מיגזרים;
- התוכניות המוצגות להלן הן בגדר דוגמאות.

<p>שם התוכנית</p> <p>תוכניות קידום - דילמות בישום.</p>	
<p>תנאי הקבלה</p> <p>מנהלי מסגרות (מע"שים, דיור קהילתי, מעונות יום).</p>	
<p>מטרות התוכנית</p> <ul style="list-style-type: none"> - להבהיר עקרונות של תוכניות קידום; - לגבש דרכים לישום של תוכניות קידום; - לפתח כלים לבקרה ולהערכה של תוכניות קידום; 	
<p>מסגרת הלמידה</p> <p>28 שעות לימוד אקדמיות (בחלוקה אפשרית ל-7 או 4 פגישות).</p>	
<p>תכנים מרכזיים</p> <ul style="list-style-type: none"> • אבחון בשטח כבסיס להתאמה אישית של תוכניות קידום; • אפשרויות, אילוצים ומגבלות בישום תוכניות קידום; • דרכי מעקב, בקרה והערכה של תוכניות קידום; 	
<p>הערות</p> <p>ההשתלמות ניתנת לביצוע על בסיס אזורי/מחוזי ולפי סקטורים.</p>	

<p>שם התוכנית</p> <p>מיניות וזוגיות בקרב בני אדם עם פיגור.</p>	
<p>תנאי הקבלה</p> <p>מנהלי מסגרות (מע"שים, דיור קהילתי, מעונות יום).</p>	
<p>מטרות התוכנית</p> <ul style="list-style-type: none"> - ליצור מודעות אישית כלפי ערכים מקצועיים, נורמות חברתיות, גישות ועמדות ביחס לנושא; - להציג חקיקה וקווי מדיניות בנושא; - לגבש שיקולי דעת להתמודדות עם דילמות סביב הנושא; 	

<u>מסגרת הלמידה</u>	56 שעות לימוד אקדמיות (בחלוקה אפשרית ל-7, 8 או 14 פגישות).
<u>תכנים מרכזיים</u>	<ul style="list-style-type: none"> • ערכים מנחים בתחום הטיפול באדם המפגר (נורמליזציה, כבוד האדם, אינטגרציה ואינדיבידואציה) והשלכותיהם לנושא המיניות והזוגיות אצל בני אדם עם פיגור;
<u>תכנים מרכזיים</u> (המשך)	<ul style="list-style-type: none"> • ביטויים מיניים אצל בני אדם עם פיגור (הופעת סימני מין בגיל ההתבגרות, אוננות, קיום יחסי מין, הומוסקסואליות, לסביות); • ניצול מיני, עבריינות מין כלפי בני אדם מפגרים: דרכים לזיהוי ולטיפול; • הדרכה בנושאי מין לבני אדם עם פיגור; • הנחית הצוות להתמודדות עם מיניות וזוגיות ועם תופעות של ניצול מיני; • תקשורת עם בני המשפחה ושיתופם בנושא;
<u>הערות</u>	ההשתלמות ניתנת לביצוע על בסיס אזורי/מחוזי ולפי סקטורים.

<u>שם התוכנית</u>	התמודדות עם בעיות התנהגות ואלימות בקרב בני אדם מפגרים.
<u>תנאי הקבלה</u>	מנהלי מסגרות (מע"שים, דיור קהילתי, מעונות יום).
<u>מטרות התוכנית</u>	<ul style="list-style-type: none"> - להבהיר סיבות וגורמים היוצרים בעיות התנהגות בקרב בעלי פיגור; - להציג דרכים מעשיות להתמודדות עם בעיות התנהגות ואלימות;
<u>מסגרת הלמידה</u>	28 שעות לימוד אקדמיות (בחלוקה אפשרית ל-7 או 4 פגישות).
<u>תכנים מרכזיים</u>	<ul style="list-style-type: none"> • הפרעות התנהגות ואלימות בקרב אנשים עם פיגור: גורמים פסיולוגיים, השפעות תרופתיות; • ניתוח מקרים; • כללים והנחיות לצוות לתגובות במצבי אלימות;
<u>הערות</u>	ההשתלמות ניתנת לביצוע על בסיס אזורי/מחוזי ולפי סקטורים.

<u>שם התוכנית</u>	יחסי גומלין בין הצוות במסגרת הקהילתית לבין המשפחה.
<u>תנאי הקבלה</u>	מנהלי מסגרות (מע"שים, דיור קהילתי, מעונות יום).
<u>מטרות התוכנית</u>	<ul style="list-style-type: none"> - לחדד את גבולות האחריות והסמכות של המסגרת בקהילה ביחס למשפחת האדם המפגר; - להציג דרכים לשיפור התקשורת בין הצוות במסגרת לבין המשפחה;
<u>מסגרת הלמידה</u>	28 שעות לימוד אקדמיות (בחלוקה אפשרית ל-7 או 4 פגישות).
<u>תכנים מרכזיים</u>	<ul style="list-style-type: none"> • האדם המפגר במשפחתו;

<ul style="list-style-type: none"> • מסגרת בקהילה ומשפחת האדם המפגר: ציפיות ומחויבויות הדדיות; • שיתוף בני משפחות: יתרונות וחסרונות; • ניתוח ארועים; 	
ההשתלמות ניתנת לביצוע על בסיס אזורי/מחוזי ולפי סקטורים.	<u>הערות</u>

ניהול מסגרת קהילתית בסביבה תחרותית.	<u>שם התוכנית</u>
מנהלי מסגרות (מע"שים, דיור קהילתי, מעונות יום).	<u>תנאי הקבלה</u>
לחזק יכולת המנהלים לקדם יוזמות ופרויקטים נוכח התחרות על משאבים.	<u>מטרות התוכנית</u>
28 שעות לימוד אקדמיות (בחלוקה אפשרית ל-7 או 4 פגישות).	<u>מסגרת הלמידה</u>
<ul style="list-style-type: none"> • מאפיינים של סביבה תחרותית; • זיהוי וניצול הזדמנויות בסביבה תחרותית; • יזום, תכנון וביצוע בסביבה מוגבלת משאבים; • שימור ופיתוח צוות; 	<u>תכנים מרכזיים</u>
ההשתלמות ניתנת לביצוע על בסיס אזורי/מחוזי ולפי סקטורים.	<u>הערות</u>

סוגיות בניהול המסגרת.	<u>שם התוכנית</u>
מנהלים לפי סוג המסגרת (בנפרד למע"שים, דיור קהילתי, מעונות יום).	<u>תנאי הקבלה</u>
לספק תמיכה מקצועית למנהלים.	<u>מטרות התוכנית</u>
28 שעות לימוד אקדמיות (בחלוקה אפשרית ל-7 או 4 פגישות).	<u>מסגרת הלמידה</u>
<ul style="list-style-type: none"> • פתרון בעיות תוך יעוץ ומשוב מעמיתים; • התמודדות עם סוגיות המעסיקות את קבוצת הלומדים הספציפית. 	<u>תכנים מרכזיים</u>
ההשתלמות ניתנת לביצוע על בסיס אזורי/מחוזי ולפי סקטורים.	<u>הערות</u>

10) תוכניות לימוד למדריכים טיפוליים

במסגרות תעסוקה, דיור וחינוך

בקרב המדריכים הטיפוליים במסגרות הקהילתיות, בדומה למנהלים, קיימים צרכי הכשרה משותפים רבים. נתון זה הוביל לגיבוש תוכנית לימוד בסיסית המיועדת בו-זמנית למדריכים הטיפוליים בכל סוגי המסגרות - תעסוקה, דיור וחינוך. לתוכנית המשותפת מספר טעמים:

* הזדמנות ליצירת קשרים ולהיכרות עם מדריכים ממסגרות שונות;

* חיזוק של מסר הטיפול ההוליסטי באדם המפגר;

* אפשרות לניוד ומעבר של כח אדם הדרכת-טיפול בין המסגרות בקהילה;

* צמצום בעלויות הגיוס הנפרדות על בסיס סקטוריאלי;

* מניעת כפילות בהשקעות בקורסים מקבילים בעלי תכנים דומים;

* פוטנציאל גיוס משותפים המאפשר לבצע תוכניות לימוד בפריפריה;

תוכנית הלימוד הבסיסית כוללת שני מרכיבים:

(1) מודולות בנות 40 שעות לימוד כל אחת, המתמקדות בנושא מרכזי. ניתן

יהיה להשלים המודולות הנדרשות להסמכה בסדר משתנה ותוך שנתיים

לכל המאוחר. מדריך מתחיל - עד 3 שנים בתפקיד - ישתתף ב-3 מודולות.

מדריך ותיק - מעל 3 שנים בתפקיד - ישתתף ב-2 מודולות.

(2) עבודה מעשית מודרכת בהיקף של 60 שעות למדריך מתחיל ו-40 שעות

למדריך ותיק במסגרת המעסיקה.

סך השעות שיחושבו להסמכה: 180 שעות למדריך מתחיל ו-120 - למדריך ותיק.

הלמידה על פי מודולות מאפשרת ארגון גמיש של יציאת העובדים ללמידה

ומעודדת השתתפות גם למי שאינם יכולים להשלים תוכנית לימוד מלאה להסמכה.

תדירות פגישות לימוד אחת לשבועיים מאפשרת להפעיל שתי קבוצות לימוד לסירוגין

ולהגדיל על ידי כך את היקף המשתתפים מכל מסגרת, שכן לא כל הלומדים יוצאים בו

זמנית.

המודולות במסגרת תוכנית ההכשרה הבסיסית מוצגות בסדר הבא:

- 3 מודולות להסמכה של מדריכים מתחילים;

- 2 מודולות להסמכה של מדריכים ותיקים;

<u>שם התוכנית</u>	האדם המפגר - במשפחה, בקהילה ובחברה.
<u>תנאי הקבלה</u>	מדריכים ללא הסמכה עד 3 שנות ותק.
<u>מטרות התוכנית</u>	- להבהיר מושגי יסוד בתחום הטיפול באדם המפגר; - להציג מאפיינים של האדם המפגר - ביופסיכוסוציאליים; - להקנות ערכים המנחים טיפול באדם המפגר;
<u>מסגרת הלמידה</u>	40 שעות לימוד (בחלוקה אפשרית ל-8 או 10 פגישות).
<u>תכנים מרכזיים</u>	<ul style="list-style-type: none"> • טרמינולוגיה מקצועית ומושגים נפוצים בתחום הפיגור והטיפול באדם המפגר; • מאפיינים של רמות פיגור, תסמונות משולבות פיגור והשפעותיהן על תפקוד האדם המפגר; • עמדות אישיות ונורמות חברתיות כלפי בני אדם עם פיגור; • ערכים מקצועיים המנחים את הטיפול באדם המפגר ודרכי ישומם; • האדם המפגר בתוך המשפחה ויחסי הגומלין בינו לבין הוריו ואחיו; • זכויות האדם המפגר ומערך השירותים בקהילה לטיפול בו; • יחסי הגומלין בין משפחת האדם המפגר למטפלים בו;
<u>הערות</u>	מודולה זו ניתנת לביצוע על בסיס אזורי ולפי סקטורים. המשתתפים יחויבו בהכשרה מעשית מודרכת במסגרת עבודתם בהיקף של 20 שעות.

<u>שם התוכנית</u>	הדרכה במסגרות קהילתיות לטיפול באדם המפגר.
<u>תנאי הקבלה</u>	מדריכים ללא הסמכה עד 3 שנות ותק.
<u>מטרות התוכנית</u>	- פיתוח מיומנויות לעבודה עם בני אדם מפגרים.
<u>מסגרת הלמידה</u>	40 שעות לימוד (בחלוקה אפשרית ל-8 או 10 פגישות).
<u>תכנים מרכזיים</u>	<ul style="list-style-type: none"> • תקשורת ותקשורת חלופית עם בני אדם מפגרים; • תהליכי קליטה של משתתף חדש במסגרת; • ישום תוכניות קידום; • שילוב תכנים בעבודה עם בני אדם מפגרים <u>לדוגמה</u>: אמנויות פלסטיות, מוסיקה, ספרות, גינון, טיפול בחיות בית, ארגון טיולים ויציאה לפעילויות מחוץ למסגרת;
<u>הערות</u>	מודולה זו ניתנת לביצוע על בסיס אזורי, לפי סקטורים או לפי סוג המסגרת. המשתתפים יחויבו בהכשרה מעשית מודרכת במסגרת עבודתם בהיקף של 20 שעות.

<u>שם התוכנית</u>	עבודה בצוות ותפקיד המדריך במסגרת קהילתית לטיפול באדם המפגר.
<u>תנאי הקבלה</u>	מדריכים ללא הסמכה עד 3 שנות ותק.
<u>מטרות התוכנית</u>	- להקנות הבנה ומיומנויות לעבודה בצוות (עמיתים ואנשי מקצוע); - לגבש זהות תפקידית למדריך;
<u>מסגרת הלמידה</u>	40 שעות לימוד (בחלוקה אפשרית ל-8 או 10 פגישות).
<u>תכנים מרכזיים</u>	<ul style="list-style-type: none"> • דיווח ומשוב, קונפליקטים בעבודת הצוות; • מקומו ותפקידו של המדריך בצוות, יחסי גומלין עם אנשי מקצוע פארא-רפואיים ואחרים; • התמודדות עם לחץ ושחיקה בעבודת המדריך; • גבולות הסמכות והאחריות בעבודת המדריך;
<u>הערות</u>	מודולה זו ניתנת לביצוע על בסיס אזורי, לפי סקטורים או לפי סוג המסגרת. המשתתפים יחויבו בהכשרה מעשית מודרכת במסגרת עבודתם בהיקף של 20 שעות.

<u>שם התוכנית</u>	האדם המפגר במעגל החיים.
<u>תנאי הקבלה</u>	מדריכים ללא הסמכה מעל 3 שנות ותק.
<u>מטרות התוכנית</u>	- להקנות ידע על מאפיינים ותפקודים של האדם המפגר מינקות לזיקנה; - להגביר מודעות, הבנה ורגישות לטיפול באנשים עם פיגור;
<u>מסגרת הלמידה</u>	40 שעות לימוד (בחלוקה אפשרית ל-8 או 10 פגישות).
<u>תכנים מרכזיים</u>	<ul style="list-style-type: none"> • הגדרות פורמאליות של פיגור, פרוצדורות אבחון כאמצעי לקבלת החלטות על פיגור, תסמונות משולבות פיגור, השפעות תרופתיות על האדם המפגר, יכולות ומגבלות בקרב אנשים עם פיגור; • המערכת המשפחתית והאדם המפגר, יחס החברה לאדם המפגר; • חקיקה, זכויות ושירותים לאנשים עם פיגור במסגרת הקהילה; • יחסי הגומלין בין משפחת האדם המפגר למסגרות המטפלות בו;
<u>הערות</u>	מודולה זו ניתנת לביצוע על בסיס אזורי, לפי סקטורים או לפי סוג המסגרת. המשתתפים יחויבו בהכשרה מעשית מודרכת במסגרת עבודתם בהיקף של 20 שעות.

<u>שם התוכנית</u>	עבודת המדריך במסגרת קהילתית לטיפול באדם המפגר.
<u>תנאי הקבלה</u>	מדריכים ללא הסמכה מעל 3 שנות ותק.
<u>מטרות התוכנית</u>	- שיפור וחיזוק מיומנויות לעבודה עם בני אדם מפגרים.
<u>מסגרת הלמידה</u>	40 שעות לימוד (בחלוקה אפשרית ל-8 או 10 פגישות).
<u>תכנים מרכזיים</u>	<ul style="list-style-type: none"> • תקשורת ודיבוב של אנשים עם פיגור; • ישום תוכניות קידום בהיבטים אישיים-חברתיים-תעסוקתיים; • בטיחות וגהות בעבודה עם אנשים מפגרים; • דרכי הפעלה בקבוצה של אנשים מפגרים; • דילמות בעבודת המדריך;
<u>הערות</u>	מודולה זו ניתנת לביצוע על בסיס אזורי, לפי סקטורים או לפי סוג המסגרת. המשתתפים יחויבו בהכשרה מעשית מודרכת במסגרת עבודתם בהיקף של 20 שעות.

תוכניות הלימוד ברובד המשלים כוללות 5 מודולות הממוקדות בנושא מרכזי ומיועדות לעדכון בוגרי תוכניות לימוד להסמכה.

<u>שם התוכנית</u>	מיניות, זוגיות וניצול מיני בקרב אנשים עם פיגור.
<u>תנאי הקבלה</u>	מדריכים בעלי הסמכה.
<u>מטרות התוכנית</u>	<ul style="list-style-type: none"> - ליצור מודעות אישית כלפי ערכים מקצועיים, נורמות חברתיות, גישות ועמדות ביחס לנושא; - להציג חוקים ותקנות במיוחד לגבי ניצול מיני של אנשים עם פיגור; - לגבש שיקולי דעת להתמודדות עם דילמות סביב הנושא;
<u>מסגרת הלמידה</u>	40 שעות לימוד (בחלוקה אפשרית ל-8 או 10 פגישות).
<u>תכנים מרכזיים</u>	<ul style="list-style-type: none"> • ביטויים מיניים אצל בני אדם עם פיגור (הופעת סימני מין בגיל ההתבגרות, אוננות, קיום יחסי מין, הומוסקסואליות, לסביות); • ניצול מיני, עבריינות מין כלפי בני אדם מפגרים: דרכים לזיהוי ולטיפול; • תקשורת עם בני המשפחה ושיתופם בנושא; • הדרכה בנושאי מין לבני אדם עם פיגור;
<u>הערות</u>	מודולה זו ניתנת לביצוע על בסיס אזורי, לפי סקטורים או לפי סוג המסגרת.

<u>שם התוכנית</u>	כלים להפעלת אנשים מפגרים בקבוצה.
<u>תנאי הקבלה</u>	מדריכים בעלי הסמכה.
<u>מטרות התוכנית</u>	- להקנות כלים לעבודה עם אנשים מפגרים בקבוצה; - להדגים ולהעריך דרכים לעבודה בקבוצה בתחומי התעסוקה, הלמידה והפנאי;
<u>מסגרת הלמידה</u>	40 שעות לימוד (בחלוקה אפשרית ל-8 או 10 פגישות).
<u>תכנים מרכזיים</u>	<ul style="list-style-type: none"> • תקשורת ותקשורת חלופית עם אנשים בעלי פיגור; • הגדרת מטרות לעבודה בקבוצה, ארגון והפעלה של קבוצה; • הקבוצה ככלי לשיתוף ולקידום אישי של אנשים עם פיגור; • התאמת תכנים מתחומי התעסוקה, היצירה (לדוגמה: אומנויות), הפנאי והתחביב לעבודה בקבוצה; • יציאה מחוץ למסגרת: ארגון וביצוע של טיולים ופעילויות אחרות;
<u>הערות</u>	מודולה זו ניתנת לביצוע על בסיס אזורי, לפי סקטורים או לפי סוג המסגרת.

<u>שם התוכנית</u>	בריאות וחולי בקרב אנשים עם פיגור.
<u>תנאי הקבלה</u>	מדריכים בעלי הסמכה.
<u>מטרות התוכנית</u>	- להציג מחלות ותסמונות נפוצות בקרב אנשים עם פיגור; - להקנות שיקולי דעת בטיפול באדם המפגר בזמן מחלה ולמניעת מחלות; - לפתח אצל המדריך כישורי תיווך כלפי המערכת הרפואית והפארא-רפואית;
<u>מסגרת הלמידה</u>	40 שעות לימוד (בחלוקה אפשרית ל-8 או 10 פגישות).
<u>תכנים מרכזיים</u>	<ul style="list-style-type: none"> • השפעות של מחלות ותסמונות נפוצות בקרב אנשים עם פיגור על תפקודם; • כלים לזיהוי מצבי חולי ולקבלת החלטות לגבי החולה (לדוגמה: נטילת תרופות, מצבי חירום רפואיים); • הגשת עזרה ראשונה; • דרכים לניהול תקשורת חולה - מערכת רפואית; • קידום בריאות ומניעת מחלות בקרב אנשים עם פיגור;
<u>הערות</u>	מודולה זו ניתנת לביצוע על בסיס אזורי, לפי סקטורים או לפי סוג המסגרת. מתאימה במיוחד למדריכים בדיור הקהילתי ובמעונות היום.

<u>שם התוכנית</u>	התמודדות עם בעיות התנהגות ומצבי אלימות בקרב אנשים עם פיגור.
<u>תנאי הקבלה</u>	מדריכים בעלי הסמכה.
<u>מטרות התוכנית</u>	- להבהיר סיבות וגורמים לבעיות התנהגות ולמצבי אלימות בקרב אנשים עם פיגור; - להציג כלים ודרכים להתמודדות של המדריך;
<u>מסגרת הלמידה</u>	40 שעות לימוד (בחלוקה אפשרית ל-8 או 10 פגישות).
<u>תכנים מרכזיים</u>	<ul style="list-style-type: none"> • גורמים פסיכולוגיים ואורגניים המשפיעים על בעיות התנהגות; • גורמים סביבתיים (כולל תרופות) המשפיעים על בעיות התנהגות; • ניתוח מקרים של בעיות התנהגות; • תפקודו של המדריך במצבי אלימות ושיטות להתמודדות עם בעיות התנהגות;
<u>הערות</u>	מודולה זו ניתנת לביצוע על בסיס אזורי, לפי סקטורים או לפי סוג המסגרת.

<u>שם התוכנית</u>	הטיפול באדם המפגר הסיעודי.
<u>תנאי הקבלה</u>	מדריכים בעלי הסמכה.
<u>מטרות התוכנית</u>	- להקנות ידע וכלים לטיפול באדם המפגר הסיעודי.
<u>מסגרת הלמידה</u>	40 שעות לימוד (בחלוקה אפשרית ל-8 או 10 פגישות).
<u>תכנים מרכזיים</u>	<ul style="list-style-type: none"> • מאפיינים של האדם המפגר הסיעודי; • תקשורת עם מטופלים סיעודיים; • ארגון הסביבה הטיפולית; • כללים לתנועה נכונה תוך כדי טיפול באדם המפגר הסיעודי; • שיטות טיפול בדגש על האכלה, שמירה על היגיינה ורחצה, שמירה על תנועתיות והפעלה פיזית/חושית; • תוכניות טיפול סיעודי והערכתן;
<u>הערות</u>	מודולה זו ניתנת לביצוע על בסיס אזורי, לפי סקטורים או לפי סוג המסגרת. מתאימה במיוחד למדריכים בדיור הקהילתי ובמעונות היום.

<u>שם התוכנית</u>	תזונה נכונה והפעלת המטבח במסגרות קהילתיות לאדם המפגר.
<u>תנאי הקבלה</u>	מדריכים אחראים.
<u>הערות</u>	פירוט התוכנית בפרק 11 עמודים 71 - 72.

11) תוכניות לימוד לעובדי מטבח, ניקיון

ותחזוקה במסגרות תעסוקה, דיור וחינוך

עובדי המטבח, הניקיון והתחזוקה במסגרות הקהילתיות הם בעלי תפקידים, שלא זכו עד כה להכשרה והדרכה בתחום עיסוקם או בתחום הטיפול באדם המפגר. תוכניות הלימוד לעובדי מטבח, ניקיון ותחזוקה כוללות שני מרכיבים:

(1) מודולה שתכניה קשורים לטיפול באדם המפגר;

(2) מודולה המתייחסת לביצוע התפקיד - במטבח או בניקיון או בתחזוקה;

כל סוג מודולה היא בהיקף של 40 שעות לימוד. העובדים בתפקידים אלה מצופים להשתתף ב-2 מודולות - אחת מכל סוג במהלך תקופת החומש. להלן תיאור המודולות.

<u>שם התוכנית</u>	האדם המפגר והטיפול בו.
<u>תנאי הקבלה</u>	עובדי מטבח, ניקיון, תחזוקה.
<u>מטרות התוכנית</u>	- להציג מאפיינים של האדם המפגר; - להבהיר מושגי יסוד בתחום הטיפול באדם המפגר; - ליצור הבנה ולעודד הפנמה של ערכים מקצועיים בעבודה עם בני אדם מפגרים; - לפתח מיומנויות תקשורת עם אנשים מפגרים; - להקנות כלים לשמירה על בטיחות וגהות בעבודה עם אנשים מפגרים;
<u>מסגרת הלמידה</u>	40 שעות לימוד (בחלוקה אפשרית ל-8 או 10 פגישות).
<u>תכנים מרכזיים</u>	• היבטים שונים של פיגור - ביו-פסיכו-סוציאליים; • מושגים נפוצים בתחום הטיפול באדם המפגר; • עמדות אישיות כלפי פיגור ובני אדם מפגרים; • יצירת תקשורת ותקשורת חלופית בעבודה עם בני אדם מפגרים; • שמירה על בטיחות וגהות ומניעת תאונות במסגרת הקהילתית;
<u>הערות</u>	מודולה זו ניתנת לביצוע על בסיס אזורי, לפי סקטורים או לפי סוג המסגרת.

<u>שם התוכנית</u>	תזונה נבונה והפעלת המטבח במסגרות קהילתיות לאדם המפגר.
-------------------	---

<u>תנאי הקבלה</u>	עובדי מטבח במע"שים, במעונות יום ומדריכים אחראיים בדיור קהילתי.
<u>מטרות התוכנית</u>	- להציג עקרונות של תזונה נבונה; - להקנות כלים להפעלה יעילה של עבודת המטבח ולשילובה במערך הטיפול באדם המפגר במסגרת הקהילתית; - להעשיר את מצאי התפריטים ומגוון המתכונים של עובדי המטבח;
<u>מסגרת הלמידה</u>	40 שעות לימוד (בחלוקה אפשרית ל-8 או 10 פגישות).
<u>תכנים מרכזיים</u>	<ul style="list-style-type: none"> • מושגים מרכזיים בתזונה; • המזון והתזונה במערך הכולל של המסגרת הקהילתית; • בניית תפריטים מאוזנים ומגוונים מבחינה תזונתית; • שילוב חניכים, דיירים בפעולות המטבח; • ניהול עבודת המטבח: רכישת מוצרים, אחסון, בישול, הגשה; • מתכונים;
<u>הערות</u>	מודולה זו ניתנת לביצוע על בסיס אזורי, לפי סקטורים או לפי סוג המסגרת.

<u>שם התוכנית</u>	ניקיון וניקוי במסגרת הקהילתית.
<u>תנאי הקבלה</u>	עובדי ניקיון במסגרות הקהילתיות.
<u>מטרות התוכנית</u>	- להציג חומרי ניקוי ודרכי שימוש יעיל בהם; - להקנות שיטות לניקוי מישטחים מחומרים שונים; - ליצור מודעות, הבנה ושימוש בכללי בטיחות בעבודות הניקיון;
<u>מסגרת הלמידה</u>	40 שעות לימוד (בחלוקה אפשרית ל-8 או 10 פגישות).
<u>תכנים מרכזיים</u>	<ul style="list-style-type: none"> • שמירה על היגיינה במסגרת הקהילתית; • חומרי ניקוי וציוד ניקוי והתאמתם לצורכי ניקוי וחיטוי; • סיור במפעלים ליצור חומרי ניקוי; • שיטות ניקוי למרצפות, עץ, בדי ריפוד, וילונות, שטיחים, פלסטיק, מתכת; • שיטות לניקוי לאחר צביעה, סידוד; • "טיפים" לטיפול בכתמים עקשניים; • כללים לתנועה נכונה תוך כדי ביצוע עבודות ניקיון; • מניעת תאונות ושמירה על בטיחות בפעולות ניקיון;
<u>הערות</u>	מודולה זו ניתנת לביצוע על בסיס אזורי, לפי סקטורים או לפי סוג המסגרת.

<u>שם התוכנית</u>	תחזוקה ותיקונים במסגרת הקהילתית.
<u>תנאי הקבלה</u>	עובדי תחזוקה.
<u>מטרות התוכנית</u>	- לשפר ידע ומיומנויות בתחום התחזוקה במסגרת הקהילתית;
<u>מסגרת הלמידה</u>	40 שעות לימוד (בחלוקה אפשרית ל-8 או 10 פגישות).
<u>תכנים מרכזיים</u>	<ul style="list-style-type: none"> • מערכות פיזיות במבנים: אינסטלציה/מים, ביוב, חשמל/חימום, מיזוג אויר, מחשבים, מכונות (במיוחד במע"שים); • טיפול בתקלות במערכות המים והביוב; • טיפול בבעיות רטיבות, איטום, צביעה; • "עשה ואל תעשה" במערכת החשמל והכלים החשמליים; • תיקוני נגרות, פרזול, זגגות; • כלי עבודה וחומרים לעובד אחזקה; • ארגון שיפוצים במסגרת הקהילתית; • שמירה על בטיחות ומניעת תאונות בפעולות עובד התחזוקה;
<u>הערות</u>	מודולה זו ניתנת לביצוע על בסיס אזורי, לפי סקטורים או לפי סוג המסגרת. מומלץ לכלול סיור/ים באחד ממרכזי ההדרכה לנושאי תחזוקה ושיפוצים.

12) תוכניות לימוד למשפחות אומנה

2 מאפיינים, לפחות, יחודיים למשפחות אומנה המטפלות בבני אדם עם פיגור:
* הטוטאליות של תפקידים מבחינת זמן ("מסביב לשעון") ותוכן (כל מה שקשור לחוסה, הנמצא בטיפולם). כל יציאה להשתלמות מחייבת את הורי האומנה לארגן השגחה חלופית לחוסים. הדבר נדרש במיוחד כאשר שניהם משתתפים בו זמנית באותה השתלמות;
* הבדידות בה הם נתונים: ליווי מקצועי הניתן במשורה* והיעדר כמעט מוחלט של קשרים עם משפחות אומנה אחרות;
מאפיינים אלה משותפים לכל משפחות האומנה הנבדלות זו מזו במימדים כמו:
- גיל: טווח הגילים של הורי האומנה נע בין +30 ל-70. כרבע מהורי האומנה (באומדן) הם בני +60 המטפלים בצעירים (עד 21);
- ותק: נע בין 0 ל+30 שנים. כ-20% (באומדן) הן משפחות אומנה ותיקות - 20 שנים ויותר. כ-10% הן משפחות אומנה 4 שנים או פחות. השאר (כ-70%) הן בעלות ותק סביב 10 שנים;
- גיל החוסים: טווח הגיל של החוסים נע בין פחות משנה ועד +50;
- מקום מגורים: 2/3 מהמשפחות הן עירוניות והשאר מתגוררות ישובים כפריים;
- דתיות: יותר מרבע מהמשפחות הן חרדיות. האחרות דתיות, מסורתיות וחילוניות;
- הורים עובדים: כ-40% מראשי משפחות האומנה עובדים ואינם פנויים בשעות הבוקר;
תשומת לב למאפיינים המתוארים לעיל יש בה להשפיע על הגדלת מספר ההורים המשתתפים בהשתלמויות ועל הגברת רמת המוטיבציה להשתלם.
תוכניות הלימוד המוצעות להלן, שואפות לענות על מיגוון הצרכים של משפחות האומנה תוך התחשבות בשונות הקיימת בקרבם.

* בקרב משפחות האומנה, עמן נערכו ראיונות, קיימת הערכה רבה למפקחות האחראיות על תחום האומנה (ארצית ומחוזיות) אך שוב ושוב עלו תלונות על עו"סים במחלקות לשירותים חברתיים, המתעלמים מצורכי משפחות האומנה ואינם נמצאים איתן בקשר שוטף.

<u>שם התוכנית</u>	עולמן של משפחות האומנה.
<u>תנאי הקבלה</u>	הורי אומנה שלא השתתפו עד כה בהשתלמויות.
<u>מטרות התוכנית</u>	- להקנות ידע בסיסי על האדם המפגר בהיבטים התפתחותיים וחברתיים; - לגבש מרכיבי התפקיד של משפחות אומנה; - להקנות עקרונות ודרכים מעשיות לניהול תקשורת הנדרשת בתוקף תפקידיה של משפחת האומנה;
<u>מסגרת הלמידה</u>	40 שעות לימוד (בחלוקה אפשרית ל-8 או 10 פגישות).
<u>תכנים מרכזיים</u>	<ul style="list-style-type: none"> • פיגור שכלי: מאפיינים, גורמים, דרכי אבחון; • התפתחות האדם המפגר מינקות לבגרות: מגבלות ואפשרויות; • ערכים וגישות לטיפול באנשים עם פיגור: חינוך לעצמאות, תוכניות קידום (חשיפה ראשונית); • חקיקה וזכויות לטובת האדם המפגר, חובות וזכויות של משפחת האומנה, איך להסתדר עם התקציב וההוצאות עבור החוסה; • תפקידים של הורי האומנה ביצירה ובניהול של תקשורת עם אנשי מקצוע (רופאים, עו"סים, פארא-רפואיים), עם מסגרות קהילתיות לטיפול באדם המפגר, עם המשפחה הביולוגית, עם גורמים בקהילה;
<u>הערות</u>	<p>- חשוב מאד!</p> <p>* לשלב דרכי הוראה-למידה חוויתיות במסגרת ההשתלמות;</p> <p>* ליצור הזדמנויות ללמידת עמיתים בקרב משתתפי ההשתלמות;</p> <p>* לאפשר דיונים המבוססים על חוויות ודילמות עימן מתמודדים המשתתפים;</p> <p>- מומלץ לקיים תוכנית לימוד זו על בסיס אזורי או מקומי.</p>

<u>שם התוכנית</u>	תוכניות קידום ופעילות פנאי במסגרת אומנה.
<u>תנאי הקבלה</u>	הורי אומנה. עדיפות למי שסיימו את ההשתלמות "עולמן של משפחות אומנה".
<u>מטרות התוכנית</u>	- להציג עקרונות של בנית תוכניות קידום; - להקנות כלים להתאמה אישית של תוכניות קידום; - להקנות שיטות וכלים לטיפול באדם המפגר במסגרת משפחה אומנת;
<u>מסגרת הלמידה</u>	40 שעות לימוד (בחלוקה אפשרית ל-8 או 10 פגישות).
<u>תכנים מרכזיים</u>	• אבחון כנקודת מוצא לתוכניות קידום;

<ul style="list-style-type: none"> • איסוף מידע ממסגרות טיפוליות, חינוכיות ותעסוקתיות על פעולות קידום המבוצעות עם החוסה; 	
<ul style="list-style-type: none"> • הגדרת מטרות לפעולות קידום במסגרת האומנה; • בניה מודרכת של תוכניות קידום אישיות; • ניתוח והערכה של התנסויות הורים בהפעלה של תוכנית קידום; • שיטות וכלים להפעלת החוסה בשעות הפנאי; 	<u>תכנים מרכזיים</u> (המשך)
<p>- חשוב מאד!</p> <ul style="list-style-type: none"> * לשלב דרכי הוראה-למידה חוויתיות במסגרת ההשתלמות; * ליצור הזדמנויות ללמידת עמיתים בקרב משתתפי ההשתלמות; * לאפשר דיונים המבוססים על חוויות ודילמות עימן מתמודדים המשתתפים; <p>- מומלץ לקיים תוכנית לימוד זו על בסיס אזורי או מקומי.</p>	<u>הערות</u>

חינוך מיני לבעלי פיגור שכלי.	<u>שם התוכנית</u>
הורי אומנה. עדיפות למי שסיימו את ההשתלמות "עולמן של משפחות אומנה".	<u>תנאי הקבלה</u>
<ul style="list-style-type: none"> - ליצור מודעות אישית כלפי ערכים, נורמות חברתיות, גישות ועמדות כלפי הנושא; - להציג דרכים להקניית חינוך מיני לאנשים עם פיגור במסגרת האומנה; - להקנות מידע בסיסי על חוקים/תקנות וגורמים מטפלים במקרים של חשד לניצול מיני; - לגבש שיקולי דעת להתמודדות עם דילמות סביב הנושא; 	<u>מטרות התוכנית</u>
40 שעות לימוד (בחלוקה אפשרית ל-8 או 10 פגישות).	<u>מסגרת הלמידה</u>
<ul style="list-style-type: none"> • דעות ועמדות - אישיות, חברתיות/תרבותיות ודתיות כלפי מיניות וזוגיות בקרב אנשים עם פיגור; • ביטויים מיניים אצל בני אדם עם פיגור בגיל ההתבגרות וכמבוגרים; • דרכים לזיהוי מצבים של ניצול מיני ועבריינות מין כלפי אנשים עם פיגור; • חינוך מיני במשפחת אומנה: כיצד לכוון ולהדריך; • התמודדות עם מצבים ואירועים ביומיום; 	<u>תכנים מרכזיים</u>
<ul style="list-style-type: none"> - חשוב מאד! * לשלב דרכי הוראה-למידה חוויתיות במסגרת ההשתלמות; 	<u>הערות</u>

<p>* ליצור הזדמנויות ללמידת עמיתים בקרב משתתפי ההשתלמות; * לאפשר דיונים המבוססים על חוויות ודילמות עימן מתמודדים המשתתפים; - מומלץ לקיים תוכנית לימוד זו על בסיס אזורי או מקומי.</p>	
<p>התמודדות עם בעיות התנהגות ומצבי אלימות בקרב אנשים עם פיגור.</p>	<u>שם התוכנית</u>
<p>הורי אומנה. עדיפות למי שסיימו את ההשתלמות "עולמן של משפחות אומנה".</p>	<u>תנאי הקבלה</u>
<p>- להציג דרכי תקשורת חלופית עם בני אדם מפגרים; - לסייע להורי האומנה להתמודד עם מצבי אלימות ובעיות התנהגות של החוסה;</p>	<u>מטרות התוכנית</u>
<p>40 שעות לימוד (בחלוקה אפשרית ל-8 או 10 פגישות).</p>	<u>מסגרת הלמידה</u>
<ul style="list-style-type: none"> • תקשורת רגילה ותקשורת חלופית: עקרונות ודרכים לישום; • גורמים סביבתיים ואורגניים המעוררים בעיות התנהגות; • גורמים סביבתיים (כולל תרופות) המשפיעים על מצבי התנהגות; • ניתוח מקרים של בעיות התנהגות; • תפקוד הורי האומנה במצבי אלימות ושיטות להתמודדות עם בעיות התנהגות; 	<u>תכנים מרכזיים</u>
<p>- חשוב מאד! * לשלב דרכי הוראה-למידה חוויתיות במסגרת ההשתלמות; * ליצור הזדמנויות ללמידת עמיתים בקרב משתתפי ההשתלמות; * לאפשר דיונים המבוססים על חוויות ודילמות עימן מתמודדים המשתתפים; - מומלץ לקיים תוכנית לימוד זו על בסיס אזורי או מקומי.</p>	<u>הערות</u>

<p>הטיפול באדם המפגר הסיעודי במסגרת אומנה.</p>	<u>שם התוכנית</u>
<p>הורי אומנה. עדיפות למי שסיימו את ההשתלמות "עולמן של משפחות אומנה".</p>	<u>תנאי הקבלה</u>
<p>- להקנות ידע וכלים לטיפול באדם המפגר הסיעודי.</p>	<u>מטרות התוכנית</u>
<p>40 שעות לימוד (בחלוקה אפשרית ל-8 או 10 פגישות).</p>	<u>מסגרת הלמידה</u>
<ul style="list-style-type: none"> • מאפיינים של האדם המפגר הסיעודי; • תקשורת עם חוסה סיעודי; • ארגון הסביבה הטיפולית תוך שילוב אנשי מקצוע ומתנדבים; 	<u>תכנים מרכזיים</u>

<ul style="list-style-type: none"> • כללים לתנועה נכונה תוך כדי טיפול באדם המפגר הסיעודי; • דרכי טיפול תוך דגש על האכלה, שמירה על היגיינה, שמירה על תנועתיות והפעלה פיזית/חושית; 	
<p>- לאור הפיזור הגאוגרפי של משפחות אומנה המטפלות בחוסה סיעודי יש לשקול ארגון השתלמות ארצית במקום מרכזי ונגיש.</p>	<u>הערות</u>

קבוצת תמיכה למשפחות אומנה בהנחיה מקצועית.	<u>שם התוכנית</u>
הורי אומנה. עדיפות למי שסיימו את ההשתלמות "עולמן של משפחות אומנה".	<u>תנאי הקבלה</u>
<ul style="list-style-type: none"> - לספק מסגרת להתמודדות עם דילמות ובעיות העולות מטיפול בבני אדם עם פיגור במסגרת אומנה; - לפתח מסגרת מקומית/אזורית לתמיכה הדדית של הורי אומנה; 	<u>מטרות התוכנית</u>
40 שעות לימוד (בחלוקה אפשרית ל-8 או 10 פגישות).	<u>מסגרת הלמידה</u>
• ייקבעו כחלק מתהליך גיבוש הקבוצה בעזרת המנחה המקצועי.	<u>תכנים מרכזיים</u>
<ul style="list-style-type: none"> - חשוב מאד שקבוצת התמיכה תתארגנה על בסיס מקומי או אזורי. - כדאי לשקול הקמת קבוצות תמיכה סקטוריאליות (למשפחות אומנה חרדיות) או לפי קבוצות גיל של החוסים (למשל: מתבגרים). - מומלץ להעסיק מנחים, שסיימו את תוכנית ההכשרה למנחים להדרכה (ראה פרק 9, עמודים 61 - 62). - <u>העסקת המנחים בקבוצות התמיכה יכולה להיעשות באמצעות סניפי ביה"ס המרכזי לעובדים בשירותים החברתיים ו/או באמצעות עמותות המספקות שירותים לטיפול באדם המפגר.</u> 	<u>הערות</u>

13) סיכום: פריסת תוכנית החומש לפי לוח זמנים

הטבלה שלהלן פורסת את פעולות תוכנית החומש לפי קבוצות העובדים

תוך הצגת התזמון לכל פעולה.

שנה ה'	שנה ד'	שנה ג'	שנה ב'	שנה א'	שנת מעבר:	חלוקה לפי שנים
תשס"ד-2003-2004	תשס"ג-2002-2003	תשס"ב-2001-2002	תשס"א-2000-2001	תש"ס-1999-2000	תשנ"ט-1998-99	קבוצת העובדים
<p>(א1) הכשרת עו"סים להסמכה כפק"סים בהיקף של 168 שעות.</p> <p>(ב1) השתלמ. עדכון לפק"סים בהיקף של 28 שעות בכל מחוז.</p>	<p>(ב1) השתלמו- יות עדכון לפק"סים בהיקף של 28 שעות בכל מחוז.</p>	<p>(א1) הכשרת עו"סים להסמכה כפק"סים בהיקף של 168 שעות.</p> <p>(ב1) השתלמ. עדכון לפק"סים בהיקף של 28 שעות בכל מחוז.</p>	<p>(1) השתלמו- יות עדכון לפק"סים בהיקף של 28 שעות בכל מחוז.</p>	<p>(א1) הכשרת עו"סים להסמכה כפק"סים בהיקף של 168 שעות.</p> <p>(ב1) השתלמ. עדכון לפק"סים בהיקף של 28 שעות בכל מחוז.</p>	<p>(א1) השלמה של קורס והשתלמויות לפק"סים ורכזי נושא בסניפי ביה"ס המרכזי.</p> <p>(ב1) הכנת תשתית להפעלה של תוכנית הכשרה נפרדת לפק"סים</p>	<p>עו"סים במחלקות לשירותים חברתיים ובמסגרות קהילתיות</p>
<p>(א2) הכשרה אקדמית (דו-שנתית) לרכזי נושא + תעודת מומחה לשיקום בהיקף של 448 שעות (מחזור ג' שנה א').</p>	<p>(א2) הכשרת רכזי נושא (מחזור ב' שנה ב') (ב2) השתלמו- ויות עדכון לרכזי נושא בהיקף של 28 שעות.</p>	<p>(א2) הכשרה אקדמית (דו-שנתית) לרכזי נושא + תעודת מומחה לשיקום בהיקף של 448 שעות (מחזור ב' שנה א').</p>	<p>(א2) הכשרת רכזי נושא (מחזור א' שנה ב') (ב2) השתלמו- ויות עדכון לרכזי נושא בהיקף של 28 שעות.</p>	<p>(א2) הכשרה אקדמית (דו-שנתית) לרכזי נושא + תעודת מומחה לשיקום בהיקף של 448 שעות (מחזור א' שנה א').</p>	<p>(2) הכנת תשתית להפעלת תוכנית הכשרה לרכזי נושא באוניברסיטאות (מחוזות צפון ומרכז).</p>	

(ב2) השתלמ- ויות עדכון לרכזי נושא בכל מחוז בהיקף של 28 שעות.		(ב2) השתלמ- ויות עדכון לרכזי נושא בכל מחוז בהיקף של 28 שעות.		(ב2) השתלמ- ויות עדכון לרכזי נושא בכל מחוז בהיקף של 28 שעות.		
--	--	--	--	--	--	--

שנה ה' תשס"ד 2003- 2004	שנה ד' תשס"ג 2002- 2003	שנה ג' תשס"ב 2001- 2002	שנה ב' תשס"א 2000- 2001	שנה א' תש"ס 1999- 2000	שנת מעבר: תשנ"ט 1998-99	חלוקה לפי שנים קבוצת העובדים
(3) השתלמות לעו"סים בטיפול ישיר במחוזות מרכז ומחוז נוסף בהתאם לצורך בהיקף של 56 שעות.	(3) השתלמות לעו"סים בטיפול ישיר במחוזות צפון ודרום בהיקף של 56 שעות.	(3) השתלמות לעו"סים בטיפול ישיר במחוזות מרכז ודרום בהיקף של 56 שעות.	(3) השתלמות לעו"סים בטיפול ישיר במחוזות צפון ומרכז בהיקף של 56 שעות.	(3) השתלמות לעו"סים בטיפול ישיר במחוזות צפון ודרום בהיקף של 56 שעות.	(3) הכנת תשתית להשתלמות מחוזית לעו"סים בטיפול ישיר.	עו"סים במחלקות לשירותים חברתיים ובמסגרות קהילתיות
(4) הכשרת מנחים להדרכה ניידת של עובדים בתחום הטיפול באדם המפגר (112 שעות) מתאימה גם					(4) הכשרת מנחים להדרכה ניידת של עובדים בתחום הטיפול באדם המפגר (112 שעות): מתאימה גם	

למנהלי מסגרות.					למנהלי מסגרות.	
(1) תוכנית הכשרה דו-שנתית למנהלי מסגרות קהילתיות בהיקף של 392 שעות (מחזור ג' שנה א').	(1) המשך תוכנית הכשרה למנהלי מסגרות קהילתיות (מחזור ב' שנה ב').	(1) תוכנית הכשרה דו-שנתית למנהלי מסגרות קהילתיות בהיקף של 392 שעות (מחזור ב' שנה א').	(1) המשך תוכנית הכשרה למנהלי מסגרות קהילתיות (מחזור א' שנה ב').	(1) תוכנית הכשרה דו-שנתית למנהלי מסגרות קהילתיות בהיקף של 392 שעות (מחזור א' שנה א').	(1) הכנת תשתית להפעלת תכנית הכשרה אקדמית לניהול מסגרות קהילתיות.	מנהלי מסגרות תעסוקה, דיור, חינוך
(2) השתלמ-ויות מחוזיות לכל סוג מסגרת בהיקף של 28 שעות.	(2) השתלמ-ויות מחוזיות לכל סוג מסגרת בהיקף של 28 שעות.	(2) השתלמ-ויות מחוזיות לכל סוג מסגרת בהיקף של 28 שעות.	(2) השתלמ-ויות מחוזיות לכל סוג מסגרת בהיקף של 28 שעות.	(2) השתלמ-ויות מחוזיות לכל סוג מסגרת בהיקף של 28 שעות.	(2) הכנת תשתית להשתלמויות מחוזיות לפי סוגי מסגרות.	

שנה ה' תשס"ד 2003-2004	שנה ד' תשס"ג 2002-2003	שנה ג' תשס"ב 2001-2002	שנה ב' תשס"א 2000-2001	שנה א' תש"ס 1999-2000	שנת מעבר: תשנ"ט 1998-99	חלוקה לפי שנים קבוצת העובדים
					(1) השלמת קורסים והשתלמויות בסניפי ביה"ס המרכזי.	מדריכים טיפוליים: תעסוקה, דיור, חינוך ופנאי
(2) תוכנית הכשרה בסיסית בחלוקה אזורית ובהיקף של		(2) תוכנית הכשרה בסיסית בחלוקה אזורית ובהיקף של		(2) תוכנית הכשרה בסיסית בחלוקה אזורית ובהיקף של	(2) הכנת תשתית להפעלת תוכנית הכשרה בסיסית*	

3 יחידות השתלמות בנות 40 שעות כ"א (מחזור ג')		3 יחידות השתלמות בנות 40 שעות כ"א (מחזור ב')		3 יחידות השתלמות בנות 40 שעות כ"א (מחזור א')	למתחילים (עד 3 שנים בתפקיד).	
	(3 תוכנית הכשרה בסיסית בחלוקה אזורית ובהיקף של 2 יחידות השתלמות בנות 40 שעות כ"א (מחזור ב')		(3 תוכנית הכשרה בסיסית בחלוקה אזורית ובהיקף של 2 יחידות השתלמות בנות 40 שעות כ"א (מחזור א')		(3 הכנת תשתית להפעלת תוכנית הכשרה בסיסית* לותיקים (3+) שנים בתפקיד).	
השתלמויות מתקדמות על בסיס אזורי בהיקף של 40 שעות לכל סוג מסגרת.	השתלמויות מתקדמות על בסיס אזורי בהיקף של 40 שעות לכל סוג מסגרת.	השתלמויות מתקדמות על בסיס אזורי בהיקף של 40 שעות לכל סוג מסגרת.	השתלמויות מתקדמות על בסיס אזורי בהיקף של 40 שעות לכל סוג מסגרת.	השתלמויות מתקדמות על בסיס אזורי בהיקף של 40 שעות לכל סוג מסגרת.	(4 הכנת תשתית ליחידות השתלמות מתקדמות* לפי סוגי המסגרות.	

* מומלץ שכל מדריך טיפולי ישלים הכשרה בסיסית (למתחילים או מתקדמים) וישתלם בנוסף במהלך 5 שנים לפחות בשתי יחידות לימוד מתקדמות.

שנה ה'	שנה ד'	שנה ג'	שנה ב'	שנה א'	שנת מעבר:	חלוקה לפי שנים קבוצת העובדים
תשס"ד 2003- 2004	תשס"ג 2002- 2003	תשס"ב 2001- 2002	תשס"א 2000- 2001	תש"ס 1999- 2000	תשנ"ט 1998-99	
השתלמויות אזוריות בהיקף של 40 שעות.	השתלמויות אזוריות בהיקף של 40 שעות.	השתלמויות אזוריות בהיקף של 40 שעות.	השתלמויות אזוריות בהיקף של 40 שעות.	השתלמויות אזוריות בהיקף של 40 שעות.	הכנת תשתית ליחידות השתלמות*	עובדי הזנה, ניקיון ותחזוקה: תעסוקה,

					אזורית - בסיסית ומתקדמת.	ד"ר, חינוך
השתלמויות אזוריות בהיקף של 40 שעות.	השתלמויות אזוריות בהיקף של 40 שעות.	השתלמויות אזוריות בהיקף של 40 שעות.	השתלמויות אזוריות בהיקף של 40 שעות.	השתלמויות אזוריות בהיקף של 40 שעות.	הכנת תשתית ליחידת השתלמות אזורית**.	ראשי משפחות אומנה
(1) אישיות: סיוע ללימודים מתקדמים למ.א ולכתיבת עבודות תיזה.	(1) אישיות: סיוע ללימודים מתקדמים למ.א ולכתיבת עבודות תיזה.	(1) אישיות: סיוע ללימודים מתקדמים למ.א ולכתיבת עבודות תיזה.	(1) אישיות: סיוע ללימודים מתקדמים למ.א ולכתיבת עבודות תיזה.	(1) אישיות: סיוע ללימודים מתקדמים למ.א ולכתיבת עבודות תיזה.	(1) אישיות: סיוע ללימודים מתקדמים למ.א ולכתיבת עבודות תיזה.	מילגות
(2) מוסדיות: סיוע*** להשתלמויות ת פנים- ארגוניות ו/או משותפות למספר מסגרות סמוכות.	(2) מוסדיות: סיוע*** להשתלמויות ת פנים- ארגוניות ו/או משותפות למספר מסגרות סמוכות.	(2) מוסדיות: סיוע*** להשתלמויות ת פנים- ארגוניות ו/או משותפות למספר מסגרות סמוכות.	(2) מוסדיות: סיוע*** להשתלמויות ת פנים- ארגוניות ו/או משותפות למספר מסגרות סמוכות.	(2) מוסדיות: סיוע*** להשתלמויות ת פנים- ארגוניות ו/או משותפות למספר מסגרות סמוכות.	(2) מוסדיות: סיוע*** להשתלמויות ת פנים- ארגוניות ו/או משותפות למספר מסגרות סמוכות.	

* מומלץ שכל עובד ישתלם לפחות פעם בשנתיים.

** מומלץ שכל משפחה תשתתף בהשתלמות לפחות פעמים בתקופת החמש.

*** על בסיס תוכנית-השתלמות מפורטת וקריטריונים שייקבעו על-ידי ועדה מקצועית.

14) נספחים

א) רשימת מרואיינים ותפקידיהם

♦ השירות לטיפול באדם המפגר בקהילה:

מרים כהן, מנהלת השירות;
יהודה ישראל, מפקח ארצי, מע"שים;
לאה מאיר, פקידת סעד ראשית;
כרמל סטינגר, מפקחת ארצית, דיור קהילתי;
כרמית חפר, מפקחת ארצית, משפחות אומנה;
מפקחי השירות במחוז חיפה והצפון:

ורדה ליכטבראון, פייביש רינה, נביל קבלאן, נהאי בשארה;
מפקחי השירות במחוז תל-אביב והמרכז:
דניאלה דרור, אדווה נווה, יפה שמעוני;
מפקחי השירות במחוז ירושלים והדרום:
דרורה אמיר, מימי ישראל, ברכה שינדלר;

♦ קרן שלם:

פרנסואז הופמן, מנכ"ל הקרן;

♦ מחלקות לשירותים חברתיים:

ניצה בוכנר, מנהלת תחום נכויות, האגף לשירותי רווחה, עיריית תל-אביב;
חני דניס-מור, מנהלת היחידה לטיפול באדם עם פיגור, תחום נכויות, האגף לשירותי רווחה, עיריית תל-אביב;
נעמי גרינטל, סגנית מנהל מחלקת שיקום וממונה על היחידה לטיפול באדם המפגר, אגף הרווחה עיריית חיפה;
רג'ינה וייצמן, מנהלת היחידה לטיפול בבעלי צרכים מיוחדים במדור השיקום, אגף הרווחה, עיריית ירושלים;
עופרה הדני, פקידת סעד לחוק הטיפול באדם המפגר, המחלקה לש"ח, עיריית ראשון-לציון;
שושנה סופר, פקידת סעד לחוק הטיפול באדם המפגר ומרכזת נושא, המחלקה לש"ח, עיריית עפולה;

◆ מסגרות בקהילה - תעסוקה, דיור, חינוך:

לאה שטרנין, מנהלת מע"ש "איתן", חדרה;
ג'האד אבו-חילו, מנהל מע"ש "הגליל", ראמה;
אילן בן-צור - מנהל מערך דיור, אקי"ם-חיפה;
יעקב גבע, מנהל מערך-דיור "בית קשר", עכו;
אביבה טופול, מנהלת מערך-דיור, אקי"ם-ירושלים;
דויד עיבל, מנהל מעון "גן-אור", אקי"ם-חיפה;
דפנה שוורץ, מנהלת מעון "הטנה", שק"ל-ירושלים;

◆ ראשי משפחות אומנה:

חיה הדר, כפר ביאליק;
אסתר סקס, מושב חמד;

◆ ביה"ס המרכזי להכשרת עובדים בשירותים החברתיים:

יוסי ששון, מנהל ביה"ס המרכזי;
סניף חיפה: ד"ר אורי פרגו, מרכז קורסים והשתלמויות בתחום הטיפול
באדם המפגר;
סניף נתניה: נגה שפיצר, מנהלת הסניף;
סניף תל-אביב: יפה שור, מנהלת הסניף; חיה דורון, מרכזת קורסים
והשתלמויות בתחום הטיפול באדם המפגר;
סניף ירושלים: אורית בלט-ראובן, מרכזת קורסים והשתלמויות בתחום הטיפול
באדם המפגר;
סניף באר-שבע: חוה כפרי, מנהלת הסניף;

◆ אוניברסיטאות:

אוניברסיטת בן-גוריון;
ד"ר עליאן אלקרינאוי, יו"ר ועדת הוראה, ביה"ס לעבודה סוציאלית;
ד"ר לאה קסן, מרכזת לימודי ב.א, ביה"ס לעבודה סוציאלית;
אוניברסיטת בר-אילן;
נעמי פורת, סגנית למינהל של הועדה ללימודי המשך;
ישראלה מידן, רכזת מינהלית של של תוכנית ההכשרה לקראת מומחיות בשיקום;
ד"ר חפציבה ליפשיץ, המגמה לחינוך מיוחד, ביה"ס לחינוך;

אוניברסיטת חיפה:

ליאת קוץ, מרכזת לימודי תואר ראשון, ביה"ס לעבודה סוציאלית;

מירי מועלם, מרכזת לימודי תואר שני, ביה"ס לעבודה סוציאלית;

פרופ' שמשון רובין, ראש המגמה הקלינית, החוג לפסיכולוגיה;

אוניברסיטת תל-אביב:

ד"ר מרים ברזון, ביה"ס לעבודה סוציאלית;

ד"ר חני טור-כספא, ראש המסלול לחינוך מיוחד, החוג להיבטים התפתחותיים

בחינוך, ביה"ס לחינוך;

האוניברסיטה העברית:

סבינה הוניגווקס, מזכירה אקדמית, ביה"ס לעבודה סוציאלית;

גולדי מרנס, מרכזת מוקד ההכשרה ל.ב.א. של שיקום ונכויות, ביה"ס

לעבודה סוציאלית;

נורית קולקה, מזכירה אקדמית של ביה"ס לחינוך;

♦ מרכזי הדרכה במסגרות טיפול באדם המפגר:

ד"ר פסח גיטלמן, מנהל המכון הבינלאומי ללימודי-המשך בנכויות התפתחותיות ע"ש

"טראמפ", בית "איזי שפירא", רעננה;

אורית פיין-בז'ה, מנהלת מרכז "אדם", רשת מעונות "כפר-לי", בנימינה;

רחל רותם, מנהלת ביה"ס "גניגר" לחינוך מיוחד, חיפה;

דפנה רם, רכזת פדגוגית ואחראית על מרכז לחינוך והשתלמויות בתחום הפיגור

השכלי בבי"ס "גניגר" לחינוך מיוחד, חיפה;

ב) נוסחים לשאלון סקר צורכי הכשרה והשתלמויות

מדינת ישראל
משרד העבודה והרווחה
האגף לטיפול באדם המפגר
השירות לטיפול בקהילה

סיון תשנ"ח
יוני 1998

סקר צרכי-הכשרה והשתלמויות בתחום הטיפול באדם המפגר בקהילה

[האגף/המחלקה: _____ מספר טלפון + קידומת: _____]

מחוז: _____]

נודה על מילוי השאלון; אנא הקפדי/ למלא את כל חלקיו ולכתוב בכתב-יד ברור.

שם משפחה: _____ שם פרטי: _____ תאריך _____

לידה: _____

תפקידך: _____ תאריך תחילת עבודה נוכחית: _____

[חודש ושנה]

השכלה: [מספר שנות לימוד] _____

בעל/ת השכלה אקדמית: תואר: ב.א.; מ.א.; אחר - [פרטי] _____

בתחום: _____

• ציין/י קורסים ו/או השתלמויות בהם השתתפת בתחומים של הטיפול באדם המפגר ו/או בשיקום:

הקורס/ההשתלמות נערכו על ידי-	שם הקורס או ההשתלמות	סך שעות/משך זמן הלימוד	סיוֹם בשנת 19..	זכאות לתעודה [כן/לא]

• ציין/י תפקידים קודמים שמלאת אם היו בתחומים של הטיפול באדם המפגר ו/או הנכויות ו/או החינוך המיוחד:

המעסיק	התפקיד	משך הזמן בתפקיד

נושאי לימוד המעניינים אותך בתחום תפקידך - אנא פרטי/י

מדינת ישראל
משרד העבודה והרווחה
האגף לטיפול באדם המפגר
השירות לטיפול בקהילה

סיון תשנ"ח
 יוני 1998

סקר צרכי-הכשרה והשתלמויות בתחום הטיפול באדם המפגר בקהילה

שם המסגרת: _____ מספר טלפון + _____

קידומת: _____

נודה על מילוי השאלון; אנא הקפד/י למלא את כל חלקיו ולכתוב בכתב-יד ברור.

שם משפחה: _____ שם פרטי: _____ תאריך _____

לידה: _____

תפקידך: _____ תאריך תחילת עבודה נוכחית: _____

[חודש ושנה]

השכלה: [מספר שנות לימוד] _____

בעל/ת השכלה אקדמית: תואר: ב.א.; מ.א.; אחר - [פרט/י] _____

בתחום: _____

• ציין/י קורסים בהם השתתפת בתחומים של הטיפול באדם המפגר ו/או בשיקום:

<u>הקורס</u>	<u>שם הקורס</u>	<u>סך שעות הלימוד</u>	<u>סיום הקורס</u>	<u>זכאות לתעודה</u>
-			בשנת ..19	[כן/לא]

• ציין/י השתלמויות בהם השתתפת בתחומים של הטיפול באדם המפגר ו/או בשיקום:

<u>ההשתלמות</u>	<u>שם</u>	<u>סך שעות הלימוד</u>	<u>סיום ההשתלמות</u>	<u>זכאות לתעודה</u>
נערכה במסגרת -	<u>ההשתלמות</u>		בשנת ..19	[כן/לא]

• ציין/י תפקידים קודמים שמלאת אתם היו בתחומים של הטיפול באדם המפגר ו/או השיקום:

המעסיק	התפקיד	משך הזמן בתפקיד

נושאי לימוד המעניינים אותך בתחום תפקידך - אנא פרטי

מדינת ישראל
משרד העבודה והרווחה
האגף לטיפול באדם המפגר
השירות לטיפול בקהילה

תשרי תשנ"ט
 ספטמבר 1998

סקר צורכי הכשרה של משפחות אומנה

נודה על מילוי השאלון; אנא הקפדי/ למלא את כל חלקיו ולכתוב בכתב-יד ברור.

שם המשפחה האומנת: _____ שם פרטי: _____ טלפון + קידומת: _____

מקום המגורים: _____ משמשים כמשפחה אומנת מ- _____

שם הישוב _____ שנה _____ חודש _____

כיום שוהים אצלנו _____ מסודר/ים בגילאים: (1) _____, (2) _____, (3) _____;

ציין/י מספר _____ גיל _____ גיל _____ גיל _____

קורסים והשתלמויות בתחום הטיפול באדם המפגר ו/או בתחום האומנה

זכאות לתעודה [כן/לא]	<u>סיום הקורס</u> או <u>סיום ההשתלמות</u> בשנת ..19	מספר שעות לימוד	<u>שם הקורס</u> או <u>ההשתלמות</u>	המסגרת בה נערך/ה <u>הקורס</u> או <u>ההשתלמות</u>

נושאי לימוד המעניינים אותך בתחום האומנה והטיפול באדם המפגר

(א) אנא דרג/י הנושאים לפי מידת החשיבות בעיניך: הקף בעיגול הסיפורה המתאימה.

5 - במידה רבה מאד; 4 - במידה רבה; 3 - במידה בינונית; 2 - במידה מועטה; 1 - כלל לא;

1	2	3	4	5	שלבי התפתחות תקינה ולא תקינה
1	2	3	4	5	חינוך מיני
1	2	3	4	5	חינוך חברתי
1	2	3	4	5	השפעת האומנה על המערכת המשפחתית
1	2	3	4	5	זכויות וחובות במשפחות אומנה
1	2	3	4	5	התמודדות עם בעיות התנהגות
1	2	3	4	5	תוכניות קידום

(ב) נושאים אחרים - אנא פרט/י:

ג) תמצית נתוני השאלונים

מע"שים:

פרופיל מנהלים:

השכלה	ניסיון קודם בתחום הטיפול באדם המפגר	ותק בתפקיד נוכחי	גיל	הנתון בשני ם	המחוז
13.4 14	4.7 0	11.4 10	46.5 50	ממוצע ע חציון	חיפה והצפון N=13
14.7 15	2.5 0	13.4 10.5	45.3 46.5	ממוצע ע חציון	תל אביב והמרכז N=12
14.7 15	2.3 0	6.5 3.5	39.4 44.5	ממוצע ע חציון	דרום N=11

ירושלים והדרום N = 11	תל אביב והמרכז N = 12	חיפה והצפון N = 13	המחוז
קורסים			
54.4%	33.3%	15.3%	לא השתתפו כלל
36.4%	16.7%	30.7%	השתתפו בקורס אחד
9.1%	50%	54%	השתתפו ב-2 קורסים
השתלמויות			
45.5%	25%	15.3%	לא השתתפו כלל
18.1%	8.3%	23.1%	השתתפו ב-1
36.4%	66.7%	61.6%	השתתפו ב-2 או יותר

27.3%	8.3%	8%	לא השתתפו כלל בקורס או בהשתלמות
-------	------	----	------------------------------------

פרופיל עובדים:

<u>השכלה</u>	<u>ניסיון קודם</u> בתחום הטיפול באדם המפגר	<u>ותק בתפקיד</u> <u>נוכחי</u>	<u>גיל</u>	<u>הנתון</u> <u>בשני</u> <u>ם</u>	<u>המחוז</u>
12	0.8	8	38.7	ממוצע	חיפה והצפון N=56
12	0	6	5 38	ע חציון	
12.5	2.2	7.35	47	ממוצע	תל אביב והמרכז N=70
12	0	6.75	47	ע חציון	
12.7	2	8	39	ממוצע	דרום N=46
12	0	4	38	ע חציון	

<u>המחוז</u>	חיפה והצפון N = 56	תל אביב והמרכז N = 70	ירושלים והדרום N = 46
<u>קורסים</u>			
לא השתתפו כלל	50%	34.2%	65.2%
השתתפו בקורס אחד	39.3%	42.9%	28.2%
השתתפו ב-2 קורסים	10.7%	22.9%	6.6%
<u>השתלמויות</u>			
לא השתתפו כלל	55%	42.9%	65.2%
השתתפו ב-1	15%	22.9%	17.4%
השתתפו ב-2 או יותר	30%	34.2%	17.4%

לא השתתפו כלל בקורס או בהשתלמות	30%	17.1%	45.7%
------------------------------------	-----	-------	-------

דיוור קהילתי:

פרופיל מנהלים:

<u>השכלה</u>	<u>ניסיון קודם</u> בתחום הטיפול באדם המפגר	<u>ותק בתפקיד</u> <u>נוכחי</u>	<u>גיל</u>	<u>הנתון</u> <u>בשני</u> <u>ם</u>	<u>המחוז</u>
14.25 14.5	2.2 0	4.7 4	43 42.5	ממוצע ע חציון	חיפה והצפון N=8
14.2 15	5.4 4	6.9 5	44.7 44	ממוצע ע חציון	תל אביב והמרכז N=15
14.8 15	3 1	4.8 4	38 34	ממוצע ע חציון	דרום N=19

<u>המחוז</u>	חיפה והצפון N = 8	תל אביב והמרכז N = 15	ירושלים והדרום N = 19
<u>קורסים</u>			
לא השתתפו כלל	50%	40%	73.7%
השתתפו בקורס אחד	37.5%	26.6%	21%
השתתפו ב-2 קורסים	12.5%	33.4%	5.3%
<u>השתלמויות</u>			
לא השתתפו כלל	62.5%	40%	68.4%
השתתפו ב-1	12.5%	26.6%	31.6%
השתתפו ב-2 או יותר	25%	33.4%	0%

לא השתתפו כלל בקורס או בהשתלמות	37.5%	13.3%	52.6%
------------------------------------	-------	-------	-------

פרופיל עובדים:

<u>השכלה</u>	<u>ניסיון קודם</u> בתחום הטיפול באדם המפגר	<u>ותק בתפקיד</u> <u>נוכחי</u>	<u>גיל</u>	<u>הנתון</u> <u>בשני</u> <u>ם</u>	<u>המחוז</u>
13 12	1.7 0	4.8 4	40.2 40.5	ממוצע ע חציון	חיפה והצפון N=46
13.66 14	1 0	3.2 1.5	37.4 36	ממוצע ע חציון	תל אביב והמרכז N=72
13 12	2 0	3.6 2	38.5 39	ממוצע ע חציון	דרום N=51

<u>המחוז</u>	חיפה והצפון N = 46	תל אביב והמרכז N = 72	ירושלים והדרום N = 51
<u>קורסים</u>			
לא השתתפו כלל	52.2%	66.7%	68.6%
השתתפו בקורס אחד	37%	27.8%	31.4%
השתתפו ב-2 קורסים	10.8%	5.5%	0%
<u>השתלמויות</u>			
לא השתתפו כלל	56.5%	62.5%	86.3%
השתתפו ב-1	23.9%	26.5%	13.7%
השתתפו ב-2 או יותר	19.6%	11%	0%

לא השתתפו כלל בקורס או בהשתלמות	26%	41.6%	62.7%
------------------------------------	-----	-------	-------

מעונות יום:

פרופיל מנהלים:

<u>השכלה</u>	<u>ניסיון קודם</u> בתחום הטיפול באדם המפגר	<u>ותק בתפקיד</u> <u>נוכחי</u>	<u>גיל</u>	<u>הנתון</u> <u>בשני</u> <u>ם</u>	<u>המחוז</u>
13.9 14	1.6 0	8.3 9.5	37 36	ממוצע ע חציון	חיפה והצפון N=14
14.9 15	4.4 1	7.8 4.5	45.8 46	ממוצע ע חציון	תל אביב והמרכז N=8
14.8 15	4.1 3	3.3 2.5	33.4 35	ממוצע ע חציון	דרום N=9

<u>המחוז</u>	חיפה והצפון N = 14	תל אביב והמרכז N = 8	ירושלים והדרום N = 9
<u>קורסים</u>			
לא השתתפו כלל	28.6%	87.5%	77.8%
השתתפו בקורס אחד	64.3%	12.5%	22.2%
השתתפו ב-2 קורסים	7.1%	0%	0%
<u>השתלמויות</u>			
לא השתתפו כלל	28.6%	25%	55.6%
השתתפו ב-1	35.7%	12.5%	22.2%
השתתפו ב-2 או יותר	35.7%	62.5%	22.2%

לא השתתפו כלל בקורס או בהשתלמות	14.3%	25%	55.6%
------------------------------------	-------	-----	-------

פרופיל עובדים:

<u>השכלה</u>	<u>ניסיון קודם</u> בתחום הטיפול באדם המפגר	<u>ותק בתפקיד</u> <u>נוכחי</u>	<u>גיל</u>	<u>הנתון</u> <u>בשני</u> <u>ם</u>	<u>המחוז</u>
13.3 12	0.3 0	5.9 0	37.1 38	ממוצע ע חציון	חיפה והצפון N=83
13.2 12	0.6 0	4.4 3	41 43	ממוצע ע חציון	תל אביב והמרכז N=45
11.6 12	1.7 0	5.9 0	40 40	ממוצע ע חציון	דרום N=34

<u>המחוז</u>	חיפה והצפון N = 83	תל אביב והמרכז N = 45	ירושלים והדרום N = 34
<u>קורסים</u>			
לא השתתפו כלל	45.8%	62.2%	50%
השתתפו בקורס אחד	33.8%	35.6%	38.2%
השתתפו ב-2 קורסים	20.4%	2.2%	11.8%
<u>השתלמויות</u>			
לא השתתפו כלל	40.9%	66.7%	82.4%
השתתפו ב-1	37.4%	22.2%	8.8%
השתתפו ב-2 או יותר	21.7%	11.1%	8.8%

לא השתתפו כלל בקורס או בהשתלמות	14.5%	42.2%	50%
------------------------------------	-------	-------	-----

עו"סים במחלקות לשירותים חברתיים:

<u>השכלה</u>	<u>ניסיון קודם</u> בתחום הטיפול באדם המפגר	<u>ותק בתפקיד</u> <u>נוכחי</u>	<u>גיל</u>	<u>הנתון</u> <u>בשני</u> <u>ם</u>	<u>המחוז</u>
15 15	1.2 0	6.2 5	36.3 34	ממוצע ע חציון	חיפה והצפון N=62
15.1 15	0.5 0	6.1 6	36.6 36	ממוצע ע חציון	תל אביב והמרכז N=24
15.5 15	1.8 0	4.3 3	36.8 37	ממוצע ע חציון	דרום N=74

<u>המחוז</u>	חיפה והצפון N = 62	תל אביב והמרכז N = 42	ירושלים והדרום N = 47
<u>קורסים</u>			
לא השתתפו כלל	43.5%	50%	66.5%
השתתפו בקורס אחד	48.4%	40.5%	21.3%
השתתפו ב-2 קורסים	8.1%	9.5%	12.7%
<u>השתלמויות</u>			
לא השתתפו כלל	59.7%	11.9%	68%
השתתפו ב-1	24.2%	14.3%	25.6%
השתתפו ב-2 או יותר	16.1%	73.8%	6.4%

לא השתתפו כלל בקורס או בהשתלמות	33.9%	45.2%	51%
------------------------------------	-------	-------	-----

משפחות אומנה:

<u>התפלגות חוסים לקבוצות גיל</u>				<u>ותק</u>	<u>הנתון בשני מ</u>	<u>המחוז</u>
21+	13-21	6-12	0-5			
36.3%	27.3%	11%	25.4%	13.2	ממוצע	חיפה והצפון N=29
				10	ע	
					חציון	
41%	18.2%	9%	31.8%	10.9	ממוצע	תל אביב והמרכז N=33
				10	ע	
					חציון	
41%	33.4%	23%	2.6%	9.6	ממוצע	דרום N=24
				10	ע	
					חציון	

<u>המחוז</u>	חיפה והצפון N = 29	תל אביב והמרכז N = 33	ירושלים והדרום N = 24
<u>השתלמויות</u>			
לא השתתפו כלל	31%	42.4%	79.2%
השתתפו ב-1 או יותר	69%	57.6%	20.8%

ד) רשימת תוכניות הלימוד

הטבלה הבאה מציגה רשימה של תוכניות הלימוד לפי סוגי התפקידים.

<u>מסגרת הכשרה מומלצת</u>	<u>היקף</u>	<u>שם התוכנית</u>	<u>אוכלוסיית הלומדים</u>
אוניברסיטה	448	לימודי תעודה למרכזי תחום הטיפול באדם המפגר בקהילה והכשרה המותאמת לקראת מומחיות בשיקום.	עו"סים
ביה"ס המרכזי	168	הכשרה לפקידי סעד.	עו"סים
אוניברסיטה	112	הכשרת מנחים להדרכה.	רכזי נושא
אוניברסיטה או ביה"ס המרכזי	28	היכרות עם עולם הפיגור.	חובה לקראת הכשרה לפק"ס
ביה"ס המרכזי	28	חוקים וזכויות של בני אדם עם פיגור.	חובה לקראת הכשרה לפק"ס
אוניברסיטה	56	שיטות התערבות לטיפול באדם המפגר ומשפחתו.	עו"סים
אוניברסיטה	56	מיניות, זוגיות וניצול מיני בקרב בני אדם עם פיגור.	עו"סים
ביה"ס המרכזי	28	פקיד הסעד במיפגש עם מערכת החוק והמישפט.	פקידי סעד (שהוסמכו עד 1997)
ביה"ס המרכזי	28	מיומנויות וכלים לפקיד הסעד.	פקידי סעד ((שהוסמכו עד 1997
ביה"ס המרכזי	28 לנושא	סוגיות בעבודת פקיד הסעד: נושאים שונים.	פקידי סעד
ביה"ס המרכזי	28	עדכון ידע ותמיכה מקצועית.	פקידי סעד
אוניברסיטה	28	פיתוח פרויקטים קהילתיים לטיפול באדם המפגר ובמשפחתו.	רכזי נושא
אוניברסיטה	28	חידושים בתחום הטיפול באדם המפגר.	רכזי נושא
אוניברסיטה	392	לימודי תעודה למנהלי מסגרות בקהילה	מנהלי מסגרות - תעסוקה, דיור, חינוך

מנהלי מסגרות	הכשרת מנחים להדרכה	112	אוניברסיטה
--------------	--------------------	-----	------------

<u>אכלוסיית הלומדים</u>	<u>שם התוכנית</u>	<u>היקף</u>	<u>מסגרת הכשרה מומלצת</u>
מנהלי מסגרות - תעסוקה, דיור, חינוך	תוכניות קידום - דילמות בישום.	28	ביה"ס המרכזי או המכון ללימודי המשך - בית איזי שפירא
מנהלי מסגרות	מיניות וזוגיות בקרב בני אדם עם פיגור.	56	
מנהלי מסגרות	התמודדות עם בעיות התנהגות ואלימות בקרב בני אדם עם פיגור.	28	המכון ללימודי המשך - בית איזי שפירא
מנהלי מסגרות	יחסי גומלין בין הצוות במסגרת הקהילתית לבין המשפחה.	28	המכון ללימודי המשך - בית איזי שפירא או מרכז ההשתלמויות בבי"ס "גניגר"
מנהלי מסגרות	ניהול מסגרת קהילתית בסביבה תחרותית.	28	אוניברסיטה
מנהלי מסגרות	סוגיות בניהול מסגרת קהילתית.	28	אוניברסיטה
מדריכים טיפוליים במסגרות תעסוקה, דיור, חינוך - ללא הסמכה עד 3 שנות ותק	האדם המפגר במשפחה, בקהילה ובחברה.	40	ביה"ס המרכזי או המכון ללימודי המשך - בית איזי שפירא או מרכז ההשתלמויות בבי"ס "גניגר"
מדריכים טיפוליים במסגרות תעסוקה, דיור, חינוך - ללא הסמכה עד 3 שנות ותק	הדרכה במסגרות קהילתיות לטיפול באדם המפגר.	40	ביה"ס המרכזי או המכון ללימודי המשך - בית איזי שפירא או מרכז ההשתלמויות בבי"ס "גניגר"

ביה"ס המרכזי או המכון ללימודי המשך - בית איזי שפירא או מרכז ההשתלמויות בבי"ס "גניגר"	40	עבודה בצוות ותפקיד המדריך במסגרת קהילתית לטיפול באדם המפגר.	מדריכים טיפוליים במסגרות תעסוקה, דיור, חינוך - ללא הסמכה עד 3 שנות ותק
ביה"ס המרכזי או המכון ללימודי המשך - בית איזי שפירא או מרכז ההשתלמויות בבי"ס "גניגר"	40	האדם המפגר במעגל החיים.	מדריכים טיפוליים במסגרות תעסוקה, דיור, חינוך - ללא הסמכה מעל 3 שנות ותק

<u>מסגרת הכשרה מומלצת</u>	<u>היקף</u>	<u>שם התוכנית</u>	<u>אוכלוסיית הלומדים</u>
ביה"ס המרכזי או המכון ללימודי המשך - בית איזי שפירא או מרכז ההשתלמויות בבי"ס "גניגר"	40	עבודת המדריך במסגרת הקהילתית לטיפול באדם המפגר.	מדריכים טיפוליים במסגרות תעסוקה, דיור, חינוך - ללא הסמכה מעל 3 שנות ותק
	40	מיניות, זוגיות וניצול מיני בקרב אנשים עם פיגור.	מדריכים בעלי הסמכה
ביה"ס המרכזי או המכון ללימודי המשך - בית איזי שפירא או מרכז ההשתלמויות בבי"ס "גניגר"	40	כלים להפעלת אנשים מפגרים בקבוצה.	מדריכים בעלי הסמכה
ביה"ס המרכזי או המכון ללימודי המשך - בית איזי שפירא או מרכז	40	תקשורת ותקשורת חלופית עם אנשים בעלי פיגור.	מדריכים בעלי הסמכה

ההשתלמויות בבי"ס "גניגר"			
ביה"ס המרכזי או המכון ללימודי המשך - בית איזי שפירא	40	בריאות וחולי בקרב אנשים עם פיגור.	מדריכים בעלי הסמכה
ביה"ס המרכזי או המכון ללימודי המשך - בית איזי שפירא	40	התמודדות עם בעיות התנהגות ומצבי אלימות בקרב אנשים עם פיגור.	מדריכים בעלי הסמכה
המכון ללימודי המשך - בית איזי שפירא	40	הטיפול באדם המפגר הסיעודי	מדריכים בעלי הסמכה
	40	תזונה נבונה והפעלת המטבח במסגרות קהילתיות לאדם המפגר.	מדריכים בעלי הסמכה
ביה"ס המרכזי או המכון ללימודי המשך - בית איזי שפירא או מרכז ההשתלמויות בבי"ס "גניגר"	40	האדם המפגר והטיפול בו.	עובדי מטבח, ניקיון ותחזוקה
	40	תזונה נבונה והפעלת המטבח במסגרת הקהילתית.	עובדי מטבח
	40	ניקיון וניקוי במסגרת הקהילתית.	עובדי ניקיון
	40	תחזוקה ותיקונים במסגרת הקהילתית.	עובדי תחזוקה

<u>מסגרת הכשרה</u> <u>מומלצת</u>	<u>היקף</u>	<u>שם התוכנית</u>	<u>אוכלוסיית הלומדים</u>
ביה"ס המרכזי או המכון ללימודי המשך - בית איזי שפירא או מרכז ההשתלמויות בבי"ס "גניגר"	40	עולמן של משפחות אומנה.	משפחות אומנה
ביה"ס המרכזי או המכון ללימודי המשך - בית איזי שפירא או מרכז ההשתלמויות בבי"ס "גניגר"	40	תוכניות קידום ופעילות פנאי במסגרת אומנה.	משפחות אומנה
ביה"ס המרכזי או המכון ללימודי המשך - בית איזי שפירא או מרכז ההשתלמויות בבי"ס "גניגר"	40	חינוך מיני לבעלי פיגור שכלי.	משפחות אומנה
המכון ללימודי המשך - בית איזי שפירא או מרכז ההשתלמויות בבי"ס "גניגר"	40	התמודדות עם בעיות התנהגות ומצבי אלימות בקרב אנשים עם פיגור.	משפחות אומנה
המכון ללימודי המשך - בית איזי שפירא	40	הטיפול באדם המפגר הסיעודי במסגרת אומנה.	משפחות אומנה
ביה"ס המרכזי או המכון ללימודי המשך - בית איזי שפירא או מרכז ההשתלמויות בבי"ס "גניגר"	40	קבוצת תמיכה למשפחות אומנה בהנחיה מקצועית.	משפחות אומנה

מקורות

- אברהמי, א., צ. דוויק, נ. דנגור וא. רימרמן: שיקום - תחום מומחיות בעבודה סוציאלית: הגדרות, תיאוריה, מיומנויות ותאום פעולה מקצועי, הוצאת חומש - חטיבה מקצועית שיקומית מיסודם של העובדים הסוציאליים בחטיבה השיקומית, תל-אביב, תשנ"ו - 1996
- חובב, מ.: הפיקוח בשירותי הרווחה בישראל, הוצאת צ'ריקובר, תל-אביב, 1998
- מערכות איכות - מודל הבטחת איכות בייצור, בהתקנה ובמתן שירות - ת"י 9002 - iso 9002, הוצאת מכון התקנים הישראלי, תל-אביב, 1995
- נאון, ד. וד. מנדלר: מפעלי עבודה שיקומיים לאוכלוסיה עם פיגור שכלי: דו"ח מחקר, הוצאת ג'וינט - מכון ברוקדייל, ירושלים, תשנ"ו - 1996
- ערן, י.: הדרכה, הוצאת אס"י - משאבים קהילתיים ואלכ"א, ירושלים, 1991
- צבר - בן-יהושע, נ.: המחקר האיכותי בהוראה ובלמידה, הוצאת מודן-מסדה, תל-אביב, 1995
- רימרמן, א., מ. חובב, א. דבדבני וא. רמות (עורכים): נכות התפתחותית ופיגור שכלי בישראל - צרכים ומענים, הוצאת מאגנס, ירושלים, תשנ"ח
- Jacobson, J.W. and Mulick J.A. (eds): Manual of Diagnosis and Professional Practice in Mental Retardation, American Psychological Association, Washington, DC, 1997
- Lauffer.A.: Assessing Needs and Capacities: Tools for Practitioners, Managers and Trainers, University of Michigan Press, Ann Arbor, Michigan, 1982
- Lennox, N.G., J.N. Diggins and A.M. Ugoni: "The general practice care of people with intellectual disability: barriers and solutions" in: Journal

of Intellectual Disability Research, vol. 41,
Oct. 1997, pp. 380 - 390

Martin, L.L.: **Total Quality Management in Human
Services Organizations**, Sage Publications,
Newbury Park, 1993

Shaw, I.: **Evaluating Inerprofessional Training**,
Avebury Publishing, England, 1994

Soriano, F.I.: **Conducting Needs Assessments**, Sage
Publications, Thousand Oaks, 1995

Venkateswara, R.T.: **Human Resources Development**,
Sage Publications, New Delhi, 1996

www.aamr.org

www.thearc.org

www.waisman.wisc.edu

www.workshopsinc.com