



בית הספר לחינוך
הפקולטה למדעי החברה
אוניברסיטת בר-אילן

הדרכה ממוקדת לומד ככלי לפיתוח קוד
התנהגות אתי בקרב מעסיקים ומדריכי
תעסוקה נתמכת בשוק החופשי



Bar-Ilan
University

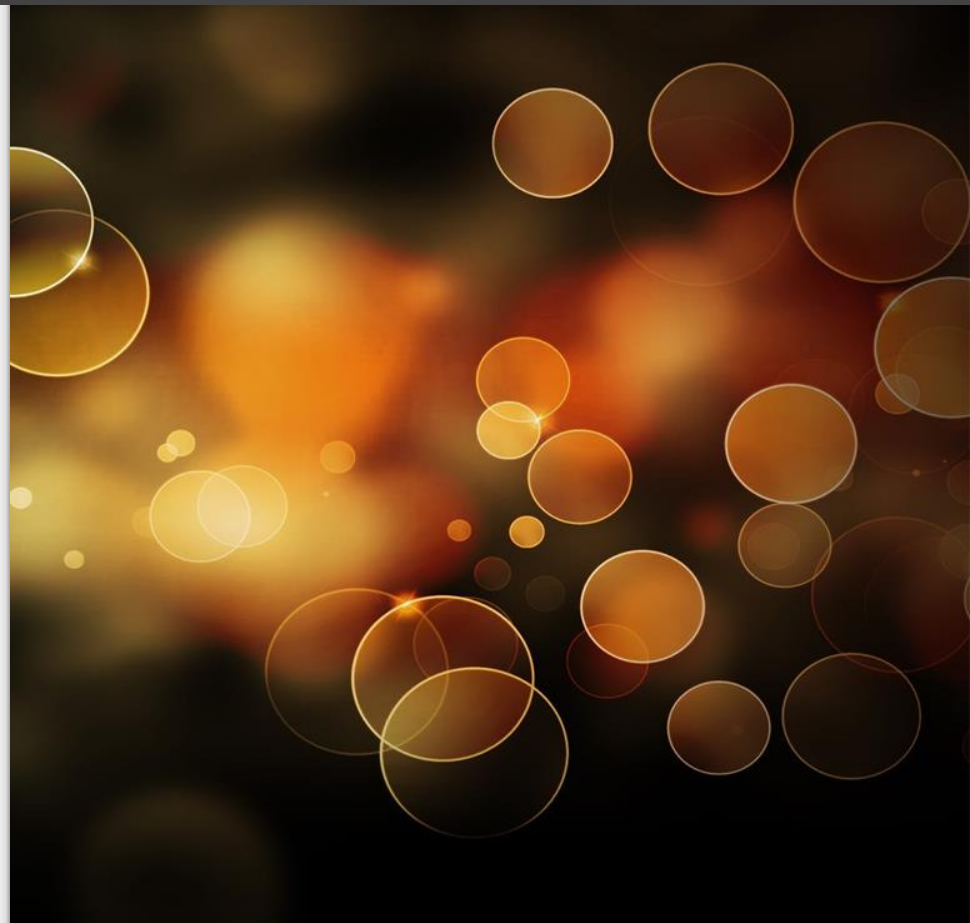
כנס ידע שלם 2

ד"ר מירי בן עמרם

פרופ' אורלי שפירא-לשצ'ינסקי

אוניברסיטת בר אילן

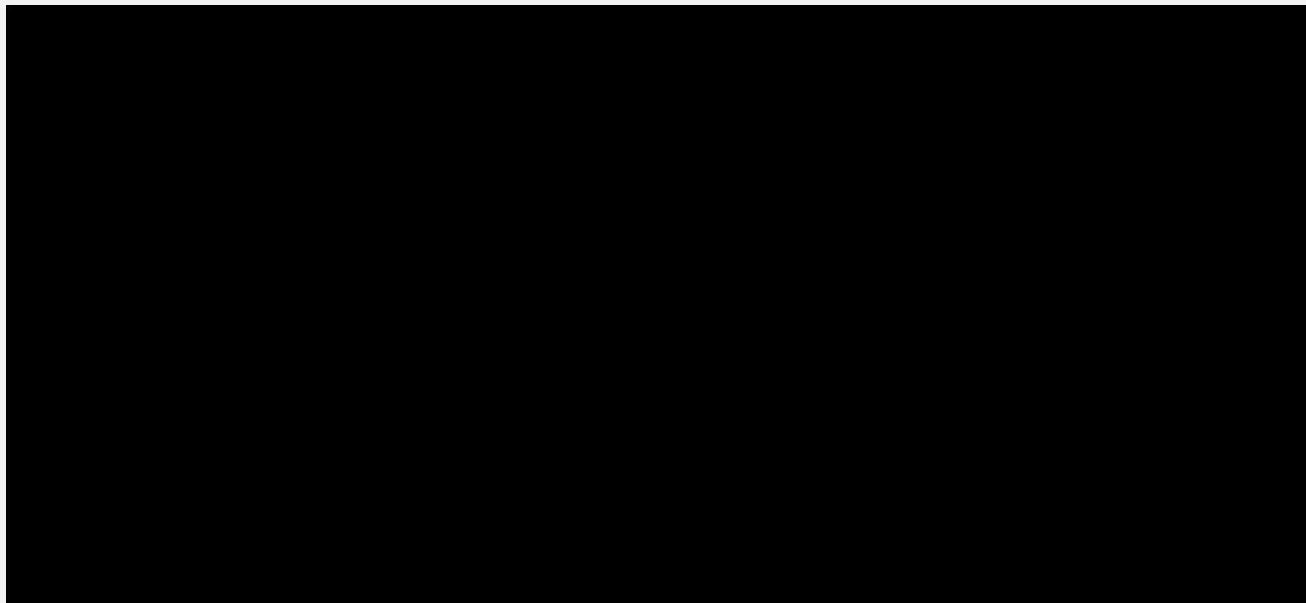
יוני 2018





Bar-Ilan
University

מדריך תעסוקה נתמכת בשיחה עם הורי העובד עם מוגבלות שכלית התפתחותית

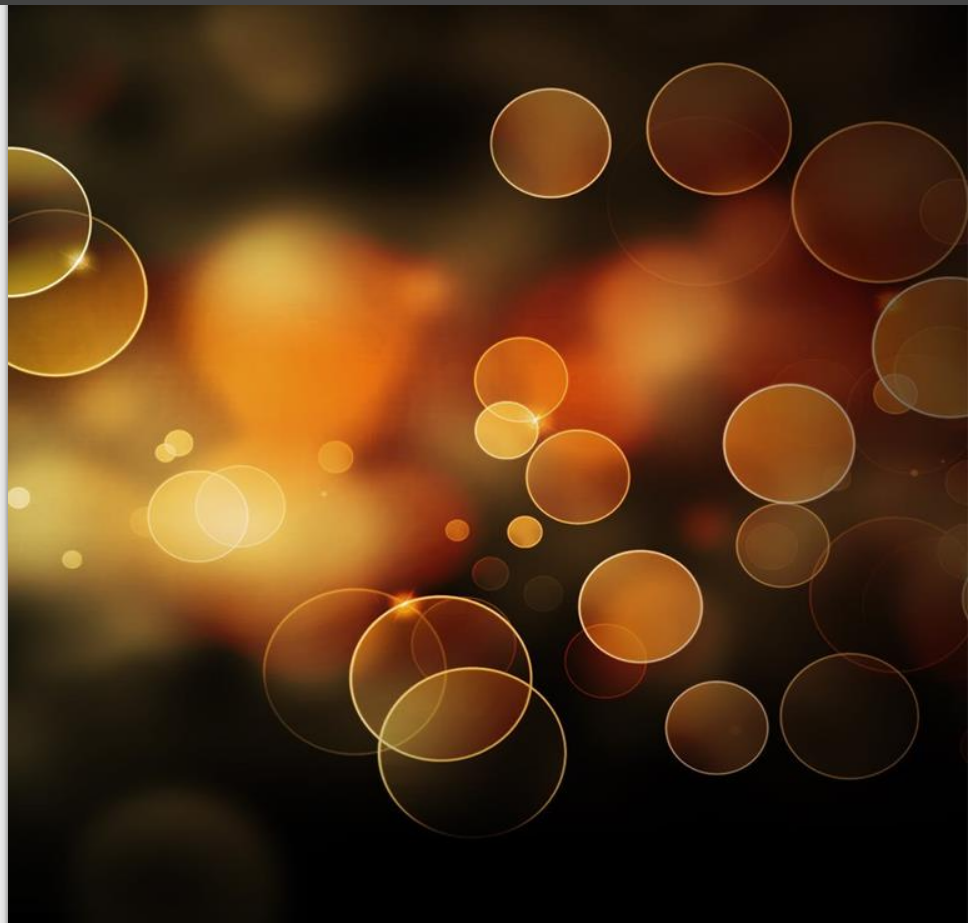




Bar-Ilan
University

תחום ההדרכה והפיתוח האישי

- 1.רכיב קוגניטיבי
- 2.רכיב פסיכולוגי
- 3.רכיב התנהגותי



מטרות המחקר:

- בדיקת אפקטיביות של מתודות הדרכה מסוג סימולציות בהשתתפות שחקנים.
- חקר תרחישי דילמות לקראת פיתוחו של קוד התנהגות אתי בתעסוקה נתמכת.





שאלות המחקר

- ✓ האם השימוש בסגנונות ההדרכה מגוונים יוביל לשינוי בתפיסות העצמה פסיכולוגית, מסוגלות עצמית ועמדות כלפי תעסוקת אנשים בעלי מש"ה בקרב מדריכים ומעסיקים במסגרות תעסוקה נתמכת?
- ✓ מהן הדילמות האתיות עמן מתמודדים מדריכי תעסוקה נתמכת ומעסיקים הנמצאים באינטראקציה עם אנשים בעלי מש"ה?
- ✓ מהם כללי ההתנהגות האתיים העולים מתוך מתודות ההדרכה בקרב מדריכי תעסוקה נתמכת ומעסיקים?

הליך המחקר:



בניית המחקר:

- הגעה לעמותות, לארגונים ולמפעלים, ריכוז הדילמות האתיות.
- פיתוח תרחישי דילמות
- הכנה של צוות הנחייה ושחקנים.



הדרכה:

- סימולציות מול שחקנים
- צפייה בסרטון
- ניתוח תרחישי דילמות
- קב' ביקורת
- העברת שאלונים ב- 3 נקודות זמן



ממצאים ותוצרים:

- פיתוח הדרכה אפקטיבית בארגון
- בנק של דילמות אתיות בארגון
- פיתוח "טיטא של קוד אתי"
- סרטוני הדרכה
- המלצות לקובעי המדיניות



Bar-Ilan
University

הדילמות וכללי ההתנהגות האתיים כרוכים סביב

האינטראקציות משותפות

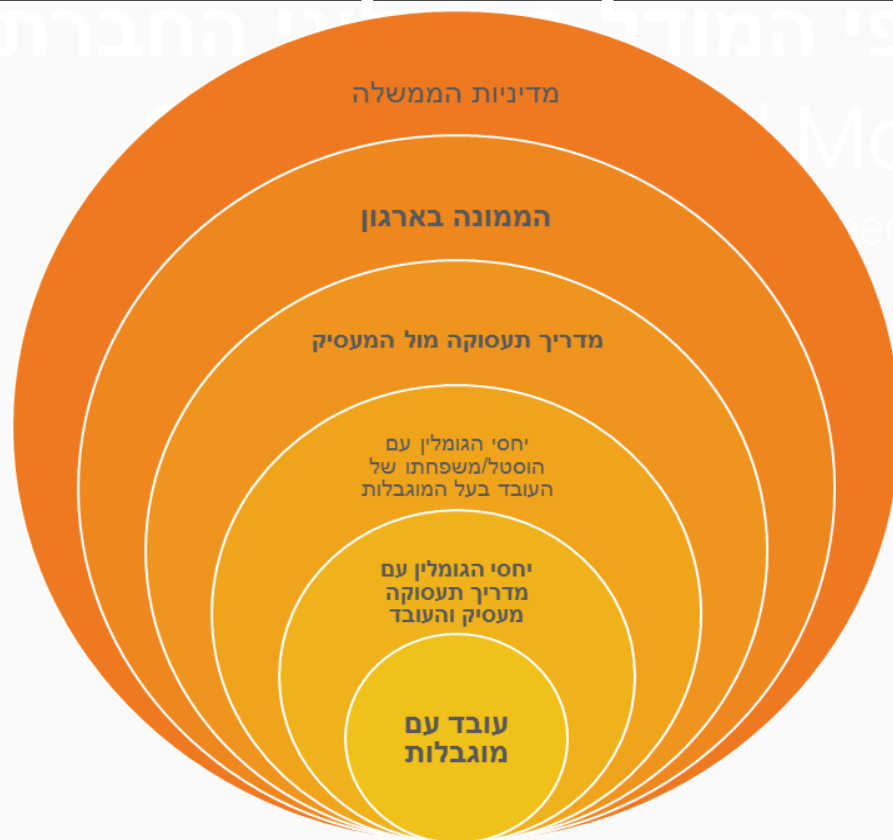
- מדריך / מעסיק מול העובד בעל מש"ה
 - מדריך / מעסיק מול ההורים
 - מדריך מול מעסיק
 - מדריך / מעסיק לבין הממונים בארגון/עמותה
 - מדריך / מעסיק בינם לבין מעצבי המדיניות
- הציבורית





Bar-Ilan
University

מיפוי הדילמות בתעסוקה נתמכת על פי מודל אקולוגי





ממצאי המחקר:

משחק תפקידים באמצעות סימולציות בקרב
מדריכי תעסוקה נתמכת או צפייה בהן בקרב
המעסיקים משפרים באופן ניכר את עמדותיהם

מסוג:

- ההעצמה פסיכולוגית
- מסוגלות עצמית
- שינוי תפיסות לגבי העסקת עובדים בעלי
מש"ה





משתני המחקר:

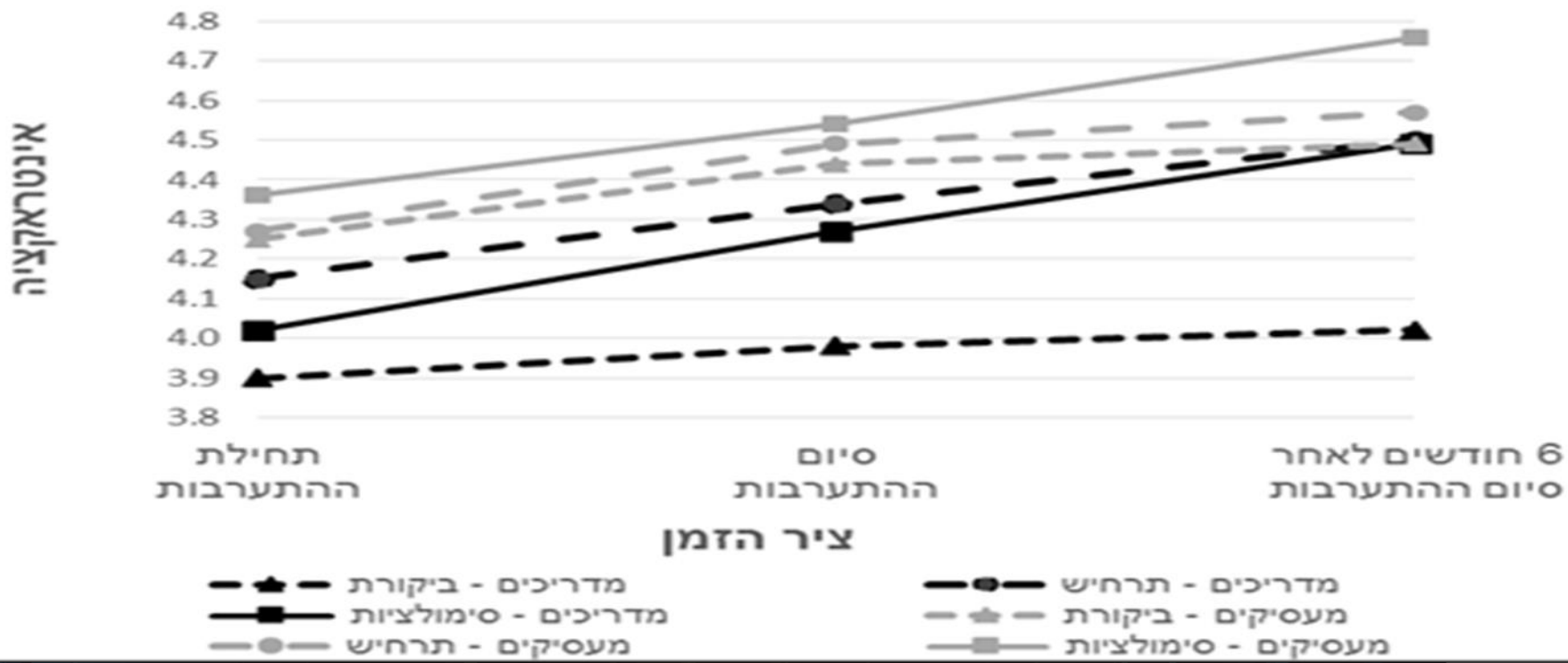
העצמה פסיכולוגית:

עובדים בעלי העצמה פסיכולוגית גבוהה נוטים לחוש כי יש ברשותם המיומנויות והידע לשפר את פעולותיהם ולפתור בעיות באופן יעיל. הם נוטים לראות את עצמם כמאופיינים ביעילות אישית, חופש לקבל החלטות, השפעה יישומית-אסטרטגית ותחושה על פיה הם מועצמים על ידי הארגון ומסוגלים לעשות שינוי (Shapira-Lishchinsky & Tsemach, 2014).

מסוגלות עצמית:

מוגדרת כציפייה של האדם להצליח במשימה או להשיג תוצאה מסוימת לאחר השקעת מאמצים (Bandura, 1986).

השינוי במידת ההעצמה הפסיכולוגית לאורך המחקר על פי מדריכים ומעסיקים



תפיסת העצמה פסיכולוגית

בקרב מעסיקים נמצאה גבוהה יותר מאשר בקרב מדריכים:

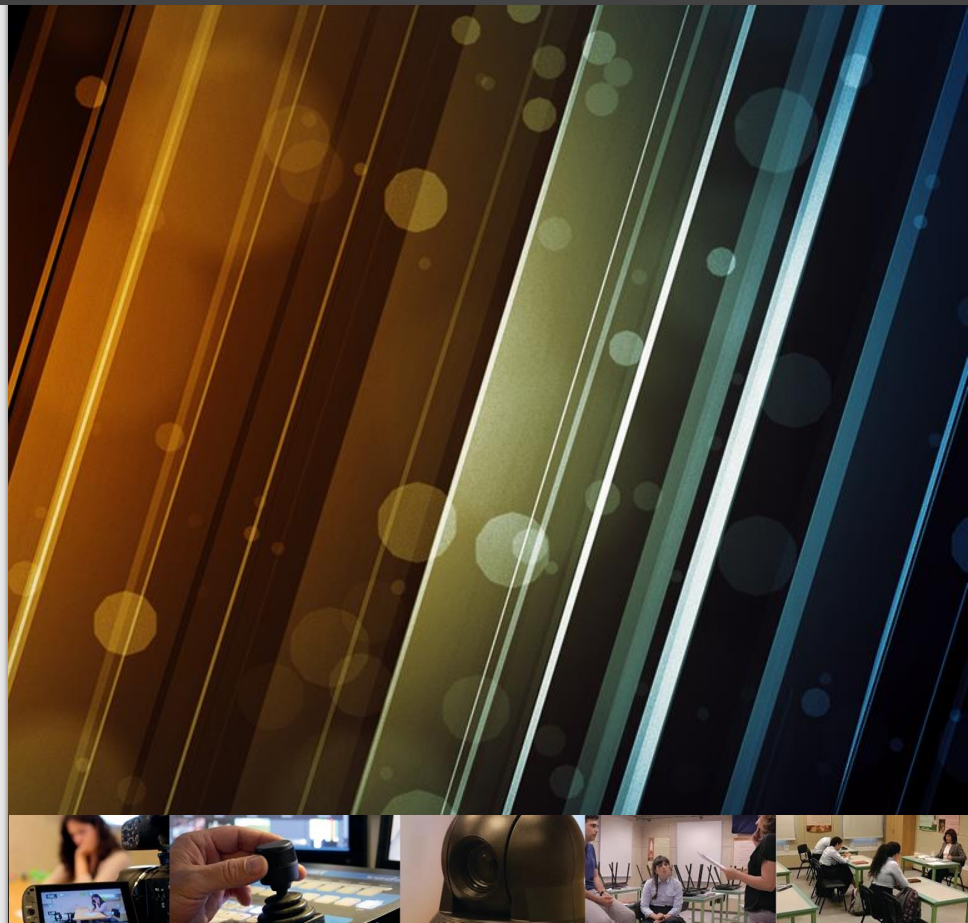
- ברשותם המיומנויות והידע לשפר את פעולותיהם ולפתור בעיות באופן יעיל. ניכרת תחושה של חופש רב יותר בקבלת החלטות, ותחושה כי הם מועצמים על ידי הארגון ומסוגלים לבצע שינוי.
- מעסיקים הפעילו יותר גמישות בפתרון הדילמות בארגון, מפני שיש להם יותר חופש בקבלת ההחלטות.
- הם בעלי התנהגות אזרחית הנובעת מתוך אחריות חברתית כלפי אנשים בעלי מש"ה והם בעלי יעילות אישית גבוהה בארגון, כשמטרתם היא שהשילוב של העובד בעל מש"ה בארגון יצליח.



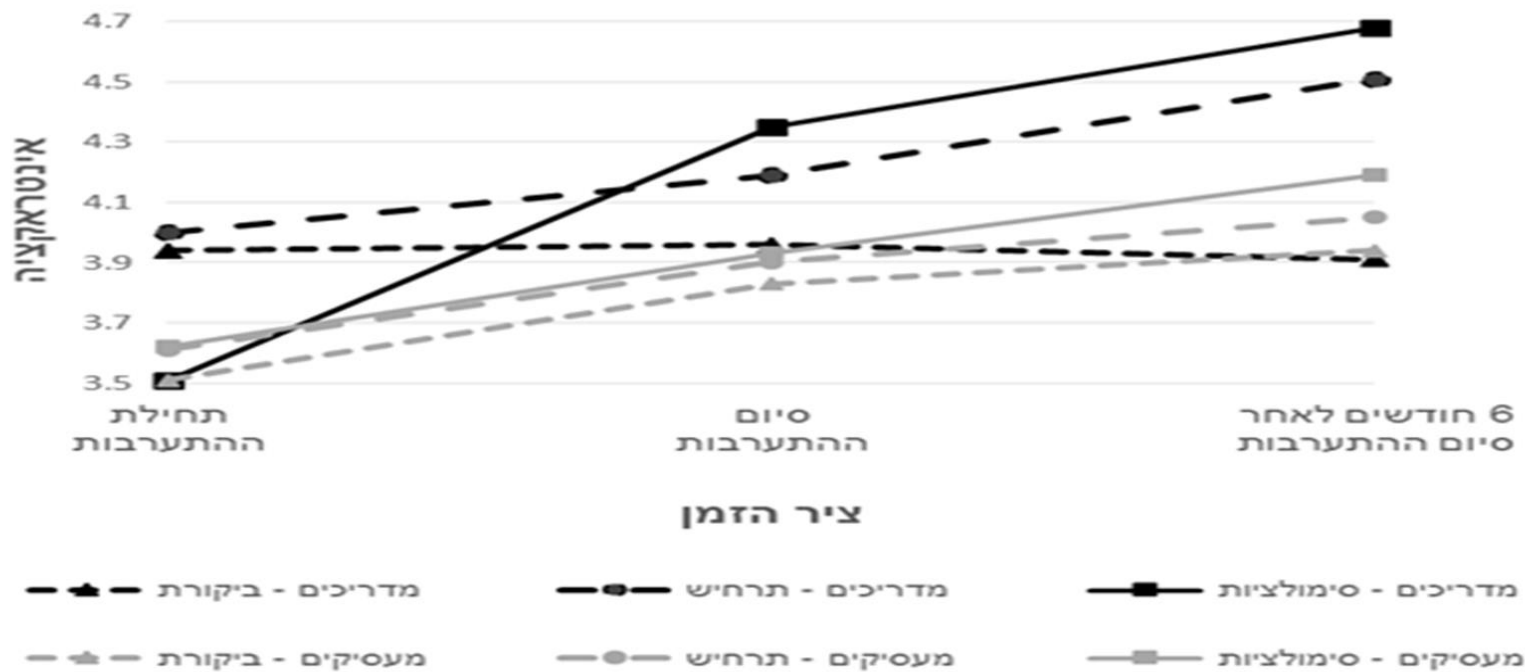


תחקיר : שיחת מדריך תעסוקה מול הממונה בנושא העברת עובד בעל מש"ה ממפעל מוגן לתעסוקה נתמכת בשוק החופשי (העצמה פסיכולוגית)

“הערך שמוכיח אותי הוא מה שהאדם
רוצה. אנחנו כאן כדי לתת לאדם את
התמיכה שהוא צריך כדי לנסות ללכת
אתו ועם הרצונות שלו, המטרות שלו.
העבודה משמעותית עבורי, אני רוצה
להצליח ולהנמיך כמה שאפשר, והסוף, אם
נראה שלא מתאים אז אפשר לחזור
בחזרה. זה גם יכול להיות הפוך, אנשים
שאנחנו רוצים שיצאו והם לא רוצים. אנחנו
כאן בשבילם ולא בשביל להידי, עשינו
השמה, לעזור לאדם” (מדריכת תעסוקה בת 30,
ממרכז הארץ).



השינוי במסוגלות העצמית השינוי לאורך המחקר על פי מדריכים ומעסיקים



תפיסת המסוגלות העצמית

בקרב מדריכי תעסוקה נמצאה גבוהה יותר מאשר בקרב

מעסיקים:

➤ מודעים לכישוריהם ולאמונה ביכולתם

להתמודד, במציאת פתרון לכל אתגר

בתעסוקה זו.

➤ דילמת "ריבוי הנאמנויות": הנאמנות לרצונו

ולזכויותיו של העובד בעל מש"ה היא

דומיננטית בקבלת ההחלטות ביחס לשאר

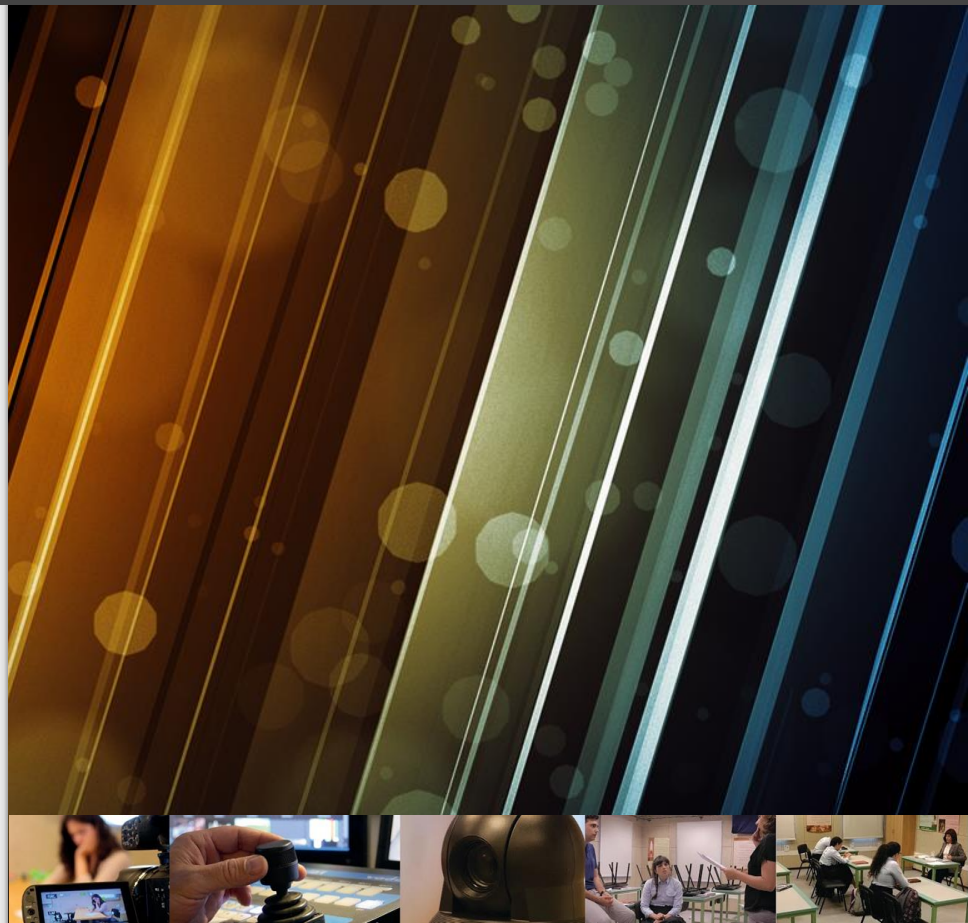
הנאמנויות, וכי אמונתם באחריותם האישית

כלפי התוצאה חשובה להם מאוד.

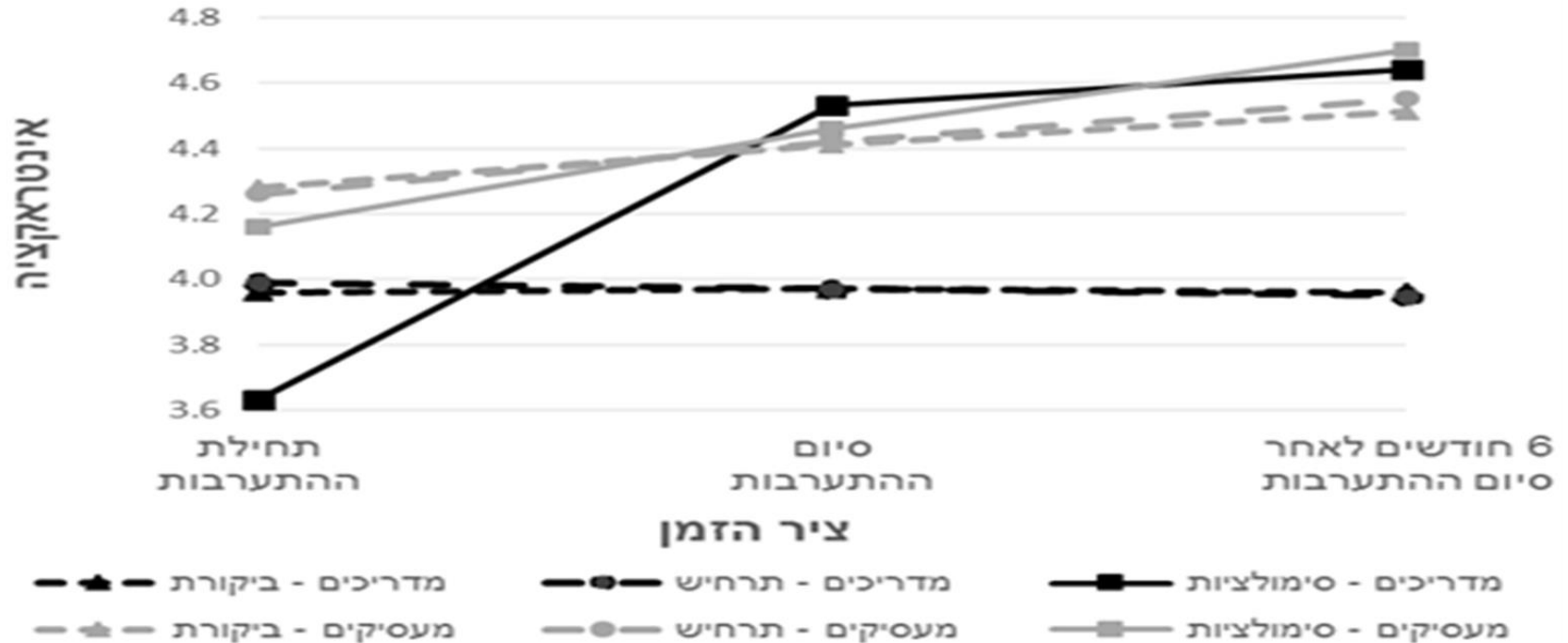




"כאשר הם לא היו מצליחים להצא
משימה, היה מאוד קשה להתחלה אך אני
למדתי לשנות גישה, למדתי להביא להם
משהו אחד. למשל לאחד להדביק
מדבקות, לאחד לחתוק.. אני מבין שאת
הם טועים אז אני טעיתי, אני יודע שיש לי
יכולת להשפיע על ההתפתחות האישית
שלם. אז לפעמים מתחילים מההתחלה.
כך הם מתפתחים ולומדים מה לעשות
ואיך" (מעסיק בעל מפעל משפחתי, בן 40 מצפון הארץ)



השינוי בתפיסות כלפי עובד בעל מש"ה בארגון לאורך המחקר על פי מדריכים ומעסיקים





תפיסות כלפי העסקת עובד

בעל מש"ה בארגון:

בקרב מעסיקים נמצאו גבוהות יותר מאשר בקרב מדריכים:

- מעסיקים חשים כי ישנה השפעה חיובית של עבודת האדם בעל מש"ה בארגון על המפעל, העובדים הלקוחות, ורואים את האדם בעל מש"ה כבעל מיומנות תעסוקתית ויכולת להשתלב במקום העבודה.
- מעסיקים הפעילו אחריות חברתית והעסיקו עובד בעל מש"ה אף על פי שלעתים טובת הארגון נפגמה, וכמו כן הראו התחשבות בעובד בעל מש"ה בארגונם מעבר ליחס השוויוני שמקבלים שאר העובדים בארגון, וזאת מפני שהם מאמינים כי השתלבותם של בעלי מש"ה בארגון היא משמעותית, ערכית וחשובה.

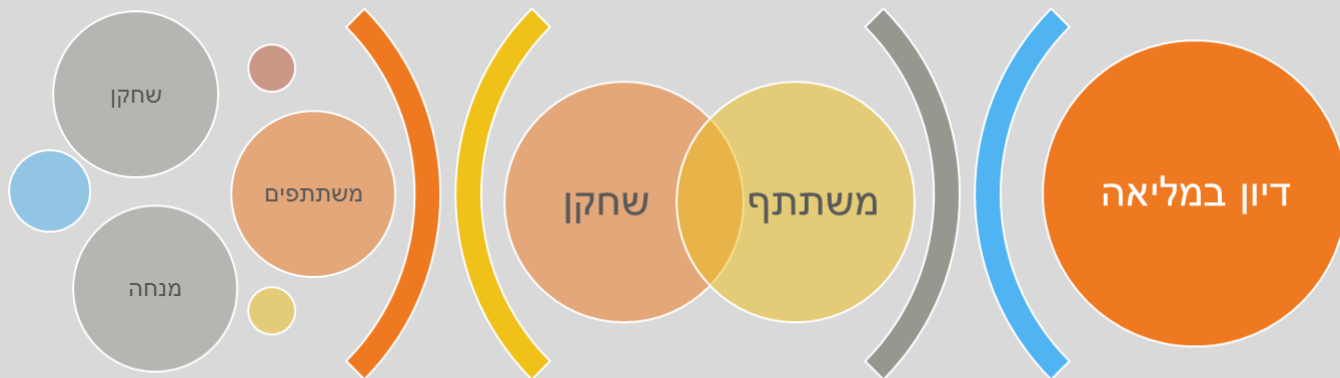




" צריך לתת להם הרבה זמן וסבלנות,
להסביר להם הרבה פעמים כל דבר. אני
מאמץ אותו עוד הרבה דברים שיצטרכו לו
בחיים כדי שהוא יקיים אורק חיים
נורמאלי, הצורק שלי הוא ליצור אצלם
ביטחון, עכשיו הם למדו מה זה "כסף"
ועודף" אלו כישורי חיים, אלו דברים שלא
קשורים לעבודה" (מעסיק בעל גינה אקולוגית
בן 30 מצפון הארץ).



תהליך הדרכה בסגנון סימולציה



דילמה אתית

אולפן A

הדרכה ממוקדת לומד

חדשנות בהדרכה התנסותית

סימולציות מול שחקנים

- אמצעי לימוד עוצמתי וחוויתי
- מגבירה את שיתוף הפעולה
- קבלת משוב מידי
- עיסוק בדילמות אותנטיות
- הלמידה מתרחשת לאורך כל
- שלבי הסדנא והיא מוטמעת
- לאורך זמן



פיתוח קוד התנהגות אתי על ידי התמודדות עם הדילמות אתיות



שיחת מדריך תעסוקה עם הורי העובד בעל
מש"ה לאחר דרישת בנם לחזור לעבודה
במע"ש מול הדרישה המנוגדת של ההורים כי
הוא ימשיך לעבוד בשוק החופשי.



Bar-Ilan
University

הדרכה אפקטיבית ממוקדת בלומד



המכנה המשותף לכלל הדילמות האתיות

הצורך להגן על זכויותיו,
רצונותיו ושאיפותיו של
העובד בעל המוגבלות,
כשהגורמים כנגדם הוא
זקוק להגנה יכולים להגיע
מרבדים שונים של המודל
האקולוגי החברתי.





Bar-Ilan
University

כללי התנהגות אתיים בקרב מדריכים ומעסיקים

נמצאו כללים מגוונים לאותן דילמות אתיות

קשיחות בפתרון
הדילמה

גמישות ויצירתיות
מחשבתית

דוגמא לטיוטה של קוד אתי

מדריך תעסוקה מול המשפחה

אני מאמין כי:

1. על מדריך התעסוקה מוטלת המחויבות לבצע את תהליך ההשמה בכפוף לטובתו האישית והיכולת התעסוקתית של העובד בעל מש"ה עם התחשבות והקשבה לרצון המשפחה.
2. על מדריך התעסוקה לפעול מתוך שיקולים מקצועיים בתהליך ההשמה ומתוך כבוד לאדם לערכיו ולזכויותיו.
3. על מדריך התעסוקה לפעול מתוך שקיפות מלאה מול המשפחה/ אפוטרופוסים.



תרומת המחקר

- המחקר מספק לאנשי משרד הרווחה טיוטה של קוד התנהגות אתי, שהינו חשוב וחיוני לפתרון דילמות אתיות בתעסוקה נתמכת.
- המשתנים הפסיכולוגים שנבדקו, מטפחים אקלים ארגוני חיובי, המכיל ערכים אתיים משותפים לכל באי הארגון באינטראקציה עם אנשים בעלי מש"ה בארגון.
- נמצאה חשיבות להדרכה הממוקדת פנימה המתרחשת בתוך הארגון עבור מדריך התעסוקה או מנהל הארגון, וממוקדת החוצה.



המלצות יישומיות "מהמחקר לשטח"

- עריכת סדנאות סימולציה משותפות עבור: מנהלי עמותות, מעסיקים ומדריכי תעסוקה נתמכת, סדנאות לקובעי המדיניות, תוך התמקדות בדילמות אתיות, והצגת הדרכים להתמודדות, העומדים במסגרת החוק.

- ימי השתלמות משותפים אלו יכולים לספק מגוון רעיונות להרחבת תעסוקת עובדים בעלי מש"ה, תוך יצירת קשרים לשיתוף פעולה בין חברות שונות במשק למען מטרה זו.

- המשגה אחידה בקרב כל העוסקים בתעסוקה נתמכת לגבי עובד בעל מש"ה.



המלצות יישומיות "מהמחקר לשטח"

- פיתוחו של קוד אתי בשיתוף אנשים בעלי מש"ה
- ימי השתלמויות משותפים בין עובדים בעלי מש"ה לבין משתקמים ממפעלי תעסוקה מוגנים, לעידוד היציאה של משתקמים לשוק העבודה החופשי.
- מומלץ כי תעוצב מדיניות ברמת חקיקה לגבי שכרו החודשי של העובד בעל מש"ה תוך דאגה לעתידו, כאשר משפחתו לא תוכל עוד לתמוך בו ולדאוג לצרכיו.



הפקת סרטוני הדרכה כלל ארציים

עבור מדריכי תעסוקה נתמכת

- מדריך תעסוקה נתמכת מתמודד מול העובד בעל מש"ה.
- מדריך תעסוקה נתמכת מול הורי עובד בעל מש"ה.
- מדריך תעסוקה נתמכת מול המעסיק בשוק החופשי.
- מדריך תעסוקה נתמכת מול הממונה שלו בארגון או בעמותה.



ד"ר מירי בן עמרם
miri.ba39@gmail.com
פרופ' אורלי שפירא-לשצ'ינסקי
shapiro4@biu.ac.il

