

הערכת תרומת תוכנית "התערבות מכילה" במסגרות יום לאנשים עם מש"ה

תקציר מנהלים

מוגש על ידי מכלול
יחידת הערכה ומחקר
קרן שלם



مؤسسة شاليم
لتطوير خدمات للأشخاص ذو
التخلف العقلي في السلطات
The Shalem Fund
for Development of Services for People with
Intellectual Disabilities in the Local Councils
פיתוח שירותים לאדם עם מוגבלות שכלית
התפתחותית ברשויות המקומיות

חוקרת ראשית: ד"ר עדי לוי-ורד
עוזרת מחקר: גב' נגה חן

אוקטובר 2019

שותפי ההערכה:

- עו"ס הילה רכס-מליק, מנהלת תוכן תמיכה ושילוב בקהילה, אחראית התוכנית, משרד הרווחה והשירותים החברתיים
- ליז מאיר-וייל, מייסדת ומפעילת תוכנית התערבות מכילה
- שרון גנות, מנהלת ידע ושותפויות, קרן שלם.
- תמנע גבאי-מרקביץ, רכזת פיתוח מקצועי, קרן שלם.

קרן שלם/195/2019

תקציר מנהלים

מטרת הערכה זו הייתה לבחון את תרומתה, השפעתה ויישומה של תוכנית "התערבות מכילה" בטווח הקצר (עם תום התוכנית) וכן את הטמעתה בטווח הארוך (כשנה לאחר תום התוכנית) במסגרות לאנשים עם מש"ה. כמו גם, בחינת שביעות הרצון מהאופן בה התוכנית הונגשה למסגרות.

ההערכה כללה שתי הערכות מקבילות, בהן פעלה התוכנית:

1. מסגרות בהן פעלה התוכנית בשנת תשע"ה- כשנה לאחר סיום התוכנית:
המדגם כלל 74 אנשי צוות (מתוכם, 42 דיווחו כי לקחו חלק בתוכנית), 6 מנהלי מסגרות וכן 6 מפקחות ורכזות תחום מש"ה ברשויות המקומיות של ששת המסגרות שהשתתפו בתוכנית.
2. מסגרות בהן פעלה התוכנית בשנת תשע"ז- לפני תחילת התוכנית, עם תום התוכנית וכשנה לאחר סיום התוכנית:
המדגם כלל 105 סה"כ אנשי צוות בשלושת המדידות (מתוכם, 81 דיווחו כי לקחו חלק בתוכנית) ו-11 רכזי טיפול ומנהלי מסגרות מתוך 8 מסגרות שהשתתפו בתוכנית.

להלן ממצאי ההערכה העיקריים לגבי הטמעת התוכנית במסגרות:

- א. שינוי בהופעתן של התנהגויות מאתגרות במסגרת ובמידת הפרעתן לתפקוד בעבודה**
 - ❖ לפי ממצאי הערכת התוכנית בשנת תשע"ה, כשנה לאחר תום התוכנית, חלה ירידה משמעותית (של כ-70% ומעלה) בשכיחות הדיווחים של אנשי הצוות על התנהגויות מאתגרות במסגרות הנוגעות בתוקפנות כלפי אחרים, סרבנות, פגיעה עצמית ופגיעה ברכוש. מנגד, בנוגע להתנהגות מינית לא מותאמת והתנהגות חזרתית, נמצאה ירידה של כ-40% בלבד בשכיחות הדיווחים על הופעת התנהגויות אלה במסגרות.
 - ❖ כשנבחנה מידת ההפרעה של התנהגויות אלו לתפקוד בעבודה כשנה לאחר תום התוכנית אשר התקיימה בשנת תשע"ז, נמצא כי הדיווחים על התנהגות חזרתית, פגיעה עצמית וסרבנות מפריעות במידה בינונית עד רבה אצל 50% ומעלה מהמשיבים. לגבי התנהגויות של תוקפנות כלפי אחרים, פגיעה ברכוש והתנהגות מינית לא מותאמת, 25% מדיווחי המשיבים בלבד שיקפו כי התנהגויות אלו מפריעות במידה בינונית עד רבה לתפקוד הצוות בעבודתו.
- ב. תחושת שינוי במסגרות בעקבות התוכנית**
 - ❖ עם תום התוכנית (בשנת תשע"ז), 65% מאנשי הצוות, כמו גם מרבית מנהלי המסגרות, דיווחו כי חשו שינוי במסגרתם. לפי דיווחיהם, השינוי התבטא בשיפור באווירה במסגרת ובשיתוף הפעולה בין אנשי הצוות, כמו גם בשיפור בתחושת המסוגלות העצמית, בתפקוד וביכולת הצוות להתמודד עם התנהגויות מאתגרות. זאת ועוד, השינוי הורגש בגישה של אנשי הצוות כלפי התנהגויות מאתגרות, שיפור במודעות, הכלה והבנה של החניכים ובמקביל בשיפור בהתנהגות החניכים.
 - ❖ כשנה לאחר התוכנית (שהתקיימה בשנת תשע"ה), 76% מהמשיבים דיווחו על תחושת שינוי במסגרת בעקבות התוכנית, כמו גם מנהלי המסגרות, המפקחות ורכזות תחום מש"ה. באופן דומה להתייחסויות שעלו בטווח הקצר, דווח על שיפור באווירה במסגרת וכן שינוי בשיח ובדרכי

התקשורת במסגרת. כמו כן, דווח על שיפור בתפקוד וביכולת התמודדות הצוות עם התנהגויות מאתגרות במקביל לפיתוח מודעות ושינוי בהבנה, בגישה ובנקודת המבט של הצוות כלפי החניכים.

ג. תחושת שינוי בתפקוד אנשי הצוות בעקבות השתתפותם בתוכנית

❖ עם סיום התוכנית (בשנת תשע"ז), 63% מאנשי הצוות דיווחו על תחושת שינוי, כמו גם מרבית מנהלי המסגרות.

❖ כשנה לאחר תום התוכנית, 81% מאנשי הצוות דיווחו על תחושת שינוי כמו גם כלל מנהלי המסגרות.

ד. תרומת התוכנית לצוות ולחניכים

❖ לאחר כשנה מסיום התוכנית, אנשי הצוות וכן מנהלי המסגרות הסכימו במידה רבה כי חל שיפור בהתנהגות והתמודדות הצוות בזמן אירועים מאתגרים וכן כי כיום יש להם יכולת רבה יותר לזהות ולמנוע התפרצויות של חניכים.

ה. תכנים משמעותיים בתוכנית בעיני הצוות ומנהלי המסגרות

❖ מתוך התייחסויותיהם של אנשי הצוות ומנהלי המסגרות עולה כי התכנים המשמעותיים בתוכנית בעיניהם היו ב: קבלת כלים במסגרת התוכנית, פיתוח היכולת להבנה והכלתם של החניכים, למידת שפת התערבות מכילה והגישה שיש ליישם מול החניכים, זיהוי מוקדם של התנהגויות מאתגרות ומניעה של התפרצויות, רכישת ידע לגבי סוגי התנהגויות מאתגרות, שיפור ביכולת ההתמודדות הרגשית של אנשי הצוות וכן מניעת פגיעה בחניכים ובצוות.

ו. תפיסות כלפי התנהגות מאתגרת

❖ נראה כי עוד לפני תחילת התוכנית הייתה קיימת הסכמה רבה בקרב אנשי הצוות, עם היגדים הנוגעים בכך כי המבט, תנוחת הגוף וטון הדיבור שלהם עצמם וכן התנהגות הסביבה עלולים להשפיע על האפשרות שהחניך יתפרץ וכי ההתנהגות המאתגרת נובעת מקושי פנימי של החניך. עם תום התוכנית וכשנה לאחריה, לא חל שינוי משמעותי במידת ההסכמה עם היגדים אלו.

❖ בקרב מנהלי המסגרות, נראה כי כעבור שנה מתום התוכנית, חלה עלייה במידת הסכמתם עם היגדים אלו. זאת מלבד, בנוגע להיגד שעסק בכך שההתנהגות המאתגרת נובעת מקושי פנימי של החניך כלפיו דווקא חלה ירידה במידת ההסכמה של מנהלי המסגרות, מהסכמה רבה להסכמה בינונית בלבד.

ז. רכישת ידע, מיומנויות ותחושת מסוגלות עצמית

❖ בעוד שלפני תחילת התוכנית, אנשי הצוות ומנהלי המסגרות הסכימו במידה בינונית עם כך שיש ברשותם ידע וכלים להתמודדות עם התנהגויות מאתגרות. עם תום התוכנית ולאחר כשנה מסיומה, עלתה מידת ההסכמה עם היגד זה למידת הסכמה רבה.

❖ בעוד שלפני תחילת התוכנית, אנשי הצוות ומנהלי המסגרות, הסכימו במידה בינונית בלבד עם כך שהינם מסוגלים לצפות מראש התפרצות של התנהגות מאתגרת. כשנה לאחר תום התוכנית, עלתה מידת ההסכמתם עם היגד זה ממידה בינונית למידה רבה.

❖ עוד לפני תחילת התוכנית אנשי הצוות ומנהלי המסגרות, הסכימו במידה רבה עם היגדים הנוגעים בכך כי הינם מתמודדים היטב עם התנהגויות מאתגרות וכי ביכולתם למנוע או להפחית

את אלו. לאחר תום התוכנית וכן כעבור שנה מסיומה, לא חל שינוי משמעותי בעמדותיהם לגביי היגדים אלו.

ח. אווירה במסגרת

❖ עוד לפני תחילת התוכנית, אנשי הצוות והמנהלים הסכימו במידה רבה עם היגדים הנוגעים לאווירה במסגרת מבחינת תמיכה הדדית בצוות, קבלת גיבוי וסיוע מחברי הצוות ועם כך שהאווירה במסגרת טובה. עם סיום התוכנית ולאחר כשנה מסיומה, לא חל שינוי משמעותי בתחושות אלו.

❖ יחד עם זאת, אנשי הצוות ומנהלי המסגרות, הסכימו במידה בינונית עם כך שהאווירה במסגרת השתפרה בעקבות התוכנית.

ט. יישום והטמעת גישת התערבות מכילה

❖ כשנשאלו אנשי הצוות ומנהלי המסגרות, עם תום התוכנית וכן כשנה לאחר התוכנית, כיצד מיושמת ומוטמעת גישת התערבות מכילה במסגרת, התייחסויותיהם עסקו בעיקר בתזכורות וריענון של דרכי התנהגות ועידודם להשתמש בכלים שקיבלו במהלך השתתפותם בתוכנית, כמו גם ניתוח מקרים חריגים, תרגולים והדרכות במסגרת עצמה.

❖ אנשי המקצוע שהוזכרו כאחראים על יישום והטמעת הגישה היו בין היתר, העובדים הסוציאליים במסגרת, מרפאה בעיסוק, המדריכים, מנהלי המסגרות ועוד. יחד עם זאת, מספר התייחסויות העלו את כך שאין דמות מובילה או אחראי רשמי לשם כך.

❖ כשנה לאחר תום התוכנית, חלה הסכמה רבה בקרב אנשי הצוות ומנהלי המסגרות כי המסגרת מדגישה את חשיבות הלמידה מאירועים. כמו כן, בקרב אנשי הצוות נמצאה הסכמה רבה עם כך שבסוף אירוע מאתגר מנתחים את האירוע. מנגד, אנשי הצוות והמנהלים הסכימו במידה בינונית בלבד עם כך שהמסגרת מספקת הדרכה ותרגול של עקרונות התוכנית.

י. מעגלי תרומה רחבים של התוכנית בעיני מנהלי המסגרות והמפקחות על המסגרות

❖ כשנשאלו מנהלי המסגרות והמפקחות על השפעתה הרחבה של התוכנית עלו בעיקר התייחסויות המעידות על תרומת התוכנית בשיפור האווירה במסגרת, בעליית המוטיבציה בקרב אנשי הצוות, בגיבוש הצוות ושיפור בשיתוף הפעולה בין אנשי הצוות וכן בשיפור ביחס אנשי הצוות אל מקבלי השירות ומשפחותיהם.

יא. אתגרים שעלו ביחס לתוכנית והמלצות להמשך בעיני אנשי הצוות ומנהלי המסגרות

❖ הקושי העיקרי שעלה ביחס לתוכנית נגעו בעיקר לזמן מפגשי התוכנית שהתקיימו לאחר סיום יום עבודה.

❖ קושי עיקרי נוסף היה תחושת הפער בין התיאוריה הנלמדת בתוכנית לבין העשייה בשטח, מה שלדעת המשיבים מקשה על קושי בשימור הנלמד בתוכנית לאורך זמן. בהמשך לכך, מספר מנהלי מסגרות העלו את נושא תחלופת הצוות במסגרתם מדי שנה, מה שמקשה, גם כן, על הטמעת תכני התוכנית.

❖ בהתאם לקשיים שעלו, עיקר ההמלצות לשיפור שעלו מהתייחסויות המשיבים, עסקו בצורך בהוספת הדרכות, ריענון ותרגול תכני התוכנית. זאת על מנת להמשיך בהטמעת עקרונות התוכנית.

לסיכום,

הממצאים מעלים כי ברוב הממדים שהוערכו חל שיפור משמעותי בעקבות תכנית "התערבות מכילה", בעיקר במדדים הנוגעים לתחושת המסוגלות העצמית של הצוות ובשיפור יכולתם להתמודד עם התנהגויות מאתגרות, זאת בעזרת הכלים שקיבלו במהלך התוכנית. בהמשך לכך, מרבית אנשי הצוות העידו על תחושת שינוי אישית בתפקודם במסגרת עבודתם. זאת ועוד, נראה כי יישום והטמעת הגישה במסגרות, נעשית באמצעות תזכורות, הדרכות, ריענון דרכי ההתנהגות, ועידודם להשתמש בארגז הכלים שקיבלו במסגרת המפגשים. יש לציין את מורכבותה הרבה של הערכה זו (בשל כמות מסגרות, מיעוט יחסי של צוות בכל מסגרת, כמות מדידות, תחלופה בצוות שהשיב במדידות השונות, מדידה של תכנית שהתקיימה בשנים שונות [תשע"ה ותשע"ז] שהיוותה אתגר משמעותי בעיבוד, ניתוח והסקת מסקנות מהימנות ותקיפות מתוך הממצאים.

מסקנות

- ✓ **תרומה לטווח ארוך** - הערכה משקפת את תרומת התוכנית למסגרות הן בטווח הקצר ואף יותר מכך - בטווח הארוך. במתכונתה הנוכחית, ולאחר ההתאמות שנערכו בה לאורך השנים, בתוכנית אפקטיבית להפחתת התנהגות מאתגרת והגברת תחושת המסוגלות של אנשי הצוות במסגרת בהתמודדותם עם התנהגויות מאתגרות.
- ✓ **מסוגלות הצוות** - ההערכה משקפת את העובדה שתוכנית התערבות מכילה משפיעה על תחושת המסוגלות העצמית של הצוות, והטמעתה משמעותית ביותר אף ממרחק של שנה מסיומה.
- ✓ **הפנמה** - ההנחה היא כי העובדה שעקרונות התוכנית נלמדים באמצעות הגוף, מאפשרת הפנמה עמוקה, הגוף זוכר... בדומה ל"קעקוע" הנצרב בעור.
- ✓ **רפרנט ייעודי בתוך המסגרת** - הציפייה לרפרנט שימשיך ויתחזק את הנלמד, לא בהכרח מוצדקת. הערכה מצביעה על למידה אישית משמעותית של אנשי הצוות, ועל כך שכל מסגרת מצאה דרך שונה להמשיך תחזוקת/ריענון/תזכור הנלמד.
- ✓ **מעורבות פיקוח** - כבר בוועדת ההיגוי הראשונה של כל קורס מובהר ע"י המפקח, נציגת הקרן ונציג התערבות מכילה כי האחריות על מתן מענה להתנהגות מאתגרת במסגרת היא של המסגרת עצמה. ולכן יש חשיבות רבה מאד במעורבות המפקח על המסגרת הן לצורך הבהרת מחויבות המסגרת והן לצרכי הטמעה בהמשך. התוכנית באה ללמד שפה ולתת כלים, למפעיל, מקבל הסדנה אחריות לאפשר את התהליך באופן המיטבי ולדאוג להמשך למידה והטמעה, גם אם משמעות הדבר היא רכישת הדרכות נוספות בתשלום.
- ✓ **קניית שירות** - עם סיום שעות הליווי, מובהר למסגרת כי היא יכולה לקנות שירות מעמותת התערבות מכילה באופן עצמאי.
- ✓ **זמינות** - בסיום התוכנית, צוות התערבות מכילה זמין טלפונית לסייע לכל המסגרות שהשתתפו בתכנית, וזאת ללא עלות.
- ✓ **קורס חוזר** - בקשות לקורס חוזר לאותה מסגרת - וועדת פיתוח מקצועי קיבלה החלטה כי כל בקשה לקורס חוזר תישקל לגופה. על מנת לאשר קורס חוזר תידרש המלצת הפיקוח המחוזי והארצי, והשתתפות עצמית בגובה 3,000 ₪ במקום 1,500 ₪.

- ✓ הערכה לצוות התוכנית - ליז מנכ"לית התערבות מכילה, רכזי ומנחי התוכנית, בדרכם האסרטיבית אך הנעימה מצליחים לגייס את צוותי המסגרות ללמידה משמעותית. לעיתים, הם נדרשים להעברת משוב בעל תוכן מורכב בנוגע לדרך פעולת אנשי הצוות במסגרת. הדבר נעשה בדרך מכבדת ולא שיפוטית שבה הצוות והמסגרת מקבלים ומכילים את הדברים.

המלצות להמשך

- ✓ המשך העברת התוכנית במסגרות מש"ה בקהילה במתכונתה הנוכחית.
- ✓ בחינת מתן תשומות לשעות ריענון למסגרות שכבר השתתפו בתוכנית - טעון אישור וועדת פיתוח מקצועי של קרן שלם.
- ✓ ייסוד מפגשי ריענון למנהלי המסגרות – טעון אישור וועדת פיתוח מקצועי של קרן שלם.
- ✓ הפקת ייצוג גרפי, פוסטר, ובו עקרונות התוכנית, אשר יישאר במסגרת לאחר השלמת התהליך. חשוב שיהיה בשלושת שפות – טעון אישור וועדת פיתוח מקצועי של קרן שלם.
- ✓ חברת התערבות מכילה, מפיקה בימים אלו כלי למידה מקוונים. לאחר השלמתם, תבחן ועדת פיתוח מקצועי אם וכיצד ניתן להיעזר בהם לצורך המשך הטמעה וריענון.
- ✓ גיוס הפיקוח למעורבות משמעותית יותר – באחריות נציגי מינהל מוגבלויות. להלן הרעיונות שהועלו לצורך הכרות הפיקוח עם התוכנית:
 - א. הצגת ממצאי הערכה זו בפני צוות המפקחים המחוזיים
 - ב. הזמנת התערבות מכילה/ ליז מאיר וויל להעברת סדנה למפקחים המחוזיים.