

קורס מנהלי מרכזי יום 2012

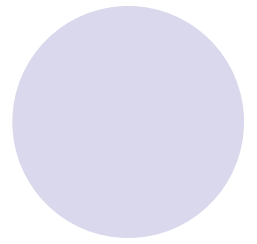
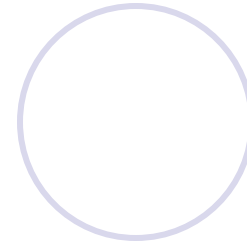
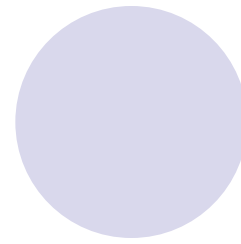
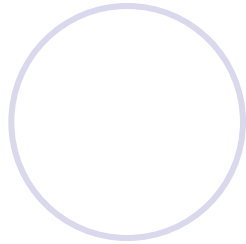
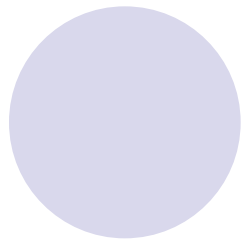
עבודת סיכום

נושא העבודה:

ניתוח אוגדן הפעלה למרכזי יום

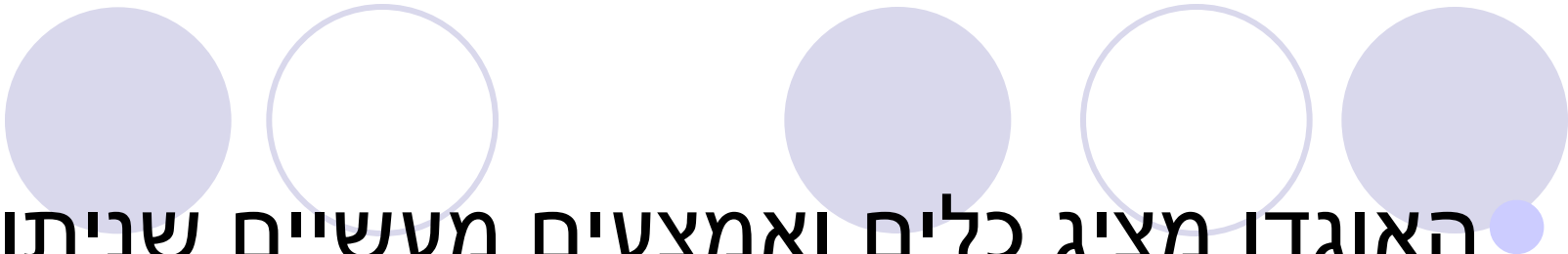
פרק מספר 3

"מטפת העבודה במרכז היום:
נהלים לתפעול"



מגישות:

- חניתה אברהמי – מרכז יום אלווין ירושלים
- יערה הספל – מערך טיפולי אלווין חיפה
- גילה קרון – מרכז יום מעון עליזה תל-אביב
- כיראם חג' יחיא – מרכז יום טייבה
- ענבל דויטש – מרכז יום בת-ים
- חווה ויינגרטן – מרכז יום הרצליה



האוגדן מציג כלים ואמצעים מעשיים שניתן
להשתמש בהם בשטח.

האוגדן מרכז תחומים חשובים העולים
בעבודתנו ביום יום ושהינם משמעותיים בכדי
להביא לתפעול יעיל ומכבד.

האוגדן מהווה כלי עבודה עשיר וטוב
למנהלים חדשים וותיקים כאחד.



על מה נדבר?

1) נקודות להארה-

● תפיסת האדם עם מוגבלות-שכלית
התפתחותית

● הקשר בין מרכזי היום לקהילה

2) הצעות להרחבת האוגדן-

● נקודות להוספה והרחבה

תפיסת האדם עם מוגבלות שכלית-

התפתחותית

התפיסה כלפי האדם עם מש"ה השתנתה בשנים האחרונות מתפיסת הידע על האדם כחיצוני לו לתפיסה הרואה בו את מקור המידע הראשון והמרכזי:

- ידע חיצוני/משני - באוגדן מופיע תפיסה על פיה הרצונות והצרכים של האדם מגיעים מהסביבה העוטפת אותו (משפחה, בית ספר, עו"ס הקהילה). זוהי תפיסה שבה קולו של האדם עצמו לא נשמע.
- ידע ישיר - כיום רווחת הגישה על פיה האדם מייצג את רצונותיו בעצמו, תוך תמיכה מותאמת מצד המסגרת (למשל באמצעות תקשורת תומכת וחליפית).
- בהקשר זה לדעתנו יש להתייחס בהרחבה משמעותית יותר לנושא ותפיסת ה - "סינגור עצמי" של אדם עם מש"ה.

מרכזי היום כמסגרת קהילתית

- מרכזי היום מיועדים לאנשים אשר חיים בקהילה ומקבלים שירותים בקהילה.
- מוסדות קהילתיים אמורים להיות מוסדות פתוחים ולא מוסדות כוללניים-סגורים.
- באוגדן מוצגת תפיסה לפיה מרכז היום מתפקד כיחידה סגורה המנותקת מסביבתה. על פי תפיסה זו מרכז היום צריך לתת בעצמו את כל השירותים ולמצוא לבדו מענה לכל התחומים הנכללים והנושקים לפעולתו.
- לדעתנו מרכז יום לא אמור לפעול במנותק מסביבתו אלא אמור לקיים יחסי גומלין עם הרשות המקומית.
- יש צורך בנהלים כדי להתוות את שיתוף הפעולה עם הרשות המקומית ולהסדיר את חלוקת הסמכויות.

תהליכי קבלה וקליטה למועמדים

ועדת קבלה-

- יש לבחון את הרכב ועדת הקבלה המיטבי.
- בניית רשימת מסמכים להגשה לוועדת הקבלה תוך דגש על מידע מבית הספר (צוות ההוראה + מקצועות הבריאות).

ייעול קליטת המועמד-

- קשר בין הצוותים - חשוב לקיים קשר בין הצוותים (בית ספר ומרכז יום) בשנת הלימודים האחרונה תוך דגש על אנשי מקצועות הבריאות.
- פרויקט קליטה שנתי – יישום פרויקטים של ביקורים קבועים בליווי צוות בית הספר במהלך שנת הלימודים האחרונה – מפיג חששות ומשפר קליטה.
- ליווי משפחתי בעת הקליטה – יש לתאם עם המשפחות בעת וועדת הקליטה יום או ימי ליווי בפתיחת השנה.

ישיבות צוות וימי הערכות

ישיבות צוות-

- ישיבות צוות הן חשובות והכרחיות.
- בשל אופי העבודה הדורש השגחה צמודה על החניכים אנו מתקשים במקרים רבים לקיים ישיבות צוות במהלך היום.
- המלצתנו היא כי הדרישה לישיבות צוות תגיע בליווי הבהרה כי ישיבות אלו סביר שיבוצעו לאחר שעות הפעילות.

ימי הערכות-

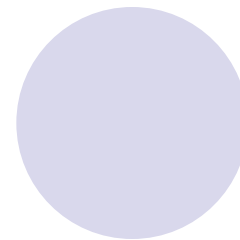
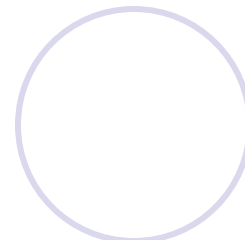
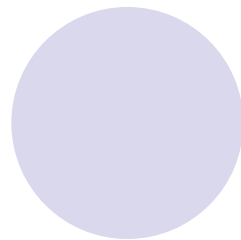
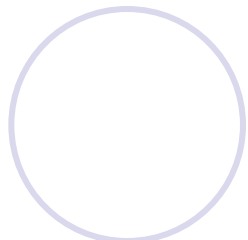
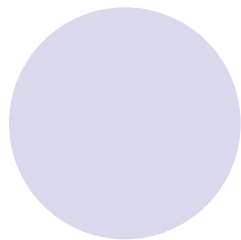
- בעלי חשיבות רבה.
- מומלץ לקיים לפני פתיחת השנה.
- כדאי להציע תכנים מומלצים (הדרכות מתחום הבריאות, פעילות גיבוש, הכנת מערכים וכדומה).

מנהיגות וניהול-המנהל במרכז היום

- קיים שוני רב בין מרכזי היום (שייכות לאירגונים, עמותות ועירייות, מיקום גאוגרפי, גודל ועוד).
- האוגדן יוצר שפה משותפת ומתווה אחדות תפעולית.
- חשוב לזכור-שוני כזה מחייב גמישות בנהלים – יש להשאיר מקום לצקת בו את אופי ורוח המרכז והמנהל/ת.

מנהיג ומנהל –

- ניהול מרכז יום הוא תפקיד מורכב הכולל **ניהול, מנהיגות וידע מקצועי רב**.
- דרישות יומיומיות מגוונות ומורכבות. יש לדאוג להכשרה ולמתן כלים שיסייעו להתמודד עם הבעיות שנתקלים בהן בתפקיד באופן שוטף.
- נושאים לדוגמא - הכשרת מנהלים חדשים, תחושת השליטה של המנהל, ניהול זמן, ניהול צוות, העצמת עובדים, מקצועות הבריאות ועוד.
- אנו מציעים לשקול תוכנית חניכה למנהלים חדשים על ידי מנהלים ותיקים.
- אנו נשמח ונברך על המשך המפגשים במתכונת הקורס בתדירות של פעם בחודש שיוקדשו ללמידת עמיתים, ולהצגת כלים ניהוליים ומידע מקצועי הקשור למרכזי היום.



תודה על ההקשבה

ובהצלחה לכולנו!