

הערכת מסלול 'תמר' (פיילוט)

תמיכה מקצועית ברשויות

תקציר מנהלים

מוגש על ידי מכלול

יחידת הערכה ומחקר

קרן שלם

חוקרת ראשית: ד"ר עדי לוי-ורד

רכזת מחקר: גב' נגה חן

שותפות לתהליך הערכה:

- שרון גנות, מנהלת ידע ומחקר, קרן שלם
- תמנע גבאי מרקוביץ, מנהלת פיתוח מקצועי, קרן שלם
- ריבה מוסקל, מנכ"ל קרן שלם

מרץ 2021

תקציר מנהלים

רקע – לקראת סוף שנת 2020 פרסמה קרן שלם קול קורא עבור מחלקות לשירותים חברתיים ברשויות המקומיות למסלול 'תמר' - מסלול מענקים אשר מכוון לתמיכה בהשתלמויות מקצועיות בתחום המוגבלויות במחלקות לשירותים חברתיים ברשויות המקומיות והאזורים. מטרתו של מסלול תמר לספק תמיכה מקצועית במחלקות לשירותים חברתיים-תחום מוגבלויות, להעשרת הצוותים בכל הקשור לטיפול ולמעגל חייו של האדם עם מוגבלות ומשפחתו, וברוח התפיסה המקצועית של "שירות מוכון אדם". 29 בקשות להשתתפות בתכנית הפיילוט אושרו על ידי קרן שלם (סה"כ 49 רשויות לוקחות חלק ב- 29 בקשות אלה, שכן היו מספר רשויות שהתאחדו לטובת ההשתתפות במיזם זה והגישו בקשה לתכנית משותפת), ויצאו לתהליך פיתוח והוצאה לפועל של השתלמות לצוותי הרשויות.

מטרות ההערכה -

1. בחינת מידת הייתכנות והאפשרויות של הרשויות להגיש הצעות בעקבות הקול הקורא.
2. בחינת תהליך פיתוח ההצעות והגשתן לקרן שלם.
3. בחינת מאפייני התוכניות שהוצעו על ידי הרשויות.
4. הערכת מידת ההצלחה של ההשתלמויות בעיני מובילי ההשתלמויות, איתור נקודות חוזק וחולשה, וניסיון לגבש בהתאם מסמך הנחיות כלליות לבניית השתלמות.

מתודולוגיה - ההערכה התבצעה על ידי שליחת שאלון מקוון לכל 29 מפתחי ומובילי ההשתלמויות, מתוכם השיבו על הסקר 27 מובילי ההשתלמויות. השאלון כלל שאלות רקע על המשיב ועל ההשתלמות, שאלות לגבי תפיסתם את תהליך הגשת הבקשה לקרן שלם, ושאלות המספקות משוב על ההשתלמות כפי שהתקיימה בפועל. בנוסף נותחו באמצעות ניתוח תוכן הסילבוסים של ההשתלמויות שהוגשו לקרן. משתתפי ההערכה (מובילי ההשתלמויות) היו בעיקר עו"סים או רכזי מוגבלויות במחלקה לשירותים חברתיים, וכן מנהלי מחלקות. מרביתם בעלי תואר שני.

ממצאים – ההיקף של מרבית ההשתלמויות נע בין 15 ל- 34 שעות (ממוצע 24 שעות), כאשר ברוב ההשתלמויות השתתפו בין 11 ל- 20 משתתפים (היו מספר ההשתלמויות שהתקיימו "מרחוק" עם מספר משתתפים גדול יותר שאף עלה על 50 משתתפים).

בבניית תכנית ההשתלמות דיווחו המשיבים על כך שנעזרו הן בגורמים חיצוניים (קרן שלם, גורמים מכשירים, מנהל המחלקה למוגבלויות, מפקחים, עמותות, ועוד) והן בגורמים פנימיים (עו"סים, ראשי צוותים ומדריכים, סגני מנהלים ומנהלי מחלקות, מנהלת שפ"ח, צוות המרכז למשפחה, ועוד).

ההשתלמויות שפותחו כללו הן את נושאי הליבה שנדרשו בקול הקורא והן נושאים נוספים שהיו רלוונטיים לרשות (תכנים שהופיעו בסילבוסים: היכרות והעמקה עם מעגל החיים של האדם עם המוגבלות, ליווי משפחתו של האדם עם המוגבלות, היכרות והעמקה בתחומי מוגבלויות שונים, מודל ה ICF, עקרונות שירות מכוון אדם, הכרת רצף השירותים הקיימים, התנהגות מאתגרת, סנגור וייצוג עצמי, מיניות והתפתחות הצוות).

המשיבים הביעו מידת שביעות רבה ביחס לתהליך הגשת הבקשות לקרן שלם מבחינת מידת הבהירות של הקול הקורא, ומידת שביעות רצון בינונית-רבה ביחס למידת הפשטות במילוי הטפסים. כמו כן, מרבית המשיבים דיווחו כי נדרשו לסיוע כלשהו מצוות הקרן (במיקוד, הכוונה, המלצות, התאמות, וחשיבה משותפת), וצינו כי המענה שקיבלו היה מספק במידה רבה (21 מתוך 27 דירגו "במידה רבה מאוד").

מניתוח הסילבוסים של התכניות עולה כי מטרות ההשתלמויות היו הרחבת הידע וארגז הכלים, יצירת שפה משותפת ומענה לצרכים מקצועיים של הצוותים. מרבית ההשתלמויות התקיימו על ידי שילוב בין מספר מנחים, וכן שילוב בין מספר אמצעים פדגוגיים להוראה (כגון: הרצאות, סרטונים, דוגמאות מהשטח, שיח ודיונים, למידת עמיתים, מפגש עם דמות שקשורה באופן אישי למש"ה, סיורים, תרגול סימולציות וקלפים טיפוליים).

מידת שביעות הרצון שדווחה על ידי מובילי ההשתלמויות הייתה גבוהה עד גבוהה מאוד, הן באופן כללי, הן בהתייחס לתכנים והן בהתייחס למנחים. כל המשיבים ציינו כי דעתם ההשתלמות השיגה את מטרותיה במידה רבה (66%) או במידה רבה מאוד (34%), וכן שהשעות שניתנו בפועל התאימו לצרכים.

הקשיים שעלו מצד המשיבים היו מעטים יחסית, כך שכל קושי דווח על ידי מעט משיבים (קושי באיתור מרצים ומכשירים בעלויות שעמדו בפניהם, קושי פורמט "מרחוק", קשיים בירוקרטיים מול הרשות, קושי בהתאמת התכנים לכלל הצוות ההטרוגני, קושי בתוך העומס היומיומי, קושי בתיאומים וקושי בבניית השתלמות ממוקדת מש"ה).

מסקנות, תובנות והמלצות – מתוך הערכה זו עלו מסקנות ותובנות משמעותיות, וכן הופק מסמך שמטרתו לסייע לרשויות לפתח השתלמויות על בסיס הניסיון של הרשויות שהשתתפו בהערכה זו. תהליך פיתוח ההשתלמויות היה מאתגר, אולם, המחלקות הצליחו להוציא לפועל השתלמויות התואמות את דרישות הקול הקורא, ואשר היו מוצלחות מאוד מבחינת שביעות הרצון מהן. ההשתלמויות איפשרו פסק זמן מקצועי, הנחלת שפה וכלים אחידים, וגיבוש צוותי ברשויות. נראה כי הקול הקורא איפשר חופש פעולה אשר תרם לגמישות בבניה ובביצוע התוכניות. נמצאה תרומה חשובה לקביעת תנאי סף ולו"ז לביצוע, למעורבות הפיקוח הארצי והמחוזי, לחבירה של רשויות האחת לשנייה, לביצוע מיפוי צרכים מקדים ולגיוס כוחות חיצוניים ופנימיים. בנוסף ניכר כי קיימת חשיבות להחלטה על פורמט ההשתלמות (זום/פרונטלי) תוך הבנה של המעלות והמגרעות שבכל פורמט.