



דצמבר
2021

סינגור עצמי הלכה למעשה

חוברת העשרה

היכרות עם סינגור עצמי למקבלי ונותני
שירות במסגרות תעסוקה לאנשים עם
מוגבלות שכלית התפתחותית

כתבו

מאיה גולדמן ולאה דוידסון

שותפי עריכה

שרון גנות, מנהלת ידע ומחקר, קרן שלם
תמנע גבאי מרקביץ, מנהלת פיתוח מקצועי,
קרן שלם
ד"ר עדי לוי-ורד, מרכזת יח' מכלול - מדידה
והערכה, קרן שלם



על הציירת:

חנה ביטון בת 59, עם מוגבלות שכלית התפתחותית, הינה בת למשפחה המונה 8 נפשות. בגיל 11 הוצאה מבית הוריה למסגרת פנימיית "אבן חן" שבנתניה. מנהלת המסגרת הבחינה באהבתה ובכישרונה הייחודי לציור ופיתחה בה את יכולת זו, למרות שחנה מתמודדת עם ליקוי ראייה משמעותי. משנת 1994 מתגוררת חנה במערך דיור בבאר שבע בהפעלת אגודת עמי. לאורך כל השנים המשיכה לפתח את אהבתה לציור ואף השתתפה במספר תערוכות.

על כותבות החוברת:

מאיה גולדמן - על עצמי

עובדת סוציאלית קלינית (MSW) ופסיכותרפיסטית, מתמחה בתחום של משפחות לילדים עם יכולות מגוונות. בעלת תעודת הוראה.

במהלך 43 שנות עבודתי לימדתי באוניברסיטה העברית, במכללת אונו ובמכללת דוד ילין, הדרכתי סטודנטים והקמתי את עמותת "קשר" - מרכז מידע, הכוונה ויעוץ להורים. הנני זוכת פרס זוסמן-ג'וינט ופרס ראש הממשלה "מגן הילד" על "תרומה מיוחדת לקידום רווחת הילד בישראל, להגנתו ולשמירה על כבודו וחיותו, תוך פעילות והתמדה הראויים לציון ולהערכה".

כיום מטפלת בהורים ובבוגרים, מנחה קבוצות הורים, מרצה ומדריכה אנשי מקצוע בתחום של מוגבלויות, בנושאים שונים כגון:

- שותפות בין הורים לאנשי המקצוע במסגרות חינוך, תעסוקה, דיור ורווחה
- ייצוג וסנגור עצמי
- מעגל החיים של המשפחה ושל האדם עם מוגבלות
- מעברים

את הלמידה המשמעותית ביותר לעבודתי המקצועית רכשתי מתוך העבודה הטיפולית עם בוגרים צעירים ומאות משפחות המתמודדות עם גידול ילד הזקוק למענה מיוחד, ומעמיתים שלי שהם עצמם אנשים עם מוגבלויות.

לאה דוידסון - על עצמי

אשת חינוך, מתמחה בחינוך המיוחד. במשך כמעט ארבעים שנה עבדתי במערכת החינוך כעובדת הוראה בחינוך המיוחד. היכרותי עם אוכלוסיית בעלי צרכים מיוחדים הינה מגוונת, החל משיתוק מוחין, מוגבלות שכלית התפתחותית, הפרעות התנהגות, אנשים על הרצף התקשורתי ולקויות למידה רב-בעיתיות. במסגרת עבודתי במערכת החינוך הובלתי פרויקטים רבים, כגון:

- הובלת צוות מוביל של ביה"ס, פרויקטים ויוזמות חינוכיות, תוכניות התנהגותיות בראייה מערכתית
- הכשרה בתחום כישורי חיים למתבגרים עם מוגבלויות
- שעות פנאי - תכנון יישום וביצוע, בקרב מתבגרים
- הקניית מיומנויות חברתיות - הנחיית קבוצות שיח ודיון
- הנחיית קבוצת בוגרי בי"ס בתהליך הפרידה מביה"ס

לפני פרישתי הייתי כשמונה שנים סגנית מנהלת בי"ס, ואף ניהלתי אותו כחצי שנה. בשנת 2016 פרשתי ממשרד החינוך.

תחום נוסף שבו עוסקת למעלה מחמש עשרה שנה הינו הנחיית קבוצות הורים. את הכשרתי עשיתי במכון אדלר ומאז הנחתי קבוצות הורים לילדים צעירים, כמו כן הנחתי קבוצות של הורים לילדים עם צרכים מיוחדים.

-
- החוברת תורגמה לערבית וניתן לעיין בה [בקישור המצורף](#).
 - חוברת זו נכתבה בלשון זכר מטעמי נוחות בלבד, אך היא מיועדת לנשים וגברים כאחד.
 - הרקע התיאורטי בחוברת זו מבוסס על ספרה של פרופ' לאה קוזמינסקי (2004): מדברים בעד עצמם: סינגור עצמי של לומדים עם לקויות למידה. הוצאת יסוד ומכון מופ"ת, תשס"ה. ניתן למצוא את הספר בקישור: <https://kotar.cet.ac.il/KotarApp/Viewer.aspx?nBookID=96687546#3.0.0.default>

המונח "סינגור עצמי" מניח בבסיסו את הזכות הטבעית של כל אדם באשר הוא להיות שותף לחייו, לקבל מידע, להחליט החלטות, לייצג את עצמו, לפעול למימוש רצונותיו ומיצוי יכולותיו. קרן שלם מאמינה ופועלת להתייחסות פרטנית ככל הניתן לכל אדם עם מוגבלות שכלית, ולמתן כלים להעצמתו במטרה לשפר את איכות חייו. לאורך השנים, ובמגוון תחומי עשייתה, שמה הקרן לנגד עיניה את הפרט, ואת הצורך לסייע לו לבטא את עצמו בצורה המותאמת ליכולותיו. להטמעת הגישה הנ"ל פותחה תכנית הדרכה בעלת שני מוקדים: הראשון - תכנית למידה והכלה בדגש על הכשרת הלבבות לתהליך הייצוג העצמי של מקבלי השירות. מוקד זה מיועד לנותני השירות, צוותי המסגרות. השני - הדרכה מונגשת ומותאמת, קונקרטית ויישומית, עבור מקבלי השירות, החניכים במסגרות. שני מוקדים אלו נפגשים בתוכנית העבודה שנבנתה עבור כל מסגרת, במטרה לסייע לאנשים עם מש"ה להגביר את מעורבותם בכל הנוגע לחייהם במסגרת, בגבולות האפשר, לפיתוח מיומנויות סגור בהתאם ליכולותיהם.

אני מבקשת להודות למאיה גולדמן ושותפתה לאה דוידסון אשר במקצועיות, ביצירתיות וברגישות סייעו להתאמת התוכנית לכל מסגרת ע"פ אופייה וצרכיה, ואשר הסכימו לחלוק עימנו את ניסיוןן ובעיקר תשוקתן למתן הזדמנות לביטוי אישי לכל אדם עם מוגבלות.

בברכה,

תמנע גבאי מרקביץ
מנהלת פיתוח מקצועי
קרן שלם

6	מבוא
7	חלק ראשון - תיאוריות, מושגים והגדרות
7	1. רקע לשינויים בתפיסות והתייחסות לאנשים עם מוגבלות
7	1.1 המודל הרפואי
7	1.2 המודל החברתי
7	1.3 המודל האפרמטיבי
8	2. מושגים בסיסיים בעבודה עם אנשים עם מוגבלות
8	2.1 אוטונומיה מול עצמאות
8	2.2 נורמליזציה ואיכות חיים
9	3. סינגור עצמי - הגדרות ומרכיבים
9	3.1 סינגור עצמי - הגדרות
9	3.2 סינגור עצמי - הנחת יסוד
9	3.3 סינגור עצמי - עקרונות מנחים
10	3.4 רכיבי הסינגור העצמי עפ"י לאה קזמניסקי
10	א. ידע
11	ב. מיומנות
11	ג. מוטיבציה
12	ד. הדיאלוג הייחודי
13	4. סינגור עצמי לעומת סינגור קבוצתי
13	4.1 סינגור עצמי ואנשים עם מוגבלות
13	4.2 סינגור עצמי כפעילות קבוצתית
14	חלק שני - הטמעת תוכנית סינגור עצמי לקבוצת מסנגרים במסגרת
14	1. דגשים עיקריים בעת הטמעת תוכנית סינגור עצמי
14	2. הצגת המושג סינגור עצמי וקבלת החלטות
15	3. הקניית ידע אישי
16	4. הקניית מיומנויות: עבודה בשיח והיגדי סינגור עצמי
19	5. זיהוי תחומים והזדמנויות לייצוג עצמי ואוטונומיה
21	6. נותני השירותים והצוותים המקצועיים כחלק משמעותי בהובלת שינוי
23	7. תובנות שנאספו לאחר העברת הסדנאות במסגרות לאורך השנים
23	8. בנימה אישית: סיכום ומשוב מפי אנשי הצוות והמסנגרים

מטרת תוכנית סינגור עצמי במרכזי תעסוקה לבוגרים, הינה להוציא מהכוח אל הפועל את מדיניות מינהל מוגבלויות במשרד הרווחה והביטחון החברתי בשיתוף עם האג'נדה שמובילה קרן שלם הדוגלת בהעצמת אנשים עם מוגבלות שכלית, ע"י עידודם להיות שותפים לחייהם, לקבל מידע, להחליט החלטות ולייצג את עצמם בכל סביבה.

התכנית מבוססת על המשולש לשינוי עמדות הנשען על שלושת העקרונות הבאים: ידע, רגש, פעולה. הידע - בתחומים שונים כמו: יכולת לבחור, ייצוג, ניהול יחסים בעולם העבודה, ניהול מתחים, משא ומתן, חיפוש מידע, יצירת קואליציות ועוד.

רגש, חוויה - עיבוד בעזרת עזרים שונים ובחינה מתמדת של המקום בו אנו נמצאים לעומת המקום בו היינו רוצים להיות.

פעולה - בחירת קבוצת נציגים ללמידת עקרונות הסינגור, הכנה וגיבוש נושאים עקרוניים לקידום ושינוי בתוך מרכז התעסוקה, לרווחת העובדים כולם.

לאחר שנים של עבודה עם קבוצות רבות במרכזי תעסוקה לאנשים עם מש"ה בכל רחבי הארץ, בחרנו להעלות על הכתב את הבסיס התאורטי עליו התבססו פעולותינו, יחד עם הכלים הישומיים בעזרתם לימדנו והטמענו את אותו בסיס תיאורטי במפגשנו עם מקבלי השירות וצוותי נותני השירות במסגרות אלה.

חלק ראשון – תיאוריות, מושגים והגדרות

1. רקע לשינויים בתפיסות והתייחסות לאנשים עם מוגבלות

בעבר, רווחה תפיסה (דעה קדומה), כי אנשים עם מוגבלויות, לקויות או נכויות, נתונים לטרגדיה אישית, לחולי/מחלה, לחוסר בריאות, לחוסר מזל, לחוסר ערך ולחוסר תועלת, ולכן הם שונים וחריגים. ניתן לומר כי התייחסות החברה כלפיהם הייתה לרוב מתנשאת ופטרונית.

1.1 המודל הרפואי

בעבר, המודל הרפואי היה המודל המקובל להבנת מוגבלויות שונות. על פי מודל זה מוגבלות מוגדרת כנכות, והיא מצב רפואי שדורש התערבות רפואית או שיקומית. על פי מודל זה צריך לשנות ולתקן את האדם כדי להתאימו לחברה על פי המוסכמות שלה. יש אדם "נורמלי" ויש אנשים שחורגים מהנורמליות. במודל הרפואי התמודדות של החברה עם מוגבלות נעשית ע"י שיקום רפואי, חיים במוסדות, חינוך ותעסוקה נפרדת, מדיניות של רווחה, שיקום וסיוע ואף חקיקה ומתן קצבאות.

1.2 המודל החברתי

תנועת מחאה של אנשים עם מוגבלות, שלידתה בארה"ב החל משנות השישים ועד שנות השמונים של המאה הקודמת, התפשטה בעולם כולו, וניסתה לשנות את הגדרת ותפיסת המוגבלות. כך נולד המודל החברתי. מודל זה טוען כי החברה היא הגורם למוגבלותם של האנשים. מודל זה מייצר הפרדה בין המונח "מוגבלות" לבין המונח "נכות". המוגבלות נוצרת כתוצאה מחסמים שהחברה מציבה בפני אדם שיש לו נכות. לדוגמה: סביבה שאינה נגישה פיזית (מדרגות), חוסר נגישות למידע (טקסטים מורכבים ולא פשוטים) ועוד. המודל החברתי מתייחס לאנשים עם מוגבלות (לא למוגבלים או בעלי המוגבלות), ורואה אותם כבעלי הידע הטוב ביותר על חייהם. בעקבות תפיסה זו קמו ארגונים של אנשים עם מוגבלות המייצגים את עצמם, כגון אס"י (ארגון אוטיסטים ישראלי), מרכזים לחיים עצמאיים ועוד.

1.3 המודל האפרמטיבי

המודל האפרמטיבי מייצג גרסה מתקדמת יותר של המודל החברתי, הוא מרחיב אותו ומביא הסתכלות נוספת על המוגבלות. לפי הסתכלות זו, המוגבלות אינה חייבת להיות אסון ויכולים להיות לה גם היבטים חיוביים. אדם עם מוגבלות אינו חייב להיות אדם חלש, להיפך, הוא אדם שיש לו עוצמות ותעצומות נפש, והמוגבלות שלו יכולה להביא איתה גם חוויות חיוביות.

ההתפתחויות השונות, כפי שהוצגו במודלים השונים, השפיעו גם על ההתייחסות לאנשים עם מוגבלות בחברה. עיקרון הנורמליזציה על פיו אנשים עם מוגבלות זכאים לחיות בשילוב בקהילה, הביא להרחבת השירותים הניתנים להם. כיום ישנו מגוון רחב של שירותים המאפשרים שילוב והכלה בקהילה: דיור, תעסוקה, תכניות פנאי ועוד. כל אלה תורמים ומסייעים לשינוי עמדות גם כלפי אנשים עם מוגבלות שכלית, מסייעים להפחתת הסטיגמה וקבלתם כאנשים שונים אך שווים זכויות והזדמנויות בכל תחומי החיים.

2. מושגים בסיסיים בעבודה עם אנשים עם מוגבלות

היכולת של אדם לקבל החלטות עבור עצמו היא זכות בסיסית. בפרק זה נתייחס לזכות זו. נדון במושגים חשובים ליכולת קבלת החלטות ונעלה רעיונות ליישום.

2.1 אוטונומיה מול עצמאות

אוטונומיה - האפשרות לבחור איך לחיות את החיים בהתחשב ביכולות ובאמצעים של האדם ובהתאם להעדפות ולערכיו האישיים. אוטונומיה הינה מילה נרדפת לחופש בחירה ללא מעורבות חיצונית. משמע, הדרך לחיות כפי שהאדם עצמו רואה את חייו, ולא כפי שאחרים רואים אותם.

עצמאות - מצב בו האדם אינו תלוי באחר ויש לו את היכולת לעשות פעולות בכוחות עצמו, למשל: ללכת, לאכול, לשתות, לקרוא ולדבר.

יכולים להיות מצבים בהם האדם הוא עצמאי אך לא אוטונומי, ולהיפך.

לדוגמה: מתבגר עם נכות ברגליו שמסוגל ללכת בעזרת הליכון, נחשב לעצמאי בניידות. הוריו מתנגדים לבקשתו לוותר על ההליכון ולהשתמש בכיסא גלגלים. הם עושים זאת כי הם רוצים שלא יהיה שונה מחבריו לכתה. מתבגר זה אמנם עצמאי בניידותו אך אין לו את האוטונומיה לבחור אם לוותר על עצמאות זו. דוגמה נוספת: אדם שנמצא במרכז יום ואוכל באופן עצמאי. ניתן לומר כי הוא לא אוטונומי משום שלא ניתנת לו האפשרות לבחור מה ומתי לאכול.

2.2 נורמליזציה ואיכות חיים

נורמליזציה - עיקרון הנורמליזציה נולד במקביל לתנועות המחאה והמודל החברתי שהוזכר בפרק הקודם. עיקרון זה מציע התייחסות חדשה ושונה לאדם עם מוגבלות על פיה יש לו את הזכות השווה לחיות את חייו קרוב לנורמה המקובלת בחברה, ככל האפשר.

בבסיס עיקרון זה עומדים מספר גורמים מובילים -

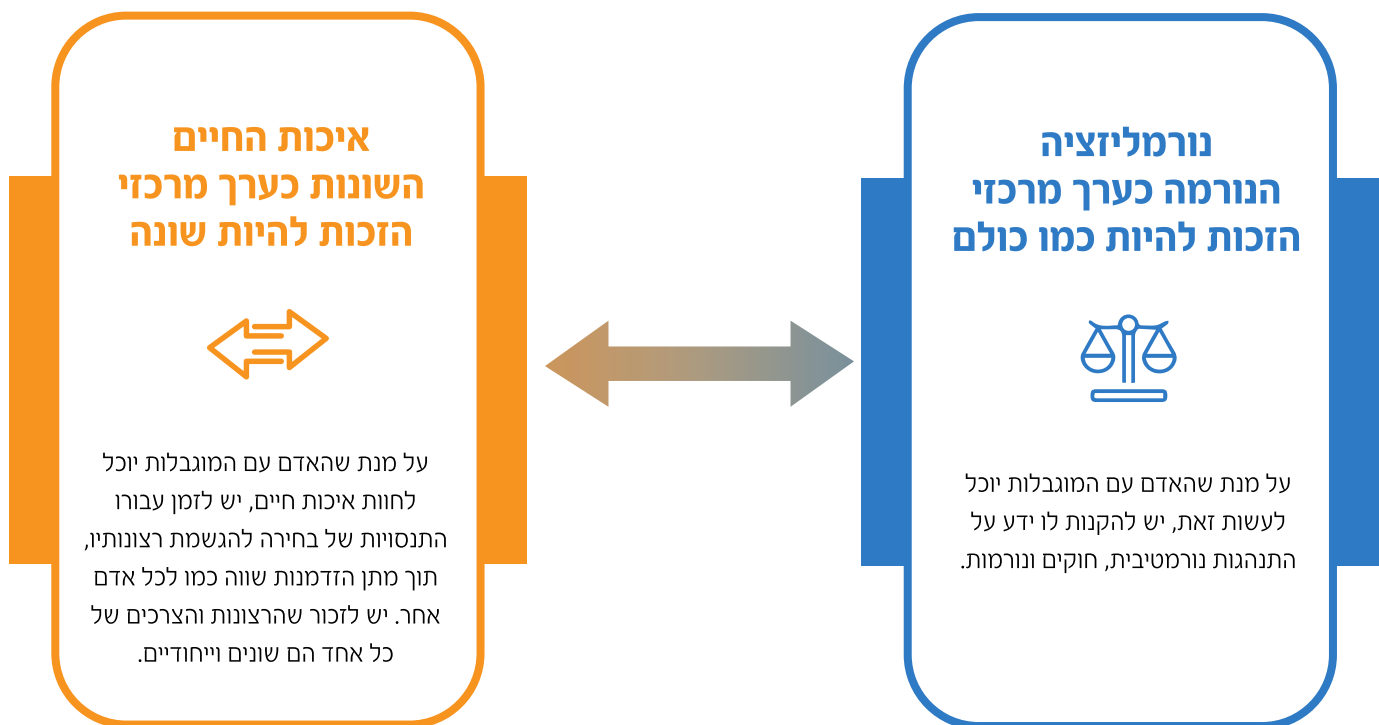
- הנורמה המקובלת בחברה הינה ערך מרכזי
- יש לאפשר לאדם עם המוגבלות להיות כמו כולם
- יש לאפשר לאדם עם המוגבלות לנהל אורח חיים קרוב ככל האפשר לנורמה
- יש לאפשר לאדם עם המוגבלות להיות עצמאי

על מנת שהאדם עם המוגבלות יוכל לעשות זאת, יש להקנות לו ידע על התנהגות נורמטיבית, חוקים ונורמות!

איכות חיים - אין הגדרה יחידה אחת למונח איכות חיים, אך ישנה הסכמה בקרב מרבית החוקרים כי מדובר בהגדרה סובייקטיבית. כל אדם מגדיר עבור עצמו מהי איכות חיים עבורו. הכוונה שהדברים ניתנים למדידה ע"פ עדותו ודבריו של האדם בלבד. תמיד יש צורך לבחון מה פירוש איכות חיים עבור כל אדם באופן נפרד ואישי. מרבית ההגדרות העוסקות באיכות חיים כוללות תחושת סיפוק אישית, רווחה כללית ותחושת משמעות לחיים. ישנם מספר עקרונות משותפים להגדרת המונח איכות חיים:

- יש לקבל את השונות כערך מרכזי
- יש לאפשר לאדם עם המוגבלות להיות שונה
- יש לאפשר לאדם עם המוגבלות לנהל אורח חיים על פי צרכיו וסגנונו האישי
- יש לאפשר לאדם עם המוגבלות להיות אוטונומי

על מנת שהאדם עם המוגבלות יוכל לחוות איכות חיים יש לזמן עבורו התנסויות של בחירה להגשמת רצונותיו, תוך מתן הזדמנות שווה כמו לכל אדם אחר. יש לזכור שהרצונות והצרכים של כל אחד הם שונים וייחודיים.



3. סינגור עצמי : הגדרות ומרכיבים

3.1 סינגור עצמי הגדרות -

- הפעולה שבה האדם מדבר או פועל בעד עצמו ומייצג את האינטרסים האישיים שלו. הוא מגן על זכויותיו כאדם ומבטיח שיסופקו לו השירותים המתאימים הנדרשים לו (קוזמינסקי, 2004).
- תהליך של התפתחות האדם, שבאמצעותו הפרט רוכש ביטחון ויכולת לבטא את הרגשות והשאיפות שלו ואת המחויבות האישית שלו לקחת אחריות על חייו (Simons, 1992).

3.2 סינגור עצמי הנחת יסוד -

הנחת היסוד העומדת בבסיס הסינגור העצמי היא כי האדם עם המוגבלות ריבון לחייו וזכותו לקבל את ההחלטות בהקשר לחייו, בהתאם לבחירתו. כדי שיהיה מסוגל לסנגר על עצמו, נדרשים הוא והסובבים אותו להפנים את הנחת היסוד זו.

3.3 סינגור עצמי עקרונות מנחים -

עקרונות הסינגור העצמי מתמקדים בשני היבטים: העצמה ואיכות חיים. **העצמה** הוא תהליך של מעבר ממצב של פאסיביות וחוסר אונים, למצב של אקטיביות ושליטה יחסית בחיים ובסביבה (סדן, 1996). **איכות חיים** כוללת תחושת סיפוק אישית, רווחה כללית ותחושת משמעות לחיים (ראו הרחבה בפרק הקודם).

3.4 רכיבי הסינגור העצמי עפ"י לאה קוזמינסקי -



א. רכיב הידע.

1. ידע אישי - הכוונה היא למודעות עצמית, הכוללת:
 - מודעות למוקדי כוח, לצרכים, לסגנון ולהעדפות אישיות בצד המודעות למגבלות
 - הכרת הלקות/המגבלה שלי וההשלכות שלה עלי כאדם
 - דרכי פיצוי
 - קבלה עצמית
2. ידע סביבתי - היכולת לממש את הזכאות לקבל שרות ותמיכה המאפשרת לי להגיע להישגים נדרשים ולהשתתפות בקהילה בה אני חי, כאזרח וכתלמיד עם מגבלה:
 - מודעות לזכויות ולחובות שלי
 - הכרות עם השירותים הקיימים
 - משאבים והתאמות
 - חוק
 - מודעות הציבור

ב. רכיב המיומנות

1. הצבת יעדים
2. בחירה וקבלת החלטות
3. ויסות עצמי ומכוונות עצמית
4. פתרון בעיות
5. תקשורת אסרטיבית- מיומנויות של התנהגות אסרטיבית כוללות:
 - סינגור על הזכויות האישיות
 - לדעת איך לומר 'לא'
 - לדעת להתחיל שיחה, להמשיך אותה ולסיימה
 - לדעת לפתור בעיות חבריות ספציפיות
 - יכולת להתנגד ללחץ קבוצתי
 - החופש של האדם לפעול או לבחור דרך המתאימה לו
6. שליטה בהיגדי הייצוג העצמי: היגדי הסינגור העצמי עפ"י המודל של פרנסיס יואן (1994):
 - היגד חיובי - רצון להשתפר, להשתתף, להנות
 - היגד המתאר את הקושי - תיאור הבעיה/קושי והדרך שבה זה משפיע על התנהגותי
 - היגד המבקש פתרון - בקשה לשינוי ספציפי והצעת אסטרטגיות לפתרון

חיובי קושי פתרון

דוגמה:

המדריך נותן הנחיות בעל פה לסידור של חדר האוכל לקראת המסיבה בערב. מקבל השירות פונה למדריך בבקשה להתאמת ההנחיות לצרכים שלו.	תיאור הארוע
• אני רוצה להיות בטוח שאני אעשה את המשימה לפי ההנחיות שלך • קשה לי להבין את כל ההנחיות כשאתה מדבר כל כך מהר • האם תוכל לדבר לאט יותר ובמילים פשוטות יותר כדי שאוכל להבין?	היגדי סינגור עצמי

ג. רכיב המוטיבציה

1. הכוונה עצמית -

יכולתו של האדם להחליט עבור עצמו היא זכות בסיסית ויש לה השפעה מכרעת על ההערכה העצמית שלו ועל תחושתו למסוגלות עצמית. הכוח של האדם לבחור בין האפשרויות, כך שהבחירה תשקף את הערכים, ההעדפות האישיות ותחומי העניין שלו, זכותו לקחת שליטה עצמית על חייו והחירות שלו לפתח ראייה אישית על עתידו, ושגם האחרים יעריכו ראייה זו. אחת הדרכים להגיע להכוונה עצמית היא פעולת הסינגור העצמי.

2. מסוגלות עצמית -

האמונה של האדם לגבי יכולתו להשיג יעדים. ציפיות המסוגלות של האדם נבנות על בסיס התוצאות של הפעולות הקודמות שלו והן קובעות את מידת המאמץ שהוא ישקיע ואת משך הזמן שבו יתמיד בפעולה, כשיעמוד מול אתגרים דומים בעתיד.

3. ייחוס פנימי -

אנשים נוטים להסביר לעצמם את הגורמים והסיבות שהביאו להצלחה או לכישלון במצבים שונים בחייהם. הסבר זה הוא אישי וסובייקטיבי והוא משקף את אמונות האדם ותפיסותיו לפי ההתנסויות אותן חווה בחייו. תיאוריית הייחוסים הסיבתיים של ווינר (1979) מציגה ארבעה ייחוסים (סיבות) להצלחה וכישלון:

- יכולת
- מאמץ
- קושי
- מזל

ווינר טוען כי ניתן לאמן אנשים לשנות את הסיבות השונות, כך שהמתאמן יראה בהצלחות ובכישלונות שלו דברים התלויים בו ואשר ביכולתו לשנות אותם. המונח נקרא ייחוס פנימי נשלט. כלומר, אני שולט בסיבות שיביאו אותי להצלחה או לכישלון. אחת הדרכים לקדם את ההרגשה כי הסיבות להצלחה וכישלון תלויות באדם עצמו היא על ידי לקיחת אחריות אישית.

ד. הדיאלוג הייחוס

גישת "הדיאלוג הייחוס" של קוזמינסקי (2002) עוסקת בשינוי עמדות של האדם (המסנר) אל מול המנחה (נותן שירות/מדריך/מורה וכו') לגבי הסיבות האפשריות להצלחה או כישלון, והיא מקדמת מיקוד בתחושת השליטה הפנימית באמצעות לקיחת אחריות.

לגישה שלושה עקרונות מנחים:

1. ייחוס התוצאות לגורמים שבשליטת האדם.

עיקרון זה בא לידי ביטוי בצירוף המילים **מאמץ + אסטרטגיה = הצלחה (מ.א.ה)**

מאמץ - תשומת לב, השקעה, התמדה

אסטרטגיה - רצף פעילויות לביצוע משימה. האסטרטגיה נבחרת על ידי האדם מתוך כמה

אופציות/אפשרויות והיא מכוונת להשגת מטרה. באסטרטגיה עושים שימוש גמיש, הכולל ידע לגבי איך ומתי להשתמש באסטרטגיה.

2. קבלת אחריות אישית להצלחות.

3. כישלון הוא שלב טבעי בלמידה.

איך מתקיים "דיאלוג ייחוס" מיטבי בין מנחה לבין מסנר?

תפקידו החשוב של המנחה:

- המנחה חייב להאמין ששילוב של מאמץ עם הפעלת אסטרטגיות יעילות יקדמו את ההצלחה של המסנר.
- המנחה חייב להיות בטוח ביכולתו להשפיע על הלמידה ועל המוטיבציה ללמידה של המסנר.
- מטרת הדיאלוג היא לקדם ייחוסים סביבתיים המתמקדים באחריותו האישית של המסנר להישגיו.

הדיאלוג בין המנחה למסנר חייב להיות מלווה במשוב:

- משוב חינוכי-ייחוס: המשוב מתמקד באחריות האישית של המסנר ביחס להצלחתו, ובחשיבות של השקעת מאמץ לטובת הגעה להישגים.

• מרכיבי המשוב:

1. הצגת ההתקדמות כעניין אישי תוך השוואתה להישגים אישיים קודמים.
2. קבלת אחריות אישית להצלחה ולכישלון.
3. הכרת החשיבות שבהשקעת המאמץ.
4. פירוש המושג מאמץ: השקעת זמן, תשומת לב, רצינות והתמדה.
5. מתן משוב חיובי על שימוש באסטרטגיה מקדמת.
6. פירוט מילולי של מרכיבי האסטרטגיה היעילה.
7. הפניית שאלה על ידי המנחה לגבי הסיבות לכישלון וכיצד ניתן לשפר את הצעד הבא

4. סינגור עצמי לעומת סינגור קבוצתי

4.1 סינגור עצמי ואנשים עם מוגבלות

למדנו עד כה כי סינגור עצמי אישי ניתן להגדרה בדרכים רבות. ניתן לומר כי סינגור עצמי אישי הוא רצונו המתמשך של האדם לשלוט בנסיבות חייו, כולל התייחסות לשאלה איך הוא רוצה להיות מטופל במקרה שיש לו מוגבלות.

כל אחד יכול לסנגר על עצמו באופן אישי. לסנגור עצמי אישי של אנשים עם מוגבלויות יש חשיבות ומשמעות רבה. עד לאחרונה האנשים עם צרכים מיוחדים למדו/הורגלו לציית, לרצות, לא להשמיע קול ואף לא לחשוב מה טוב להם. חלקם אף האמינו שאין טעם שישמיעו את קולם כי ממילא לא מקשיבים להם, ממילא מחליטים כמעט הכל בשבילם. המבוגרים האחראיים נתפסים כיודעים טוב יותר מה נכון ומה טוב עבורם, וקיימת חוסר אמונה (שלהם ושל הסובבים אותם) לגבי יכולתם להשפיע ולשנות.

הסינגור העצמי מטרתו לשנות את התפיסות הללו, הן בקרב המסנגרים עצמם והן בקרב הסובבים אותם: בני המשפחה, אנשי המקצוע וקבוצת השווים להם.

4.2 סינגור עצמי כפעילות קבוצתית

קבוצות מסנגרים הן קבוצות של אנשים עם מוגבלויות שעובדים ביחד למען מיצוי זכויותיהם, על ידי כך שהם עוזרים זה לזה לקחת אחריות על חייהם ונאבקים למען עצמם.

לדוגמה - קבוצת מסנגרים במרכז תעסוקה לאנשים עם מוגבלות שכלית:

תהליך הסינגור העצמי הקבוצתי מלמד את חברי הקבוצה איך לקבל החלטות ולעשות בחירות המשפיעות על חיי כל מקבלי השירות העובדים במקום, כך שיוכלו להיות עצמאיים יותר ומעורבים בהחלטות שקשורות לחייהם כעובדים, וכן שותפים פעילים בגיבוש אורח החיים במרכז התעסוקה. סינגור עצמי קבוצתי מלמד את המשתתפים לאתר סוגיות שהם היו רוצים לשפר ולשנות לטובת הכלל ולא בהכרח לטובתם האישית, כל זאת יחד עם למידה על האחריות שעליהם לקחת ועל המחויבות שלהם להיות פעילים ואקטיביים. הלמידה על סינגור עצמי נעשית באמצעות תמיכה הדדית ועזרה. חשיבות הקבוצה היא במתן כוח ותחושת בטחון ביכולתם של הפרטים בה לדבר על נושאים או סוגיות שהיו רוצים להשפיע לגביהם.

במהלך העבודה מול קבוצת המסנגרים מתרחש מעבר שאינו פשוט מסנגור עצמי אישי שבו אני מביא לידי ביטוי את הבחירות והרצונות שלי, לבין ייצוג וסנגור קבוצתי. מידי פעם יש צורך לעשות את ההבחנה האם הנושא הוא צורך ורצון פרטי אישי שלי, או צורך של כולם או לפחות של הרוב לטובת ורווחת כל העובדים. עבודה ותרגול, יכולת לשאול שאלות ממחישה ועוזרת להפנמת מהות הסינגור הקבוצתי.

חלק שני – הטמעת תכנית סינגור עצמי לקבוצת משתתפים במסגרת

1. דגשים עיקריים בעת הטמעת תכנית סינגור עצמי

- מושג הסינגור: דרכי הפעולה בסינגור עצמי, יישום בקרה ומשוב.
- מודעות לעצמי: הצגה עצמית וזיהוי הכוחות שלי.
- זכויות: מתן מידע, שיתוף המסנגר והשמעת קולו.
- בחירה: התנסות בבחירת תחום/נושא לשינוי (רצון, שאיפה) ע"י המסנגר ו/או הקבוצה וניתוח צעדים בדרך אל היעד המבוקש.
- תכנון צעדי פעולה אופרטיביים, כולל: דרכי תקשורת לפנייה בדרך של סינגור עצמי והחלטה אל מי המסנגר יכול לפנות ובמי יכול להסתייע.
- התנסות בבקרה ומשוב.

2. הצגת המושג סינגור עצמי וקבלת החלטות

- סינגור עצמי זו פעולה שבה אדם מדבר בעד עצמו ומייצג את רצונותיו. האדם מגן על זכויותיו ודואג שיספקו לו את הזכויות והשירותים המתאימים לו. מה זה אומר עלי? מה אני יכול לעשות?
- להשמיע את הקול שלי ולהגיד מה שיש לי לומר.
 - לעמוד על הזכויות שלי במקום העבודה ובחברה.
 - לדאוג שיתנו לי מקום וכבוד אותי כאדם.
 - לקבל שירותים שמתאים לצרכים שלי.
 - לקחת אחריות על החיים שלי, ולעבור ממצב של חוסר אונים (= לא לעשות כלום) למצב של לקיחת אחריות (= לעשות משהו).

היכולת של כל אדם להחליט עבור עצמו היא זכות בסיסית המשפיעה על ההערכה העצמית, על תחושת המסוגלות העצמית שלו ובסופו של דבר על איכות חייו. בחירה בין אפשרויות תשקף את ההעדפות האישיות והרצונות של האדם. לקחת שליטה על מסלול החיים זוהי זכות בסיסית, גם אם המציאות מוכתבת או נכפית מכורח הנסיבות. האדם עצמו, ככל יכולתו, ייקח או יקבל את הזכות לכוון לעצמו את עתידו, עיסוקיו ותעסוקתו. ככל שייקח או שיקבל שליטה עצמית על חייו כך הדבר ישפיע על איכות חייו ועל שביעות רצונו. לקיחת אחריות על חייו ונקיטת עמדה עצמאית ואוטונומית - הן פעולות הבאות לידי ביטוי כפעולות של סינגור עצמי.

פעילות קבוצתית ראשונה בנושא קבלת החלטות

- המשתתפים בקבוצה יערכו רשימה של הבחירות היומיומיות שהם עושים בדרך כלל.
- זיהוי דפוסים של קבלת החלטות - נשאל את המשתתפים איך אתם מקבלים החלטה?
 - האם אני בוחר "על אוטומט"? כלומר, לפי מה שאני רגיל ותמיד עושה?
 - האם אני בוחר לפי מה שהחברים שלי בוחרים?
 - האם אני בוחר לפי מה שאחרים רוצים שאבחר (ההורים שלי, המדריכים שלי או החברים שלי)?
 - האם אני מעדיף לא לבחור? משאיר את הבחירה בשבילי למישהו אחר?

- חשוב לתת למשתתפים הזדמנות להביע תחושות/דעות לגבי מקומות או סיטואציות שבהם לא ניתנת להם אפשרות בחירה.
- חשוב לעשות עם המשתתפים הבחנה בין בחירות בחיים הפרטיים לבין בחירות במקום העבודה.
- העלאת סיטואציות שבהן מחליטים עבורי בתחום העבודה.

פעילות קבוצתית שניה בנושא קבלת החלטות

- הפעילות היא באמצעות משחקי תפקידים בהם המשתתפים מעלים סיטואציות שחייבו בחירה וקבלת החלטות.
- לפני הפעילות יש להכין פלקט שעליו מצויר ציר - בקצה האחד רשום מה אני מחליט בעצמי, ובקצה השני רשום מה מחליטים בשבילי

מה אני מחליט בעצמי? ← מה מחליטים בשבילי?

- נבקש מהמשתתפים לתת דוגמאות לכל אחד מהמקרים. המנחה כותב את הדוגמאות מתחת לכל צד לפי ההקשר הרלבנטי.
- בסוף הפעילות מתקבלת תמונה ברורה ומובהקת: הצד של הדברים שמחליטים עבורם היא הרבה יותר ארוכה.
- המנחה מקיים שיח ודיון על התוצאות - מה זה אומר שמחליטים בשבילי כל כך הרבה דברים, איך זה מרגיש, למה זה קורה, מה הייתי רוצה שיקרה, מה אני יכול לעשות כדי לשנות. במקביל, נקיים שיח על החוקים והגבולות בכל מקום עבודה, ונדגיש כי בחיים לפעמים אין לנו אפשרות בחירה או אפשרות להחליט בעצמנו (שעת תחילת העבודה, שעת סיום, גובה הגמול, לעיתים סוג העבודה, מי חבריי בקבוצה ועוד).
- חשוב לציין שמרגע זה, לאחר שנושא הבחירה וקבלת ההחלטות דובר והובהר, זה יבוא לביטוי לכל אורך התהליך, בכל מקום שניתן, לשם התרגול וההפנמה.
- בכל שלב בתהליך בהמשך הסדנאות, המשתתפים יצטרכו לקבל החלטות ולעשות בחירות באופן עצמאי.

3. הקניית ידע אישי

- כדי שאדם יוכל לייצג את עצמו עליו להרחיב את הידע שיש לו על עצמו, על תכונותיו, על צרכיו הייחודיים, קשיו, תחומי החוזק שלו, ודרכי ההתמודדות המתאימות לו.
- בחלק הזה נרצה שהמשתתפים/המסנגרים:
- יכירו את עצמם כאינדיבידואלים.
- יעלו את המודעות העצמית שלהם לתכונות החזקות שלהם, לחוזקותיהם.
- יעלו את המודעות העצמית שלהם לקשיים, כאינדיבידואלים.

פעילות קבוצתית בנושא הקניית ידע אישי

- לקראת הפעילות יש להכין מראש כרטיסיות, על גבי כל כרטיסיה נרשום תכונה. רצוי לכתוב בכתב דפוס גדול כדי שיהיה למשתתפים קל לקרוא. על מנת לאפשר למי שאינם יודעים לקרוא להשתתף במשחק זה, ניתן להשתמש בקלפים עם תמונות של אנשים ובהן האיפיונים של התכונות, עד כמה שניתן (איש לבוש היטב - נקי, איש עובד - חרוץ, ספורטאי - תחרותי, אמן/זמר - יצירתי וכד').

- כדאי להכין עבור כל תכונה יותר מכרטיסייה אחת. לדוגמה:
חרוץ, עקשן, נדיב, סקרן, שקט, חברותי, מסודר ונקי, נאמן, קפדן, מתמיד, עצמאי, אחראי, אוהב להתנדב, סבלני, תחרותי, יצירתי, רגיש, רגוע, שמח לעזור, בעל חוש הומור, חכם, ותרן.
בנוסף יש להכין כרטיסיות ריקות וכלי כתיבה.
- בזמן הפעילות נפרוס על הרצפה את כל כרטיסיות התכונות. נסביר כי תכונה היא חלק מהאישיות שלנו, ממי שאנחנו, ותכונה משפיעה על ההתנהגות שלנו. נקריא את התכונות לטובת אלה שאינם יודעים לקרוא.
- כל משתתף יתבקש לבחור 2-3 תכונות שהוא חושב שיש לו.
- נחלק את הקבוצה לזוגות.
- נבקש מכל זוג - שאחד מהם יהיה בתפקיד המציג והשני בתפקיד המקשיב.
- המציג יציג את התכונות למקשיב.
- המקשיב מגיב על התכונה שהוצגה לשאלה: אתה מכיר את □, האם לדעתך הוא באמת חרוץ?
כך נזמן חוויה של רואים אותי מכירים אותי, חברי מתרשמים ממני בדומה למה שאני חושב על עצמי.
- חלוקת כרטיס ריק שבו כל משתתף ירשום קושי אחד שיש לו. לדוגמה:
קשה לי לדבר ברור
קשה לי לקום בבוקר
קשה לי לשבת הרבה זמן
קשה לי להקשיב לחברים
קשה לי להתאפק
קשה לי למצוא חברים חדשים
קשה לי למצוא על מה לדבר עם החברים שלי
קשה לי לעמוד על שלי
מליאה - שיתוף בקשיים.
- סיכום במליאה - כל משתתף ישתף את הקבוצה על משהו חדש שלמד בנוגע לאחד מחברי הקבוצה.

4. הקניית מיומנויות : עבודה ושיח בקבוצה והיגדי סינגור עצמי

- כפי שהוצג לפני כן, סינגור עצמי דורש מהמסנגר מיומנויות שיבטיחו את יעילותו, כמו למשל: יכולת להציב יעדים ומטרות, יכולת בחירה וקבלת החלטות, פתרון בעיות, יכולת עבודה בקבוצה, תקשורת ומיומנויות שיח, שימוש רהוט וברור במבנה ובתוכן של היגדי הסינגור העצמי, יכולת לבקש עזרה תוך לקיחת אחריות על חייהם ועל מה שקורה להם.
- בחלק הזה נרצה שהמשתתפים/המסנגרים:
- יחוו את משמעות העבודה בקבוצה: יתנסו בהקשבה, הבעת דעה באסרטיביות, נתינת יחס של כבוד, קבלת האחר ודעותיו, ותירגול במתן משוב.
- ישפרו את יכולתם לבטא את הצרכים שלהם בצורה ברורה בפני מבוגרים ובפני בני גילם, כדי להבטיח שזכויותיהם ישמרו.
- יפתחו את המודעות שלהם לזכותם לדבר בעד עצמם.

פעילות קבוצתית ראשונה בנושא הקניית מיומנויות: יכולת עבודה בקבוצה ומיומנויות שיח

- לקראת הפעילות יש להכין מראש כרטיסיות, על גבי כל כרטיסיה נרשום מושגים בסיסיים בתקשורת בין אנשים. רצוי לכתוב בכתב דפוס גדול כדי שיהיה למשתתפים קל לקרוא. אמנם חלק מהמשתתפים לא יודעים קרוא וכתוב, אך חשוב לטעמינו לכבד את גיל המשתתפים ולהציג בכל מקרה מילה כתובה. הדבר מעלה את הערך העצמי של הבוגר. כמו כן המשתתפים תופסים עם הזמן את המילה הכתובה כתבנית ומזהים אותה בכל פעם שהיא מוצגת. כמובן שעל המנחה ללוות את הצגת המילה הכתובה בתיווך שמיעתי יחד עם ג'סטות מתאימות.

- במקרים שהמשתתפים מתקשרים בעזרת תת"ח ניתן להוסיף את הסמל הרלוונטי. לדוגמה: הקשבה, הבעת דעה, יחס של כבוד, קבלת האחר, אסרטיביות, משוב.
- בזמן הפעילות נפרוס על הרצפה את כל הכרטיסיות, ונקריא אותן לטובת אלה שאינם יודעים לקרוא.
- הכרטיסיות יישארו לאורך כל הפעילות על הרצפה וילוו אותנו במשימות השונות.
- נכיר למשתתפים את המושגים הבסיסיים הבאים (המנחה יכול לתת דוגמאות מוחשיות באמצעות הקול שלו וסגנון הדיבור שלו):
 - דיבור אסרטיבי - לדבר בצורה החלטית, ברורה ונחושה.
 - טון וסגנון דיבור - נעים, מפוחד, בטוח, מאיים ותוקפני.
 - שיח ממוקד - שיחה ברורה (כל השיחה מדברים על אותו נושא ולא משנים אותו).
 - קשר עין - בזמן השיחה מסתכלים בעיניים של האדם שמשוחחים איתו.
 - משוב מכבד - לאחר שהקשבתי אני יכול להגיד את דעתי על מה ששמעתי, באופן מכבד ולא פוגע.
- משחקי תפקידים במשימות הקשבה: מבקשים זוג מתנדבים ומבקשים מאחד מהם לספר משהו שקרה לו היום ומהשני להקשיב לו, לאחר מכן ישאל אותו המקשיב מספר שאלות והם ינהלו שיחה על מה שסיפר. מתרגלים בזמן זה הקשבה, קשר עין ושיח ממוקד.
- סימולציות על אירועים ממקום העבודה: נבקש משתתף שיתאר מקרה של חילוקי דעות שלו עם המדריך שלו בעבודה. לאחר מכן נבקש זוג מתנדבים שיעשו סימולציה של האירוע שתואר. מתרגלים בזמן זה: הצגת דעות שונות, תרגול בהבעת דעות שונות וקבלתן ע"י האחרים ומתן משוב מכבד.
- כפי שהוצג לפני כן, סינגור עצמי דורש מהמסנגר מיומנויות של אסרטיביות, כאשר אחת מהן היא היכולת להשתמש בהיגדי ייצוג עצמי. בחלק זה המשתתפים/המסנגרים:
 - יחזרו על ההגדרה של המושג "ייצוג עצמי", "סינגור עצמי" כפי שכבר למדו (ראה הפסקה: הצגת המושג סינגור עצמי לקבוצת המסנגרים).
 - המשתתפים יבינו שהמושג ייצוג עצמי הינו של האינטרס/רצון/שאיפה שלהם.
 - המשתתפים יכירו את מודל ההיגדים לייצוג/סינגור עצמי של יאן:
- **היגד ראשון** - מסר חיובי - מטרת המסנגר למקד את השומע בנכונותו ורצונו לפעול לשיפור מצב קיים.
- **היגד שני** - הצגת הקושי, בהיגד זה לומד המסנגר להביע ולהבהיר את הבעיה.
- **היגד שלישי** - בהיגד זה לומד המסנגר להציע פתרון יעיל תוך התייחסות ליכולות, למשאבים ולסביבה.

פעילות קבוצתית שניה בנושא הקניית מיומנויות : היגדי הסינגור העצמי

- לקראת הפעילות יש להכין מראש את הפריטים הבאים:
 - א. בריסטול ועליו יהיו כתובים הגדרת היגדי הסינגור העצמי. רצוי לכתוב בכתב דפוס גדול כדי שיהיה למשתתפים קל לקרוא (חשוב לשמור את הבריסטול כי נשתמש בו בהמשך).

היגדים של סינגור עצמי -

שלב ראשון : מילים חיוביות כדי שהשומע יקשיב לנו

שלב שני : נגיד את הקושי או הבעיה

שלב שלישי : נציע רעיונות לפתרון, הצעות לשינוי

חיובי קושי פתרון

- ב. מספר מאכלים בשקיות אטומות - למשל : חתיכות תפוח, במבה, ביסלי, פיסות לחם, קוביות שוקולד (חשוב לוודא את נושא האלרגיות).
- ג. מספר צעיפים שיאפשרו כיסוי עיניים.
- ד. מספר חפצים שיכולים להוות מסלול מכשולים בחדר, כגון: כיסא, קונוס, דלי, תיק.
- ה. תיק מלא ב 2-3 חפצים שונים.

- במשימות שיקבלו המשתתפים בפעילויות אלה, הם יתרגלו ויחוו בעצמם אמירה וקבלה של מסרים חיוביים על עצמם ועל אחרים. הם ילמדו את מסרי הסינגור העצמי תוך כדי חוויה.
- נתחיל את הפעילות בהצגת הנושא בפני המשתתפים. נזכיר להם מהי הגדרת הסינגור העצמי (ראו בסעיפים הקודמים) ולאחר מכן נציג את הבריסטול ובו ההיגדים של הסינגור העצמי.
- נעבור על השלבים השונים הכתובים, נדבר על המילה חק"פ - חיובי, קושי, פתרון - שתזכיר לנו את השלבים.
- משימת "הובלת עיוור" - לקראת המשימה המנחה יבנה מסלול מכשולים בחלל החדר בעזרת החפצים שהכין מראש. נבקש שני מתנדבים. אחד מבני הזוג יהיה העיוור ונכסה לו את העיניים. השני יהיה "המבצע" כאשר בעזרת מילים בלבד יסביר למשתתף "העיוור" איך עליו ללכת דרך מסלול המכשולים. כל שאר חברי הקבוצה משמשים כצופים שקטים בלבד, אסור להם לסייע במהלך המשימה.
- משימת "עיניים מכוסות" - לקראת המשימה המנחה ייקח תיק ויוציא ממנו מספר פריטים ויניח אותם על הרצפה. את התיק יניח על אחד הכיסאות הריקים.
- נבקש זוג מתנדבים, אחד מבני הזוג יהיה "העיוור" ונכסה לו את העיניים. בן הזוג השני יהיה "המבצע". נבקש מ"המבצע" להנחות את "העיוור" עם העיניים המכוסות להכניס את הפריטים לתוך התיק ולהחזיר את התיק למנחה. כל שאר חברי הקבוצה משמשים כצופים שקטים בלבד, אסור להם לסייע במהלך המשימה.
- משימת "האכלה עיוורת" - לקראת המשימה יביא המנחה את השקיות האטומות עם המאכלים שהכין מראש. נבקש שני מתנדבים. אחד מבני הזוג יהיה "העיוור" ונכסה לו את העיניים. בן הזוג השני יהיה "המבצע". נבקש מה"מבצע" להאכיל את "העיוור". כל שאר חברי הקבוצה משמשים כצופים שקטים בלבד, אסור להם לדבר בזמן המשימה.
- לאחר ביצוע שלושת המשימות יתקיים שיח עם הזוגות על החוויה שלהם בזמן ביצוע המשימה:
 - מה היה נעים? מה היה לא נעים? מה עשיתם מרצונכם? מה לא רציתם לעשות ובכל זאת עשיתם?
 - בד"כ מה שעולה מה"עיוור" לגבי "המבצעים" זה שהם היו חדורי משימה, לא הודיעו לבני הזוג שלהם מה הולך לקרות, לא ביקשו את רשותם להוביל אותם או להאכיל אותם. ישנם מקרים בהם המבצע ממש מבצע את המשימה במקום העיוור. למשל במסלול המכשולים, לקחו אותם והוליכו אותם, ממש ביצעו את המשימה במקומם.
- החוויה היא שהעיוורים נגררים, עושים מה שנדרש למרות שהם לא רוצים בכך. למשל : למרות שלא היה להם נעים, המשיכו לאכול, כאשר יכלו בעצם לסגור את הפה.
- ננסה לתרגל את מודל חק"פ על הסיטואציות שקרו:

לדוגמא:

המבצע נותן הנחיות בעל פה ברצף למשתתף עם כיסוי העיניים (ה"עיוור") איך לעבור את מסלול המכשולים. ה"עיוור" מבקש מהמבצע לא לתת את ההנחיות ברצף אלא שלב אחר שלב, בזמן שהוא מבצע אותן.	תיאור המשימה "הובלת עיוור"
• אני רוצה להיות בטוח שאני אעשה את המשימה לפי ההנחיות שלך • קשה לי להבין את כל ההנחיות כשאתה נותן אותן ביחד ברצף • האם תוכל לתת כל פעם הנחייה אחת, אני אבצע ואז אתה תיתן את ההנחיה הבאה?	היגדי סינגור עצמי

המבצע מבקש מה"עיוור" לפתוח את הפה ומכניס לו מאכל מסוים ולאחר מכן עוד אחד ועוד אחד. ה"עיוור" מבקש מהמבצע לא להאכיל אותו מבלי לומר לו מה הוא נותן לו ולשאול אותו אם הוא אוהב את המאכל.	תיאור המשימה "הובלת עיוור"
• אני רוצה לשתף פעולה עם המשימה שקיבלת ושנעשה אותה בהצלחה. • קשה לי לאכול מאכלים שאני לא יודע מהם. • האם תוכל לפני כל מאכל להגיד לי מהו, ולשאול אותי אם אני אוהב אותו ומסכים לאכול אותו?	היגדי סינגור עצמי

- המשתתפים יספרו על סיטואציות מחיי היומיום שלהם וביחד נתרגל שיח ע"פ המודל של חפ"ק המוצג לפניהם על הבריסטול.

5. זיהוי תחומים והזדמנויות לייצוג עצמי ואוטונומיה

התכנית להטמעת הסינגור העצמי מתבצעת במסגרות הנותנות שירותים לאנשים עם מוגבלות שכלית, כגון מרכזי תעסוקה. בהתאם לכך, התכנית תתמקד במתן כלים לזיהוי הזדמנויות לייצוג עצמי ואוטונומיה במסגרות אלה. עם זאת, חשוב לציין כי ניתן לבצע את התהליך גם במסגרות נוספות בהם המסנגר נמצא כחלק מקבוצה וגם כאינדיבידואל. המטרה של חלק זה היא ללמד את המשתתפים לתרגל עקרונות שנלמדו בפרקים הקודמים כאשר סביבת מרכז התעסוקה היא כלי לתרגול והתנסות.

בחלק זה המשתתפים/המסגרים:

- המסנגרים יתרגלו שאילת שאלות על שהותם וחיי היום יום במרכז התעסוקה
- המסנגרים יתרגלו הבעת משאלות, רצונות, שאיפות לקידום ושינוי.
- המסנגרים יבינו את ההבדל בין פאסיביות לאקטיביות.
- המסנגרים יתרגלו הבעת רצונות ע"פ מודל הייצוג העצמי.

פעילות קבוצתית בנושא איסוף צרכים ואיתור קשיים

- המנחה מבקש מכל חברי הקבוצה לצאת ולעבור בין החברים שלהם במסגרת ולשאול אותם אילו דברים היו רוצים לשפר במקום? מה קשה להם? לדוגמה: שתהיה הפסקת קפה אחר הצהריים. כל אחד צריך לחזור עם שתי תשובות.
- המנחה אוסף מכל משתתפי הקבוצה את התשובות ויחד עם חבר ממיין אותן על לוח/בריסטול לפי התחומים הבאים:
אוכל ושתיה
משכורת/גבע
תנאים פיזיים-המבנה, הרהיטים
קשר עם הצוות וההנהלה
פעילות חגים, טיולים, חוגי העשרה, מתנות, ימי הולדת
- המסנגרים (חברי הקבוצה) ינסו להעלות רעיונות לשיפור וקידום הבעיות שעלו.
- המסנגרים ישוחחו על הפתרונות שהוצעו וינסו להבחין בין פתרונות שמייצגים את רצונם הפרטי לבין פתרונות שמייצגים את הקבוצה.

- המסנגרים ישוחחו על הפתרונות וינסו להבחין בין פתרונות שאפשריים לביצוע במסגרת הגבולות של מרכז התעסוקה ופתרונות שאינם אפשריים.
- *המשך הפעילות במפגש הבא*

פעילות קבוצתית בנושא בחירת פתרון

- לקראת הפעילות יש להכין מראש את הבעיות ואת הפתרונות שנאספו והוצגו במפגש הקודם על פי התחומים השונים.
- לקראת הפגישה המנחה יבחר מראש שתי בעיות/צרכים שצריך לבחור עבורם פתרון.
- מטרת המפגש היא לבחור עבור שתי בעיות אלה פתרון שיהיה מקובל על כל הקבוצה.
- בתחילת המפגש יש לחזור על הבעיות שהוצגו והפתרונות שהוצגו.
- יש להזכיר כי פתרון צריך להיות כזה שייצג את הקבוצה ולא את רצוני הפרטי.
- יש להזכיר כי פתרון צריך להיות אפשרי במסגרת גבולות מרכז התעסוקה.
- המנחה יציג את שתי הבעיות שהוא בחר (במקרה של קבוצה ברמת תפקוד גבוהה, ניתן לאפשר לקבוצה לבחור) ויסביר לקבוצה כי מטרתה לבחור פתרון אפשרי.
- יש להסביר לקבוצה כי עליה לבחור בעיה או צורך אחד או שניים, ולדון בפתרונות אפשריים.
- חברי הקבוצה צריכים להגיע ביחד להסכמה. הם יקיימו דיון תוך תרגול כלים שרכשו במפגשים הקודמים של יכולת עבודה בקבוצה ומיומנויות שיח: הקשבה, הבעת דעה, יחס של כבוד, קבלת האחר, אסרטיביות ומשוב.
- ניתן להציע לקבוצת המסנגרים לבנות שאלון עם הפתרונות שהועלו ולראות מי בעד ומי נגד. בסופו של התהליך הרוב קובע.
- המנחה ירכז את הצרכים ואת הפתרון שנבחר וישמור למפגש הבא.
- *המשך הפעילות במפגש הבא*

פעילות קבוצתית בנושא תרגום הצרכים להיגדי הסינגור העצמי

- לקראת הפעילות יש להכין מראש את הפריטים הבאים :
א. בריסטול ועליו יהיו כתובים הגדרת היגדי הסינגור העצמי. רצוי לכתוב בכתב דפוס גדול כדי שיהיה למשתתפים קל לקרוא (חשוב לשמור את הבריסטול כי נשתמש בו בהמשך).

היגדים של סינגור עצמי -

שלב ראשון : מילים חיוביות כדי שהשומע יקשיב לנו

שלב שני : נגיד את הקושי או הבעיה

שלב שלישי : נציע רעיונות לפתרון, הצעות לשינוי

חיובי
קושי
פתרון

- המנחה יבחר בעיה אחת או שתיים שהוצגו במפגש הקודם ואת הפתרונות שנבחרו לבעיות. לדוגמה: הבעיה - קושי להתרכז לאורך זמן, והפתרון - להוסיף הפסקת קפה בשעת אחר הצהריים.
- המסנגרים יתרגלו את הצגת הבעיות והפתרונות על פי מודל ההיגדים של הסינגור העצמי המוצג לפניהם. לדוגמה:

יום העבודה במרכז התעסוקה הוא ארוך והפסקת הצהריים היא בשעה 12:00. העובדים במרכז זקוקים להפסקה נוספת על מנת להתרענן ולחדש כוחות.	תיאור המצב
• אנחנו רוצים לעשות את העבודה שלנו בצורה טובה. • קשה לנו להתרכז הרבה זמן בלי הפסקה מארוחת הצהריים עד סוף היום. • האם נוכל לקבל הפסקת קפה נוספת בשעה 15:00?	היגדי סינגור עצמי

- מטרת המפגשים היא להביא את הקבוצה/המסנגרים לשלב שבו הם מסוגלים:
- לרכז את כל הצרכים שאותו באופן גלוי וייצוגי ולהציג אותם בפני כל מקבלי השירות.
 - להיפגש עם מנהל המסגרת (ביחד עם מנחה הקבוצה) ולהציג את הצרכים/קשיים והפתרונות שהוצעו. ההצגה תיעשה על פי מודל חק"פ והיגדי הסינגור העצמי כפי שתורגל.

6. נותני השירותים והצוותים המקצועיים כחלק משמעותי בהובלת השינוי

בתחילת חוברת זו סקרנו את השינויים שחלו בעשורים האחרונים בהתייחסות לאנשים עם מוגבלויות. הצגנו את המודל החברתי והאפרמטיבי ששמים את האדם עם מוגבלות במרכז ונותנים לגיטימציה לזכותו להיות ככל האדם יחד עם השונות שלו, הייחודיות שלו והצרכים המיוחדים רק לו. כלי הסינגור העצמי מאפשרים לאדם עם מוגבלות לעמוד על זכויותיו ולהשמיע את קולו. למרות המודעות ההולכת וגוברת, השינוי אינו קורה במהירות, ובמיוחד בארגונים הנותנים שירותים לקבוצות גדולות של אנשים, שם התהליך הוא איטי יותר. בשירותים כגון שירותי דיור ותעסוקה, עדיין צריך להטמיע תהליכי שיתוף של האנשים עם מוגבלות בקבלת החלטות לגבי ניהול אורח חייהם ולאפשר להם להשמיע את דעותיהם ורצונם. לאנשי הצוות במסגרות תפקיד מפתח משמעותי בנושא זה.

נותני השירות (מנהלי מסגרות, עו"סים, רכזים, מטפלים ומדריכים בטיפול ישיר) צריכים לעבור תהליך של שינוי עמדות, הורדת חסמים וקבלת היכולת של האדם עם מוגבלות להיות שותף בקבלת החלטות, ולחילופין להיות בעל זכות הבחירה בהחלטות לגבי חייו ככל הניתן.

מה נדרש מאנשי הצוות?

- לאמץ את הגישה שהאדם במרכז, המדגישה את השינוי בחשיבה.
- לעבור מיחסים של שליטה והיררכיה ליחסים של סימטריה והקשבה, שיח ותמיכה בקבלת החלטות.
- לשחרר את הדפוס הקיים, על פיו אני כאיש מקצוע ומטפל יודע מה נכון וטוב יותר למקבל השירות שלי.
- להיות יותר קשוב ופחות שיפוטי, לא ללחוץ על מקבל השירות לקבל את ההחלטה שאני, כמטפל ונותן שירות, חושב שהיא הנכונה.

הגישה בהטמעת התוכנית בקרב אנשי הצוות דוגלת בכך שחוויה אישית היא הדרך הטובה ביותר לעבור תהליך משמעותי. ככל שהצוות יוכל לחוות את חווית חוסר השליטה, התסכול והאכזבה של מקבל השירות, הוא יוכל להבין את חשיבות השינוי שיש לעשות ויהיה אמפטי וקשוב יותר. בחלק הזה ניתן להשתמש בתרגילים קודמים שהצגנו גם עם צוות המסגרת.

פעילות קבוצתית ראשונה בנושא חווית חוסר שליטה לצוות ולנותני השירותים

- לקראת הפעילות יש להכין מראש את הפריטים הבאים:
 - א. מספר מאכלים בשקיות אטומות - למשל: חתיכות תפוח, במבה, ביסלי, פיסות לחם, קוביות שוקולד (חשוב לוודא את נושא האלרגיות).
 - ב. מספר צעיפים שיאפשרו כיסוי עיניים.
 - ג. מספר חפצים שיכולים להוות מסלול מכשולים בחדר כגון: כיסא, קונוס, דלי, תיק.
 - ד. תיק מלא ב 2-3 חפצים שונים.
- במשימות שיקבלו המשתתפים בפעילויות אלה הם יתרגלו ויחוו בעצמם חוויה של חוסר שליטה, של מישהו שמקבל עבורם החלטה.
- נפתח את הפעילות בשיחה על מקרים שיביאו המשתתפים בהם פגעו בזכויותיהם - איך הם הרגישו ומה עשו בנושא.
- משימת "הובלת עיוור" - לקראת המשימה המנחה יבנה מסלול מכשולים בחלל החדר בעזרת החפצים שהכין מראש. נבקש שני מתנדבים. אחד מבני הזוג יהיה העיוור ונכסה לו את העיניים. השני יהיה ה"מבצע" כאשר בעזרת מילים בלבד יסביר למשתתף "העיוור" איך עליו ללכת דרך מסלול המכשולים. כל שאר חברי הקבוצה משמשים כצופים שקטים בלבד, אסור להם לסייע במהלך המשימה.
- משימת "עיניים מכוסות" - לקראת המשימה המנחה ייקח תיק ויוציא ממנו מספר פריטים ויניח אותם על הרצפה. את התיק יניח על אחד הכסאות הריקים. נבקש שני מתנדבים. אחד מבני הזוג יהיה "העיוור" ונכסה לו את העיניים. בן הזוג השני יהיה "המבצע". נבקש מ"המבצע" להנחות את "העיוור" עם העיניים המכוסות במשימה שהיא להכניס את הפריטים לתוך התיק ולהחזיר את התיק למנחה. כל שאר חברי הקבוצה משמשים כצופים שקטים בלבד, אסור להם לסייע במהלך המשימה.
- משימת "האכלה עיוורת" - לקראת המשימה יביא המנחה את השקיות האטומות עם המאכלים שהכין מראש. נבקש שני מתנדבים. אחד מבני הזוג יהיה "העיוור" ונכסה לו את העיניים. בן הזוג השני יהיה "המבצע". נבקש מה"מבצע" להאכיל את "העיוור". כל שאר חברי הקבוצה משמשים כצופים שקטים בלבד, אסור להם לדבר בזמן המשימה.
- לאחר ביצוע שלושת המשימות יתקיים שיח עם הזוגות על החוויה שלהם בזמן ביצוע המשימה:

מה היה נעים? מה היה לא נעים? מה עשיתם מרצונכם? מה לא רציתם לעשות ובכל זאת עשיתם?

בד"כ מה שעולה מה"עיוורים" לגבי "המבצעים" זה שהם היו חדורי משימה, לא הודיעו לבני הזוג שלהם מה הולך לקרות, לא ביקשו את רשותם להוביל אותם או להאכיל אותם. ישנם מקרים בהם המבצע ממש מבצע את המשימה במקום העיוור. למשל, במסלול המכשולים, לקחו אותם והוליכו אותם, ממש ביצעו את המשימה במקומם.

החוויה היא שהעיוורים נגררים, עושים מה שנדרש למרות שהם לא רוצים בכך. למשל: למרות שלא היה להם נעים, המשיכו לאכול, כאשר יכלו בעצם לסגור את הפה.

ננסה להסביר כי החוויה של מקבלי השירות יכולה להיות דומה בהיבט של חוסר היכולת להיות שותף בקבלת ההחלטה, ומצד שני, ה"מובילים" - שרק רצו לעזור ו"לעשות טוב" עבור העיוורים ולא שיערו שכך הם מרגישים.

התרגילים המחישו למשתתפים את מנעד התגובות, מחוסר אונים מוחלט המביא לשיתוק ותסכול, ועד לאפשרויות ששיתוף ושיח מאפשר לעבור את החוויה בקלות.

7. תובנות שנאספו לאחר העברת הסדנאות במסגרות לאורך השנים

- בכל מסגרת שלוקחת על עצמה את התהליך, חשוב למנות רפרנט להובלת התהליך. במסגרות בהם היה רפרנטית ומנהלת שנכנסו לתהליך עם פתיחות וקבלה, גם שאר הצוות היה פתוח יותר לשינוי וסיכויי ההצלחה של התהליך היו גבוהים יותר.
- בעת העבודה עם קבוצות המסנגרים התחיל תהליך של העצמה, אשר הביא לשינוי בקרב המשתתפים - הם החלו לשאול, לבקש, לדרוש, לעמוד על שלהם, להסביר את התנגדותם ועוד.
- בעת העבודה עם נותני השירות והצוותים, הובאו בפניהם הבקשות לשינוי ושיפור שהועלו על ידי מקבלי השירות במסגרת עבודת קבוצת המסנגרים. הם ציינו שהם חשים את השינוי שחל באנשים. ברוב המקרים הייתה הפתעה בכמה רמות:
 - א. הצוות היה מופתע מעצם יכולתם של מקבלי השירות להביע את עצמם, לדבר ולהעלות את הסוגיות הרלוונטיות.
 - ב. הפתעה מסוג אחר הייתה הבקשות עצמן, שחלקן מקובלות ופשוטות לביצוע אך הצוות לא העלה על דעתו שזה משמעותי וחשוב למקבלי השירות, כגון: לאפשר שתיית קפה, להוסיף חלב לפינת הקפה, לשמוע מוסיקה עפ"י בחירתם, לבחור מה לאכול בארוחת הצהריים, לבחור מתנות, לחגים ועוד.
- חסמים והתנגדויות - ברוב המסגרות, מנהלי המסגרות היו פתוחים לבקשות של מקבלי השירות ומגויסים לשינוי, גם אם נדרש היה למצוא דרכים יצירתיות לביצוע. עם זאת, הצוות המטפל שנמצא בקשרים יומיומיים עם מקבלי השירות, הציף חסמים רבים כמו תחושה של איבוד שליטה, בקשות לא הגיוניות, בקשות שמפרות את הסדר הקיים, לעיתים בקשות מקבלי השירות אימתו את חוסר שביעות רצון העובדים עם תנאי התעסוקה של עצמם וחוסר היכולת שלהם לסנגר על עצמם.

8. בנימה אישית : סיכום ומשוב מפי אנשי הצוות והמסנגרים

סדנאות הסינגור העצמי הועברו בעשור האחרון בקרב מסגרות רבות ברחבי הארץ. כמנחות הסדנאות אנו מאמינות כי משתתפי הסדנאות עוברים תהליך משמעותי מאוד. ניתן לראות זאת בנקודת ההתחלה שבה אומרים המשתתפים ש"הכל בסדר" וכי "אין מה לשנות או לשפר", ומצד שני התחושה היא שהם מרגישים שאין טעם לרצות, לחלום או לקוות כי הכל כבר ידוע וברור לגבי מה טוב עבורם.

נתקלנו גם במקבלי שירות שהצהירו שנוח להם שמקבלים עבורם החלטות כי הם לא יודעים איך לעשות זאת. בסוף התהליך ניתן לראות את המשתתפים כמועצמים, עם תחושת מסוגלות ואמונה שיש ביכולתם לשנות ולקדם.

צד חשוב נוסף בתהליך ההעצמה הוא השתייכותם לקבוצת מנהיגים ומובילים, לקבוצת המסנגרים אשר יצרה אצלם גאוות יחידה.

במקרים רבים נוכחנו לראות איך תהליך הסינגור יצא מגבולות מקום העבודה והחל להיות מיושם בבתים, בדיוור בקהילה ובחיים בכלל.

להלן ציטוטים מפי משתתפי קבוצות המסנגרים:

- התחילו להקשיב לבקשות שלנו וזה נותן לנו ביטחון.
- השתתפות בקבוצת המסנגרים הפכה אותי לאמיצה, היום אני לא פוחדת לדבר ולהביע דעתי.
- פעם ראשונה שהרגשתי שמקבלים אותי ונותנים לי לדבר למרות שקשה להבין אותי (קשיים בהיגוי).
- אנחנו הצלחנו להרים מסיבת פורים בכוחות עצמנו... מי היה מאמין.
- זמן רב אנו מתלוננים על חוסר ניקיון בשירותים, בזכותנו הביאו מנקה.
- עכשיו סוף סוף אנחנו לא שקופים.
- הצלחתי לשכנע את אבא ואמא שלי לקנות אייפד בזכות המודל של הסינגור, התחלתי את השיחה בהיגד חיובי.
- הראנו למדריכים שלנו שאנחנו יכולים לצבוע ולשפר את מראה המפעל.
- בזכות הבקשה שלנו אנחנו מרגישים כמו כל עובד, מקבלים תלוש משכורת.
- מפגש עם חברים למקום העבודה נותן תחושה טובה. זאת הזדמנות לשמוע איך מרגישים האחרים מה רוצים, איך מתמודדים.
- בעקבות הסדנא אנחנו מרגישים שנותנים לנו להחליט ולבחור, לדוגמה: כבר לא מגישים לנו בארוחת הצהריים דברים שאנו לא רוצים לאכול, יש לנו אפשרות בחירה.

להלן ציטוטים מפי אנשי צוות במסגרות שנערכו בהן סדנאות:

- עד עכשיו היינו בטוחים שאנו מכירים ועושים הכל לטובת מקבלי השירות. החשיפה לבקשות שלהם הציפה בקשות כל כך לגיטימיות.
- הסדנא פיתחה את יכולת ההקשבה בינם לבין עצמם. ההקשבה הייתה מרגשת. הם למדו להקשיב ולבקש שיקשיבו להם.
- לא האמנו שמקבלי השירות יכולים לדבר כך.
- אם לוקחים רגע ונותנים למקבלי השירות לדבר. אז יש להם מה להגיד.
- הבנתי שזה לא תמיד חשוב מה אני חושבת, אלא יותר חשוב מה הם רוצים.
- הסדנא פקחה את העיניים והביאה את התובנה מה עובר על מקבלי השירות בבתים ובדירות.
- הסדנא עוררה אצלנו את התובנה שצריך לשאול, אחרת אנחנו לא באמת יודעים מה הם באמת רוצים.



תודה

**סינגור עצמי -
הלכה למעשה**

חוברת העשרה

דצמבר | 2021