

מודלים של תכניות הכשרה ותכניות עבודה לבעלי ליקויים

כיום יש כמה מודלים של תכניות הכשרה ותעסוקה לבעלי ליקויים:

1. מודל מרכז השיקום והמפעל המוגן
2. מודל העבודה הנתמכת (SUPPORTED EMPLOYMENT)
3. מודל הזימות העצמית

1. מודל מרכז השיקום והמפעל המוגן

מרכז השיקום משמש מסגרת לפונקציות אחדות: אבחון מיומנויות וכישורים לעבודה, הכשרה מקצועית, אימון בהרגלי עבודה, העשרה אישית וטיפול של עובדים סוציאליים. במידה רבה גם המפעל המוגן מציע מערכת שירותים דומה, אם כי הדגש הוא על היות המפעל מקום עבודה קבוע. המאפיינים העיקריים של שתי המסגרות האלה הם: מערך ארגוני של יחידות מוגדרות ונפרדות לאבחון, לעבודה, לייצור ולפעילות לא יצרנית; חלוקה ליחידות ולמחלקות לפי קטגוריות של תת-קבוצות באוכלוסיית המוגבלים; מעבר מיחידה ליחידה לפי "שלבי התקדמות"; התאמת העובד וסיגולו לסביבת עבודה קבועה, לא גמישה, המוגדרת באופן רשמי לפי מקום עבודה, שעות עבודה, ושימוש במכשור סטנדרטי. המודל מדגיש את סיגולו של העובד לסטנדרטים ולנורמות קבועים מראש של עבודה, במתן אפשרות לתרגול ולעבודה במבחר מצומצם של עבודות ידניות פשוטות בקבלנות משנה.

2. מודל העבודה הנתמכת

ביטוי לשלב האקולוגי בהקשר לתעסוקה מוצאים כיום במודל של העבודה הנתמכת. מודל זה, המתייחס לצעירים בעלי ליקויים, מציג את הגישה הכוללת הרואה בבדיקת מידת ההתאמה בין שטחי ההתעניינות ונטיות היחיד ובין תעסוקות שונות, קריטריון חשוב בתהליך ההכנה לעבודה. לפי שיטה זו, לאחר בדיקה עם המועמד לעבודה את מרחב ההתעניינות שלו, את נטיותיו ואת צרכיו, ולאחר עיון באפשרויות העבודה השונות, נבחר מקום מתאים. כדי להקל על המעבר ממערכת בית הספר המוכרת והמגוננת, למערכת מורכבת יותר שאיננה מוכרת לצעיר, מלווה מדריך אישי את העובד במקום העבודה שנבחר. הליווי נעשה עד אשר הצעיר משתלב מבחינה מקצועית, אישית וחברתית (Wehman and Moon, 1988). מאחר שמודל העבודה הנתמכת מבוסס על הנחיה יחידנית לאורך זמן ודורש משאבים מיוחדים, הוא אינו נפוץ. מרבית בוגרי בתי הספר המיוחדים או הכיתות המיוחדות, עוברים לאחר סיום הלימודים למרכזי השיקום, עובדים במפעלים מוגנים או שוהים בביתם ללא עבודה (רייטר ופלניצקי, 1997).



3. מודל היזמות העצמית

מודל אפשרי אחר, נפוץ פחות וידוע פחות, שאותו אנו מציעים כאן, הוא מודל "היזמות העצמית" (רייטר וגולדמן, 1998). **מודל זה מבוסס על פעילות של קבוצות קטנות המתארגנות סביב נושא משותף או תחום משותף המעניין את החברים.** בדרך כלל מתארגנת קבוצה כזאת סביב 'זם' אחד או יותר המארגנים את החברים ויחד הם הופכים לשותפים ב"מפעל". ה"מפעל" יכול להיות תעשייתי, ידני-אמנותי או מתחום השירותים.

כאשר קבוצה עומדת להקים מפעל ביזמה עצמית, המטרות שעומדות לפניה הן:

1. עיסוק בעבודה המתאימה לקשיים ולצרכים המיוחדים של העובדים ובתוך כך מתן ביטוי לכישוריהם, לנטייתיהם, לשטחי ההתעניינות שלהם.
2. עיסוק בעבודה יצרנית שבה כל חבר חש כי הוא מייצר משהו רב ערך, לעצמו ולאחרים.
3. עמידה בתקנים של איכות המוצר, דבר שיאפשר את שיווקו.
4. התאמת העבודה לקצב האישי של העובד, ולכללי עבודה והתארגנות שקובעים חברי הקבוצה.

5. מתן אפשרות לכל חבר למצוא לעצמו את התחום התעסוקתי המתאים לו ביותר לפי נטיותיו וכישוריו, ואשר בו יוכל להתמחות.

יחד, מתגבש צוות מומחים כשכל אחד תורם ל'מוצר' הסופי את העבודה הטובה ביותר שהוא יכול לעשות.

שלא כבמודל של "עבודה נתמכת", מבוסס המודל של "יזמות עצמית", על תחושת הצורך של המשתתפים להקים לעצמם את מקום העבודה שלהם ולנהל אותו לפי צורכיהם. זאת ועוד, המודל מבוסס על מוטיבציה אישית רבה, לקיחת סיכונים מסוימים, רצון לתת ביטוי אישי לכישורים ושאיפה למיצוי עצמי.

לסיכום נציין שהדגש ביזמות הוא בתהליך ההתארגנות והעמידה בסטנדרטים נורמטיביים-תחרותיים.



שלושת המודלים האלה יכולים להיות מופעלים במסגרת בית הספר ואת שלושתם אפשר להפעיל גם מחוץ לו.

חשוב כי המחנכת המפעילה את תכנית "ל"ב 21" בנושא של עבודה תהיה מודעת ליתרונות ולמגבלות של כל מודל. בדרך זו אפשר יהיה לשבץ כל תלמיד בתכנית המתאימה לו ביותר.

הערה בנוגע ליזמות עצמית:

בשל הפעלת חוק החינוך המיוחד והארכת שנות השהות של התלמידים בבתי הספר המיוחדים עד גיל 21, נפתח כר נרחב להתנסות ביזמות עצמית במסגרת החינוך לקריירה. בחלק מבתי הספר כבר מפעילים כיום, אם כי באופן חלקי, את המודל של יזמות עצמית, בין ביזמת מורים ובין ביזמת תלמידים, ובית הספר מוכר שירותים או עבודות של התלמידים. ביזמות, החשיבות היא בתהליך ההתארגנות והעמידה בסטנדרטים של השוק החופשי.

ההתנסות של התלמידים היא ממשית, אף כי במסגרת מוגנת. ייתכן כי חלק מהבוגרים ימשיכו לפעול במסגרות של יזמות עצמית גם לאחר צאתם מבית הספר.