

מערכי הדרכה

ליווי אישי

למרפאים בעיסוק

רקע תיאורטי

יולי 2022

אלישבע מאי

רקע תיאורטי למנחה והמלצות לקריאה

נכתב עם ד"ר יונת יבזורי וד"ר נעמי שריאר, אוניברסיטת חיפה

1. מודלים תיאורטיים ויישומיים בבסיס תהליך הליווי האישי

1.א. מודל ICF

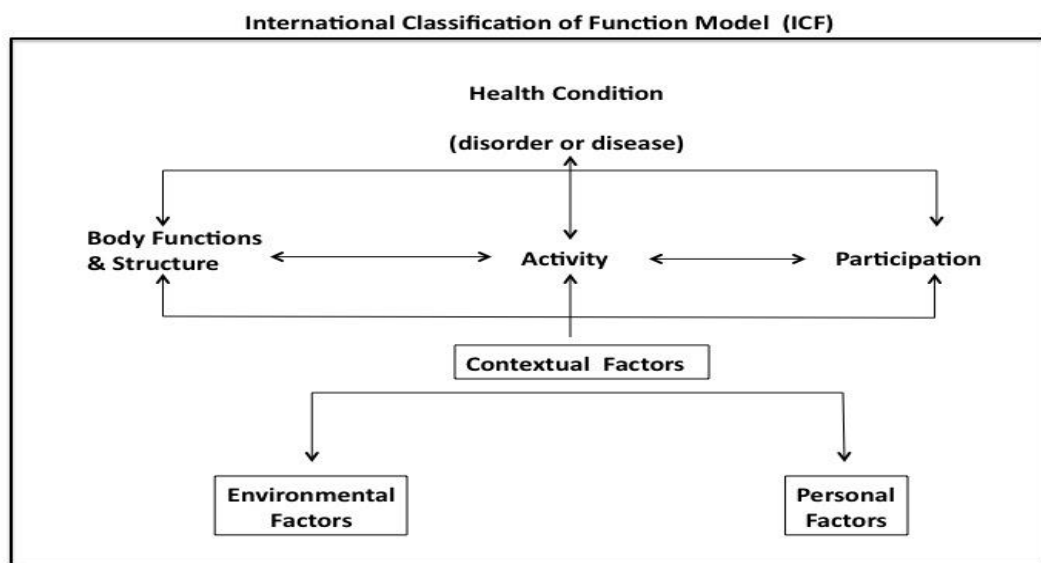
מודל ICF (International Classification of Functioning, Disability and Health) (2001) בתרגומו "הסיווג הבינלאומי לתפקוד, מוגבלות ובריאות" פורסם על ידי ארגון הבריאות העולמי ומדגיש את מערכת הגומלין בין המושגים תפקוד-מוגבלות-בריאות. מטרת המודל היא ליצור סיווג המבוסס על המצב הבריאותי והתפקודי של האדם ולא על סוג הלקות הרפואית ממנה הוא סובל. הנחת המודל היא, שבריאות יכולה להיות מושפעת מקושי בביצוע פעילויות ומהשתתפות במצבי חיים, כמו גם מבעיות במבני ובתפקודי גוף. על פי הנחה זו כל אדם יכול לחוות במהלך חייו שינוי במצב הבריאותי ולסבול ממידה מסוימת של מוגבלות, כדוגמת קושי בביצוע עבודה הכרוכה במאמץ פיזי. שינוי זה יכול להיות קבוע או זמני. כמו כן, שני אנשים עם סוג מוגבלות דומה יכולים לתפקד באופן שונה, לדוגמה: שני אנשים עם מוגבלות שמיעה - האחד מפצה על מוגבלות זו בעזרת שימוש במכשיר שמיעה והאחר מתקשר בעזרת שימוש בשפת הסימנים (מורג, 2013).

המודל עוסק בהשפעת המוגבלות בהקשר התפקודי היום-יומי תוך התייחסות לנסיבות שבהן האדם מוצא עצמו במצבי חיים שונים; יכולת התפקוד של אנשים עם מוגבלות לא תלויה רק בשיעור המוגבלות אלא גם בגורמים אחרים, כמו מצב בריאות, כושר גופני וגורמים אישיותיים וסביבתיים וכן במידת ההכלה של החברה את המוגבלות. מכלול גורמים אלו משפיעים גם על יכולת התפקוד (activities) וגם על יכולת המעורבות של האדם בחברה ובסביבת העבודה (participation) (מורג, 2013).

על פי המודל, המוגבלות עצמה אינה מאפיין של האדם וניתן לצמצם את הקשיים הנובעים מקיומה (במילים אחרות: לשפר את יכולות התפקוד של האדם). שינוי זה נעשה על ידי התאמת הסביבה הפיזית והחברתית למוגבלות דרך זיהוי גורמים סביבתיים ואישיותיים כמאפשרים (enabling) או כמעכבים (disabling) את השתתפותו של האדם באופן פעיל בקהילתו. כלומר, לחברה יש אחריות לבצע שינויים סביבתיים שימזערו את המחסומים עמם מתמודד האדם עם המוגבלות, כך שהוא יוכל להיות שותף מלא בכל תחומי החיים.

מודל ה-ICF מכונה המודל "הביו-פסיכו-סוציאלי" וזאת בשונה ממודל ה-ICD (International Classification of Diseases) המכונה המודל "הרפואי", שפותח על ידי ארגון הבריאות העולמי בשנת 1994. בעוד שמודל ה-ICF שם את הדגש על המצב התפקודי של האדם ולא על סוג הלקות הרפואית שממנה הוא סובל, מתייחס מודל ה-ICD למוגבלות עצמה כמאפיין של האדם.

שני המודלים, ה-ICD וה-ICF משלימים זה את זה, כאשר הראשון מספק 'אבחנות' (סימנים וסימפטומים) והשני מעשיר מידע זה בתארו את השלכות מצב של חולי או פגיעה על האדם ברמת הגוף, האדם והחברה, כלומר ברמת הפרופיל התפקודי של האדם. שילוב שני המודלים מספק תמונה רחבה ומשמעותית יותר על מצבו הבריאותי של האדם. להלן תרשים של מודל ICF:



Adapted From: Model of Disability – ICF Model

על פי המודל, בהינתן מוגבלות מסוימת (Health condition), מושפע תפקוד האדם (Activity) משלושה רכיבים:

1. תפקודים פיזיולוגיים ומנטליים ותפקוד ברמת איברי גוף (body functions & structure).
2. מידת מעורבותו של האדם בהיבטים שונים של חיו, כמו עשייה, שגרה או כל התנהגות חברתית (participation). מעורבות זו מתייחסת לשני רכיבים: (א) תפקוד האדם בסביבתו

הקרובה והידועה שבה הוא מבלה את מרבית זמנו (level of performance); (ב) תפקודו במטלות מחוץ לסביבתו המוכרת (level of capacity).

3. מאפיינים הקשריים (Contextual factors), הכוללים: מאפיינים אישיותיים (Personal factors), כגון מין, גיל, אסטרטגיות התמודדות, רקע חברתי, השכלה, מקצוע, ניסיון חיים, דפוסי התנהגות וגורמים אחרים המשפיעים על האופן שבו האדם חווה את מוגבלותו, ומאפיינים סביבתיים (Environmental factors) המתייחסים לעמדות חברתיות, מאפיינים פיזיים של סביבת העבודה והחיים, היבטי חוק וחברה, מאפייני טמפרטורה, רעש וכדומה (מורג, 2013).

המושגים של מודל זה מלווים את הליווי האישי ב'מגמה לעתיד' הן כבסיס תיאורטי והן כתשתית יישומית.

1.ב. מודל OPC

מודל OPC (2010) Occupational Performance Coaching הוא מודל לאימון ולהדרכת הורים, שפותח בריפוי בעיסוק על ידי Graham & Rodger. נעשה שימוש במודל במסגרת סדנאות ההורים ב'מגמה לעתיד' ואנו מוצאות אותו מתאים ליישום גם בתהליך המקביל של הליווי האישי לצעיר. המודל מכון את תהליך האימון לשלושה תהליכים הנעשים במקביל: תמיכה רגשית, החלפת מידע ותהליך מובנה. על פי מודל זה, המרב"ע תתייחס בתהליך הליווי האישי ב'מגמה לעתיד' לשלושת רכיבי המודל:

- לאורך התהליך היא תתמוך רגשית בצעיר.
- תאפשר חקר עצמי של הצעיר בנוגע ליכולות התעסוקתיות שלו, הלימודיות והחברתיות ותבנה עמו אמון וקשר.
- תקדם הגברת המוטיבציה שלו להשתתפות פעילה בתוכנית ובחיו כבוגר עצמאי ואוטונומי.

תהליכים אלו ילוו בהקשבה, באמפתיה, בעידוד ובתהליך של "מסגור מחדש" (reframe): שימוש בהסברים חלופיים כדי להסביר תופעה, או הצעה של הסברים חלופיים לקשיים ולהתמודדויות, הפותחת את הדרך ללמידה ולרעיונות חדשים.

1. רכישת כלים לבחינה מחדש של אירועים בחיי אדם.
2. פיתוח יכולת הפרדה בין עובדות לפרשנות.
3. רכישה של מאגר גדול של תגובות לאירועים שונים.
4. העלאת המודעות לרגשות של האדם ושיומם.

בתוכנית 'מגמה לעתיד' מיושם המודל כדרך מוצעת לפתרון בעיות, לפיתוח שיח על קשיים בין-אישיים המתעוררים במהלך התנסות הצעירים בעבודה ובלמידה וכאמצעי לעידוד גמישות חשיבתית. בתהליך הליווי האישי המודל מיושם באמצעות שיח בין-אישי של המרב"ע עם הצעיר על סוגייה, קושי או בעיה שחוזה עם אדם נוסף בתהליך השתתפותו בתוכנית.

¹ המודל מתבסס על מערכת הצירים המקובלת במחקר על אודות המנהיגות המתגמלת (Transactional leadership), למשל על פי תפיסת המנהיגות התלת-ממדית של רדין (Reddin, 1969). לאחר מכן פותחה על ידי הפסיכולוג גדי ברייר ממכון 'יהב' כמודל שיווק ועברה עיבודים והרחבות נוספות על ידי ד"ר יעקב צימרמן (צימי), מנכ"ל מכון 'פירם'.

א. ידע על אודות היבטים ייחודיים של תהליכים קוגניטיביים, אפיוני המשימה ואסטרטגיות בתחומים שונים של תפקוד.

ב. הבנה של היכולות והמגבלות בעת ביצוע תפקוד, הקשורה באופן הדוק לחוללות עצמית (Self Efficacy). חוללות עצמית ביחס למיומנויות קוגניטיביות מערבת יכולת שיפוט ואמונות לגבי היכולת להשתמש במיומנויות אלו באופן אפקטיבי.

2. **מודעות בזמן אמת** (On-Line Awareness): מודעות בזמן משימה הכוללת יכולות מטה-קוגניטיביות, כמו היכולת לשפוט את דרישות המשימה, לבחון קשיים במשימה והיכולת לבקר, לווסת ולהעריך את הביצוע. מודעות זו נחלקת לניטור עצמי ולתהליך של ויסות עצמי. המודל מתייחס למודעות כיותר מרכיב של ידע אלא גם כרכיב של מטה-קוגניציה והתייחסות למצב רגשי ולמאפייני משימה (Toglia & Kirk, 2000).

קושי במודעות יכול לבוא לידי ביטוי בתחומים שונים: פיזי, קוגניטיבי, תפיסתי, בין-אישי, רגשי ותפקודי. מחקרים שונים הדגימו שהמודעות העצמית לקשיים מוטוריים ולביצוע תפקודי יומיום טובה יותר מאשר המודעות העצמית לקשיים קוגניטיביים ולתפקודים אינסטרומנטליים (Toglia & Kirk, 2000). ניתן לומר, כי מגבלה במודעות העצמית בפעילויות בעלות רכיבים קוגניטיביים וחברתיים קיימת יותר מאשר במשימות המערבות רכיבים פיזיים וקונקרטיים. בפעילויות בעלות רכיבים קוגניטיביים וחברתיים גבוהים ישנו טווח רחב של חוסר מודעות, שיכול לבוא לידי ביטוי במצבים שונים, וכך למשל, אדם יכול לציין כי הוא סובל מבעיות בזיכרון, אך אינו יכול לספק דוגמאות ייחודיות לקשיים אלו, או לציין במהלך ביצוע משימה כי משהו אינו כשורה, מבלי שיוכל לתאר ולהסביר מה בדיוק אינו כשורה. ישנה חשיבות רבה להעריך את המודעות של האדם לקשיים שלו, הואיל וחוסר יכולת של האדם לזהות את הקשיים של עצמו מפריעה לתפקוד עצמאי ובטיחותי. כמו כן, אנשים שאינם מודעים למגבלותיהם בוחרים לעשות פעילויות שהן מעבר ליכולותיהם, ואינם מזהים את המצבים שבהם הם נזקקים לעזרה (Toglia & Kirk, 2000).

4. הטמעת השימוש באסטרטגיות למידה

מסגרת ההתייחסות המטה קוגניטיבית (Toglia, 2011) כוללת צפייה מראש של אתגרים, מציאת אסטרטגיה, למידה חוקרת טעויות ותיווך קוגניטיבי דינמי. התהליך כולו מאפשר למטרות להתהוות עם מודעות לתהליכי החשיבה.

6. קריירה ובחירת מקצוע - רקע ומושגים מרכזיים

(קישור למושגים מובילים בתוכנית + פישוט לשוני)

נושא בחירת המקצוע העסיק את החוקרים מאז תחילת המאה ה-20, בעקבות פיתוח כלי מיון למקצועות שונים. המושג "התפתחות ותכנון קריירה" נוצר מהמושגים "בחירת מקצוע" ו-"התפתחות מקצועית", אשר הוגדרו כתהליך שבו הפרט מנסה להתאים בין כישוריו, נטיותיו ואישיותו לדרישות הייחודיות של המקצוע, תוך התחשבות בערכים, בגורמי משפחה ובגורמים מצביים אחרים (פלדמן, 1992).

"התפתחות קריירה" על פי פלום (1995) היא תוצר מורכב של גורמים פסיכולוגיים, חברתיים, חינוכיים פיזיים, כלכליים וגורמי מקרה. לכן יש לדון בנושא זה בהקשר הסביבתי וההיסטורי. הר וקרמר (Herr & Cramer, 1992) הגדירו "קריירה" כמסלול חייו של הפרט, הכולל את הפעילויות והעיסוקים, ההתנסויות והבחירות החינוכיות והמקצועיות הרלוונטיות להתפתחותו של האדם כעובד. בהתפתחות הקריירה מודגשת האינטגרציה בין תפקיד העובד לבין יתר תפקידי החיים לאורך כל החיים. פלום ואופנהיימר (1986) הוסיפו את הממד ההתפתחותי והכוללני של המושג "קריירה". אם בעבר דובר על בחירה חד-פעמית של מקצוע, כיום מדובר על תהליך שנמשך ומתפתח לאורך חייו של האדם.

גישה התפתחותית נוספת ומקיפה יותר היא גישתו של סופר (Super, 1953), חוקר ומטפל מוביל בתחום הייעוץ לקריירה, אשר פיתח את תיאוריית "משך החיים – מרווח החיים" (Life Span Life Space Theory). סופר דיבר על סדרה של שלבי התפתחות לכל אורך החיים (Life Span):

- שלב הגדילה (0-14): תורשה וסביבה מעצבים התנהגות כללית.
- שלב החקירה (15-24): התנסות בלתי מחייבת בפעילויות שונות (השלב שבו נמצאים הצעירים בתוכנית 'מגמה לעתיד').
- שלב הביסוס (25-44): התנסות מחייבת בתחום מסוים וקידום בו.
- שלב ההחזקה (45-64): שמירה על הקיים וחיזוק ההישגים שנרכשו.
- שלב הדעיכה (65 ואילך): ירידה ברמת הפעילות.

שבעת עקרונות אלו הם הבסיס לעיצוב סביבה מכילה. בתהליך הליווי האישי, המרב"ע תשתמש בהם לצורך חקר של סביבות העבודה של הצעיר וכן לצורך גיבוש המלצות על התאמות של סביבות העבודה של הצעיר.

התאמות הסביבה הפיזית מתייחסות לצרכים של אנשים לנגישות למבנה ולמרחב בית ספרי; למקומות עבודה; לנגישות של דרכי גישה למוסד החינוכי ולמקומות עבודה; להסרת מכשולים בסביבה הבית ספרית ובמקומות העבודה; להתאמות של ריהוט ומרחב עבודה, חומרי למידה ודרכי למידה; לשימוש באביזרי עזר; לשירותים מוגנים; להנגשה של פעילות בחוץ; לתעבורה

8. מסוגלות תעסוקתית – כישורים נדרשים לעולם העבודה

([קישור למושגים מובילים בתוכנית + פישוט לשוני](#))

מסוגלות תעסוקתית (employability): יכולתו של אדם להתקבל למקום עבודה כלשהו, להתמיד ולעבוד בו, ולמצוא עבודה חדשה כאשר הוא בוחר או נאלץ לעשות זאת (נאון, קינג, ו-וולדה-צדיק, 2006; תבת, 2006; Cassidy, 2006; Cotton, 2001). מסוגלות תעסוקתית מספקת לפרט סיכויים טובים יותר למצוא עבודה, מגדילה את הסבירות שישתלב בעבודה, ומרמזת כי צפויים לו סיפוק רב יותר מעבודתו ותגמול חומרי משופר (תמיר ונוימן, 2007). שימוש במונח זה קיים שנים רבות (Cotton, 2001), אך עם השנים משמעותו השתנתה ועברה מהתכוונות להכשרה תעסוקתית מקצועית ולמידת מיומנויות עבודה ללמידת כישורי חיים כלליים 'רכים' (נאון, קינג, ו-וולדה-צדיק, 2006; תבת, 2006; Cotton, 2001). כישורי חיים אלה נחלקים לשלוש קבוצות מרכזיות:

- כישורים בסיסיים: תקשורת, ניהול ידע, "עבודה עם מספרים" ופתרון בעיות.
- כישורים אישיים: גישה והתנהגות חיובית, קבלת אחריות, למידה עצמית ויכולת התאמה.
- כישורים של עבודת צוות: יכולת לעבוד יחד עם אחרים, גמישות, יכולת להשתתף באינטראקציה טובה עם עמיתים.

מסוגלות תעסוקתית היא דינמית ויכולה להשתנות ולהתרחב. ההכשרה למסוגלות תעסוקתית מכוונת לשיפור בכישורי החיים, כמו גם להתמודדות עם חסמים – חוסר ידע על אודות שוק העבודה, חוסר ניסיון תעסוקתי, חוסר ידע בכתיבת קורות חיים – וללימוד דרכי הצגת יתרונותיו של העובד בפני המעסיק (נאון, קינג, ו-וולדה-צדיק, 2006; תבת, 2006). תמיר ונוימן (2007) כתבו על אודות מסוגלות תעסוקתית וטענו, כי אף שהיא אינטרס של הפרט, הרי שהיום היא נתפסת כאינטרס מדיני וחברתי בעולם בכלל ובישראל בפרט (יבזורי, 2010).

11 מיומנויות הביצוע, הנדרשות לפיתוח מסוגלות תעסוקתית, כפי שהוגדרו על ידי מינה רז (עבור האגף לחינוך מיוחד של משרד החינוך, בשיתוף עם משרד העבודה, הרווחה והשירותים החברתיים) מהוות את הבסיס להקניית מסוגלות תעסוקתית בתוכנית 'מגמה לעתיד' בשנה א'.

מוטיבציה גישה חיובית ופרואקטיביות חוללות עצמית תעסוקתית	I AM מאפשרים פנימיים
יכולת לבצע משימות ולנהל תקשורת בכלים דיגיטליים יכולת לקרוא, לכתוב ולהציג נושא בעברית ובאנגלית יכולת להבין ולקבל החלטות מבוססות נתונים	I CAN מיומנויות תשתית: אוריינות דיגיטלית, שפתית וחשובית
יכולת ניהול זמן ותיעדוף משימות יכולת פעולה מקורית ויצירתית במצבי שינוי ועמימות יכולת לאזן בין עבודה ותחומי חיים נוספים	I BUILD ניהול עצמי
יכולת לראות תמונת עתיד ומפת דרכים יכולת ללמוד ולהתעדכן באופן מתמיד ועצמאי יכולת לרפלקציה אישית וללמידה מניסיון	I GROW למידה והתעדכנות מתמדת
יכולת לפעול במגוון מצבים בין-אישיים	I MIX

יכולת לפעול בצוותים רב-תחומיים יכולת לפעול בסביבה רב-תרבותית	יחסים בין-אישיים ומסוגלות תרבותית
יכולת למתג ולשווק את עצמי יכולת לפעול ולתקשר במגוון רשתות וקהילות	I NET רישות ומיתוג חברתי- תעסוקתי

פלוס ח' ואופנהיימר ד'. (1986). המושג חינוך לחיי עבודה (EDUCATION CAREER) והרלוונטיות שלו לבתי הספר. בתוך: ד' אופנהיימר וא' אורנשטיין (עורכות), *סוגיות בבחירת מקצוע* (19-28). משרד החינוך והתרבות.

צינמון גלי ר'. (1999). *ייחוס רמות שונות של חשיבות לתפקידי החיים והשלכותיו על קונפליקט בית קריירה בקרב גברים ונשים*. חיבור לשם קבלת תואר "דוקטור לפילוסופיה" בית הספר לחינוך, אוניברסיטת בר אילן, רמת גן.

רימון גרינשפין, ה', טנא רינדה, מ', אבידן זיו, א', וילון חימוביץ, ש'. (2018). עובדים על זה: עקרונות להנגשה קוגניטיבית בסביבת עבודה. *עניין של גישה*, 22, 25-34.

תבת – תנופה בתעסוקה. (2006). *תבת – הדרך לעבודה*. אוחר מתוך: <http://www.tevet4u.org.il>

תמיר, י' ונוימן, ז'. (2007). *מסוגלות תעסוקתית ועידוד תעסוקה: השלכות למציאות הישראלית*. נייר עמדה: ירושלים: האוניברסיטה העברית, בית הספר לעבודה סוציאלית ולרווחה חברתית, קבוצת מחקר במדיניות חברתית.

Bandura, A. (1977). Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological Review*, 84(2), 191-215.

Barkley, R.A. (1997). Behavioral inhibition, sustained attention, and executive functions: Constructing a unifying theory of ADHD. *Psychological Bulletin*, 121(1), 65-94.

Ben Simon, B. & Kahan-Strawczynski, P. (2017). *Youth employment programs: Lessons from the literature and from Meitar-Susan's House*. Myers-JDC-Brookdale Institute. Retrieved from http://brookdale.idc.org.il/wp-content/uploads/2018/01/735-16_heb_summary_final.pdf (Hebrew)

Cassidy, S. (2006). Developing employability skills: Peer assessment in higher education. *Journal of Education and Training*, 48(7), 508-517.

Chick, N. & Meleis A.I. (1986), *Transitions: A nursing concern*. pp. 239-240.

