



המוסד לביטוח לאומי

מינהל המחקר והתכנון

**הכשרת מתמכרים לשעבר
כמדריכי גמילה
מחקר הערכה**

מס' 61

מפעלים מיוחדים

ירושלים, טבת התשנ"ז, דצמבר 1996

המפעלים המיוחדים - הכתובת שלך לרעיונות מקוריים

המוסד לביטוח לאומי, באמצעות הקרן למפעלים מיוחדים, תומך בפיתוח שירותי רווחה חדשניים ונסיוניים. "מפעל מיוחד" הוא פרוייקט מקורי העוסק במתן שירותי רווחה קהילתיים. הוא מיועד לציבור מקבלי הגמלאות במוסד לביטוח לאומי (קשישים, נכים, מובטלים, משפחות, ילדים ועוד) ומבוצע על ידי גוף משפטי רשום.

אם יש לך רעיון מקורי הקשור לתחום הרווחה והעבודה הקהילתית, נא לפנות אלינו:

המחלקה למפעלים מיוחדים, המוסד לביטוח לאומי, שדרות ויצמן 13, ירושלים
95437

פרוייקט שאושר על ידינו זוכה ל:

- * השתתפות במימון תקופה ראשונית-נסיונית.
- * מעורבות מקצועית בשלבי התכנון וההפעלה.
- * ביצוע מעקב מחקרי ופרסום דו"ח מפורט.

המוסד לביטוח לאומי
מינהל המחקר והתכנון

**הכשרת מתמכרים לשעבר
כמדריכי גמילה**

מחקר הערכה

ד"ר אברהם כרמלי גב' נעמה הררי גב' טליה בראל

מכון פילת

ה ק ד מ ה

המוסד לביטוח לאומי ער לתופעת ההתמכרות והמתמכרים במדינה ומודע לחומרתה. המוסד רואה את הבעיה בהיקפה הכולל, ולכן נענה בחיוב לבקשת האיגוד הירושלמי למאבק בסמים שיזם את התוכנית "מתמכרים לשעבר כמדריכי גמילה בירושלים". התוכנית הופעלה ע"י האיגוד בשותפות עם ביה"ס לעבודה סוציאלית באוניברסיטה העברית בירושלים.

התכנית כללה גיבוש קבוצה של מתמכרים לשעבר כמדריכי גמילה ושיקום. המדריכים השתתפו בתכנית משולבת שכללה מתן הכשרה עיונית בתכנית אקדמית של יום בשבוע במשך שנה וחצי ובמקביל - הכשרה מעשית במסגרות טיפול ושיקום באזור ירושלים.

התכנית אושרה באפריל 1994 כמפעל מיוחד במסגרת אגף נכות במוסד לביטוח לאומי בראשותו של מר יחזקאל בקל, ופעלה במתכונת נסיונית לתקופה של כ-20 חודשים, במימון הקרן למפעלים מיוחדים של המוסד לביטוח לאומי, אשר גם מימנה את הליווי המחקרי המוצג כאן.

הליווי המקצועי לתוכנית מטעם המוסד לביטוח לאומי ניתן באמצעות המחלקה למפעלים מיוחדים בראשותה של הגב' שרית בייץ-מוראי.

התכנית לוותה ע"י צוות היגוי שכלל נציגים של האיגוד הירושלמי למאבק בסמים, ביה"ס לעבודה סוציאלית, האוניברסיטה העברית, הרשות למלחמה בסמים ונציגי הקרן למפעלים מיוחדים.

ברצוני להודות לחברי צוות ההיגוי:

גב' הלה יניב - מנהלת האיגוד הירושלמי למאבק בסמים
ד"ר יאיר כספי - מרכז אקדמי של התכנית - ביה"ס לעבודה סוציאלית האוניברסיטה
העברית ירושלים
גב' עידית גאון - רכזת הכשרה מעשית של התכנית
ד"ר אלי לשם - מנהל המרכז ללימודי המשך, ביה"ס לעבודה סוציאלית, האוניברסיטה
העברית, ירושלים
גב' נטע שניידלר - ראש תחום פתוח הכשרות וכ"א, הרשות למלחמה בסמים
ד"ר אברהם כרמלי - חוקר, מכון פילת
גב' נעמה הררי - עוזרת מחקר, מכון פילת
גב' כרמלה קורש-אבלגון - ס/מנהלת המחלקה למפעלים מיוחדים, המוסד לביטוח לאומי
תודה מיוחדת לאיגוד הירושלמי למאבק בסמים על ההפעלה המקצועית של התכנית.

תודה למנהל ביה"ס לעבודה סוציאלית באוניברסיטה העברית, פרופ' אורי אבירם, על מתן
האכסניה האקדמית לתכנית.

אני מקווה שמעורבותו של המוסד לביטוח לאומי בהפעלת התכנית תרמה לחיזוקה של
קבוצת המדריכים ולייצוב שיקומה, אך בעיקר לדוגמא ולמופת שקבוצה זו משמשת
למתמכרים אחרים הזקוקים לסיוע כדי לצאת ממעגל הסמים ומהתלות הבלעדית
במערכות התמיכה הממלכתיות לקיומן הכלכלי.

שלמה כהן
סמנכ"ל מחקר ותכנון

תוכן עניינים

עמוד

	תקציר
5	רקע תיאורטי
7	המתכונת של התוכנית
11	מערך המחקר ומטרותיו
13	מאפייני המדריכים
	ממצאים:
15	חלק א' - הערכת תכנית הלימודים
17	פרק 1 - שביעות רצון כללית
19	פרק 2 - מוטיבציה ללמוד
21	פרק 3 - התמודדות עם הלימודים
23	פרק 4 - יחסים חברתיים בקבוצת הלימוד
25	פרק 5 - הערכת מסגרת הלימודים
29	פרק 6 - הערכת תרומות תוכנית הלימודים
31	חלק ב' - הערכת תוכנית ההכשרה המעשית
33	פרק 7 - תאור המסגרות להכשרה מעשית
37	פרק 8 - התמדה בעבודה
39	פרק 9 - הערכת תוכנית ההכשרה המעשית: המדריכים
45	פרק 10 - הערכת תוכנית ההכשרה המעשית: ממונים ועמיתים
47	פרק 11 - קשרי עבודה בין המדריכים לבין הממונים והעמיתים
51	פרק 12 - הערכת תיפקוד המדריך
55	פרק 13 - המשך עבודה כמדריך
57	פרק 14 - היחס לממסד
59	סיכום דיון ומסקנות
65	ביבליוגרפיה
67	נספחים
69	נספח מס' 1: מערך תוכנית הלימודים במשך שלושה סימסטרים
71	נספח מס' 2: הערכה כללית של התוכנית
73	נספח מס' 3: הערכת תיפקוד של המדריך ע"י ממונים ועמיתים

תקציר באנגלית

תקציר

המוסד לביטוח לאומי באמצעות הקרן למפעלים מיוחדים תמך בפרוייקט מיוחד להכשרת מתמכרים לשעבר כמדריכי גמילה. הפרוייקט הופעל ע"י האיגוד הירושלמי למאבק בסמים בשותפות עם ביה"ס לעבודה סוציאלית באוניברסיטה העברית בירושלים. מטרת התוכנית שנמשכה שנה וחצי היתה להכשיר קבוצת מתמכרים לשעבר הגרים בירושלים, לשמש כמדריכי גמילה במסגרות טיפוליות שונות בבירה. התוכנית כללה שני חלקים: לימודים אקדמיים במשך שלושה סמסטרים בהיקף של שש שעות שבועיות, והכשרה מעשית במסגרת טיפולית בהיקף של כחצי משרה או יותר. 17 מדריכים מכורים נקיים החלו את התוכנית בספטמבר 1994, כעבור שנה וחצי סיימו אותה 15 מדריכים.

ממצאי מחקר ההערכה שנערך מראים שהמדריכים גילו מוטיבציה גבוהה מאוד ללמוד, והתמידו בלימודיהם. בתחילת התוכנית היה למדריכים דימוי עצמי נמוך כתלמידים והתגלו אצלם ביטויים שונים של חוסר אמון ביכולתם ללמוד. עם הזמן המדריכים התגברו על בעיות אלה ועמדו היטב בדרישות האקדמיות שחתוכנית הציבה בפניהם. באופן כללי, הביעו המדריכים שביעות רצון גבוהה מאוד ממסגרת הלימודים, אם כי נמצאה שונות גדולה במידת העניין שהם גילו בקורסים השונים שנלמדו, ובהערכתם את מידת הישומיות של קורסים אלה. לקראת סיום התוכנית נרשמה ירידה ברמת המוטיבציה של המדריכים.

גם מידת שביעות רצונם של המדריכים מן העבודה במסגרות הטיפוליות שבהם הועסקו היתה גבוהה. המדריכים השתלבו בצורה סבירה במסגרת הצוותים המקצועיים, ונוצרו קשרים מקצועיים טובים בינם ובין הממונים עליהם ועמיתיהם. הממונים (מנהלי המסגרות הטיפוליות) והעמיתים הביעו הערכה גבוהה לרמת המוטיבציה של המדריכים לעבוד, לכישוריהם וליכולתם לתרום לטיפול במכורים לסמים. הממונים והעמיתים הביעו רצון רב להמשיך לעבוד בעתיד עם מכורים נקיים כמדריכי גמילה.

יחד עם חשגי התוכנית, הצבענו על מספר תחומים שבהם יש מקום לשיפורים ולחשיבה נוספת, אם וכאשר יוחלט על הפעלת תוכניות דומות בעתיד. בין תחומים אלה ניתן למנות: הצורך במיסוד נחלי הנחיה מקצועית למדריכים במסגרות הטיפוליות, הצורך בהידוק הקשר בין שני חלקי התוכנית (לימודים ועבודה מעשית), חיזוק חגיבוש החברתי בין המדריכים במסגרת הלימודים, יצירת מנגנוני תמיכה מקצועיים וריגשיים למדריכים. אולי התחום החשוב ביותר שיש לפעול לקידומו הינו הצורך בגיבוש זחותם המקצועית של המדריכים, ובנית מסלולים מקצועיים לקידומם בתחום המאבק נגד השימוש בסמים והטיפול בהתמכרות.

רקע תיאורי

התוכנית לחכשרת מתמכרים לשעבר כמדריכי גמילה באה להכשיר גרעין לכה אדם מקצועי יחודי לטיפול
בנגמלים בארץ. מתמכרים לשעבר. אקס-נרקומנים מהווים חלק ניכר מכח האדם המקצועי בטיפול
במתמכרים הארה"ב ובמערב אירופה ואחדים מהם הגיעו לתפקידי מפתח באירגונים המטפלים במתמכרים.
בארה"ב ישנם מסלולי הכשרה מקצועית רבים למתמכרים לשעבר, הכוללים שילוב של הכשרה אקדמית
חלקית, הדרכה ובחינות המובילות לקבלת תעודה ממשלתית כמדריך גמילה מוסמך
למשל, Trucker ואחרים (1977-8) מציגים תוכנית לפיתוח קריירה לאקס-נרקומנים. תוכנית זו מבוססת על
מסלול לימודים מיוחד שפותח עבור נרקומנים והמזכה אותם בתואר אקדמי. על פי תפיסתם יש לתוכנית זו
שתי מטרות:

- לסייע בשיקומם של אקס-נרקומנים ע"י פיתוח מיומנויות קוגניטיביות, אישיות ומקצועיות שלהם.
 - לספק לקהילה כח אדם בעל רקע והכשרה מתאימים למאבק נגד השימוש בסמים.
- בתחילת שנות השמונים דווח כי למעלה מארבעים אחוז מן העובדים המקצועיים במרכזי טיפול מעוניינים
בהתמכרויות בארה"ב הם מתמכרים לשעבר (Holland, 1982).
- בשנות השבעים התעוררו ויכוחים בין החוקרים בדבר מידת תרומתם של אקס-נרקומנים ליעילות הטיפול
במתמכרים. מומחים שונים טענו שתרומתם של אקס-נרקומנים למניעת הפצת השימוש בסמים הינה גדולה
למדי. על פי גישה זו, שיקומם של נרקומנים תורם לא רק לנרקומן עצמו אלא מהווה תרומה גדולה גם לחברה.
האקס-נרקומן יוכל לסייע לאחרים בטיפול ובייעוץ בכל הקשור למניעת השימוש בסמים ובגמילה (Cohen,
1977; Rogowski, 1974) דיווח שכאשר אקס-נרקומנים, שבמאפייני הרקע שלהם זומים לקבוצת המטופלים,
השתלבו בצוותים מקצועיים שכללו עובדים סוציאליים, פסיכולוגים ופסיכיאטרים, התעוררו בעיות אישיות
ומקצועיות שונות. אך החוקר טוען שניתן ליצור את התנאים לשיתוף פעולה בין העובדים המקצועיים ופרא-
מקצועיים משום שתפקידיהם משלימים זה את זה. לעומת גישה זו, מומחים אחרים ביקרו את "המיתוס"
שנוצר סביב העסקתם של אקס-נרקומנים כמטפלים בנרקומנים. לדעת מומחים אלה הטענה ש"רק אקס-
נרקומן מכיר את הנרקומנים" אינה נכונה, במיוחד כשמדובר בהעסקתם במסגרות טיפוליות ללא מתן הכשרה
מספקת (Suchotliff & Seligman, 1974).
- בסוף שנות השמונים, במחקר מקיף על מערכות טיפול במתמכרים בארה"ב, נמצא כי השילוב בין אנשי מקצוע
מדיסציפלינות טיפוליות שונות, ומתמכרים לשעבר, עלה יפה, למרות חששות מוקדמים שהיו בתחילת שנות
השבעים, בתקופה שבה החלו להעסיק מתמכרים לשעבר במספרים גדולים (Hubbard, et.al. 1989). בשורה של
מחקרים שניסו למצוא הבדלים בין טיפול במתמכרים הניתן על ידי אנשי מקצוע מדיסציפלינות שונות,
ומתמכרים לשעבר, לא נמצאו הבדלים באפקטיביות של הטיפול (Allison, M. and Hubbard, R. L., 1985;
Woody, G.f., 1983).

לפני תחילתה של תוכנית זו, כבר נקלטו בארץ מתמכרים לשעבר במערך הטיפול בהתמכרות, מרביתם בארבעת כפרי הגמילה הקיימים בארץ (מלכישוע, גשר לחיים, אילנות, בית אביבה). חלק מן המדריכים האלו קיבלו הכשרה בתוכנית במכללת הגליל המערבי. כפרי הגמילה בארץ מטפלים בשנה בפחות מאחוז אחד של המתמכרים לסמים בארץ. עיקר העבודה הטיפולית במתמכרים מתבצעת בעשרות מוקדי טיפול קהילתיים, במסגרת שרותי הרֵוּוחה העירוניים ובאחריות מקצועית של משרד הרֵוּוחה, ובמרפאות גמילה ושיקום ומרכזי מתדון של משרד הבריאות. במסגרות אלו, בהן מועסקים מאות עובדים מקצועיים, אין תקנים למדריכי גמילה ואין בפועל שיתוף פעולה משמעותי עם מתמכרים לשעבר. הם יכולים, מתוקף נסיונם האישי, להביא אליה אמינות ויכולת גישור בין העולם המקצועי והמתמכרים שלעיתים חשים אי אמון באנשי מקצוע. בנכחותם ובדוגמא האישית הם מביאים תקווה למערכת.

המתכונת של התוכנית

התוכנית להכשרת מתמכרים לשעבר כמדריכי גמילה החלה לפעול בחודש ספטמבר 1994 והסתיימה בחודש פברואר 1996. בפרק זה נתאר את המתכונת הסופית של התוכנית כפי שהופעלה, תוך איזכור אותם היבטים שבהם חלו שינויים בתוכנית לעומת התכנון הראשוני כפי שגובש ע"י המתכננים והמפעילים.

1. תאור הקהילה

קהילת המתמכרים לסמים חיה בשולי החברה. חבריה המבקשים להיגמל מתקשים מאוד למצוא את דרכם לחיים נורמטיביים בשל הרגלי אורח החיים ההתמכרותי שרכשו, דימוי עצמי נמוך, חוסר אמון במסגרות שנועדו לשרתם וחשדנות ועוינות החברה אותם. המתמכרים זקוקים למתווכים בינם ובין החברה. מתמכרים לשעבר, המכירים לפני ולפנים את אורחות החיים ההתמכרותיים, אך גם את הדרך החוצה מהם, יודעים לרכוש את אמונם של המתמכרים ובהצלחתם האישית משמשים דוגמא ונוטעים תקווה בליבם של מתמכרים אחרים. מתמכרים לשעבר, בתפקיד מדריכי גמילה ושיקום מתמכרים מהווים חוליה מתווכת חיונית לפיתוח מערך שרותים עירוני לטיפול בהתמכרויות.

לתוכנית זו שתי אוכלוסיות יעד:

א. מתמכרים לסמים הנמצאים בטיפול במסגרות שונות בירושלים ואשר יקבלו שרותים ממדריכי הגמילה.

ב. מתמכרים לשעבר שיוכשרו לעבוד כמדריכי שיקום וגמילה למכורים.

2. הגורם המפעיל

הבקשה להפעלת התוכנית הוגשה ע"י שלושה גופים: האיגוד הירושלמי למאבק בסמים, בית הספר לעבודה סוציאלית של האוניברסיטה העברית והאגף לנוער ולחברה בעיריית ירושלים. למעשה התוכנית הופעלה ע"י שני הגופים הראשונים. בשל סיבות פנים אירגוניות שונות, האגף לנוער ולחברה בעיריית ירושלים לא נטל חלק בתוכנית. על פי התכנון המקורי האגף היה אמור לספק שמונה תקנים במסגרת המחלקה לקידום נוער לצורך עבודה מעשית של המדריכים. מדריכים אלה היו אמורים לעסוק בעיקר ביישוג למתמכרים בשכונות העיר. עם פרישת האגף מן התוכנית, האיגוד הירושלמי נטל על עצמו לאתר מקומות חכשרה ותעסוקה חלופיים.

3. מטרת המפעל

1. הכשרת מדריכי גמילה בעלי יכולת לתווך בין אוכלוסית המתמכרים לסמים למסגרות הנורמטיביות.
2. גיבוש גרעין של מנהיגות עירונית, של מתמכרים לשעבר, המשמשים דוגמא אישית בשיקומם.
3. המשך השיקום המקצועי האישי של קבוצת מתמכרים לשעבר בירושלים המעוניינים לעסוק בעבודה טיפולית ושיפור תחושת הערך העצמי של מתמכרים כבעלי יכולת לעזרה הדדית.
4. מילוי הצורך בכח אדם פארא-מקצועי לתוכניות גמילה ושיקום.
5. שינוי עמדות באוכלוסיה הכללית כלפי נפגעי סמים על ידי הצגתם כבעלי יכולת לחשתקמות ועזרה הדדית.
6. התוכנית תשאף להגיע, בתום שמונה עשר חודשים, להעסקה קבועה של עשרה מתמכרים לשעבר בעבודה במסגרות גמילה ושיקום בירושלים.

4. איתור ומיון המדריכים

- מספר חודשים לפני תחילת התוכנית נעשה נסיון לאתר מועמדים להשתתפות בתוכנית. איתור המועמדים נעשה באמצעות פניה דרך ארבעה אפיקים שונים:
1. שירותים קהילתיים רלוונטיים
 2. קבוצות ה-N.A.
 3. מודעה בעיתונות המקומית
 4. פניה אישית של המפעילים למספר מועמדים

כתוצאה ממהלכים אלה אותרו כ- 30 מועמדים, מתוכם החלו את התוכנית 17. מיונם של המועמדים נעשה בשלושה שלבים: ראיון טלפוני, ראיון אישי וראיון קבוצתי. מספר מועמדים נפסלו כבר בראיון הטלפוני בשל אי עמידה בתנאי סף כגון נקיון מסמים לתקופה של שנתיים לפחות. מועמדים אחרים נפסלו בשלב הראיון האישי. עוד שלושה מועמדים נפסלו לאחר הראיון הקבוצתי בין השאר עקב ציונים נמוכים שהם קיבלו מחברי הקבוצה במבחן סוציומטרי שנערך במסגרת הראיון הקבוצתי. מלבד שני הקריטריונים למיון שצינו (נקיון מסמים של שנתיים והעדפות חברי הקבוצה במבחן הסוציומטרי) נלקחו בחשבון מאפיינים אישיים שונים של המועמדים כגון: נסיון מוצלח במסגרות טיפוליות קודמות, גישה יחסית מאוזנת לממסד, ונכונות להשתלב למסגרת עבודה כמדריך גמילה.

5. הכנת העובדים המקצועיים

על פי התכנון המקורי, היתה אמורה להתקיים באיגוד הירושלמי פעילות הכנה לקליטתם בעבודה של המדריכים. פעילות זו כללה עפ"י התכנון סדנא בת § מפגשים שבה היו אמורים להשתתף כל העובדים המקצועיים במסגרות הטיפוליות שהיו אמורות לקלוט את המדריכים. בפועל התקיימה פגישת הכנה אחת בלבד. פגישות ההמשך בוטלו בשל חוסר האפשרות לכנס את הקבוצה. כמו כן, תוכנן לקיים לאורך התוכנית מפגשים קבוצתיים חודשיים בין צוות התוכנית לבין גורמים מטעם המסגרות להכשרה מעשית. גם מפגשים אלה לא התקיימו בשל חוסר יכולתם של מפעילי התוכנית לכנס את הקבוצה. במקום המפגשים הקבוצתיים התקיימו מפגשים אישיים בין שני הצדדים.

6. תוכנית הלימודים

תוכנית הלימודים התקיימה במשך שלושה סימסטרים, 18 חודש, בבית הספר לעבודה סוציאלית באוניברסיטה העברית. התוכנית כללה יום לימודים אחד בשבוע של שש שעות (3 הרצאות). בנספח מס' 1 ניתן לראות את פרטי תוכנית הלימודים שהופעלה.

7. הכשרה מעשית

במקור, התוכנית היתה אמורה להתחיל לפעול בספטמבר 1993, אך בפועל החלה שנה לאחר מכן בספט' 1994. בשל עיכוב זה חלק מן המדריכים (כ- 10 מתוך ה- 17) החלו להשתלב בעבודה מעשית מספר חודשים לפני תחילת הלימודים (ולפני ההתחלה הרישמית של התוכנית). עוד 4 מדריכים החלו את עבודתם המעשית בחודש הראשון או השני של התוכנית. שלושה מדריכים נוספים הושמו במקומות העבודה שלהם במהלך 2-3 חודשים נוספים. המדריך האחרון החל את עבודתו המעשית בחודש ינואר '95 - תמישה חודשים לאחר תחילת התוכנית. המדריכים הועסקו ב- § מסגרות טיפוליות שונות, ובמהלך התוכנית מספר מדריכים החליפו מקומות העבודה. הפירוט על נקודות אלה מופיע בפרק הממצאים בגוף הדו"ח.

8. נשירה

מתוך 17 המדריכים אשר החלו את התוכנית 15 סיימו את התוכנית ו- 2 נשרו. מדריכה אחת נשרה כעבור 3 חודשים מתחילת התוכנית. הנשירה היתה מיוזמתה ועקב סיבות אישיות שלא היתה מוכנה לפרטן - יתכן שהנשירה נבעה מתחושה של חוסר התאמה. כשנה מתחילת התוכנית הודח מדריך נוסף בשל שימוש בסמים.

מערך המחקר ומטרותיו

התוכנית להכשרת מתמכרים לשעבר כמדריכי גמילה לוותה מתחילתה ע"י מחקר הערכה.

1. מטרות ההערכה

למחקר ההערכה הוצבו 4 מטרות עיקריות:

1. לבחון את יחסם של המדריכים (המתמכרים לשעבר) לפרוייקט.
2. לבחון את מידת האפקטיביות של תוכנית ההכשרה האקדמית על כל חלקיה.
3. לבחון את המידה ואת אופן השתלבותם של המדריכים במסגרות להכשרה ולעבודה מעשית.
4. לבחון את יחסם של הצוותים המקצועיים במסגרות להכשרה אל המדריכים ואת נכונותם לשתף עימם פעולה.

2. שיטת המחקר

2.1 כללי

במסגרת מחקר ההערכה נאספו נתונים ב- 5 נקודות זמן שונות במהלך התוכנית: בתחילת התוכנית ולאחר 4, 6, 11 ו- 18 חודשים מתחילת התוכנית. האוכלוסיות הנחקרות היו: המשתתפים בתוכנית (המדריכים), הממונים על המדריכים במקומות ההכשרה המעשית, עמיתיהם של המדריכים במקומות ההכשרה המעשית, מפעילי התוכנית וכן מרצים בתוכנית הלימודים. הנתונים נאספו בשיטות שונות: תצפיות, ראיונות אישיים פתוחים, ראיונות מובנים וכן העברת שאלונים מובנים וחצי מובנים. על פי התכנון המקורי, המידע מן המדריכים היה אמור להאסף באמצעות ראיונות. זאת מתוך הנחה שיחיה קושי לקבל מידע אמין באמצעות שאלונים מובנים או חצי מובנים. במהלך התוכנית התברר שניתן לבקש מן המדריכים למלא שאלונים מפורטים למדי, ולקבל התייחסות רצינית ותשובות אמינות. לכן הוחלט על איסוף מידע שיטתי ומקיף יותר באמצעות שאלונים חצי מובנים ומובנים.

2.2 איסוף הנתונים בתחילת התוכנית

במהלך החודשים הראשונים של התוכנית נערכו ע"י צוות ההערכה שתי פעילויות במטרה ללמוד את הנושא, להכיר את האוכלוסייה הנחקרת ולהכין את כלי המחקר להמשך.

א. במהלך החודש הראשון של התכנית נערך ראיון אישי עם כל אחד מן המדריכים שהשתתפו בתוכנית. לראיון אישי זה אשר אורכו כ- 45 דקות, היו מספר מטרות: יצירת קשר אישי עם כל משתתף, הבטחת שיתוף פעולה שלו עם צוות ההערכה במהלך הפרוייקט, לימוד מאפייני הרקע של המשתתפים ואיסוף מידע לבניית כלי המחקר.

ב. במהלך החודשים הראשונים של הפרוייקט, חברי צוות ההערכה נכחו כצופים במספר שיעורים שהועברו במסגרת התכנית. הצוות צפה ביחסים בין-אישיים בתוך הקבוצה ובין הקבוצה לסגל התוכנית, וכן ניצל את ההפסקות לטיפוח הקשר עם המשתתפים.

2.3 איסוף הנתונים במהלך התוכנית

מספר פעמים במהלך התוכנית נאספו נתונים באמצעות שאלונים משלוש אוכלוסיות המחקר העיקריות: מדריכים, ממונים ועמיתים. להלן הפירוט.

המדריכים:

תוכנית הלימודים - המדריכים התבקשו להעריך את תוכנית הלימודים 4 פעמים (בחודשים: 4, 6, 12 ו- 18 של התוכנית). ההערכה כללה נקודות כגון: הערכת השיעורים השונים, קשיים בלימודים, תפיסה עצמית כתלמיד וכד'.

מסגרת ההכשרה המעשית - המדריכים העריכו את המסגרות להכשרה מעשית 3 פעמים (בחודשים 6, 12 ו- 18). נבדקו נקודות כגון: שביעות רצון מן המסגרת ומן העבודה, יחסים עם ממונים, יחסים עם עמיתים וכד'.

הממונים:

בשני מועדים (בחודשים 12 ו- 18 של התוכנית) התבקשו הממונים על המדריכים להעריך את המדריכים ואת אופן שילובם במסגרות להכשרה מעשית. נבדקו נקודות כגון: רמת תיפקוד המדריכים, יחסים עם ממונים, יחסים עם עמיתים, הערכת התוכנית ומסגרת הלימודים וכד'.

העמיתים:

בסיום התוכנית התבקשו העמיתים (עובדים סוציאליים, פסיכולוגים ואנשי מקצוע אחרים) להעריך את המדריכים ואת אופן שילובם במסגרות להכשרה מעשית. נבדקו נקודות כגון: הערכת תיפקוד המדריכים, הערכת יחסי העבודה בין המדריכים ובין העמיתים, הערכת התוכנית וכד'.

בלוח הבא מוצגים מספרי הנחקרים בכל קבוצה ובכל מועד בדיקה.

לוח מס' 1 - מספר הנחקרים לפי אוכלוסיה ומועדי בדיקה					
מס' ד	אוכלוסיות נחקרות	מועדי בדיקה (חוד' מתחילת התוכנית)			
		18	12	6	4
1.	מדריכים (הערכת תוכנית הלימודים)	11	15	14	15
2.	מדריכים (הערכת מסגרת העבודה)	12	14	13	-
3.	ממונים - מס' ממונים שהעריכו מס' מדריכים שהוערכו	8 15	8 14	-	-
4.	עמיתים - מס' עמיתים שהעריכו מס' מדריכים שהוערכו	*13 **13	-	-	-

* - חלק מן העמיתים העריכו יותר ממדריך אחד.

** - חלק מן המדריכים הוערכו ע"י יותר מעמית אחד.

במקרים אלה מוצגים בדו"ח ממוצעי ההערכות שניתנו ע"י עמיתים שונים.

מאפייני המדריכים

בפרק זה נציג את מאפייני הרקע של המדריכים אשר השתתפו בתוכנית. התאור שלהלן מתייחס ל- 15 מדריכים אשר סיימו את התוכנית. הנתונים נכונים למועד תחילת התוכנית.

1. מאפיינים סוציודמוגרפיים

חמישה עשר המדריכים שהשתתפו וסיימו את התוכנית התגוררו כולם בירושלים על שכוונתיה השונות, לרבות שני מדריכים ממזרח העיר. הקבוצה מנתה שתי נשים, שגילן הממוצע (בתחילת התוכנית) היה 42. גילם הממוצע של 13 הגברים היה כ- 33 שנה.

ארבעה מחברי הקבוצה היו רווקים או גרושים, יתר האחד עשר היו נשואים, מתוכם שמונה עם ילדים. לארבעה מחברי הקבוצה היתה השכלה של עד 8 שנות לימוד, עוד עשרה למדו בין 10 ל- 12 שנים ואילו מדריכה אחת למדה לימודים אקדמיים.

ששה מתוך 15 (40%) לא שרתו בצבא ועוד שלושה שרתו שירות חלקי. רק 6 שרתו שירות צבאי מלא.

2. רקע השימוש בסמים

כאמור, אחד מתנאי הקבלה לתוכנית היה נקיין משימוש בסמים במשך כשנתיים. חמישה מתוך ה- 15 עמדו בתנאי מינימום זה - אך לא יותר. עוד 9 מדריכים החלו את התוכנית עם 2-3 שנות נקיין. לשני מדריכים היו בתחילת התוכנית מעל לשלוש שנות נקיין מסמים.

על פי דיווחי המדריכים מתברר כי שלושה מתוכם החלו להשתמש בסמים לפני גיל 13. עוד 10 השתמשו בסמים לראשונה בגילאי 14-18 ו- 2 החלו להשתמש בגיל 18 ומעלה.

ממצאים

חלק א - הערכת תכנית הלימודים

פרק 1 - שביעות רצון כללית

תוכנית הלימודים תוכננה והופעלה בסטנדרטים אקדמיים רגילים ובמתכונת של קורס אקדמי לרבות הדרישה לקריאת חומר, הכנת תרגילים והשתתפות בבחינות. כפי שצויין לעיל, לא רק שכמעט כל המדריכים היו ללא נסיון אקדמי קודם, אלא חלקם נשרו ממערכת החינוך בשלבים מוקדמים למדי. הדרישות של התוכנית בתחום האקדמי עוררו מספר שאלות כגון האם יצליחו המדריכים להתמודד בהצלחה עם החומר הלימודי? האם ימצאו בו עניין? האם וכיצד הם יוכלו להסתגל למסגרת הלימודים במשך שש שעות רצופות? האם הם יתמידו בתוכנית הנמשכת שמונה עשר חודשים? במסגרת הערכת תוכנית הלימודים ניסינו לתת מענה לסוגיות אלה.

על מנת לבחון את שביעות רצונם הכללית של המדריכים מתכנית הלימודים, הם התבקשו להעריך באיזו מידה הם מרוצים מן התכנית. שאלה זו נשאלה ארבע פעמים לאורך התוכנית: המדידה הראשונה נערכה בסיום סמסטר א' (ארבעה חודשים מתחילת התוכנית) והשניה באמצע סמסטר ב' (ששה חודשים מתחילת התוכנית). שתי המדידות האחרונות נערכו בתחילת סמסטר ג' (שנה מתחילת התוכנית) ובסיומו, שהוא גם סיום תכנית הלימודים.

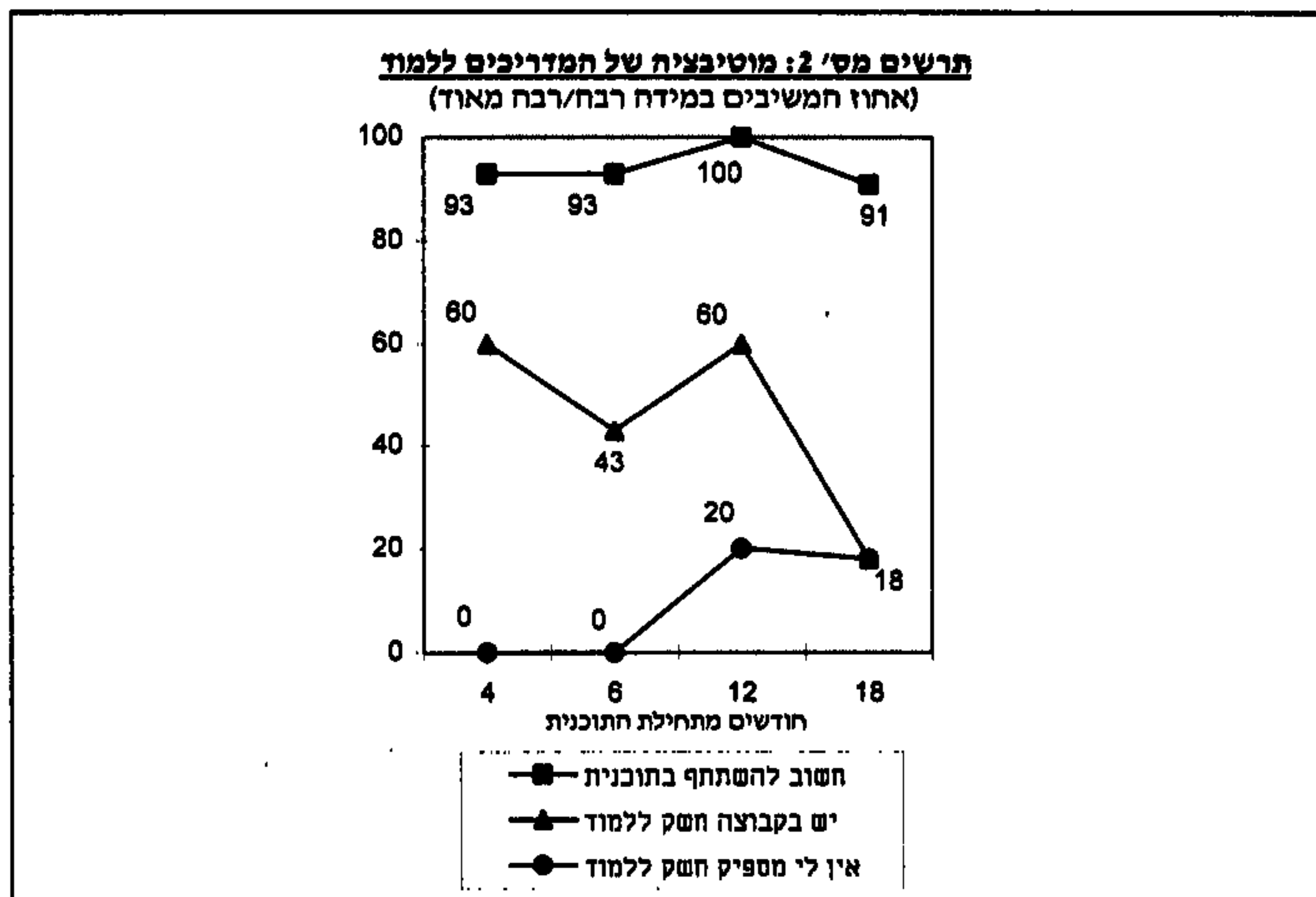
בתרשים הבא מוצגים אחוזי המדריכים שהביעו שביעות רצון כללית רבה או רבה מאד מהתוכנית בארבע נקודות המדידה. (חנתונים בתרשים הבא ובהמשך הדו"ח מוצגים באחוזים. דיווח באחוזים מאפשר השוואות בין מדידות שונות שלא תמיד מבוססות על מספר זהה של נחקרים. בעיון בנתונים יש לזכור שמדובר באחוזים המבוססים על מספרים קטנים של נחקרים שלא עולה על 15).



מחתרשים ניתן לראות כי 4 חודשים אחרי תחילת התוכנית 73% מהמדריכים הביעו שביעות רצון גבוהה מהתוכנית. 6 חודשים לאחר תחילת התוכנית, אחוז דומה של מדריכים הביע שביעות רצון גבוהה מהתוכנית (71%). שנה לאחר תחילת התוכנית 60% היו מרוצים, ובסוף סימסטר ג', שיעור המדריכים שהביעו שביעות רצון גבוהה מהתוכנית עלה ל - 73%. בסך הכל, ניתן לראות כי רמת שביעות הרצון מהתוכנית הייתה גבוהה ויציבה למדי לאורך כל שלושת הסימסטרים.

פרק 2 - מוטיבציה ללמוד

פרק זה עוסק במוטיבציה של המדריכים ללמוד בתוכנית. שלוש שאלות נשאלו בקשר לסוגייה זו. בשאלה אחת התבקשו המדריכים להעריך באיזו מידה חשוב להם להשתתף בתוכנית. שתי שאלות נוספות התייחסו למידת החשק של המדריכים ללמוד. באחת מהן התבקשו המדריכים להעריך באיזו מידה יש בקבוצה חשק ללמוד. בשאלה הנוספת, הם התבקשו להעריך את מידת החשק של עצמם ללמוד. יש לשים לב כי בניגוד לשאלות האחרות, השאלה בנוגע לחשק של המדריכים עצמם ללמוד נוסחה על דרך השלילה: "אין לי מספיק חשק ללמוד". על כן, ככל שאחוז המסכימים עם אמירה זו היה גבוה יותר, רמת החשק ללמוד הינה נמוכה יותר. בתרשים הבא מופיעות הערכות המדריכים לאורך ארבע נקודות המדידה השונות.



מנתוני התרשים ניתן לראות כי לאורך תוכנית הלימודים, לאחוז גבוה מאוד מן המדריכים חשוב להשתתף בתוכנית (91%-100%). בנוגע לחשק של המדריכים ללמוד, בסמסטר הראשון והשני, אף אחד מהמדריכים לא הביע הסכמה מלאה עם האמירה "אין לי מספיק חשק ללמוד". לעומת זאת, בשני מועדי הבדיקה האחרונים, אחוז המדריכים שדיווחו כי אין להם חשק ללמוד עלה לכ - 20%. באשר להערכת החשק של הקבוצה ללמוד, הנתונים מצביעים על מוטיבציה בינונית - גבוהה בתחילת התוכנית (43%-60%) אך במשך האחרון ההערכה שהתקבלה היתה הנמוכה ביותר (18%).

מהערוותיהם המילוליות של המדריכים עולה כי לקראת סוף התוכנית בקרב חלק מן החברים גברה תחושת העייפות ונפגמה המוטיבציה ללמוד.

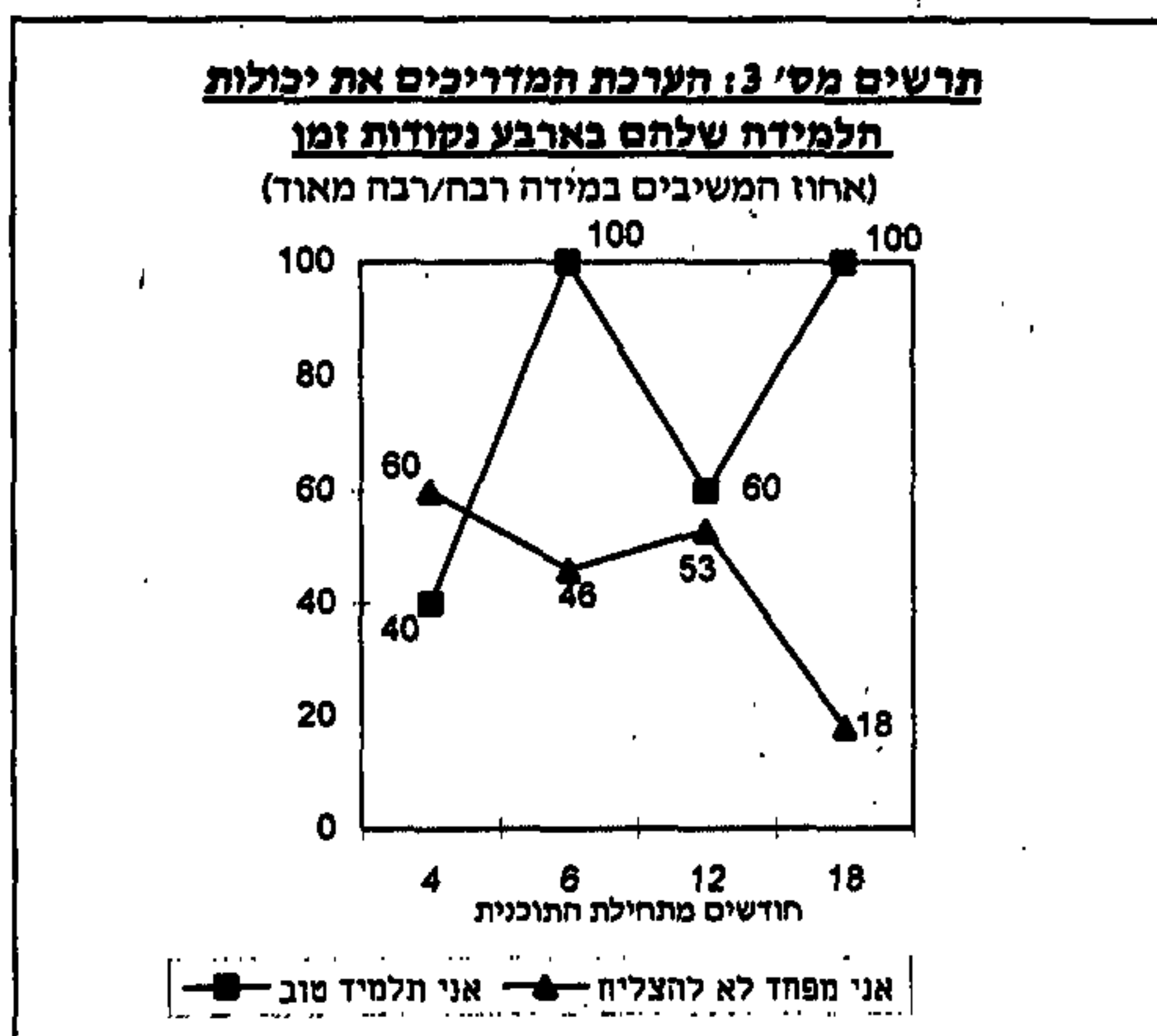
פרק 3 - התמודדות עם הלימודים

אחד האתגרים המרכזיים שניצבו בפני המשתתפים בתכנית היה התמודדות עם מסגרת הלימודים. כפי שעלה מפרטי הרקע של המדריכים; לרבים מהם יש השכלה פורמלית נמוכה למדי. ניתן היה להניח שמרביתם חסרים את הנסיון המתאים והרגלי הלמידה הדרושים לשם התמודדות עם קורסים יחסית ארוכים המועברים ברמה אקדמית.

בפרק זה נבחן כיצד, לאורך התוכנית, העריכו המדריכים את היכולות הלימודיות שלהם ואת הקשיים שעימם נאלצו להתמודד.

3.1 יכולות למידה

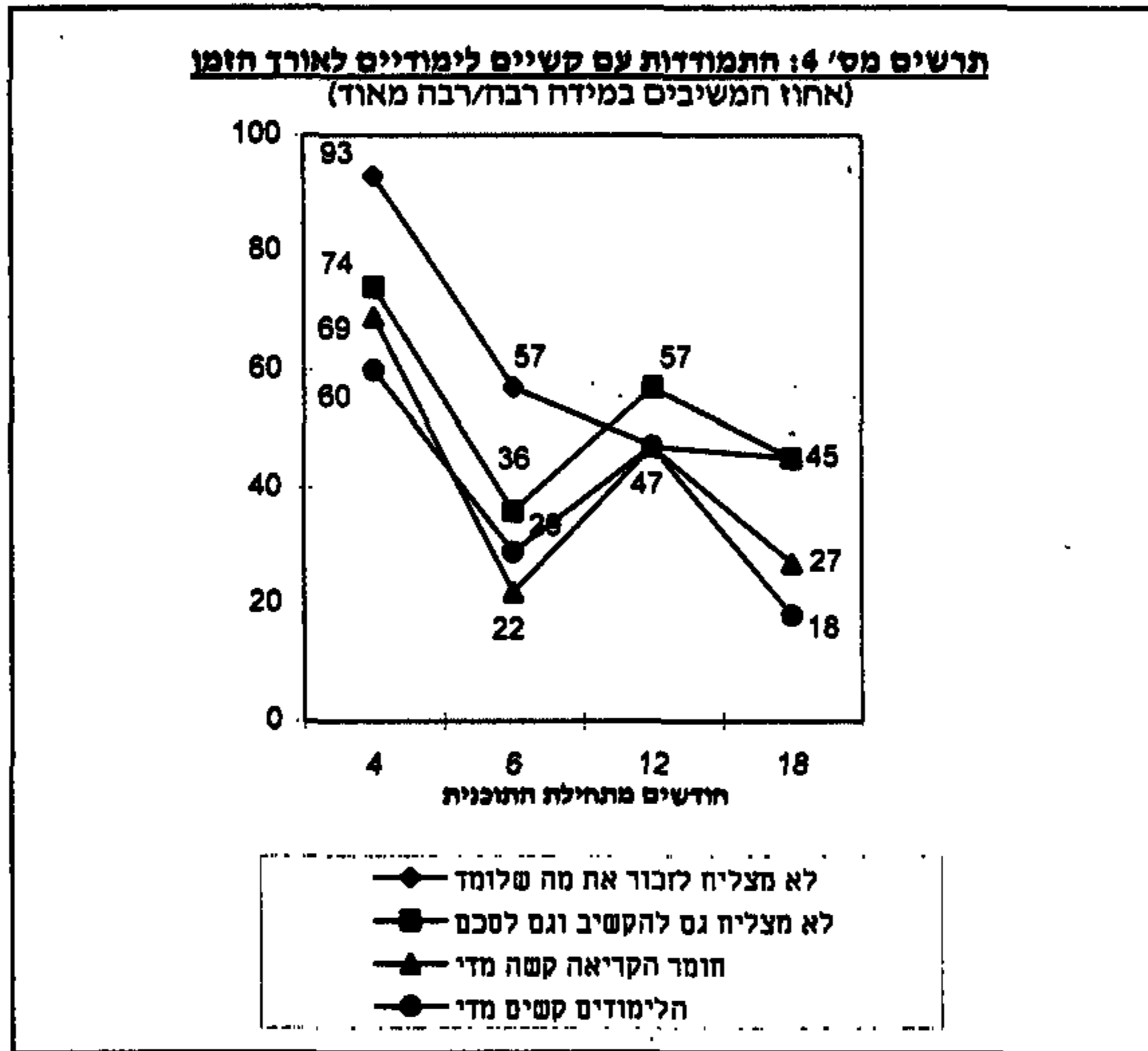
בקשנו לבדוק באיזו מידה בוטחים המדריכים ביכולת הלמידה שלהם. לשם כך הם תבקשו להעריך באיזו מידה שני ביטויים תואמים את מצבם: "אני תלמיד טוב" ו"אני מפחד לא להצליח". התרשים הבא מציג את ההערכות העצמיות של המדריכים בשני מימדים אלה אשר נמדדו ארבע פעמים לאורך תוכנית הלימודים.



בסמסטר הראשון, שיעור המדריכים שחעריכו את עצמם כתלמידים טובים היה נמוך למדי (40%). בסמסטר השני, חלה עלייה דרמטית ביותר בהערכה זו - כל המדריכים העריכו את עצמם כתלמידים טובים. לאחר ירידה בהערכה בתחילת הסמסטר השלישי, שוב התקבלה הערכה מקסימלית בסוף התכנית. במקביל, לאורך התוכנית מתקבלת מגמה של ירידה באחוז המדריכים המביעים חשש לא להצליח (מ - 60% בתחילת התכנית ל - 18% בסיומה).

3.2 התמודדות עם קשיים לימודיים

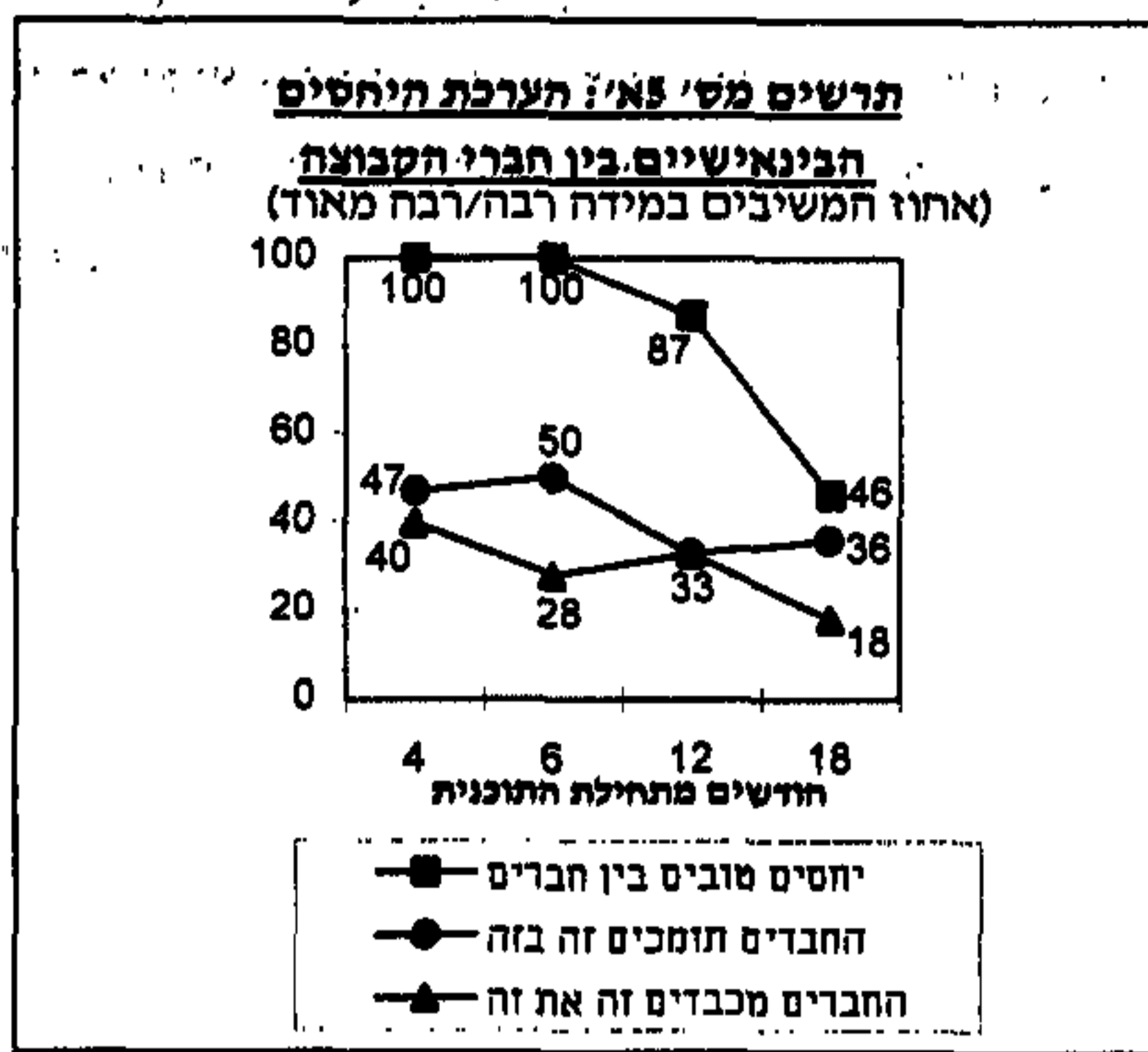
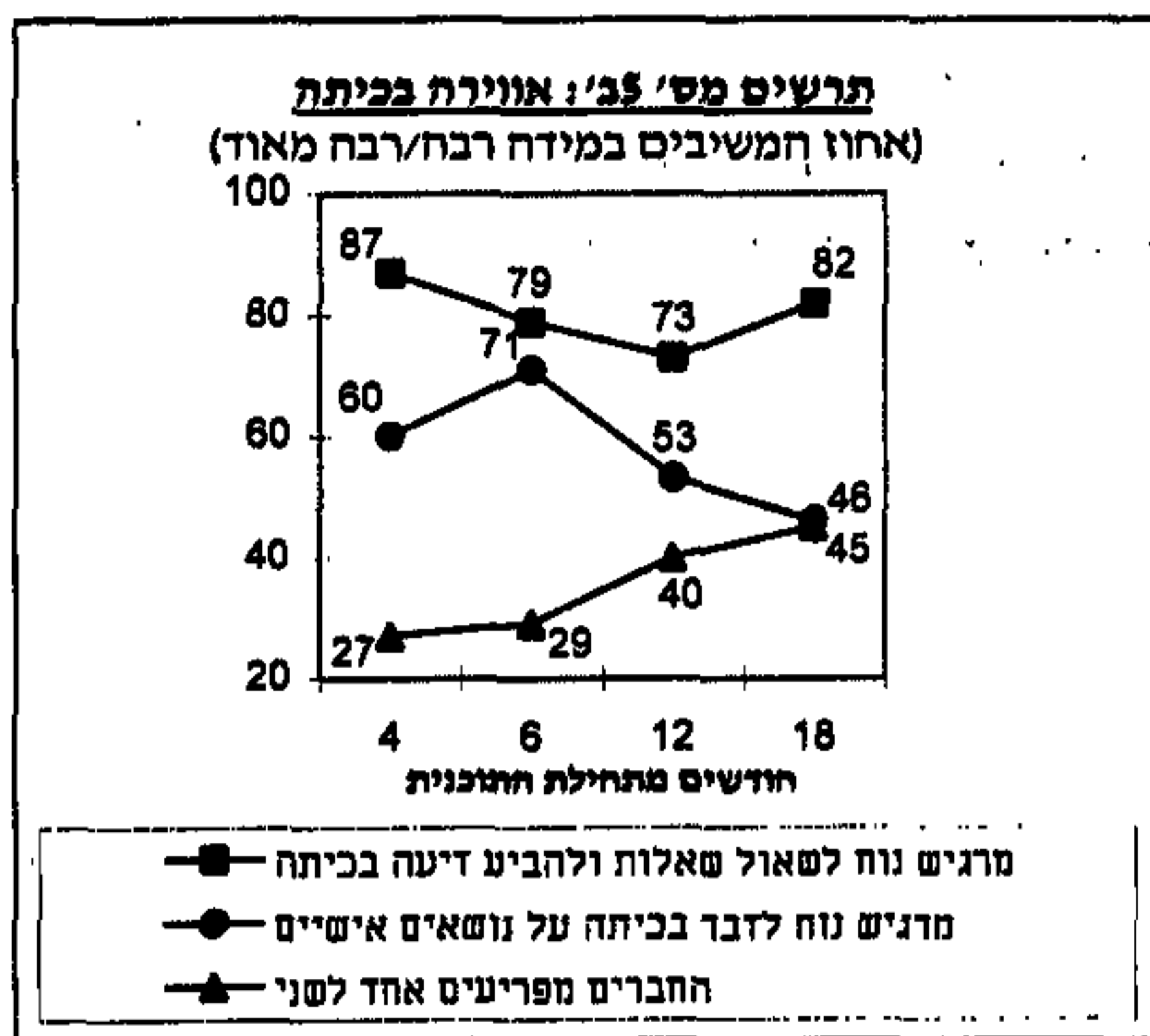
בסידרה נוספת של שאלות ביקשנו לבחון באיזו מידה מצליחים המדריכים להתמודד עם קשיים שונים הכרוכים במילוי דרישות תוכנית הלימודים. לשם כך, הוצגה בפניהם רשימה של ארבעה פריטים שהתייחסו לקשיים לימודיים, והם התבקשו לציין באיזו מידה הם מסכימים עם כל אחד מהם. כל הפריטים שנועדו לבדוק התמודדות עם קשיים לימודיים נוסחו על דרך השלילה. לדוגמא: "חומר הקריאה קשה מדי", "הלימודים קשים מדי". בתרשים הבא מופיעים הממצאים בנוגע לפריטים אלה לאורך ארבעת מועדי המדידה.



כפי שניתן לראות מן הנתונים בתרשים, בתחילת התוכנית (כעבור 4 חודשים מפתחתה), שיעור גבוה למדי מהמדריכים מדווחים על קשיים רבים בכל אחד מארבעת המימדים. שיעור המדווחים על קשיים נע בין 60% (הלימודים קשים מדי) ועד 93% שמדווחים שהם אינם מצליחים לזכור את מה שחם לומדים. במדידה השניה - פחות משלושה חודשים לאחר המדידה הראשונה - חלה הקלה משמעותית מאד בתחושתיהם של המדריכים. בכל אחד מארבעת המימדים חלה ירידה של כ- 40% בשיעור המדריכים שדיווחו על קשיים. רמות נמוכות אלה של קשיים בהתמודדות עם הלימודים נשמרו לאחר מכן עד סיום התכנית.

לאחר שנתגלו הקשיים בתחילת התוכנית, הוחלט להעביר למדריכים קורס בן ארבעה מפגשים שמטרתו היתה להקנות להם מיומנויות למידה. כנראה שהירידה בתפיסת הקשיים הלימודיים נובעת לפחות בחלקה משיפור במיומנויות הלמידה שהושג כתוצאה ממפגשים אלה.

נושא אחר שנבדק במסגרת שאלוני המשוב הוא היחסים החברתיים בתוך קבוצת הלימוד. לנושא זה שני היבטים: היחסים הבינאישיים בין חברי הקבוצה והאווירה בכיתה. התרשימים לחלן מציגים את הערכות המשתתפים בנוגע לשני מימדים אלה.



כפי שניתן לראות בתרשים הימני, תחום היחסים הבינאישיים בקבוצה כלל שלושה מימדים: עד כמה היחסים בין החברים בקבוצה הם טובים, המידה בה החברים בקבוצה מכבדים זה את זה ובאיזו מידה הם תומכים זה בזה. לגבי שלושת המימדים התקבל דפוס דומה של תוצאות המתבטא בכך שלקראת סיום התוכנית קיימת ירידה בהערכות. לגבי היחסים בין החברים בכיתה, מתקבלת רמה התחלתית מאד גבוהה, שיורדת עם הזמן (100% בשתי המדידות הראשונות, 87% במדידה השלישית ו- 46% באחרונה). בשני המימדים האחרים יש רמה התחלתית הרבה יותר נמוכה, אך גם לגביהם מתקבלות ירידות, אם כי מתונות יותר.

מדיווחיהם של המדריכים עולה כי לקראת סיום התוכנית גברו בין חברי הקבוצה התחרות ומאבקי כוח אישיים.

בתרשים השמאלי מוצגים הממצאים עבור שלושה מימדים הקשורים בהערכת האווירה בכיתה. מימדים אלה כוללים את המידה בה המדריך מרגיש נוח לשאול שאלות ולהביע דיעה בכיתה, המידה בה הוא מרגיש נוח לדבר בכיתה על נושאים אישיים והמידה בה החברים מפריעים זה לזה. נראה כי בסמסטר השלישי עלה שיעור המדריכים שדיווחו כי החברים מפריעים אחד לשני במידה רבה (מעל 40%). כמו כן, במשובים האחרונים קיימת ירידה באחוז המשתתפים שמרגישים נוח לדבר בכיתה על נושאים אישיים. ייתכן שתחושת חוסר נוחות זו נובעת מתפיסה של חוסר תמיכה והעדר כבוד הדדי מספיק בין החברים. לעומת זאת, לכל אורך התוכנית, רוב המדריכים מציינים שהם מרגישים נוח לשאול שאלות ולהביע דיעה בכיתה (73% - 87%).

אחד הנושאים שהכבידו על הקבוצה ועל היחסים בין המדריכים ובין צוות התוכנית היה הכללותו בקבוצה של מדריך המטופל במתדון. חלק מחברי הקבוצה התנגדו בתוקף למצב זה, בטענה ששילובו בקבוצה של מדריך המטופל במתדון מוריד מערכה ומחשיבותה של תוכנית, המיועדת למכורים שהינם נקיים מסמים לחלוטין. לפי דעתם של חברים אלה אין להתייחס למשתמש במתדון כאל מכור נקי.

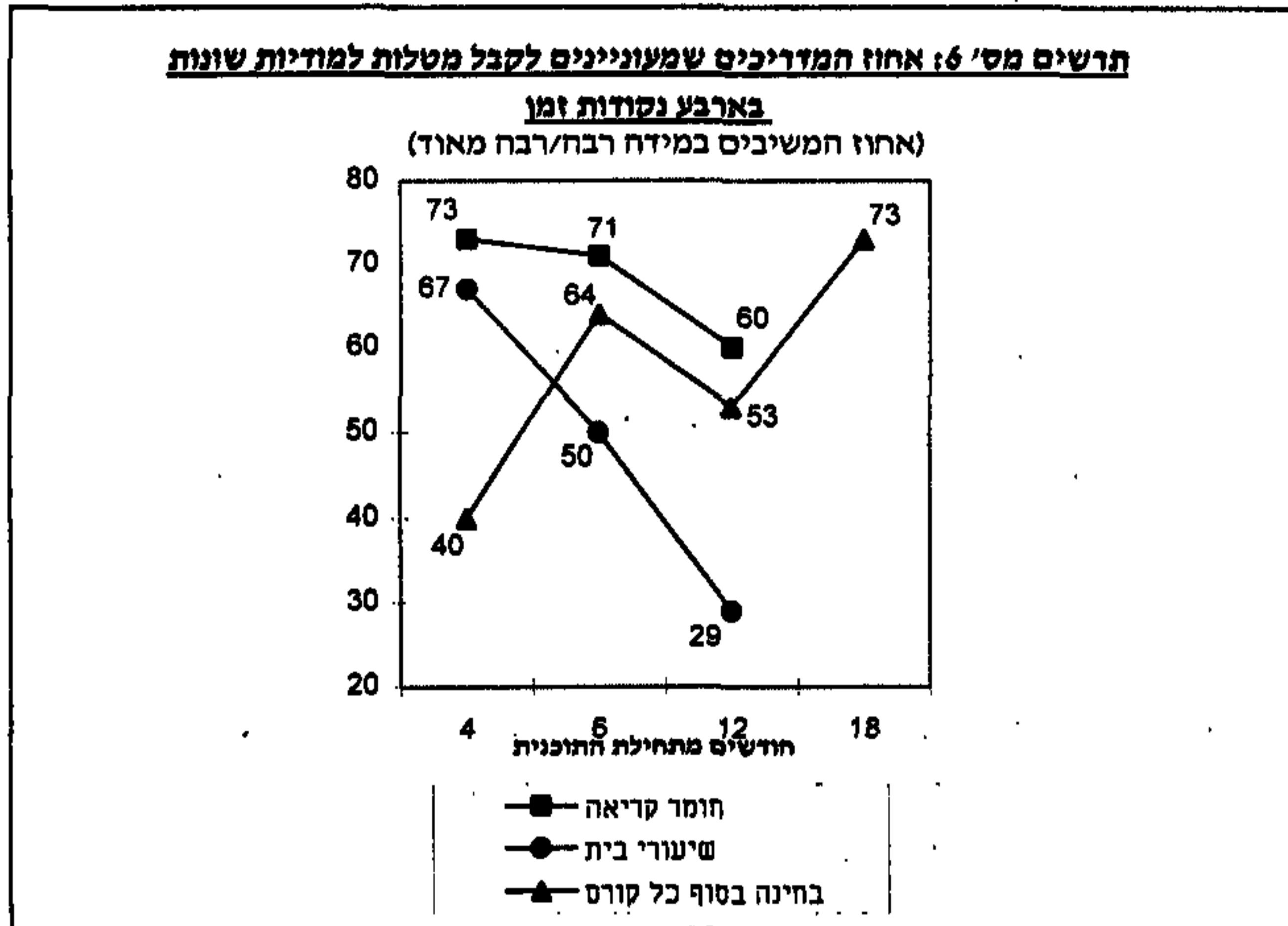
בתחילת התוכנית חלק מן המדריכים דרשו בתוקף את הרחקתו של המדריך האמור, דרישה שלא התקבלה ע"י צוות התוכנית. עם הזמן התנגדויות אלה נחלשו, אך המדריך המטופל במתדון נשאר בשולי הקבוצה. מצב זה נמשך עד להרחקתו של אותו מדריך עקב שימוש בסמים.

פרק 5 - הערכת מסגרת הלימודים

בפרק זה נבחן את יחסם של המדריכים למספר נושאים שכולם קשורים למסגרת הכללית של תוכנית הלימודים. תחילה נסקור את הערכותיהם בנוגע לדרישות הלימודיות. לאחר מכן ינתחו ההערכות לגבי עומס הלימודים ורמת המשמעת בכיתה.

5.1 דרישות לימודיות

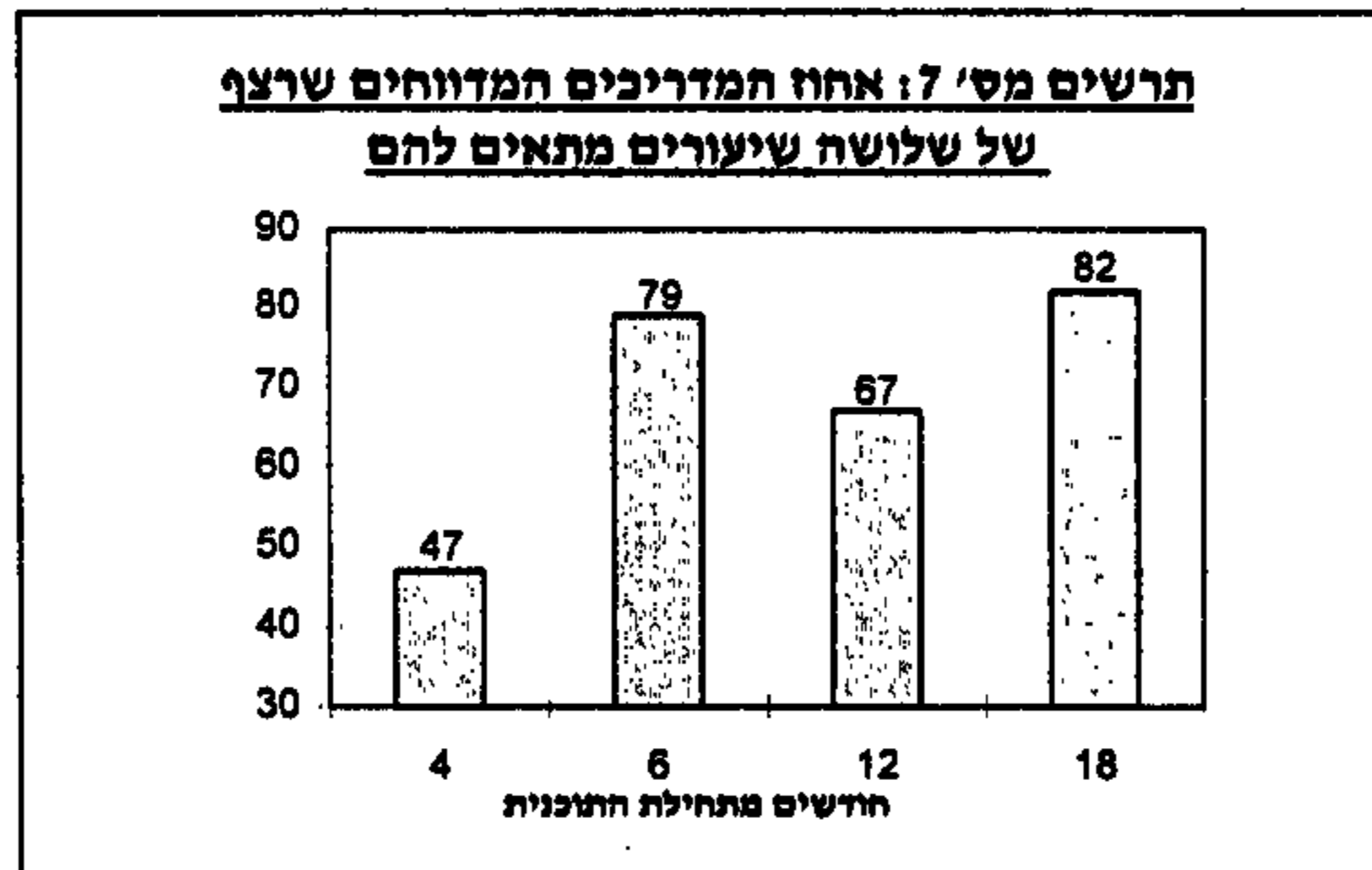
המדריכים התבקשו להביע את יחסם לשלוש מטלות לימודיות: בחינה, שיעורי בית וחומר קריאה. הממצאים מוצגים בתרשים הבא.



מחתרשים עולה כי בתחילת התוכנית אחוז גבוה מבין המדריכים היו מעוניינים לקבל מדי פעם חומר קריאה (73%) וכן שיעורי בית (67%), ואילו אחוז נמוך מביניהם היו מעוניינים שתתקיים בחינה בסוף על קורס (40%). בסוף התוכנית, העניין בחומר הקריאה נשאר גבוה (60%). לעומת זאת, לגבי שני המימדים האחרים התקבל דפוס ממצאים הפוך לעומת תחילת התוכנית: שיעור גבוה מבין המדריכים היו מעוניינים בבחינה בסוף כל קורס (73%), ואילו שיעור נמוך מביניהם היו מעוניינים בקבלת שיעורי בית (29%). (בסיום התוכנית לא שאלנו על עניין המדריכים בשיעורי בית וחומר קריאה).

5.2 עומס ביום הלימודים

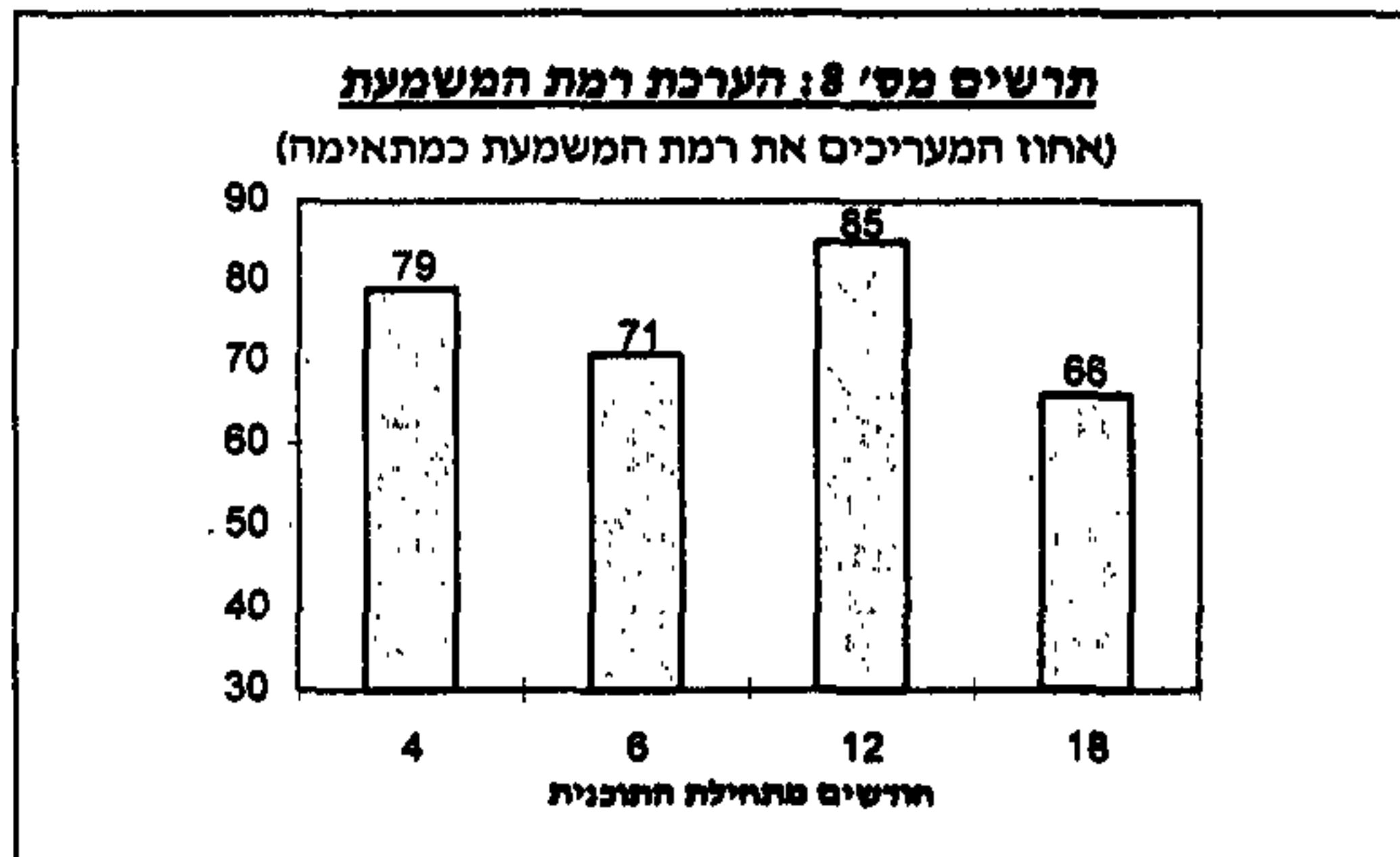
יום הלימודים של המדריכים היה מורכב משלושה שיעורים. רצף לימודי של שש שעות עלול להיות מעייף. על מנת לבחון נקודה זו, התבקשו המדריכים לחוות את דעתם לגבי קיומם של שלושה שיעורים ברצף במשך יום לימודים אחד, בהתאם לקטגוריות התשובה הבאות: "זה מעייף, הייתי מעדיף ללמוד פחות שעות", "זה מתאים ליי" או "הייתי מוכן ללמוד אפילו עוד שיעור". הממצאים לגבי המדריכים שדיווחו כי רצף של שלושה שיעורים מתאים להם מוצגים בתרשים הבא.



בתחילת תוכנית הלימודים, כמחצית מן המדריכים ציינו שמסגרת הלימודים כפי שהיא מתאימה להם. בהמשך התוכנית, עלה באופן משמעותי אחוז המדווחים שמתכונת זו מתאימה להם, ולקראת סיום התכנית הגיע שיעור זה ל - 82%. נראה, אם כן, כי המדריכים הסתגלו די מהר למסגרת של שש שעות לימוד ברצף.

5.3 רמת המשמעת

על מנת לקבל מדד נוסף לגבי התמודדות המדריכים עם דרישות הלימודים, ביקשנו מהם להעריך האם רמת המשמעת בכיתה הינה נוקשה מדי, מתאימה או רופפת מדי. התרשים הבא מציג את אחוז המעריכים כי רמת המשמעת מתאימה.



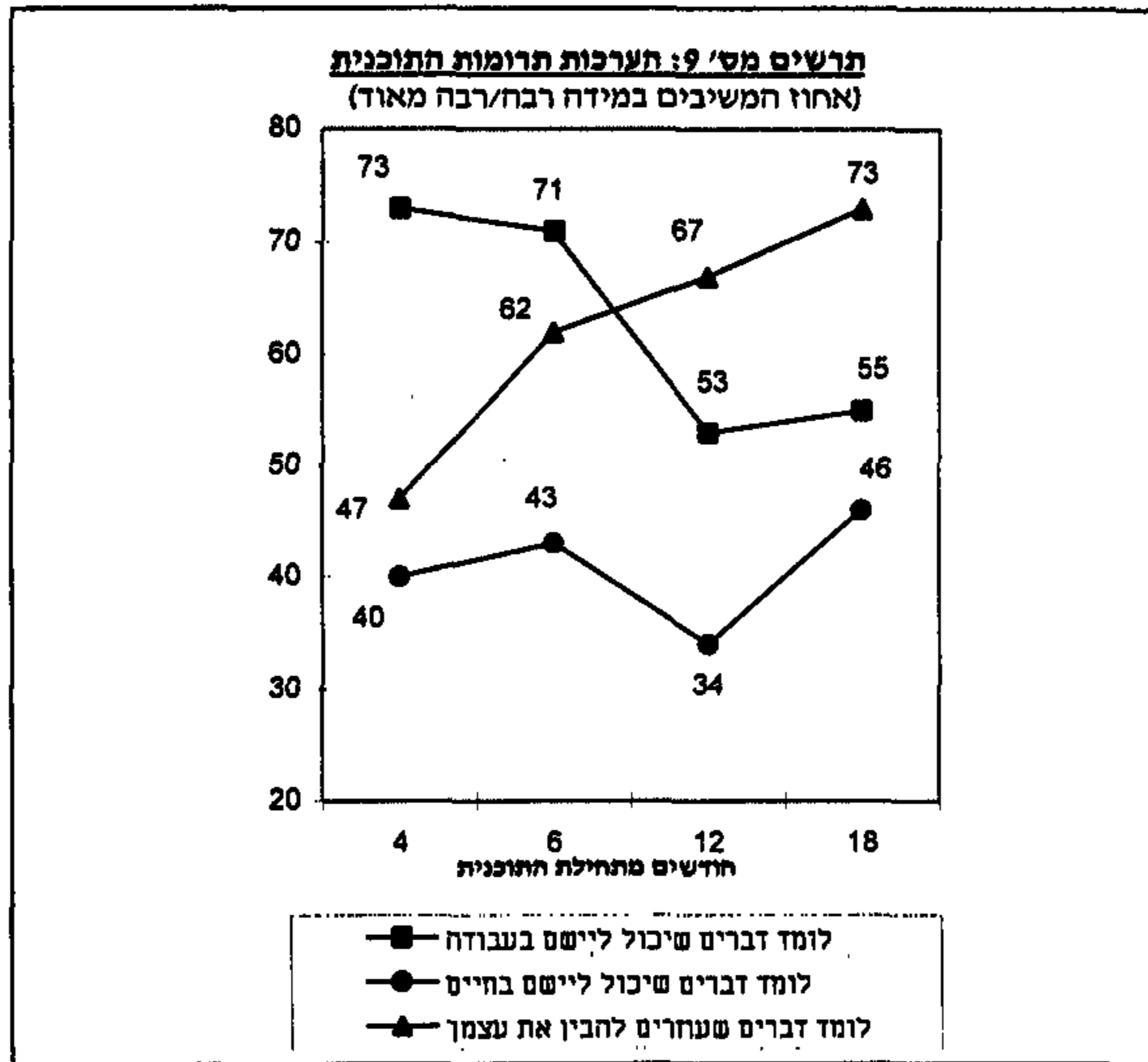
הנתונים מראים כי לאורך כל התוכנית, אחוז גבוה מבין המדריכים העריכו את רמת המשמעת כמתאימה (66% - 85%).

בשאלה פתוחה, התבקשו המדריכים לחסביר ולהדגים את הליקויים שהיו לדעתם במשמעת. מתוך הערותיהם ניתן ללמוד על שתי סיבות מרכזיות לקיומה של רמת משמעת נמוכה. חלק מן המדריכים טענו כי המרצים אינם תמיד מספיק סמכותיים והביעו את רצונם במשטר נוקשה יותר מצידם.

מדריכים אחרים ציינו שחלק מן המשתתפים הפריעו למהלך התקין של השיעורים, בעיקר בשל צורך שלהם להביע את דעתם בכל מחיר, תוך חוסר התחשבות בתבריהם.

פרק 6 - הערכת תרומות תוכנית הלימודים

בפרק זה נבחן כיצד תופסים המדריכים את תרומות תוכנית הלימודים. על מנת לבדוק זאת התבקשו המדריכים, להתייחס לשלושה מימדי הערכה כלליים: המידה בה הם לומדים בתוכנית דברים שניתן ליישם בעבודה, המידה בה הם לומדים דברים שיכולים ליישם בחיים והמידה בה הם לומדים דברים שעוזרים להם להבין את עצמם. להלן יובאו הממצאים בנוגע למימדים אלה.



בסימטר הראשון, פחות ממחצית מן המשתתפים דיווחו שהם לומדים בתוכנית הרבה דברים שעוזרים להם להבין את עצמם. בסימטרים הבאים, שיעור זה עלה ל- 70% בערך. כפי שניתן לראות, לאורך תוכנית הלימודים, אחוז לא גבוה מן המשתתפים (כ- 40%) העריכו שהם לומדים דברים שהם יכולים ליישם בחיים. בשני הסימטרים הראשונים, אחוז גבוה למדי של המדריכים דיווחו שהם לומדים בתוכנית דברים שהם יכולים ליישם בעבודה (73% ו- 71%). לעומת זאת, בסמטר השלישי חלה ירידה מסויימת בהערכה זו.

בנוסף להערכת תוכנית הלימודים כולה, התבקשו המדריכים להעריך בנפרד כל אחד מעשרת הקורסים שהועברו במסגרת התוכנית. הערכות השיעורים בוצעו על שישה מימדי הערכה: באיזו מידה השיעור מעניין, מידת היישומיות של השיעור לעבודה, רמת הדיון שמתנהל בשיעור, רמת הקושי של השיעור, רמת המשמעת בשיעור ורמת הריכוז של החברים בשיעור. פירוט הערכות אלה מופיע בנספח מס' 2.

כמו כן, התבקשו המדריכים לתאר ולהדגים מה הם למדו בתוכנית ובכל אחד מן הקורסים. מניתוח תשובותיהם עולה כי הם נתרמו במישורים אישיים ומקצועיים שונים. המדריכים דיברו למשל על תרומת התוכנית לצמיחתם האישית כבני אדם וכמדריכים. השיעורים עודדו אותם לבדיקה עצמית, אשר חובילה להבנה טובה יותר של הקשיים שלהם, דרכי ההתמודדות איתם והמוטיבציה שלהם לעסוק בהדרכה. אחד המדריכים הגדיר זאת כך:

- "...אני אישית למדתי חמון על עצמי ועל החברים בכיתה ועל הקשיים שיש לי בתור בן אדם, מכור, מדריך, אבא ובעל ובכלל".

המדריכים ציינו עוד כי בזכות התכנית הם למדו לראות את בעייתו של המטופל כשורה בגורמים רבים ושונים, ואמצו גישה רחבה וגמישה יותר להבנת המטופל והטיפול בו.

כחלק מתפיסה רחבה יותר של המטופל, המדריכים התחילו לחבין את המתמכר ובעיותיו מתוך פרספקטיבה משפחתית כוללת, אשר יש לה השלכות על הבנת הסיבות להתמכרות ועל אופן הטיפול במתמכר.

מתוך הערות המדריכים עוד עולה כי בזכות השיעורים הם למדו להשתמש באמפתיה ככלי טיפולי, המאפשר הקשבה אמיתית למטופל והבנה טובה יותר של בעיותיו.

הצבת גבולות בין המטפל למטופל הינו מאפיין נוסף של הקשר הטיפולי שהמדריכים למדו להעריך ולחפועל באופן יעיל במהלך עבודתם, כדברי אחד המדריכים:

- "למדתי שצריך לבדוק את עצמי לגבי פעולות שאני עושה בעבודה האם הם למעני או למען המטופל". אחד הדברים שהמדריכים למדו במהלך השיעורים היה לחבין ולאבחן את מאפייני הקבוצה, התחליכים המתחוללים בה וחלוקת התפקידים בתוכה. למשל, אחד המדריכים העיד על עצמו שלמד "להסתכל על הקבוצה ועל גורמים שמניעים אותה, ועל תפקידים שיש לכל אחד בקבוצה". מדריך אחר למד על "הזרימה עם מה שקורה בכיתה, והפיכת כל ארוע בכיתה ללימוד".

חלק ב' - הערכת תוכנית ההכשרה המעשית

פרק 7 - תאור המסגרות להכשרה מעשית

בפרק זה נציג נתונים המתארים היבטים שונים של המסגרות להכשרה מעשית בהן הועסקו המדריכים.

7.1 המסגרות ואופיין

בנקודת הסיום בתוכנית המדריכים היו מועסקים ב- 8 מסגרות להכשרה מקצועית, כולן למעט אחת באזור ירושלים. להלן רשימת המסגרות ולאחר מכן תאור קצר של מאפייני כל מסגרת והמשימות המוטלות על המדריכים במסגרות הללו.

לשכות

1. צפון

2. מזרח

קהילות טיפוליות

3. אל-צדיק אל-טייב

4. מלכישוע

5. רמות יהודה

מסגרות נוספות

6. מסגרות גמילה לסמים (מג"ל)

7. מרכז יום שיקומי

8. חוסטל לשיקום האסיר

1. לשכות

מיועד לתת טיפול אמבולטורי והפנית מכורים לסמים למסגרות טיפול וגמילה שונות. המדריכים משמשים כמלווים של המטופלים בביצוע מטלות שונות כגון בדיקות רפואיות, פניה למוסדות, שילוב בקבוצות N.A. וכן מסייעים המדריכים בחיפוש מסגרות טיפול ושיקום.

2. קהילה טיפולית

מסגרות אלה מיועדות לטיפול ושיקום מכורים לסמים שזקוקים לטיפול ממושך של מספר חודשים ועד שנה - שנתיים. הטיפול יכלול גמילה פיזית, שיקום חברתי ופסיכולוגי והכנה לחיים נורמטיביים. המדריכים במסגרות אלה מחוויים דוגמא אישית עבור המטופלים ומשמשים כאחראים לסדר יום, לתורנויות, מטפלים בבעיות משמעת ומשמשים כקו-מנחים בקבוצות טיפוליות.

3. מסגרת גמילה לסמים (מג"ל)

המסגרת נועדה לספק טיפול קצר מועד (כחודש) לגמילה מסמים.
המדריכים מועסקים במסגרת במשך 24 שעות ביממה ומחזיקים את המוסד יחד עם אח. המדריכים שותפים בהעברת קבוצות טיפוליות יחד עם עובדים סוציאליים ונותנים ייעוץ אישי לדיירים.

4. מרכז יום שיקומי

מסגרת זו נועדה לנרקומנים שנגמלו מסמים אך עדיין אינם מסוגלים להשתלב בקהילה.
המדריכים במרכז יום משמשים כקו-מנחים לקבוצות טיפוליות. כמו כן, מלווים המדריכים את המטופלים לקבוצות N.A., לסידורים אישיים ולבתי משפט. תפקידם למנוע מן האקס-נרקומנים להתפתות להשתמש שוב בסמים.

5. הוסטל לשיקום האסיר

ההוסטל מיועד לאסירים משוחררים שעברו תהליך טיפול ושיקום במסגרת הכלא. ההוסטל מספק מגורים מוגנים ומהווה תחנת מעבר בדרך אל הקהילה. המגורים בהוסטל מותנים ביציאה לעבודה בבוקר.
המדריכים משמשים כאחראים להשכמה בבוקר, יציאה לעבודה, סדר היום, הנחית קבוצות ופעילות חברתית.

7.2 תקנים ותיקפי ההעסקה

בלוח הבא ניתן לראות את מספר המדריכים שבסיום התוכנית היו מועסקים בכל מסגרת.

לוח מס' 2 - המסגרות להכשרה ומספר המדריכים שהועסקו בהן		
מס' ד'	מסגרות הכשרה	מס' מדריכים
לשכות:		
1.	צפון	2
2.	מזרח	1
קהילה אישפוזית:		
3.	מג"ל (מסגרת גמילה לסמים)	3
4.	אל-צדיק אל-טייב	1
5.	מלכישוע	1
6.	רמות יהודה (זהרים)	3
מרכז שיקומי:		
7.	מרכז יום שיקומי	2
8.	הוסטל לשיקום האסיר	2

התמונה המוצגת בלוח אינה משקפת את מספר המדריכים שהועסקו במסגרות השונות לאורך 18 חודשי התוכנית. במהלך התוכנית היו מספר מעברים של המדריכים בין המסגרות השונות. כמו כן, בנוסף לשמונה מסגרות אלה, הועסקו מדריכים בעוד שלוש מסגרות: המחלקה לקידום האסיר בעיריית ירושלים, מרכז מתדון וקהילה טיפולית משמר לחיים. העסקת המדריכים בשתי המסגרות הראשונות הופסקה עקב פרישת המדריכים מן התוכנית, ואילו העסקת המדריך במשמר לחיים הופסקה עקב מעברו למסגרת אחרת.

בלוח הבא מוצגת התפלגות מספר שעות עבודה שבועיות שבהן המדריכים הועסקו במסגרות הטיפוליות השונות.

לוח מס' 3 - היקף משרה בעבודה המעשית			
מס"ד	מס' שעות שבועיות	מס' מדריכים	אחוזים
1.	עד 24	2	13
2.	25-39	3	20
3.	מעל ל- 40	10	67

כפי שניתן לראות מן הנתונים בלוח, רובם המכריע של המדריכים הועסקו במסגרת לחכשרה מעשית במשרה מלאה או כמעט מלאה (מעל ל- 40 שעות שבועיות).

פרק 8 - התמדה בעבודה

הקריטריון הראשון ואולי אף החשוב ביותר למדידת הצלחת התוכנית הוא באיזו מידה מתמידים המדריכים בתוכנית. בחלק הקודם של הדו"ח ראינו שכל המדריכים התמידו בתוכנית הלימודים וסיימו אותה בהצלחה, נשאלת השאלה האם הם התמידו גם בעבודה המעשית.

יוזמי התוכנית שיערו בזמנו שבסיום התוכנית ימשיכו את עבודתם כ- 10 מתוך 15 מדריכים. את ההכשרה המעשית סיימו כל 15 המדריכים, כלומר, בסיום התוכנית כל 15 המדריכים היו מועסקים במסגרות טיפוליות שונות שבהן הוצבו. עם סיום התוכנית, עבודתה של מדריכה אחת הופסקה ויתר 14 המדריכים המשיכו בעבודתם גם לאחר סיום התוכנית.

יתרה מזאת, עם סיום התוכנית שניים מבין המדריכים עזבו את המסגרת שבה הועסקו במהלך התוכנית, וקודמו לתפקיד בכיר יותר באחת מן המסגרות האחרות. מדריך אחד קודם לתפקיד רכז מדריכים במג"ל ומדריך אחר קודם לתפקיד רכז מדריכים בקהילה טיפולית. בנוסף לכך, סמכויותיו של מדריך שלישי הורחבו במסגרת הטיפולית בה היה מועסק (מלכישוע).

מדד נוסף להצלחה בתפקיד הינו מידת היציבות במקום העבודה. כלומר, האם המדריכים ממשיכים לעבוד באותה מסגרת, או שלעיתים קרובות מדי הם עוברים ממסגרת אחת למסגרת אחרת? בלוח הבא ניתן לראות את הנתונים הרלוונטיים לנקודה זו.

לוח מס' 4 - מידת היציבות במסגרות להכשרה מעשית			
מס"ד	מידת היציבות	מספר מדריכים	אחוזים
1.	הועסקו במסגרת אחת	10	67
2.	הועסקו בשתי מסגרות	4	27
3.	הועסקו ב- 3 מסגרות	1	6
	סך הכול	15	100

על פי הנתונים שבלוח ניתן לראות שמתוך 15 המדריכים אשר סיימו את התוכנית 10 התמידו באותה מסגרת להכשרה מעשית לאורך כל התוכנית, עוד 4 מדריכים במהלך תקופה זו החליפו מקום עבודה פעם אחת, ואילו מדריך אחד הועסק בשלוש מסגרות שונות להכשרה מעשית במשך 18 חודשי התוכנית. חשוב לציין שהמדריכים שעזבו את מקומות העבודה שלהם, שובצו תוך מספר שבועות למקומות הכשרה חלופיים. הסיבות למעברים בין מקומות העבודה היו במישור הבין-אישי (בעיות בין אישיות וחוסר התאמה בין המדריך לבין הממונים) ובמישור המקצועי (חוסר התאמה לתפקיד וחילוקי דעות מקצועיים עם ממונים).

פרק 9 - הערכת תוכנית ההכשרה המעשית: המדריכים

פרק זה עוסק בהערכותיהם של המדריכים את התוכנית להכשרה מעשית. המדריכים התבקשו שלוש פעמים לאורך התוכנית להעריך את עבודתם המעשית במסגרות הטיפוליות. הערכות אלה ניתנו על מימדים שונים כפי שיפורט בהמשך.

9.1 שביעות רצון כללית

בשאלה מסכמת התבקשו המדריכים לציין באופן כללי באיזו מידה הם מרוצים מעבודתם המעשית. התשובות בשלוש נקודות זמן מוצגות בתרשים הבא.



ששה חודשים לאחר תחילת התוכנית 62% מן המדריכים הביעו שביעות רצון רבה מעבודתם במסגרת הטיפולית שבה הועסקו. בסיום התוכנית, שעור המרוצים עלה ל- 84%.

9.2 הערכת התפקיד

על מנת לקבל תמונה על האופן בו המדריכים תופסים את תפקידם, הוצגו בפניהם מימדי תפקיד שונים, והם התבקשו לציין באיזו מידה כל אחד מהם מתאר את עבודתם כמדריכים. מימדי תפקיד אלה מחולקים לשלושה תחומים עיקריים: מאפייני תפקיד כלליים, משמעויות אישיות של התפקיד ומשמעויות בין אישיות של התפקיד.

בלוח הבא מוצגים אחוזי המדריכים שהעריכו כי היבטים אלה מתארים את תפקידם כמדריכי גמילה, וזאת עבור כל אחד משלושת המועדים בהם נאספו נתונים.

לוח מס' 5 - תפיסת תפקיד המדריך במועדים שונים (אחוז המביעים הערכה גבוהה/גבוהה מאוד)				
מס"ד	מימדי הערכה	מס' חודשים מתחילת התכנית		
		6	12	18
<u>מאפייני תפקיד כלליים</u>				
1.	תפקיד המדריך כולל אחריות	92	100	100
2.	תפקיד המדריך דורש כישורים מקצועיים	91	71	83
3.	תפקיד המדריך מעניין	83	69	75
4.	יש לי מספיק עצמאות בתפקיד	67	79	92
5.	ממלא משימות מקצועיות בתפקיד	54	93	92
<u>משמעויות אישיות של התפקיד</u>				
6.	תפקיד המדריך מאפשר להתפתח מבחינה מקצועית	70	72	67
7.	יש סיפוק מקצועי בעבודה	76	79	67
8.	תפקיד המדריך עוזר להתפתחות האישית שלי	58	54	67
9.	תפקיד המדריך עוזר להמשך תהליך השיקום שלי	61	54	50
10.	תפקיד המדריך שוחק	41	77	67
<u>משמעויות בינאישיות של התפקיד</u>				
11.	בתפקיד המדריך אני זוכה לתמיכה וחיזוק	34	54	27
12.	תפקיד המדריך נחשב יוקרתי	25	39	25

מן הנתונים בלוח עולה כי לגבי חמשת המאפיינים הכלליים של התפקיד, הערכות המדריכים היו גבוהות, ויחסית יציבות לאורך התוכנית. ניתן להסיק מהערכות גבוהות אלה, כי תפקיד המדריך נתפס על ידי חלק גדול מהמדריכים כמושך ומאתגר.

לגבי מלוי משימות מקצועיות (פריט מס' 5 בלוח) ישנה עליה משמעותית לאורך הזמן, בעוד שבתחילה 54% מן המדריכים סברו שהם ממלאים משימות מקצועיות בעבודתם, לקראת סיום התוכנית 92% היו סבורים כך. להיות מקצועי ולמלא משימות מקצועיות הינו אחד הנושאים החשובים ביותר בעיני המדריכים.

כפי שהוצג בפרק 7, קיימים הבדלים בסוגי המשימות המוטלות על המדריכים המועסקים במסגרות הטיפוליות השונות. בחלק מן המסגרות המדריכים עוסקים במשימות הנחשבות כיותר מקצועיות כמו טיפול קבוצתי ולעיתים אף טיפול פרטני, לעומת זאת במקומות אחרים קיימת

חלוקת תפקידים ברורה יותר בין המדריכים ובין הצוות המקצועי. במקומות אלה המדריכים עוסקים יותר במשימות שוטפות כגון: פיקוח על סדר יום של המטופלים, ליווי מטופלים, הפעלה חברתית, קבוצות N.A. וכד'. במסגרות אלה, במידה והמדריכים עוסקים בצד הטיפולי, הם פועלים על סטטוס של עוזרים לעובד המקצועי.

למרות הבדלים אלה בין מקומות העבודה השונים, ראינו בלוח שלעיל שבסיום התוכנית 92% מן המדריכים מדווחים שהם ממלאים משימות מקצועיות. נראה, שבכך המדריכים מאמצים את השקפת רוב הממונים שצינו כי כל תפקידיו של המדריך הם תפקידים מקצועיים. אחד הממונים ביטא זאת כך: "גם פעילות לא מילולית שנעשית מחוץ ללשכה בין המדריך למטופל - כמו ללכת אתו לבנק היא פעילות מקצועית".

באשר למשמעויות אישיות של תפקיד המדריך, נמצא כי על פני שלושת המשובים, כ - 60%-70% מהמדריכים ציינו שתפקיד המדריך מאפשר להם להתפתח מבחינה מקצועית. הערכות תרומת התפקיד להתפתחות האישית ועזרה להמשך תהליך השיקום היו נמוכות יחסית בשני מועדי המשוב הראשונים (כ - 60% חצי שנה מתחילת התכנית ו - 54% שנה וחצי מתחילתה). שנה וחצי מתחילת התכנית, בעוד שהערכת המדריכים את תרומת התפקיד לתהליך השיקום נשארה נמוכה (50%), חלה עלייה בהערכת תרומת התפקיד להתפתחות האישית (67%). כצפוי, עם הזמן, עלה שיעור המדריכים שהעריכו כי תפקיד המדריך שוחק.

בנוגע למשמעויות הבין אישיות של תפקיד המדריך, ניתן לראות כי באופן כללי החערות הינן נמוכות יותר בחשוואה למימדי התפקיד האחרים שנבחנו, כשנה וחצי מתחילת התוכנית, כרבע מהמדריכים בלבד העריכו כי הם זוכים לתמיכה וחיזוק בתפקיד וכי תפקיד המדריך נחשב כיוקרתי. מעניין לראות שבסיום התוכנית רק 27% מן המדריכים מדווחים שהם זוכים לתמיכה וחיזוק במקום עבודתם. ניתן להעלות לפחות שני הסברים לתופעה זו. יתכן שתחושה זו נובעת מהשחיקה המצטברת שחשים המדריכים. הסבר שני אפשרי הוא שיתכן שעם גיבושם המקצועי והגברת התחושה שיש להם מספיק עצמאות בתפקיד, המדריכים מרגישים כי הם זקוקים פחות לתמיכה וחיזוק.

9.3 הדרכה

בנוסף להכשרה האקדמית שהמדריכים קיבלו בקורסים באוניברסיטה, המדריכים היו אמורים לקבל הדרכה והנחיה מקצועית במסגרת עבודתם. הדרכה מקצועית זו אמורה לכלול: השתתפות בישיבות צוות, הדרכות קבוצתיות והדרכות אישיות. שלוש פעמים במהלך התכנית התבקשו המדריכים להתייחס לסוגית ההדרכה המקצועית במקום עבודתם. הממצאים מופיעים בסעיפים הבאים.

9.3.1 השתתפות בישיבות צוות

כאמור, אחד ההיבטים של הדרכה במקום העבודה הוא מידת שיתופם של המדריכים בישיבות צוות. על מנת לבחון היבט זה, התבקשו המדריכים לדווח האם במקום עבודתם נהוג לקיים ישיבות צוות והאם הם משתתפים בישיבות צוות. הלוח הבא מציג את הממצאים הרלוונטיים.

לוח מס' 6 - קיום ישיבות צוות והשתתפות בהן (באחוזים)			
מס"ד	מימד הערכה	מס' חודשים מתחילת התכנית	
		6	12
1.	נהוג לקיים ישיבות צוות	100	93
2.	המדריך משתתף בישיבות צוות	100	100
		84	92

במשך כל התכנית, רוב המדריכים מדווחים כי במקומות העבודה שלהם נהוג לקיים מדי פעם או אף כל שבוע ישיבות צוות. ניתן גם לראות כי לכל אורך התוכנית, כל המדריכים (פרט לאדם אחד במשוב האחרון) דיווחו שהם משתתפים, לפעמים או תמיד, בישיבות צוות במסגרת העבודה.

9.3.2 הדרכה קבוצתית ואישית

סעיף זה ידון בהערכת ההדרכה הקבוצתית והאישית שמקבלים המדריכים במקומות העבודה שלהם.

לוח מס' 7 - קיום ההדרכה האישית והקבוצתית במסגרות העבודה (השכיחויות באחוזים, מספרים גולמיים בסוגריים)				
		הדרכה קבוצתית		
		יש	אין	סך הכל
הדרכה אישית	יש	(6) 50%	(2) 17%	(8) 67%
	אין	(0) 0%	(4) 33%	(4) 33%
סך הכל		(6) 50%	(6) 50%	(12) 100%

כפי שניתן לראות 50% מן המדריכים (6 מדריכים) מקבלים גם הדרכה אישית וגם הדרכה קבוצתית במקום עבודתם. 17% (2 מדריכים) מקבלים הדרכה אישית אך לא קבוצתית. לעומתם 33% (4 מדריכים) לא מקבלים הדרכה כלל. המדריכים המדווחים שאינם מקבלים כל הדרכה, מועסקים בהוסטל לשיקום האסיר וברמות יהודה.

עוד עולה מתשובות המדריכים, כי לגבי אלו שמקבלים הדרכה קבוצתית, התדירות שלה היא על פי רוב בין שעה ל - 3 שעות בשבוע. תדירות ההדרכה האישית היא בדרך כלל חצי שעה עד שעה בשבוע. לרוב, ההדרכה ניתנה ע"י המנהל או עובד בכיר במקום העבודה.

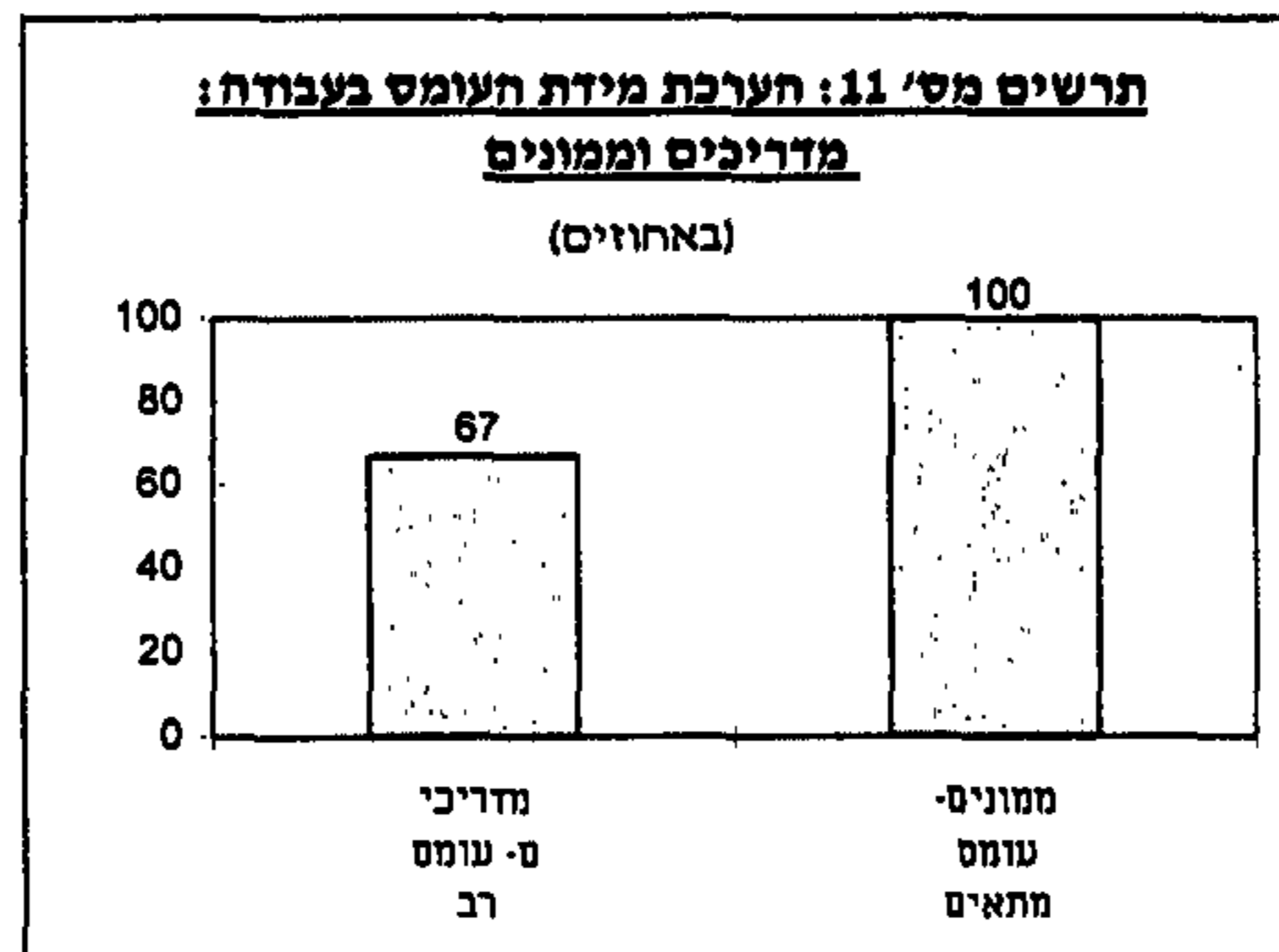
בחלק מן המקרים ההדרכה ניתנת ע"י מדריך חיצוני. במקרים שבהם התקיימה הדרכה, המדריכים הביעו שביעות רצון גבוהה מאיכותה (כ- 90%).
 (הנתונים המוצגים בלוח שלעיל מתייחסים למצב בסיום התוכנית. תמונה דומה התקבלה גם במועדי המשוב הקודמים).

9.4 משמעת

אחת השאלות החשובות לבדיקה במסגרת המפעל להכשרת מדריכי גמילה הינה: באיזו מידה מסתגלים המדריכים לרמת המשמעת הנדרשת במקום עבודה.
 לבדיקת שאלה זו נשאלו המדריכים שתי שאלות: "מה דעתך על רמת המשמעת שמקום העבודה מציב לך?" ו"מה דעתך על רמת המשמעת שמקום העבודה מציב למטופלים?". כל אחת משתי השאלות הללו נשאלה שלוש פעמים במהלך התוכנית.
 מעל ל- 80% מן המדריכים סבורים שרמת המשמעת שמקום העבודה מציב להם הינה רמה ראויה המתאימה להם. רובם המכריע של המדריכים (70%-90% בשלושת מועדי המשוב) סבורים שגם רמת המשמעת שנדרשת מן המטופלים סבירה.

9.5 עומס בעבודה

בנוסף להערכת רמת המשמעת, היבט אחר של תנאי העבודה אשר נבדק הינו עומס בעבודה. לשם הערכת מימד זה, המדריכים התבקשו לציין באיזו מידה הם חשים עומס בעבודה. כמו כן, התבקשו גם תמונות להעריך באיזו מידה יש לדעתם עומס עבודה על המדריכים.



כפי שניתן לראות מן הנתונים בתרשים, קיים פער ניכר בין תפיסות שני הצדדים, בעוד ש- 67% מן המדריכים מדווחים שמוטלת עליהם עומס רב מדי בתפקיד, כל הממונים מעריכים את מידת העומס המוטל על המדריכים כעומס ראוי ומתאים.
 בשאלה פתוחה התבקשו הממונים להביע את דעתם בסוגית העומס. מניתוח תשובותיהם ניתן לראות שהם סבורים שהעומס אותו חשים המדריכים הוא לרוב סוביקטיבי ונובע מחוסר נסיונם בעבודה.

פרק 10 - הערכת תוכנית ההכשרה המעשית: ממונים ועמיתים

בפרק הקודם דיווחנו על ההערכות שניתנו על ידי המדריכים לגבי התכנית. בפרק זה, נסקור ממצאים הקשורים להערכות התכנית מנקודת ראותם של הממונים והעמיתים (העמיתים הם הצוות המקצועי במסגרת הטיפולית, שהם בעיקר עובדים סוציאליים).

הממונים והעמיתים התבקשו להעריך את תרומת התוכנית ואת התועלת שהם עצמם מפיקים מן התוכנית. כמו כן, נציג בסיום הפרק את הצעותיהם של הממונים לגבי תוכניות הכשרה עתידיות מסוג זה.

10.1 העסקת המכורים הנקיים כמדריכים

בקשנו לקבל את ההערכה הכללית של הממונים והצוות המקצועי לגבי העסקת מכורים נקיים כמדריכי גמילה. בלוח הבא מוצגות תשובות הממונים והעובדים המקצועיים לשתי שאלות שעסקו בנושא זה: באיזו מידה מכורים נקיים יכולים לתרום למסגרת טיפולית כמו שלהם ובאיזו מידה הם מעוניינים להעסיק או לעבוד עם מדריכים מכורים נקיים גם בעתיד. ממצאים אלו התקבלו שנה וחצי לאחר תחילת התכנית.

לוח מס' 8 - העסקת המכורים הנקיים כמדריכים: הערכות הממונים והעמיתים (אחוז המביעים הערכות גבוהות)			
מס"ד	מימדי הערכה	ממונים	עמיתים
1.	מכורים נקיים יכולים לתרום למסגרת טיפולית כמו שלנו	100	100
2.	מעוניין להמשיך להעסיק/לעבוד עם מדריכים מכורים נקיים	100	82

ניתן לראות שכל הממונים והעמיתים סבורים שמכורים נקיים יכולים לתרום למסגרת טיפולית כמו שלהם. בנוסף, כל הממונים ורוב הצוות המקצועי (פרט לאחד) דיווחו שהם מעוניינים להמשיך להעסיק או לעבוד עם מדריכים מכורים נקיים גם בעתיד.

יחד עם זאת הציעו הממונים להגדיל את נקודות הממשק בין התכנית הלימודית ובין העבודה המעשית, וזאת בעיקר על ידי שיתופם של הממונים בגיבוש והפעלת תכנית הלימודים, ועיי הגברת מעורבותם של מפעילי התוכנית בנעשה בהכשרה המעשית.

כמו כן הציעו הממונים להרחיב את תוכנית ההכשרה של המדריכים בתחומים עיוניים בסיסיים, אשר דרושים לחם בעבודתם כגון: התבטאות בכתב, מיומנות כתיבה, אנגלית, השלמת השכלה בסיסית, הכרות עם תקשורת.

בשאלה נוספת שנשאלו הממונים בסיום התכנית, היה עליהם לפרט כיצד היו רוצים לראות בטווח של 2-3 שנים את שילובם של מדריכים מכורים נקיים במסגרות הטיפוליות השונות בארץ. לגבי רוב המדריכים, הממונים טענו כי היו רוצים שהם ימשיכו בהדרכה - בין אם

במסגרות טיפוליות או מחוצה להן. בנוסף, הממונים היו רוצים שהמדריכים יקבלו הכשרה נוספת במסגרת לימודים באוניברסיטה או במסגרת תכנית המשך, כמו "מסלול הדרכה" למכורים נקיים לטווח הרחוק, שלא קשור לסמים או "מערכת ברורה" שבה ייועד למדריך מסלול של 2-4 שנים בהדרכה, שבמהלכן תהיה חובתו ללמוד מקצוע נוסף. אם יש צורך, ע"ח המערכת ושאליה יעבור עם תום המסלול". כן הם הביעו את רצונם שיפתחו בפני המדריכים אפשרויות קידום שונות בעבודתם, כגון "תפקיד ריכוז צוות העובדים", "ניהול מרכזי הגמילה בארץ" ו"שיחיו שייכים לאיגוד מקצועי שייצגם בכל הקשור לתפקידי עבודתם ושתהיה להם אפשרות למוביליות מקצועית".

10.2 יתרונות וחסרונות של מכורים נקיים כמדריכי גמילה

הממונים והעמיתים התבקשו לציין מה הם לדעתם היתרונות של מכורים נקיים המועסקים כמדריכי גמילה ומה הן התרומות העיקריות שלהם לעבודה, וכן מה הן החסרונות שלהם בתפקיד זה.

יתרונות

בין היתרונות של המדריכים, הוזכרו יכולתם הטובה להבין את המטופלים ולהתמודד עימם. הממונים והעמיתים טענו כי העובדה שהמכורים הנקיים עברו על בשרם את חווית החתמכרות והגמילה מאפשרת להם להבין את המטופלים המכורים טוב יותר ולפתח עימם קשר פתוח ואמפתי במיוחד. כמו כן, הדגישו הממונים והעמיתים שהמדריכים מגלים מסירות רבה לעבודתם ומהווים מודל חיובי לחיקוי עבור המכורים. הממונים והעמיתים דיווחו גם על תרומה מקצועית יחודית של המדריכים המכורים הנקיים לצוות המקצועי. כדברי אחד הנשאלים המדריכים "תורמים בכך שמראים שיש דרכים רבות לעזור למטופל, ולא רק דרך מקצועית אחת".

חסרונות

במסגרת פירוט החסרונות של המדריכים, הועלו מספר קשיים בתיפקודם של המדריכים הקשורים בנטיות אישיותיות ודפוסי התנהגותם. בין מאפיינים אלה ניתן למנות: תחרותיות, נטיה לחוש מאויים, ראיית העולם כ'מכור מול ממסד', רגישות יתר לביקורת וצורך בהרבה תמיכה. חסרונות נוספים של המדריכים קשורים להעדר הכשרה מספקת ולליקויים במיומנויות הטיפוליות שלהם. בין נקודות אלה ניתן למנות: קושי לקבל שיטות טיפול שונות מהטיפול שהם מכירים, קושי לעבוד עם משתמשים פעילים, קושי בהשמט גבולות, קושי בהפרדה בין החיים האישיים לבין החיים כאיש מקצוע, נטיה להסחף בתגובות הרגשיות אחר המטופלים מתוך הזדהות איתם, נטיה לצבור בטחון עצמי מופרז, ונטיה להכליל מנסיון אישי לכל המטופלים. כמו כן, צויין שהמדריכים נשחקים מהר עקב המגע האנטנסיבי עם עולם המכורים לסמים.

פרק 11 - קשרי עבודה בין המדריכים לבין הממונים והעמיתים

פרק זה מתמקד בחקר היחסים בין המדריכים לבין הממונים עליהם במקומות עבודתם, וכן בין המדריכים ובין עמיתיהם.

11.1 יחסי מדריך - ממונה

כפי שניתן לראות מן הנתונים המוצגים בלוח הבא, בסיום התוכנית 67% מן המדריכים הביעו שביעות רצון גבוהה מיחסיהם עם הממונים. בתחילת התוכנית רמת שביעות הרצון מן הממונים היתה גבוהה עוד יותר (84%). כמו כן, 64% דיווחו שבעבודתם הם נעזרים בממונה עליהם, 58% דיווחו שהממונים מגלים נכונות לעזור להם.

לוח מס' 9 - הערכת המדריכים את הממונים בשלושה מועדים			
(אחוז המביעים הערכה גבוהה)			
מס"ד	מימדי הערכה	חודשים מתחילת התוכנית	
		6	12
1.	מרוצה מהיחסים עם הממונה	84	67
2.	המדריך נעזר בממונה עליו	69	64
3.	הממונה מגלה נכונות לעזור בתחום המקצועי	69	58

בתשובה לשאלה אחרת שנשאלה רק בסיום התוכנית, 59% מן המדריכים דיווחו שהממונים עליהם מתייחסים אליהם כאל אנשי מקצוע.

בלוח קודם הצגנו נתונים בנושא מידת קבלת העזרה של המדריכים מן הממונים בתחום המקצועי, סוגיה זו ראויה להתייחסות נרחבת יותר. על מנת לברר במה מתבטאת הלמידה של המדריכים מהממונים, התבקשו הממונים להרחיב בנושא זה.

הממונים טענו כי המדריכים למדו מהם לפתח דפוסי התנהגות בוגרת ומיומנויות אישיות שונות שעשויות לעזור להם הן בהתמודדות עם הטיפול במכורים והן בחייהם האישיים. בנוסף, טענו הממונים כי המדריכים למדו להיות מודעים יותר לעצמם, להודות בחולשותיהם ולקבל את עצמם ואת האחרים בפתיחות רבה יותר.

בשאלה פתוחה נוספת, נשאלו הממונים מה הם למדו מהמדריכים. תשובותיהם מראות כי בזכות המדריכים הם למדו להכיר טוב יותר את עולמו של הנרקומן ושל המכורים הנקיים, את דפוסי התנהגותם, הקשיים שהמכורים הנקיים מתמודדים עימם וחשיבות ההדרכה עבורם.

11.2 יחסי מדריכים - עמיתים

המדריכים התבקשו להעריך את יחסם של עמיתיהם כלפיהם. הערכות אלה ניתנו על שבעה מימדים שונים המוצגים בלוח הבא. בלוח שאחרי מוצגות הערכותיהם של העמיתים את יחסיהם עם המדריכים.

לוח מס' 10 - תפיסת המדריכים את יחס העמיתים כלפיהם (אחוז המביעים הערכה גבוהה בסיום התוכנית)		
מס"ד	מימדי הערכה	אחוזים
1.	במקום העבודה מעריכים את כישוריך כמדריך	92
2.	הצוות המקצועי מכבד את עבודתך המדריך	84
3.	קיים שיתוף פעולה עם העמיתים	83
4.	מרגיש חלק מהצוות המקצועי	75
5.	מרוצה מיחסי עם הצוות המקצועי בעבודה	67
6.	הצוות המקצועי מתייחס אליך כאל איש מקצוע	58
7.	המדריך נעזר בצוות המקצועי	27

לוח מס' 11 - תפיסת העמיתים את יחסיהם עם המדריכים (אחוז המביעים הערכה גבוהה בסיום התוכנית)		
מס"ד	מימדי הערכה	אחוזים
1.	הצוות המקצועי נעזר במדריך	91
2.	המדריך נעזר בצוות המקצועי	82
3.	קיים שיתוף פעולה עם המדריך	61
4.	המדריך לומד מאיש המקצוע	59

מן הנתונים עולה כי חלק גדול מן המדריכים מרוצים מיחסיהם עם העמיתים במקום עבודתם. רובם הגדול של המדריכים סבורים כי הצוות המקצועי מעריך את כישוריהם כמדריכים (92%) ומכבד את עבודתם (84%). כמו כן, המדריכים מרגישים חלק מהצוות המקצועי (75%).

יוצאת דופן היא הערכתם הנמוכה בדבר המידה שהם נעזרים בעמיתיהם (27%). מעניין להשוות ממצא זה לתשובת העמיתים לשאלה מקבילה: 82% מן העמיתים מעריכים שהמדריכים נעזרים בהם. יתכן שפער זה נובע מכך שהמדריכים מעדיפים לראות את יחסיהם עם העמיתים כיחסי 'שיתוף פעולה בין שווים' - ולכן אינם מוכנים להודות שהם 'נעזרים' בעמיתיהם. ביתר המימדים העמיתים רואים עין בעין את יחסיהם עם המדריכים, ומדווחים על יחסי שיתוף פעולה והערכה.

בנוסף, התבקשו המדריכים, הממונים והעובדים המקצועיים לדווח האם ישנם קשיים או חיכוכים כלשהם ביחסים בין המדריכים לבין הצוות המקצועי.

חלק מן המדריכים שטענו שאין קשיים מיוחדים ביחסיהם עם העמיתים. לעומתם היו מדריכים שדיווחו על קשיים שונים. מדריכים אלה ייחסו את הקשיים לשני גורמים עיקריים: חילוקי דעות מקצועיים עם המדריכים בנושאים כגון שיטות טיפול, יחס למטופלים וכד' וחוסר הערכה מספקת כלפיהם.

כאמור, גם העמיתים התבקשו להתייחס לקשיים ביחסיהם עם המדריכים. לצד אלו שטענו כי קיימים קשיים "כמו בכל צוות רגיל" וכי הם קשורים ל"עצם העבודה המשותפת בצוות", רוב העמיתים דיווחו כי קיימים קשיים וקונפליקטים. מתשובותיהם ניתן ללמוד על מספר סיבות לחיכוכים אלה. בין הגורמים העיקריים ניתן למנות: אווירה של תחרות בין המדריך והצוות המקצועי, בטחון עצמי מופרז של המדריך, וקשיים מקצועיים הנובעים מהכשרה לא מספקת של המדריך.

פרק 12 - הערכת תיפקוד המדריך

בפרק זה נתמקד בהערכת תיפקודו של המדריך במסגרת להכשרה מעשית. הערכות אלה, המחולקות לחלן למספר תחומים, ניתנו ע"י המדריכים עצמם, הממונים וכן ע"י העמיתים.

12.1 הערכת תיפקוד כללי של המדריך

שלוש קבוצות המעריכים (המדריכים, הממונים והעמיתים) התבקשו להעריך את עבודת המדריך על 6 מימדי הערכה כלליים. בלוח הבא מוצגים הממצאים תוך חלוקה ל- 3 קבוצות המעריכים ולמועדי המשוב השונים.

לוח מס' 12 - הערכת תיפקוד כללי של המדריך ע"י המדריכים, הממונים והעמיתים						
(אחוז המביעים הערכות גבוהות)						
מס"ד	מימדי הערכה	הערכות עצמיות של המדריכים			הערכות ממונים	
		מס' חודשים מתחילת התכנית	מס' חודשים מתחילת התכנית	מס' חודשים מתחילת התכנית	מס' חודשים מתחילת התכנית	
		6	12	18	18	
1.	חשוב למדריך להצליח בעבודה	100	100	100	93	
2.	המדריך תורם למוסד בו עובד	92	86	92	79	
3.	המדריך מסוגל להצליח בעבודה	91	100	75	86	
4.	המדריך הוא מדריך טוב	90	69	100	86	
5.	הוא מסוגל לבצע את משימותיו	100	100	92	60	
6.	אין לו מספיק חשק לעבוד	8	8	8	27	

באופן כללי ניתן לראות שישנה הסכמה רבה בין המעריכים מסוגים השונים לגבי רמת תיפקודם של המדריכים. מן הנתונים בלוח ניתן ללמוד כי לאורך התוכנית, שיעור גבוה מבין חברי כל אחת מקבוצות המעריכים העריך שיחשוב למדריך להצליח בעבודה, שהוא תורם למוסד בו הוא עובד, שהוא מסוגל להצליח בעבודה, שהוא מדריך טוב, ושהוא מסוגל לבצע את משימותיו. שיעור נמוך מדווחים שלמדריך "אין מספיק חשק לעבוד". יש לציין שלקראת סיום התוכנית, הממונים מסייגים את הערכותיהם. החיוביות בשני תחומים. הם מדווחים על ירידה ביכולתם של המדריכים לבצע את משימותיהם (מ- 93% ל- 60%) ומדווחים על עליה בביטוי חוסר חשק לעבוד (מ- 0% ל- 27%). נראה שהממונים מבחינים שלקראת הסיום חלה ירידה מסוימת במוטיבציה של המדריכים. ממצא זה עולה בקנה אחד עם דיווחים עצמיים של המדריכים לפיהם לקראת סיום התוכנית חלה ירידה ברמת המוטיבציה של המדריכים בתחומים שונים (למשל חשק ללמוד, למידת דברים חדשים רלוונטיים לעבודה). (בנספח מס' 3 ניתן לראות נתונים נוספים המתייחסים להערכות תיפקודם של המדריכים על עוד מספר מימדי תיפקוד).

12.2 הערכת הצלחת המדריך בעבודה עם מטופלים

סעיף זה יעסוק בהערכת תיפקודם של המדריכים על מספר מימדים הקשורים בהצלחתם בעבודה עם מטופלים. ההערכות שניתנו מופיעות בלוח שלהלן.

לוח מס' 13 - הערכת מידת ההצלחה בעבודה עם מטופלים						
(אחוז המביעים הערכות גבוהות)						
מס"ד	מימדי ההערכה	הערכות עצמיות של המדריכים			הערכות ממונים	הערכות עמיתים
		מס' חודשים מתחילת התכנית			מס' חודשים מתחילת התכנית	מס' חודשים מתחילת התכנית
		6	12	18	12	18
1.	עזרה למטופלים	100	86	83	64	92
2.	יצירת יחסי אמון איתם	100	72	75	86	85
3.	שמירה על הגבולות	92	100	92	62	54
4.	עודד יוזמה אצל מטופלים	84	92	75	64	69
5.	הפעלת משמעת	83	92	92	86	69
6.	יצירת יחסי שיתוף פעולה	76	86	83	79	77
7.	מניעת נשירת המטופלים	67	61	46	64	54
8.	המנעות מסחיטה רגשית	54	57	59	64	69

לאורך התוכנית, חלק גדול מהמעריכים בכל אחת מהקבוצות סבור שהמדריך 'מצליח ליצור יחסי אמון עם המטופלים', 'לעודד אצלם יוזמה', 'ליצור עימם שיתוף פעולה' ו'להפעיל עליהם משמעת'. הערכת מידת 'העזרה של המדריך למטופלים' גבוהה למדי לאורך התוכנית, אם כי מתגלה הבדל בדפוס ההערכות בין המדריכים לבין הממונים: בעוד שלקראת סוף התוכנית חלה ירידה מסויימת בהערכות שנתנו המדריכים, שנה וחצי מתחילת התוכנית 100% מהממונים מעריכים כי המדריכים עוזרים הרבה למטופלים שלהם.

עוד עולה מלוח, שבעוד שהערכות המדריכים את המידה בה הם 'מצליחים לשמור על גבולות עם המטופלים' הינן גבוהות, בקרב הממונים ובעיקר בקרב העובדים הסוציאליים מתקבלות הערכות נמוכות יותר במימד זה.

עיון בהערכות המדריכים, מעלה שקיימים שני מישורים בהם הם נותלים פחות הצלחה בטיפול: 'מניעת נשירה של המטופלים' ו'המנעות מסחיטה רגשית'.

על מנת להעמיק את הבנתנו לגבי הצלחת העבודה של המדריך עם המטופלים, התבקשו המדריכים לתת דוגמאות לתחומים בהם הם נתקלים בקשיים ביחסיהם עם המטופלים.

חלק מהקשיים שהמדריכים העלו נובעים מקשרים שהיו להם בעבר עם המטופלים שלהם. מדריכים אחרים התייחסו לקושי בהתמודדות רגשית מול המטופל ולקושי לפעול באסרטיביות באינטראקציה עימו.

12.3 התקדמות המדרג לאור התוכנית

בשאלה פתוחה שנשאלו הממונים והעמיתים, הם התבקשו לתאר ולחציג האם וכיצד התקדמו המדריכים בתפקידם. מתשובותיהם עלים מספר תחומים בהם קיימת התקדמות בתיפקוד המדריך. חלק מהמעריכים מדווחים על התפתחות בקרב המדריכים ב: מיומנויות בין-אישיות, מיומנויות התקשורת, פתיחות, מודעות ובטחון עצמי.

יש מעריכים שצינו כי ההתפתחות בתיפקוד המדריכים מתבטאת בעיקר במקצועיות רבה יותר בטיפול במכורים, כגון שיפורים ב: צורת דיבור, חגישה למכורים, טכניקות טיפול, עקביות בעבודה ומסירות. חלק נוסף של ההערות התייחסו למערבות גוברת של המדריכים בעבודתם ומוכנותם לחשיע.

פרק 13 - המשך עבודה כמדריך

בפרק זה נעסוק במספר היבטים הקשורים בהמשך עבודתם של המדריכים כמדריכי גמילה. תחילה נציג נתונים בעניין המשך לימודיהם של המדריכים ולאחר מכן נביא את הערכותיהם לגבי סיכויים להתמיד במסלול זה והגורמים המשפיעים על כך.

13.1 לימודי המשך

לקראת סיום תוכנית הלימודים, ביקשנו לבחון את כוונות המדריכים לגבי המשך לימודיהם. לשם כך ביקשנו את התייחסותם לשתי שאלות: באיזו מידה הם מעוניינים ללמוד בעתיד במסגרת אקדמית כשלהי, באיזו מידה הם חושבים שהם מסוגלים ללמוד באוניברסיטה לקראת תואר אקדמאי. התפלגות תשובות המדריכים לשאלות אלה מוצגת בלוח הבא.

לוח מס' 14 - הערכת כוונות ללימודי המשך (התפלגות התשובות באחוזים)				
מס"ד	מימד	רבה	בינונית	מועטה
1.	מעוניין ללמוד במסגרת אקדמית	73	9	18
2.	מסוגל ללמוד באוניברסיטה לקראת תואר	64	18	18

שיעור גבוה מבין המדריכים (73%) דיווחו שהם מעוניינים במידה רבה ללמוד בעתיד במסגרת אקדמית כלשהי. מתוך הערות המדריכים לשאלה פתוחה שנשאלה עולה כי חלקם מעוניינים ללמוד תחומים הקרובים לאלה בהם עסקו בתוכנית הלימודים, כמו הנחיית קבוצות ועבודה סוציאלית. יש מדריכים שצינו כי הם מעוניינים לפנות לתחומי לימוד אחרים, כגון מדעים מדויקים ויחסים בינלאומיים. חלק מהמדריכים אף דיווחו כי הם לומדים למבחן הפסיכומטרי על מנת להתקבל ללימודים אקדמיים ויש שכבר נרשמו ללימודים באוניברסיטה.

עוד עולה מן הנתונים שחלק ניכר מהמדריכים (64%) מעריכים שהם מסוגלים ללמוד באוניברסיטה לקראת תואר אקדמי. בתשובה לשאלה פתוחה בנושא זה, נראה כי מצד אחד קיימת בקרב המדריכים אמונה ביכולת שלהם, אך מצד שני מנקרות בהם ספקות באשר ליכולתם להתקבל לאוניברסיטה וללמוד בה.

13.2 הערכת סיכויי המשך העבודה כמדריך

סדרה נוספת של ארבע שאלות התמקדה בהיבטים שונים של המשך עבודתם כמדריכי גמילה. שתי שאלות נועדו לבחון את מידת רצונם של המדריכים לעסוק בהדרכה באופן כללי: "באיזו מידה חשוב לך לקבל תעודת מדריך" ו"באיזו מידה חשוב לך לעבוד כמדריך גם בעתיד". שתי שאלות אחרות נועדו לברר האם המדריכים מעוניינים להמשיך לעבוד במקום עבודתם הנוכחי: "האם אתה חושב שתמשיך לעבוד במקום העבודה הנוכחי שלך עד סיום התוכנית או גם לאחר סיומה" וכן "באיזו מידה חשוב לך להמשיך לעבוד במקום עבודתך הנוכחי".

בלוח הבא מוצגות הערכות המדריכים עבור שאלות אלה ב - 3 מועדי המשך השונים.

לוח מס' 15 - הערכת המשך עבודה כמדריך (אחוז המביעים הערכות גבוהות)			
מס' ד	מימדי הערכה	מס' חודשים מתחילת התכנית	
		6	12
1.	חשוב לו לקבל תעודת מדריך	93	100
2.	ימשיך להיות מדריך גם לאחר סיום התכנית	86	73
3.	ימשיך להיות מדריך במקום העבודה הנוכחי	92	86
4.	חשוב לו להמשיך לעבוד במקום העבודה הנוכחי	67	72
		18	18

הממצאים מראים כי לכל אורך התכנית, למרבית המדריכים היה חשוב 'לקבל תעודת מדריך'. כמו כן, חצי שנה לאחר תחילת התכנית ושנה מתחילתה, שיעור גבוה מביניהם טענו שיימשיכו להיות מדריכים גם לאחר סיום התכנית, שיימשיכו להיות מדריכים במקום העבודה הנוכחי, ושיחשוב להם להמשיך לעבוד במקום העבודה הנוכחי. לעומת זאת, בסיום התכנית, רק כ- 50% מהמדריכים דיווחו כי הם חושבים להמשיך להיות מדריכים בעתיד בכלל ובמקום עבודתם הנוכחי בפרט.

על מנת ללמוד על המוטיבציה של המדריכים להמשיך להדריך, הם התבקשו בסיום התוכנית לפרט מהם הגורמים המשפיעים על רצונם להמשיך לעבוד כמדריך בעתיד. מדברי המדריכים עולים שני גורמים עיקריים:

סיפוק מעצם מתן העזרה: חלק מהמדריכים טענו כי הם מעוניינים להמשיך לעבוד כמדריכים בשל הסיפוק שיש להם מיכולתם לסייע למכורים.

עבודה שמכבדת את בעליה: היו גם מדריכים שהשיבו כי הם מרוצים מכך שיש להם עבודה מכובדת ושהם עובדים יחד עם צוות טוב.

לעומת זאת, מדריכים אחרים השיבו כי אינם מעוניינים להמשיך בהדרכה בשל העדר זהות מקצועית ברורה, משכורת נמוכה, השחיקה והרצון להתנתק בשלב מסוים מתחום זה.

בנוסף לדיווחי המדריכים, גם הממונים התבקשו להעריך האם המדריכים ימשיכו בעבודתם בעתיד. (נזכיר כאן שבאחד הפרקים הקודמים הצגנו נתונים על פיהם כל הממונים מעוניינים להמשיך להעסיק מכורים נקיים כמדריכי גמילה).

בתשובותיהם הזכירו הממונים מספר גורמים שעלולים להגביל את סיכוי המשך עבודתם של המדריכים כמדריכי גמילה, להלן הגורמים שהועלו:

1. העדר אפשרויות קידום כמדריך.
2. העדר תואר אקדמי הנחוץ לקידום.
3. העדר מסגרות לתמיכה מקצועית - בעיה שתחריף עם סיום תוכנית ההכשרה.
4. העדר מסגרות לתמיכה ריגשית וחברתית למניעת שחיקה.
5. משכורות נמוכות.

פרק 14 - היחס לממסד

בפרק זה נעסוק באחת התרומות העקיפות של התוכנית למדריכים: השפעת ההשתתפות בתוכנית על יחס המדריכים אל הממסד.

המדריכים נשאלו 3 שאלות בנוגע לתרומת התוכנית לאמון שלהם בממסד: "באיזו מידה מקום העבודה עוזר לך להאמין יותר בממסד", "באיזו מידה תכנית הלימודים עוזרת לך להאמין יותר בממסד", "באיזו מידה התכנית בכללותה עוזרת לך לראות עצמך כחלק מהממסד". בלוח הבא מופיעים הממצאים.

לוח מס' 16 - תרומת התכנית לאמון המדריכים בממסד			
(אחוז המביעים הערכה גבוהה)			
מס' ד	מימדי הערכה	מס' חודשים מתחילת התוכנית	
		6	12
1.	מקום העבודה עוזר לי להאמין יותר בממסד	46	39
2.	תכנית הלימודים עוזרת לי להאמין יותר בממסד	30	46
3.	התכנית (לימודים ועבודה) עוזרים לי לראות את עצמי כחלק מהממסד	50	77
		50	18

ניתן לראות שבעוד שבשני מועדי המשוב הראשונים פחות ממחצית מן המדריכים דיווחו שמקום העבודה עוזר להם מאוד להאמין יותר בממסד, שנה וחצי מתחילת התוכנית 70% מהם סברו כך. לעומת זאת, הערכות המידה בה תכנית הלימודים עוזרת למדריך להאמין יותר בממסד הינן, באופן כללי, נמוכות יותר. וסך הכל, לקראת סיום התכנית, התכנית בכללותה הוערכה על ידי כמחצית מהמדריכים כעוזרת להם לראות עצמם כחלק מהממסד.

סיכום דיון ומסקנות

כללי

- התוכנית להכשרת מתמכרים לשעבר כמדריכי גמילה היתה מחולקת לשני חלקים :
- לימודים אקדמיים שכללו 6 שעות לימודים (3 שעורים) במשך שלושת הסמסטרים.
 - הכשרה מעשית אשר כללה עבודה במסגרת טיפולית, במשך כל תקופת התוכנית (18 חודש), בהיקף של כחצי משרה או יותר.

התחילו את התוכנית 17 מדריכים, מתוכם 15 (88%) סיימו את התוכנית על שני חלקיה. מדריכה אחת פרשה מרצונה ואחד הודח עקב שימוש בסמים.

לאחר סיום התוכנית, 14 מתוך ה- 15 מדריכים המשיכו לעבוד במסגרות העבודה שבחן הועסקו במהלך התוכנית. מדריכה אחת פרשה מן העבודה עם סיום התוכנית. שניים מתוך ארבע עשר המדריכים קודמו לתפקיד רכז מדריכים.

הערכת תוכנית הלימודים

בסך הכל המדריכים הביעו שביעות רצון גבוהה למדי מן תוכנית הלימודים. לאורך כל 18 חודשי התוכנית כשני שלישים ויותר מן המדריכים העריכו את שביעות רצונם מן התוכנית כגבוהה או גבוהה מאוד.

לאורך כל התקופה, כמעט כל המדריכים ייחסו חשיבות רבה מאוד להשתתפותם בתוכנית. יחד עם זאת, התקבלו תנודות ברמת המוטיבציה של המדריכים ללמוד, ולקראת סוף התוכנית חלה ירידה ברמת המוטיבציה.

המדריכים ייחסו את התנודות ברמת המוטיבציה לבעיותיהם האישיות, לקשיים שלהם להתמודד עם הלימודים, לעייפות מצטברת ולחוסר עניין בחלק מן השיעורים.

במהלך תקופת הלימודים חלה עליה קיצונית בדימויים העצמי של המדריכים כתלמידים. למשל, לאחר ארבעה חודשים מתחילת התוכנית 40% מהם הגדירו את עצמם כתלמידים טובים וכעבור חודשיים נוספים (לאחר שהצליחו במשימות הלימודיות ובבחינות) 100% מן המדריכים הגדירו עצמם כ"תלמידים טובים". במקביל חלה ירידה תלולה בפחד שלהם לא להצליח: מ- 60% בתחילת התוכנית ל- 18% בסיומה.

כמו כן, גבר בטחונם של המדריכים ביכולתם להתמודד עם אתגרים לימודיים שונים כגון בחינות, הגשת עבודות, התמודדות עם חומר קריאה, יכולת להקשיב לשיעור ולסכמו וכד'. ניתן לייחס את השיפור במיומנויות הלמידה לסדרת שיעורים שהוקדשה לנושא זה. חשוב לציין ששיעורים אלה לא תוכננו מראש, ונוספו לתוכנית הלימודים לאחר תחילתה. היוזמה באה מועדת ההיגוי אשר זיהתה את קשייהם של המדריכים בשלבים הראשוניים של הלימודים.

בין המדריכים, אשר חלקם הגדול הכירו זה את זה עוד לפני תחילת התוכנית, שררו יחסים מורכבים. הקבוצה כללה כמה תתי-קבוצות של חברים. היחסים בין חברי הקבוצה עברו תנודות ושינויים במהלך התוכנית. בתחילת התוכנית כל המדריכים (100%) דיווחו שהיחסים ביניהם טובים או אף טובים מאוד. כמו כן, מעל ל- 80% דיווחו שהם מרגישים נוח לשאול שאלות בכיתה ולהביע את דעתם. יחד עם זאת, פחות ממחצית מן המדריכים סברו שהחברים בקבוצה תומכים זה בזה ומכבדים זה את זה.

לקראת סוף התוכנית המדריכים דיווחו על ירידה חדה בהערכת יחסייהם הבין-אישיים (מ- 100% יחסים טובים בתחילת התוכנית ל- 46% בסיומה).

אחד הגורמים שהכבידו על האוירה בקבוצה היה צירופו של מדריך המטופל במתדון. מדריך זה הוצא מן התוכנית בשלב מאוחר יותר. גורמים נוספים שהשפיעו על היחסים הבין-אישיים היו תחרותיות, הפחד להשפט ע"י העמיתים, מאבקי כח בין החברים ובין תתי-הקבוצות.

המדריכים שרובם המכריע נשרו בצעירותם ממסגרות לימודיות, נדרשו ללמוד תוכנית ברמה אקדמית רגילה. בתחילת התוכנית הועלו חששות האם קבוצה זו תהיה מסוגלת לעמוד בדרישות הלימודיות. עובדה נוספת שהיתה עלולה להכביד על המדריכים היא שהשיעורים היו מרוכזים ביום לימודים אחד בשבוע במשך שש שעות רצופות. הועלו חששות שאולי המדריכים יתקלו בקשיים להתמיד ולעמוד בעומס השיעורים.

הנסיון הראה שבסך הכל המדריכים עמדו היטב בדרישות ובעומסים. למשל, אם בתחילת התוכנית 47% מן המדריכים דיווחו שרצף שלושת השיעורים מתאים להם, בסיום התוכנית 82% הסתגלו לכך. כמו כן, לא נתגלו בעיות יוצאות דופן בתחום המשמעת.

במהלך שלושה סמסטרים, הועברו למדריכים 10 קורסים שונים (רובם בהיקף של שעתיים סמסטריאליות ואחדים מהם נמשכו שני סמסטרים). המדריכים התבקשו להעריך בנפרד כל אחד מן הקורסים. נמצאו פערים גדולים מאוד בהערכת הקורסים השונים.

באופן כללי המדריכים דיווחו שהם נתרמו מן הקורסים במישורים שונים: צמיחה אישית כמדריך וכבן אדם, אימוץ גישה נכונה יותר ביחס למטופל, פיתוח יכולת האמפתיה, כלים לאיבחון הקבוצה, יכולת להציב גבולות ועוד.

בסיום התוכנית כשני שלישים מבין המדריכים העריכו כי הם מעוניינים ומסוגלים ללמוד בלימודי המשך כלשהם.

הערכת ההכשרה המעשית

רובם הגדול של המדריכים עבדו במסגרות הטיפוליות במשרה מלאה או כמעט מלאה. במהלך חודשי התוכנית 10 מתוך 15 המדריכים (67%) התמידו בעבודתם באותה מסגרת טיפולית בה הועסקו. היתר החליפו מקומות עבודה. מדריך אחד החליף אף 3 מקומות עבודה במשך שנה וחצי.

אחד מן העקרונות החשובים שעליהם מבוססת ההכשרה המעשית הינו מתן הדרכה מקצועית למדריכים. כשליש מבין המדריכים דיווחו שהם לא קיבלו שום הדרכה במקום עבודתם (לא הדרכה אישית ולא הדרכה קבוצתית). אלה שקיבלו הדרכה הביעו שביעות רצון גבוהה ממנה.

בסיום התוכנית 84% מן המדריכים הביעו שביעות רצון גבוהה מתפקידם, לעומת 62% שהביעו שביעות רצון גבוהה ששה חודשים אחרי תחילת התוכנית.

רובם הגדול של המדריכים (מעל ל- 75%) דיווחו שתפקידם מעניין, כולל אחריות ודורש כישורים מקצועיים. בתחילת הפרוייקט (6 חודשים מתחילת העבודה) 54% דיווחו שהם ממלאים משימות מקצועיות במסגרת תפקידם. בסיום התוכנית 92% הגדירו את משימותיהם כמקצועיות. כשני שלישים מן המדריכים דיווחו שתפקידם מאפשר להם להתפתח מבחינה מקצועית ושהתפקיד נותן להם סיפוק רב.

הממונים על המדריכים במקומות העבודה (מנהלי המסגרות הטיפוליות) והעמיתים (הצוות המקצועי) התבקשו להעריך באיזו מידה הם חושבים שהמכורים הנקיים יכולים לתרום למסגרות הטיפוליות. 22 הממונים והעמיתים (100%), העריכו שהמכורים הנקיים יכולים לתרום הרבה למסגרות הללו. כמו כן, כל הממונים ו- 82% מן העמיתים דיווחו שגם בעתיד הם מעוניינים להמשיך להעסיק מדריכים מכורים נקיים, או לעבוד במחיצתם.

לדעת הממונים והעמיתים יש למכורים הנקיים מספר יתרונות יחודיים הבאים לידי ביטוי בתפקיד המדריך. בין יתרונות אלה ניתן לציין: הבנה טובה של המטופל, יכולת לשמש מודל לחיקוי, מוטיבציה גבוהה ומסירות לעבודה.

במקביל דיווחו הממונים והעמיתים על מספר חסרונות אופייניים של מדריכים מכורים נקיים: צורך גדול בתמיכה, רגישות רבה מדי, תחרותיות, קשיים מקצועיים שונים ושחיקה מהירה בעבודה.

בסך הכל דווח על יחסים תקינים בין המדריכים ובין הממונים. כשני שלישים מן המדריכים דיווחו שהם מרוצים מיחסיהם עם הממונים ושהם נעזרים בהם.

שני שלישים או יותר מן המדריכים דיווחו שהם מרוצים מיחסיהם עם העמיתים, הם מרגישים חלק מן הצוות, ושהצוות המקצועי מכבד אותם כאנשי מקצוע, מעריך את כישוריהם ומשתף איתם פעולה. תמונה מקבילה עולה מדיווחיהם של חברי הצוות המקצועי. נראה שהמדריכים היו רוצים שתודגש השיוויוניות בינם ובין הצוות המקצועי, לעומת יחסי תלות ועזרה.

המדריכים עצמם, הממונים עליהם ועמיתיהם התבקשו להעריך את תיפקודם של המדריכים. ההערכות ניתנו על מימדים כלליים שונים כגון: מוטיבציה, יכולת, תרומה, תיפקוד כללי כמדריך וכד'. בסך הכל, התקבלו הערכות גבוהות הן מן המדריכים עצמם והן מן הממונים והעמיתים. למשל, מעל ל- 80% (בשלוש קבוצות המעריכים) סברו שיש למדריכים מוטיבציה גבוהה לעבוד ויכולת לתרום. כמו כן, הוערכו היבטים שונים של עבודתם של המדריכים עם המטופלים (יכולת לעזור להם, יצירת יחסי אמון, שמירה על גבולות וכד'). גם במימדים אלה התקבלו הערכות גבוהות למדי. מעניין לציין שלא נתגלו פערים משמעותיים בין תפיסתם העצמית של המדריכים לבין הערכותיהם של הממונים והעמיתים. הממונים התבקשו לתאר את מידת התקדמותם של המדריכים לאורך הזמן. הם דיווחו על התפתחות במימדים שונים כגון: פיתוח מיומנויות תקשורת, יתר פתיחות ובטחון עצמי, יתר אסטרטיביות, פחות שיפוטיות, קבלת מסגרת העבודה והשתלבות טובה יותר בעבודה.

דיון ומסקנות

ממצאי ההערכה מצביעים על הצלחה ניכרת של שני חלקי התוכנית. נראה שהן התוכנית הלימודית והן ההכשרה המעשית השיגו את היעדים שנקבעו להן. מתוך מכלול הממצאים שעלו בהערכה ניתן להצביע על 10 מדדים או ממצאים שונים הממחישים הצלחה זו:

- א. רובם המכריע של המדריכים סיימו את התוכנית: 15 מתוך 17 המהווה שיעור הצלחה של 88%.
- ב. המדריכים עמדו בצורה סבירה ביותר בדרישות האקדמיות של התוכנית כגון: השתתפות בשיעורים, הכנת עבודות, קריאת חומר ומבחנים.
- ג. המדריכים התמידו במסגרות לעבודה מעשית.
- ד. לא נתגלו קשיים מיוחדים בהסתגלותם למסגרת הלימודים או למסגרות העבודה.
- ה. לא נתגלו קשיים מיוחדים ביחסי המדריכים עם הממונים ועם העמיתים במסגרות העבודה.
- ו. לא דווח על קשיים מיוחדים במסגרת העבודה בחתיחותם של הצוות המקצועי אל המדריכים.
- ז. המדריכים מדווחים על שביעות רצון גבוהה הן מן הלימודים והן מן העבודה המעשית.
- ח. בסך הכל התוכנית הושלמה באוירה די עניינית ונעימה.
- ט. המדריכים עצמם, מנהלי המסגרות להכשרה מעשית והצוות המקצועי במסגרות הללו תמימי דעים שהמכורים הנקיים מצליחים למלא תפקיד חשוב בטיפול במכורים לסמים.
- י. מארגני התוכנית גילו יכולת מקצועית ואירגונית טובה. יכולות אלה באו לידי ביטוי בתוכנית האקדמית המתאימה שגובשה באווירה העניינית ששררה בקבוצה לאורך כל התוכנית, ביכולתם לשבץ את המדריכים למסגרות העבודה השונות, וביכולתם לערוך את השינויים המתבקשים תוך כדי התוכנית (למשל הוספת סדרת הרצאות בנושא מיומנויות למידה, ושינויים בשיבוצי המדריכים למסגרות הטיפוליות).

יחד עם כל האמור לעיל, ניתן להצביע על מספר נקודות שלהערכתנו ראויות לבדיקה נוספת, ואולי לתיקון אם וכאשר יוחלט על הפעלת תוכניות דומות בעתיד.

א. הטרונגניות המסגרות - במישורים רבים קיימים הבדלים ניכרים בין מסגרות העבודה השונות: היקף וסוג המשימות המוטלות על המדריך, אופי האינטראקציה בין המדריך לבין הצוות המקצועי, איכות ההנחיה שהמדריך מקבל, בהירות כללי ההתנהגות המחייבים את המדריך, המדיניות כלפי המטופלים ועוד.

נראה שיש לבחון את המשמעויות של הטרונגניות זו במספר מישורים כגון:

1) כיצד יש לשבח את המדריכים למקומות העבודה של מנת להגיע לתאום בין תכונות וכישורי המדריך לבין המאפיינים והדרישות של מקום העבודה.

2) אילו מנגנוני קשר ובקרה דרושים על מנת לעקוב אחר שילובם של המדריכים במסגרות השונות.

ב. הידוק הקשר בין שני חלקי התוכנית - נראה שיש מקום להידוק הקשר בין שני חלקי התוכנית: הלימודים האקדמיים והעבודה המעשית. במהלך התוכנית לא נשמר על קשר מספיק תדיר בין מפעילי התוכנית לבין המנהלים במסגרות הטיפוליות. שמירה על קשר זה היה יכול לתרום הן לאינטגרציה טובה יותר בין שני חלקי התוכנית והן להשתלבות טובה יותר של המדריכים במסגרות הטיפוליות.

ג. גיבוש חברתי - יתכן ויש מקום להתערבות גדולה יותר של מפעילי התוכנית במטרה לגבש את המדריכים ל"קבוצה". במקרה זה הזמן לא פועל לטובת הנושא. דווקא עם חלוף הזמן היחסים בין חברי הקבוצה הורעו.

ד. הנחיה מסצועית - קשה לחפזי בחשיבותה של הנחיה מקצועית במסגרת העבודה. יש לשקול מהו סוג ההנחיה הנחוץ בכל מסגרת (למשל הנחיה אישית או קבוצתית, הנחיה על ידי גורם מקצועי פנימי או גורם חיצוני, באיזה היקף וכד'). כמו כן יש לשקול כיצד למסד את ההנחיה במסגרות השונות.

ה. מנגנוני תמיכה - למרות המוטיבציה הגבוהה שמגלים המדריכים ולמרות תרומתם הנכבדה למסגרות העבודה, מתגלים סימני שחיקה בקרב המדריכים. שחיקה זו מובנת וטבעית בהתייחס לעבודה הקשה, ללחצים השונים שבהם נתונים המדריכים, ובחוסר נסיונם בתחומים הקשורים להשתלבות בתוך מסגרות עבודה ובצוותי עובדים. נראה שיש חשיבות רבה ליצור מנגנוני תמיכה רגשיים ומקצועיים על מנת לחזק את המדריכים בעבודתם. להלן מספר דוגמאות למנגנוני תמיכה אפשריים: מפגשי עמיתים, גיבוש וחזיון זהות מקצועית, לימודי המשך והבעת תמיכה והזדהות מצד גורמים בעלי יוקרה.

ו. מסלול תפקיד - יש להערכתנו לראות את התוכנית הנוכחית כמרכיב אחד - אומנם מרכיב חשוב - בתוך תהליך רחב יותר של בניית מסלול מקצועי למכורים נקיים כמדריכי גמילה. במצב הנוכחי תפקיד המדריך יכול להתפס כאפיזודה - ולא כחוליה בשרשרת - בחייו המקצועיים של המכור הנקי. על מנת להבטיח את התרומה המירבית של המכורים הנקיים למאבק נגד השימוש בסמים, יש למסד את מקצוע 'המדריך' ולגבש את זהותם המקצועית של המדריכים. פירוש הדבר בניית מסלול מובנה יותר שיכלול הכשרה והנחיה מקצועית, איתור תפקידים ומסגרות עבודה בהן יכול המדריך לפעול לאורך פרק זמן משמעותי, מסלולי קידום, מנגנוני תמיכה מקצועית וריגשית וכד'.

תוכנית זו מראה שלמדריכים מכורים נקיים ישנה הנכונות והיכולת ללמוד ברמה אקדמית סבירה, וכן מטען אישי עשיר המאפשר להם לתרום תרומה נכבדה למסגרת העבודה. לכן, יש מקום לשקול כיצד נעזרים בהם במאבק נגד השימוש בסמים ולאיזה מסלול תפקידים מיעדים אותם.

1. Allison, M. and Hubbard, R.L. (1985). Drug abuse treatment process: a review of the literature. International Journal of the Addictions, 20, 1321-1345.
2. Cohen, S. (1977). Rehabilitation of the addicted. Drug - Abuse and Alcoholism Newsletters, 6, 3.
3. Holland, S. (1982). Evaluating Community-Based Treatment Programs: A Model for Strengthening Inference About Effectiveness. Chicago: Gateway Houses.
4. Hubbard, L., et all. (1989). Drug Abuse Treatment: A National Study of Effectiveness. Chapel Hill: University of North Carolina Press.
5. Rogowski, A.S. (1974) The new paraprofessional's role in mental health. Psychiatric Annals, 4, 59-71.
6. Suchotliff, L. and Seligman, E. (1974). The myth of the ex-addict staff. Drug Forum, 4, 47-51.
7. Trucker, R.C. et al. (1977-8). Credentials and survival skills in rehabilitation: a model career development program. Drug Forum, 6, 215-221.
8. Woody, G. F. (1983). Treatment characteristics associated with outcome. In J.R. Cooper et all (Eds.) Research and the Treatment of Narcotic Addiction: State of the Art. Treatment Research Monograph. Washington DC: U.S. Government Printing Office.

נספחים

נספח מס' 1 - מערך תוכנית הלימודים במשך שלושה סימסטרים					
סימסטר / שעות לימוד	סימסטר א' (משוב 1)	סימסטר ב' (משוב 2)	סימסטר ג' (משוב 3)	סימסטר ד' (משוב 4)	סימסטר ה' (משוב 5)
12-14	סמינר הדרכה	סמינר הדרכה	זוגיות	הנחית קבוצות, התנסות	חלק שלישי (משוב 4)
14-16	מבוא להתמכרויות	יסודות בהדרכה	הרצאות אורח	קהילה טיפולית	חלק שני (משוב 3)
16-18	יסודות בהדרכה	יסודות בהפעלה קבוצתית	טיפול קבוצתי	טיפול קבוצתי	חלק ראשון (משוב 2)
מיומנות למידה					

* שיעור זה הועבר בנוסף למתכונת השיעורים המתוכננים מראש

נספח מס' 2 - הערכה כללית של התכנית													
(אחוז המדריכים המביעים הערכה רבה/רבה מאוד)													
מימדי הערכה					עניין	יישומיות	רמת הדיון בכתה	רמת הקושי קשה מתאים	רמת הרכוז של המשתתפים	רמת המשמעת (מתאימה)	סמסטר	מס"ד	הרצאות
---	33	64	29	50	60	93	מבוא	1	סמסטר	א'	לחתמכריות		
---	7	53	47	---	60	73	יסודות בהדרכה	2					
---	---	---	---	---	64	64	מיומנות למידה	3					
---	27	67	27	33	64	60	סמינר הדרכה	4					
---	36	67	17	50	71	71	סמינר הדרכה	5	סמסטר	ב'			
---	57	77	0	57	93	79	יסודות בהדרכה	6					
---	0	61	23	---	21	29	יסודות בהפעלה קבוצתית	7					
77	20	80	7	33	47	87	זוגיות *	8	סמסטר	ג'			
64	18	73	18	27	46	91							
93	43	80	13	---	67	73	טיפול קבוצתי, תאוריה *	9					
27	9	64	27	0	9	18							
82	82	55	36	91	91	91	הנחית קבוצות, התנסות	10					
91	55	82	0	64	46	82	קהילה טיפולית	11					

* כל אחד משיכורים אלה חוערך פעמיים : בשיעור הרביעי (שורה עליונה) ובשיעור שלפני האחרון (שורה תחתונה)

נספח מס' 3 - הערכת תיפקוד של המדריך ע"י ממונים ועמיתים			
(אחוז המביעים הערכות גבוהות)			
מס"ד	מימדי הערכה	הערכות ממונים	הערכות עו"ס
		מס' חודשים מתחילת התכנית	מס' חודשים מתחילת התכנית
		18	18
		77	77
1.	מגלה אחריות במילוי משימותיו	87	93
2.	מגלה יציבות	87	93
3.	עומד בלוי"ז	80	92
4.	מקבל מרות	73	92
5.	מצליח להפריד בין העבודה והתחומים האישיים	50	72
6.	התקדמות בתפקוד המדריך מאז החל בתפקידו	86	77

c3:\40_r8

**The National Insurance Institute
Research and Planning Administration**

**Training Ex-Addicts
as Drug Addiction Counselors**

by
Abraham Carmeli, Naama Harari, Talia Barell

Pilat Institute

Jerusalem, December 1996

Abstract

The Fund for Demonstration Projects of the National Insurance Institute supported a program for training ex-addicts as drug addiction counselors. This 18-month program was developed and implemented by the Jerusalem Anti-Drug Association and the School of Social Work, the Hebrew University of Jerusalem. The purpose of the program was to train a group of Jerusalemite ex-drug addicts as drug addiction counselors. These counselors were supposed to staff various treatment and rehabilitation institutes in Jerusalem. The program included two parts: three semesters of academic courses - six hours a week - and practical training as a counselor in a treatment or rehabilitation institute. Seventeen counselors (ex-addicts) started the program in September 1994. Eighteen months later 15 counselors graduated.

The results of the evaluation indicate that the counselors demonstrated very high motivation to study. At the beginning of the program, the counselors had low self-image as students and felt unconfident in their ability to learn. Later on, they overcame these feelings, and stood up to the academic requirements of the program. The counselors expressed very high satisfaction with the academic program. However, large differences were expressed between the degree of interest they found in the different courses and their usefulness for them as counselors.

The counselors' satisfaction with the practical training was also very high. They were very well integrated among the professional staff in the treatment and rehabilitation institutes in which they worked. Good professional relationships were established between the counselors and their superiors and colleagues, who highly praised the counselors' motivation, ability and potential to treat and rehabilitate drug addicts. The professional staff expressed their readiness and willingness to work with ex-addict counselors in the future.

Generally, the program achieved its goals. This demonstration program showed that the ex-addicts are capable of contributing to the treatment and rehabilitation of drug addicts. However, several points should be considered if similar programs are to be implemented in the future. Continuous on-the-job training is essential. During the current program, not all institutes provided proper on-the-job training. The two parts of the program should be more tightly combined. A more intensive relationship between the program implementors and the professional staff at the institutes can improve both parts of the program. It seems that more efforts should be made to improve the interpersonal relationships among the counselors in the group. Providing more psychosocial and professional support to the counselors during and after the program is essential. The professional identity of the counselors should be strengthened, and a complete career development program for the ex-addict counselors should be established.



THE NATIONAL INSURANCE INSTITUTE
Research and Planning Administration

TRAINING EX-ADDICTS
AS DRUG ADDICTION COUNSELORS

Demonstration Projects

No. 61

Jerusalem, Israel, December 1996

540061.0 9612 .נ.פ.