

האוניברסיטה העברית בירושלים

בית הספר לחינוך

בית הספר לעבודה סוציאלית

ורוחה חברתית ע"ש פאול ברוואלד

תוכנית שוורץ

לימודי מוסמך בגיל הרך

נייר עמדה

מומחיות בגיל הרך בראיה אקולוגית

מיהי אשת המקצוע בגיל הרך?

מנחה: ד"ר יעל דיין

מגישה: טובה אוחיון

ת.ז.: 023715022

דצמבר 2005

כסלו תשס"ו

מבוא

בשיחות סיכום שנת הלימודים של בוגרות תוכנית שוורץ עם המרצים והמנחים מטעם האקדמיה החלו להישמע קולות של חוסר הגדרה וזהות מקצועית, של החשש לצאת למעגל התעסוקה, של המצב הירוד בגיל הרך לעומת הסטנדרטים הגבוהים שלומדים באוניברסיטה, של הרצון לחולל שינוי, להתאגד, להקים עמותה ולפעול. מצד אחד: תפיסת תחום הגיל הרך בארץ בדרגים הקובעים ובחברה אינו מקבל את חשיבותו הגורלית לעתיד החינוך המדינה ואזרחיה.

מצד שני: יש תוכנית אקדמית – תוכנית שוורץ אשר ממקצעת נשים בתחום אבל גם היא אינה מוציאה את נשותיה עם זהות מקצועית ברורה, המקצוע "מומחית בגיל הרך" אינו מהווה עבורן הגדרה מקצועית ברורה דיה והן לא בטוחות כי הגדרה זו מובנת ומתקבלת במעגל התעסוקה בהתאם למה שיש להן להציע. הבוגרות מדברות על כך כי צריך לפעול במספר מישורים: קובעי המדיניות, החברה והאקדמיה.

הבוגרות מדברות עם סיום הלימודים בשפה אחידה כלן מאפיינות מומחית לגיל הרך באפיון דומה, בנותנות דגשים דומים, כלן רואות במודל האקולוגי כמודל מוביל בעבודה עם הגיל הרך, כלן מציינות תכונות דומות מאד לאיש המקצוע בגיל הרך, ברור להן מאד מיהי המומחית בגיל הרך אך לא ברור להן כיצד היא נתפסת בחברה. בנוסף, הבוגרות מגיעות ללימודים מתחומי לימודים ועיסוק שונים נקודה זו יוצרת מגוון באנשי המקצוע אשר יש לה היבטים חיוביים ושלייליים. ההיבטים החיוביים מאפשרים גיוון וסיעור מוחין במהלך הלימודים וקשת רחבה של אנשי מקצוע, השלייליים גורמים לבלבול בהגדרה המקצועית.

בעבודה זו אני מציגה את עמדתי הטוענת כי העלאת המודעות הציבורית לנושא על ידי הבוגרות באמצעות ארגון לשינוי חברתי עשויה לחולל שינוי.

החלק הראשון של העבודה יעסוק בתפיסה האקולוגית אשר עליה מושתת עבודה מקצועית בגיל הרך ובהמשך אליה תאור אשת המקצוע בגיל הרך על פי התיאוריות הנלמדות בתוכנית שוורץ וכהשלמה אליהן כיצד הבוגרות מתארות אשת מקצוע בגיל הרך.

בחלק השני של העבודה אציג את התפיסה הציבורית, חברתית הקיימת כלפי אנשי המקצוע בגיל הרך. החלק השלישי יציע הקמה של ארגון חברתי על ידי הבוגרות לשינוי תפיסה זו והעלאת המודעות הציבורית לתחום ולמקצוע.

כבר במבוא אציין כי תפיסת המקצועיות שתובא כאן ואשר נלמדת בתוכנית שוורץ מבוססת על גישת המערכות בה הילד/ האדם במרכז. בד ובד אם ניקח את אשת המקצוע בגיל הרך ונעמידה במרכז, הרי שהמערכת הציבורית והחברתית העוטפת אותה לא מאפשרת לה התפתחות אידיאלית והגדרה מקצועית.

התפיסה האקולוגית

הפרספקטיבה ההתפתחותית אקולוגית רואה את הילד, עם הנתונים הביולוגיים שלו- המטען הגנטי, הטמפרמנט, הקצב ההתפתחותי, במרכז. הילד חי בסביבות שונות התלויות זו בזו במערכת של קשרים תהליכים ואירועים. התפתחותו של הילד מושפעת מאיכות יחסי גומלין בין הסביבה הפיזית, כלכלית חברתית, רגשית ותרבותית בה הוא גדל לבן הטמפרמנט, הצרכים והיכולת של הילד בנקודות זמן מסוימת. הסביבה משפיעה על הילד והילד משפיע על הסביבה.

כפי שניתן לתאר את התפתחותו של הילד כמושפעת מיחסי גומלין בין הילד לבין סביבתו הקרובה, כך גם ניתן לתאר את ההתפתחות כמושפעת מיחסי גומלין בין מערכות שונות. ראיית יחסי הגומלין בין המערכת בה נמצא הילד למערכות חברתיות אחרות, מאפשרת לבחון השפעת המערכות על האירועים בעתיד. (דיין 2001).

ברונפנברנר (Bronfenbrenner, 1979,1986) טבע את המודל האקולוגי הממוקד באדם המתפתח, בסביבתו וביחסי הגומלין בין האדם לסביבה. הוא תאר את הסביבה האקולוגית של האדם כמעגלים קונצנטריים, כאשר הפרט עומד במרכזם. טענתו העיקרית היא שזיהוי והבנה של יחסי הגומלין בין מעגלי הסביבה של הילד חיוניים בכדי להבין את התפתחות הילד בארבע – מערכות-סביבות:

- מיקרוסיסטם: המערכות בהן גדל הילד והן משפיעות באופן ישיר על התפתחותו (המשפחה, המסגרת החינוכית, הסביבה החברתית). הילד והסביבה משתנים לאור יחסי הגומלין ביניהם.
- מזוסיסטם: המערכת הנוצרת בין המערכות השונות של המיקרוסיסטם.
- מקרוסיסטם: המערכת המשקפת את התרבות והאידיאולוגיה של החברה הרחבה בה חי הילד.
- כרונוסיסטם: נקודות זמן שונות בהתפתחות הילד.

מושג נוסף אשר משמעותי לגישה האקולוגית אותו הטביעו סופר והרנס (Super & Harkness,1986) : "גומחה התפתחותית". הסביבה בה הילד גדל כוללת היבטים גיאוגרפיים, אקלימיים, פוליטיים, קהילתיים תרבותיים ופסיכולוגיים. כל אחד מהם משפיע על דפוסי הורות, דרכי גידול והחוויות השונות שחווה התינוק ומשפיעים על התפתחותו. בנוסף חשוב לציין כי, הקורלציה בין אפיוני הבית ומסגרות הטיפול יכולה להשתנות בהתייחס למגוון התרבותי או למדיניות חברתית (Kontos, 1991 אצל Rosenthal, 1994).

הגישה ההתפתחותית

גישה תואמת התפתחות המכונה גם גישת "הילד במרכז". גישה המתייחסת לכל ילד וילדה במסגרת החינוכית כפרטים שונים זה מזה בדפוסי הלמידה שלהם, ביכולות ההתפתחותית שלהם ובצרכים שלהם. זו גישה המתבססת על תיאוריות ההתפתחותיות, כמו התיאוריות של פיאג'ה וויגוצקי, וטוענת כי הידע נבנה באמצעות הפעילות החופשית של הילד/ה. הילד/ה נתפש/ת כאישיות אוטונומית פעילה ויוזמת ולא כדמות פאסיבית הממלאת הוראות. לא מצפים מהילדים להתאים את עצמם למסגרת החינוכית, אלא מצפים מהמחנכת להתאים את עצמה לצרכים הייחודיים של כל ילד וילדה ולתכנן בהתאם לכך את העבודה. (Hart, as cited in Hatch, et al.2002 אצל דיין, תשס"ה).

על פי גישה זו תכנון העבודה עם הילדים בגיל הרך צריך להתבסס על ידע בשלושה תחומים: ידע התפתחותי, ידע על הבדלים אינדיבידואלים וידע על הרקע החברתי והתרבותי. (דיין תשס"ה). על פי גישה זו חיוני לשמור על שותפויות בין משפחות ותוכנית לילדות המוקדמת, כאמצעי לתמוך בהתפתחות הבריאה של ילדים, משפחות והתוכנית (Powel, 1994). ההמשכיות בין הבית והמסגרת החינוכית מתמקדת בשני תחומים:

1. התאמה בין המשפחה לבין המסגרת החינוכית. התאמה זו מתייחסת למידת החפיפה בין המשפחה למסגרת החינוכית בערכים הקשורים לטיפול ילד, מטרות, ציפיות, שפה וקודים שפתיים, והאינטראקציה בין הילד והמבוגר. התאמה קשורה גם לתוכן הפעילויות וחילופים בתוך המסגרת.
2. קשרים בין משפחות למסגרות חינוכיות לגיל הרך. קשרים אלו כוללים את סוג ורמת התקשורת בין הבית למסגרת, ותדירות המפגשים בין הורים ומחנכים האחד במסגרת של השני (הורה המבקר בגן ומורה המבקר בבית). היבט זה עוסק במבנה שבין מסגרות חינוכיות לבין הורים. (Powell, 1996).

אשת המקצוע בגיל הרך ואיכות הטיפול

חשוב לציין כי הגדרת אשת מקצוע בגיל הרך בעבודה מתייחסת לכל אנשי המקצוע העובדים עם הגיל הרך החל מן

המטפלות, הגנות דרך המדריכות וכלה במפקחות – כלן מחנכות. העקרונות הבסיסיים עליהם מושתתת עבודתם של מחנכי הגיל הרך על פי התפיסה האקולוגית והגישה ההתפתחותית:

- הכרה בחשיבותה של תקופת הילדות להתפתחות האדם.
- הכרה בכך שעבודה חינוכית מיומנת ואיכותית מתבססת על גופי ידע מוגדרים.
- הכרה בחשיבות הקשר בין הילד ומשפחתו ותמיכה בקשר זה.
- יכולת להבין את הילד בהקשר המשפחתי, התרבותי והחברתי בה הוא חי.
- כיבוד הייחוד והערך שיש לכל אינדיבידואל.
- שאיפה לסייע לילדים ולמבוגרים למצות את הפוטנציאל שלהם בהתבסס על יושר, אמון, כבוד והתייחסות חיובית (קירשבאום-צדוק).

רבות דובר ונחקר בדבר איכות הטיפול בפעוטות וילדים. גונזלס ווידמיר (2000) כותבות כי המידה בה מעודדים המעונות או מעכבים התפתחות תלויה באיכות המעונות (אפשר כמובן להשליך על כל סוגי המסגרות החינוכיות). על פי המדריך האיכות של משרד החינוך (1999), איכות הטיפול הינה סיפוק צורכיהם הגלויים של הילדים, כפי שהם מתבטאים בהתנהגותם ובכוונותיהם ואת הצרכים המשתמעים כפי שהם מתבטאים בתורות החינוך העדכניות. קוגלמס ושמוני (תשנ"ג), כותבות כי מסגרת יום איכותית הוגדרה על ידי האקדמיה הלאומית האמריקאית לתוכניות לגיל הרך:

NAEYC (National Association For the Education of Yong Children). הקריטריונים המקובלים על האקדמיה נקבעו במשך שלש שנים על בסיס ניתוח של כ- 50 מסמכים ועל סמך ספרות מחקרית ענפה, הקריטריונים נוסחו מחדש על סמך המלצותיהם של 175 מומחים, שהשתתפו במסמך המגדיר מהי מסגרת יום קבוצתית איכותית. המסמך כולל 10 מרכיבים. בראש כל מרכיב מופיע ניסוח קצר של המטרה הרצונית, והמשך הקריטריונים הקובעים אם המטרה אכן הושגה. עשרת המרכיבים הם: אינטראקציה בין הצוות וילדים, תוכנית לימודים (קוריקולום), אינטראקציה בין הצוות להורים, כישוריו ופיתוחו של הצוות, מדיניות מנהלית, מדיניות להעסקת עובדים, הסביבה הפיזית, בריאות ובריאות, תזונה ושרותי מזון, הערכה. לכל אחד מהמרכיבים הללו הוגדרו מאפיינים של עשייה חינוכית (התנהגויות, פעילויות), העונה לגישת ההתפתחותית – DAP (Developmentally Appropriate Practice) גישה זו נוסחה על ידי NAEYC כהצהרת עקרונות לעבודה איכותית עם ילדות וילדים בגיל הרך ופורסמה לראשונה בשנת 1987, בשנת 1997 פורסמה גישה מעודכנת.

הכשרה הדרכה והעצמת הצוות כתנאי הכרחי באיכות הטיפול

כבר בשנת 1979 קבע המחקר הלאומי של מעונות היום כי הכשרת המטפלות קובעת את איכות הטיפול. הכשרת המטפלות אינה יכולה להיות חד פעמית אלא חייבת להמשך לאורך כל ימי ושנות עבודתה. דבר זה יכול להתאפשר רק באמצעות פיקוח שוטף וצמוד במסגרת בה היא עובדת. כמו כן בקרה ופיקוח על היחס לילד ויצירת הקשר עימו תאפשר באמצעות רמת הפיקוח ואיכותו.

הדוח האחרון של המועצה הארצית לחקר על פדגוגיה בגיל הרך בתוך האוס ג'ימס וריצי (Howes, C., James, J., & Ritchie, & Ritchie, S., 2003) טוען כי תוכניות לגיל הרך משפיעות לטובה על למידה והתפתחות של ילדים כאשר הגנות בתוכניות מקבלות הזדמנויות להיפגש עם המפקחים עליהן לצורך רפלקציה על העבודה של עצמן ועל התגובה של הילדים על התוכנית.

נורמן (Norman, 1996) כותב כי כל מי שעובד עם ילדים קטנים ומשפחות (ללא קשר לרמת האחריות או מידת הניסיון) זקוק ל – ומגיע לו, פיקוח ובקרה מתמשך. כדי שיהיה יעיל, על הפיקוח הבקרה להיות שגרתית, משקף ומשותף. (חוסר במשאבים (זמן וכסף) כדי לתמוך בפיקוח מתמשך לכל הצוות הנו מכשול).

סדן (1997), כותבת כי לצוות הגיל הרך צריכה להינתן העצמה. האנשים הנבחרים לצוות צריכים להיות ביקורתיים, בעלי כושר ניהול עצמי, צוות שמתלהב, מעריך ואוהב ילדים, משלב כבוד והערכה לילדים והערכה להורים ולמשפחותיהם והערכה לתרבות ממנה הם באים. צוות הגיל הרך צריך להיות סוכן שינוי בסביבת הילד, הוא צריך להתאמץ ולפעול כדי ליצור שינוי שיגן על הילדים מפני השפעות שמעכבות את התפתחותם.

שותפות הורים כתנאי הכרחי באיכות הטיפול

על פי פאול (Powell, 1994) חלק מרכזי של האתוס המקצועי הוא שצריכה להתקיים המשכיות בין המשפחה והתוכנית החינוכית. פרספקטיבה זו נובעת מדוקטרינה של זכויות ההורים – ערך אמריקאי שמטיל את האחריות לקביעת האינטרסים הטובים ביותר של הילד לפני הכול והכרה שחינוך וטיפול בילדים צעירים הם תהליכים עמוסי ערכים. ההנחה היא כי המשכיות בין משפחה והתוכנית מביאה לידי תוצאות חיוביות עבור הילדים. השיתוף מתבטא בכך כי מתקיימת זרימת השפעה בקשר בין ההורים והצוות, כמן כן מתן מידע והדרכה על הורות.

פאול (Powell, 1996) מרחיב על הפרספקטיבה המשותפת בכותבו כי מאפיין בולט שלה הוא ההבנה ההדדית בין הורים ומחנכים באשר לדרך הטובה ביותר לתמיכה בהתפתחות ולמידתו של הילד. מערכת ציפיות משותפת או אחריות משותפת נמצאות במרכזה של גישה זו, כדרך לקביעת הפעילויות שיהיו הטובות ביותר עבור הילד. פרספקטיבה זו מתפתחת באמצעות תקשורת זו כיוונית, בה ההורים והצוות משתפים זה בזה באינפורמציה שתועיל לילד, מקשיבים זה לזה, ועובדים יחדיו ליצירת הבנה הדדית באשר לדרכים הטובות ביותר לתמיכה בהתפתחות הילד ורגישות להשקפתו וצרכיו. בנוסף על פי גישה זו, הורים והמסגרת החינוכית מכבדים זה את תרומתו זה של זה לחינוכו של הילד. קיימת הערכה והבנה של קשיי ההורות, ההוראה, והקושי להיות ילד בעולם של היום. הורים ומורים מכירים בתרומתו הייחודית של האחר להתפתחותו של הילד, ומברכים עליה.

לסיכום תמר בר (אין ציון תאריך) כותבת כי מעצבי מדיניות, מחנכים והורים רואים יתרונות רבים במעורבות הורים בחינוך, כל אחד מנקודת המבט שלו. מעצבי המדיניות מקדמים ערכי דמוקרטיה וחינוך איכותי, המחנכים מקבלים מידע, מפתחים יחסים משמעותיים עם ההורים והילדים, ונעזרים בהורים בפעילויות במסגרת החינוכית. ההורים תורמים להתפתחות ילדיהם (ולצמיחתם האישית) ומשפרים את יחסיהם עם הילדים כמובן שהנשכרים העיקריים הם הילדים עצמם.

לסיכום חלק זה עולה באופן ברור כי אשת המקצוע בגיל הרך נדרשת לסטנדרטים גבוהים באיכות הטיפול, בהתחדשות ולמידה מתמדת וביכולת תקשורת גבוהה עם הורים והקהילה.

אשת מקצוע בגיל הרך בוגרת תוכנית שוורץ – כיצד היא מגדירה את עצמה?

לצורך עבודה זו ראייתי 11 בוגרות. מטרת הראיונות הייתה לבחון האם הבוגרות מגדירות עצמן מקצועית בהתאם לתפיסה שהתוכנית מאמינה בה והובאה לעיל. האם הן מבחינות בבעיה חברתית והאם תהינה מוכנות להתגייס לצורך שינוי חברתי.

חלק זה מבוסס על ראיונות אישיים עם בוגרות תוכנית שוורץ, הדברים הבאים חוזרים אצל רובן ככולן.

תכונות אישיות: כל אשת מקצוע בגיל הרך היא אחרת כי היא מביאה את האישיות שלה. כלן מצינות את התכונות:

רגישות, סובלנות, חום, יכולת ליצור קשר, יושר, מתן כבוד לילד.

אדם שבא בשמחה לעבודה ומצליח לעשות משהו, היום לא חלף ללא משמעות.

אדם בעל רמת אכפתיות גבוהה מילדים, היודע לעבוד בשותפות עם הורים וגורמים בקהילה.

אדם החושב ומאמין שהגיל הרך חשוב וצריך לפתח ולקדם את התחום.

השכלה: למדה לימודים תיאורטיים, אישה שכל הזמן מתקדמת. לומדת ומלמדת בדגש על הדרכה.

ניסיון: בעלת ניסיון בתחום, בעלת ידע רחב, הכרות עם מגוון ילדים וקבוצות כולל משפחות בסיכון.

תחומים: מומחית בגיל הרך על כל ההיבטים – ידע רחב בגיל הרך מבחינת התפתחות הילד על כל ההיבטים.

בראיה אקולוגית יש לראות את כל המערכת סביב הילד, הורים, מטפלות וקהילה. להיות מסוגלת לעבוד בכל

המישורים והמעגלים של הילד, ראיית הילד במכלול התפתחותי, משפחתי ובמסגרות החינוכיות ויכולת לאגד את

כל המעגלים שנוגעים לתחום הגיל הרך: הילד, המשפחה, מסגרות חינוכיות, בריאות, רווחה, קהילה.

כל הבוגרות דיברו והדגישו כי הראייה ההתפתחותית – אקולוגית מציעה לא להיחפז ולמצוא הסבר יחיד לתופעה

כלשהי. כפי שמסבירה זאת דיין (2001), הסבר כזה עלול להוביל להתערבות מזיקה. ולכן חשוב לבחון גורמים

שונים, ממערכות שונות שעשויים להשפיע. למשל, ילד שלאחרונה התנהגותו במעון הפכה לסוערת במיוחד. הגישה

ההתפתחותית – אקולוגית תציע לבדוק את הסיבות לשינוי בהתנהגות מתוך ראיית המערכות השונות.

גם פאול (Powel, 1994) מתייחס לסוגיה זו בכותבו כי שום דעה יחידה על הילד לא נראתה כמסבירה את כל

התופעות ההתפתחותיות, ושום שיטה יחידה של עבודה עם ילדים נחשבת לטובה מזולתה.

מצד אחד הגדישו הבוגרות את הדרישה הגבוהה מאנשי המקצוע בגיל הרך מצד שני דיברו על הסטאטוס נמוך.

מתוך דבריהן ניתן להגדיר בעיה זו כפי שהיא באה לידי ביטוי בחמישה מישורים:

1) חוסר מודעות בחברה לחשיבות תחום הגיל הרך: א. בקרב ההורים ב. בקרב מנהלי מסגרות ציבוריות

ופרטיות ג. בקרב החברה כולה.

2) אי מודעות בדרגים המדיניים והפוליטיים.

3) אי הגדרה ומעמד מקצועי של תחום הגיל הרך ושל העובדים בו.

4) קיים פער בין האקדמיה לשדה, יש נתק, בין התיאוריה לשדה בהקשר של המעמד והזהות המקצועית.

דילמה זו של מקצועיות מצד אחד וחוסר הכרה בה מצד שני מנוסחת על ידי ניר (1984) בשפה מליצית משהו:

המחנכת בגיל הרך היא יחידה ומיוחדת במינה. ייחודיות זו משותפת לרוב המחנכות בגיל הרך בארץ ובעולם.

המחנכות מאופיינות בהתלהבות, מסירות, אכפתיות, צימאון ללמוד ורצון ללמוד ולקדם את הילדים הקטנים. מדוע

זה כך? הרי ידוע כי הסטאטוס שלה בארץ וברוב ארצות העולם הוא נמוך מסטאטוס חבריה למקצוע. ומקומה בין

המקצועות בעלי היוקרה הוא נמוך ביותר. ידוע גם כי ברוב ארצות העולם השכלתה נמוכה מהשכלתם של חבריה

למקצוע ההוראה.

ותפקידיה? תפקידיה משתנים במהירות. הינה היא מחנכת ילדים. והינה היא נדרשת לחנך גם מבוגרים, הנה היא

גנה-ממלכתה והנה, היא נדרשת לפתוח את דלתות הגן לקהילה ולשכונה. הנה היא עובדת חופשית וספונטאנית והנה

היא נדרשת לתכנן, הנה יש לה בקושי תוכנית לימודים אחת, והנה יש לה שפע תוכניות, ועליה לשקול, לבחור

ולשאת באחריות לבחירתה. והקביעה "הכול תלוי בגננת", והמחקרים מוכיחים "טיפוח הילד יעיל יותר והישגיו

רבים יותר, אם מטפחים את מחנכיו" מטילים עליה מסלולו של לימודים לכל ימי חייה המקצועיים.

פאול (Powell, 1996), מתייחס אף הוא לדילמה זו בהקשר של שותפות הורה-מחנך. על פי איך שתיארנו את

השותפות היא מנוגדת לפרדיגמה הקונבנציונאלית של מעמד מקצועי. אשר טוענת בין היתר כי אנשי מקצוע

מבצעים את עבודתם ללא הפרעה מהדיוטות. איש המקצוע ולא הקליינט – ההדיוט, הוא המגדיר את הסיטואציה

וקובע את דרך הפעולה. זה מנוגד ליחסי שיתוף פעולה בהם לצוות יש מעמד שווה בהגדרת טבע הסיטואציה,

מטרות העבודה ותוכנית הפעולה. החתירה למעמד מקצועי יכולה להיות אקוטית, הכרחי עבור המחנכים להיות

משוכנעים באופן שבו יחסיהם עם ההורים תואמים את השקפתם על מקצועיות. המודל הקונבנציונאלי של מקצועיות צריך לעבור הסתגלות בכדי ששותפות תוכל לפרוח.

אשת המקצוע בגיל הרך בתפיסה ציבורית (רצוי ומצוי)

חוקרים מציעים מימדים רבים אשר באמצעותם ניתן להגדיר את מידת הפרופסיונאליות של עיסוקים, האפיון המגדיר והמשתתף לאותם מקצועות שזכו למעמד של פרופסיה הוא השילוב של מתן שרות מהותי וחיוני להווייתם התקינה ולרווחתם של בני האדם והפגנת איכות מוכחת בתחום העיסוק. (צדוק, 2001). על הגדרה זו אין ויכוח כי המקצוע הנדון עונה.

יחד עם זאת למרות שהחינוך בגיל הרך הוא אבן היסוד של החברה, ולמרות שהמחקרים מצביעים על חשיבותו של גיל זה ועל השפעתו להמשך ההתפתחות, הרי שבפועל, נושא הגיל הרך נמצא בתחתית סדר העדיפות הלאומי-חברתי. הבעיה העיקרית הנובעת מכך שהזכות לחינוך איכותי בגיל הרך אינה זכות ברורה שכל אזרח יכול לממש (עברוני ושפירא, 1977).

מדריך האיכות של משרד החינוך (1999) טוען כי מתן שירותי חינוך איכותיים, מועילים ויעילים לטיפוח כישורי חשיבה וכישורי חיים ולטיפוח של לומד עצמאי מחייב העסקה של כוח אדם מקצועי שהוכשר במוסדות להשכלה גבוהה ובמכללות מאושרות בתחומי הוראה בילדות המוקדמת, החינוך החברתי בגיל הרך, התפתחות וכישורי ניהול והוסמך על ידי הגורמים הממונים. אך בפועל לצערנו ידוע כי לא תמיד הדברים מתנהלים כך.

בהודעה לעיתונות בשנה זו פרסם נציב הדורות הבאים בכנסת: "צמצום הפיקוח על גני ילדים פרטיים – הידרדרות נוספת במערכת החינוך הקדם יסודי. נציב הדורות הבאים בכנסת, השופט (דימ.) שלמה שהם מוסר כי ההחלטה להעביר את הפיקוח על מוסדות החינוך הפרטיים למנהלי המחוזות במערכת החינוך מהווה סכנה לחינוך ילדינו, ומביא כראייה את ביטול הפיקוח על גני הילדים במחוז ירושלים, בניגוד לחוק הפיקוח על מסגרות חינוכיות. נציב הדורות הבאים טוען כי מערכת החינוך טועה בסדרי עדיפויותיה ופוגעת בחינוך הקדם יסודי, בניגוד גמור למדינות המפותחות בעולם. "מדיניות משרד החינוך פוגעת בחינוך הקדם יסודי וכל קיצוץ בתקציב באה על חשבון דור העתיד בישראל. אחת מהסנקציות החמורות היא צמצום ימי ההדרכה של המפקחות על הגנים הפרטיים. בשנה החולפת משרד החינוך החליט להעביר את הסמכות לפיקוח על מוסדות החינוך הפרטיים מהרמה הארצית למחוזות. זוהי החלטה שגויה שמצביעה על ראייה מוטעית של חשיבות החינוך הקדם יסודי ואת תוצאותיה הראשונות אנו רואים במחוז ירושלים, בביטול ימי ההדרכה על הגנים הפרטיים בעיר". ציין שלמה שהם.

גונזלס ווידמיר (2000), כותבות כי טיפול בילדים כמקצוע זקוק לדחיפה בסולם המעמד. טיפול בילדים הוא מקצוע חשוב. אנשים שבידיהם נתונים חיי ילדנו וחיי המדינה זקוקים להכרה על מעשיהם.

תקופה זו הנה רבת תהפוכות בתחום החינוך בגיל הרך באופן כללי ובטיפול ילדים במיוחד. לא ברור מה יביא העתיד. מה שברור הוא שהאחריות לדור הצעיר אינה מוטלת רק על ההורים אלא על כולנו. איננו יכולים להרשות לעצמנו לעזוב את תחושות ההורים בבדידותם, הורים זקוקים לאפשרויות בחירה שיענו לצורכי הילדים. צריך להיות מגוון רחב של מעונות יום ומשפחתונים שיש בהם צוות מיומן היטב. בנוסף צריך להיות גיבוי של שירותים נוספים. הטיפול בגיל הרך, אחד הכוכבים החדשים ממערך הכוכבים בטיפול בילד, נדרש עכשיו מאוד. חיוני שנעניק לטיפול בילד את תשומת הלב אותה הוא דורש ולכוון את תשומת הלב לאיכות שהיא המרכיב החשוב בהתפתחות בריאה.

נציבות הדורות הבאים בכנסת ממליצה כי הכספים המועברים לטובת החינוך הקדם יסודי יושקעו בשיפור

המסגרות החינוכיות והעלאת איכות הטיפול במסגרות אלו, צמצום מספר הילדים ביחס למחנכים, פיתוח מודלים חדשניים ויוזמות עדכניות המתאימות להתפתחותם של ילדים ולתרבות החברתית הישראלית, רישוי מוסדר ופיקוח על מסגרות פרטיות בגיל הרך (לידה עד שלוש).

פאול (Powel, 1994) כותב כי האופי הפלורליסטי של תחום הילדות המוקדמת הוא פונקציה של המעמד השולי בחברה. קבוצות בעלות מעמד מקצועי גבוהה מאופיינות על ידי אוטונומיה מקצועית משמעותית ותלישות מן הציבור הפשוט. במקצועות יוקרתיים כמו הרפואה והמשפטים, זהו המקצוען ולא הלקוח המגדיר מה שדרוש ואיך יענו על הדרישות. מקצועות המנחים את עצמם, השולטים בייצור ויישום של ידע לעבודה המבוצעת ע"י חברי המקצוע, עושים מאמצים לרכוש סמכות משפטית ייחודית על השירותים המוצעים, וקיים אימון בחברה הניתן לגוף מקצועי. מה שהפך את תחום הילדות המוקדמת חלש הוא העדר 'רישיון ומנדט' הוא תוצאה של בעיה יותר יסודית ביחס להיעדר של מידע מיוחד שישמש לתחום זה. דבריו אלו שופכים אור על הדילמה המובאת כאן מצד אחד המקצועיות בתחום הגיל הרך מתאפיינת וממוקדת ביחסים ובדיאלוג מתמיד עם לקוחות מצד שני איש מקצוע בעל מעמד בחברה לא זקוק ליחסים עם לקוחותיו בכל הנוגע להגדרת עבודתו.

קרוזו (Caruso, 1986) כותב על כי קיים מיתוס אודות הדרכה בגיל הרך כי כמעט כל אחד להיות מדריך בגיל הרך: אחרי הכול, הורים מגדלים ילדים במשך שנים, ללא למידה פורמאלית, אז למה מדריך זקוק לכישורים מיוחדים של ידע כדי להדריך מטפלים? וכל אחד אשר יש לו ילדים מבין את הבעיות של המטפלים והוא יכול להדריך ולפקח באופן יעיל. סוג זה של חשיבה נפוץ במוחו של הציבור הרחב יותר מאשר אצל אלו שעוסקים בתחום הטיפול בילד. חשיבה כזו תורמת להרגשות ולמחשבות של מדריכים רבים, שעבודתם אינה מוערכת. חשיבה כזו מתבססת על מחסור בידע בנוגע לתהליך העבודה עם מבוגרים לגבי ההתפתחות הקוגניטיבית, הרגשית והפיזית של ילדים צעירים וצורכיהם. סוג חשיבה זה מחטיא את ההכרה של החשיבות של הסביבות שבהן לומדים ילדים ושל האינטראקציות בין ילדים למבוגרים באותן סביבות.

ארגון לשינוי חברתי

לאור כל האמור לעיל אני מציעה להקים ארגון שורשים לשינוי חברתי על ידי בוגרות תוכנית שוורץ, אשר ברובן המוחלט נשים, הבאות מתחומי חינוך, עבודה סוציאלית, מדעי ההתנהגות ריפוי בעיסוק, מסיימות תואר שני כמסמכות בגיל הרך, יוצאות לחברה ולמעגל התעסוקה אשר אינם יודעים להעריך את המקצוע: מומחית בגיל הרך. חברה אשר אינה מכירה בחשיבות ומשמעותו של הגיל הרך כתקופה הקובעת את עתיד האדם. באמצעות סיפורים של בוגרות וראיונות עימן, הגדרתי את הבעיה החברתית כמובא לעיל כמו כן הבוגרות הביעו נכונות לחולל שינוי.

ארגוני שורשים הן ארגונים וקבוצות הפועלות להשגת מטרות משותפות ולשינויים חברתיים. ארגון שורשים צומח מתוך הצורך של קבוצת אנשים להשיג שינוי חברתי ומטרה משותפת. על פי סדן (1997), הגדרת מצב חברתי בעייתי הנו מצב בו התגלה פער בין מה שהבוגרות חשבו שיקרה לבין מה שקרה להן. על פי ענבר (1998), ביצוע התפקיד מושפע מציפיות ומשפיע על הציפיות ממנו. כאשר יש ערפול בציפיות או קונפליקט בתפיסת התפקיד יכולים להתעורר קשיים בביצוע התפקיד, כפי שאכן שקורה לאנשי המקצוע בגיל הרך.

על פי גנץ (גנץ, www.community.syncopa.org.il) תהליך גיוס האנשים יוצר פרשנות חדשה על מי אנחנו, לאן אנחנו רוצים להגיע ואיך נגיע – שאלות אלו היו שזורות במהלך הראיונות כגון: מי אנחנו – ספרי על ההיסטוריה במקצועית שלך או לאן אנחנו רוצים להגיע – ספרי על החלום המקצועי שלך ועוד. על פי גנץ סיפורים מספרים למטרות רבות:

לגיוס – אני מזמין אותך לחבר את הסיפור שלך לשלי ומכאן לסיפור הארגון. הסיפור הופך את הבעיה לניצחון

אפשרי, הוא מספק חזון ואמונה לעתיד טוב יותר, הוא מלמד ומספק אינפורמציה חדשה, הוא יוצר זיקות לערכים, הוא מעצים את המספרים – כל אחד תורם את סיפורו למען מטרה משותפת – כשהתחלתי את הראיון עם כל אחת ואחת הסברתי את מטרתי אשר היא תחילת גיוס אנשים להקמת ארגון לשינוי חברתי, עצם הסכמתם להתראיין מצביעה על נכונות להצטרף לחולל את השינוי.

לבניית קהילה – במהלך הראיונות הזדהיתי עם הבוגרות ושיתפתי אותן בסיום הראיון לגבי עמדות דומות שיש להברותיהן. ובנוסף הסיפור האישי מאפשר לפרש את עצמנו – הבוגרות נתנו פרושים למחשבות תהיות ורעיונות כיצד אפשר ליישם.

התהליך נבנה על היכולות של הבוגרות. כמו כן הבוגרות מבינות כי שינויים כרוכים בשינוי עמדות ודפוסים מתמשכים (של הורים, מטפלות, מנהלי מסגרות וקובעי המדיניות), בצמצום התנגדויות (של כל הגורמים הנ"ל) ובעיקר של משרדי הממשלה הנוגעים לעניין ומנהלי המסגרות הפרטיות) ובגיוס סוכני שינוי (אנשי מקצוע והורים). הבוגרות מאמינות כי, שינוי יתחולל מלמטה על ידי כך שהורים יבינו מה עליהם לדרוש מהמסגרות ומקובעי המדיניות ולכן כבר החלו בפעולות (כגון הוצאות מדריך להורים כיצד בוחרים מסגרת חינוכית). הן מציעות להתחיל בהדברות עם הורים ושיתוף הורים בארגון עצמו כך השינוי יתחיל להתחולל מלמטה. אנשי המקצוע, המומחים וצוות הגיל הרך צריכים להיות סוכני שינוי, הילדים אינם יכולים להשמיע את קולם, למחות או להתלונן על הסטנדרטים בהם מגדלים אותם אנשי הגיל הרך הם השופר שלהם. סדן (1997) כותבת כי צוות הגיל הרך צריך להתאמץ ולפעול כדי ליצור שינוי שיגן על הילדים.

על פי מחקרים (Robin & Robin, 2001) אין לצפות מכל הבוגרות להצטרף וגם מי שמביעה נכונות מידת המעורבות תהיינה ברמות שונות. כמו כן המעוניינות להצטרף צריכות כל הזמן חיזוקים וגיוס מתמשך הינו חלק מהתהליך, כי בארגוני שורשים אנשים שואלים כל הזמן את עצמם אם כדאי להיות פעיל. כמו כן ממחקרים עולה כי סבירות גבוהה יותר להשתתפות בארגוני שינוי בקרב מעורבים בפעולות דומות ובין אלו שיש להם זיקות לקהילה, משום כך חשוב להשקיע בבניית אינטגרציה קהילתית ובהגדלת ההון האנושי. גם נושא זה עלה מתוך הראיונות בוגרות שיש להן עמדות מפתח השפעה ומעורבות בעבודות קהילתיות בגיל הרך, הביעו נכונות מידית להקמת הארגון והצטרפות אליו והיו להן רעיונות רבים לכיווני פעולה. רוב הבוגרות הינן נשים, כמו כן רוב העוסקות בתחום בשטח החל ממטפלות, רכזות, מנהלות מפקחות ראשי הארגונים ומנהלות התחומים במשרדים הממשלתיים הנן נשים.

הארגון יתחיל כפי שסטול וסטוקר (Stall and Stoecker, 1998), מציעות ע"פ מודל הממוקד בנשים המדבר על יצירת מרחב בטוח ומוגן בו נשים יכולות להזדהות ולדון בנושאים המשפיעים על חייהן מרחב בו יוכל להתקיים מימוש עצמי, העצמה אישית וקהילתית, פיתוח מנהיגות של נשים והרגשה כי ניתן "לשנות את העולם".

סיכום

בעבודה זו מטרתי הייתה להציג את אשת המקצוע בגיל הרך מצד אחד על פי התפיסה והדרישה הגבוהה למקצועיות ומצד שני את התפיסה הציבורית והחברתית אשר אינן תואמות דרישה זו. לכן הצעתי תהליך אשר יכול להביא לשינוי בתפיסה. יחד עם זאת אציין כי קימת התקדמות כל שהיא בנושא הן מצד מודעות ההורים והן מצד קובעי המדיניות: בכנסת קמה "הנציבות לדורות הבאים" הפועלת בתחום הגיל הרך. הממונה על מעונות היום והמשפחתונים במשרד הת"ת הגישה הצעה לשר המדברת על הגדלת משאבים להדרכת צוות, שינוי התקינה והגדלת הסבסוד לאימהות עובדות. דברים אלו מדליקים אור בקצה המנהרה, עדין כאמור המלאכה מרובה. אני מאמינה כי ארגון לשינוי חברתי אף הוא ישים את הנושא על סדר היום הציבורי חברתי ויביא עימו את השינוי המיוחל לתפיסה הנכונה של תחום הגיל הרך ומעמד אנשי המקצוע העוסקים בו.

ביבליוגרפיה

- בר, ת. (אין ציון תאריך), מעורבות הורים בחינוך ילדיהם. המכון לחקר הפיתוח בחינוך, בית הספר לחינוך: האוניברסיטה העברית בירושלים (בהנחיית ד"ר י. אה).
- גונזלס-מנה, ג'. ווידמיר-אייר, ד. (2000). תינוקות פעוטות ומטפלים (ח. כפרי, מתרגמת). קרית ביאליק: אה.
- דיין, י. (2001). עורכת. חינוך – טיפול בגיל הרך בראיה התפתחותית – אקולוגית. מקראה: לימודי מוסמך בגיל הרך, האוניברסיטה העברית בירושלים.
- דיין, י. (תשס"ה). טיפוח רגישות של מחנכות – מטפלות כלפי ילדות וילדים בגיל הרך. מודל של הדרכה מתפתחת. לימודי מוסמך לגיל הרך, האוניברסיטה העברית בירושלים.
- הודעה לעיתונות: הכנסת, הנציבות לדורות הבאים, 2005.
- משרד החינוך התרבות והספורט (1999). מדריך האיכות: התהליך הפדגוגי בגני הילדים במדינת ישראל. ירושלים: המנהל הפדגוגי, האגף לחינוך היסודי.
- ניר-יניב, נ. (1984). לחנך ולהתחנך, גישות למחנכת ולהתפתחותה האישית. ספרית פועלים הוצאת הקיבוץ הארצי השומר הצעיר.
- סדן, א. (1996). העצמה ועבודה קהילתית. חברה ורווחה. כרך טז (2).
- סדן, א. (1997). העצמה ותכנון קהילתי. הוצאת הקיבוץ המאוחד. תל אביב.
- עברני, ש. ושפירא, ר. (1997). מקולות בודדים למעורבות והשפעה. בדרך לשינוי מדיניות חברתית בגיל הרך. ירושלים משו"ב.
- ענבר, ע. (1998). ציפיותיהם של אנשי צוות בין מקצועי במכונים להתפתחות הילד מתפקיד העובד הסוציאלי. עבודת גמר לקבלת תואר מוסמך. האוניברסיטה העברית. ירושלים.
- צדוק, א. (2001). הוראת אתיקה בקורסי הכשרה לעובדי הגיל הרך בישראל. בתוך מקראה חינוך-טיפול בגיל הרך בראיה התפתחותית אקולוגית.
- קוגלמס, י. ושמעוני, ר. (תשנ"ג). תוכניות חינוכיות איכותיות לתינוקות ופעוטות במסגרות יום קבוצתיות. ירושלים: האוניברסיטה העברית, הר הצופים, תוכנית שוורץ, המרכז הלימודי לגיל הרך.
- קירשבאום צדוק, א. (אין ציון תאריך). הצעה לקוד אתי למחנכים לגיל הרך בישראל. מאמר המתבסס על עבודה אקדמית.

Bronfenbrenner, U. (1979). The ecology of human development: Experiments by nature and design. Cambridge: Harvard University Press.

Bronfenbrenner, U. (1986). Ecology of the family as a context for human development research perspectives. *Developmental Psychology*, 22, 723-742,

Caruso, j & Fawcett, M.T. (1986) Supervision in Early Childhood Education Myths about Supervision. (pp. 3-10). Columbia Unit., N.Y.

Howes, C., James, J., & Ritchie, S. (2003) Pathway to effective teaching. *Early Childhood Research Quarterly* 18, pp. pp (104-120).

Norman, M. T., (1996). Reflective Supervision as a Vehicle for Individual and Organizational Development. In: Zero to Three. 17. (2) Oct. / Nov.

Powell, D.R. (1994). Parents, pluralism, and the NAEYC statement on developmentally appropriate practice. In B.L. Mallory & R.S. New (Eds) Diversity and developmentally appropriate practices (pp166-182). NY: Teachers College Press.

Powell, D.R, (1996). Do partnerships really matter and are they achievable? Article presented at a workshop on "Partnerships between parents, Schools & Early Childhood Center. Dunedin, NZ pp. 1-18.

Rosenthal, M.K. (1994). An ecological Approach to the Study of Child Care: Family Day Care in Israel, ch 8 (pp. 104-122). I: Hillsdale, NJ: Erlbaum Assoc.

Rubin, j.R. & Rubin, is. (2001). Community organizing and development Massachusetts: Allyn & Bacon.

Ruopp, Travers, I, Glantz, F. & Coelen, D. (1979). Children at the center. Final report the National day car study, 1.

www.community.syncopa.org.il

Super, C. & Harkness, S. (1986). The developmental niche: A conceptualization of the interface of child and culture. International Journal of Behavioral Development, 9, 545-569.

Stall, S. & Stoecker,R.(1998).Community organizing or organizing community? : Gender and crafts of empowerment. Gender & Society.

נספחים

נספח 1

שאלות מרכזיות בראיונות

מה היא ההיסטוריה המקצועית שלך?

מה זה בעיניך איש מקצוע מומחה לגיל הרך?

את רואה את עצמך כאשת מקצוע מומחית לגיל הרך?

מה הציפיות המקצועיות שלך, החלום המקצועי?

כיצד נתפס תחום הגיל הרך בחברה?

האם תרצי להצטרף לארגון לשינוי חברתי של בוגרות תוכנית שוורץ?

תקציר ראיונות

ת

רקע מקצועי: מגיל ביה"ס עסקתי בליווי קהילתי של ילדים למשפחות מצוקה, ילדים עם פיגור עמוק, אחר כך הגעתי לנח"ל. בקיבוץ שולחים בנות לחינוך ולכן התחלתי לעבוד בתינוקיה. עסקתי בגנות לפני שהייתי גננת פורמאלית. כשסיימתי את לימודי בהתמחות בחינוך מיוחד קיבלתי גן 4 שנים ניהלתי גנים בקיבוצים שונים. אחרי 4 שנים, פתחתי גן משלי, אני בוגרת תל"י הראשונה בישראל ופתחתי גן כזה, הגן נסגר מסיבות תקציביות וקיבלתי גן בקיבוץ כאשר הודיעו לי מראש כי זהו גן קשה, היום שנה שלישית אני שם. בזמן שעבדתי בגן תל"י המפקחת הייתה בוגרת תוכנית שוורץ והיא דחפה אותי ללימודים. תוכנית שוורץ התקבלה כמותג, ידעתי שהיא תפתח לי דלתות, נסעתי לירושלים למרות המרחק הרב.

השאיפות שלי: ארגון וניהול פרויקטים בגיל הרך. ניהול קרן עצמאים או מטעם משרד החינוך לנהל פרויקטים. בשנה השנייה של הפרקטיקום נכנסתי להדרכה בשכר והיום אני אמורה לקבל עוד שעות הדרכה. מה זה להיות מקצוען, איך מודדים מקצועיות? בתחומים מסוימים את אוטוריטה, זה התחום שלך והורים יודעים לבא לשאול אותך. לדעת להקשיב, לא תמיד חייבים לתת פתרונות. לא לתת לילד תוויות. היכולת להכיל את הערב הרב של כל האנשים, היכולת לעשות הקשרים, איתור, מיקוד. מקצוען – מישהו שבא בשמחה לעבודה והצליל לעשות משהו, היום לא חלף בלי משמעות.

זהות מקצועית בחברה: צריך לעשות איגוד.

הורים יודעים שאנחנו קיימים ובאים לבקש עצות. אך הדברים עדין לא ברורים בחברה. כל איש מקצוע בגיל הרך הוא אחר כי הוא מביא את האישיות שלו. חלק מהבעיה של תוכנית שוורץ לדעתי, היא הנטייה לפנות לדור הצעיר. במקצוע כמו הדרכה צריך הרבה ניסיון חיים, הניסיון הוא הכרחי וקריטי במקצוע הזה.

ע

רקע מקצועי: עו"ס 8 שנים.

יצאתי ללמוד כדי להתפתח מקצועית, כמו כן הלימודים עניינו אותי בגלל מצבי האישי כאמא לילדים קטנים (1.5, 4.5, 5.5, וצפויה ללדת בספטמבר). התחום אותו בחרתי ללמוד נוגע לחיי העבודה. היום בסיום הלימודים אני חושבת לעזוב את תחום העבודה הסוציאלית ולהשתלב בתחום הגיל הרך: הדרכת צוותים, הדרכה ממוקדת בילד, בתחום הדרכה קבוצתית.

חלומי למצוא מקומי בתחום הזה. אני משווה את ההתנסות בפרקטיקום לעבודה שלי בעבודה סוציאלית, היום אני משופשפת ומנוסה. התצפיות בשטח הן משמעותיות מאד, הן מאפשרות לך להכיר את הילד לעומק. עד היום לא עבדתי בצורה כל כך מקצועית, קיבלתי הרבה כלים.

מומחה לגיל הרך הוא בעיני יודע להסתכל על הילדים בצורה אמיתית. לראות את הילד במצבים טבעיים, האינפורמציה מהמטפלות חשובה מאד. עבודה מקצועית אמיתית – ממוקדת מול אנשי מקצוע והורים. לא להדביק

תוויות על ילד, ללמד את ההורים והמטפלות להסתכל על הילד בצורה מקיפה. לבדוק את כל הצדדים ההתפתחותיים, לא להיכנס להיסטריה וחרדה.

א

היסטוריה מקצועית: תואר ראשון בעבודה סוציאלית המשכתי ישר לתואר שני בתוכנית שוורץ. אני עובדת בלשכות הרווחה בירושלים. (מועדוניות, רכזת פרויקט "הקו", הדרכה לאימהות לילדים עד גיל 6, עובדת משפחות). כל העבודות שאני עוסקת בהן מתקשרות ללימודים.

השאיפה שלי לעשות משהו בתחום הגיל הרך, להתמחות בתחום ולהתמקצע בהדרכת קבוצות. זהות מקצועית: עבודה סוציאלית והתמחות בגיל הרך, השילוב של תוכנית שוורץ היה מוצלח בכל העבודות בהן עסקתי.

מומחית בגיל הרך: קשה לי ליישם את כל הידע שקיבלתי בתואר, החיבור של עבודה סוציאלית ותוכנית שוורץ הוא טוב. בעיריית ירושלים יותר ויותר מכירים בתואר כמשהו טוב.

איש מקצוע בגיל הרך: מתמחה בגיל הרך על כלל ההיבטים. החיסרון שאין חלק טיפולי. היתרון שיש צדדים שלא רואים בשום מקום אחר. ידע רחב בגיל הרך מבחינת התפתחות הילד על כל ההיבטים.

ב

רקע מקצועי: לא באתי מהתחום. באתי מתחום מדעי ההתנהגות ומשאבי אנוש. בתחילת הדרך עבדתי בחברת תקשורת פלפון ושם התפתחתי מקצועית עד לניהול צוות. למרות כל ההטבות והפינוקים בתחום החלטתי לשנות כיוון כי תמיד רציתי לעבוד עם ילדים. הבעיה היא שבמקצוע עם ילדים לא מרוויחים. ההתלבטות הייתה בין משהו שאני אוהבת לבין משהו שאני יכולה להתקיים ממנו. החלטתי ללכת על התחום שאני אוהבת. מבחנתי זה היה צעד דרסטי. לקח לי המון זמן, הרבה זמן לא הייתי מרוצה ממה שאני עושה. החלטתי ללמוד. הלימודים מאד עינינו אותי ואני מצטערת שבתואר הראשון לא למדתי משהו בתחום. הלימודים נתנו לי המון ובמיוחד השנה האחרונה. היום אני רואה עצמי כעוסקת רק בגיל הרך. אני מאד רוצה לקדם את עצמי בתחום. ובכלל לקדם את התחום עצמו, שיקבל סטאטוס. הייתי מאד רוצה לקדם את כל נושא הגיל הרך בארץ בכל הדרגים: מטפלות, אנשי מקצוע, עבודה עם הורים – יש הרבה מה לעשות.

אני רואה את עצמי מתקדמת בתחום, כרגע אתחיל כמנהלת מעון.

השאיפה שלי, יש לי שני חלומות בשני מסלולים:

1. בתחום הציבורי: מנהלת מעון, מפקחת חינוכית, מרכזת השתלמויות וימי עיון. להמשיך בלימודים שיתמכו בי בנושא. והדרכות הורים. כמה זרועות וכמה מישורים.
2. לצבור ניסיון ולפתוח משהו פרטי: מרכז הורים או ילדים והורים. הנחית קבוצות – יותר להתמקצע ולתרום בתחום הזה.

אני רואה עצמי כמומחית לגיל הרך. יש דברים שיש לי עוד חלל לגביהם. אני רוצה להמשיך לחקור וללמוד, זהו תחום שכל הזמן צריך ללמוד אותו. יש הרבה אופנה בגישות, מה שנכון היום לא תמיד נכון בעוד כמה שנים. ההתחדשות וההתאמה יעשה אותי מקצועית ומומחית.

איש מקצוע בגיל הרך בראיה אקולוגית צריך לראות את כל המערכת סביב הילד, הורים מטפלות. להיות מסוגל לעבוד בכל המישורים והמעגלים של הילד, להיות רגיש.

מ

היסטוריה מקצועית: ריפוי בעיסוק. 8 שנים בביה"ס לחינוך מיוחד כמרפאה בעיסוק: עבודה פרטנית, קבוצתית והדרכה לצוות. בארבע השנים הראשונות למקצוע עבדתי במקביל בקופת חולים כללית, טיפול פרטני והדרכה להורים. כעבור ארבע שנים פתחתי סניף קופ"ח כללית בקרית מנחם במתנ"ס. קיבלנו ילדים בסמיכות לבית, מאז אני עובדת עם כל קופות החולים ב"מרכז רחל" אשר הוקם באמצעות משפחה תורמת בתחומים: ריפוי בעיסוק, ריפוי בדיבור והוראה מתקנת.

רציתי להרחיב אופקים בתחום הגיל הרך, מאד עניין אותי התחום הרגשי שבו פחות עסקתי והצורך לפתוח אופקים הדרכה ותשתית לעתיד.

החלום המקצועי: הדרכה שתשלב תחום רגשי – חברתי, ריפוי בעיסוק והדרכה לצוות.

אני רואה כאיש מקצוע בגיל הרך, איש מקצוע בגיל הרך רואה את הילד במכלול: התפתחותי, משפחתי, קהילתי ובמסגרת החינוכית. ריפוי בעיסוק עוסק בתחום מאד צר.

קשה להסביר בחברה מה זה אומר כי אין לזה הגדרה מקצועית, בעיני אחרים זה לא פרופסורה. יכול להיות שתוכנית שוורץ צריכה לעשות מסלולי התמחות כגון: מסלול הדרכת הורים, מסלול הדרכת צוות. החברה צריכה להקצות משאבים לתחום ולפרסם את החשיבות של התחום ואת חשיבות ההדרכה. אין מספיק משאבים למימון מדריכה לגיל הרך ואלי זה מאיים על המסגרת להביא משהו מבחוץ.

זהות מקצועית לתחום: צריך למקד, להכניס למוסדות, להדריך כמודל ניסיוני ואח"כ יתחילו לצרוך בכך, צריך לפוצץ את הבועה.

שיתוף המוסדות על ידי האוניברסיטה בחשיבות התחום לדוגמא בימי עיון. ליצור מעורבות. יש פער בין האקדמיה לשדה. פיזית יש נתק, בין התיאוריה לשדה.

נ

היסטוריה מקצועית: תואר ראשון בחינוך מיוחד, ביה"ס יסודי כיתות א – ג בסמינר הקיבוצים. עבדתי כגננת ברשת גנים פרטית שבע שנים, במקביל חלק מהזמן עבדתי בטיפת חלב בהדרכת הורים ובמרכז העשה לגיל הרך. אחרי שגיננתי שש שנים התחלתי ללמוד בתוכנית שוורץ. רציתי להתמקד, לפתוח אפשרויות מבחינת תפקידים ותעסוקה. הרגשתי כי מיציתי את תפקידי כגננת והתחלתי ללמד בקורסים של משרד העבודה של מטפלות בגיל הרך. סיימתי את הלימודים לפני שנתיים וכרגע אני בחופשת לידה ארוכה. אני עומדת לעשות הסבה מקצועית לניהול הדרכה בארגונים. כיוון שלא הצלחתי להגשים את מה שרציתי לעשות כגון: הדרכת צוותים חינוכיים בגיל הרך, פיתוח תוכניות ברמה אסטרטגית. אין לי מספיק קשרים להגיע למקומות הנכונים. המערכת הצבורית מאד בנויה על קשרים ולא בהכרח כישורים. השוק הפרטי מהתרשמות שלי לא מעוניינים להשקיע כספים בתחום ההדרכה והליווי המקצועי.

מומחיות בגיל הרך: לא ברור בחברה, מה התפקיד.

מומחה בגיל הרך הוא בעל ידע וניסיון, אמור לאגד את כל המעגלים שנוגעים לתחום הגיל הרך: הילד, המשפחה, מסגרות חינוכיות, בריאות, רווחה וקהילה. המומחה לגיל הרך אמור להיות בעל יכולת השפעה במובן הדרכה בעמדות בחירות ניהוליות להשפיע על מערכת שתהיה איכותית יותר. השוק לא קונה את מה שאנחנו מציעות ויש לנו הרבה מה להציע. אנשים מוכנים להוציא אלפי שקלים על שטויות והיו יכולים לפתור את הבעיה לפני. **יש לי ציפיות והן לא התממשו**, קשה לי עכשיו אחרי שצברתי את כל הידע להתפשר על תפקיד של מנהלת מעון. כמו כן הדברים הטכניים בעיתיים ואני לא יכולה להשפיע שם, מטפלות מתוסכלות שעובדות קשה. השנה ניסיתי לפרסם עצמי כמומחית לגיל הרך: יעוץ, הדרכה להורים, סדנאות והשתלמויות (בכרטיס ביקור, בעיתון באינטרנט, במכתבים לגננות ולמטפלות משפחתונים). התקשרתי להזמין מטפלות להרצאה ללא תשלום וגם זה לא הצליח – אין הצלחה לא בכסף וגם לא בחינם. אנשים לא מוכנים להשקיע בהדרכה כסף.

ז

היסטוריה מקצועית: כרימנולוגיה ופסיכולוגיה. עבודה הקשורה לתחום הגיל הרך: רכזת תוכנית הטף בבית שאן – שלוש שנים, אחר כך ריכזתי קורסי מטפלות של משרד העבודה ומאז אני בוחנת של משרד העבודה. בירושלים התחלתי כרכזת גיל רך במתנ"ס חמש שנים. אחר כך קודמתי לתפקיד של סגנית המנהל ותוך כדי כך התחלתי ללמוד. התלבטתי בין מלכ"ר לגיל הרך בסוף בחרתי במשהו מוכר שאני אוהבת ולא במסלול ניהולי. **החלום המקצועי:** להיכנס לתפקידים ניהוליים בגיל הרך. לרכז את כל הגיל הרך בחברה הירושלמית. **איש מקצוע בגיל הרך** בעיני הוא משהו שכל הזמן מתקדם. לומד ומלמד בדגש על הדרכה – השקעה בצוות כבסיס הכרחי ובעיקר רמת אכפתיות גבוהה מילדים, ומצד שני לתקשר טוב עם הורים ואנשי מקצוע. אני רואה את עצמי כמומחית לגיל הרך היום יותר מבעבר. בעקבות הלימודים, למרות כשהתחלתי ללמוד הרגשתי בטוחה בעצמי. לאורך כל הדרך גיליתי שי מה ללמוד, לשפר לחדד. היום אני יוצאת חדת עיניים, רגישה, מנסחת את הדברים נכון, מרגישה אחריות יותר גדולה. בקשר להצטרפות לארגון לשינוי חברתי, תלוי בפוטנציאל ובכוח שלו. אני מוכנה אם המטרה תהיה באמת לעזור לילדים בגן ולאמהות, לעשות עבודה אמיתית. חייבים לשפר את המסגרות, יש מקומות שזה מזעזע לראות את התנאים, קשה לראות ילד שסופג סטנדרטים כאלה נמוכים.

ח

היסטוריה מקצועית: תואר ראשון בחינוך ותולדות האומנות באוניברסיטה, שנת לימודים נוספת בתוכנית חוסן בדוד ילין – הסבה להוראה לגיל הרך. עבדתי ארבע שנים כגננת ומורה בביה"ס פתוח דמוקרטי ביפו. לאחר מכן שנה כגננת בבוסטון. לאחר מכן שנתיים בביה"ס בתל אביב כמורה לכיתות א' וב', עכשיו אני יוצאת לשנת שבתון. במהלך השנה הרביעית בעבודתי בביה"ס הדמוקרטי החלטתי להמשיך ללמוד את תחום החינוך לגיל הרך אבל לא בהכרח להיות גננת, עניין אותי כל נושא ההדרכה. חלום מקצועי: הדרכת גננות או עובדים בגיל הרך. איש מקצוע בגיל הרך הוא בעיני אדם בעל ניסיון בתחום, למד לימודים תיאורטיים, חושב ומאמין שהגיל הרך חשוב וצריך לפתח ולקדם את התחום. אני רואה עצמי מומחית לגיל הרך יותר ממה שהייתי לפני הלימודים, תמיד יש עוד מה ללמוד.

אני רואה עצמי מצטרפת לארגון לשינוי חברתי. אנשים שפוגשים ומדברים איתם על זה מתעניינים ואכפת להם. אבל אין מספיק מודעות, זה נושא שנוגע לכולם. מבהינת מדיניות ותקציבים – אין.

2

היסטוריה מקצועית: לפני שנים התחלתי ללמוד עבודה סוציאלית אך לא סיימתי עקב שמירת הריון ולידה. לאחר מכן נסענו לארצות הברית לעשר שנים. פתחתי גן בבית ועבדתי בו ארבע שנים, אחר כך עבדתי בביה"ס יהודי שש שנים. כשחזרתי לארץ חיפשתי עבודה שמשלבת חינוך וטיפול. ניהלתי במשך שנתיים "בית חם" ביפו לילדים בגילאי שלש – שש שנים. אחר כך עבדתי כרכזת חינוכית במקלט לילדים ואמהות שעברו התעללות, גם שם שילבתי בין חינוך וטיפול. לאחר ארבע שנים לקחתי את פרויקט "האתגר" ביפו. כיוון נוסף שנכנס כאן לעבודתי הוא קהילתי – מעורבות בקהילה מכל הכיוונים – עבדתי בכל שלש שנים עד שהתוכנית נסגרה. תוך כדי עבודה באתגר סיימתי תואר ראשון בחינוך באוניברסיטה הפתוחה. כשסיימתי לעבוד בתוכנית האתגר החלטתי להתמחות בגיל הרך, חיפשתי משהו כוללני עם אוריינטציה טיפולית, מודל אקולוגי כפי שמאמנים בתוכנית שוורץ. תוך כדי לימודים בתוכנית, מצאתי עבודה בלוד בתוכניות הטף והאתגר.

החלום המקצועי: להקים עמותה או גוף שתהיה לו השפעה ויוביל שינוי בגיל הרך. לעלות את המודעות והרמה של המטפלות. להגיע לדרגים למעלה שאנשים יבינו שבגיל הרך צריכים להיות אנשים משכילים, צריך גם לעשות הרבה עבודה עם הורים במיוחד עקב כל מה שקורה היום, שהורים יתחילו לדרוש רמה גבוהה. צריך לתת הרצאות להורים איך בוחרים מסגרות חינוכיות. הייתי שותפה בהוצאה של אוגדן להורים איך בוחרים מסגרת חינוכית. הורים לא יודעים על מה להסתכל. הורים לא יודעים מה קורה במסגרות, הם מסתכלים רק על הסביבה החיצונית, על הניקיון.

חלום נוסף: אני עובדת עם הקהילה האתיופית. כל התפיסה של המוסדות שגויה בעיני. הם לא מכירים בכך כי האמהות מעניקות לילדיהם את צרכיהם ושמים את הילדים במעונות שאין להם שום רגישות תרבותית. אני מנסה בלוד להקים מרכז הורים וילדים לאתיופים בתוך השכונה על פי העיקרון שאנשים בקהילה האתיופית יחזיקו אותו סביב קפה, עבודות אומנות וכדומה, מקום שיהיה מותאם למאפיינים המתאימים לעדה. יש הרבה מאבקים פוליטיים ומאבקי כוח, בנתיים אין אפילו טלפון ומשרד כדי לקדם את הנושא.

איש מקצוע בגיל הרך בעיני: בעל הכשרה וידע, אחת שמקבלת כל הזמן הדרכה, רגישה, סובלנית, ערה לשוני בין ילדים ולא רואה אותם כמקשה אחת.

מומחית לגיל הרך: בעלת ידע רב ורחב, בעלת ניסיון, הכרות עם מגוון ילדים וקבוצות, כולל משפחות בסיכון. אם הייתי שרת החינוך הייתי דורשת כל הזמן השתלמויות והדרכה למטפלות, למנהלות תמיד להתקדם ולא לעמוד במקום.

אם בוגרות תוכנית שוורץ לא יגרמו לשינוי בתפיסה של הגיל הרך בארץ, לא עשינו כלום בכך שלמדנו. אני בוואדי אצטרף לארגון במידה ויקום – צריך מימון כספי. צריך להשפיע מלמעלה ומלמטה. השינויים צריכם להתחולל גם בסמינרים לגננות אשר מוציאים לשטח אנשים לא מתאימים. יש עוד דוגמאות בוויצ"ו למשל שמים דגש בבחירת מנהלת על ניהול ושיווק ולא על מקצועיות בגיל הרך. במשפחתונים הרכוזות הן עובדות סוציאליות אשר לרוב אין להן מושג בגיל הרך והן צריכות להדריך את מטפלות המשפחתונים.

ב

היסטוריה מקצועית: למדתי תואר ראשון בפסיכולוגיה וסוציולוגיה. עבדתי באבחון מבוגרים במכון אשר בוחן אנשים לפני העבודה. לאחר מכן עבדתי במרכז שיקום באבחון תעסוקתי. במהלך עבודה זו התחלתי ללמוד בתוכנית שוורץ. במהלך התואר הראשון הגעתי למסקנה שאני רוצה לעסוק במשהו שקשור באנשים, תמיד אהבתי ילדים ורציתי לעבוד איתם אני רואה בכך משהו אופטימי עם הרבה תקווה.

חלום מקצועי: אני אוהבת את תחום האומנות, זנחתי אותו בגלל הלימודים. אני רוצה לשלב גיל רך ואומנות, לפתוח מרכז טיפולי לילדים שיהיו שם גם חוגים וגם טיפולים באומנות.

איש מקצוע בגיל הרך: אדם שעובד עם ילדים, בעל ידע מתאים בהתפתחות הילד וצרכיו. אדם שיודע מה ילדים צריכים. שילוב של ידע מקצועי עם פרקטיקה נכונה.

אני עדין לא רואה את עצמי מומחית לגיל הרך. רכשתי הרבה ידע, גיבשתי גישה אך חסרה לי פרקטיקה.

תפיסת תחום הגיל הרך בחברה: בעיניי של הורים – רואים את החשיבות מי יעבוד עם הילדים, באיזה גישה ואיזה טיפול הילד יקבל. באופן כללי הרבה אנשים מפחיתים בתחום הזה. לא מבינים את חשיבות השנים הראשונות של הילד, מפה נובע המעמד הנמוך, השכר הנמוך ומי שמגיע למקצוע. באופן רחב בחברה המצב כפי רע לגבי מה שקורה בגיל הרך. באם יקום ארגון חברתי לשינוי אני אשמח לקחת בו חלק.

א.ח

היסטוריה מקצועית: הכול מתחיל מהבית, אבא שלי היה מורה ומנהל מתנ"ס. ההורים שלי גידלו שישה ילדים כמשפחה אומנת מכאן התחיל כל הרצון והחלום. מגיל צעיר אני עובדת בטיפול בילדים. מגיל 12 כבר הדרכת בקייטנות של המתנ"ס אהבתי את זה והייתי טובה בזה. היה ברור לי שאני הולכת ללמוד חינוך. במהלך הלימודים התלבטתי, החלטתי שאני הולכת לעבוד עם נערות במצוקה במסילה, הייתי בת 22 עם הרבה מוטיבציה, נבהלתי מאד מהאוכלוסייה – מהמפרעות, מהאלימות, לא יכולתי לעמוד בזה אחרי שנה עזבתי. אחר כך עבדתי עם ילדים שממתינים לאימוץ, בפנימיית "בני ברית" בירושלים, שם למדתי לעבוד ולהדריך. אחרי הרבה שנים במגע עם אוכלוסייה קשה, הרגשתי שאני רוצה משהו אופטימי, להתחיל להתחלה. אז נפגשתי בתוכנית שוורץ שעוד הייתה לימודי תעודה (בשנת 88), לאחר מכן שהתוכנית הפכה להיות תואר שני השלמתי את התואר (לפני 7 שנים).

במהלך לימודי התעודה עבדתי במוסד רה כרכות גיל רך, ההתנהלות הפוליטית הפריעה לי ועברתי להדריך בתוכניות הטף ופסיעות ראשונות בטיפת חלב.

באיזה שהוא שלב חיפשתי משהו ניהולי, רציתי להקים משהו. התחלתי לעבוד במעלה אדומים כרכזת משפחתונים. הקמתי שם רשת מעונות יום עם תפיסה שאני מאמינה בה. הדגש היה על צוות והעצמת הצוות, זהו אחד הדברים שאני חזקה בהם. חלק מהמטפלות שעבדו שם הפכו למנהלות מעון, התפתחו ורכשו תואר. במקביל לעבודה זו התחלתי ללמוד עבודה סוציאלית. כל הזמן עסקתי בהדרכת קבוצות הורים והשתלמויות. היה לי חשוב ללמוד עבודה סוציאלית כדי להיכנס למגזר הציבורי. כשעברנו לדרום, עזבתי את הניהול והתחלתי לעבוד במעון רב תכליתי. אני רואה חיבור גדול בין עבודה טיפולית והדרכה.

חלום מקצועי: ללמוד טיפול משפחתי וזוגי. אני מאמינה בטיפול בתוך התא המשפחתי. אני רוצה לפתוח קליניקה בדרום.

מומחה בגיל הרך: ההכשרה זה חלק קטן, הידע חשוב אך גם האדם עצמו – החום, היכולת ליצור קשר אמיתי, אכפתיות, עם אמונה במה שהוא עושה. כל הזמן להשתלם, ללמוד ולהרחיב את הידע.

מצב של הגיל הרך בחברה: עד לפני כמה שנים הייתי אופטימית. יש בעיות שקשורות בתקציבים. אין מספיק מודעות. מרוב עיסוקים לא השכלנו להעביר את המסר לכל הגורמים המשמעותיים כי הגיל הרך חשוב לעיצוב המשפחה והילד. הרבה תוכניות נסגרו בגלל בעיות תקציב כגון: פסיעות ראשונות ותוכנית הטף. באגף החינוך חיברו גילאים וצמצמו תקציבים.

ברמת שטח הלימודים האקדמאים, הכניסו גורמים מקצועיים, התחושה שהמנהלות והמטפלות רוצות הדרכה. ברמת הארגונים יש ארגונים שלא משקיעים ויש שכן כמו החברה למתנ"סים. בקשר להורים, התחושה האישית שלי היא שיש ביקוש להדרכה מצד שני כשניסינו להקים מרכז הורים – הורים לא הגיעו, כשהשרות בתשלום הורים לא מגיעים, הם מחכים שתהיה בעיה גדולה, יש הכחשה.

אני אהיה מעוניינת להצטרף לארגון לשינוי חברתי למרות שאני מאוד עסוקה. אם אתחייב למשימות ספציפיות ואני ארגיש חיבור.

זהות מקצועית של בוגרות תוכנית שוורץ: לפני שבע שנים התקיים מפגש גדול עם פרופסור מיקי רוזנטל אשר הקימה את התוכנית. הבוגרות טענו כי הן יוצאות ללא זהות מקצועית וביקשו לפתי שני מסלולים בתואר. מסלול אחד: עבודה סוציאלית והתמחות בגיל הרך. מסלול שני: הוראה והכשרת צוותים. קבוצת בנות לקחה על עצמה אחריות אך שום דבר לא קרה. אני החלטתי ללמוד עבודה סוציאלית.

