



בית הספר האקדמי לאחיות ע"ש זיוה טל
 המסונף לבית הספר למקצועות הבריאות
 ע"ש שטייר, אוניברסיטת תל אביב
 משרד הבריאות, מדינת ישראל



המרכז הרפואי ע"ש חיים שיבא
 המסונף לפקולטה לרפואה
 ע"ש סאקלר, אוניברסיטת תל אביב
 משרד הבריאות, מדינת ישראל

משחקי הכס - תרומת המשחק לניהול ולהדרכה
יום עיון למדריכים ואחיות מנהלות

משחקי הכס - גרונת המשחק לניהול ולהדרכה
 יום עיון אצולנוי לניהול והדרכה, ביום ראשון ה-10.3.2019 בבית סוראסקי, קמפוס שיבא

ברכות	08.40 - 08.30
משחק ככלי ליצירת הדרכה משמעותית/ בני פייביש מייסד חברת PlayWork	09.25 - 08.40
משחקי הכס - הפנינג - משחקים לפיתוח ידע ומימננות/ חגית נופר ובני פייביש	10.45 - 09.30
כללי המשחק - יושרה ורמייה בהדרכה וניהול / ד"ר אלה קורן	11.30 - 10.45
טקס חלוקת פרס רות רון למצוינות בהדרכה קלינית / במנחות האחות רות רון	12.30 - 11.30
WC	12.45 - 12.30
סיפורים מעוררי מחשבה / שוקה די-נור מתכניתו של שמעון פרנס בגלי צה"ל	13.45 - 12.45
סיכום / רונית בן שחר	14.00 - 13.45
	15.00 - 14.00

יום העיון נפתח בברכות של אילנה כהן, יושבת ראש הסתדרות האחים והאחיות בישראל. אילנה כהן ציינה את יום האישה הבינלאומי והוסיפה כי העשייה המקצועית בסיעוד חייבת להיות מתוגמלת כראוי. על כך היא נאבקה שנים רבות, תוך כדי קידום פעולות מגוונות למיצוב מעמד האחיות בישראל בכלל, ולקידום המקצועי של המדריכים הקליניים בפרט.



אילנה כהן,

יו"ר הסתדרות האחים והאחיות מברכת את המדריכים הקליניים



בית הספר האקדמי לאחיות ע"ש זיוה טל
 המסונף לבית הספר למקצועות הבריאות
 ע"ש שטייר, אוניברסיטת תל אביב
 משרד הבריאות, מדינת ישראל



המרכז הרפואי ע"ש חיים שיבא
 המסונף לפקולטה לרפואה
 ע"ש סאקלר, אוניברסיטת תל אביב
 משרד הבריאות, מדינת ישראל

ימי עיון למדריכים קליניים מאז 2013

בשנת 2013 התקיים יום עיון ראשון למדריכים קליניים. מאז ועד היום ימי העיון הפכו למסורת, אשר מטרתה לבטא הוקרה לעשייתם המקצועית של המדריכים הקליניים, להעצים ולשדרג עשייה בתחום ההדרכה ולהציף סוגיות ודילמות בהדרכה קלינית תוך מתן מענה אפשרי במפגש המתקיים, או במפגש עתידי. מאז 2013 כל ימי העיון זכו להצלחה רבה בזכות הענקת במה ייחודית לצורכיהם המקצועיים של המדריכים הקליניים. הנושאים של ימי העיון:

שנה	נושא
2013	מאיפה מתחילים הקווים האדומים? – בהתמודדות עם טעויות הסטודנטים
2014	זמן לדבר, זמן להקשיב – תקשורת יעילה ומישוב הסטודנטים
2015	יוצרים איכות – המשמעות של מדדי הערכה ויצירתיות
2016	רגשות או לא להיות – התמודדות עם הטיות וקשיים רגשיים
2017	מנהיגות – בניהול והדרכה, אם תרצו, אין זו אגדה
2018	אהבה בהדרכה וניהול
2019	משחקי הכס – תרומת המשחק לניהול והדרכה



משתתפים ביום עיון





בית הספר האקדמי לאחיות ע"ש זיוה טל
 המסונף לבית הספר למקצועות הבריאות
 ע"ש שטייר, אוניברסיטת תל אביב
 משרד הבריאות, מדינת ישראל



המרכז הרפואי ע"ש חיים שיבא
 המסונף לפקולטה לרפואה
 ע"ש סאקלר, אוניברסיטת תל אביב
 משרד הבריאות, מדינת ישראל



החל משנת 2018 יום העיון מעניק במה לטקס חלוקת פרס רות רון למצוינות בהדרכה קלינית בנוכחות האחות רות רון ובני משפחתה. רות רון בירכה את הזוכות וציינה את החשיבות של הקדשת מחשבה לפיתוח המצוינות בקרב אנשי מקצוע, האחראים על הכשרת דור העתיד. לדבריה, היא מעריכה את מאמצייהם ואת יכולתם של המדריכים שהגישו את מועמדותם לוועדה, מוקירה את המאמץ ואת הכישורים שלהם להתמודד עם האתגר של הוועדה. ובנימה האישית הוסיפה, כי במהלך ההיכרות האישית עם המועמדות נזכרה בעשייתה המקצועית, כאשר בתור מיילדת צעירה נדרשה להקים חדר לידה בצריף מוזנח, ובהמשך כמנהלת בית הספר לאחיות באסף הרופא נדרשה לפתח תכנים ושיטות הוראה.

זו השנה השנייה שבה המועמדים נבחרים על פי הניסיון וההצלחה בתחום ההדרכה הקלינית, זאת בנוסף להצגת השקפת עולם אישית בהדרכה בסגנון נאום TED. לדברי המועמדים, הצגת ההשקפה האישית באופן הנדרש ע"י הוועדה, מחייבת ליטוש וחיידוד מחשבתי, כמו גם שיפור במיומנויות ורבליות בהצגת רעיון מופשט, מיומנות הדרושה לכל מי שרוצה להצטיין בתחום ההדרכה. המפגש המרתק עם המועמדים לפרס השנה חשף עשייה איכותית של אנשי מקצוע המחויבים לערכי המקצוע, לשיפור התדמית המקצועית, לתמיכה ולעיצוב הזהות המקצועית של הלומדים. נאומי TED של המועמדים עסקו בסוגיות הבאות: מיצוב האחות בקהילה, כשירות תרבותית, שיטות להטמעת ידע, תמיכה רגשית והעצמה אישית של הלומדים. 8 מועמדים מכל הארץ הציגו את השקפתם בתחום ההדרכה.

תודות לחברות ועדת פרס רות רון לאיכות ומצוינות בהדרכה קלינית:

פרופסור צביה בר נוי	פרופסור חבר, ראש תוכנית מוסמך, החוג לסיעוד, אוניברסיטת תל אביב
ד"ר לימור יריב	מנהלת המחלקה לחינוך ומחקר בסיעוד, כללית שירותי בריאות
צופיה רפפורט	מנהלת המרכז להכשרה מתקדמת בסיעוד, רמב"ם - הקריה הרפואית לבריאות האדם
ד"ר אפרת דנינו	מנהלת הקמפוס האקדמי לסיעוד אסף הרופא
ציפי שיחור	אחות גימלאית
נינה ארוטיניאן	מרכזת מאגרי מידע, ביה"ס האקדמי לסיעוד ע"ש זיוה טל, קמפוס שיבא
ד"ר אלה קורן, יו"ר	מנהלת בית הספר האקדמי לסיעוד ע"ש זיוה טל, קמפוס שיבא



בית הספר האקדמי לאחיות ע"ש זיוה טל
 המסונף לבית הספר למקצועות הבריאות
 ע"ש שטייר, אוניברסיטת תל אביב
 משרד הבריאות, מדינת ישראל



המרכז הרפואי ע"ש חיים שיבא
 המסונף לפקולטה לרפואה
 ע"ש סאקלר, אוניברסיטת תל אביב
 משרד הבריאות, מדינת ישראל

כל אחד מהמועמדים הדגיש את הייחוד בהשקפת העולם המקצועית:

מתוך הנאום

מועמדים

מחויבות לידע מעודכן וייצוג מקצועי של תפקיד האחות בקהילה	אלטוב אלבירה , מדריכה קלינית במכבי שירותי בריאות, בהמלצת סופיה גופמן, רכזת תחום הדרכה ופיתוח עובדים במחוז ירושלים והשפלה
קליטת הסטודנטים כמו בני משפחה	דדון-קקון שולי , מהמרכז הרפואי ע"ש חיים שיבא, בהמלצת רונית בן שחר, מרכזת התנסויות קליניות בבית הספר האקדמי לאחיות ע"ש זיוה טל, קמפוס שיבא
מחויבות לכשירות תרבותית בקהילה	חביב אללה חנאן , מדריכה קלינית במרפאה, מכבי שירותי בריאות, בהמלצת אלונה ויינר, מרכזת הדרכה קלינית מחוז הצפון
תמיכה וחוייית למידה בחמלה	כהן חניתה , מביה"ס לסיעוד רקנאטי אוניברסיטת בן גוריון, בהמלצת ד"ר אורלי גרינשטיין כהן, ראשת המחלקה לסיעוד, מביה"ס לסיעוד רקנאטי אוניברסיטת בן גוריון
הטמעת ערכים	לויטין קרן , מביה"ס לסיעוד רקנאטי אוניברסיטת בן גוריון, בהמלצת ד"ר אורלי גרינשטיין כהן, ראשת המחלקה לסיעוד, מביה"ס לסיעוד רקנאטי אוניברסיטת בן גוריון
הסטודנטים שלי מייצרים ידע בדרך אישית	משרקי פואד , מדריך קליני במחלקה כירורגית בבני ציון, בהמלצתה של חוה ויינר, מנהלת בית הספר לאחיות בני ציון
הדרכה היא תהליך מעודד צמיחה	סקעת אלומה , מביה"ס לסיעוד אסף הרופא, בהמלצתה של אופיר רחל, סגנית מנהלת בית הספר האקדמי לסיעוד באסף הרופא
ולכן מחייב תמיכה	שנייד פירחה , מיילדת ומדריכה קלינית בשערי צדק, בהמלצתה של ד"ר פנינה מור, מרכזת קורס על-בסיסי במיילדות בשערי צדק
ההתנסות הקלינית משולה להיריון ולידה	





בית הספר האקדמי לאחיות ע"ש זיוה טל
 המסונף לבית הספר למקצועות הבריאות
 ע"ש שטייר, אוניברסיטת תל אביב
 משרד הבריאות, מדינת ישראל



המרכז הרפואי ע"ש חיים שיבא
 המסונף לפקולטה לרפואה
 ע"ש סאקלר, אוניברסיטת תל אביב
 משרד הבריאות, מדינת ישראל

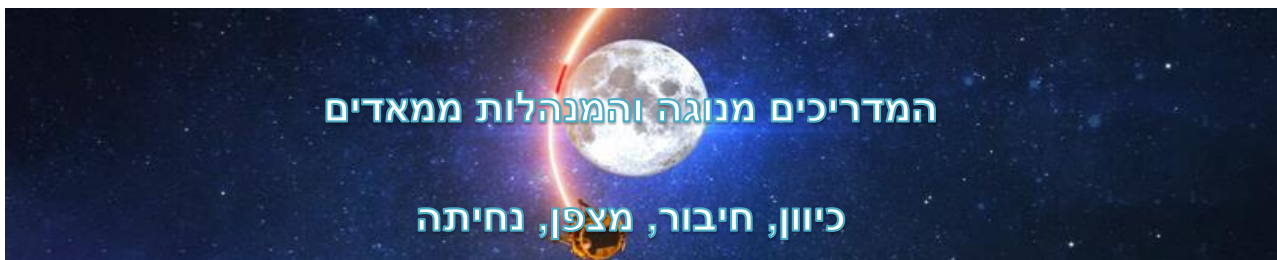


הזוכים (מימין): קרן לויטין, חניטה כהן, אלומה סקעת, פואד משרקי, אלה חגן חביב, פירחה שנייד.

צוותי הדרכה וניהול שהתארחו השנה ביום העיון, ייצגו את המוסדות הבאים: שיבא, אסף הרופא, איכילוב, הדסה, שערי צדק, קפלן, הדסה, בני ציון, ברזילי, מאיר, יוספטל, וולפסון, פורייה, כרמיאל, ברזילי, שער מנשה, בית רבקה, מכבי, מאוחדת וכללית; מכללות ובתי ספר לסיעוד. סה"כ השתתפו ביום העיון יותר מ- 250 אחים ואחיות. בסיום היום המשתתפים הביעו הערכה ושביעות רצון גבוהות הן מהתכנים והן מהאירוח, לדברי המשתתפים: "רכשתי ביום העיון כלים פרקטיים להדרכה", "התכנים חידשו וריענו את הידע המקצועי", "המפגש סביב שולחנות משחק היה יצירתי ותורם", "מחכה ליום העיון הבא!", "ניתן ליישם את מה שהעברתם כמעט בכל תחום מקצועי".

כמו תמיד – מצורפים תקצירי ההרצאות

מחכים לכם במרץ 2020 ליום עיון נוסף למדריכים ולמנהלים:





בית הספר האקדמי לאחיות ע"ש זיוה טל
המסונף לבית הספר למקצועות הבריאות
ע"ש שטייר, אוניברסיטת תל אביב
משרד הבריאות, מדינת ישראל



המרכז הרפואי ע"ש חיים שיבא
המסונף לפקולטה לרפואה
ע"ש סאקלר, אוניברסיטת תל אביב
משרד הבריאות, מדינת ישראל

תקצירי הרצאות

משחק 🎮 ככלי ✂️ ליצירת הדרכה משמעותית

בני פייביש¹, ראש המסלול לעיצוב ופיתוח משחקים במכללת מנטור מייסד חברת PlayWork,
חברת ייעוץ לחברות וארגונים בתחומי ה-Innovation & Engagement



בני פייביש

למה לשחק?

המשחק הוא חלק טבעי מההתפתחות האנושית, תורם לעיצוב האישיות, מפתח מיומנויות מוטוריות, רגשיות וחברתיות. המשחק מספק מרחב למידה מהנה - "בועת מציאות", המאפשרת הכנה לחיים תוך כדי למידה של פתרון בעיות וחוויה אישית-חברתית. בעידן המודרני בהשפעת כוחות, כגון: אתיקת העבודה הפרוטסטנטית, המהפכה התעשייתית והמדיניות הנוקשה של החינוך חלה ירידה משמעותית ביכולת לשחק. עובדה זו גורמת נזק להתפתחות, המתבטא בעלייה חדה של מקרי החרדה והדיכאון, במעבר חד ממוקד שליטה פנימי למוקד שליטה חיצוני, ובהפיכתנו לאנשים רציניים וכבדי ראש.

משחק הוא צורת הלמידה הגבוהה ביותר. מעבר להעברת ידע ויכולות מקצועיות, המשחק מאפשר יצירת אמון, מחוברות (Engagement), פתיחות לסביבה ולעבודת צוות, אווירה של risk/experiment - התנסות וחוסר פחד מכישלון, חשיבה חדשנית ויצירתית, פתרון בעיות וקונפליקטים, אינטראקציה חברתית, יחסים משמעותיים ורגשות חיוביים, ביטוי עצמי אותנטי, התמודדות עם שינויים - כל הנדרש מהעובד המודרני.

היבטים של למידה/הדרכה דרך משחק מול למידה רגילה:

- אקטיביות מול פסיביות
- מחוברות מול הסחת דעת
- משמעות מול חוסר משמעות
- ביחד מול לבד
- Fun Failure Vs. Aversion
- מוטיבציה פנימית מול חיצונית (חווית "I want to" מול "I have to")

"אנחנו לא מפסיקים לשחק כי התבגרנו -
התבגרנו כי הפסקנו לשחק" (ג'ורג' ברנרד
שאו)
"אני תמיד אוהב ללמוד, לא תמיד אני אוהב
שמלמדים אותי" (וינסטון צ'רצ'יל)
"מסע הגילוי האמיתי אינו מורכב ממצאות
נופים או מקומות חדשים, אלא מהתבוננות
דרך עיניים חדשות" (מרסל פרוסט)

¹ בני פייביש - 8390857-500 | www.plywrk.com | bennyfaibish@gmail.com



בית הספר האקדמי לאחיות ע"ש זיוה טל
 המסונף לבית הספר למקצועות הבריאות
 ע"ש שטייר, אוניברסיטת תל אביב
 משרד הבריאות, מדינת ישראל



המרכז הרפואי ע"ש חיים שיבא
 המסונף לפקולטה לרפואה
 ע"ש סאקלר, אוניברסיטת תל אביב
 משרד הבריאות, מדינת ישראל

מה אפשר לעשות בפועל? (רשימה חלקית מאוד)

1. לשחק משחקים! כמעט לכל נושא בעולם יש היום משחק מתאים שניתן לרכוש ולשחק.
 2. יצירת מרחבי משחקים בעבודה – לבד ועם אחרים.
 3. להשתמש באלמנטים משחקיים – דברים כמו חזרתיות יצירתית על רוטיות, יצירת SANDBOX (מרחב של "אפשר לנסות הכל" ללא כישלון או השלכות), ביצוע פעולות משחקיות קטנות (למשל לגרום לצד השני לחייך בלי שהוא יידע), חיבור בין פעולות שאוהבים ולא אוהבים, מחשבה על הוספת אתגרים קלילים ומעניינים לעבודה וכו'.
 4. להיות Playful - הנכונות להתנסות (Experiment), ולחקור (Explore) בצורה פתוחה. דברים כמו "משחק תפקידים" (להיכנס לנעלי האחר), סקרנות והטלת ספק (מה אם אני לא יודע? מה באמת מספרים לי? מה הוא באמת צריך?), חיוך, חשיבה משחקית ("תפתרו את הבעיה כאילו אתם בני 7"), מתן דרגות חופש בחירה כיצד לבצע משימות, הרפיה והירגעות ועוד.
- לסיכום, משחקים הם עולם עשיר ואין-סופי – הם מכילים גם את האפשרות להשתמש בהם ככלים מעשיים ביומיום, וגם את האפשרות להשתמש בהם כתפיסה וגישה אל העבודה והחיים.

דוגמאות למשחקים שניתן לרכוש בכל חנות צעצועים:

- So Do You - משחק שאלות המאפשר להכיר טוב יותר את חברי הצוות ומחזק את היחסים הקיימים (אין מגבלת משתתפים)
- היער המופלא - משחק להצפת רגשות, שיפור תקשורת רגשית, עזרה לאחרים, חשיבה חיובית וחיזוק היחסים בין המשתתפים (3-6 משתתפים)
- היה היה - משחק מצחיק של שיתוף פעולה ותקשורת דרך בניית סיפורים שיתופית - מצוין גם להפגת לחצים ומתחים (2-6 משתתפים)
- מחוץ לקופסה - יצירת אסוציאציות ומילים (2-6 משתתפים) – ניתן לשימוש בהעברת תכני ידע, תיאום ציפיות בתחילת קורס, גיבוש בין אנשים שונים וכו'.

דוגמאות למשחקים שניתן להכין בקלות:

- הכנסת אורחים - משחק אמפתיה של בית הספר הניסויי של ביה"ח הדסה – משחק על אמפתיה ופערי תרבויות, שבו כל המשתתפים מתחרים ביניהם על הזכות לארח ילדים רבים ככל האפשר (4-8 משתתפים)
- מה המצב - משחק פרספקטיבות, מאפשר לראות את אותו המצב דרך זוויות מבט שונות (2 משתתפים)



בית הספר האקדמי לאחיות ע"ש זיוה טל
המסונף לבית הספר למקצועות הבריאות
ע"ש שטייר, אוניברסיטת תל אביב
משרד הבריאות, מדינת ישראל



המרכז הרפואי ע"ש חיים שיבא - תל השומר
המסונף לפקולטה לרפואה
ע"ש סאקלר, אוניברסיטת תל אביב
משרד הבריאות, מדינת ישראל

בואו נצא מהכלים –

משחקים ככלי למידה והדרכה בחטיבת סיעוד האישה בבית הספר זיוה טל

חגית נופר RN, CNM, MA, ראש חטיבת סיעוד האישה

למה? מדוע משחקים מתאימים להדרכה קלינית?

- למידה קוגניטיבית מועצמת ומוטמעת היטב כשהיא עטופה בחוויה או רגש
- הזדמנות ל"למידה מחוץ לקופסה", אך עדיין במסגרת ברורה של זמן וכללים
- משחק מאפשר לסטודנטים לחוש מוגנים, להעזר ו"להסתכן" בטעות, בלי חשש מהתוצאות
- הזדמנות ללמידה טבעית, תוך תחושת חופש לשאול, להתנסות, לטעות
- אלמנט התחרות שבמשחק (במידה נכונה) מניע לפעולה ויצירתיות
- אלמנט המזל בחלק מהמשחקים מאפשר הזדמנויות גם לסטודנטים חלשים יותר
- הדגש על התהליך ולא רק על התוצאה
- המשחק גורם (בכל גיל) להנאה פיזיולוגית בעקבות הזרמת נירורטרנסמיטורים במוח
- משחק לא צריך להיות יקר. ניתן להכין משחק, תוך התאמה פרטנית לצורכי המדריכה/ה
- ואי-אפשר שלא לדבר על הכיף, החדווה בעשייה ומניעת השחיקה של המדריכה/ה



חגית נופר

איך? דוגמאות למשחקים מחטיבת סיעוד האישה שהוצגו

ביום העיון

- מחפשים את המטמון באוריינטציה
- "חבילה עוברת" עם שאלות או נושאים לדין בין שכבות העטיפה
- משחק "נכון או לא נכון"
- משחקי רביעיות
- "ארץ, עיר", אבחנה, בדיקה, טיפול
- סולמות ונחשים
- "דומינו" של הקשרים ואינטגרציה
- משחק להבנת תהליך המיון (מיון יולדות)
- קלפי Emojii לתהליכים של רגש
- בניית משחקים על ידי הסטודנטים עצמם



בית הספר האקדמי לאחיות ע"ש זיוה טל
 המסונף לבית הספר למקצועות הבריאות
 ע"ש שטייר, אוניברסיטת תל אביב
 משרד הבריאות, מדינת ישראל

המרכז הרפואי ע"ש חיים שיבא - תל השומר, תל אביב
 המסונף לפקולטה לרפואה
 ע"ש סאקלר, אוניברסיטת תל אביב
 משרד הבריאות, מדינת ישראל

משחקי הכס - הפנינג משחקים לפיתוח דע ומיומנויות

הפנינג משחקים





בית הספר האקדמי לאחיות ע"ש זיוה טל
המסונף לבית הספר למקצועות הבריאות
ע"ש שטייר, אוניברסיטת תל אביב
משרד הבריאות, מדינת ישראל



המרכז הרפואי ע"ש חיים שיבא
המסונף לפקולטה לרפואה
ע"ש סאקלר, אוניברסיטת תל אביב
משרד הבריאות, מדינת ישראל

כללי המשחק – יושרה ורמייה בהדרכה וניהול

ד"ר אלה קורן, מנהלת בית הספר האקדמי לאחיות ע"ש זיוה טל

האם אנחנו חיים בתקופת תרבות השקר והרמייה? הרמייה יכולה להיות אקטיבית (יזומה) ופסיבית (שיתוף פעולה עם המרמה) והיא קשורה להפרת נורמות וציפיות להתנהלות אישית וחברתית. בין סוגי הרמייה המוכרים: Deception Online; Fake News; Interpersonal Deception; Academic Dishonesty ועוד. הרמייה האקדמית, שהתגלתה אצל שלישי מהסטודנטים במגוון תוכניות לימוד, קשורה להפרת נורמות לצורך הפגנת ידע והישגים אקדמיים. סוגי הרמייה האקדמית שיכולה להיות אקטיבית ופסיבית, כוללים: התנהגות הפוגעת באווירה לימודית ומכבדת בכיתה או בקבוצה; פְּרָוֶק מטלות אקדמיות; גניבה ספרותית - העתקת עבודה או חלקיה. הנטייה של הסטודנטים לרמייה מתגברת על רקע הזדמנות או פיתוי לרמייה, אי-בהירות לגבי מדיניות הענישה על רמייה, במצבים של חשש לכישלון, תחושת איום ולחץ אישי. לעיתים הסטודנטים מצדיקים את הרמייה ע"י Depersonalization² - היעדר כוונה לפגיעה; ע"י השאיפה להשגת ציון גבוה; רצון לסייע לחבר; רצון להימנע ממבוכה ואיום על התדמית האישית. סטודנטים במקצועות טיפוליים לא מקשרים בין רמייה לנזק עתידי לחולה, על רקע השחתה מוסרית אישית.

מדוע רמייה בקרב מקצועות הבריאות חמורה במיוחד? כי מחד גיסא, יש ציפייה של המטופלים לאמון מלא במטפלים שלהם, ומאידך גיסא, נמצא קשר בין רמייה אקדמית להפרת אמון בהמשך העשייה המקצועית, כגון: התנהגות עבריינית כלפי המטופלים והעמיתים, זיוף מסמכים, הפרת עקרונות הבטיחות ושחיקה מקצועית מהירה³.

מה אפשר לעשות כדי להפחית רמייה? ליצור אווירה המעודדת ביטחון ואמון, המפחיתה איום ומצבי מבוכה אישית; התנהלות פרואקטיבית לפיתוח מודעות אישית לשמירה ערכית ויושרה אישית. קביעת



כללים לניהול מוסדות ההכשרה המקצועית: אצלנו מקבלים אמת, אבל כל אמת; יושרה היא חלק בלתי נפרד ממיצוי היכולת האישית, מדימוי מקצועי ומשמירה עצמית מפני "המדרון החלקלק" של השחתה ערכית ושחיקה.

² Buller & Burgoon, 1996 Deception Theory

³ Lancaster, 2016 & Kusnoor, 2013



בית הספר האקדמי לאחיות ע"ש זיוה טל
 המסונף לבית הספר למקצועות הבריאות
 ע"ש שטייר, אוניברסיטת תל אביב
 משרד הבריאות, מדינת ישראל



המרכז הרפואי ע"ש חיים שיבא
 המסונף לפקולטה לרפואה
 ע"ש סאקלר, אוניברסיטת תל אביב
 משרד הבריאות, מדינת ישראל

חזון מקצועי – שינויים בהרגלי הצמיחה - הדרכה רפלקטיבית כגורם מצמיח לסטודנטים בסיעוד **אלומה סקעת, זוכת פרס רות רון**

תודעת צמיחה: בית הספר לסיעוד מהווה בית גידול. המסלול מצריך וגורם לצמיחה אישית ומקצועית. צמיחה היא תהליך מאתגר, דורש אנרגיה, מופלא, אך גם לא קל, אולי אפילו כואב, ולכן דורש תמיכה.

שורשים: שורשי המקצועיים הם בסיעוד האונקולוגי. בעשייה ובמחקר שלי באונקולוגיה האחות האונקולוגית תוארה כמנטורית, המאמנת את המטופלים בצעדי ריקוד החיים שלהם, או ריקוד סוף החיים. תיאור נוסף שניתן לאחות האונקולוגית הוא מדריכה ומלווה במסע המחלה של המטופל Cancer Journey, ועוד דבר חשוב שלמדתי באונקולוגיה הוא, שכדי להבין רגשות עמוקים של מטופלים, אתה חייב להבין קודם כל את הרגשות העמוקים של עצמך. בעולמנו הציני, היעיל והמנוכר זה דבר שכבר לא קל כל כך לעשותו.

צמיחה: את עולם התוכן הזה הבאתי עמי להדרכה, ואחד המורים הגדולים שהכרתי בדרך הוא קרל רוג'רס, פסיכולוג אמריקאי, שהאמין שכדי שהאדם יגשים את יכולותיו בצורה הטובה ביותר, הוא זקוק להערכה חיובית בלתי מותנית מסביבתו. בשיטה זו, תפקידו העיקרי של המטפל הוא לתת למטופל להוביל, להגיב לדבריו באמפתיה ולאפשר לו חוויה של הערכה חיובית בלתי מותנית, שאותה הוא לא זכה לקבל בילדותו.

לדברי קרל רוג'רס, תנאי הליבה למגע אנושי עם בני אדם: **חפיפה** (החיבור וההתאמה בין התחושה הפנימית ובין ההצגה כלפי חוץ, "תוכו כברו"), **קבלה** (קבלת אחר, כל אחר, ללא התניה), **הבנה אמפתית** (לנסות להבין את עולם המטופל/התלמיד ללא דעה קדומה, זוהי גישה אקטיבית שאין בה שיפוט). הלמידה נתפשת בשתי משמעויות, כניסיון סובייקטיבי וכלמידה יישומית. עקרונות המהווים תשתית ללמידה עפ"י רוג'רס - לאדם כושר טבעי ללמוד; למידה משמעותית מתרחשת, כאשר התלמיד רואה בחומר הלימוד זיקה לתכליותיו, בלמידה הכרוכה בשינוי במבנה העצמי. שינוי זה כרוך באיום, והאדם נוטה להתנגד לו. סביבה תומכת מבטלת את האיום ומאפשרת להתקדם, במצב כזה תיתכן למידה. לקחים נקנים ע"י התנסות עצמית, למידה יעילה כאשר התלמיד משתתף באחריות לתהליך הלמידה. לפי השקפתו של רוג'רס, המורה יסייע בלמידה, אם ישים את הלומד במרכז, ואם הסיוע שלו יהיה עקיף. משימת המורה לחזק בתלמיד את חתירתו לאוטנטיות. אנחנו קוראים לזה היום למידה אותנטית.

למידה אותנטית: היא תהליך אקטיבי של הבניית ידע, דרך מעורבות בחקר עצמי של פתרון בעיות, חשיבה ביקורתית ורפלקציות. הבניית ידע זה מושפעת על ידי הידע הקודם של התלמיד וההתנסויות שלו, ועל ידי המאפיינים המעצבים את סביבת הלמידה, כגון: ערכים, ציפיות, תגמולים וסנקציות. החינוך, אפוא, מרוכז יותר בתלמיד. לכן אחד הכלים המרכזיים שלי בהדרכה הוא הדרכה רפלקטיבית - המאפשרת התרחקות מעשייה אוטומטית או משגרה, ומאפשרת התבוננות ותשומת לב למחשבות, אמונות ורגשות, שמובילים



בית הספר האקדמי לאחיות ע"ש זיוה טל
המסונף לבית הספר למקצועות הבריאות
ע"ש שטייר, אוניברסיטת תל אביב
משרד הבריאות, מדינת ישראל



המרכז הרפואי ע"ש חיים שיבא
המסונף לפקולטה לרפואה
ע"ש סאקלר, אוניברסיטת תל אביב
משרד הבריאות, מדינת ישראל

אליה, ובמיוחד בתת-התחום שלה - הדרכה נרטיבית, שהיא הדרכה רפלקטיבית שמתמקדת בכוחות ובמשאבים הפנימיים וברגשות.

בשיטה זו, בכל הזדמנות המתאפשרת, ובמיוחד בסוף כל יום התנסות אני מבקשת מהסטודנטים לרשום לעצמם סיכום קצר של החוויה והרגשות שהתעוררו בהם במהלך היום, זה יכול להיות **סיכום, הפקת לקח, התייחסות לרגש מסוים - מה הפחיד אותי היום, מה שימח אותי? מה סקרן אותי היום, מה למדתי היום? מה אני לוקח מהיום הזה?** כיד הדמיון, וממש מה שעולה מיום ההתנסות. לפעמים אנחנו משוחחים על החוויות הללו, ולפעמים לא. השיטה שלי - לכל אחד מהסטודנטים אני נותנת בתחילת ההתנסות קופסה קטנה (שקונים ב"הכל בשקל"), ובה הם שמים את הפתקים שלהם. הסטודנטים יודעים שאני קוראת את הפתקים, אני מסבירה להם שזה עוזר לי להכיר אותם טוב יותר ולעזור להם להתקדם בתהליך הצמיחה. בסוף ההתנסות אני מחזירה להם את הפתקים, ומי שהיה פעיל בעשייה הזו מקבל גם את הקופסה במתנה. את כולם אני מזמינה להמשיך ולעשות את התהליך לעצמם.

ביקורת: התהליך לא קל לכולם, ולאורך השנים הייתה לסטודנטים וקולוגות ביקורת עליו. אני נחשבת ה"חופרת הלאומית", ואני נושאת בתואר בגאווה ובהומור פנימי, אבל עם הזמן הצלחתי לשנות את הטרמינולוגיה וללמד את הצוות והסטודנטים, שכדאי להחליף את המילה "לחפור" במילה "**להעמיק**",



מימין: אלומה סקעת, רות רון, פירחה שנייד

ובפירוש כשרוצים להצמיח שורשים עמוקים, צריך גם לחפור עמוק. ככל שאני צוברת יותר ביטחון בהליך הזה, אני מצליחה להיות גם יותר משכנעת, ויותר ויותר סטודנטים מעריכים ומוקירים את הכלי ואת השיח, ואני רואה יותר ויותר פירות.

חזון מקצועי – הדרכה קלינית כמו לידה

פירחה שנייד, מיילדת, שערי צדק

העברת משמרת, נכנסת לחדר לקבל יולדת בלידה 5 ללא משככי כאב, אני עם משתלמת ביום הראשון של ההתנסות הראשונה בקורס מיילדות, המיילדת שממנה אני מקבלת את היולדת מעבירה לי במהירות את כל המידע, בעוד אני מראה לה את כל הדברים הטכניים שצריך לעשות בהכנה לקראת הלידה אני שומעת שהיולדת "לוחצת". הושטתי למשתלמת זוג כפפות סטריליות - היא הסתכלה עלי, כלא מבינה. אמרתי לה:



בית הספר האקדמי לאחיות ע"ש זיוה טל
המסונף לבית הספר למקצועות הבריאות
ע"ש שטייר, אוניברסיטת תל אביב

המרכז הרפואי ע"ש חיים שיבא
המסונף לפקולטה לרפואה
ע"ש סאקלר, אוניברסיטת תל אביב

"תעתי כפפות; האישה הזו יולדת עכשיו" ... לקחתי את ידה של המשתלמת בידי, ויחד הרמנו את היילוד החיוני, האוצר החדש הזה, אל בטן אמו ואל זרועותיה. הברק בעיניים של המשתלמת היה שיקוף מדויק של

עיני היולדת, ואני ידעתי שבאותו הרגע היא "נדבקה" בחיידק המיילדות, נגעה בקסם עצמו ורואה את קו האופק שבו היא תעמוד עצמאית מול יולדת ותדע את סדר הפעולות, ויהיו בפיה המילים המדויקות, והלב שלה יהיה פתוח ונכון, והיא זו שתסייע לקסם הזה להתרחש.

אני פרחה שנייד, מיילדת 18 שנה בחדר לידה שערי צדק, ומדריכה 10 שנים. אני לא יודעת אם אני יותר מיילדת או יותר מדריכה, כי שני התפקידים שזורים זה בזה. המשתלמות שלי בתקופות ההתנסות, הופכות להיות המטופלות שלי, או ליתר דיוק, הן הופכות להיות מרכז העשייה שלי, והיולדות מקבלות את הטיפול דרכן. אני מדריכה משתלמות בקורס על-בסיסי במיילדות, תקופת ההתנסות בעיניי היא ההיריון והלידה של כל משתלמת, שבסופה נולדת מיילדת, את תהליך ההיריון והלידה הזה אני מלווה כמיילדת ממש. אותם כלים ואותן אמונות, שאני מביאה איתי לחדר לידה, אני מביאה גם להדרכה. **אחריות:** בדיוק כמו שאני מעודדת את היולדת לקחת אחריות על גופה ועל הלידה שלה, כך גם המשתלמת צריכה לקחת אחריות על הלמידה שלה; כשם שהיולדת צריכה להרגיש בטוחה במיילדת שלה ולהגיע למקום שבו הלידה הייחודית שלה תבוא לידי ביטוי, שהטיפול בה לא יגרע מהעובדה המרכזית שהלידה, החוויה, התינוק וההורות המתגבשת הם שלה, כך גם המשתלמת צריכה להרגיש בטוחה שהשדה הקליני שאליו היא מגיעה, והמדריכה הספציפית שתלווה אותה בתקופה הזו, יהיו המקום שבו היא תוכל להתפתח בצורה המיטבית והייחודית לה. שהלמידה ורכישת המיומנויות יביאו אותה ל"לידה" האישית שלה, שהיא תגיע בדיוק כמו אחרי הריון לתחילת החיים המקצועיים עם התנאים האופטימליים. הציר המרכזי הוא מערכת היחסים הנרקמת בין המיילדת ליולדת, בין המדריכה למשתלמת.

ג'יימס קומר, שהיה פסיכיאטר והיה גם איש חינוך, אמר: "אין למידה משמעותית ללא מערכת יחסים משמעותית". מערכת היחסים שלי עם המשתלמת מתבססת בעיקר על שני דברים, מתן עצמאות ודוגמא אישית. אני רוצה שהמשתלמת תשאף לעצמאות ותראה מודל נכון למיילדות. אני רוצה שהיא תזכור במהלך ההתנסות את החזון שלה כמיילדת, לא רק את רשימת המיומנויות ואת מספר הלידות. אני רוצה שהיא תרגיש את המהות, שהדבר יבעבע בה, שהקסם ידבק בה ויניע אותה כבר מהמשמרת הראשונה בחדר לידה, מהלידה הראשונה שהיא נמצאת בה.

האני מאמין שלי: אני מאמינה שהתפקיד של המדריכה הקלינית הוא קריטי בעיצוב השקפת העולם המיילדותית. המעבר מאחות למיילדת הוא לא רק ברכישת מיומנויות חדשות, אלא בהסתכלות חדשה על המושגים "מטפל-מטופל", על עיסוק בתהליך משמעותי בחיי אישה ומשפחה, המתחיל לפעמים עוד משלב תכנון ההיריון, והוא נמשך לאורך כל חיי הפוריות של האישה - את ההשקפה הזו צריך להפנים ולהתחיל ליישם בהתנסות הקלינית במהלך הקורס. אך הסתכלות ולמידה מדוגמא אישית אינם מספיקים. כדי להגיע



בית הספר האקדמי לאחיות ע"ש זיוה טל
 המסונף לבית הספר למקצועות הבריאות
 ע"ש שטייר, אוניברסיטת תל אביב
 משרד הבריאות, מדינת ישראל

המרכז הרפואי ע"ש חיים שיבא
 המסונף לפקולטה לרפואה
 ע"ש סאקלר, אוניברסיטת תל אביב
 משרד הבריאות, מדינת ישראל

אל המקצוע המיוחל, צריכה להיות גם עשייה. ולכן אני "זורקת" את המשתלמות למים. כשאני נותנת להן את הכפפות הסטריליות מהיום הראשון, כשאני מקבלת את היולדת ויוצאת מהחדר ומשאירה את המשתלמת

להכיר את היולדת, לבצע אנמנזה רחבה ככל שניתן, אני גורמת לה לעבוד, אין לה ברירה, מהר מאוד היא מבינה שבעיני היולדת היא המטפל העיקרי, היא יודעת שאני רשת הביטחון שלה, ולא אתן לה ליפול ולא אתן לטיפול להיות פחות ממושלם, וכך עם הביטחון הזה היא מעזה לעשות צעדים משמעותיים, קפיצות בלמידה, היא מרגישה משמעותית והיא נותנת טיפול משמעותי. היחס שלי אל המשתלמת צריך להיות דוגמא ליחס שיוענק ליולדת.

דוגמא אישית מציגה את כל ההיבטים המקצועיים, החל מחיטוי ידיים בכניסה לחדר וביציאה ממנו, בתיעוד



מימין: רות רוזן, פירחה שנייד, אלומה סקעת

מדוקדק של כל שלבי הטיפול, הוא כולל התייחסות לכלל הצרכים של היולדת, ראיית הלידה כחלק בתוך מערכת משפחתית והתבוננות פנימה על המניעים האישיים לכל פעולה, לכל תגובה, כולל הדאגה ל- SELF CARE.

מה קורה כשזה לא הולך?

לפעמים, ממש כמו בלידה, צריך לתת פיטוצין שהוא "הורמון האהבה". בעזרת אהבה נוספת, ביטחון נוסף, ולפעמים אפילו ע"י בניית מודלים מפלסטלינה, המשתלמת תעבור את המכשול ותתקדם בלמידה, ולפעמים כמו בפרע כתפיים צריך לשנות תנוחה,

צריך לבוא אל ההדרכה מכיוון שונה, לחזור אל הספרים להתייעץ עם אחרים ולנסות גישה חדשה. אני קיבלתי הדרכה כזו! אני הרגשתי שסומכים עליי, ובכך שסמכו עליי, הרגשתי אחריות להתקדם וללמוד. המדריכות שלי בחדר לידה שערי צדק עדיין מהוות מקור השראה בשבילי, אני שואפת להיות מדריכה מעולה ומיילדת מעולה בזכותן, ועד היום הן מלוות אותי. כזו מדריכה אני שואפת להיות, כאלה מיילדות/ מדריכות אני שואפת להוציא תחת ידי.



בית הספר האקדמי לאחיות ע"ש זיוה טל
המסונף לבית הספר למקצועות הבריאות
ע"ש שטייר, אוניברסיטת תל אביב
משרד הבריאות, מדינת ישראל



המרכז הרפואי ע"ש חיים שיבא
המסונף לפקולטה לרפואה
ע"ש סאקלר, אוניברסיטת תל אביב
משרד הבריאות, מדינת ישראל



סיפורים מעוררי מחשבה

שוקה די-נור מתכניתו של שמעון פרנס בגלי צה"ל

שוקה די-נור, המוכר כאיש הסיפורים והתובנות מפינתו השבועית בגלי צה"ל אצל שמעון פרנס, הוא יליד תל אביב, רואה חשבון וכלכלן במקצועו, ובמשך כמעט ארבעים שנה שימש כמנהל בכיר בתעשייה הישראלית.



שוקה די-נור

בשנת 2004, באקט ניהולי מעניין, הוא החל לכתוב ושלוח לעובדיו לפני היציאה לסוף השבוע, מעין איגרת של עמוד אחד, שבה חלק איתם דברים שחוהו, שקרא, וששיתפו אותו אחרים. היו אלה דברים שחשב שיש בהם הצפת ערכים, שיש בהם חומר למחשבה, ואולי הם מאפשרים לראות דברים מזווית מעט אחרת. ומשלושים עובדיו צמחה הרשימה והגיעה לאלפים. לימים הוצעה לו פינה שבועית קטנה בגלי צה"ל, שם הוא מעלה את סיפורי החיים הקצרים הללו, על תובנותיהם, כבר יותר מעשור.

בהרצאתו ביום העיון הוא מספר כיצד הגיע "מעולם המספרים לעולם הסיפורים", ובתוך כך הוא שוזר סיפורים קצרים מעוררי מחשבה, שמציפים ערכים בעלי חשיבות, כמו: עבודת צוות, הקשבה, מנהיגות, העצמה, יצירתיות, הכרת תודה וכ"ו. מתוך ההרצאה ומתוך הדרך שבה הוא מציג את הדברים, גם עולה חשיבות השימוש בסיפור ככלי בידי המדריך להעברת מסרים וערכים.

הנה קובץ מהתובנות והאמרות שליוו את ההרצאה:

על מנהיגות הקיימת בכל אחד מאיתנו: "מנהיגות היא לא משהו יוצא דופן, נחלתם של בודדים.

היא בהחלט נחלתם של כל אחד מאיתנו..." (דרו דאדלי)

אז כמה מאיתנו חוו מנהיגות חבויה שכזו, שמישהו השפיע על חיינו, והוא בכלל לא יודע? וכמה מאיתנו אמרו את זה לאותו האדם? ומה עם מנהיגות שכזו שלנו, שבה אנחנו עושים הבדל לאחרים, ואנחנו בכלל לא יודעים? (דרו דאדלי)

על הכרת תודה: "לחוש הכרת תודה ולא להביע אותה, כמוה כלעטוף מתנה ולא למוסרה..." (וויליאם ארתור

וורדן)

על העצמה: "הוא לא מנסה לשלוט בך כמאמן, הוא מעצים אותך להיות מי שאתה!" (דרק פישר על פיל

ג'קסון)



בית הספר האקדמי לאחיות ע"ש זיוה טל
המסונף לבית הספר למקצועות הבריאות
ע"ש שטייר, אוניברסיטת תל אביב



המרכז הרפואי ע"ש חיים שיבא
המסונף לפקולטה לרפואה
ע"ש שאקלר, אוניברסיטת תל אביב

על עבודת צוות: "אם תרצה להגיע מהר, צעד לבד. אם תרצה להגיע רחוק, כדאי שתצעד ביחד...!" (אמרה אפריקאית)

על פשטות: "פשטות היא התחכום האולטימטיבי..." (ליאונרדו דה וינצ'י)

"פשטות יכולה להיות הרבה יותר קשה ממורכבות" (סטיב ג'ובס)

"אם אינך יכול להסביר זאת בפשטות, כנראה אינך מבין את זה מספיק טוב" (אלברט איינשטיין)

על הקשבה: "הקשבה היא אירוע נדיר אצל אנשים. אינך יכול להקשיב כאשר אתה עסוק בלהרשים או בלהחליט מה אתה אומר כשהוא יסיים" (וויליאם סטרינגפלו, פילוסוף)

"על עץ אלון עבות גר לו ינשוף בוגר,

ככל שהוא יותר שמע הוא פחות דיבר,

ככל שהוא פחות דיבר הוא שמע המון,

הו... לו רק היינו אנו ... כמו אותו ינשוף נבון!!

(שיר לפעוטות שפורסם בשבועון האנגלי פנץ' מהמאה ה-19)

"כשאתה מדבר, אתה רק חוזר על מה שאתה כבר יודע. אבל... כשאתה מקשיב, אתה עשוי ללמוד משהו חדש" (דאלאי לאמה)

"וְאִם תִּצְמִיד אֶת אֲזָנְךָ לְלִבּוֹ שֶׁל אָדָם

תוּכַל לְהַעִיר בּוֹ אֶת כָּל מֶה שְׁנִדְרָם -

אֶת רֵיחַ בֵּיתוֹ וְאֶת נוֹף יְלֻדוֹתוֹ,

אֶת תַּרְמִיל גְּעֻגֻעֵיו

שֶׁהוּא סוֹחֵב תַּמִּיד אִתּוֹ.

כָּל מֶה שְׁנִדְרָשׁ כְּדִי לְהַכִּיר אָדָם

זֶה לְהַצְמִיד אֶת הָאָזְן... וּפְשׁוּט לְהַקְשִׁיב... " (נועם חורב)

הכל בעיני המתבונן – על הנטייה שלנו להניח הנחות: "כל עוד אנחנו מסתכלים על הדברים מנקודת המבט שלנו, קשה יהיה להכיר את האמת..." (ברונטון)

"ייתכן שזה טבע האדם, רבים מאיתנו רואים בנטייה הזו יתרון, אבל... זה גם המקור ובית היוצר של אי-הבנות רבות..." (דון מיגל רואיס)

"לו רק היינו מביאים לשיחה פחות סימני קריאה... ויותר סימני שאלה... חישובו איזו נימוחות הייתה נשזרת בשיחה...???" (שוקה די-נור)



בית הספר האקדמי לאחיות ע"ש זיוה טל
המסונף לבית הספר למקצועות הבריאות
ע"ש שטייר, אוניברסיטת תל אביב



המרכז הרפואי ע"ש חיים שיבא
המסונף לפקולטה לרפואה
ע"ש סאקלר, אוניברסיטת תל אביב

"איננו רואים דברים כפי שהם, אנחנו רואים אותם כפי שהננו..." (אנאיס נין)

על יצירתיות בחשיבה: "גם כשהכל נראה אבוד, כנראה ניתן להשפיע על הדברים. כל שצריך לעשות זה לחשוב ללא הרף על דרך יצירתית לפתרון!" (ד"ר אורי בן נשר)
"המילים ההרסניות ביותר בשפה הן: כך זה תמיד היה נעשה!" (ג'רייס הופר, מדענית מחשב בצבא האמריקאי)

על העצמת חוזקות: "לו פחות נבכה את החולשה, ויותר נתמקד בחיפוש דרך לפיתוח החוזקה..." (שוקה די-נור)

"כשדלת אחת נסגרת נפתחת דלת אחרת, אבל אנחנו עסוקים מדי במבט כואב בדלת הסגורה ולא שמים לב שדלת אחרת נפתחת עבורנו..." (אלכסנדר גראהם בל)

לקבל את מה שיש: "הכשרון של להיות 'אדם מרוצה' טמון בהערכה ובשביעות הרצון ממה שיש ולא ממה שאין..." (וודי אלן)

