

## השתלמות להרחבת מקומם של עובדים סוציאליים בתהליכי עיצוב מדיניות: "במה חברתית-כלכלית"<sup>1</sup>

שירה איתן,<sup>2</sup> לב ארן,<sup>3</sup> חירייה עלו חמרה<sup>4</sup> וויסאם עביד<sup>5</sup>

מאמר זה יעסוק בתיאור השתלמות לעובדים סוציאליים, שנערכה תחת הכותרת "במה חברתית-כלכלית" בחיפה במחצית הראשונה של 2009. ההשתלמות נועדה לקדם את מעורבותם של המשתתפים בתהליכי עיצוב מדיניות ציבורית באמצעות פרקטיקת מדיניות. מתוך כך ביקשה ההשתלמות להרחיב ידע, לעצב את האידיאולוגיה המקצועית של המשתתפים בנוגע לתפקידם בתהליכי שינוי חברתי, לפתח אצלם מודעות וגישה ביקורתית כלפי מדיניות ציבורית ולהניעם להתנסות בפרקטיקת מדיניות במסגרת הארגונים שהם פועלים בהם. המאמר יתאר תחילה את השתלמות ההשתלמות: הרקע שממנו צמחה, ההנחות העומדות בבסיסה, החזון והתוצאות הרצויות שהוגדרו לה, מבנה ההשתלמות, תכניה המרכזיים והמשתתפים בה. בהמשך תסוקר מעורבות המשתתפים בפרקטיקת מדיניות והתנסותם בה. הדיון יבחן עד כמה הושגו התוצאות המצופות מההשתלמות ואת הגורמים שקידמו או עיכבו את השגתן ויציג המלצות לפעילויות דומות בעתיד.

- 1 המחברים מבקשים להודות לכל משתתפי ההשתלמות במה חברתית כלכלית שנערכה בחיפה, 2009, אשר נכונותם ומסירותם לערכי מקצוע העבודה הסוציאלית ראויים להערכה; לשותפים לצוות ההשתלמות: רפי קמחי, מנהל השלוחה הצפונית של המכללה החברתית-כלכלית, ואילנה בורובסקי, מפקחת בשירות לעבודה קהילתית – משרד הרווחה והשירותים החברתיים בצפון. תודה גם לקרלוס שטיגליץ, לרונית הד ולד"ר גילי ברוך משתיל, שסייעו ותמכו בתהליך הכתיבה וההשתלמות. תודה מיוחדת לד"ר עידית וייס-גל מבית הספר לעבודה סוציאלית ע"ש בוב שאפל, אוניברסיטת תל-אביב שתמיכתה המקצועית והמורלית אפשרה את כתיבת המאמר. ההשתלמות נערכה בתמיכתם של Jewish Funders Network ו-Hanns Seidel Stiftung.
- 2 תחום צדק חברתי כלכלי, שתיל צפון.
- 3 תחום צדק חברתי כלכלי ותחום עולים, שתיל צפון.
- 4 מערכת השירותים החברתיים, עיריית חיפה.
- 5 מערכת השירותים החברתיים, עיריית חיפה.

## מבוא

מאמר זה עוסק בתיאור השתלמות לעובדים סוציאליים, שנערכה תחת הכותרת "במה חברתית-כלכלית". השתלמות זו נועדה להרחיב את מקומם של עובדים סוציאליים בתהליכי עיצוב מדיניות ציבורית.<sup>6</sup> ההשתלמות נועדה גם להגביר את השימוש שלהם בפרקטיקת מדיניות, המעוגנת בערכים של צדק חברתי, ואת שזירתה בעבודתם היומיומית. ההשתלמות נבנתה באופן שנועד להשיג תוצאות בטווח המידי והארוך, וביניהן העמקת הידע בנושאים של מדיניות ציבורית ופרקטיקת מדיניות ופיתוח גישה ביקורתית, עיצוב תפיסה מקצועית ומודעות של המשתתפים בנוגע לתפקידם כעובדים סוציאליים בכלל ובתהליכי שינוי חברתי בפרט והנעה להתנסות ראשונית בפרקטיקת מדיניות במסגרת הארגונים שהם פועלים בהם.

את ההשתלמות תכננו והוציאו אל הפועל שותפים מהמגזר הציבורי ומהמגזר השלישי; מהמגזר הציבורי: עיריית חיפה והשירות לעבודה קהילתית – משרד הרווחה והשירותים החברתיים בצפון; מהמגזר השלישי: השלוחה הצפונית של המכללה החברתית-כלכלית<sup>7</sup> ושתיל (שירותי תמיכה וייעוץ לקידום שינוי חברתי) מייסודה של הקרן החדשה לישראל<sup>8</sup> (להלן השותפים).

ההשתלמות נערכה בחיפה, במחצית הראשונה של 2009, וכללה 15 משתתפים, כולם מועסקים במסגרת מערכת השירותים החברתיים של עיריית חיפה; 13 מהם היו עובדים סוציאליים (קהילתיים ופרטניים). במהלך ההשתלמות נחשפו המשתתפים למגוון סוגיות חברתיות וכלכליות, העומדות על סדר היום הציבורי ולדרכים שבהן סוגיות אלה משפיעות על עבודתם. מלבד זאת נבחנו הדרכים שבהן ניתן להגדיל את כוח ההשפעה של

6 המונח "מדיניות ציבורית" נבחר לשמש כמושג המרכזי בהשתלמות (במקום המונח "מדיניות חברתית-כלכלית"), מכיוון שהוא מייצג תחום המתייחס למגוון סוגיות בתחום הכלכלה, החברה, המשטר והמשפט. מדיניות ציבורית היא תחום מחקר ופעולה המתייחס לתהליכי עיצוב המדיניות, יישומה והערכתה. אף שכל החלטה פוליטית משפיעה על מדיניות חברתית כלכלית ומהווה שיקוף שלה, על פי רוב המונח מדיניות ציבורית הוא מקיף יותר ומתכוון לכלל קבלת ההחלטות הפוליטיות במדינה. לעומת זאת, כשאומרים מדיניות חברתית-כלכלית, על פי רוב מתכוונים למדיניות שיש לה זיקה אל הפרט והיא מייצגת היבט צר יותר של פעולות ממשלה בזירות חברתיות מובהקות, כמו חינוך, רווחה, קליטה, בריאות ותעסוקה. במאמר זה כלל המושג מדיניות ציבורית את המושג מדיניות חברתית וכלכלית.

7 המכללה החברתית-כלכלית היא עמותה ללא כוונת רווח, שמטרתה לעודד מעורבות אזרחית למען שינוי חברתי-כלכלי בישראל. זאת על ידי הקמת מסגרות לימוד ומחקר אלטרנטיביות לשיח המרכזי הקיים בישראל שתכליתן לאתגר ולהרחיבו. המכללה פונה לקהל הרחב ומאפשרת מסלולי לימוד מגוונים וגמישים. מתוך: [www.sea.org.il](http://www.sea.org.il)

8 הקרן החדשה לישראל פועלת כקרן הון סיכוי חברתית למען חינוך הדמוקרטיה, קידום החופש, הצדק והשוויון בישראל. הקרן משקיעה בנושאים בוערים על ידי פיתוח מאות ארגונים, טיפוח יזמות חברתית והעצמה של מנהיגות. שתיל ([www.shatil.org.il](http://www.shatil.org.il)), מייסודה של הקרן, הוא ארגון ייחודי מסוגו בעולם, המעניק ייעוץ מקצועי וארגוני למיזמים החברתיים. מתוך: [www.nif.org.il](http://www.nif.org.il)

העובדים הסוציאליים והעוסקים בתחום השירותים החברתיים על תהליכי שינוי חברתי ועיצוב מדיניות, המאפשרים מימוש זכויות של הפרטים והקהילות שעמם הם עובדים.

מאמר זה נכתב בידי נציגים של מתכנני התוכנית והמשתתפים בה. זאת כדי לתת ביטוי למגוון הקולות, הדעות והחוויות מתכנון ההשתלמות ויישומה תוך התמקדות על העשייה האותנטית.

המאמר כולל שני חלקים עיקריים: בחלק הראשון תואר השתלמות ההשתלמות – הרקע שממנו צמחה, ההנחות העומדות בבסיסה, החזון והתוצאות הרצויות שהוגדרו לה, מבנה ההשתלמות, תכניה המרכזיים והמשתתפים בה. בחלק זה נתאר גם את מעורבות המשתתפים בפרקטיקת מדיניות והתנסותם בה ונביא ממצאים מתהליך הערכה ראשוני שנעשה במהלך ההשתלמות. החלק השני יוקדש לדיון שיבחן עד כמה הושגו התוצאות המצופות מההשתלמות ואת הגורמים שקידמו או עיכבו את השגתן. נחתום אותו בלקחים ובהמלצות לפעילויות דומות בעתיד.

---

## תיאור ההשתלמות במה חברתית-כלכלית

---

### הרקע לצמיחת ההשתלמות

שני אירועים חברתיים מרכזיים היו הרקע המידי להתפתחות היוזמה להשתלמות. הראשון היה מלחמת לבנון השנייה, שפרצה בשנת 2006, והכניסה ללב השיח הציבורי את תלות העורף בזמן חירום ברשת של גורמים חוץ-ממשלתיים המספקים שירותי הזנה, מימון וחלוקה של ציוד למקלטים וכד' (זעירא, 2006; חורב, 2007). הקושי בהנגשת שירותי רווחה בזמן המלחמה העמיק את דרישתם של אזרחים, ארגונים ואנשי מקצוע לחזק את השירותים החברתיים שמספקת המדינה (אורבך, 2008; וטורי, 2009; צוריאלי, 2006).

האירוע השני היה קשור לניסיונות הממשלה לצמצם את פרויקט שיקום שכונות (חורב, 2007). ניסיונות אלה הובילו בשלהי 2007 להתפתחותו של שיח בין עובדים סוציאליים מהשירות הקהילתי לבין שתיל בנושא הגדלת השפעתם של אלה הראשוניים על המדיניות הממשלתית בעניין פרויקט שיקום שכונות. במהלך שיח זה הועלה רעיון לערוך השתלמות לעובדים סוציאליים, כדי להגביר את השפעתם על המדיניות הציבורית ועל עיצובה כחלק אינטגרלי מעבודתם היומיומית. הרעיון להשתלמות הועבר לדיון עם מנהלי התחומים וראשי הארגונים האלה: השירות הקהילתי של משרד הרווחה, מערכת השירותים החברתיים של חיפה ושתיל. לאחר שהסכימו לרעיון, פותח מודל השתלמות חצי שנתי

לעובדים סוציאליים בחיפה, שיהווה במה לדיון ולהעברת ידע על מדיניות ציבורית כמו גם להתנסות ממשית בפרקטיקת מדיניות.

במהלך 2008 הצטרפה לשותפים המכללה החברתית-כלכלית (להלן המכללה) על בסיס התאמה בין האידיאולוגיה שלה לזו של השותפים האחרים. באידיאולוגיה זו שני מרכיבים משלימים: תפיסת המדינה כמדינת רווחה אוניברסלית, הרואה בשירותים חברתיים זכות יסוד של האזרחים וחובה של המדינה; תפיסת תפקידם של עובדים סוציאליים כמשפיעים על מדיניות ציבורית, ולא רק כמבצעים. אידיאולוגיה זו הבליטה את הצורך לחזק ולהרחיב את השיח החברתי והביקורתי על המדיניות הציבורית הנהוגה ועל חלופות ראויות לה.

#### הנחות וטענות העומדות בבסיס ההשתלמות

שתי הנחות מרכזיות עמדו בבסיס ההשתלמות: הראשונה התייחסה לתפקידו של העובד הסוציאלי כסוכן שינוי חברתי כחלק מהזיקה בין העבודה הסוציאלית לבין מדיניות ציבורית וזכויות אדם ואזרח. השנייה אמרה שעל העובד הסוציאלי, גם זה המתמקד ברמת הפרט, לעסוק בפרקטיקת מדיניות כדי למלא את תפקידו כסוכן שינוי חברתי.

ההנחה הראשונה העומדת בבסיס ההשתלמות היא שהשפעת המדיניות הציבורית על בני אדם בחברה ועל העבודה הסוציאלית והמחויבות של העבודה הסוציאלית לזכויות אדם מחייבות את העובד הסוציאלי להיות סוכן פעיל לשינוי חברתי. בתפקידו זה עליו לפעול למען קידום צדק חברתי, מימוש זכויות אדם והעצמת קבוצות חברתיות מוחלשות (דורון, 2006; רוזנפלד, 1993; Fisher, 1995), ולייצג כל אדם שנפגעו זכויותיו או שנמנע ממנו לממשן (בן-אריה, 2006). במלים אחרות, מעורבות העבודה הסוציאלית בעיצוב המדיניות הציבורית היא חלק מרכזי ועיקרי בדרך להגשמת זכויות אדם ולמימושן (וייס-גל וגל, 2009; סטריאר, 2001).

על פי ההנחה הראשונה יש קשר הדוק בין מקצוע העבודה הסוציאלית לבין עיסוק במדיניות ציבורית ובזכויות אדם. הקשר הוא דו כיווני: האופן שבו המדיניות משפיעה על העבודה הסוציאלית וסביבתה, על החברה ועל אוכלוסיית היעד של המקצוע מזה והאופן שבו המקצוע יכול להשפיע על מדיניות ציבורית ועל נגישות לזכויות מזה. במלים אחרות, מדיניות ציבורית משפיעה על האופי, על ההיקף ועל העוצמה של בעיות חברתיות ועל מבני הכוח בחברה, כמו גם על אופן התמודדות החברה עמן ועל מימוש זכויות אדם ודרך מיצוין (Fisher, 1995). לכן פתרון בעיות חברתיות הוא תהליך המתרחש בזירה הציבורית, ועובדים סוציאליים אינם יכולים לפעול במנותק מתהליכים חברתיים וכלכליים הקורים בסביבתם ובסביבת אוכלוסיית היעד שלהם, החיה לעתים קרובות בעוני וסובלת

מאי מיצוי זכויות (וייס-גל, 2006; וייס-גל וגל, 2009; קאופמן, 2005; קרומר-נבו וברק, 2006; Gibelman, 1999).

גם פעולה מנותקת, כביכול, מתהליכים חברתיים וכלכליים והצהרה "אני א-פוליטי" היא נקיטת עמדה, שכן היא משמרת ומחזקת את המצב הקיים שהכתיבה המדיניות, מצב שבו הסדר החברתי והפוליטי הקיים הוא המקור לאי מיצוי זכויות ולעוני (הד, 2002; מנסבך, 2005; קאופמן, 2005; Rothman, 2007; 2005). ואכן מאמצע המאה ה-20 אימצה העבודה הסוציאלית שיח מקצועי המבוסס על ערכי זכויות אדם (קרפל-הנס, דורון ואור-חן, 2008). מקצוע העבודה הסוציאלית מדגיש את מחויבותו האתית, הערכית והמעשית למימוש זכויות אדם ולקידום הנגישות של כל בני האדם בחברה לזכויות חברתיות, לשירותים ולקצבאות (קאופמן, 2005). מחויבות זו באה לידי ביטוי בהגדרה הבינלאומית של העובדים הסוציאליים, בקודי האתיקה של מדינות שונות, כגון ארצות הברית, בריטניה, קנדה (מתוך וייס-גל וגל, 2009) וישראל (איגוד העובדים הסוציאליים בישראל, 1994; חוק העובדים הסוציאליים, התשנ"ו-1996; שפירו, שרר, קורין-נגר ווייס, 2002), הדורשים מהעובדים הסוציאליים לעסוק בקידום הנגישות לזכויות, למשאבים ולשירותים.

הנחת הבסיס השנייה היא שכדי שהעובד הסוציאלי יוכל להיות סוכן פעיל לשינוי חברתי, עליו לעסוק בפרקטיקת מדיניות (וייס-גל, 2006; וייס, גל וקטן, 2005). פרקטיקת מדיניות היא שילוב בין עבודה סוציאלית ישירה לבין תחום המדיניות החברתית: העובד הסוציאלי הישיר בוחן את השפעות המדיניות על לקוחותיו ומנתחה, משתתף בשינויה, פועל לאימוץ מדיניות חדשה ונוטל חלק פעיל בצמצום ליקויים במדינה (וייס-גל, 2006). במסגרת פרקטיקת המדיניות עובדים סוציאליים עוסקים בשיפור השירותים החברתיים, מטפלים בגורמים החברתיים והכלכליים של בעיות ומצוקות ופועלים להפחתת הפער בין מדיניות רצויה לבין המציאות בפועל (וייס-גל, 2006).

ואולם על כלל העובדים הסוציאליים, ולא רק על אלה המומחים בזירת המדיניות, לעסוק במודע בפרקטיקת מדיניות (וייס-גל, 2006). שכן גם העבודה הסוציאלית המתרכזת ברמת הפרט יכולה להשפיע ברמת המקרו על תהליכי שינוי של מערכות גדולות, ארגונים או קהילות בעזרת שימוש בפרקטיקת מדיניות, פיתוח ידע בדבר הבנת הסיבות העומדות בבסיס הבעיות החברתיות ופיתוח מודעות של העובד הסוציאלי להשפעת המדיניות הציבורית על הבעיות האישיות של הפרט. הבנה זו יכולה לסייע לו לפתח הבנה מקבילה אצל לקוחותיו, כך שיראו את בעייתם כחלק מבעיה כוללת יותר שהיא תוצר של מדיניות, ולבחון איתם אפשרות לפעולה שיכולה להשפיע על הקולקטיב ועל שינוי חברתי (Vodde & Gallant, 2002). לאור האמור לעיל לא הפרידה ההשתלמות בין עובדים ותיקים לצעירים, בין מנהלים לעובדים בשטח וגם לא בין עובדים העוסקים בעבודה סוציאלית ישירה לעובדים סוציאליים קהילתיים.

הנחות היסוד נשענו על שני צרכים מרכזיים שזוהו בשטח. הראשון הוא הצורך של העובדים הסוציאליים לעסוק בפרקטיקת מדיניות ולעצב מדיניות כדי לקדם שינוי חברתי. צורך זה התעורר אצל העובדים הסוציאליים הקהילתיים של עיריית חיפה, אבל לא רק אצלם, אלא גם אצל לקוחותיהם, שהעידו שכדי לממש זכויות הם זקוקים לעובדים סוציאליים המבנים בפרקטיקת מדיניות ועל כן יכולים להשפיע על מרכיבים שונים בדינמיקה המשמרת את הבעיות החברתיות שהם מתמודדים עמן (וייס-גל וגל, 2009; קאופמן, 2005; קרומר-נבו וברק, 2006). הצורך השני הוא להרחיב את הידע שיש לעובדים סוציאליים בנושא המדיניות הציבורית. צורך זה התחדד גם לאור ההבנה שאף שבבתי הספר לעבודה סוציאלית בישראל נעשים ניסיונות להכשיר עובדים סוציאליים למעורבות בפרקטיקת מדיניות, ברוב המוסדות עדיין מדובר בהכשרה מוגבלת בהיקפה (וייס וגל, 2001; וייס, גל וקטן, 2005; וייס-גל, 2006; וייס-גל ופלד, 2009; מנסבך, 2005; קאופמן, 2005).

#### חזון, תוצאות רצויות ואסטרטגיות השגתן

להשתלמות הוגדר חזון, והוצבו לה תוצאה סופית אחת ושלוש קבוצות של תוצאות ביניים. תוצאות הביניים הוגדרו כתוצאות שהכרחי להשיגן כדי להגיע לתוצאה הסופית (רוזן, אלון, ברק, רוזניק ושפר, 1989). תוצאות אלה נקבעו, הן על סמך דיונים של השותפים בתכנון ההשתלמות והן ועל סמך ספרות העוסקת בהוראת מדיניות חברתית ופרקטיקת מדיניות בעבודה סוציאלית (וייס, גל וקטן, 2005; וייס-גל ופלד, 2009).

חזון ההשתלמות היה קהילת עובדים סוציאליים, המשפיעים על מדיניות ציבורית ועל תהליכי שינוי חברתי לרווחת כלל אזרחי ישראל. עובדים סוציאליים אלה יספקו שירותים חברתיים ראויים בחסות המדינה ובאחריותה. שירותים חברתיים אלה יהיו שירותים מותאמים וכוללניים.

מתוך חזון זה הוגדרה התוצאה הסופית של ההשתלמות כדלקמן: להביא את המשתתפים לפעול מתוך תפיסת עולם מקצועית, הרואה בעובדים סוציאליים סוכני שינוי חברתי (Rothman, 2007). הציפייה היתה שהעובדים הסוציאליים בוגרי ההשתלמות ישפיעו על המדיניות הציבורית הקיימת וישפרו אותה כחלק מעבודתם היומיומית והשגרתית בשירותים החברתיים (קמינסקי, סדן וגלעד, 1987). באופן ספציפי יותר ביקשה התוכנית להביא להגברת העיסוק והמעורבות של העובדים הסוציאליים בפרקטיקת מדיניות בעבודתם היומיומית, כלומר להביאם להיות שחקנים פעילים בזירת המדיניות הציבורית ברמה הארגונית, הקהילתית, המקומית והלאומית. כשחקנים פעילים הם יוכלו להשפיע על עיצוב מדיניות ציבורית שתאפשר נגישות גבוהה יותר של אזרחים לשירותים חברתיים, מתוך תפיסה שהנגישות לשירותים חברתיים אוניברסליים היא זכות יסוד (מנסבך, 2005).

כדי להשיג תוצאה זו, נקבעו שלוש קבוצות של תוצאות ביניים: תוצאות הקשורות לתחום הידע במדיניות ציבורית ופרקטיקת מדיניות; תוצאות הקשורות לתפיסות ולעמדות של העובד הסוציאלי בנוגע לתפקידו; תוצאות הקשורות להתנהגות העובד הסוציאלי בפועל – שימוש בפרקטיקת מדיניות ועיצוב מדיניות הלכה למעשה.

בנוגע לקבוצת התוצאות הראשונה ביקשה ההשתלמות להרחיב את הידע של המשתתפים בשלושה תחומים מרכזיים: (1) ידע כללי בתחום המדיניות הציבורית, תפקיד החברה האזרחית והמדינה, השפעת תהליכים כלכליים-חברתיים (כגון תקצוב ממשלתי ועירוני, הפרטה) על משתמשי שירותים ועל סוגיות חברתיות (כגון עוני, אבטלה, בריאות הציבור) בארץ ובעולם. (2) ידע על הסיבות העומדות בבסיס הבעיות החברתיות ופיתוח כלים לניתוח מדיניות ציבורית והבנת השפעותיה על חייהם של אנשים. בעזרת אלה ביקשה ההשתלמות לפתח שיח חברתי ושפה המבוססים על ערכי זכויות אדם מתוך ראייה כוללת, מעבר לשיח הזכויות שמורכב כיום ממצרף של מושגים, הסכמים וחוקים רגילים המדברים על זכויות אדם בהתאם לנסיבות ספציפיות וללא הגנה על זכויות אלה (בר, 2001; גוזנסקי, 2009). (3) ידע על פרקטיקת מדיניות ואסטרטגיות של שינוי מדיניות, כולל ידע על תהליכי שינוי וחקיקה, שבעזרתם ניתן לפתח חשיבה על חלופות ועיצוב מדיניות ציבורית ראויה.

קבוצת תוצאות הביניים השנייה נוגעת לעמדות ולערכים מקצועיים של המשתתפים. ההשתלמות ביקשה להגביר את הבנת הזיקה בין מקצוע העבודה הסוציאלית לבין מדיניות ציבורית. הכוונה היתה לאתגר את תפיסת העשייה המקצועית של המשתתפים, להוביל אותם להתבוננות פנימית ובחינה עצמית-מקצועית בדבר תפקידם ולסייע להם לפתח גישה המותאמת למחויבותם המקצועית לצדק חברתי ויכולת לזהות מצבים שבהם העבודה הסוציאלית משמשת כסוכנת פיקוח חברתי התומכת בסדר היום המתחזק את המשטר הקיים (וייס, 2005; מנסבך, 2005) ומצבים שבהם היא יכולה לקרוא תיגר על מדיניות קיימת, מפלה או פוגענית.

קבוצת התוצאות השלישית היתה קשורה להתנהלות בשטח של העובד הסוציאלי. אחת ממטרות ההשתלמות היתה שבמהלכה יתנסו המשתתפים בפועל בפרקטיקת מדיניות. הכוונה היתה לסייע להם למצוא דרכים לשלב פרקטיקת מדיניות במסגרת הסיוע והטיפול שהם מציעים ברמה האישית, המשפחתית או הקהילתית ולמצוא את האופן שבו פרקטיקת המדיניות יכולה להיות רלוונטית לכל עובד סוציאלי.

### מבנה ההשתלמות, הצוות המוביל והמשתתפים

שאיפת מתכנני ההשתלמות היתה לדון בסוגיות מרכזיות במדיניות ציבורית ובפרקטיקת מדיניות, כדי לאפשר תהליך של שינוי תודעה ובמקביל להתנסות בפרקטיקת מדיניות. עם זאת שאפו המתכננים גם להשתלמות שתהיה מספיק קצרה כדי שהצוות המוביל, המורכב מנציגות השותפים, יוכל להתחייב להוביל אותה מבחינת משאבים ולהוציא אותה לפועל בפשטות, ללא צורך בגיוס של משאבים נוספים ובהרחבה של תהליך התכנון.

הצוות המוביל של ההשתלמות (להלן הצוות) כלל את מפקחת עבודה קהילתית של משרד הרווחה מחוז צפון, ראש תחום עבודה קהילתית במערכת השירותים החברתיים בעיריית חיפה, מנהל השלוחה הצפונית של המכללה החברתית-כלכלית ורכזי תחום צדק חברתי-כלכלי של שתיל בצפון.

הצוות ניסח את תוצאותיה הרצויות של ההשתלמות, ובהתאם לכך קבע את התכנים הסופיים, בחר את המרצים, החליט על מבנה ההשתלמות, על מיקומה ועל מועדה ודאג לכל הציוד והעוזרים הנדרשים. במהלך ההשתלמות נפגש הצוות בין המפגשים כדי להתאים את התכנים לתהליך הקבוצתי, עשה הערכה שוטפת של התקדמות הקבוצה בהתאם לתוצאות המצופות, הנחה את המרצים על פי הצורך ועמד בקשר עם המשתתפים כדי לתת מענה על שאלות, לסייע בעיבוד התכנים והתהליך האישי-המקצועי ועוד כיוצא באלה. כל חברי הצוות שימשו כיועצים מקצועיים לתכנים ולתהליך הקבוצתי. תפקיד הריכוז הלוגיסטי והקשר עם המשתתפים חולק בין חבריו.

ההשתלמות נערכה במחצית הראשונה של 2009, וכללה 12 מפגשים בני ארבע שעות, אחת לשבועיים. כל מפגש נחלק לשניים: הרצאה ודיון. בחלק הראשון הוצגו סוגיות מרכזיות במדיניות ציבורית בידי מרצים מומחים מהאקדמיה ומהשטח, שהרצו בהתנדבות מתוך הבנת חשיבות הנושא והזדהות ערכית עם מטרות ההשתלמות. כל הרצאה כללה לימוד של מושגים ובסיס תיאורטי תוך התייחסות לתהליכי עיצוב מדיניות והקשרים היסטוריים. החלק השני הוקדש לדיון, עיבוד וניתוח של הסוגיות החברתיות הנוגעות לעבודתו היומיומית של העובד הסוציאלי עם הפרט, הקהילה או הארגון תוך התייחסות למיקומו במערכת.

בכל מפגש תורגמו התיאוריות, במליאה ובקבוצות קטנות, לחשיבה מעשית ונידונו הפעולות האפשריות והכלים המעשיים, שהעובד יכול להשתמש בהם בעבודתו. מלבד זאת הוקדש זמן לחיבור בין התיאוריה לשטח שכלל שימוש בדוגמאות של פרקטיקת מדיניות, בניסיון של העובדים הסוציאליים מהשטח וחקר סיפורי הצלחה של שינוי חברתי מהארץ ומהעולם.



בהשתלמות לקחו חלק 15 משתתפים – 13 נשים ושני גברים. כל המשתתפים, למעט שניים שעבדו בפרויקטים קהילתיים, היו עובדים סוציאליים. תשעה מהם היו עובדים סוציאליים כוללניים/פרטניים, העובדים בטיפול ישיר עם משפחות (אחת מהן עם קשישים), שלושה עובדים קהילתיים ושלוש עובדות מטה בתפקידי ניהול וריכוז. שמונה היו מועסקים באופן ישיר בידי הרשות המקומית, ושבעה עבדו בלשכות לשירותים החברתיים, אך הועסקו בפועל בידי עמותות ומלכ"רים המפעילים שירותים חברתיים ופרויקטים.

טווח הגילים נע בין 28 ל-50, והגיל הממוצע היה 36. טווח הוותק במקצוע העבודה הסוציאלית נע בין שנה וחצי ל-35 שנה, וטווח הוותק בתפקיד הנוכחי נע בין שנה ל-20 שנה. למעט שני משתתפים, כולם חברים באיגוד העובדים הסוציאליים בין שנה ל-32 שנה.

12 משתתפים מהקבוצה דיווחו שהשתתפו בקורס אחד או יותר בנושאי מדיניות או פרקטיקת מדיניות במהלך לימודי התואר הראשון, אך למעט משתתפת אחת לא השתלמו בנושא מעבר לכך. על רקע ההכשרה הדלה העידו המשתתפים, שהם נדרשים להשתמש בפרקטיקת מדיניות בעבודתם היומיומית כדי למלא את תפקידם, אך מרגישים שחסרים להם הכלים הדרושים כדי לקדם או לשנות מדיניות בתוך הארגון או מחוצה לו.

### תוכני ההשתלמות

תוכני ההשתלמות נקבעו בידי הצוות המוביל, המורכב מנציגות השותפים, על סמך שיחות עם עובדים סוציאליים קהילתיים מעיריית חיפה ובהתאם למידת העניין והרלוונטיות לעבודתם היומיומית של עובדים סוציאליים בכלל. לאחר בחינת הנושאים ובחירתם בידי הצוות וצירופה של המכללה החברתית-כלכלית, הם חולקו לשלוש יחידות מרכזיות: מושגי יסוד במדיניות ציבורית בתחומי הכלכלה, החברה והתפיסה הערכית העומדת בבסיס קבלת החלטות מדיניות; השירותים החברתיים בעידן של תמורות – ניתוח מצב שירותי הבריאות, התעסוקה והרווחה בעידן של הפרטה והשפעת התהליכים על משתמשי השירותים ועל החברה בכללותה; אסטרטגיות וכלים לניתוח ולשינוי מדיניות שבעזרתם ניתן להבין טוב יותר את השפעות המדיניות, לעצב מדיניות ולהציע חלופות למדיניות הקיימת. פירוט ספציפי של תוכני המפגשים מוצג להלן.

- על כלכלה ואידיאולוגיה: הכלכלה כמדע חברתי החוקר כיצד החברה מקצה את משאביה החומריים. התייחסות למושגי יסוד בכלכלה, כגון צמיחה ותחרות, לתהליכים כלכליים, כגון חלוקת הכנסות, ולמדיניות ציבורית והיבטים פוליטיים

- וערכיים ביחס למעורבות ממשלתית. המסר המרכזי: מדע הכלכלה אינו יכול לקבל החלטות חברתיות; זה תפקידו של המנגנון הפוליטי-הדמוקרטי.
- פרקטיקת מדיניות כמסגרת מושגית לעבודתם של עובדים סוציאליים: הצגת המאמר של עידית וייס גל: הגדרות פרקטיקת מדיניות, סוגי פרקטיקה ודיון באופן שבו עובדים סוציאליים פרטניים וקהילתיים, מדריכים ומנהלים מיישמים פרקטיקת מדיניות או יכולים וצריכים ליישם אותה. במפגש תורגלו עקרונות ואסטרטגיות הפעולה של חמישה מודלים של פרקטיקת מדיניות, נבחנו ההקשרים לעבודתם של המשתתפים וגורמים מקדמים ומעכבים בשימוש בפרקטיקת מדיניות.
  - גישות ותיאוריות להסבר בעיית העוני והטיפול בה: הגישה האינדיווידואלית, התרבותית והמבנית; הוצג מודל רב-מתודי להתמודדות עם העוני. נבחנה הטענה שעוני הוא מושג פוליטי-אידיאולוגי ודינמי, ולהגדרת העוני והגישות המסבירות אותו יש השלכות על אופי הטיפול וחלוקת המשאבים. נידון גם האופן שבו עבודה סוציאלית יכולה להשפיע על מדיניות ציבורית כחלק מהטיפול בבעיית העוני.
  - המגזר השלישי והחברה האזרחית – תיאוריה: תיאור והגדרות של המגזר הציבורי, המגזר העסקי והמגזר השלישי והחברה האזרחית בישראל: התפתחות היסטורית ויחסי הגומלין ביניהם.
  - יחסי מדינה-חברה אזרחית – בירור מושגי וערכי: הסיפור ההיסטורי של התפתחות מדינת הרווחה והקפיטליזם – תהליך ההפרטה והשלכותיו על השירותים הציבוריים, על משתמשי השירותים ועל כלל הציבור והאופן שבו השפיע הקפיטליזם על היווצרות המשבר הכלכלי. דיון על הדרך שבה עובדים סוציאליים ואזרחים יכולים להביא לאיזון מחודש בין כוחות השוק לבין יכולת השליטה הציבורית על המשאבים הכלכליים. נבחנו יחסי הגומלין בין המגזר הציבורי למגזר השלישי.
  - הפרטה וקשר הון-שלטון: סרטם של אילן עבודי ומיקי רוזנטל שיטת השקשוקה. הקשר בין הון לשלטון, עומק ההפרטה ואחריות המדינה לאזרחיה. נושאי הדיון: תפקיד העובדים הסוציאליים והשפעתם על תהליכים כמו הפרטה; השליטה בתקשורת כחלק מיחסי הון-שלטון-עיתון; בחינת החלופה שהסרט מציע – דמוקרטיה שבה האזרח שולט; התכונות בבעיות חברתיות כתוצר של מדיניות.
  - הפרטה, פריפריה ובריאות: הוצג מחקר של הקואליציה לבריאות הציבור על מצב הבריאות במפרץ חיפה, ונערך דיון על הקשר בין הפרטה, לבין יחסי פריפריה-מרכז לבין בריאות הציבור. אלה נבחנו להלכה ולמעשה בחיפה ובצפון.
  - מערכת הבריאות בישראל והקשר בין בריאות לעוני: השינויים במדיניות הציבורית הנוגעים להוצאה הלאומית על בריאות והשלכותיהם על הפרט ועל החברה; הרקע

לחקיקת חוק בריאות ממלכתי בישראל ועיקרי החוק; יתרונות החוק ובעיותיו; מצב מערכת הבריאות כיום לאור המדיניות הקיימת; הקשר בין בריאות לעוני.

- שיח זכויות, תהליכי שינוי חברתי וחקיקה בישראל: פיתוח שיח זכויות בישראל וחקיקה באוריינטציה של שוויון זכויות; אפשרויות פעולה של עובדים סוציאליים בתהליכי שינוי חברתי וחקיקה; דיון על כוחה של התארגנות ציבורית במאבק על זכויות ודרכים להגנה על מה שקיים מפני שינויים כמו הפרטה; השוואה בין חוק זכויות נכי נפש בקהילה לבין חוק פעוטות בסיכון מההיבטים של תהליך החקיקה, השפעותיו ואכיפתו.

- כלכלה, חברה ומדינת הרווחה – המודל הסוציאלי דמוקרטי: המודל הסוציאלי דמוקרטי של מדינת הרווחה במדינות סקנדינביה; מעמדם של ארגוני העובדים ותפקידם בו; השוואה בין ישראל לבין מדינות סקנדינביה מההיבטים של זכויות עובדים, ההוצאה הציבורית, מצב השירותים החברתיים וההשפעה של אלה על השוויון בחברה; משמעות התארגנות העובדים בחלוקת כוח מול המדינה וההון; בחינת חלופות למדיניות הקיימת בישראל והפרקטיקות שניתן להשתמש בהן כדי להוביל שינוי חברתי.

- הפוליטיקה של התקצוב והתקציב ככלי לשינוי חברתי: מושגי יסוד בנושא תקציב מדינה ותקציב עירוני: סקירת תהליך התקצוב; בחינת הדרכים לשימוש בתקציב ככלי לשינוי מדיניות (למשל קריאת תקציב, מיפוי מגמות בשטח); אופני פעולה להשפעה על התקציב (למשל השתתפות בדיונים וועדות, הפעלת לחץ ציבורי ותקשורתי). אופני הפעולה נבחנו ביחס למועדים רלוונטיים, על בסיס הבנה של האינטרסים, יחסי הכוחות והצרכים של השחקנים בתהליך. דגש מיוחד הושם על כתיבת נייר עמדה והצגתו בכל אחד משלבי עיצוב המדיניות הציבורית.

- ארגוני עובדים ושוק התעסוקה בישראל: זכויות עובדים ומעמדם החוקי; דרכי התארגנות בישראל לעומת העולם; ארגוני העובדים המוכרים בישראל וזכויותיהם; הרחבה על מבנה ההסתדרות הכללית ותפקידה; דיון בדרכים שבהן ניתן לעשות שינוי חברתי כעובדים סוציאליים.

- מאבק בתוכנית ויסקונסין – שינוי מדיניות ושותפות בין מגזרית: המאבק בתוכנית ויסקונסין כדוגמה לפעולה לשינוי מדיניות ציבורית: הרקע לתוכנית ומטרותיה לעומת אופן יישומה בפועל; כשלי התוכנית והשלכותיה על משתתפיה ועל החברה בכללותה; סקירת המאבק, הישגים ופרקטיקות המדיניות שבאו לידי ביטוי בו (למשל עבודה בצוות רב תחומי); שיתוף פעולה בין ארגונים ובין אזורים; לובי; ניטור, איסוף מידע וניתוחו ושימוש בו לערעור הקונצנזוס וביסוס חלופות והצעות חוק; ארגון קהילה; סגור אישי וקהילתי והפעלת לחץ ציבורי; דיון על תפקיד העבודה

הסוציאלית במאבק מסוג זה ועל האופן שבו ניתן לשמור על עקרונות של אחריות המדינה לאזרחיה.

- פרקטיקת מדיניות – תקשורת ככלי להשפעה על מדיניות: כלי התקשורת והשימוש בהם ככלי להשפעה על מדיניות מקומית וארצית; דרכי התמודדות עם מגבלות העבודה מול תקשורת מתוך הממסד; דרכים למעבר של עובדים סוציאליים מצרכנים פסיביים של תקשורת למשפיעים אקטיביים: הבנת כללי התקשורת והשימוש בהם, ייזום פנייה. דגש מיוחד הושם על הבנת הדמויות הרלוונטיות שניתן לפנות אליהן, על עיתוי הפנייה ועל תרגול כללים לכתיבה תקשורתית.

מרשימה ניתן ללמוד שהתכנים שבלטו ביחידה הראשונה, מושגי יסוד במדיניות ציבורית, התייחסו לשני תחומים מרכזיים: חברה-כלכלה ואידיאולוגיה; המבנה החברתי בישראל. במסגרת הדיון בתחום הכלכלה והאידיאולוגיה עסקה ההשתלמות בנושאים האלה: הקשר בין כלכלה, חברה וערכים בתהליכי קבלת החלטות; תהליכי חקיקה; שינוי חברתי ותהליכי תקצוב. מלבד זאת נבחנו בהקשר הכלכלי והערכי מודלים של מדינת רווחה, ובפרט המודל הסוציאלי דמוקרטי. בתחום המבנה החברתי בישראל נבחן הריבוד המעמדי בחברה והיחסים בין המגזרים: הקשר בין המגזר השלישי והחברה האזרחית לבין המדינה בתהליכי חקיקה ושינוי חברתי. במסגרת זו נידון שיח הזכויות בישראל בנוגע לקבוצות שונות בחברה והאופן שבו ניתן להשפיע עליו. נושא אחר היה תהליכים חברתיים המתרחשים במדינה; למשל: ההפרטה והשפעתה על היחסים בין המגזרים, על עוני, על מצב הבריאות ועל קבוצות באוכלוסייה.

ביחידה השנייה, שעסקה בשירותים החברתיים, הועמקו הידע וההבנה של השירותים חברתיים בישראל ובעולם ושל המדיניות הציבורית שהובילה למצב השירותים הקיימים. למשל: בנושא מערכת הבריאות בישראל הוצגו חוק בריאות ממלכתי ושחיקתו ונבחן הקשר בין בריאות לבין עוני; בנושא שוק העבודה נבחנו מאפיינים ומגמות של שוק התעסוקה והקשר בינו לבין מצבם ומעמדם של התארגנויות עובדים בארץ ובעולם. נבחן גם מודל מדינת הרווחה הסוציאלי-דמוקרטי ויישומו במדינות סקנדינביה, כחלק מניתוח חלופות למדיניות קיימת מתוך תפיסה של אחריות המדינה לאזרחיה. מלבד זאת תוארה תוכנית ויסקונסין, השלכותיה על משתמשי השירותים החברתיים וזיקתה למדיניות ציבורית, ונעשה שימוש בתיאור המאבק ובניתוחו כדי להבין את התפקיד האפשרי של העובד הסוציאלי בעיצוב מדיניות.

ביחידה השלישית הושם הדגש על אסטרטגיות וכלים לשינוי מדיניות ופרקטיקת מדיניות, שיכולים לשמש עובדים סוציאליים בעבודתם היומיומית ושבעזרתם הם יכולים לעצב מדיניות ציבורית ולהשפיע עליה. יחידה זו התמקדה ברכישת כלים לשינוי חברתי, כגון ניטור תקציבי והשימוש בו כדי להשפיע על מדיניות ארגונית, מקומית ולאומית; בניית

חלופות למדיניות קיימת וכתובת ניירות עמדה; בניית שותפות בין מגזרית; שימוש בתקשורת.

רוב הנושאים שנדונו נגעו ליותר מיחידה אחת; למשל: ההפרטה, שהיא מושג יסוד במדיניות ציבורית, היא גם אחד התהליכים המרכזיים שהשפיעו על מצבם של השירותים החברתיים כפי שהם היום. כך גם הדיון בתקציב, שמחד גיסא הציג מושגי יסוד בנושא מדיניות ציבורית וקבלת החלטות ומאידך גיסא הציג את התקציב ככלי ניטור ואת אפשרויות השימוש בו ככלי לשינוי חברתי ולהשפעה על מדיניות מקומית ולאומית.

כל אחד מ-12 המפגשים כלל התייחסות לשלושה מישורים: (1) הקניית ידע תיאורטי והיסטורי וניתוח ביקורתי של המדיניות הקיימת והמציאות שהיא מייצרת. ברוב המפגשים נעשה ניסיון לאתגר את נקודת מבטם של המשתתפים בנוגע לגורמים לבעיות חברתיות, ולהציע הסברים חלופיים, חברתיים ומבניים, למצוקות משתמשי השירותים. (2) אתגור החשיבה בדבר העשייה המקצועית של המשתתפים. הדיון כלל התייחסות לשאלות הנוגעות לתפקידם ולזירת עבודתם של עובדים סוציאליים, למטרת המקצוע ולאוכלוסיית היעד שלו, כמו גם לאסטרטגיות הפעולה ומידת יעילותן בשיפור מצבם של משתמשי השירותים. (3) סיוע בפיתוח גישה המותאמת למחויבותם המקצועית לצדק חברתי של המשתתפים וחשיבה על פיתוח חלופות למדיניות ציבורית ברמה הארגונית, המקומית והלאומית.

כך, למשל, באו לידי ביטוי שלושת המישורים במפגש על סוגיית העוני: במישור הידע הוצגו הגישות האינדיווידואליות והתרבותיות המסבירות את העוני דרך הפרט (תכונותיו, כישוריו ודפוסי חייו) למול הגישה המבנית המציגה פתרונות כוללים, הקשורים לסיבות המבניות שבבסיס העוני ולמבנה החברתי המשמר תופעות של אפליה, קיפוח, דיכוי ואי שוויון. במישור אתגור החשיבה בנוגע לעשייה הוצע שעל העובד הסוציאלי לעסוק לא רק בפרקטיקות המתימרות למנוע עוני (כגון הכשרות לפיתוח מיומנויות הפרט) ובפרקטיקות המפצות עליו (כגון חבילות מזון למשפחות), אלא גם בפרקטיקת מדיניות שתוביל לשינוי במבנה החברתי הקיים ולשבירת מעגל העוני. במישור השלישי הוצגו פתרונות חלופיים לטיפול בבעיה, כגון דרישה מהמסד לשינוי מבנה התעסוקה ולהעלאת רמת ההשכלה, כמו גם מודל טיפול רב ממדי.

### מעורבות המשתתפים בפרקטיקת מדיניות

כדי להרחיב אצל העובד הסוציאלי את השימוש בפרקטיקת מדיניות ובעיצוב מדיניות, נערך תהליך בן שלושה שלבים: בשלב הראשון היתה העמקה של הבנת עקרונות הפעולה והאסטרטגיות העומדים בבסיס העיסוק בפרקטיקת מדיניות, נערך דיון בשימוש

בפרקטיקת מדיניות ובאפשרויות ההשפעה על מדיניות במקום העבודה; בשלב השני נערך תהליך חקר פנימי ורפלקטיבי בדבר תפיסת העצמי ותפקיד העובד הסוציאלי בהקשר של השימוש בפרקטיקת מדיניות. התהליך מיקד את כוחות המשתתפים והציף חששות ושאלות שנידונו בשלב שלאחר מכן; בשלב השלישי נערך מיפוי של נושאים ותחומי עניין של כל קבוצה, מיפוי של חסמים טכניים ופסיכולוגיים בדרך להשגת התוצאות המצופות וחשיבה על חלופות. בשלב זה נחלקו המשתתפים לקבוצות עבודה לפי אזורי הפעולה שלהם בחיפה, וכל קבוצה בחרה לעצמה נושא להתערבות ברמת הארגון או הקהילה.

לאחר בחירת הנושא החל שלב ההתנסות בפועל: בעזרת הצוות המוביל של נציגי השותפים פיתחה כל קבוצה את נושא ההתערבות לפרויקט שניתן היה ליישמו במסגרת הארגון שהם עובדים בו, והחלה לפעול. כיום, ארבעה חודשים לאחר סיום ההשתלמות, כל חמשת הפרויקטים פועלים בשיתוף המנהלים ובתמיכתם. חלק מהמנהלים שותפים פעילים בקבוצות העבודה וחלק מקבלים דיווח שוטף על התהליכים ומתערבים על פי הצורך. להלן תיאור הפרויקטים על פי השמות שנתנו להם המשתתפים:

הפנסיה שלי ואני – הפרויקט נועד לאפשר לעובדים סוציאליים להיות פעילים יותר בבחירות האישיות המשפיעות על עתידם הכלכלי, להעלות את מודעותם לזכויותיהם, לשכלל את שליטתם במידע מעולם המושגים הפיננסי של עבודתם ולחזקם כקהילה מקצועית הפועלת לשיפור מעמדה במערכת השירותים החברתיים ובחברה. למעשה שימשו העובדים הסוציאליים כסוכני שינוי של מדיניות הארגונים המעסיקים אותם – משרד הרווחה, עיריית חיפה ומלכ"רים. מטרת הפרויקט היו לערוך השתלמות בת חמישה מפגשים בני יום לעובדים סוציאליים בנושא זכויותיהם (שכר, פנסיה וכיו"ב) ולאפשר לכל עובד להיפגש באופן אישי עם איש מקצוע בתחום הרלוונטי (ייעוץ פנסיוני) ולבדוק את זכויותיו. הנושאים בהשתלמות נקבעו על סמך שאלון שבדק את תחומי העניין ואת הצרכים של העובדים במחלקה לשירותים חברתיים. המפגש הראשון נערך ארבעה חודשים לאחר סיום ההשתלמות. המפגשים ייערכו אחת לחודשיים. מתכנני ההשתלמות רואים בה פיילוט ומתכוונים שבהמשך היא תהווה בסיס לפיתוח השתלמויות דומות שיועברו, לאחר מכן, בכל המחלקות במערכת השירותים החברתיים בחיפה.

היכרות עם פרקטיקת מדיניות – פרויקט זה נועד לחזק את התפיסה הקהילתית ואת פרקטיקת המדיניות בקרב עובדים סוציאליים פרטניים וקהילתיים מהמחלקה לשירותים חברתיים, כך שיגדל כוחם בתהליכי שיתוף תושבים. אלה היו מטרתיו: להעמיק את ההיכרות בין עובדי המחלקה ועם אופני הפעולה שלהם; לבנות מענים הכוללים פרקטיקת מדיניות לסוגיות חברתיות המשותפות לעובדים הסוציאליים הפרטניים והקהילתיים; לעודד מעורבות פעילה של עובדים סוציאליים מהמחלקה, הן בגיוס פעילים לפרויקט שינוי מדיניות הדיור (במסגרת פרויקט שותפות חיפה להתרת שרשרת העוני) והן בהצטרפותם לקבוצת הפעולה כעובדים סוציאליים. בדרך זו הנחילו העובדים הסוציאליים

את ערכיהם ועקרונותיהם במחלקה לשירותים חברתיים, והשפיעו על מהות השירות בפועל על ידי הרחבת הפרקטיקה בעבודה עם משתמשי השירותים. עד כה הוצג לעובדי המחלקה פרויקט שותפות חיפה להתרת שרשרת העוני, על הפוטנציאל שלו לשינוי מדיניות ברמה המקומית והארצית. בהמשך מתכננים מובילי הפרויקט לחשוף את העובדים לפרקטיקת מדיניות שתסייע להם בגיוס פעילים לקבוצת הפעולה בנושא שינוי מדיניות הדיור ולעודד את השתתפותם בפרויקט כאנשי מקצוע.

**עובדים עניים** – הפרויקט השלישי נועד לחולל שינוי במדיניות המחלקה לשירותים חברתיים בנושא מתן שירותים וזכויות לעובדים עניים באופן ראוי ומכבד המותאם לצורכיהם. מטרתו היו להקים קבוצת עבודה של אוכלוסיית היעד (העובדים העניים, משתמשי השירותים החברתיים שעובדים ומקבלים שכר ממקומות עבודה, אבל נמצאים במצב של עוני עקב תנאים של העסקה פוגענית, חלקיות משרה וכיו"ב) המודעת לזכויותיה ופועלת למימושן; לבנות תוכנית שתתייחס לנושאים של מיצוי זכויות ולהנחותה; לגייס תמיכה של עוד שותפים, כמעין לובי שיוכל להשפיע על שינוי המדיניות של הקצאת המשאבים לקבוצת העובדים העניים. למעשה זיהו העובדים הסוציאליים בעיה חברתית: קבוצה של משתמשי שירותים, הנמצאים במעגל העבודה, אך חיים בעוני. זכאותם לשירותים ולסיוע חומרי נמוכה, ואין הם מקבלים את הסיוע הדרוש להם מהשירותים החברתיים. זאת ועוד, זכויותיהם במקום העבודה אינן ממומשות במלואן. על רקע זה החליטו העובדים הסוציאליים להעביר לקבוצת העובדים העניים את הידע הדרוש, כדי שאלה יוכלו להעלות את סוגיית הקצאת המשאבים עבורם על סדר היום של קובעי המדיניות במחלקה לשירותים חברתיים. מלבד זאת הם העמיקו את הבנתם בנוגע לתהליכי קביעת מדיניות במחלקה ובאגף לשירותים חברתיים וגייסו עמיתים, כמו מנהלת המחלקה, כדי לחולל שינוי. עד כה הציגו המתכננים את הפרויקט, את חשיבותו ואת זיקתו לפרקטיקת מדיניות במחלקה לשירותים חברתיים, גייסו את תמיכת מנהלת המחלקה, בנו פרופיל של המשתתף המתאים לקבוצה והפעילו את כל העובדים הסוציאליים באיתור מועמדים מתאימים.

**מנהיגות הסברתית של עיוורים** – פרויקט זה נועד להגביר את המודעות בציבור הרחב לאוכלוסיית העיוורים ולזכויותיהם, לחזק את הדימוי החיובי של העיוור על עצמו ואת המרכיב המנהיגותי בקרב קבוצת העיוורים, כך שיפעלו למען עצמם ולמען החברה. אלה היו מטרתיו: לבנות קבוצה של עיוורים וכבדי ראייה; לתמוך בקבוצה וללוותה בפעילותה למען מיצוי זכויות ושינוי מדיניות בנושאים של מעמד העיוור וזכויותיו (למשל: הנגשה למוסדות חינוך, תנועות נוער, מקומות עבודה, הרחבת פעילות החינוך וההסברה של הממסד); לבנות שותפות של עובדים סוציאליים מערייית חיפה עם ארגונים מהמגזר השלישי שתתמוך בקבוצה. בפרויקט זה שימשו העובדים הסוציאליים כסוכני שינוי מדיניות מחוץ למקום עבודתם. מעבר לאספקת השירותים לעיוורים הם מעורבים

במימוש זכויות של העיוורים וכבדי הראייה. עד כה נערכו מספר מפגשים עם קבוצת עיוורים שקבעה לעצמה קווים מנחים לתוכנית הפעולה על סמך חזון ומטרות שהציבה לעצמה.

כוחן של קבוצות עזרה עצמית – הפרויקט החמישי נועד לכך שהשירות הציבורי יכיר בכוחן של קבוצות עזרה עצמית וייקח על עצמו את ריכוז הנושא וקידומו, כדי לתת מענה למגוון הקבוצות בחיפה (העניין רוכז בעבר בידי עמותה). פעולה זו היא למעשה אימוץ שירות בידי הממסד ומכונה "צברור": להחזיר לציבור, לידיים חברתיות, את השליטה על ההון ועל השירותים הציבוריים (ההפך מהפרטה) (וטורי, 2009; רם, 2009). הצברור פועל במגוון דרכים ובהן הקצאת משאבים של הרשות המקומית לנושא (שורה בתקציב), תכנון וביצוע השתלמויות בידי הרשות המקומית, סיוע במציאת מקום למפגשי הקבוצות מתוך תפיסה של אחריות הממסד למשתמשי השירותים וכיוצא באלה. הפרויקט אפשר את הצברור דרך הפעולות האלה: תכנון וביצוע השתלמות מקצועית, באחריות תחום העבודה הקהילתית בעיריית חיפה להכשרה ורענון למפעילי קבוצות לעזרה עצמית/קבוצות תמיכה; מיפוי של קבוצות עזרה עצמית בחיפה; בניית רשת חברתית פונקציונלית המעודדת אינטגרציה בין כלל שכבות האוכלוסייה בעיר ויכולה לחסוך באנשי מקצוע בזמן שגרה וחירום; הקצאת מבנה שימש למפגשי הקבוצות ומרכז מידע וייעוץ כחלק מהשירות שתחום קהילה מציע. עד כה נלמד הנושא ונערכה היכרות עם מודלים דומים המופעלים בארץ (ירושלים למשל); נכתב נייר עמדה המציג את הפרויקט ואת יתרונותיו; הפרויקט הוצג לראש תחום קהילה, וגויסו שותפים ומשאבים מאגף הרווחה ומהמגזר השלישי; הוקצה מקום למפגשי הקבוצות ונוצר קשר עם חלקן. העובדים הסוציאליים סייעו בעיצוב המדיניות של תחום קהילה על ידי עיצוב תוכנית חברתית לקבוצות עזרה עצמית. מלבד זאת הם משמשים כסוכני שינוי של הארגון שהם משתייכים אליו בכך שהם פועלים לשינוי המדיניות של הממסד כלפי משתמשי השירותים. מובילי הפרויקט ערכו את המפגש הראשון של ההשתלמות למפעילי קבוצות עזרה עצמית במהלך חודש אוקטובר 2009 באחריות תחום קהילה של עיריית חיפה ובשיתוף עמותת עצה (המרכז הארצי לעזרה עצמית הדדית). כל שמונת המפגשים מתוכננים להיערך עד סוף 2009.

### הערכה ראשונית וממצאים

תהליך ההערכה הראשוני של ההשתלמות התרחש בשני ערוצים: הערוץ הרשמי כלל שלושה שאלונים שהועברו למשתתפי ההשתלמות בתחילתה ובמהלכה, שיחות משוב במהלך המפגשים ומפגש הערכה מסכם של הצוות לאחר סיום ההשתלמות. הערוץ הרשמי פחות כלל שיחות של הצוות המוביל עם המשתתפים בין המפגשים ובסיום ההשתלמות ושיחות עם מנהלי המחלקות לשירותים חברתיים שבהן המשתתפים עובדים.



הערכה מעמיקה יותר תיעשה בעתיד, ותבקש לבדוק שלושה מעגלי השפעה: השפעת ההשתלמות על המשתתפים, השפעת המשתתפים על הארגון שהם עובדים בו והשפעתם על אוכלוסיות היעד שהם עובדים עמן.

מהשאלונים נאסף מידע על ציפיות המשתתפים לפני תחילת ההשתלמות באמצעות שאלות פתוחות, כגון "מה הן הציפיות שלך מהתוכנית באופן כללי?", "כשבחרת להשתתף בתוכנית, על איזה צרכים של עבודתך את/ה מצפה שהתוכנית תיתן מענה?" ושאלות סגורות, כגון דירוג רשימה של נושאים שיילמדו במהלך התוכנית, לפי דרגת שליטה וידע בנושא ולפי מידת החשיבות שהמשתתף מייחס לנושא. במהלך ההשתלמות הועברו שני שאלונים לבדיקת מידת שביעות רצון המשתתפים מהתכנים ומהתהליך האישי והקבוצתי שהם מרגישים שעברו במהלכה.

מהתשובות לשאלון שהועבר במפגש הראשון נלמד, שעשרה מתוך 12 המשתתפים שהגיעו למפגש מצפים להרחיב את הידע אודות מדיניות ציבורית וללמוד איך מקדמים שינוי חברתי בעזרת פרקטיקת מדיניות. תשעה מהם גם ציינו שחשוב להם לרכוש כלים שיאפשרו לאוכלוסייה שכל אחד מהם עובד איתה ולעצמם כעובדים סוציאליים, להתמודד בצורה יעילה יותר עם המציאות החברתית שבתוכה הם פועלים. כל המשתתפים ציינו את הקשר הישיר של ההשתלמות, תכניה ומטרותיה לעבודתם כעובדים סוציאליים ואת הציפייה להעמקת ההבנה והשימוש בידע הנרכש לנושאים שהם מתמודדים עמם בעבודתם: שבירת מעגל העוני; פיתוח שותפויות וניהולן; תעסוקה; אבטלה ועוד כיוצא באלה. שבעה מהמשתתפים העלו ציפייה לעסוק בשאלות הנוגעות לתפקיד העובד הסוציאלי בתהליכי שינוי מדיניות ולהשפעתו האפשרית עליהם.

השאלון שהועבר למשתתפים לאחר המפגש החמישי בחן את מידת שביעות רצונם מההשתלמות, כדי להתאים את תכניה להעדפותיהם ולצורכיהם. הוא כלל שש שאלות פתוחות ומספר שאלות סגורות שבחנו שביעות רצון של המשתתפים מהיבטים שונים של ההשתלמות, כגון רמתה המקצועית, האווירה בקבוצה, הרכב הקבוצה (כפי שמוצג בלוח 1). מהחלק הפתוח של השאלון למדנו דברים מספר: ביחס לשאלה "האם ישנם תחומי ידע ו/או מיומנויות נוספים שהיית רוצה להוסיף בהשתלמות זו? אם כן, אילו?" ציינו רבע מהמשתתפים שהיו רוצים ללמוד מיומנויות/אסטרטגיות של שינוי חברתי ועבודה עם קהילה, ורבע מהנשאלים ציינו שהיו רוצים הפניות לחומר תיאורטי ולמאמרים בנושאים שדנו בהם ויותר שימוש בדוגמאות מהשטח וסיפורי הצלחה. תשובות לשאלות אחרות הראו, שלמעט אחד ציינו כל המשיבים שהם מרגישים מעורבים בקורס – ברמה האישית והמקצועית, בדיונים ובשימוש בתכנים – יותר מכפי שחשבו שיהיו ושהם מוכנים להיות מעורבים אף יותר בהצגת דילמות רלוונטיות שמעסיקות אותם. מלבד זאת ציינו חמישה מהמשתתפים בשלב זה שהם רכשו כלים שהם מתכוונים ליישם בעבודתם בפרויקטים קהילתיים ובעבודה עם הפרט (באופן התייחסותם לקשיים ולבעיות ובהבנת מושגים

כלכליים) וכלים שבהם ישתמשו לעיצוב תפקידם כעובדים סוציאליים. שניים ציינו שהם רכשו כלים, אך לא חשבו איך ליישם אותם בעבודה. חמישה ציינו שעדיין חסרים להם כלים מעשיים לעבודתם השוטפת. ביחס לשאלה "האם היית משנה משהו בהשתלמות?" ציינו חמישה שלא היו משנים דבר. השאר התייחסו לצורך בהתנסות מעשית ולהרחבת החיבור בין התיאוריה לשטח. משתתפת אחת ציינה את הצורך ברמת הומוגניות גבוהה יותר בקבוצה על ידי חלוקה לפי ניסיון בעבודה.

התוצאות שהתקבלו מהשאלון הסגור שבחן את שביעות רצונם של המשתתפים מהיבטים שונים של ההשתלמות מוצגות בלוח 1.

## לוח 1

ממוצע שביעות הרצון מהיבטים שונים של ההשתלמות במפגש החמישי<sup>1</sup>

הערות	ממוצע (סטיית תקן)	ההיבט
"דרכי ההוראה ישימות, מעניינות ותורמות. אני נהנה מכל נושא והעברתו בצורה טובה ביותר." "שימשיך להיות מעניין."	5 (0)	הרמה המקצועית של ההשתלמות: תכנים, מתודולוגיה
"תודה לכל מי שהביא כיבוד וארוחת בוקר."	4.4 (0.64)	האווירה בקבוצה
	3.6 (0.77)	תנאי הלימוד הפיסיים: כיתה, מיקום, מזגן
	4.2 (0.57)	עמידה בלוח זמנים
"מקווה להמשך עניין והרחבת הפרקטיקה."	4.6 (0.66)	החומרים שחולקו
"תחומי העניין שעלו בהשתלמות חשובים ביותר לכל העובדים ובמיוחד לבעלי תפקידים בכירים יותר עם ניסיון בעבודה. הם אלה שצריכים להשתתף בקורס."	4.2 (0.93)	הרכב הקבוצה
"הקורס שונה מקורסים אחרים שהשתתפתי בהם וגרם לי למחשבה רבה ועבודת הפנמה גם מעבר לשעות הקורס." "תודה על הידע שאני מקבלת בקורס. הכול מעניין ומרחיב את חשיבתי." "קורס מרחיב ונותן תמונה כוללת יותר של ההיבט החברתי- הכלכלי של עבודתי."	4.3 (0.44)	מידת שביעות הרצון הכללית מההשתלמות עד כה

1. הלוח נע בין 1 = כלל לא מרוצה ל-5 = מאוד מרוצה.

מלוח 1 ניתן לראות שמידת שביעות הרצון הכללית של המשתתפים מההשתלמות היתה גבוהה, 4.3 (מתוך 5). כל המשתתפים היו מרוצים מאוד מהרמה המקצועית של ההשתלמות (כולם דירגו 5 בסולם מ-1 עד 5).

במפגש השמיני הועבר עוד שאלון, ובו ביקשנו, בין היתר, להבין טוב יותר את תחושותיהם של המשתתפים בנוגע לכלים שיש ברשותם בשלב זה, את מידת החשיבות שהם מייחסים להתערבות ברמת המדיניות, את תפיסתם בנוגע לתרומת ההשתלמות לתחושת המיומנות שלהם ובנוגע לתפקיד העובד הסוציאלי כסוכן לשינוי מדיניות. לפני המשתתפים הוצגו ארבעה היגדים (ראו לוח 2), והם התבקשו לציין בנוגע לכל אחד מהם את מידת הסכמתם עמו על פני סולם הנע בין 1 (כלל לא) ל-5 (במידה רבה מאוד). לוח 2 מציג את ממוצעי התשובות לארבעה היגדים אלה.

לוח 2

ממוצעי תשובות לשאלון הערכה שניתן במפגש השמיני<sup>1</sup>

ממוצע (סטיית תקן)	היגדים
3 (0.74)	"אני מרגיש/ה שיש לי את הכלים הדרושים כדי לקדם/ לשנות/ לעצב מדיניות בתוך או מחוץ לארגון בעזרת פרקטיקת מדיניות."
4.2 (0.94)	"אני מרגיש/ה שהקורס חיזק את החשיבות שאני מייחס/ת להתערבות שלי ברמת המדיניות בעבודה סוציאלית."
3.2 (0.79)	"אני מרגיש/ה שהקורס הגביר את תחושת המומחיות שלי כעובד/ת סוציאלית/ת."
4.3 (0.82)	"אני חושב/ת שעובד/ת סוציאלית/ת צריך לשנות מדיניות בארגון או מחוצה לו."

1. הלוח נע בין 1 = כלל לא ל-5 = במידה רבה מאוד.

לוח 2 מלמד שהמשתתפים מרגישים שההשתלמות השפיעה על תפיסת התפקיד שלהם כעובדים סוציאליים בהקשר של שינוי מדיניות ועיצובה. בה בעת הם ציינו שהם מרגישים שהם רכשו רק במידה בינונית בלבד (3 מ-5) את הכלים הדרושים כדי להשפיע על מדיניות.

השאלון שהועבר במפגש השמיני (שאליו הגיעו 12 מהמשתתפים) כלל שאלה פתוחה אחת שבה הם התבקשו לכתוב על מחשבות ורגשות שעלו במהלך ההשתלמות ועל תהליכים שעברו בה. בשאלה זו התייחסו עשרה מ-12 הנוכחים לתהליך שעברו במהלך ההשתלמות ולשינויים שחלו בתפיסת התפקיד שלהם. כך למשל הם כתבו: "ההשתלמות אפשרה לי לעבור תהליך משמעותי ששיפר את תחושת המסוגלות שלי לעשות תהליכי שינוי [באופן ש]הגדיל את הביטחון העצמי שלי כעובד סוציאלי [ובאופן ש]סייע לי בהבנת התפקיד שלי ושל העובד הסוציאלי בכלל בצורה טובה יותר." נושא ההשתלמות

עורר מחשבות רבות על תפקיד העובד הסוציאלי בחברה ובארגון בו הוא עובד [ו]אני מבינה היום, הודות לקורס, את החשיבות של תפקידי בתור פעילה לשינוי חברתי, כמו כן את האחריות שלי כאזרחית וכאשת מקצוע. "אחרי שעברתי את הקורס אני יותר מאמין בשינוי מדיניות ויותר מבין מהו חלקה של מדיניות בייצור עוני ושימורו."

שמונה מהמשתתפים התייחסו לנושא של מעורבות עובדים סוציאליים בתהליכי שינוי מדיניות, וציינו שהם חושבים ומרגישים למשל ש"שינוי מדיניות הוא תהליך משמעותי שיש בו תפקיד לעובד הסוציאלי, תהליך מטלטל ומחייב שמוציא את העובד מעמדת 'שמירה על הקיים' לעשייה תהליכית שיש בה סימני שאלה ואי ודאות". אחד מהם ציין שזהו "מעבר תודעתי מייסר מבחינה מקצועית, ושלעתים נראה כי שינוי מדיניות הינו דבר גדול, רחוק וקשה להשגה, אך הקורס מחדד את האפשרות להפוך את שינוי המדינות לנושא יומיומי ובר השגה". מחצית מהמשתתפים ציינו ש"יש צורך במנהיגות מקצועית שתאמין ותעודד חשיבה כזו". ארבעה מהמשתתפים ציינו שהם מודעים למחיר האישי הכרוך באימוץ פרקטיקת מדיניות בעבודה מתוך הממסד, ולמרות זאת חיזקה ההשתלמות אצל רובם (עשרה מ-12 הנוכחים) את האמונה ש"צריך לעשות זאת גם בעתיד כדרך חיים".

בשיחות עם המשתתפים לאחר סיום ההשתלמות הם דיווחו על תחושתם שעברו תהליך לימוד אפקטיבי, הן ברמת הידע והן ברמת התודעה והפעולה; למשל: הם הבינו את השלכות ההפרטה, למדו להכיר בחשיבות תפקיד העובד הסוציאלי בתהליכי שינוי מדיניות ורכשו אסטרטגיות השפעה על מדיניות, כגון בניית שותפות, הודעה לעיתונות. הם ציינו שבעקבות התהליך שעברו בהשתלמות הם מרגישים אנשי מקצוע חושבים יותר ופתוחים יותר לרעיונות חדשים, ושהתהליך שיפר את תחושת המסוגלות שלהם לחולל שינוי מדיניות והגדיל את ביטחונם העצמי כעובדים סוציאליים.

מנהלי המחלקות דיווחו שלאחר כל מפגש הם דיברו על הנושאים בכל המחלקות לשירותים חברתיים: העובדים הציגו את התכנים שהועברו במפגשים לעמיתיהם, שיתפו את המנהלים בתובנות והעלו שאלות ביחס לעבודה היומיומית במחלקה. בעזרת המשתתפים וצוות ההשתלמות גויסה תמיכת מנהלי המחלקות בשילוב פרקטיקת מדיניות בעבודתם של המשתתפים ושל עובדי המחלקה בכלל. התמיכה קיבלה ביטוי גם במעורבות המנהלים בפרויקטים שהמשתתפים מובילים: המנהלים נותנים לגיטימציה לפרויקטים של המשתתפים, הן בתמיכה ובייעוץ והן בהקצאה של משאבי זמן.

## דיון

המידע שנאסף עד כה באמצעות תהליכי ההערכה ובחינת הפרויקטים בהנהגת משתתפי ההשתלמות מלמדים שההשתלמות השיגה תוצאות ברמת העשייה וההתנהגות, ברמת התפיסה וברמת הידע. ברמת העשייה וההתנהגות הגבירה ההשתלמות באופן מסוים את עיסוקם ומעורבותם של המשתתפים בפרקטיקת מדיניות. ניתן לשער שההשתלמות הצליחה לעודד את המשתתפים לנקוט פעולות שאינן רק הגשת סיוע ברמה האישית, אלא גם כאלה המשפיעות ברמה הקולקטיבית והקהילתית.

באשר לתפיסת התפקיד העידו המשתתפים שלאחר ההשתלמות הם רואים את תפקידו של העובד הסוציאלי כסוכן שינוי חברתי, המשפיע על עיצוב מדיניות. הם גם הבינו טוב יותר את אפשרויות ההשפעה שלהם על מדיניות ציבורית ועל עיצובה ואת תפקידם, כעובדים סוציאליים וכאזרחים, כמקדמי מימוש זכויות של הפרטים והקהילות שהם עובדים עמם. אחת המשתתפות אף קישרה בין תהליך עיצוב תפיסת התפקיד שעברה לבין החלטתה להגיש מועמדות לאיגוד העובדים הסוציאליים.

ברמת הידע רכשו המשתתפים ידע ומושגי יסוד במדיניות ציבורית ובאסטרטגיות לשינוי מדיניות. הידע הנרכש בא לידי ביטוי כבר בשיח המקצועי בתוך הקבוצה ובמקומות העבודה של המשתתפים. מרצי ההשתלמות, הצוות המוביל ומנהלי הלשכות העידו ששינוי מסוים בשיח המקצועי של המשתתפים התבטא בהצגת שאלות מאתגרות על המדיניות הקיימת ובהכללת מרכיבי שפה המבוססת על ערכי זכויות אדם. המשתתפים עצמם העידו שכיום (לאחר סיום השתלמות) הם מבינים טוב יותר את הסיבות לבעיות החברתיות ואת השפעותיה של המדיניות הציבורית על חייהם של אנשים (על עצמם ועל אוכלוסיות היעד שלהם), וכאמור הביעו מחויבות מקצועית ליישם הבנות אלה בפרויקטים שתוארו.

כאמור לעיל, כללה ההשתלמות פעולות להבניית מציאות, הרואה בכלל העובדים הסוציאליים מומחים בעלי ידע ייחודי, המחויבים לעסוק בפרקטיקת מדיניות ולא להשאיר לקומץ מומחים או לעובדים קהילתיים (וייס-גל, 2006; וייס-גל ופלד, 2009). ניתן להתרשם שההשתלמות אכן אפשרה תהליך של המשגה מחודשת של המומחיות והייחודיות המקצועית של המשתתפים. ניכר שהיא סייעה להם מנקודת מבט ערכית ומקצועית לגבש חזון של מדיניות ציבורית רצויה, והניחה אבן דרך בתהליך השינוי שיוביל להשפעתם של עובדים סוציאליים על מדיניות (וייס-גל, 2006; כורזים, 1978).

המידע שהגיע דרך תהליך ההערכה התייחס על פי רוב לתוצאות ההשתלמות בטווח הקצר והמידי, והתבסס בעיקר על עדויות סובייקטיביות של המשתתפים ופועלם ועל הערכה מקצועית של מתכנני ההשתלמות ומוביליה. כדי להסיק מסקנות מגובשות ומכליליות על

אופני ההשפעה של השתלמות מסוג זה, בטווח הארוך ובזירות אחרות, יש להמשיך ולערוך עוד מחקרי הערכה.

להערכתנו ניתן לזהות שלושה מרכיבים של ההשתלמות שהובילו לתוצאות שתוארו ולשביעות הרצון הגבוהה שהביעו המשתתפים, השותפים והמנהלים. המרכיב הראשון היה התכנים שנבחרו, אשר סיפקו ידע במדיניות ציבורית ובפרקטיקת מדיניות, והמרצים והכלים שנבחרו להעברתם. בבדיקת תוכנית ההשתלמות אל מול מידת יישומה נמצא מתאם גבוה ברמת התכנים. התכנים הועברו בידי מרצים מהשורה הראשונה בתחומם שהביאו איתם ידע רב. כדי להגדיל את הרלוונטיות של התכנים לעבודתם של העובדים הסוציאליים, נערכה שיחה מקדימה עם המרצים, כך שיוכלו להתאים את הנושא ואת אופן העברתו לעולמות התוכן של הקבוצה ולשלב שהיא נמצאת בו בתהליך הלמידה. ההרצאות והדיונים יצרו תחושה שההשתלמות מכבדת את המשתתפים ואת המקצוע ונטעו תחושת גאווה מקצועית וסיפוק. המשוב הגיע גם מכיוונם של המרצים שהתרשמו מהתעניינות המשתתפים והעידו שהיה מאתגר באופן ש"אתה יכול להרגיש שמשוהו קורה בחדר, שיש תנועה בתפיסה ותחושה של אימפקט על הקבוצה". כלי מרכזי שסייע בהעברת התכנים היה תיעוד מסודר של כל המפגשים. המשתתפים טענו שהתיעוד שנשלח להם אפשר לחזור על החומר, להעמיק את ההבנה ולהשתמש בסיכומים במפגש עם עמיתים וממונים.

במקביל למתאם הגבוה בין התוכנית למידת יישומה היתה גמישות ופתיחות לשינויים על סמך דיאלוג שוטף עם הקבוצה. הגמישות באה לידי ביטוי בעיקר בעיצוב תהליך ההתנסות המעשית ותרגול העיסוק בפרקטיקת מדיניות. ההשתלמות שילבה בין הדיון במדיניות ציבורית לבין תרגול העיסוק בפרקטיקת מדיניות, שילוב שהוא חיוני בהוראת מדיניות ציבורית (Fisher, 1995) ומעמיק את ההפנמה של החומר. ההתנסות המעשית נשענה על ההכרה שמעורבות פעילה במשימות, המצריכות שימוש בפרקטיקת מדיניות, מסייעת בפיתוח עמדות חיוביות יותר כלפיהן ומגבירה את תחושת הביטחון לעסוק בהן (וייס-גל ופלד, 2009).

המרכיב השני היה מבנה ההשתלמות ומבנה הקבוצה. הקבוצה היתה הטרוגנית בהיבטים שונים: גיל, אזור גיאוגרפי, ותק ועיסוק (פרטני, משפחתי, קהילתי, ניהולי, טיפול ישיר וכד'). ההטרוגניות אפשרה שיח מעניין ולמידה של השפעות הנושאים על מגוון תחומים וקהילות. עוד היא אפשרה הפריה הדדית (בין המשתתפים בתפקידי הניהול לבין העובדים הקהילתיים לבין הפרטניים) בנושא האידיאולוגיה המקצועית של המשתתפים ועיצוב קוהרנטי יותר של תפיסת מקצוע העבודה הסוציאלית ותפקידו בעיצוב מדיניות. מספר המשתתפים (15) היווה יתרון בכך שיצר קבוצה אינטימית שניתן לנהל בה שיח.

הערכתנו היא שמבנה ההשתלמות ומשכה, המתודות ושיטת העבודה של הרצאה ותרגול היו נכונים לקבוצה ואפשרו תהליך של למידה ורכישת ידע במקביל להבשלה שעברו המשתתפים בתהליך עיצוב התודעה ושינוי תפיסת תפקיד העובד הסוציאלי. התהליך הלימודי היה משוחרר דיו מעשייה ומתוצרים, ואפשר למשתתפים נינוחות שאין בה מדידה. כך ניתן היה להעלות חששות ולברוק שאלות וכיווני פעולה בנושאים של פרקטיקת מדיניות ועיצוב מדיניות. ההנחה היא שהשאלות וחששותיהם של המשתתפים לעסוק בפרקטיקת מדיניות נובעים מהעובדה שעובדים סוציאליים מחויבים ערכית ואחרים בעבודתם לזירות פעולה ותפיסות שונות, באופן העלול ליצור ניגוד עניינים: מחויבות כלפי הפרטים המשתמשים בשירותים, הדורשת מעורבות מקצועית "טהורה" ואחריות לרווחתם; מחויבות כלפי הארגון המעסיק ודרישתו שיתאימו את עצמם לנורמות ולסטנדרטים שלו; מחויבות לערכי המקצוע ולחברה בכללותה, הדורשת לא אחת מעורבות פוליטית ושימוש בפרקטיקת מדיניות לרווחת הכלל, שלא תמיד עולה בקנה אחד עם הדרישות הארגוניות ועם המחויבות לפרט.

הניגוד בין הצורך במעורבות פוליטית שתכליתה להשיג מטרות חברתיות לבין הרצון למעורבות מקצועית "טהורה" מעלה לא אחת אצל העובדים הסוציאליים דילמות אתיות ומקצועיות (קאופמן ומנסבך, 2002), כגון קונפליקט "הנאמנות הכפולה" שבא אצלם לידי ביטוי באופן בולט בשנות ה-70. באותה תקופה התעוררה המודעות לפערים החברתיים, לאפליה ולקיפוח של יוצאי ארצות המזרח לעומת תושבים ותיקים ממוצא אשכנזי. המודעות הגוברת התעוררה בסיועם של עובדים סוציאליים קהילתיים, והולידה מחאה חברתית ייחודית בדמות הפנתרים השחורים, שהשפיעה על החלטות והובילה לרפורמות במדיניות הציבורית ולשינוי יחסי התלות (ברנשטיין, 1979; הד, 2002; קאופמן, 2005; קאופמן ומנסבך, 2002).

באותה תקופה מילאו העובדים הסוציאליים הקהילתיים תפקיד מרכזי בתהליך ההעצמה ובפעולות המחאה נגד המדיניות המפלה של הממסד כלפי לקוחותיהם, כשמיעוטם ראו בעובד הסוציאלי "מוביל שינוי מבני, שמציב חלופה לשיטה הקיימת, מתוך הראייה הכוללת ולפיה ביסוד המתחים הסוציאליים טמונה השאלה המעמדית" (הד, 2002, עמ' 4). מאז אותה מעורבות מצאו עצמם העובדים הסוציאליים בקונפליקט של נאמנות כפולה בין ערכיהם המקצועיים לבין ציפיות מעסיקהם שישמשו "בולמי זעזועים", כשמתעורר חשש לאי-סדר חברתי (וייס, גל וקטן, 2005). ההשתלמות סיפקה מסגרת לדיון ולניתוח מצב העובד הסוציאלי כמו גם לאתגור הראייה הטכנית והנייטרלית של פתרון הבעיה. נבחנו גם ההיבטים הפוליטיים המבניים (וייס-גל, 2006) והמעמדיים (הד, 2002) של הבעיות החברתיות שהעובדים הסוציאליים ומשתמשי השירותים מתמודדים עמן. בחינה זו אפשרה למשתתפים להעמיק את הבנת המורכבות הערכית שבתוכה הם פועלים ביומיום ואת הדרכים להתמודד עמה.

המרכיב השלישי מתייחס לשותפות הבין-מגזרית ולשותפים שהיו בצוות המוביל. השותפות כללה, כאמור, שותפים מהמגזר הציבורי (השירות לעבודה קהילתית – משרד הרווחה והשירותים החברתיים ותחום קהילה במערכת השירותים החברתיים בעיריית חיפה) ומהמגזר השלישי הפועלים למען שינוי חברתי (שתיל והמכללה החברתית-כלכלית). השותפות החלה עוד בשלבי התכנון והגבירה בכך את תחושת המעורבות והמחויבות של השותפים להשתלמות. השותפות אפשרה איגום ידע, ניסיון ומשאבים רוחניים וחומריים, כדי לקדם את המטרות משותפות של הצוות כאשר לתפקיד העובד הסוציאלי ולאמצעים העומדים לרשותו בתהליכי שינוי חברתי וקידום צדק חברתי. חלוקת התפקידים בין השותפים בתחומי הייעוץ המקצועי והריכוז הלוגיסטי אפשרה תכלול של המרכיבים השונים שהיו בהשתלמות ושילוב נכון של אנרגיה, כלים וידע מקצועי של כל אחד מהשותפים.

זאת ועוד, השילוב בין עולמות הידע המקצועי של השותפים והניסיון הרב שהביא איתו כל אחד מהם אפשרו להציג תכנים שלא נידונים בהשתלמויות אחרות בשירותים החברתיים ובשלטון המקומי. שילוב של ארגונים מהמגזר השלישי, שאינם מספקים שירותים חברתיים, בעלי ניסיון בקורסים בנושאי מדיניות ציבורית (דוגמת המכללה החברתית-כלכלית) ובעלי ניסיון בשינוי חברתי וקידום צדק חברתי (דוגמת שתיל) אפשר להרחיב את הידע בנושאי מדיניות. המגזר השלישי הביא עמו גישות חדשניות לטיפול בבעיות חברתיות ולהעלאת מודעות לנושאים של צדק חברתי והכרתי ומדיניות ציבורית (בר, 2001; גדרון, בר וכץ, 2000). הרחבת הידע מתבטאת גם בהרחבת הפרקטיקות מתכנון ופיתוח קהילתי לכלים לניתוח מדיניות ואסטרטגיות של שינוי חברתי (כגון לובי, תקשורת, ניטור) (Rothman, 2007). הרחבת הידע מהווה תשתית הולמת לפיתוח אפשרויות יישום של פרקטיקת מדיניות והשפעתן על קביעת מדיניות ציבורית בפועל (אורבך, 2008; בר, 2006; כורזים-קורושי, 2002; שמיד, אלמוג-בר וניראל, 2008).

המגזר הציבורי כשותף הביא עמו ערך מוסף ייחודי של נגישות לאוכלוסיות היעד ולקהילות וההיכרות עמן ועם מגוון צורכיהן (אורבך, 2008; מנסבך, 2005), כמו גם איכויות של יציבות, המשכיות ומומחיות של אנשי מקצוע בתחומם. מעורבות המגזר הציבורי הגדילה את הלגיטימציה של העובדים הסוציאליים לעסוק בנושאי ההשתלמות גם לאחר סיומה. הלגיטימציה נובעת גם מהגישה הרפורמיסטית של השירות לעבודה קהילתית במשרד הרווחה והשירותים החברתיים, שהתפתחה בשנים האחרונות, ולפיה העובד הסוציאלי נתפס כדמות היכולה להשפיע על סוגיות חברתיות ועל תהליכי קביעת מדיניות ושינוי חברתי בסביבתה (תקשורת אישית עם אילנה בורובסקי, מפקחת בשירות הקהילתי, משרד הרווחה והשירותים החברתיים, 5 במאי 2009, חיפה; מנסבך, 2005). תפיסה זו סייעה לפתח מסגרת למידה משותפת, המיועדת לשפר ולייעל את פועלם של



העובדים הסוציאליים, והיא ביטוי למחויבות המגזר הציבורי לרווחתם של הקהילות והפרטים שהוא עובד עמם.

השילוב בין עולמות הידע והשותפים אפשר שיח מקצועי רב ממדי המתייחס למגוון עולמות התוכן של העבודה הסוציאלית, ביסוס של שיח זכויות בהקשר של מדיניות ציבורית ותהליכי שינוי חברתי והרחבה של השיח המעמדי-הפוליטי הנוגע להשפעות המדיניות על משתמשי השירותים. השילוב בין סוגי השיח ובין המגזרים אפשר בנייה והעברה של מסרים ומודלים חלופיים למצב הקיים והעמיק את ההיכרות עם השטח ועם הסוגיות שאיתן מתמודדים עובדי המסד (עובדים סוציאליים), ארגוני המגזר השלישי והשותפים שהם עובדים עמם (Rothman, 2007).

ההשתלמות התאפשרה לא רק הודות לאיגום הידע והניסיון, אלא גם הודות לאיגום המשאבים החומריים. היא נערכה בתקציב מינימלי, וכל אחד תרם ככל יכולתו: מבנה וציוד טכני (עיריית חיפה), כיבוד (המשתתפים עשו תורנות ביניהם), צילומים (עיריית חיפה ושתיל), מרצים (המכללה החברתית-כלכלית ושתיל), ריכוז ותיעוד (שתיל). העלויות בפועל כללו נסיעות של מרצים, שתי הרצאות (מתוך 12), כיבוד למפגש האחרון (שתיל).

ניתן לזהות שלוש נקודות מרכזיות שיש לתת עליהן את הדעת כדי לשפר את ההשתלמויות הבאות.

הנקודה הראשונה היא הרחבת הידע בפרקטיקת מדיניות והתאמתו לעבודתם של המשתתפים בכלל ושל עובדים סוציאליים פרטניים בפרט. במהלך ההשתלמות התחדד הצורך לשים יותר דגש, בעיקר בקרב העובדים הסוציאליים הפרטניים, על יישום התפיסה של תפקיד העובד הסוציאלי כסוכן שינוי המשתמש בפרקטיקת מדיניות ברמת השטח. מבנה ההשתלמות ותכניה לא נתנו את מלוא המענה שיאפשר להשיג את התוצאה הסופית של אנשי מקצוע המפעילים פרקטיקת מדיניות באופן רגיש ואפקטיבי. כדי להשיג תוצאה זו, יש להרחיב ולשכלל את ההכשרה ולהתמקד בפרקטיקת מדיניות שתאפשר לעובד הסוציאלי הפרטני לעשות ברמת המיקרו עבודה שתשפיע על רמת המקרו. יש להרחיב גם את היחידה העוסקת בפרקטיקת המדיניות ולכלול לימוד מעמיק יותר של הפרקטיקה ושל אסטרטגיות לשינוי חברתי, כגון סגור קהילתי, סגור אישי, לובינג. תרגול ממוקד של הפרקטיקות במקומות העבודה בליווי הצוות במהלך ההשתלמות היה יכול לקרב יותר אל התוצאה המיועדת בנוגע לשימוש בכלים ובפרקטיקת מדיניות לשם השפעה על תהליכי שינוי חברתי ועיצוב מדיניות, כחלק מעבודתם היומיומית של המשתתפים.

כדי לשפר את הערכת ההשתלמות והשפעתה, יש לחזק את מרכיב התכנון של החלק התהליכי של הקבוצה ושל ההתנסות מעשית בשטח במהלך ההשתלמות ולבנות כלי הערכה. התוצאות אמנם מראות שהמשתתפים עברו תהליך משמעותי של שינוי תודעה

והשתמשו בפרקטיקת מדיניות במהלך ההשתלמות ואחריה, אבל כדאי לעצב מראש את המסגרת הכללית שבה הם יפעלו בשטח ואת מערך הליווי במהלך ההשתלמות ואחריה, ולא להסתמך רק על פגישות בין המפגשים ועל הצבת יעדים ממפגש למפגש. תכנון מוקדם יגדיל את רמת הוודאות של המשתתפים בנוגע לתהליך ויצמצם את המשאבים והזמן שהצוות המוביל משקיע בין המפגשים.

הנקודה השנייה היא הרכב הקבוצה ותהליך גיוס המשתתפים. הקבוצה, כאמור, היתה הטרוגנית, ולעתים היו מצבים שבהם נדרש להשקיע מאמץ ב"ישור קו": לעובדים הצעירים חסר ידע שנדרש להבנה בסיסית של דברים. מכיוון שההטרוגניות של הקבוצה תרמה להשתלמות והעשירה אותה, רצוי לשמור על קבוצה הטרוגנית, ועם זאת יש להיות מודעים לפערים בתוך הקבוצה ולחשוב על דרכים להשלמת ידע, למשל הכנת רשימת קריאה מוקדמת עם פריטים מומלצים.

כדי להרחיב את השפעת ההשתלמות ולהשיג את תוצאת היעד, יש להקדיש מחשבה להרכב הקבוצה הרצוי ולאופן שיווק ההשתלמות בקרב מנהלים, מדריכים וראשי צוותים וגיוסם להשתתפות פעילה. בהשתלמות זו השתתפו שתי עובדות סוציאליות שעבדו בתפקידי ניהול ומטה, וכל השאר היו עובדים סוציאליים פרטניים וקהילתיים. נראה שמספר גדול יותר של מנהלים בדרגים בכירים בהשתלמות יכול להרחיב את עיסוקם של העובדים הסוציאליים בפרקטיקת מדיניות בפועל. השערה זו מקבלת משנה תוקף, מכיוון שנמצא שהמעורבות בפרקטיקת מדיניות קשורה בקשר ישיר וחזק למדיניות הארגון המעסיק את העובדים הסוציאליים ולדרישות התפקיד של הארגון מהעובדים (וייס-גל וגל-2009; וייס-גל ולוין, 2008). מנהלים ומדריכים יכולים אפוא לקדם את הנושא בתוך המערכת ולתת לגיטימציה לכלל העובדים הסוציאליים לעסוק בפרקטיקת מדיניות.

הנקודה השלישית היא השותפות וחלוקת התפקידים בצוות. במהלך ההשתלמות היה קשר ספונטני רצוף של מנהלת השירות הקהילתי עם המשתתפים: נערכו ביקורים סדירים במחלקות לשירותים חברתיים ושיחות אישיות. התפקיד היה חיוני ותרם להצלחת ההשתלמות, לבניית המחויבות ולהגברת נוכחות המשתתפים. בהשתלמות הבאות יש להדגיש זאת כפונקציה, ולהחליט מראש על הדרישות מבעל התפקיד ועל המשימות שעליו למלא במסגרת זו. הגדרת תפקידים ברורה יותר של תפקידי השותפים היתה יכולה ליצור מצב מאוזן יותר של השקעת משאבים וייעול של עבודת הצוות.

## סיכום

שינוי חברתי ועיצוב מדיניות מחייבים לאתגר תבניות מחשבה, פעולה והתארגנות. כדי להשפיע על מדיניות ציבורית, על העובדים הסוציאליים להמריא מהמקום של טיפול בפרט למקום של הובלת שינוי על ידי פיתוח חשיבה ביקורתית, עיסוק בפרקטיקת מדיניות ובניית שותפויות בין המגזר השלישי למגזר הציבורי (תקשורת אישית עם קרלוס שטיגליץ, סמנכ"ל שת"ל, 5 במאי 2009).

ההשתלמות במה חברתית-כלכלית סיפקה את הבסיס ואת התובנות בדבר תפיסת תפקיד העובד הסוציאלי ומחויבותו למקצוע ובדבר דרכי פעולה, הכוללות פרקטיקת מדיניות, שנועדו לחולל שינויים בתוך מערכת השירותים החברתיים על בסיס הנאמנות לערכי המקצוע.

ההשתלמות הציפה את השאלה בדבר תפקידם והתנהגותם של השירותים החברתיים: מחד גיסא השירותים החברתיים ובכללם העובדים הסוציאליים הם החוליה המקשרת בין מקבלי השירות לבין החברה ומחויבים לרווחתה, ומאידך גיסא הם מהווים זרוע של הסדר הקיים המדיר את מקבלי השירות ממוקדים של השפעה. כדי ליישב את הכפילות הזאת, על כל העובדים הסוציאליים – בממסד ומחוצה לו, בדרג העובדים ובדרג המנהלים – להבין טוב יותר מהי מדיניות ציבורית כדי שיוכלו למלא את יעודם ולדאוג לרווחתם של מקבלי השירות והחברה בכללותה בעזרת פרקטיקת מדיניות. יש לפעול גם להרחבת המודעות בקרב מנהלים ומדריכים לחשיבות העיסוק בפרקטיקת מדיניות, כדי שינקטו אותה בעצמם וכדי שיקצו לכך את משאבי הזמן הנחוצים לעובד הסוציאלי במסגרת עבודתו. שאיפה מרחיקת לכת עוד יותר היא ליצור מצב שבו המנהלים דורשים מהעובד הסוציאלי לעסוק בפרקטיקת מדיניות.

אחת הדרכים להגברת העיסוק בפרקטיקת מדיניות היא לפתח את הוראת המדיניות הציבורית, הן במוסדות להשכלה גבוהה והן במסגרות מוסדיות וחוג מוסדיות המעסיקות עובדים סוציאליים פרטניים וקהילתיים כאחד. יש לשלב בכל מסלולי הלימודים, הפרטניים והקהילתיים, הכשרה במדיניות ציבורית ופרקטיקת מדיניות שתשפיע על עיצוב תפיסתו של העובד הסוציאלי כסוכן שינוי, הפועל לאור ערכי המקצוע למען קידום צדק חברתי. בהקשר זה אנו שואפים שמשרד הרווחה והשירותים החברתיים יאמץ את מודל ההכשרה שמציעה ההשתלמות, ומתוך תפיסה של מדינת רווחה סוציאל-דמוקרטית ייקח אחריות על הפעלתה או על עריכתה בקרב כל העובדים הסוציאליים.

קידום צדק חברתי כייעודו של העובד הסוציאלי מקבל משנה חשיבות בעידן של צמצומים בשירותים החברתיים, צמצומים המגבירים את העוני ודורשים מעובדים סוציאליים להיות מעורבים יותר מבעבר בהשפעה ובעיצוב של מדיניות על בסיס עקרונות

של זכויות אזרחיות (כרוזים, 1985; קאופמן, 2005; רוזנהק ושל, 2009). המשבר הכלכלי הנוכחי מדגיש את תוצאות המדיניות הניאו-ליברלית שנקטה המדינה מאז שנות ה-80, תוצאות כמו הרחבת פערים חברתיים וכלכליים, ריכוז הון עתק בידיים פרטיות וגידול עצום בממדי העוני (בן-אריה, 2006; דורון, 2006; וייס, 2006; סבירסקי ופילק, 2009). לדעתנו ניתן לבלום תוצאות אלה וליזום דרך פרקטיקת מדיניות הובלה וקידום של תהליכי שינוי חברתי, שתוצאותיו חיזוק התארגנות משתמשי השירותים החברתיים והגדלת נכונות הממסד למאבק על הגנת הקיים (גוד'נסקי, 2009; דורון, 2006).

העשייה של העובדים הסוציאליים היא מפתח לאופציה של שינוי חברתי. עצם התערעורת הסמכות של תיאוריות ניאו-ליברליות, המקדמות הפרטה, מהווה הזדמנות לקבוצות עובדים להשמיע קול בוטח יותר בענייני מדיניות (ספורטא, 2009). הדרישות החברתיות בענייני מדיניות הן הדבר ה"חסכוני" ביותר שיש, כיוון שהשקעת המדינה בשירותים החברתיים לשם מניעת הבעיות קטנה לאין ערוך מהשקעתה בפתרון הבעיות לאחר שהתעוררו. על העובדים סוציאליים לראות את עצמם כאלה ש"מבריאים את החברה ולא מטפלים במסכנים" (גוד'נסקי, 2009). לשם כך עליהם לרכוש, דרך הכשרה מהסוג המתואר במאמר זה, את הכלים ואת הביטחון שיאפשרו להם להשתמש בפרקטיקת מדיניות בעבודתם היומיומית, כדי למלא את מחויבותם למקצוע, לחברה ולעצמם.

---

## מקורות

---

- אורבך ג' (2008). השלטון המקומי והמגזר השלישי בישראל: יחסי עיריית ירושלים ועמותות רווחה. *ביטחון סוציאלי*, 78, 39-67.
- איגוד העובדים הסוציאליים בישראל (1994). קוד האתיקה. תל-אביב: המחבר.
- בן-אריה, א' (2006). המצוקה פנים רבות לה: על התפתחות תפיסת המצוקה בישראל. *ביטחון סוציאלי*, 72, 39-58.
- בר, מ' (2001). מעורבותם של ארגוני רווחה וולנטריים בתהליכי קביעת מדיניות רווחה: תהליך קביעת תקנות "ילד נכה". *חברה ורווחה*, כא (2), 121-158.
- ברנשטיין, ד' (1979). הפנתרים השחורים: קונפליקט ומחאה בחברה הישראלית, מגמות, כה (1), 65-80.
- גדרון ב', כץ ח' ובר, מ' (2000). המגזר השלישי בישראל 2000: תפקידי המגזר. באר שבע: אוניברסיטת בן גוריון, המרכז הישראלי לחקר המגזר השלישי.

גוז'נסקי, ת' (2009). שיח זכויות ותהליכי שינוי וחקיקה. (הרצאה). השתלמות במה חברתית כלכלית.

דורון, א' (2003). מדינת רווחה בעידן של צמצומים: מבט מתחילת המאה ה-21. חברה ורווחה, כג (3), 294-275.

דורון, א' (2006). בין הדרה חברתית למדיניות חברתית. האוניברסיטה העברית, בית הספר לעבודה סוציאלית ולרווחה חברתית על שם פאול ברוואלד; ירושלים: משרד הרווחה האגף למחקר תכנון והכשרה.

דורון, א' (1987). מדינת רווחה בעידן של תמורות. ירושלים: מאגנס.

דורון, י', רוזנר, י' והנס-קרפל, מ' (2007). חוק, עבודה סוציאלית ופרפסינולוזם: עמדותיהם של עובדים סוציאליים כלפי חוק העובדים הסוציאליים, התשנ"ו-1996. חברה ורווחה, כז (2), 213-189.

הד, ר' (2002). הבט אחורה בזעם: ריאיון עם אבנר עמיאל. שתיל שבכתב, 11, 3-7.

וייס-גל, ע' (2006). פרקטיקה של מדיניות (policy-practice): מסגרת מושגית לפעולתם של עובדים סוציאליים. חברה ורווחה, כז (4), 502-445.

וייס, ע' (2005). העבודה הסוציאלית בראי הביקורת. חברה ורווחה, כה (2), 281-249.

וייס-גל, ע' וגל, ג' (2009). האם עובדים סוציאליים הם סוכנים להגברת מיצוי של זכויות חברתיות? בתוך ג', גל ומ' איזונשטדט (עורכים), נגישות לצדק חברתי (עמ' 295-339). ירושלים: מרכז טאוב לחקר המדיניות החברתית בישראל.

וייס, ע' וגל, ג' (2001). העדפות מקצועיות של סטודנטים מתחילים לעבודה סוציאלית בישראל. חברה ורווחה, כא, 176-159.

וייס-גל, ע' ולוין, ל' (2008). האם עובדים סוציאליים נדרשים לעסוק בפרקטיקת מדיניות? ניתוח תיאור תפקיד. ביטחון סוציאלי, 77, 58-29.

וייס, ע', גל, ג' וקטן, י' (2005). הוראת מדיניות חברתית: מסגרת קונספטואלית לתוכנית הוראה. ירושלים: מרכז טאוב לחקר המדיניות החברתית בישראל.

וייס-גל, ע' ופלד, ע' (2009). "קולות מפורסמים": הכשרת עובדים סוציאליים לשימוש באמצעי התקשורת ככלי בפרקטיקת מדיניות. ביטחון סוציאלי, 79, 110-85.

וטורי, ע' (2009). מדינת רווחה: המודל הסקנדינבי. (הרצאה). השתלמות במה חברתית כלכלית.

- זעירא, א' (2006). לטוות את קורי העכביש. אתר האינטרנט של שיטים, מכון החגים  
<http://www.chagim.org.il/ListPages.aspx?catid=53> הדלייה: 06/04/09.
- חורב, ג' (28/1/07). קיצוץ בפרויקט שיקום שכונות. אתר האינטרנט של מעריב.  
<http://www.nrg.co.il/online/1/ART1/536/374.html> הדלייה: 06/04/09.
- חוק העובדים הסוציאליים, התשנ"ו-1996 (מיום 8.3.1996). מדינת ישראל, ספר החוקים  
 תשנ"ו, 1574.
- כורזים, י' (1985). היערכות עובדים סוציאליים כמסנגרים ומתריעים חברתיים בתקופה  
 של צמצום משאבים. ביטחון סוציאלי, 27, 136-128.
- כורזים, י' (1978). העובד הסוציאלי כמתריע חברתי. ביטחון סוציאלי, 16, 131-124.
- כורזים-קורושי, י' (2002). עבודה קהילתית ממסדית וחץ-ממסדית בישראל: האם כיוונה  
 לקראת מאזן כוחות חדש? חברה ורווחה, כב (3), 343-325.
- מנסבך, א' (2005). ביקורת ללא פחד: מבט ביקורתי על העבודה הסוציאלית לנוכח  
 הגותם של קרל מרקס ומישל פוקו. חברה ורווחה, כה (2), 183-167.
- סבירסקי ש' ופילק, ד' (2009). מבוא. בתוך ש' סבירסקי וד' פילק (עורכים), ישראל  
 והמשבר העולמי: אפשר גם אחרת (עמ' 3-5). תל-אביב: מרכז אדווה.
- סטריאר, ר' (2001). מהדרה למעורבות חברתית. חברה ורווחה, כא (2), 232-213.
- סטריאר, ר' (2009). סוגיית העוני, גישות, תיאוריות ודרכי התמודדות. (הרצאה).  
 השתלמות במה חברתית כלכלית.
- ספורטא, י' (2009). על שוק העבודה שקרס ותיקונו, השקעה וחיזוק ארגוני עובדים. בתוך  
 ש' סבירסקי וד' פילק (עורכים), ישראל והמשבר העולמי: אפשר גם אחרת (עמ' 12-17).  
 תל-אביב: מרכז אדווה.
- צוראלי, ש' (2006). תוקם ועדת חקירה לתפקוד הממשלה ומידת אחריותה לעורף. אתר  
 המועצה הלאומית להתנדבות בישראל. תאריך הדלייה: 06/04/09  
<http://www.ivolunteer.org.il>
- קאופמן, ר' (2005). מעורבות סטודנטים ומרצים בקידום הזכות לביטחון תזונתי. חברה  
 ורווחה, כה (4), 531-511.
- קאופמן, ר' ומנסבך, א' (2002). על הקשרן של החלטות ערכיות בעבודה סוציאלית: חקר  
 מקרה של "התרעה בשער" של עובד סוציאלי קהילתי. חברה ורווחה, כב, 197-185.

קרומר-נבו, מ' וברק, ע' (2006). מחקר פעולה משתף: מערכת הרווחה מנקודת מבטם של צרכני שירותי הרווחה. ביטחון סוציאלי, 72, 11-38.

קרפל-הנס, מ', דורון, י' ואור-חן, ק' (2008). עמדות של עובדים סוציאליים כלפי חוק ומשפט. ביטחון סוציאלי, 78, 69-99.

רוזן, א', אלדן, נ', ברק, ד', רוזינק, ד' ושפר, נ' (1989). עבודה סוציאלית שיטתית ומתוכננת: מסגרת מושגית ותדריך ליישום. ת"א: אלכ"א.

רוזנהק, ז' ושלו, מ' (2009). המשבר של הקפיטליזם הפיננסי: סיכוי למדינת הרווחה? בתוך ש' סבירסקי וד' פילק (עורכים), ישראל והמשבר העולמי: אפשר גם אחרת (עמ' 50-55). תל-אביב: מרכז אדווה.

רוזנפלד, י' (1993). שותפות – קווים לפיתוח פרקטיקה עם ולמען אוכלוסיות מובסות. חברה ורווחה, יג (3), 225-236.

רם, א' (2009). מה למעמדות ולכל זה? משברים כלכליים ומאבקים מעמדיים 1790-2008. בתוך ש' סבירסקי וד' פילק (עורכים), ישראל והמשבר העולמי: אפשר גם אחרת (עמ' 55-61). תל-אביב: מרכז אדווה.

שמיד ה', אלמוג-בר, מ' וניראל, ר' (2008). פעילות סנגור פוליטי של ארגונים ללא כוונת רווח המספקים שירותים חברתיים. ביטחון סוציאלי, 78, 11-37.

שפירו, ש', שרר, מ', קורין-נגר, נ' ווייס, ע' (2002). התפתחות מקצוע העבודה הסוציאלית בישראל. חברה ורווחה, כב (2), 135-152.

Fisher, R. (1995). Political social work. *Journal of social work education*, 31, 2, 194-203.

Gibelman, M. (1999). The search for identity: Defining social work – past, present, future. *Social Work*, 44, 298-310.

Rothman, J. (2007). Multi modes of intervention at the macro level. *Journal of community practice*, 15 (4), 11-40.