

תוכן העניינים

ז

הקדמה

שער ראשון: יחסים מקבילים

3	מבוא
5	פרק 1: למי אני נאמנה?
16	פרק 2: משרתת של כמה אדונים
24	פרק 3: אוי לי מיוצרי ואוי לי מיצרי
32	פרק 4: את מי אני משרתת?
39	פרק 5: מי הבוס?
46	פרק 6: מי ומי ההולכים?

שער שני: יחסים קולגיאליים

55	מבוא
57	פרק 7: היועצת במשבר
63	פרק 8: איך להיפטר ממנו?

שער שלישי: מקצועיות

71	מבוא
73	פרק 9: כמה לדעת?
78	פרק 10: איפה הגבול?
85	פרק 11: גשר לקשר
94	פרק 12: מקצועיות תחת לחץ
101	פרק 13: מה קודם למה?

שער רביעי: סודיות

109	מבוא
112	פרק 14: תמיד לדווח?
118	פרק 15: סוד מסוכן
124	פרק 16: מה טובת התלמיד?
132	פרק 17: של מי הסוד הזה?
138	פרק 18: מיטת סדום

שער חמישי: התערבות מותאמת תרבות

149	מבוא
152	פרק 19: הפלה בסתר
160	פרק 20: הפלה או סכנה
166	פרק 21: על הצניעות
171	פרק 22: גבולות האוטונומיה של מתבגרים
177	פרק 23: ללא זהות
182	פרק 24: חוסך שבטו שונא בנו
189	פרק 25: נגד האמונה

שער שישי: הדרכה

197	מבוא
202	פרק 26: האם אפשר להמשיך?
208	פרק 27: לרקוד על שתי חתונות?
213	נספח: קוד האתיקה של היועצים החינוכיים בישראל
225	ביבליוגרפיה

הקדמה

עבודת היועצת החינוכית מורכבת מאוד. היא פועלת בסביבה של המוסד החינוכי על כל רבדיו ובסביבה הקהילתית, ובכל אלה עליה לתמרן במקצועיות ועל פי אמות מידה אתיות. הזיקות שלה מגוונות ביותר: לתלמיד כפרט, לכיתה כקבוצה, למורה כפרט, למורים כקבוצה, להנהלת בית הספר, להורי תלמיד ולהורי קבוצת תלמידים, לקהילה, לפעמים לשבט ולחמולה, למחלקת החינוך ולעירייה, למשרד החינוך, לפיקוח של שפ"י (שירות פסיכולוגי ייעוצי) ולפיקוח על המוסד. נאמנותה צריכה להיות נתונה לכולם, אך לא תמיד זה אפשרי כי האינטרסים של כל הנפשות הפועלות לא תמיד מתיישבים זה עם זה. מכאן ההכרח לפתח יכולת לתמרן בדרך הגיונית ואתית בים סוער מלא מכשולים.

לעתים הדבר פשוט. מדובר בעניין של ידע: היועצת צריכה לשלוט היטב בקוד האתי שלה, בחוקי מדינת ישראל הנוגעים לעניין, בחוזרי מנכ"ל משרד החינוך ובחוזרי שפ"י הנוגעים בדבר, והתשובה תהיה ברורה.

אבל בלא מעט מצבים יש קונפליקט בין נאמנויות סותרות, התנגשות בין חוק או הוראה ואולי עיקרון אתי ובין אינטרסים או כללים אחרים. כאן מדובר בדילמה שבה היועצת נדרשת לשקול את כל ההיבטים של הקושי ולהכריע. במצבים כאלה תמיד ראוי להתייעץ עם עמיתה, עם מדריכה או עם הפיקוח כי הליבון המשותף פותח אופקים לפתרונות שאולי לא חשבו עליהם מלכתחילה. ספר זה בא לסייע בתהליך החשיבה מול דילמה מקצועית.

אחד המחברים שותף לחיבור הספר "מקצועיות אתית בפסיכותרפיה", שדן בדילמות אתיות בפסיכותרפיה (אכמון, שפיר ווייל, 2012). בספר זה מופיע "מודל שבעת הצעדים" לתהליך חשיבה בהתמודדות עם

דילמה אתית. אמנם הסיטואציה של פסיכותרפיה (בדרך כלל קשר טיפולי מתמשך בין מטפל ומטופל הסגורים בחדר הטיפולים) שונה במהותה מהתהליכים המקצועיים של היועצת בבית הספר, אבל למרות השוני המחבר השתמש במודל שבעת הצעדים בקורס "אתיקה וחוק" שהעביר במשך כמה שנים ליועצות חינוכיות במסגרת תואר שני במכללת קיי בבאר שבע, ומצא שהוא תורם מאוד לגיבוש דרכי התמודדות של יועצות חינוכיות עם דילמות אתיות מקצועיות. ניסיון זה במרכזו של ספר זה.

הספר מורכב מסדרה של דילמות מקצועיות (חלקן אמיתיות וחלקן פרי הדמיון) ותהליך החשיבה לקראת פתרון בעזרת מודל שבעת הצעדים. רוב הדילמות המוצגות כאן מקורן בדילמות שהציגו סטודנטיות בקורס או בהשראתן, להלן בסדר אלפביתי: אמירה אבו כאף, טרייג אבן סעיד, צופית אזולאי, מרים אלחמאמדה, תהאני אלטלאקה, סימה אליאסים, ציפורה אלנבארי, הודא אלעסיבי, פאיזה אלשיך, יפעת אנטמן, סימה בוקובזה, רווית בייליס, מירב בן שמחון, סופי גורליצקי, הילה הוטר, ססיליה וולין, תניר טל דגני, שלומית חגג, אורית טובי, מור טימסות, שמואל טל, דנית יונה, הגר יחיאלי, הגר מידר, ראודה עאסלה, ליאת עטיה, סידי ראבחה, ירמי רבנשטיין, אפרת שלו, צורית שפרר.

המחבר קיבל מראש את הסכמתן של הסטודנטיות להשתמש בדילמות שהציגו, ואנו מבקשים להודות להן. יש לציין שהדילמות לא תמיד לגמרי זהות לאלה שהציגו הסטודנטיות, חלקן גם משלבות בין כמה מקרים, וכל השמות בהן בדויים.

בספר יוצגו גם פתרונות מוצעים לדילמות, ואלה על אחריותנו בלבד. אפשר להתווכח על הפתרון המוצע, אין כאן תורה מסיני, וסביר להניח שיהיו שיחשבו שהפתרון צריך להיות שונה. באנו רק ללמד דרך חשיבה שלהערכתנו מקדמת את המקצועיות האתית של היועצת החינוכית.

מאחר שרוב אנשי המקצוע הם נשים, נקטנו כברירת מחדל לשון נקבה, אך הספר פונה לכל המגדרים.

לנוחות הקוראים נציג להלן בתמצית את מודל שבעת הצעדים. להעמקה ראו פרק 2 בספר הנזכר לעיל.

מודל שבעת הצעדים לפתרון דילמות אתיות

כמשתמע משמו, המודל מורכב משבעה צעדים, ולפחות בשלב הלמידה יש לעבור עליהם בשיטתיות. מובן שיש להתייחס קודם כול לדילמה מקצועית אתית קונקרטית.

צעד ראשון: זיהוי סימני אזהרה לאפשרות קיומה של בעיה אתית

זהו אחד האספקטים הייחודיים של המודל. הרבה פעמים איש מקצוע עומד מול בעייתיות אתית במסגרת עבודתו, אך איננו יודע על כך, לא מרגיש את הבעיה האתית, מתעלם ממנה, מכחיש אותה. כל אלה עלולים להוביל לעשייה מקצועית מוטעית, ולכן יש לשים לב לסדרה של סימנים המצביעים על היתכנות גבוהה של בעיה אתית (לא כולם חייבים להופיע) סימנים אלה צריכים לשמש נורות אזהרה לאיש המקצוע. הקריאה כאן היא לרפלקסיביות של היועצת, להפניית המבט מבחוץ אל עצמה כדי להבין מה קורה. ואלה הסימנים:

1. **כניסה לסיטואציה הידועה כבעייתית מבחינה אתית:** באופן אינטואיטיבי ראשוני כל איש מקצוע מבחין כשהוא נכנס לשדה של בעיות אתיות, כגון סודיות, הטיות ולחצים פוליטיים או מנהליים וניגודי אינטרסים.

2. **שינוי או סטייה מאורחות הפעולה הרגילים:** כל פעם שיועצת מגיבה בדרך לא שגרתית לסיטואציה מקצועית מורכבת, כל פעם שהיא מתנהגת באופן שחורג מהרגליה, עליה לשאול את עצמה מה עומד מאחורי השינוי, ויש לא מעט סיכויים שיש כאן בעיה אתית.

3. **חציית גבולות:** כל פעם שיועצת מרגישה שהיא חוצה גבולות מוכרים, כגון פגישה בשעות מיוחדות, פגישה שלא בבית הספר, במקום לא מתאים לכאורה, כניסה לשדה של עשייה מעבר למנדט המקובל ליועצת ועוד, עליה לשאול את עצמה מה קורה כאן ואולי יש פה בעיה.

4. **הסתרה:** כידוע, ליועצת יש זיקה למנהל בית הספר, והיא בדרך כלל מעדכנת אותו בעשייתה בגבולות הסודיות המוטלת על היועצים.

ליועצת יש גם מדריך או מפקח שאותם היא מעדכנת לעומק. כאשר היועצת מרגישה שיש משהו שבו היא אינה רוצה לשתף את אחת הדמויות האלה, אולי מתוך בושה (ראו להלן), עליה לבחון היטב את המצב.

5. התעוררות רגש עוצמתי במיוחד: אם היועצת חשה מעורבות רגשית סוחפת וחריגה, הן לחיוב (הזדהות יתר, למשל) הן לשלילה, כלפי תלמיד פונה, כלפי הורה פונה או כלפי מורה פונה, עליה לעצור ולבחון היטב את המתרחש.

6. בושה: כשהיועצת מרגישה בושה בנוגע למתרחש, לפנייה או לעשייתה האפשרית, עליה לשאול את עצמה אם אין כאן בעיה אתית.

7. פעולה מתוך לחץ דרישות של המטופל או גורם אחר: כאשר הפונה – תלמיד, הורה, מורה או מנהל – מפעיל לחץ חריג על היועצת שתטפל/תפעל בכיוון מסוים או במהירות חריגה או שלא על פי הנהלים המקובלים, על היועצת לעצור ולבחון את הסיטואציה לעומקה.

8. ניצול הכוח: כאשר היועצת מרגישה שיש אפשרות שתשתמש בכוח/בסמכות שיש לה במערכת לקידום נושא שהוא אינטרס שלה עצמה, עליה לעצור ולחשוב.

9. מצבי קונפליקט, דילמות אתיות: כשדרישה אתית או חוקית מתנגשת עם דרישה חוקית או אתית אחרת, יש לעצור ולבחון את המשקל של המחויבויות הסותרות כדי למצוא חלופה עדיפה מכל הבחינות או לפחות מרובן.

על בסיס הסימנים האלה יש לנתח את הבעייתיות האתית ולהיכנס ביתר פירוט לשדה האתי והחוקי (במקרה הצורך).

צעד שני: הערכה ראשונית של הסיטואציה האתית

כשהיועצת מזהה בעיה אתית עליה להתייחס לשני היבטים:

1. התייחסות הספרות המקצועית הרלוונטית לסוגיות הנידונות. חשוב לבחון אם הספרות המקצועית בתחום האתי הנידון נתנה את הדעת על הסוגיה.

2. הגדרת התחום האתי והחוקי הנוגעים לדבר. על היועצת לשלוט היטב בקוד האתיקה של היועצים החינוכיים בישראל, בהוראות מנכ"ל משרד החינוך ובהוראות אגף שפ"י הנוגעות ליועץ, וכן בחוקי יסוד של מדינת ישראל ובזכויות ילדים וילדים בסיכון. כשהיא מזהה בעיה אתית עליה לבדוק בפירוט את הסעיפים הרלוונטיים בכל אלה, להגיע לידי הגדרה ברורה של הבעיות האתיות ולשיים אותן.

צעד שלישי: איסוף מידע כבסיס להגדרת אפשרויות הפעולה

1. איסוף מידע על כל הנפשות הפועלות. מול דילמה יש לחתור לפתרון מיוחד המתאים לנסיבות של המקרה, שכן לאותה דילמה בקונטקסט שונה יכול להתאים פתרון אחר. בדילמות אין תשובות כוללניות, אלא שיקול דעת על פי המקרה. לכן על היועצת לאסוף נתונים קונקרטיים על כל המרכיבים:

- **התלמיד:** מה הבעיה שלו, מה ציפייתו מהיועצת, באיזה מצב נפשי הוא נמצא, האם הוא נעול בכיוון מסוים, האם הוא חרד ממשוהו, איך הוא תופס את יחסיו עם מערכת החינוך, עם הוריו, האם יש לו מערכת תמיכה במצוקתו, מי הוא, איזה תלמיד הוא, מה רמת התפקוד הלימודית, החברתית, ההתנהגותית והרגשית שלו בדרך כלל, מה ידוע עליו לפני הפנייה ליועץ?
- **היועצת – בדיקה עצמית:** מה קורה ליועצת, מה מצבה הרגשית, מה מידת הלחץ, האם היא מרגישה שהיא נסחפת לכיוון כלשהו, האם היא רואה בבירור שהיא רוצה לרצות, למצוא חן, האם היא מרגישה לחיצה?
- **המנהל:** האם המנהל עשוי/עלול להיות מעורב, מה החלק שלו במצב, בפתרונות האפשריים, מי הוא, איזו אישיות יש לו, מה מערכת היחסים שלו עם היועצת, מה רמת שיתוף הפעולה שלו?
- **הסיטואציה:** האם יש תנאים מיוחדים למצב – תרבותיים, דתיים או אחרים? האם המצב של בית הספר או הרשות משפיע וצריך להביאו בחשבון?

2. ניסוח כל דרכי הפעולה האפשריות. על בסיס כל אלה יש לנסח חלופות מעשיות לפתרון הדילמה, כולל אלה שמלכתחילה היועצת פוסלת אינטואיטיבית. יש להפעיל סיעור מוחות ולנסות למצוא כמה חלופות.

צעד רביעי: הערכת כל אחת מדרכי הפעולה

יש לעבור על כל אחת מהחלופות ולבחון מהם הרווחים/יתרונות שלה ומה המחירים/חסרונות שלה מכל הבחינות האפשריות (הקוד האתי, המציאות, התוצאות ועוד). יש להביא בחשבון תוצאות מיידיות ותוצאות צפויות לטווח הארוך. יש לבחון את המרכיבים המערכתיים של כל פתרון שמוצע.

צעד חמישי: בדיקה עצמית

אם הנתונים ברורים ליועצת, עליה לחזור ולבחון את עצמה כדי שתרגיש לגמרי חופשייה בבחירת הפתרון המתאים לה ולסיטואציה.

צעד שישי: בחירת הפתרון המקצועי-אתי וקבלת משוב

על היועצת לנסח ניסוח ברור ואופרטיבי את החלופה שאימצה.

צעד שביעי: יישום ההחלטה

על היועצת להתחיל בביצוע ולעקוב אחרי ההתפתחויות. לאחר מעשה היא תפיק לקחים, תבחן נקודות הצלחה, טעויות וכו'.