

צוות טרנסדיסציפלינרי Transdisciplinary team

כתבה : לילי לוינטון, סמנכ"לית מקצועית בית איזי שפירא

צוות טרנס-דיסציפלינרי הוא צוות אינטגרטיבי החוצה תחומים מקצועיים.

המילה טרנס TRANS היא מילה יוונית שמשמעותה היא מעבר ל.. חברי צוות מחליפים ביניהם ידע ומפתחים מיומנויות מעבר לתחום המקצועי של כל אחד בנפרד.

הגדרה

צוות טרנסדיסציפלינרי מוגדר כצוות שבו מתקיים שיתוף בתפקידים מעבר לגבולות התחום המקצועי כך שהתקשורת, יחסי הגומלין ושיתופי הפעולה בין חברי הצוות הם מקסימליים. זהו צוות שבו מתקיימת עבודה החוצה גבולות של מקצועות. קבוצה של אנשי מקצוע מתחומים שונים העובדים יחד כצוות ומשתפים בינם לבין עצמם פעולה מעבר לתחום המקצועי שלהם. באמצעות הפרקטיקה המשותפת הם משפרים את השירות ללקוח.

רקע להתפתחות המודל של צוות טרנסדיסציפלינרי

מודל העבודה בצוות טרנסדיסציפלינרי צמח על רקע שינויים שחלו החל מאמצע שנות ה-70 של המאה ה-20. השינויים היו במספר מישורים:

• חקיקה ומדיניות

בארה"ב חוקקו מספר חוקים שהשפיעו על המודל הטרנסדיסציפלינרי. ב-1975 נחקק חוק שהמליץ כי ההתערבויות במערכות החינוך המיוחד תשענה על הערכה ותכנון תכנית התערבות תתבססנה הערכה ותוכנית עבודה שיבוצעו על ידי אנשי מקצוע מתחומים שונים ועם ההורים. ב-1986 חוק נוסף, שהתייחס לטיפול בפעוטות עם מוגבלות ומשפחותיהם, כלל המלצה דומה.

○ הכללה של ילדים עם מוגבלות במסגרות רגילות.

• תפישות מקצועיות

○ הכרה מקצועית בחשיבות של עבודה משותפת של אנשי מקצוע מתחומים שונים ובעיקר בתחום ההתערבות המוקדמת. תובנה כי לרוב, בעיות של ילדים צעירים הן מאד מורכבות ולא ניתן לטפל בהן באמצעות תחום מקצועי אחד.

○ דגש על פיתוח מיומנויות וכישורים פונקציונאליים (Linder, 1993).

• חיזוק מעמד ההורים

○ במשך השנים הלכה והתחזקה ההכרה המקצועית בחשיבות מקומה של המשפחה בחיי הילד משפחות.

○ חוק The Individuals with Disabilities Education Act (IDEA) משנת 2004 מסר לידי הורים לילדים עם מוגבלויות את הזכות לחינוך ילדיהם וקבע כי עליהם להיות שותפים להחלטות הנוגעות לחינוכו. הדרך המשמעותית ביותר ליישם זאת היא באמצעות שותפות ההורים בקביעת תכנית ההתערבות של הילד.

מאפייני הצוות הטרנסדיסציפלינרי

- קבוצה של אנשי מקצוע שחולקת מטרות משותפות ורואה את המשפחה כחלק אינטגרלי מהתהליך על כל שלביו.
- ההורים מהווים חלק מהצוות.
- חברי הצוות מחויבים למטרות שהם והורי הילד החליטו עליהם בשותפים מלאה.

- כל חבר בצוות תורם ממקצועו ומניסיונו ידע, מיומנויות וכישורים.
 - כל חבר צוות מכבד ומעריך את תרומתם הייחודית של כל חברי הצוות - אנשי מקצוע והורים.
 - חברי הצוות מקבלים עידוד לפתח מיומנות, להתחדש ולהעמיק את מומחיותם הספציפית.
 - אנשי מקצוע והורים שותפים בתפקידים ומטרות מעבר לתחומי התמחות.
- המטרה העיקרית של הגישה הטרנסדסיפלינרית היא לאגם ולשלב את המומחיות של חברי הצוות השונים לכדי שירות אחיד מתואם והוליסטי הכולל אבחנה, התערבות והערכה. המודל מצמצם חפיפה בין שירותים ומקצועות, מצמצם חוות דעת ודוחות מתנגשים ומבלבלים, ומגביר את התיאום במתן השירותים למשפחות.
- לכל מטופל ומשפחתו מורכב צוות עם אנשי המקצוע הרלוונטיים לצרכיהם. כאשר המטופל הוא ילד ההורים הם חלק מהצוות. לכל משפחה נבחר מטפל עיקרי אשר מסתמך, במידה רבה, על התמיכה והיעוץ שמספקים לו עמיתיו המקצועיים. התערבויות ישירות של חברי הצוות, כל אחד בתחום מומחיותו, ממשיכות להתבצע, אך תדירותן נמוכה יותר.
- הצוות מאופיין במחויבות של חבריו ללמד, ללמוד, ולעבוד יחד לשם הגשת שירותים מתואמים. העבודה בצוות מבוססת על זרימה חופשית של תקשורת והעברה של ידע ומיומנויות בין אנשי המקצוע מהתחומים השונים. כל אלה מכוונים למתן שירות השם את צרכי הילד ומשפחתו במרכז.

המודל דורש מאנשי הצוות

- דיאלוג אינטנסיבי, תקשורת שוטפת ורמת שותפות גבוהה בין חברי הצוות.
- עבודה בתנאי שקיפות וחשיפה רבה.
- זמן בצוותא כדי לפתח יחסי עבודה נאותים הנשענים על אמון וכבוד.
- עידוד לבטא רעיונות, שאלות מתקבלות בברכה, דילמות נדונות במשותף.
- תקשורת שיטתית בשיח פנים אל פנים, כתובה, אלקטרונית. נדרשות מיומנויות תקשורת טובות להקשבה, ראיון, הבהרה ואימון.
- להיות מומחים בעל ידע ומיומנויות עדכניים בתחום התמחותם.
- להכיר ולדעת מהי הייחודיות של כל מקצוע.
- רצון ותחושת נכונות לשתף בידע וללמד האחד את השני מיומנויות של המקצועות השונים בצוות.
- שחרור תפקידים (חוסר הצמדות של אנשי מקצוע לתפקיד המקובל) וגמישות של תפקידים ואחריות. יכולת לקבל שאחרים יכולים לעשות מה שאיש מקצוע מיומן עושה, תחת הדרכה ופיקוח מקצועי.
- חברי הצוות מזהים קונפליקטים ורואים בכך הזדמנות לרעיונות חדשים וליצירתיות.
- חברי הצוות אינם מבזבזים זמן על מאבקי כוח – ושמירה על "שטח" או "תחום" שלו.
- הכרה במומחיות של ההורים ובסמכות ההחלטה שלהם לגבי הילד

מקומה של המשפחה

1. המודל מעודד הסתכלות על הילד ועל המשפחה כשלם.
2. המשפחה היא שותף מלא בצוות; משפחות ואנשי מקצוע עובדים כשותפים בתהליך בקבלת החלטות.
3. תכנית ההתערבות מתפתחת על בסיס דיאלוג ושיח בין אנשי המקצוע כאשר המשפחה שותפה מלאה לדיון.

4. סדרי העדיפויות שלה מתווים את הערכה, את בניית התכנית ואת ההתערבות עצמה.
5. אנשי מקצוע רגישים למאפיינים האינדיבידואלים של המשפחה, ערכים, אמונות וסגנון חיים.
6. המודל מגביר את האפשרות של המשפחה להגיע להחלטות ומטרות משמעותיות עברה.

יתרונות וחסרונות של המודל הטרנסדיספלינרי

יתרונות המודל הטרנס-דיספלינרי

- שירות יעיל העושה שימוש אפקטיבי יותר במטפל עיקרי .
- שירות הוליסטי - רואה את הילד והמשפחה כמכלול.
- צוות המומחים מאפשר בניית תכנית התערבות יותר עקבית וקוהרנטית.
- התפתחות מקצועית של אנשי המקצוע באמצעות רכישת כישורים נוספים.
- תרומת הידע הייחודי של ההורים על הילד שלהם לתהליך.
- שירות מותאם לצרכים ולסדר העדיפות של המשפחה.
- צמצום העומס על המשפחה – היא אינה צריכה להגיע לכל איש מקצוע בנפרד.
- צמצום הבלבול של המשפחה – היא אינה מקבלת חוות דעת שונות ולעיתים מתנגשות מאנשי מקצוע שונים.

חסרונות המודל הטרנסדיספלינרי.

- המודל דורש השקעה של זמן (תקציב): זמן ישיבות, זמן להערכה משותפת, מעקב, קשר אינטנסיבי, השקעה בליווי ותמיכה לתהליך.

תהליך שחרור התפקיד במודל הטרנסדיספלינרי

King, Strachan, Tucker, ון; (1989) Woodruff & McGonigel; (1980) Lyon & Lyon
 Duwyn, Desserud & Shillington (2009) התייחסו לתהליך של שחרור התפקיד כאבן יסוד
 במודל הטרנסדיספלינרי.

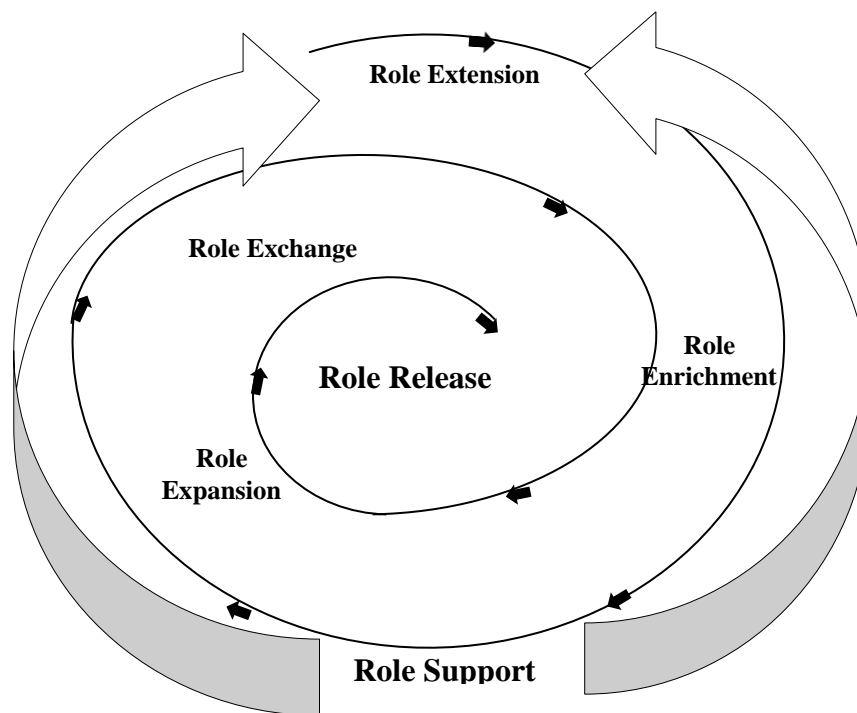
שחרור תפקיד (Role Release) הוא מרכיב מרכזי, מאתגר וקריטי בתפקודו של צוות טרנסדיספלינרי. זהו למעשה תהליך של למידה עצמית הכולל העברת ידע, מיומנויות וכישורים מתחום מקצועי אחד לשני.

הצוות הופך להיות באמת טרנסדיספלינרי כאשר החברים "משחררים" אסטרטגיות התערבות השייכות לתחומם המקצועי ומאפשרים לאנשי מקצוע מתחומים אחרים ללמוד אותם. תהליך שחרור התפקיד כולל התחלקות בניסיון ומומחיות; הערכה של הפרספקטיבה, הידע והמיומנויות של תחומי מקצוע אחרים; אמון בין חברי הצוות המאפשר להניח ולשחרר, כאשר מתאים, את התפקיד הספציפי.

שחרור תפקיד מתרחש גם כאשר מקנים להורים חלק מהמיומנויות של שאנשי המקצוע לפעילות היום-יומית שלהם עם הילד.

שחרור תפקיד מתבצע הלכה למעשה כאשר אנשי צוות מתחילים להשתמש בפועל באסטרטגיות ובטקטיקות אותם למדו מאנשי המקצוע האחרים בצוות.

תהליך של שחרור תפקיד הוא תהליך מתמשך וספירלי ולא תהליך ליניארי. והוא כולל מספר מרכיבים כמתואר בתרשים הבא.



הרחבת תפקיד (Role Extension)

המרכיב הראשון מתמקד בלמידה עצמית והעמקת ידע והתמקצעות של כל איש מקצוע בתחומו. למידה מתמדת, מומחיות ברמה גבוהה (ידע עדכני וחדשני) וביטחון מקצועי נדרשים מכל איש צוות בתחומו.

העשרת תפקיד (Role Enrichment)

המרכיב השני חברי הצוות חברי הצוות המומחים איש איש בתחומו, מוכנים להתחיל ללמוד על תחומי המקצוע האחרים בצוות. העשרת תפקיד מאפשרת הבנה כללית ומודעות למקצועות האחרים באמצעות הגדרת מושגים ושיתוף במידע. מתחילה להתפתח שפה משותפת מוכרת ומובנת לכולם.

הרחבת תפקיד (Role Expansion)

המרכיב השלישי הצוות ממשיך בתהליך למידה הדדית ובשיתוף בידע ומיומנויות בין כל חבריו. מפגשי הצוות מאפשרים איגום רעיונות, החלפת מידע, דיון בדרכי אבחון והתערבות ומתן משוב מקצועי בין חברי הצוות, כל זאת על בסיס שפה משותפת. הצוות מתכנן התערבויות משולבות והוליסטיות כמענה לצרכי הילד והמשפחה.

המרות תפקיד (Role Exchange)

המרכיב הרביעי חברי הצוות מיישמים טכניקות מתחומים מקצועיים שונים בד בבד עם שמירת ההתמחות והבכירות בתחומם. אין צפייה שאנשי הצוות יהפכו להיות מומחים בתחומים האחרים, אלא שהם ת ירחיבו את קשת מיומנויות ההתערבות שלהם. שימוש במיומנויות מתחומים מקצועיים אחרים נשען על פיקוח, הדרכה וקשר שוטף עם החבר הצוות המומחה.

שחרור תפקיד (Role Rerelease)

במרכיב זה כל חבר בצוות רכש מיומנויות חדשות ושילב אותן בעשייה המקצועית שלו, בליווי הדרכה. הצוות הופך טרנסדיסציפלינרי כאשר חברי הצוות "משחררים" באמת אסטרטגיות התערבות מתחומם לביצוע אנשי הצוות האחרים. רוב ההתערבויות מבוצעות על ידי המטפל המרכזי של הילד והמשפחה.

תמיכה בתפקיד (Role Support)

לעיתים יש חשיבות לכך שהתערבויות מסוימות תתבצענה על ידי איש מקצוע מומחה אם עקב חקיקה או רמת המומחיות הנדרשת לביצוען; התערבות חדשנית או מורכבת היא לעיתים קרובות מעבר ליכולת הביצוע של אנשי המקצוע האחרים. במקרים אלה המומחה מתערב ישירות בשיתוף המטפל המרכזי והמשפחה. חברי הצוות מקבלים תמיכה ועידוד פורמליים ולא פורמלי מחברי הצוות האחרים. התמיכה בתפקיד מספקת "גב" להחלפת תפקיד ולשחרור תפקיד. לתמיכה בתפקיד תרומה קריטית להתפתחות מוצלחת של צוות טרנסדיספלינרי והיא דורשת משאבים של זמן ומשאבים נוספים.

אכלוסיית היעד אשר הגישה הטרנסדיספלינרית משרתת הכי טוב

- לקוחות שיש להם בעיות מורכבות.
- לקוחות שהפגיעה / המוגבלות שלהם היא כרונית.
- כאשר נדרשת התייחסות למספר תחומי טיפול בו זמנית: פיזי, רגשי, חברתי.
- ההתערבות מחייבת שימוש במגוון שיטות טיפול והתערבות של אנשי מקצוע שונים.
- המודל מתאים מאד להתערבות מוקדמת.

אתגרים בגישה

- פילוסופי ומקצועי.
עבודה בצוות טרנסדיספלינרי מחייבת כל איש צוות להתבוננות פנימית גבוהה, לזיהוי היכולות והחולשות של עצמו כאדם וכאיש מקצוע וליכולת להגדיר "אני מקצועי" בגבולות רחבים.
- בין אישי.
עבודה בצוות טרנס דיספלינרי דורשת שקיפות גבוהה. לאורך כל התהליך המטפל חשוף לאנשי הצוות האחרים ולמשפחה והוא נדרש לדיאלוג מתמיד עמם. מצב זה מעלה שאלות לגבי הגבולות המקצועיים והאחריות המקצועית.
- אדמיניסטרטיבי.
עבודה בצוות טרנס דיספלינרי יוצרת עומס תקציבי ומצוקת זמן בקרב חברי הצוות. תיאום ושקיפות מחייבים השקעת זמן והקצאה תקציבית לתשלום עבור השעות.
- אתים וחוקתיים.
העבודה בצוות טרנס דיספלינרי מעלה סוגיות רבות כגון מי מוסמך לבצע איזו התערבות (קשור לתהליך שחרור התפקיד), כיצד איש מקצוע יכול לפקח על ביצוע התערבות בתחומו במתבצעת על ידי עמיתים לצוות וכדומה.

מקורות

- King, Strachan, Tucker, Duwyn, Desserud & Shillington. (2009).
- Linder. (1993).
- Lyon & Lyon(1980)
- McGonigel, Kaufmann & Johnson, 1991
- Woodruf & McGonigel. (1989).
-