

מלקות לחירות-

המעבר מלימודים לקריירה בקרב בעלי הפרעות קשב וריכוז

אורלי צדוק

M.A. פסיכולוגית תעסוקתית מומחית ומדריכה

ילדים ומתבגרים בעלי הפרעות קשב וריכוז גדלים והופכים למשתתפים פעילים במעגל העבודה. הם נדרשים להשתלב בארגונים ולנהל קריירה ללא התמיכה וההתאמות להן זכו במהלך הלימודים. המאמר הנוכחי יתייחס לקשיים המלווים את המעבר מלימודים לעבודה עבור בעלי הפרעות קשב וריכוז. נדון בכלים שיסייעו להם להצליח ונתייחס לדרך בה אנו כמחנכים, מורים, פסיכולוגים ויועצים יכולים להפוך מעבר זה לאפשרי.

מלימודים לעבודה

לסביבה הלימודית נקודות דימיון ושוני עם עולם העבודה. בהיבט הביצועי, גם בעולם העבודה, וגם בלימודים, נדרשים לרכוש ידע ולהעבירו בצורה מסודרת, למלא הוראות ולעמוד בלוחות זמנים. בהיבט החברתי סביבת הלימודים וסביבת העבודה כאחד דורשים עבודה מול סמכות ועבודת צוות פורמאלית, כמו גם יצירת קשרים בלתי פורמאליים. בהיבט הרגשי, גם הלימודים וגם העבודה מציבים אתגרים ולחצים עימם יש להתמודד, וכן קיים צורך בויסות רגשי ושימור הדימוי העצמי נוכח קשיים או כשלונות.

יחד עם זאת, עולם העבודה שונה מעולם הלימודים במספר אופנים. ראשית, במסגרות תעסוקתיות קיימת דרישה להיות יצרני ולתרום למאמץ ולמטרה כללית. אם בלימודים אדם נדרש לפעול למען עצמו, הרי בעבודה הוא חלק ממערך רחב הכולל עמיתים ומנהלים המושפעים ישירות מרמת הפרודוקטיביות שלו. פגיעה בתפוקה של עובד פוגעת גם באחרים ובארגון, ומכאן שקיימת רגישות של הסביבה לפגיעה בתפוקה.

בנוסף, הדרישות במהלך הלימודים הינן ברורות ובעלות רמה גבוהה של הבניה ובהירות. בעולם העבודה אין חוקים ברורים כמו במסגרת לימודית. אמנם יש הוראות ודרישות, אולם אלה עשויות להיות סמויות, סותרות ומשתנות. דוגמה לציפיה סמויה ניתן לראות כאשר בארגון קיימות שעות עבודה מוגדרות, ויחד עם זאת עובדים שאינם עובדים שעות נוספות מקודמים פחות. דרישה סותרת עשויה לעלות בישיבות צוות, כאשר הנוכחים מתבקשים לספק משוב כנה ופתוח על פרוייקט, אך בפועל להעניש את אלה שפועלים כך. 'כללים' אלה אינם כתובים בשום מקום, אך אבוי לעובד שלא מצליח לפענח את החוקים בעצמו. זאת ועוד, הציפיות והדרישות משתנים לאורך הזמן ובין מצבים שונים. מה שמצופה מעובד בתחילת דרכו שונה מהציפיות המוצבות לאחר שצובר ותק. כמו כן, הציפיות בעיתות שגרה שונות מאלה הקיימות בשעות משבר או לחץ. זאת ועוד, לשינויים אלה בד"כ לא מלווה כל התרעה או הודעה רשמית, והעובדים נדרשים להבין את השינוי ונגזרותיו בעצמם.

לבסוף, בניגוד להשתלבות בלימודים, הכניסה לעולם העבודה אינה הדרגתית, והאדם נדרש להשתלב במהירות ולהגיע לרמת תפקוד טובה במהירות במספר היבטים – החברתי, הארגוני והביצועי.

ניהול קריירה בקרב בעלי הפרעות קשב וריכוז

עבודה מוגדרת "ארגון ושליטה במיומנויות של סביבה חיצונית ופנימית לשם השגת מטרה ושאיפות בצורה יעילה ומוצלחת ביותר". מעצם ההגדרה אנו יכולים לצפות שלבעלי הפרעות קשב וריכוז יכולים להיות קשיים בתחום זה. עובדים בעלי הפרעות קשב וריכוז מדווחים על קשיים בהבנת הוראות המועברות בכתב ובע"פ, על קשיים בניהול זמן (איחורים, קשוי בהמתנה), בניהול המרחב האישי (תיוק, תיוג והחזרת דברים למקומם), חוסר דיוק בהצעותיהם (קושי בשליפה בזמן, דיבור וכתובה "מעגליים", קושי להגיע ל"נקודה"), קשיים בדימוי העצמי, רגשות שליליים כגון מתח ובושה, קשיים בין אישיים (הנחה שהזולת יכול להקשיב מהר, להסכים בלי לחשוב על הדברים לעומק) וקשיים ביוסות עצמי. אלה משפיעים על יכולת ההתארגנות והשליטה במקום העבודה.

אכן, נמצא כי בהשוואה לאוכלוסיה ללא ליקויי קשב וריכוז, בעלי הפרעות קשב וריכוז מפוטרים יותר, מקודמים פחות, עובדים במשרות בעלות סטטוס ושכר נמוכים יחסית, כמו גם נוטים יותר להשתלב בעבודות שאינן תואמות את כישוריהם. כמו כן, רמת האבטלה בקרב בעלי הפרעות קשב וריכוז גבוהה בהשוואה לאוכלוסיה הכללית.

ישנן סיבות שונות שבגללן מבוגרים עם הפרעות קשב וריכוז מתקשים לנהל קריירה:

1) המטען החורג: לאורך השנים בעלי הפרעות קשב וריכוז חווים חוויות של כשלונות וכתוצאה מכך לא מאמינים ביכולתם. משום כך, פעמים רבות הם עורכים בחירות מקצועיות המבוססות על הדברים בהם הם טובים, ועל כך נבנית כל הזהות התעסוקתית.

2) מיעוט ידע על איכויות אישיות: מכיוון שלעיתים קרובות הלימודים מסתיימים בכישלון, בעלי הפרעות קשב וריכוז פחות יודעים במה הם טובים.

3) הזדהות עם התוקפן: בעלי הפרעות קשב וריכוז לעיתים קרובות מאמצים את נקודת המבט של הסביבה הביקורתית. נשמעות אמירות כגון: 'אני לא הייתי לוקח את עצמי', 'אני מרגיש רמאי ותמיד אני מפחד שהשקר יתגלה', 'למרות שעמדתי בדרישות הלימודים, לא בטוח שאני מוכשר לעשות את העבודה...'. (מתוך סדנאות ויעוצים של בוגרי BA, חלקם בהצטיינות).

4) פיזור: בקרב בעלי הפרעות קשב וריכוז, לעיתים קרובות קיים עניין בתחומים רבים. לדוגמה, נועץ כתב שהוא אוהב מחשבים, אולם ההיסטוריה התעסוקתית ומבחני הנטיות העלו נטיה לשדה החוץ התעסוקתי. התברר כי ביום המפגש עם הפסיכולוגית הוא שמע מידיד על תחום המחשבים. זו דוגמה לכך שבקרב בעלי הפרעות קשב וריכוז יש נטיה לגירוים העולים 'כאן ועכשיו' להיות מאוד סוחפים.

5) תכנון לטווח ארוך: בקרב בעלי הפרעות קשב וריכוז קיים פחד מקשיים בהתמדה. ישנו חשש שגם אם האדם יהיה טוב בעבודתו הוא לא יחזיק מעמד, אם בשל שיעמום, ואם בשל החשש מאי הצלחה באתגרים חדשים.

דרכי התמודדות במעבר מלימודים לעבודה

הדרך הנכונה להשתלב בעולם העבודה היא למצוא את הגרעין של הזהות התעסוקתית המצויה בכל אדם. זהות תעסוקתית היא מבנה יציב, עמוק, המלווה את האדם לאורך זמן. גם לבעלי הפרעות קשב וריכוז יש העדפות ויש לדעת כיצד 'להסיר את הקליפה' ולגלות אותן. למרות שהאוכלוסיה של בעלי הפרעות קשב וריכוז היא מגוונת, פעמים רבות עולות העדפות משותפות. למשל, רבים מעדיפים גיוון ושינוי בעבודה, בשילוב עם מסגרת מובנה. כמו כן, פעמים רבות עולה צורך בעבודה יצירתית ויזמית ופתרון בעיות בהווה (כאן ועכשיו). בנוסף, לעיתים קרובות בעלי הפרעות קשב וריכוז יעדיפו עבודות רוחביות פרויקטאליות. בעלי הפרעות קשב וריכוז יכולים לעשות שימוש ביתרונותיהם לשם השתלבות בעיסוק מתאים. בהיבט הקוגניטיבי בעלי הפרעות קשב וריכוז מגלים אינטליגנציה גבוהה, אינטואיציה, יכולת לחשיבה רב-מימדית ובו-זמנית, גמישות מחשבתית, יכולת לפתרון בעיות ועיבוד נתונים חלקיים (במצבי אי-ודאות). מבחינה בין אישית, בעלי הפרעות קשב וריכוז מגלים אמפתיה גבוהה מהממוצע, רגישות לסביבה ומסוגלים להראות יצר הישרדות ולוחמנות. מבחינת יכולות תוך-אישיות בעלי הפרעות קשב וריכוז מגלים יכולת השקעה גבוהה מהממוצע, סקרנות, יכולת להתמסר בהתלהבות לנושאים מעניינים, יכולת לסבול עמימות גבוהה ויכולת לעמוד בתסכולים. למותר לציין כי אין חוקים בכל הנוגע לגילוי הזהות התעסוקתית, ועבור כל אדם יש למצוא את הייחוד שלו.

מוקד נוסף הוא הליוי בתחילת הדרך התעסוקתית. בנוסף לשאלות 'מה' או 'מי אני' יש את שאלת האיך – איך אוכל להגשים את עצמי ולהשתלב בסביבת העבודה באופן מיטבי. חשוב לציין שבעיקר בתחילת הדרך האדם נדרש להשתלב במה שכבר קיים ורק בשלבים מאוחרים יותר מתאפשר לו להוביל ולערוך שינויים. לכן, ההכונה הנכונה, הניתוח הצמוד של מה שקורה בעבודה ומתן כלים להשתלבות והתמודדות הינם חיונים בהצלחה. כלים אלה יכולים להוות העמקה של הידע על המקום, הבנה של דרישת התפקיד, תכנון התאמות ומעקפים וגיבוש אסטרטגיה תקשורתית יעילה להתמודד עם הטעויות.

כפסיכולוגים וכיועצים נוכל לסייע במספר דרכים. ראשית, לאמץ הסתכלות בעין אמפתית. יש לזכור כי מעבר לקושי עצמו מרבית מבעלי הפרעות קשב וריכוז סובלים מכמות גדולה של ביקורת ודה-אבלואציה, אשר עשויים לעכב אותם אף יותר מהלקות עצמה. נוכל לנסות ולהביט על הדברים הטובים, גם בביה"ס. כך למשל, לתשובה יצירתית, גם אם לא לה ציפה המורה, ניתן להגיב באופן שמעביר גם פידבק חיובי על החשיבה הגמישה. כדוגמה נוספת נספר על תלמיד אשר לקראת כתיבת דו"ח קריאה ארגן קבוצה ובה התמחות לכל אחד מהמשתתפים, כך שכל אחד מכין משהו אחר. הוא עשוי להיתקל בתגובה המציינת כי הוא מתעצל ולא מעוניין לעשות את המטלות. תחת זאת, ניתן לשבחו על היוזמה, ולספק הערכה על יכולת הארגון והכישורים הבין אישיים שהופגנו.

האתגר מולו עומדים מורי בית הספר המעוניינים להעצים תלמידים בעלי הפרעות קשב וריכוז מובן. לעיתים הקשיים יוצרים באופן אובייקטיבי ביצוע נמוך יותר בפרמטרים עליהם נמדדים התלמידים, וכמובן שלא ניתן להעלים מכך עין. אולם, יש לזכור כי קיימים כישורים ותכונות

נוספים שהם לעיתים 'שקופים' מבחינת בתי הספר, כגון יצירתיות ויוזמה. אמנם לא מצופה כי מורי בית הספר יציבו קריטריונים שונים למדידת תלמידים בעלי הפרעות קשב וריכוז, אולם ניתן להוסיף על הפרמטרים המקובלים גם התייחסות והערכה להיבטים שאינם תמיד מקבלים התייחסות במסגרת בית-ספרית.

פעמים רבות בשיח עם מורים, אני נתקלת בתרעומת על הפער בין הצורך שקיים אצל התלמידים וכמות המשאבים שניתן להשקיע בכך. עולה גם חוסר האונים הכרוך בכך שגם כאשר מושקע מאמץ ורצון טובה, התוצאות ממאנות להגיע. לדעתי אחד הקשיים הוא הציפייה שבסופו של דבר התלמידים 'יכנסו לתלם' ויתנהגו כמו כולם, ציפיה שלעיתים קרובות אינה מתממשת. התסכול על כך שהתלמיד אינו לומד את הלקח מתבטא בהערות כגון 'שוב אתה מפריע' או 'כיצד שכחת אודות קיום המבחן, הרי דיברנו על כך'. יהיה אפקטיבי יותר לספק כללים מעשיים כיצד להימנע מהפרעה לכיתה למרות חוסר היכולת לשבת באופן רצוף, או לספק תזכורת לקראת מבחנים. נראה שבעיקר חסר השיח האישי, אשר רואה את הקושי ומעריך את המאמצים, גם כאשר אלה אינם נושאים פרי. תקשורת פתוחה עם התלמיד היא זו שמאפשרת לדון במצב ולחשוב יחד על אפשרויות שונות, כמו גם להסיק מסקנות לגבי דרכי לימוד אחרות וגיבוש אסטרטגיית התקדמות במסגרת הקיימת. המורים יוכלו לסייע לתלמידים, בדומה לסיפור 'חנה'לה' ושמלת השבת', בכך שיעזרו לשאת את שק הפחמים, לחוש את כובדו, ולא להשאיר את התלמיד לבד עם המשא. מורים אלה יוכלו לסייע לתלמיד באופן אפקטיבי יותר, ואף יוכלו לתת משמעות עמוקה ונוספת למילה 'מורה' כדמות תומכת ומלווה.

המורים אף יוכלו להיתרם מליווי קרוב של תלמידים, ובכך לקרב אליהם את הפרפרזה 'מכל תלמידי השכלתי'. כלומר, התמודדות מסוג זה יכולה להעשיר את דרכי ההוראה ולאפשר למורה ליישם באופן נרחב את היכולת לחנוך כל נערה/ה על פי דרכו/ה.