

של מי הקהילה הזו בכלל? צעירים עם מוגבלויות בפעולה

זוהר אליוסף¹, שיר אלקלעי², גידי צור³, 2020

¹ צוות עמותת כוונים, פסיכולוג חינוכי מתמחה, דוקטורנט לפסיכולוגיה, מרצה במכללת אורנים. ² מנהלת מכינת כרמל, צעירים על הרצף האוטיסטי בתפקוד גבוהה. ³ מנכ"ל ומייסד עמותת כוונים.

מבוא

בשנים האחרונות יש התערורות של יוזמות שונות של צעירים בני דור ה'Y לעבר אורך חיים קהילתי (ביטון, 2017). מאחר וצעירים עם מוגבלויות סובלים בשכיחות גבוהה מבידודות, בין 20%-14 מהאנשים עם מוגבלויות מדווחים כי אין להם חברים שהם נפגשים איתם או משוחחים איתם בטלפון לעומת 7% מהאוכלוסייה ללא מוגבלות (ברלב ועמיתיה, 2017), סביר כי אוכלוסייה זו תגלה עניין בהשתייכות לקהילות כאלה בין היתר בגלל שהן מספקות תמיכה חברתית ותחושת שייכות.

מעניין כי למרות החשיבות הרבה של הקהילה לחייו של האדם עם המוגבלות, תחום השיקום בכלל ותוכניות שיקומיות בפרט עוסקות בעיקר בהיבטים של פעילות יום יום (ADL), תעסוקה, לימודים וכישורים חברתיים במטרה לאפשר לאוכלוסיית השיקום שילוב מיטבי בחברה. ההיבט הקהילתי, אם בכלל מתקיים, מסתכם בהשתתפות בפעילויות חברתיות, חגים ופנאי שנבחרות מאורגנות ומנוהלות ע"י הצוות המקצועי. המשתתפים בתוכניות השיקום לרוב לא יוזמים ולא מנהלים את שעות הפנאי המשותפות. Warren (1978) הציע מספר תפקידים לקהילה: 1. *חברות* - היכולת להעביר את ערכי הקהילה לחבריה ולמצטרפים חדשים. 2. *שליטה בחברה* - מנגנונים של פיקוח חברתי בעזרתם מופנמים תהליכי החברות. 3. *השתתפות חברתית* - האפשרות להתנדב במרחבים שונים תוך בחירה של הפרט מתי כמה והיכן להתנדב. 4. *תמיכה הדדית* - סיוע לפרט בתחומי הרווחה הבריאות והתעסוקה. 5. *יצור וצריכה* - שותפות של חברי הקהילה ביצור הפצה וצריכה של סחורות שהם חלק מחי היומיום. מתוך חמשת התפקידים שהוצעו שלושת הראשונים תלויים פחות בחברה הכללית ולכן אפשרות המימוש שלהם תלויה בקבוצת המשתתפים ובצוות המלווה והמאמר הנוכחי יעסוק בעיקר במימוש שלהם.

עמותת כוונים שעוסקת מזה חמש עשרה שנה בתחום השיקום של צעירים עם מוגבלויות פיזיות, חושיות ואוטיזם בתפקוד גבוהה, פועלת לעבר ניהול עצמאי בקהילה. העמותה מקיימת דיאלוג בשנים האחרונות בסוגיית בניית קהילה של צעירים עם מוגבלויות פיזיות וחושיות שאינה מנוהלת ע"י אנשי שיקום אלא ע"י המשתתפים בתוכניות השונות. במאמר הנוכחי נציג תיאור מקרה של תהליך בינוי קהילה שהתרחש בשנת 2018-2019 בשיתוף ושילוב שלוש קבוצות של משתתפים: חניכים כבדי שמיעה וחירשים, חניכים עם אבחנה של אוטיזם בתפקוד גבוה ומתנדבים בשנת שירות. תיאור המקרה יציג את האתגרים המשמעותיים בתהליכי בניית קהילה של אנשים עם מוגבלויות ויציע עקרונות עבודה לליווי קהילה שמנהלת את עצמה בעזרת כוחות פנימיים ולא בהסתמכות על צוות הדרכה.

מאפייני האוכלוסייה:

צעירים עם מוגבלויות ששולבו בבתי ספר רגילים התחנה אחרי בית הספר התיכון אינה בהירה (לעומת צעירים שלמדו בבתי ספר לחנ"מ והיו במסגרת עד גיל 21) במקרים רבים זוהי הנקודה שהם נפרדים מקבוצת בני הגיל שמתגייסים לצה"ל, דבר אשר מדגיש את תחושת הנפרדות שלהם (אליוסף, צור וצטרון, 2017). למעבר זה מספר מאפיינים: 1. פער תפקודי משמעותי לעומת בני אותו גיל ללא מגבלה שנובע לרוב בעקבות חסך בהתנסויות בתחומי חיים מגוונים כמו בתחום החברתי, התעסוקתי וכדומה. 2. הסתמכות ותלות מוגברת בהורים. 3. עמדה פנימית פאסיבית שהיא במקרים רבים תוצאה של הפנמה של היחס החברתי הרואה את אותם צעירים כבלתי כשירים לבצע פעולות ולקבלת החלטות לגבי חייהם.

לנוכח המשבר של צעירים עם נכויות סביב סיום גילאי בית הספר ותוך התייחסות למאפייניה הייחודיים של אוכלוסייה זו הוקמה בשנת 2003 העמותה שאחת מתוכניותיה היא "מכינת כנפיים" בה צעירים עם נכויות יוצאים מבית ההורים, חיים חיי קבוצה בקומונה בבקרים עושים לרוב שירות לאומי ואחרי הצהריים, משתתפים בתוכנית שיקומית חברתית המלווה ע"י צוות הדרכה. כיום יש מספר תוכניות הפועלות באזור הצפון. ההדרכה השיקומית מבוססת על מודל "שיקום בלתי פורמאלי" שפותח בעמותה ומהווה אינטגרציה בין עקרונות של חינוך בלתי פורמאלי ע"פ המודל של כהנא (2000) ומכיל אותם על השדה השיקומי (אליוסף, צור וציטרון, 2017).

תיאורי מקרה

רקע

בספטמבר 2018 פעלו בשלוחה החיפאית של עמותת כוונים שלוש קבוצות צעירים בגילאי שמונה עשרה עד עשרים ושלוש. 1. צעירים כבדי שמיעה וחירשים (כו"ח), 2. צעירים על הרצף האוטיסטי בתפקוד גבוה (מכינת כרמל). 3. צעירים ללא נכויות מתנועת הצופים הפועלים במסגרת עמותת כוונים. תיאור המקרה יתייחס לפעילות המשותפת של שלוש הקבוצות הללו בסופי השבוע.

שלושת הקבוצות הללו, למרות ההבדלים ביניהם התמודדו עם סוגייה של יציאה מבית ההורים לעבר מגורים עצמאיים, מעבר לחיי קומונה אינטנסיביים הדורשים התמודדות חברתית ובין אישית עוצמתית. בנוסף, בשלושת הקבוצות נמצא עיסוק משמעותי בתהליכים של גיבוש זהות אישית, האופייניים לגיל ההתבגרות ולתחילת הבגרות המוקדמת (אריקסון, 1987). המקרה המתואר יציג את עבודתה של ש' שהדריכה את הקבוצה של מכינת כרמל ובמקביל שימשה כמנהלת מקצועית של קבוצת הש"שנים.

1. "רק אל תגדילו ראש"

בתחילת השנה (ספטמבר 2018) בימי חמישי החניכים בקבוצת "כו"ח" ו"מכינת כרמל" יצאו לבית ההורים מיד בתום הישירות הלאומי ובכך בחרו באופן עקבי שלא להישאר בסוף השבוע במכינה. עניין זה הטריד את הצוות היות והוא שיקף כי החניכים לא מרגישים תחושת בית במכינה ולא רואים עצמם כצעירים שיצאו מהבית ועברו לדירה עצמאית. התוכנית במידה רבה נתפסה כמו מקום עבודה או שירות בו מבצעים משימה וחוזרים הביתה. לאחר מספר ניסיונות לגרום לחניכים בשתי הקבוצות בנפרד להישאר יחד בסופי שבוע ללא הצלחה, כולל ניסיון של הצוות לארגן להם סוף שבוע מלא בפעילויות וטיולים. הוחלט לנסות ולפנות לקומונת הש"ש ולבקש מהם לבנות מודל להפעלה של סופי השבוע שישלבו ש"שנים חניכי כו"ח וחניכי "מכינת כרמל".

לאחר מספר ימי חשיבה והכנה הש"ש הציעו מודל לפיו בימי חמישי תתקיים יציאה של הש"ש יחד עם החניכים בשעות הערב (באולינג/מועדון/בר/מסעדה וכדומה), ביום שישי בצהריים ארוחת חומוס משותפת ובשבת מפגש בו מתקיימים משחקי קופסא וחברה. תמונה 1 היא ההזמנה המקורית אותה חילקו הש"ש לחניכים. סוף השבוע הזה היה מוצלח מאוד, הגיעו אליו כמחצית מהחניכים והתקבלו משובים טובים מהחניכים ומהש"שנים. אולם, כפי שניתן לראות בהזמנה, החניכים הם "המוזמנים" למפגש ואילו הש"ש הם ה"מזמינים", בנוסף סוף השבוע נקרא על שם השי"שנים דבר שמשקף את הבעלות ואת המרכזיות שהם לוקחים בתהליך. בכך, ההזמנה הינה ביטוי למפגש הקהילתי הראשון כמפגש שמייצג את החניכים כמקבלי שירות פסיבי ואת הש"ש ליזמים ומנהלים את האירוע. למרות המשובים החיוביים ההדדיים וההצלחה לגרום לחניכים להשאר, ש' מלוות התהליך שוחחה עם הש"שנים שיקפה להם: כי למרות ההצלחה יש בהתנהלות זו משום הנצחת הפאסיביות של החניכים אל מול הדומיננטיות שלהם, ובקשה מהם לחשוב כיצד במפגשים הבאים החניכים ייקחו חלק מרכזי ביוזמה ובניהול המפגשים ואולי מתוך כך

תגבר המוטיבציה שלהם להשתתף. למעשה הש"שנים התבקשו להיות הרבה פחות "יוזמים מובילים ומתווכים" לפני ובמהלך המפגשים ובכך לפנות מקום לחניכים.

תיאור האירוע מדגים את קונפליקט עיקרי בתהליך של בניית קהילה בה משתתפים אנשים עם מוגבלויות ולצידם אנשי צוות (הש"שנים). הקונפליקט קיים בשני ממדים עיקריים: מי מחזיק ברצון ובצורך בקהילה? מי מוביל ומנהל את אותה קהילה? כפי שנראה בתיאור המקרה בתחילה, היוזמה והניהול הגיעו מהצוות השיקומי וכל זאת מתוך כוונות טובות לייצר תחושה של שייכות תחושת בית ולהפיג את הבדידות. אולם במתכונת בה היוזמה היא חיצונית ומגיעה מן הצוות, המשתתפים נותרו בעמדה פאסיבית וראו את עצמם מחויבים להשתתף במפגש אשר נתפס כמטלה נוספת בתוכנית. מעבר לכוונות הטובות הכנות של הצוות, ייתכן כי מתחת להתנהלות זו ישנה הנחה (משותפת לחניכים ולצוות) לפיה החניכים לא רוצים ובמידה רבה גם לא יכולים ליזום ולנהל את מפגשים קהילתיים ומכך שיש "לעזור" להם לקיים את המפגשים. רגע התפנית אירע כשהמנהלת המקצועית הבינה שלמרות הצלחת המפגש אותו ארגנו הש"ש מבחינת מספר המשתתפים והמשובים, המפגש למעשה משמר חוויה של קהילתיות שמגיעה מבחוץ כמעין "טיול מאורגן" אשר מנציח עמדות פאסיביות של החניכים. כאשר המנהלת המקצועית מנחה את הש"שים שלא ליזום לארגן ולנהל את המפגשים היא למעשה מוציאה אותם ונאת החניכים מהעמדה הטבעית והנוחה שלהם ולמעשה מבקשת מהם להחליף תפקידים. ע"י פעולה זאת היא למעשה מציבה בפני החניכים לראשונה שתי דילמות- האם לקיים מפגשים קהילתיים וכיצד לקיים זאת.

2. "נעמוד מן הצד ונפחד"

לאחר שהש"ש הונחו לשנות את ההתמקמות "המקצועית" שלהם, התקרב מועד קבלת ההחלטות איך יבנה סוף השבוע המתוכנן הבא. קבוצת Watsapp ששימשה לצרכי ארגון ותיאום הייתה מחוסרת פעילות. בתחילה, זה דרש מהצוות ומהש"שנים יכולת סבלנות ותקווה שאכן החניכים יקחו את האחריות ויתחילו לארגן את ניהול המפגשים. בנוסף, נשאלה השאלה: האם כשלו בארגון המפגש הוא מחיר אותו נכון וצריך לשלם כדי להעביר למשתתפים את האחריות על ארגון המפגשים? לאחר כמה מפגשים שאורגנו ברגע האחרון בצורה חפוזת וללא תכנון מעמיק, נוצר למשתתפים מרחב בו הם הציעו באופן וולונטרי אפשרויות לבילוי משותף במועד סביר ובכך לקחו על עצמם דה-פאקטו את היוזמה והתכנון של המפגשים. במקביל מספר המשתתפים במפגשים עלה באופן תדיר וכך גם הפידיבקים על איכות המפגשים והמעורבות והשיח שהתקיימו בקבוצת Watsapp היה חי וסוער. בהמשך, המשתתפים החלו נפגשים ביניהם גם ללא הש"שנים, החלו להזמין חברים אחד של השני לאותם מפגשים, במהלך השבוע או בסופי השבוע. תדירות סופי השבוע המשותפים עלתה, החניכים הבהירו לאנשי הצוות בעמותה כי הם יכולים להגיע לביקור רק בתיאום מראש. בפועל במרבית השעות בסוף השבוע הנוכחות של אנשי הצוות לא נמצאה נחוצה.

תיאור האירוע מדגים את המעבר של האחריות והדאגה מהצוות למשתתפים. מעבר זה מלווה בחששות כבדים הדדיים. ניכר כי החניכים בתחילה לא לגמרי מאמינים כי הניהול והארגון של המפגשים הקהילתיים באמת עובר אליהם. המשתתפים בוחנים האם אכן הצוות ייצא מהתמונה ויהיה מוכן לשלם מחיר של אי קיום של מפגש. כחלק מהעברת השרביט או שברגע האחרון לא יוכל הצוות לוותר על השליטה ולהתגבר על החרדה מכשלון וייקח את המושכות. רק כאשר החניכים משוכנעים כי הצוות נחוש להעביר להם את הניהול גם במחיר של כשלון, מתחיל משקל האחריות והדאגה לחלחל אל המשתתפים. בהמשך אנו רואים כי המשתתפים מתחילים לנהל את המפגשים ובהתאמה המוטיבציה והמעורבות שלהם גדלה והם מתחילים ליזום גם מפגשים ואירועים קהילתיים לא ממוסדים. בעיקר מעניינת הבחירה של החניכים להגביל את המדריכים של התוכנית מלהגיע למפגשי הקהילה. יש בהתנהלות זאת משום אמירה כי בכדי לבסס את המרחב האוטונומי הקהילתי שנוצר יש להשהות את המעורבות של אנשי הצוות. מפרספקטיבה פסיכולוגית, ייתכן כי בכך שהחניכים מדירים את אנשי הצוות, הם גם למעשה מאפשרים לעצמם לחוות לראשונה את

החוויה של חבורה מלוכדת וסלקטיבית שלא מקבלת לתוכה כל אחד. בהתנהלות זו יש אולי תיקון חווית ילדות של המשתתפים שחשו במקרים רבים דחויים, מודרים ובודדים אל מול קבוצת בני הגיל ללא נכות. היכולת לשחק גם את תפקיד ה"מקובל" שלא מכניס את כולם בדלת הינה סגירת מעגל עבור חלק מהמשתתפים. אנשי הצוות שמודרים מן המפגשים אומנם חשים פגיעה מסוימת, אך מתנחמים בכך שנבנה בין החניכים משהו חשוב ובריא וכי מדובר למעשה בהצלחה מקצועית משמעותית ולא בכישלון. למעשה תמה זאת עוסקת בשאלה "מי מחזיק במפתח של הבית/חיים" בסופו של תהליך זה, אנו רואים כי החניכים בעצם תובעים לעצמם את הזכות להיות אלה שאוחזים במפתח ויכולים להחליט מי נכנס לביתם ומתי - ובכך הם במידה רבה מייצרים תחושה של בית כמקום פרטי וקהילתי שמבטא שייכות משמעותית.

3. "בונים שפה משותפת"

למפגשים אלו נוסף הקושי התקשורתי שאי אפשר להוציאו מהמשוואה שכן אוכלוסיית החירשים וכבדי השמיעה מסתמכים במידה רבה על תקשורת בשפת הסימנים שהיא שפה עם דומיננטיות ויזואלית שעושה שימוש במימיקות (תנועות פנים) כדי להעביר את הלך הרוח או את הטון בו נאמרים הדברים. לעומת זאת, צעירים על הרצף האוטיסטי בתפקוד גבוה מסתמכים בהכללה על השיח הדבור, מגלים נטייה לקונקרטיזם ומתקשים בפרגמטיקה ובזיהוי רגשות בכלל ובפנים בפרט. מכאן, שניתן היה לצפות כי הקושי התקשורתי בין הקבוצות צפוי להיות מכשול משמעותי ביכולת של המשתתפים ליצור קשר משמעותי. בנוסף, ש' הנחתה את הש"ש למעט ככל האפשר בתיווך בין הקבוצות השונות. ככל שהמפגשים המשיכו הצורך והרצון לשפר את התקשורת התחזק. כדי לנסות ולגשר על הפערים, שני משתתפים כבדי שמיעה וחירשים יזמו שיעורי שפת סימנים משותפים לשלושת הקבוצות. הם ביקשו מהצוות לפנות להם זמן בלוח הזמנים במהלך השבוע וקיבלו על כך אישור מ' שהתנתה זאת בכך שזה יהיה מפגש שאינו חובה והנוכחות בו תתבסס על הרמה המקצועית, האוירה או תחושת המחויבות ההדדית בין המשתתפים ולא ע"י כפייה מערכתית. למפגשים הללו הגיעו בסופו של דבר, חניכים משלוש הקבוצות ואף אנשי צוות מקצועי שביקשו להשתתף שלא על חשבון שעות העבודה כדי ללמוד את השפה וקיבלו הסכמה מהחניכים. ההתנהלות של הקורס, כולל התזכורות על השעה ומיקום המפגש שליחת חומרים לפני ואחרי המפגשים וחלוקת תעודות סיום התבצעו ע"י החניכים בלבד. אנשי הצוות קבלו תעודות סיום השתתפות בקורס, בדומה לחניכים. תמונה 2 היא תעודת הסיום של ש'.

הקורס הוא ביטוי ליוזמה עצמאית ולהתעקשות על הניהול העצמאי של המשתתפים. בהיותם גם יוזמים וגם מנהלים הם למעשה מצליחים לקיים קהילה הנשענת על כוחות מקומיים ולא נזקקת ליוזמה או ניהול מבחוץ. התעקשותם של החניכים לרכז את הניהול והארגון של הקורס היא דוגמה נהדרת לבעלות אותה חשו המשתתפים על הפעילות הזו ולהיפוך התפקידים בין החניכים לצוות כי הרי לרוב הסמכות היא זו שמעניקה את התעודות. קורס שפת הסימנים הוא ביטוי הן למחויבות של חברי הקהילה לייצר בניהם תקשורת טובה יותר ואת הנכונות שלהם לקחת אחריות על התקשורת. בנוסף, מעניינת ההתעקשות של ש' כי פעילות זאת לא תיכנס ללוח הזמנים כמשימת חובה עבור החניכים והצוות. ייתכן כי בכך ש' מעצימה את המרחב האוטונומי של החניכים ומעבירה להם מסר כי המרחב שהם מבקשים לעצמם בכדי שיתקיים הוא צריך להיות איכותי (אחרת תהיה נשירה) ומבוסס על ערבות הדדית ועל צורך כן ליחד הקהילתי ולא ע"י כפייה.

דיון

תיאורי המקרה מדגימים את התהליך שעברו אנשי הצוות והמשתתפים בתוכנית בכל מה שנוגע לפעילות הקבוצתית ולשעות הפנאי. כובד משקל האחריות, היוזמה והניהול של המפגשים הקהילתיים עבר מידי הצוות לידי המשתתפים ובהתאם הדיווחים על כמות המפגשים, שיעורי ההשתתפות ואיכות המפגשים השתפרו בצורה משמעותית. תיאורי המקרה ממחישים את האתגרים ביצירת פעילות חברתית קהילתית

באוקולוסייה של צעירים עם מוגבלויות, אך יחד עם זאת ניתן לגזור מספר עקרונות לליווי קהילה בה לוקחים חלק משתתפים עם מוגבלויות המתבססת על הנהגה מקומית. מתוך הקשר זה, מעניין להביט על היצירה הסמי-קהילתית הזו ולראות את הפוטנציאל במרקם קהילתי של קבוצות צעירים חברתיות שונות בהובלה עצמאית. בעוד עמותת כוונים עוסקת ב"שיקום בלתי פורמאלי" קרי: שילוב עקרונות בין עולם השיקום לעולם החינוך הבלתי פורמאלי, יוצרים החניכים הצעירים בהנחיית ש' קומה נוספת של בלתי פורמאליות מתוך או כנגד הבלתי פורמאליות העמותתית ה"ממוסדת". ניתן לזהות את חציית הגבולות של צעירי שלוש הקבוצות אל המהלך המשותף ואל הנכונות והרצון לפרוץ את גבולות הקבוצות הקיימות לעבר יחד שהוא מעבר לסוג מוגבלות מסוים אם בכלל.

תהליך הליווי של ש' את המשתתפים ואת הש"נים מתבסס על עקרונות מהחינוך הבלתי פורמאלי (כהנא, 2001) והתאמה שלהם לאוקולוסיית השיקום ומהווה מודל עבודה של שיקום בלתי פורמאלי (אליוסף, 2017) לתהליכים של בינוי קהילה לצעירים עם מוגבלויות. במאמר זה בחרנו לפרט ארבעה מתוך שמונת העקרונות הבלתי פורמאליים ולהסביר כיצד הם מהווים עקרונות לתהליכי בינוי קהילה באוקולוסייה של צעירים עם מוגבלויות.

עקרון ראשון של הבלתי פורמאליות הוא ה**וולונטריות**- עמדת בחירה אוטונומית של המשתתפים. עקרון זה בא לידי ביטוי כאשר ש' מתעקשת כי הנוכחות בסופי השבוע תהיה על בסיס התנדבותי ולא כהנחייה ניהולית. ביטוי נוסף לוולונטריות היא ההנחיה לש"נים שלא לארגן ליזום או לנהל את המפגשים ובכך לאפשר למשתתפים אפשרות להתנדב ולארגן את המפגשים. העמדה הוולונטרית גרמה לעלייה בעוצמת המוטיבציה של המשתתפים אך גם באיכות המוטיבציה- שנעשתה פנימית יותר (Deci & Ryan, 1985) מאחר והיא מערבת פחות רגשות של כפייה, חשש מעונש ויותר צרכי השתייכות וביטוי עצמי. עקרון הוולונטריות מהווה את הבסיס להשתתפות החברתית שהיא אחת ממטרות הקהילה, (Warren, 1978) בכך שעקרון זה מדגיש כי לפרט יש אפשרות לבחור לקחת חלק בפעילות קהילתית בה הוא בוחר את הזמן המקום ואת מאפייני הפעילות.

עיקרון שני הוא **סימטריה**- קיומם של יחסי גומלין שוויוניים ללא היררכיה. עקרון זה בא לידי ביטוי בתהליך שעושה ש' עם הש"נים, בו היא מבקשת מהם לא להתנהל מול החניכים כאנשי צוות, לא לארגן את המפגשים לא לנהל אותם ולא לתווך מול החניכים. ש' למעשה משטיחה את ההיררכיה במפגש בין שלוש הקבוצות וע"י כך מאפשרת למשתתפים האחרים לתפוס עמדות מובילות במפגשים. עקרון זה גם מקצין בהמשך כאשר החניכים מבקשים שאנשי הצוות יתאמו איתם ביקורים בסופי השבוע ולא יגיעו ללא הודעה מוקדמת. אומנם יש בכך תחושה של איבוד שליטה מסוים, אך למעשה זה מהלך תואם את השלב ההתפתחותי של הבגרות המוקדמת בה יש צורך באוטונומיה ויצירת מרחבים בהם דמויות הסמכות לא מעורבות.

עקרון נוסף הוא ה**מורטוריום**- שהייה זמנית ולגיטימית של מחויבויות או החלטות המאפשרת התנסויות חיוניות במשימות ותפקידים חשובים שונים. הסיכון שש' לוקחת כי המפגשים לא יתקיימו או שיאורגנו ויתנהלו בצורה רשלנית היא ביטוי למרחב המורטוריום- בו לחניכים יש מרחב שמאפשר טעויות ושגיאות. בתיאור המקרה השני ניתן לראות כי רק כאשר החניכים ראו כי מתקיים מרחב מורטוריום אותנטי בו הצוות מוכן לקבל "כישלונות" ארגוניים או ניהוליים של החניכים, הם העזו לעשות צעד קדימה ולהתחיל בארגון וניהול המפגשים. החניכים גם בוחנים האם באמת הצוות יזוז הצידה או שהוא רק מצהיר על מתן אוטונומיה לחניכים שבפועל הוא מפחד לאבד שליטה.

עקרון נוסף הוא ה**דואליזם**- מגמות שונות וסותרות שמתקיימות זו לצד זו בו זמנית. היחסים בין הצוות למשתתפים והיחסים בתוכנית בין הפורמאלי לבלתי פורמאלי עוברים שינויים בעקבות התהליך אותו מובילה

ש'. בנקודת ההתחלה הייתה חלוקה ברורה לשעות של ל"ז מחייב ולשעות פנאי וכן חלוקה ברורה כי אנשי הצוות יוזמים את הפעילויות ומנהלים אותן. בהמשך אנחנו רואים כי

לאנשי הצוות והן לחניכים התרחב מנעד התפקידים אותם הם מגלמים. החניכים שבמהלך השבוע פועלים על פי לוח הזמנים אותו מגדיר הצוות, אך בסוף שבוע מגדירים את לוחות הזמנים בעצמם ומאפשרים לצוות השתתפות מוגבלת. המרחב הבלתי פורמאלי כמו קורס שפת הסימנים אותו יוזמים החניכים חודר לתוך המרחב הפורמאלי ביום חול בשעות אחר הצהריים. החניכים ואנשי הצוות צריכים לנוע בין תפקיד המוביל והמובל האקטיבי והפאסיבי במהלך השבוע.

סיכום:

במאמר זה נעשה ניסיון לבחון את המפגש של בניית קהילה עם עולם של צעירים עם מוגבלויות. הקשר בין העולמות הללו מתבקש בשל תהליכים שמתרחשים בשנים האחרונות בציבור הכללי כחלק ממאפייני דור ה-Y ומתוך הצרכים היחודיים של צעירים עם מוגבלויות המתמודדים לעיתים קרובות עם בדידות ובמקרים רבים מגיעים עם חסך בהתנסויות חברתיות לא היררכיות ולא מתווכות ע"י דמויות סמכות. במאמר הנוכחי נעשה ניסיון להראות כי על מנת לייצר קהילתיות אוטנטית וולנטרית ואוטונומית, יש לפעול בצורה שונה ממה שמקובל בתחום השיקומי הקלאסי. רצוי לאמץ עקרונות ליווי והדרכה שלרוב משמשים בשדה החינוך הבלתי פורמאלי, על מנת לעבור ממפגש פאסיבי שנכפה מבחוץ למפגש אקטיבי ותוסס שנובע ממקורות פנימיים. בעמותת כוונים בימים אלו נשאלות שאלות לגבי-האם וכיצד ניתן לסייע להתפתחות של קהילה לצעירים עם מוגבלויות בוגרי התוכניות השונות של העמותה וצעירים בוגרים אחרים.

רשימת מקורות

Warren, R. L., 1978. The Community in America (3rd ed), Chicago: Rand Mcanally College Publishing Company.

אליוסף ז', ציטרון ד', צור ג'. (2017). יישום עקרונות משדה החינוך הבלתי פורמאלי בתהליכי שיקום של צעירים עם מוגבלויות: המקרה של מכינת כנפיים צפון. ביטאון חומש- החטיבה השיקומית של העובדים הסוציאליים בישראל, 28, 36-41.

אריקסון, א'. (1987). זהות: נעורים ומשבר. תל-אביב: ספרית פועלים.

ביטון ר'. (2017). "לקראת קהילות שיתוף עירוניות". אורבנולוגיה- המעבדה לעיצוב עירוני באוניברסיטת ת"א.

ברלב ל', אדמון-ריק ג', קרן-אברהם, י', הבר י' (2017). אנשים עם מוגבלות בישראל 2017. מכון ברוקדייל.

כהנא ר'. (2000). לקראת תאוריה של בלתי פורמליות והשלכותיה לנעורים, האוניברסיטה העברית בירושלים.

ראיין, ריצ'ארד ואדוארד דסי. "מוטיבציה פנימית ומוטיבציה חיצונית: הגדרות קלאסיות וכיוונים חדשים". **הד החינוך**, גיליון 7, כרך פ"ה. תמוז תשע"א, אוגוסט 2011. עמ' 62-68.

מכינות כו"ח ועל הרצף מוזמנים

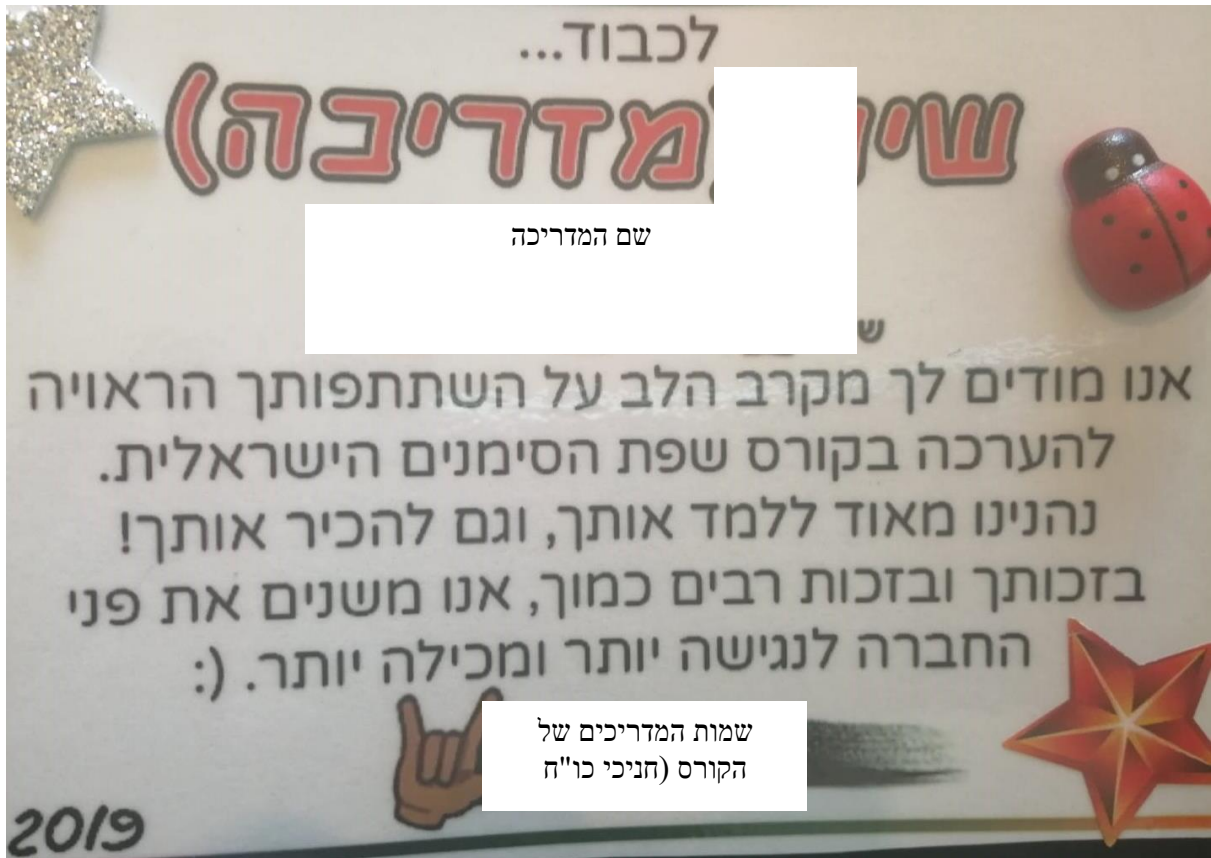
סופש"ש ראשון בחיפה

בתכנון - יציאה לעיר, ארוחה
משותפת והרבה כיף!
נשמע כיף? פנו לש"ש לעוד
פרטים!

חמישי • שישי • שבת
13.12-15.12

זפשו אותנו בוואצאפ 

תמונה 1: מראה את ההזמנה אותה בנו המתנדבים בשנת שירות. הזמנה זו מניחה כי החניכים הם ה"מוזמנים" ואילו הש"ש הם המזמינים בצורה שמנציחה את העליונות שלהם לעומת החניכים. בנוסף כותרת סופי השבוע נושא את שם הש"ש ולא את החניכים.



תמונה 2: התעודה אותה קיבלה ש' מהחניכים לסיכום השתתפותה בקורס שפת הסימנים. הזמנה זו מניחה כי אנשי הצוות הם ה"מוזמנים" ואילו החניכים הם המזמינים בצורה שמנציחה את העליונות שלהם לעומת אנשי הצוות.