



תהליך פרידה מיטבי ממסגרת חינוכית

דודו לג'עלם

כפר הנוער קדמה

חשיבות התכנית:

אנשי צוות נקלטים בכפר הן בתחילת השנה והן לאורך השנה. אנשי הצוות עושים עבודתם נאמנה ולעתים מגיעים לידי מיצוי או מתקדמים הלאה לתפקידים אחרים. סיום של איש צוות צריך להתקיים בראש מורם, הדגש הוא עבור החניכים, אך גם למען שאר אנשי הצוות ובעיקר לאיש הצוות עצמו. כאשר אנשי הצוות מודעים לכך כי יש דרך ותכנית לפרידה יש בכך משהו שיכול להרגיע הן את איש הצוות ובכך את החניכים. תהליך בריא של פרידה הוא הכרחי למסגרת כל כך מורכבת ואמוציונלית. איש צוות שמסיים כאן ומחליט לעסוק בחינוך, אנחנו לא מפסידים אותו אלא עוזרים לו להמשיך לצמוח. לצוות ולחניכים יש שקט נפשי וביטחון בתהליך שיכול להשקט רעשים של חרדות ופחדים בקרב הצוות והחניכים.

אירועים כאלה שהם מכוננים וקיצוניים של פרידה ועזיבה או אפילו המקום האישי שלי, הסיבה שזה הביא אותי לבחור לעסוק בנושא. שזה פוגש אותי ברמה האישית של איך לעשות את זה נכון וגם החוויה הזאת – אני רוצה להביא משהו כנה, אמתי ונכון לקדמה, שהוא בר קיימא וישתמשו גם בעתיד, להבנתי זה מוריד המון פחדים, חששות ועמימות שמלווים את איש הצוות בעת תהליך קבלת ההחלטה שלו, כמו שיש תהליך קליטה מובנה של חוויה טובה ואופטימית יש חשיבות לסגור את המעגל ולייצר חוויה דומה לאיש צוות המסיים ובקדמה עדיין יש לנו מה ללמוד כיצד נפרדים. זו תכנית שאינה קיימת במסגרות אחרות וחשוב להרחיב אותה במסגרות ובקהילות חינוכיות נוספות. לא מתוך מקום של ביקורת כי אם מתוך מקום בונה ומקדם ובעיקר לשים על השולחן משהו שהוא נכון, שהוא חסר שיש לו נגיעה ישירה ל-DNA של המסגרת החינוכית ושל התרבות האנושית בכלל של כיצד לעשות ולכונן פרידה שהיא מצמיחה.

רציונל התכנית:

תכנית העבודה אותה אני רוצה להציג היא תכנית סיום ופרידה מאנשי צוות בכפר הנוער קדמה. כיום אין תכנית מסודרת וברורה לפרידה מאנשי צוות. חובה לקיים תהליכי פרידות בכפר אשר משלב את הפרידה הכללית של כולם מהשנה, תלמידים מסיימים, עוברים לבתי ספר אחרים, מסיימים י"ב וכו'. ישנם שינויים טבעיים אשר קורים במעברים בין בתי הפנימיה, כיתות הלימוד ומגוון פרידות טבעיות אשר אנשי הצוות והחניכים מוכנים להן. אלו פרידות טבעיות אשר קשורות למחזור החיים הרגיל במוסד חינוכי.

הסיבות השכיחות לעזיבת אנשי הצוות - פרידות ועזיבות אשר מתרחשות במהלך השנה אלו

הפרידות בעיקר עליהן אני רוצה לשים את הדגש, אלו פרידות לא מתוכננות אשר בדרך כלל משאירות טעם רע הן למי שעוזב והן למי שנשאר. במקרה שהפרידה נעשתה מיוזמתו של איש הצוות לרוב היא בעקבות כך שלא היה מרוצה מהתנאים, המשמרות, העבודה, הקולגות וכו... במידה ואיש הצוות ביקש לסיים את עבודתו או פוטר בשל אי התאמה כזו או אחרת ולכן נוצרים משקעים אצל איש הצוות אשר יכול להעביר אותן לחניכים.

הצורך ליצירת התכנית זו היא ע"מ ליצור תהליך פרידה מובנה ומסודר אשר יעזור למתן את התחושות הקשות שעולות מכל הצדדים ולגרום לאיש הצוות שעוזב לעזוב בצורה המיטבית, לאפשר לאנשי הצוות שנשארים להרגיש מוגנים ושלא כל העול ייפול עליהם וכן לאפשר לחניכים, אנשי הצוות הנשארים ואיש הצוות העוזב להיפרד בצורה מסודרת ולהרגיש עטופים ומוגנים בתהליך. טקסיות של סיום כמו קבלה בניתוק ממשקעים וממרידות.

בנימה אישית:

בחירת הנושא הוא תהליך משמעותי בפני עצמו כיוון שהצריך ממני חשיבה מעמיקה על תכנית רלוונטית ומתאימה עבור המסגרת החינוכית בה אני עובד. בתחילה בחרתי והתמקדתי בנושא של שימור ופיתוח צוות אולם לאחר שקיבלתי החלטה כי אני לא ממשיך בתפקידי כמנהל פנימייה בחרתי נושא שלדעתי הוא חשוב לכפר הנוער קדמה ולי באופן אישי יעזור בתהליך הסיום והפרידה מהתפקיד, ממקום העבודה ומהקהילה בה אני חי ועובד. המשך פיתוח נושא זה חשוב מאוד בעיניי במסגרות הקהילתיות השונות ובפרט במסגרת חינוכית כמו כפר הנוער קדמה.

שני מוטיבים מרכזיים יושבים בבסיס התכנון שלי לתכנית זו, ראשית תכנון. תהליך פרידה מטבעו באינסטינקט הוא אמוציונלי, אך בסביבת עבודה חינוכית טיפולית, על תהליך זה להיות מנוהל ומתוכנן על מנת שיהיה נכון ויעיל. אני מאמין כי במסגרת חינוכית טיפולית בו תהליך פרידה מובל ומנוהל תוך שילוב של הרגש והרציונל היו עדות לסביבת חיים בריאה, אשר משפיעה במישרין ובעקיפין על כל הנמצאים והחיים בקהילה, חניכים וצוות. כמו-כן, אני מאמין כי כל סוף הוא הזדמנות להתחלה חדשה. סיום ופרידה הם תהליכים המלווים בקשיים רבים לאדם העוזב כמו גם לאדם הנשאר, כתפיסה, כרציונל, בכדי להתמודד עם קשיים אלו ולמקסם אותם יש להפוך את "המשבר" להזדמנות, תוך השמת סימן שאלה על שלוש נושאים מרכזיים המושפעים ישירות מתהליך הפרידה ומלווים את הקשורים אליו גם לאחריו : התפתחות אישית, עצירה לשאלת שאלות על החיים, בחירה. במה הפרידה עוזרת להתפתחות האישית שלי ? , האם ניתן לנצל את

הפרידה לטובת השהייה של המחשבות ולהיעזר בה כבמה לשאלת שאלות משמעותיות על חיי ? וכפועל יוצא שלה על הבחירות שלי. עצם השמת שלושת סימני השאלה הללו במרכז תכנית הפרידה – מהווה מבחינתי הזדמנות נהדרת, תהא התשובה אשר תהא – הזדמנות לקחת משבר ולהפוך אותו למנוע לצמיחה, אישית וסביבתית.

פרידה הינה חלק ממעגל החיים, היא נמצאת סביבנו, מחובתנו כמוסד חינוכי טיפולי להישיר אליה מבט, להתמודד עימה, משום למעשה שהיא כואבת, כך נצמח, כך נצליח.

לתחושותי, כפר הנוער קדמה, מסגרת חינוכית בה אני עובד וחי, מתקשה לעתים להיפרד מעובדיו, לא אעמיק בסיבות לכך יותר על המידה רק אומר את שאמרתי שעל תהליך זה להיות מנוהל, ואוסיף כי בהרבה מובנים – בהקשר של פרידות תרבות החניכים היא זו שהפכה להיות התרבות הארגונית של הכפר, ואת זה אני מחפש לשנות. רוצה לומר שהחניכים שלנו בכפר, חוו פרידות לא מעובדות במשך כל חייהם, לעתים במספר רב של מקרים, הן מאנשים, ממסגרות וממוסדות – מחובתנו לעזור להם לתקן זאת, זה מקור הצמיחה שלנו וכפועל יוצא שלהם. באמצעות תהליך פרידה סדור נפחית את חווית הנטישה שלהם, ניתן לצוות לצאת עם תחושת מסוגלות והצלחה, נצליח למזער אובדן של דמויות משמעותיות לחניכים, ואת אלו שייפרדו בתהליך נכון ניקח כמקור לצמיחה, כהזדמנות לגעת בסוגיות הבווערות היושבות בנימי הלב. אין דבר ראוי מזה.

לצוות הנשאר, תהפוך התכנית, לא בלי קשיים, אך תוך התמדה במהרה לטבע נתון, הן ייקחו אותה לחייהם הפרטיים ויש ביכולתה להפוך להיות המתנה הקטנה של הכפר אליהם בתוך המסע בו הם נמצאים. מדריך, איש צוות באשר הוא שיודע שלא משנה מה, הפרידה ממנו תעשה בצורה מכובדת, יוכל להתנהל בכפר יותר רגוע, זמן ה"אבלות" יתורגם כפלטפורמה לעשייה חינוכית מן המדרגה הראשונה – ראוי, נכון, הכרחי, מייצר שקט, מייצר רוגע, מייצר מסגרת – מעיד כפי שאמרתי קודם – על סביבת חיים חינוכית בריאה.

כפי שצינתי אני עצמי נפרד בימים אלה מהמסגרת בה אני עובד, חייתי, גידלתי את ילדי בשמונה השנים האחרונות. כתיבת תכנית זו מאפשרת לי הן לעשות תהליך פרידה נכון יותר, שלם יותר, והן מהווה עבורי הזדמנות לומר תודה. תודה על תקופה, על דרך, על בית, על ניסיון חיים בל יתואר ועל תחושת מסוגלות שתלווה אותי לאן אשר אלך מכאן והלאה – תודה על הזכות להיות חלק משמעותי בחייהם של אנשים משמעותיים שהופכים את הכפר להיות משמעותי, לחניכים, לעמיתים, לאנשי הצוות, לחברים של ילדי הפרטיים – לקהילה החינוכית כולה.

אני מאמין שלי

באמצעות התכנית אני מאמין שאצליח לייצר מקום שבו גם איש צוות שעוזב לא מבחירה, עוזב בראש מורם ולאחר תהליך מובנה של סיום ופרידה מול החניכים, מול הצוות שנשאר ומול עצמו – אדע שהצלחתי בסיכומי של יום דווקא באמצעות מיקוד בחוליה החלשה והמורכבת ליצור מעגלי השפעה שיגיעו עד לחניך עצמו, לאפשר חוויה של בטחון, של פרידה נכונה שתוכל להעניק לו כלים לחיים, למנוע את חווית הנטישה, להמשיך ולנוע בטבעיות במעגל החיים, ולהתקדם הלאה, מעבר לכך – האיש צוות היוצא יפיץ את הבשורה החוצה.

אני רוצה להציע ולומר לצוות הכפר – יש פה נושא חשוב תכנית חשובה שמטרתה לעזור לכפר להתקדם, אני רוצה לעזור ולהשאיר אחרי מתנה – משהו שעשיתי ושילך הלאה שמסגרת חינוכיות כמו קדמה תשמח לקבל מתנה מיוחדת זאת

חיבור לתפיסת דרך כפר

משמעות הקהילה בתפיסת העולם של דרך כפר- אדם אינו מנותק מהסביבה הוא יצור חברתי וגר בקהילה. יש חשיבות רבה לקשרים החברתיים בין בני אדם, אדם אינו יכול לשרוד לבד. האדם תלוי בסביבה בכדי להתפתח, לצמוח ולגדל את ילדיו. קהילה נותנת לאדם תחושה של ביטחון ושיוך. חינוך גם הוא צומח מהקהילה, לכל אדם הקהילה תפקיד חינוכי אחר אשר ביחד יוצר צמיחה מיטבית. חיים בקהילה יוצרים טקסים מעבר שונים המסמלים את שלבי ההתבגרות וכן טקסים המציינים אירועים חשובים ויוצרים תחושה של "ביחד", תחושת שייכות. "קהילה של משמעות" היא קהילה אשר דוגלת בערכים ואמונות משותפים. יש לקהילה של משמעות יכולת להשפיע ולעצב את הסביבה החינוכית ולקדם צמיחה של אנשים. קהילה זו יכולה לבנות חברה תומכת ומכילה.

כאשר לוקחים בחשבון את חשיבות הקהילה ותמיכת חברי הקהילה זה בזה, כאשר הרכב הקהילה משתנה בעקבות עזיבה של חבר קהילה יש צורך לעבד את העזיבה בצורה המיטבית בכדי לא ליצור תחושות של חוסר ביטחון, אבדן ובלבול בקרב אלו הנשארים במקום, וכן לאפשר למי שעוזב לצאת עם הכלים המיטביים להצלחה במקום החדש אליו הוא פונה.

מה ייחשב כהצלחה:

להלן רשימה של פרמטרים אשר מהווים מבחינתי מדד להצלחת התכנית :

1. תחושה סובייקטיבית של איש הצוות העוזב – איש צוות שעוזב את הכפר יתאר את החוויה כקשה אך מלמדת, כחיובית בסך הכולל וירגיש בנוח לחזור לכפר ולבקר את החניכים והצוות, תחושה של אפשרות לצמיחה ולמידה ולא של כישלון ונטישה.
2. תחושת מוגנות של הצוות הנשאר – אשר ירגישו שיש מערכת מעליהם אשר גדולה מן האדם הבודד שעוזב, ואשר משרה בטחון כי הגלגל ימשיך להסתובב והחיים ימשיכו במסלולם על אף הפרידה .
3. החניכים יחו את הפרידה לא כחויית נטישה, או לכל הפחות יקבלו במה וכלים להתמודד עם החוויה עצמה.
4. הפיכת התוכנית לשגרתית, כברת קיימה וכטבע נתון בעוד כשנתיים מנקודת הזמן הנוכחית.

כלי מדידה להצלחת התוכנית:

1. הגעה של איש הצוות שעזב לביקורים בכפר. קשר עם אנשי הצוות של הכפר מילוי שאלון על המשך צמיחה והתפתחות מחוץ לקדמה לאחר תקופה.
2. שיתוף בשיחות של הצוות הנשאר על תחושת מוגנות. תחושה של "רואים אותי" ומשתפים אותי מצד אנשי הצוות של הכפר. לתת לצוות תכנית ברורה להמשך בכדי לא ליצור אי-ודאויות.
3. כתיבה של פורמט תהליך פרידה מובנה ומסודר . יישום של תהליכי פרידה יצירת שיח מתוכנן במהלך השנה על נושא סיום ופרידה.
4. הוצאה לפועל של תהליכי סיום ופרידה. ידוע והבנה של החניכים והצוות הכולל כי יש תהליך פרידה. הבנה של קהילת החינוך כי תהליך סיום ופרידה נכונים משקף באיזה סביבה בריאה הם נמצאים. הובלה של נושא הפרידה בכפר ע"י דמות שמרכזת את הנושא

יאפשר לאיש צוות לסיים את עבודתו בצורה מסודרת והיה והוא מבין שהוא לא מתאים לעבוד בכפר.

תכנית יישומית פרידה מהחניכים:

דוגמה לתהליך פרידה שלי מהחניכים.

פעולה	אחראי	לוח זמנים	הישג נדרש
הודעה למנהל ישיר	מנהל הפנימייה	תחילת אפריל	מניעת אלמנט הפתעה.
תכנון ידוע קולגות שלי	דודו בהתייעצות מנהל כפר	29.3.2017	היערכות לתהליך פרידה מובנה
הודעה לקבוצת העמיתים – הנהלת הכפר	דודו	6.4.2017	שיתוף וידוע את חברי הנהלת כפר
הודעה להנהלת כפר מורחבת	דודו	19.4.2017	להודיע לכל חברי ההנהלה יחד ובו זמנית.
תכנון סיום ופרידה – רמת יידוע חניכים	מנהל כפר + מנהלת טיפול + דודו	23.4.2017	המשך היערכות נכונה של תהליך הפרידה.
התייעצות עם גורם טיפולי) איך אומרים, מה אומרים, מי נוכח בשיחה)	דודו	27.4.2017	קביעה מתי מודיעים, מי נוכח בשיחה מה אומרים וכיצד אומרים.
הודעה בפני החניכים (מזורגת – שכבות בוגרות ומשם לשכבות הצעירות)	דודו	21.5.17	להוריד מטה לחניכים את הודעת סיום תפקידי בצורה בריאה ונכונה.
איתור חניכים שמצריכים	צוות ישיר	18.5.2017-	מתן מענה בצורה רגישה

יחס אישי		28.5.2017	לחניכים הזקוקים לכך + לחניכים עם חוויות נטישה מוגברות
----------	--	-----------	---

תהליך פרידה מצוות ההדרכה

פעולה	אחראי	לוח זמנים	הישג נדרש
הודעה בפני צוות ההדרכה על סיום	דודו	23.4.2017	לבטל את סרן שמועות.
טיול צוות	הנהלת פנימייה	6.4.2017	התעסקות בפעילות חווייתית משותפת.
תכנון נושא סיום ופרידה בחודש מאי	הנהלת כפר	אמצע אפריל	התמקדות בצורה מיטבית של סיום ופרידה סוף שנה ופרידות נוספות כפריות.
שיחה אישית עם כל איש צוות בנפרד	דודו	אמצע יוני	פרידה פרסונלית שלי מכל איש צוות.
ערב צוות – סיכום שנה ופרידות	הנהלת פנימייה	6.7.2017	ערב צוות לסיכום שנה

