

564073

---

מספר מערכת:

564073 / el N

# עובר הנוער הזקוק למורטוריום? חקר צורכי ההתפתחות המקצועית של מדריכי פנימיות חדשים

עמואל גרופר ורבקה אייזקוביץ

(19)

קריאה וספירה 1992, 29(7), 251-313  
אנונימי 830 N

## מבוא

מאמר זה בא להציג ממצאים אחדים של עבודת מחקר, אשר עיסוקה - תהליכי סוציאליזציה מקצועית של עובדי נוער בפנימיות. מאז שנות השישים החל, במרבית ארצות אירופה, תהליך של פרופסיונאליזציה בעבודה עם נוער (בפנימיות או בקהילה). משמעותו המעשית של תהליך זה באה לכלל ביטוי בחקיקה, המגדירה את דרישות המינום לכניסה לתפקיד; בהקצאת משאבים ציבוריים, שאפשרו את הקמתם של מכונים להכשרה, לפני הכניסה לתפקיד ותוך כדי עבודה; בשיפור תנאי העבודה והשכר של בוגרי מסלולי הכשרה אלה וכיו"ב. בצרפת התפרסם מחקר מקיף (לאמברט, 1981), אשר עקב אחר למעלה מ-9000 עובדי נוער, שסיימו הכשרתם במסגרות מסוג זה. ממנו עולה התמונה הבאה:

- א. רמת כוח האדם, שהחל לפנות לעיסוק בעבודה עם נוער, עלתה מאז החל תהליך הפרופסיונאליזציה.
- ב. טווח ההישארות של האנשים בעיסוקים השונים של עבודה עם נוער עלה באופן משמעותי.
- ג. לאחר 2-3 שנים כממוצע של עבודה ישירה עם נוער בפנימיה, מורגשת נטייתם של עובדים רבים לעבור לתפקידים אחרים בתחום עבודת נוער, במסגרות קהילתיות.

בישראל, בדומה לארזה"ב ולמדינות נוספות, רווח עדיין המודל הבלתי-פרופסיונאלי. גיוס כוח אדם מתאים לאיוש התקנים של מדרגים בפנימיות הפך בשנים האחרונות להיות אחד הקשיים הגדולים של המערכת הפנימית. התחלופה הגבוהה של עובדי הנוער הישירים, אשר תדירותה נמצאת בעלייה מתמדת (שמר, 1985, 1986) מחוץ גיסא, ומספר התקנים הבלתי-מאווישים מאידך גיסא, הם סימפטומים אחרים בלבד, המצביעים על חומרת הבעיה.

מסמכים, שפורסמו לאחרונה בישראל על-ידי מספר ועדות מקצועיות וציבוריות בלתי-תלויות (קדמן, 1987; קשתי ומונר, 1988; לנגרמן, 1988; שפירא, שיף, רוזנפלד ומילהם, 1989) מבליטים, כל אחד בנפרד, את הבעייתיות הכרוכה באיכות כוח האדם, הפונה לעבודה ישירה עם נוער, במלוא החריפות. עם זאת, מעניין

להיווצת, כי בהמצאותיהן נמנעות ועדות אלה מלהציע מעבר לכיוון של תפיסה פרופסיונאלית כלפי העיסוק. קשת ומנור, בדרך-מקף על החינוך הפנימית בישראל כיום, מתייחסים לנושא כוח האדם בהדרכה באופן כללי בלבד. הם אומרים על כך בסעיף ה' של המלצותיהם (שמ, עמ' 77): "... בהיקף הקיים של הסדרים פנימיתיים אין סיכוי של ממש לגייס ולהכשיר כוח אדם ברמה ובמספרים הנחוצים. אין אנו רואים בשלב זה דרך אחרת להתמודד עם הבעיה, אלא להעמיק את מאמצי הגיוס של מועמדים ולהבטיחם תקופת הכשרה קצרה יחסית, שתנוצל גם לבחירה סופית של המועמדים..." ועדת לנגרמן הדיקה לכת יתרה בהתייחסותה לאיכות כוח האדם בתפקיד הדרכה ישירה, אולם עדיין נמנעה מלהציג עמדה חד-משמעית בעד או נגד יתר פרופסיונאליזציה של העיסוק.

ההרגש העיקרי הושם בצורך לחפש פתרונות, שיימשכו אל העיסוק עובדים בעלי נתוני יסוד גבוהים יותר מאלה של האנשים הפונים אליהם כיום. בדוגמה מוזכרים בוגרי סמינרים למורים, סטודנטים לחינוך ולעבודה סוציאלית ודומיהם. למרות שתביעה זו אמנם לגיטימית, לא ניתן, לדעתנו, לממשה, כל עוד לא יחול שינוי מהותי בהתייחסות המערכת למידת הפרופסיונאליזציה הרצויה של העיסוק. העבודה, שמצב כוח האדם נותר ללא שינוי מזה שנים לא מעטות, מחייבת להציע פתרונות, המתאימים למאפייני העובדים אשר פונים לתפקיד זה בפועל, כאל נתון שעמו חייבים להתמודד. אין אנו טוענים, כי יש לבחור בהכרח בין שתי קצוות אלה. עם קוטביזציה, בין הגישה הפרופסיונאלית לבין זו הבלתי-פרופסיונאלית. קיימות, להערכתנו, גם אפשרויות ביניים על פני הרצף הנמתח בין שתי קצוות אלה. עם זאת, רצוי שנהיה ערים לכך, שלא ניתן להמשיך ולהפעיל את המערכת לפי תפיסה בלתי-פרופסיונאלית, ובו בזמן לצפות להפיכת העיסוק הזה לאטרקטיבי בעיני צעירים בעלי נתונים פוטנציאליים לבחור לעצמם מסלולי קאריירה יוקרתיים יותר. אחר הממצאים המרכזיים של מחקרנו הוא, שמדריכי פנימיות בישראל בשנת עבודתם הראשונה מצויים בנקודת חולשה במהלך חייהם, והם מאופיינים כ"זקוקים למורטוריום". האבטיפוס, אשר בנינו באופן אינדוקטיבי, כונה על-ידינו "עובד הנוער הזקוק למורטוריום", והוא כולל ארבעה מרכיבים, שיפורטו בהמשך. טענתנו המרכזית היא, כי הכנסים דומיננטיים אלה במערכת הצרכים הקיומיים של עובדי הנוער החדשים חייבים לקבל התייחסות הולמת במהלך הסוציאליזציה לארגון הפנימית ולתפקיד שאליו הם נכנסים.

תרומותיה המרכזיות של עבודתנו מתבטאות בשלושה מישורים: ראשית, אנו מבקשים לחשוף את המשמעות האמיתית של המשך הפעלת מדרגים על-פי המודל הלא-פרופסיונאלי. שנית, נציע אלטרנטיבה לשינוי המצב הקיים. בנוסף על כך נקווה, שעבודה זו תסייע בליבון הסוגיה של אופני הקישור האופטימליים, בין ידע עיוני ליישומי, בהכשרת עובדים ברמות שונות של פרופסיונאליזציה.

ת ד פ י ש  
מהקופסה של: ד. ר. פ. י. ש.  
אנונימי

## נסרמק

## המתקן - מבנה, מטרת ותשתית תיאורטית

המתקן שם לו למטרה להתחקות אחר תהליך המציאות התיאורטית של עובדי נוער ישרים (מדריכים) בפנימיות במהלך שנת עבודתם הראשונה. הוא כלל שני חלקים עיקריים בעלי אופי אתנוגרפי. על-פי המטרת המקובלת מחקרים מסוג זה, המאופיינים כפתיחות ובגמישות מבנית, הוחלט להוסיף במהלך העבודה, על סמך החזר הראשוני שנאסף, שני כלי מחקר משלימים, שיש בהם כדי לתרום לחדות ולבהירות יתר של הממצאים.

מרכיב מרכזי ראשון הוא המעקב האתנוגרפי האינטנסיבי אחר עשרים עובדי נוער חדשים, בשלושה מסודות פנימיות בישראל, לאורך כל שנת עבודתם הראשונה (בשנה ל' תשמ"ח). התחלופה הגבוהה של העובדים במהלך השנה גרמה לכך, שמספר הנחקרים הגיע בסך-הכול ל-30 איש. המעקב כלל תצפיות על העובדים בפעילותם עם הנזכים, בסיטואציות חיים שונות: שיחה אישית, פגישה עם הקבוצה כולה, שיחת "כירור", ישיבה עם ועדה של הנזכים, ליווי הנזכים בחדר האוכל, במועדון וכיו"ב. כן נערכו תצפיות על המדריכים בזמן ישיבות צוות באינטראקציה עם עמיתים, ישיבות של מועצה פדגוגית (צוות בין-מקצועי). ראיונות אתנוגרפיים התקיימו עם הנחקרים באופן רצוף לאורך כל שנת הפעילות, וכן עם עובדים אחרים, הנמצאים בקשרי עבודה קרובים עמם, דוגמת מנהל מוסד, מרכז ההדרכה, מרכזי שכבות ומרכז המרכזיים החינוכית המקומית. בסך-הכול התקיימו ככל אחד משלושת המוסדות. כ-25 ביקורים.

מרכיב מרכזי שני הוא החלק הניסויי. מרכיב זה הוגדר על-ידינו כתכנית התערבות מובנית, אשר אמרה לנסות ולהשפיע על תהליך המציאות התיאורטית של חלק מן האוכלוסייה הנבדקת. הניסוי מוגדר אף הוא כאתנוגרפי בגלל כלי המחקר האתנוגרפיים, שבאמצעותם נעשה המעקב, וכן בגלל אופן הערכת התוצאות. מהותה של ההתערבות - באופי אתנוגרפי של מודל תיאורטי, שפותח על-ידי אייזקביץ (1990) ונקרא: 'עובד הנוער כאתנוגרף' (The child care worker as ethnographer). כלי להיכנס לפירוט הראציונל העומד בבסיסו, נזכיר רק באופן תמציתי את תוכנו של המודל: הוא מציע להכשיר את עובד הנוער ולהדריכו בעשיית שימוש בכלי עבודתו וכדרך החשיבה המקצועית של האתנוגרף, כבסיס לפיתוח הפרופסיונאלי.

הניסויים המעשיים של יישום המודל האתנוגרפי יכולים להיות כדלהלן:  
א. טיפוח מודעות אצל עובד הנוער לצורך באימוץ גישה 'אגליסטית' לשם ניתוח סיטואציות מקצועיות. באופן מוחשי מחייבת בחירה זו להביא בחשבון, בתהליך החשיבה וקבלת החלטות של העובד, את מיפוי מגוון הקבוצות התרבותיות המרכיבות את האירוע, את חשיפת הוועקות, הקיימת ביחסי הגומלין שבניהן ואת הדרך האופיינית, שבה מייחסים משמעות לפעילויות והתנהגויות. זאת בהסתמך על ההנחה, שהמוסד הפנימייתי מהווה ישות תרבותית, המכילה מגוון

תת-קבוצות בעלות תרבות ייחודית משלהן, על-פי אפיוני ההשתייכות המסורתית או התפקיד הארגוני שלהן (אייזקביץ, 1980).

ב. רכישת שליטה במיומנות של הבחנה חדה וקפדנית בין הרמה התיאורטית של פרטים עובדתיים לבין רמת הניתוח הפרשנות, שבה מיוחסים לעובדות אלה משמעויות ופירושים ספציפיים.

ג. בניגוד לחקר, שמטרתו רק להבין את הדברים מנקודת-ראויה של כן-התרבות, הרי שמטרתו של עובד הנוער היא, בדרך כלל, גם להתערב כסוכן שינוי. למרות ההבדלים בין מטרת הפעולה המניעה את החוקר לבין מטרתו של עובד הנוער, המאמץ את דרכי פעולתו, הרי ששניהם חייבים לפעול באותן דרכים, שניתן לתארן כפיתוח מודעות ורגישות לצורך באיסוף שיטתי וקפדני של נתונים רבים ככל האפשר, המוצגים ברמת פורמט מרבית לפני הסקת מסקנות או קבלת החלטות. ד. אימוץ ורכישת שליטה במיומנות, שתאפשרנה לעובד הנוער (כמו גם לחוקר) לנוע באופן מבוזק על פני תוצרי שינוי הצופה, המעורב רגשית בסיטואציה, לבין הצופה, המסוגל ליטול ריחוק מסוים ולהתבונן באופן פאסיבי ובלתי-משתתף, לשם כיסוי מקצה של האירוע מזווית ראייה רכות ככל האפשר.

האתנוגרפיאליזציה של המודל התבטאה בתרגומי-לועזי לימוד, המשולבים במתודות ייחודיות של למידה, ואלה היו בסיס לתכנית לפעולת מקצועי של מדריכי פנימיות. זוהי השם שנתנו לקורס, שאליו זובשו צעריה עובדי נוער מתוך המדגם, ליום לימודים אחד בשבוע, לאורך כל סמסטר ב' של שנת הלימודים האקדמית תשמ"ח. במהלכו נעשה ניסיון לתוך למדריכים אלה את המודל של 'עובד הנוער כאתנוגרף' מן החיוב התיאורטי ולהקנות להם מיומנות ורגישות מסוימות לפתרון בעיות, אשר תבאנה ליווי יישומו של מודל זה בעבודתם היומיומת בפנימייה. היקום התקיים כאינטרסמט חופה, בחסות המרכז לחקר הנוער.

הרעיון הראשונה בשל הניסוי הגדולה של המדריכים החלטה להחייב את מעגל ספקי המידע על-ידי הספת שני ראיונות קבוצתיים על-פי התגום של Group Life Interview למראיין להגיע לאינטרוויו מרבית בזכות חשיבה, שדראון מושקף את המיקוד-קיסמוס של הקבוצה כולה. ההבדלים, ששונים למתבררם (שם), בין הראיון קבוצתי אל-פי מודל זה לבין ראיון אינדיבידואלי מתמצים בנקודות הבאות: מהותיות הבניה רבה יותר של מודל הראיון; המנוחה חייב לחתור למשימות רבה של מל-המשתתפים; נעשה מאמץ מכוון לצדד אוריה של אכפתיות והתייחסות אמיתית וחדה למצוקות המשתתפים; מוגדר מראש התהליך לטיפול בהפרשת ושיבושים במשך הראיון. כאמור, עשינו שימוש בטכניקה זו לצורך עריכת ראיונות קבוצתיים עם כל המדריכים ואימהות הבית החשים, שהתקבלו לעבודה באותה שנה בשני מוסדות פנימייתיים, אשר לא נכללו במעקב האתנוגרפי, ואשר נמצא בהם רמזי גבה יחסית של מדריכים חדשים. בראיונות אלה השתתפו בסך-הכול כ-18 איש, אולם לצורך המחקר התייחסנו לדבריהם של המדריכים בלבד. בדרך זו נספו לנו עשרה ספקי מידע.

הרחבה שנייה: בשלב האחרון, כאשר הקטגוריות המשמעותיות שעלו באמצעות ניתוח התוכן שביצענו היו כבר מגובשות למדי, החלטנו לבדוק אותן באמצעות פנייה לספקי מדע נוספים, תוך העברת שאלון פתוח. השאלון העבר ל-57 עובדי נוער חדשים בפנימייה, במהלך קורס אוריינטציה שהתקיים בקיץ 1988, במעמד הסמך לתחילת כניסתם לעבודה בפנימייה. מכאן, שנכד-הכול מסתמכת עבודה זו, בשלביה השונים, על 97 נחקים (N-97).

ההתערבות אשר ביצענו הנה דוגמה להשקעה מבנית וממוקדת באנשים אלה. כדיעבר ניתן לומר, שחשיבותה ניכרת בכך, שהיא אפשרה למצוא מענה בעל אופי לימודי ומטפח לצורכיהם המקצועיים והאנושיים כאחד. התערבותנו תרמה גם באמצעות שדרים עקיפים, כגון: קיום הקורס במקום יוקרתי, אוניברסיטה; שיתופם בקורס מרדמניין ל-ב.א. בחוג לחינוך, למרות שאיש מהם לא עמד בדרישות הקבלה לאוניברסיטה; הענקת 'תעודת סטודנט בקורס' וחלוקת אישורי לימודים בסיומו. לכל אלה הייתה השפעה גלויה וכוללת על העלאת הדימוי העצמי של המדריכים ונכונותם להתייחס אל עצמם כאל פרופסיונאלים, לפחות בכוח. מטרה חשובה אחרת של שלב הניסוי הייתה הכריקה, אם יש בכוחה של התערבות מבנית כזאת בתהליך הסוציאליזציה המקצועית של העובדים לסייע להצלחה בתפקידם, ולהגביר את המוטיבציה לראות בעיסוק זה תחילתו של מסלול פרופסיונאלי בתחומי העבודה עם נוער.

המודל של 'עובד הנוער כאתגורף', בשל גמישותו המיבנית, מתאים להכשרה של עובדי נוער ולשיפור תפקודם על-פי התפיסה הפרופסיונאלית המובהקת במתכונת של הכשרה טרום-תפקידית (pre-service training), כפי שהוא מתאים לעובדי נוער, הפועלים על-פי תפיסה פרו-פרופסיונאלית, אשר הכשרתם מתבססת בעיקר על השתלמות תוך כדי שירות (service-training, on the job). (הרחבה על המודל ראה: אייזקוביץ, 1990).

בריון על המודל האופטימלי להכשרת פרופסיונאלים מציג דונלד שון (1983) את מושג ה-'technical rationality' כ'ירושה' של הגישה הפוטיביטיבית. עיקרו של המודל הוא בהבחנה נוקשה ודיכוטומית בין ההכנה התאורטית לבין שלב היישום, שעמו חייב העובד להתמודד באמצעות תקופה המכונה 'סטאז'. שון מציג באנטיזה את גישתו, שאותה הוא מכנה 'חשיבה תוך כדי פעולה' (reflection in action). זהו מודל, שעשוי לפתח אצל בעל המקצוע חשיבה 'רפלקטיבית', שאותה הוא מגדיר כתהליך פתרון בעיות מורכבות באורח יצירתי, המלווה בהפעלת מנגנוני ביקורת על ההחלטות המתקבלות, במטרה לשפרן במשך התהליך עצמו. מסקנתו היא, שגישה זו מתאימה במיוחד לעיסוקים שבהם נדרשת מהעובד מידה רבה של גמישות ויצירתיות, שיביאו להתבטותה של 'אומנות' באופן ביצוע התפקיד.

אנו סבורים, כי גישה זו מתאימה מאוד לעיסוקים בתחום העבודה עם נוער, הדורשים מהעובד הפגנת גמישות ויצירתיות בתהליך החשיבה המקצועית. המודל שניסנו במחקר זה מציע דרך אופרטיבית להבניית תהליך הגישור בין ידע תיאורטי לידי מעשי, תוך פיתוח חשיבה מקצועית רפלקטיבית. אך בניגוד

לשון (1987), המדגיש את האינטראקציה הדיאלית בין העובד למנהל המקצועי שלו (coach), המודל המציע כאן מתמקד במציאת חייו הכוללנית של העובד החדש. רק התייחסות היליסטית כזאת עשויה לתת תשובה תולמת לפרובלמטיקה שהצגנו לעיל. ראייה זו תובילה אותנו אל פיתוח המושג 'מורטוריום מספח', שניציג ביתר הרחבה בהמשך.

### מושג ה'מורטוריום' וסוציאליזציה מקצועית

מושג המורטוריום לקוח ביסודו מתחום הכלכלה, ומתייחס, לפי מילון וובסטר ל'אקט, הנתון הרשאה לדחיית חובות ותשלום פיצויים על-ידי בנק או לווה רשמי אחר, לחקפה קצובה של זמן'. אריקסון היה הראשון ששאל את המנהל ועשה בו שימוש בהקשר הפסיכולוגי ההתפתחותי. הוא הגדיר מורטוריום: 'תקופה ממסדת של דחייה, המעניקת למישהו, אשר אינו מוכן עדיין לעמוד בהחייבויותיו, או שנכפית על אדם, אשר מן הדין היה, שיתן לעצמו תקופת זמן כזו' (אריקסון, 1953). הוא ראה במורטוריום תופעה אוניברסלית: 'בתקופה זו קיימת עבור נוער וצעירים הרשאה חברתית לנסות באופן חופשי אספקטים שונים מהמציאות של האדם הבוגר, דפוס התנהגות וכו', תוך כדי-היותם משוחררים עדיין ומנית, מן האחריות הכוללת והמחויבות הנדרשות ממבוגרים בדרך כלל' (עמ' 6).

מקדם אחר (אריקסון, 1975) הוא מדגיש, שכדי שמורטוריום יהיה יעיל, עליו להיות מוגבל בזמן. במקרה כזה קיים סיכוי, שבעקבותיו תבוא תקופה של פעילות משימתית נמרצת לקראת השגת מטרת מוגדרת. הוא אף מציין, שבמקרים רבים מונחית פעילותו של הפרט בזמן המורטוריום על-ידי ממד אוטופי או אידיאליסטי. פיתוח נוסף של מושג המורטוריום בהקשר ההתפתחותי נעשה על-ידי ג'ימס מרסיה, אשר טבע את המושג 'סטאטוסים של זהות' (מרסיה, 1969). מרסיה טוען, כי בהתליך היווצרות הזהות מתקיים מפגש בין מצבי 'משבר' לבין 'יצירת מחיבות'. הוא מתאר מפגש זה באופן סכמטי באמצעות מטריצה, הכוללת ארבעה 'סטאטוסים של זהות', שאחר מהם מכונה בפיו 'מורטוריום'. לפי הגדרתו, זהו מצב, שבו מצוי האדם בעיצומן של התלבטויות, אולם עדיין ללא נכונות ליצירת מחיבותיות. הוא עורנו שריו בתוככי הקונפליקט, נאבק בנושאים, אך טרם מצא פתרונות שעמם הוא יכול להיות שלם.

אנו סבורים, שהגדרה זו מתאימה גם להמשגתנו - יישום מושג המורטוריום לגבי עובדים, הנכנסים לעיסוק חדש וזקוקים לתקופת-מה, שבה יוכלו לבחון את העיסוק, להתנסות בו ולראות באיזו מידה הוא מתאים להם. כל זאת, בלי שתידרש מהם, בשלב זה, התחייבות ארוכת טווח, במיוחד לאור העובדה, שבמקרה של עובדי נוער, ההכשרה המקדמת מצומצמת ביותר.

בסקירת הספרות ביקשנו לברוק אם נעשה שימוש במושג המורטוריום בהקשר לסוציאליזציה מקצועית של עובדים, ולא פגשנו התייחסויות מפורשות לכך. מצאנו שימושים והרחבות של מושג המורטוריום לגבי תהליכי סוציאליזציה ספציפיים, אך

כל אלה מתייחסים למתבגרים בלבד. ראובן כהנא, למשל, עושה בו שימוש בקשר לסוציאליזציה של נוער עולה (כהנא, 1986). תמר רשפורט (רשפורט, 1988) מנתחת באמצעות אפיונים של סוכנויות סוציאליזציה שונות. היא אמנם ספייצית, שניתן לחשוב על שימוש במסגרת מושגית זו גם לגבי קבוצות גיל נוספות, אך במחקרה: שלה היא מתמקדת במתבגרים בלבד.

השימוש הקרוב ביותר במשג לנשוא שלנו נעשה על-ידי בתא וטסאר (1984) בעבודה העוסקת בתהליכי סוציאליזציה מקצועית של נוער במעבר בין לימודים לעולם העבודה. כאמור, גם הם מתייחסים לאוכלוסיות של נוער באופן בלעדי. נקדה רלבאנטית לענייננו, עליה הם עומדים, היא הקביעה, שלשם בנייתו של עובד מקצועי גמיש יש צורך במימד הבניה של מנגנונים חברתיים. למענתם, דרך מרכזית להבניה זו היא באמצעות הפעלת עקרון המורטוריום, המאפשר הרביליטציה לאחר כישלון.

אנו מבקשים למקד את הדיון ביישום המשג לגבי מצב הקיזמי של אדם. הזכנס לעיסוק חדש, עובר שינוי תפקידי (role transition) והופך לחזות זקיק למורטוריום. אנו סבורים, כי לעיסוקים השונים בשירות האדם (helping professions) יכולים הגמישות וכישר ההסתגלות לשינויים להיתפס כמשאבים חיוניים באופן מוחלט. כיחס לעובדי נוער, די אם נזכיר את תרירות הצורך להתמודד עם סיטואציות חדשות, המחייבות קבלת החלטות מקצועיות בו במקום, ולחוב גם תחת לחץ. גושמו ואייזקביץ (1990) מכנים אפיון זה כ'מיידיות' (immediacy). סטאר מציינת את נחיצות שני סוגי המשאבים האישיים האלה, במיוחד במצבים של מעבר תפקידי. היא מסיפה, כי ניתן לטפח אותם באמצעות סיטואציות, אשר קיים בהן אלמנט מבני של מורטוריום, המפתח מיכאניזמים של תיווך (סטאר, 1988).

כאן המקום לציין, שהגענו להגדרתו של הקטיגוריות, המרכיבות את צורכי המורטוריום של העובר החדש, באופן אינדוקטיבי לחלוטין. ניתוח תוכן של החומר האתנוגרפי העלה את הקטיגוריות שתוצגנה בפרק הבא. עם זאת, מעניין להזכיר בקירבה הרבה, הקיימת בין התפיסות ההתפתחותיות לגבי נוער מתבגר לבין צורכי המורטוריום, שויהיו אצל קבוצת נבדקים, העוברים תהליך של שינוי תפקידי עם כניסתם לעבודה כמדריכים חדשים בפנימייה.

### האבטיפוס של 'עובד הנוער הזקיק למורטוריום'

א. אדם הזקיק לפתרון כולל לצרכיו הבסיסיים, בלי להיות מחויב להשקיע בכך אנרגיה נפשית רבה מדי

החברה המודרנית מסילה את אורחיה למערבולת של חיים, שבהם הם חשופים ברזמנית לחצים מכיוונים שונים: מציאת תעסוקה; מתאימה, הבטחת רמת חיים נאותה להם ולבני ביתם, מאבק על סטאטוס חברתי, וכל זה תוך כדי אינטראקציות חברתיות מורכבות במישור המשתנה הגרעינית המורחבת ובהקשרים חברתיים רחבים יותר. לעתים קרובות מתקשה הפרט בהתמודדות הברזמנית עם מכלול התפקידים

הללו, והדאגה לסיפוק הצרכים הבסיסיים גולת כללך הדבה אנרגיה נפשית, עד שלא נותר די כוח להשקיע בהתפתחות מקצועית ובכניית קאריירה.

הכניסה לתפקיד של מדריך בפנימייה, המלווה בחובת מגורים במקום, נושאת עמה ממד כזה של מורטוריום. המדריכים שחקטנו הצביעו בכיחד על כך, שהסיטואציה הפנימייתית משחררת אותם מן הדאגה לכלכלה, לדיור, לאיכות חיים סבירה למשפחה (אלה מביינים שהם בעלי משפחות) וכיו"ב. הדבר מאפשר לעובד החדש להקדיש את מרב מרצו להתמודדות עם האתגר התפקידי. בתשובות לשאלה: כדבר הציפיות מן ההתפקיד כמדריך בפנימייה, עולים המוטיבים הבאים:

1. לדאוג לעצמי ולמשפחתי לדיור סביר - 53%
2. לדאוג לאיכות חיים נאותה למשפחה - 35%
3. לדאוג לעצמי ולמשפחתי לפרנסה - 32%

כדי להשלים את התמונה נביא שתי דוגמאות מתוך החומר האתנוגרפי, שנאסף במהלך המחקר. אומר מדריך חדש בשם ג':

תראה, אני רוצה להתחתן בקרוב. כסף לדירה אין לי, אני אוהב לעבוד עם נוער, וגם המורים הם שיקל. זה שאני לא אצטרך, ישר על ההתחלה, להתרצץ ולדאוג לכל דבר; אוכל, בית, רהיטים וכל זה, זה ממש מוריד לי מדרגש המון לחץ. בעוד שנה-שנתיים נראה הלאה.

מדריך אחר מזכיר את התרומה להתפתחותו המקצועית:

השתדלתי מהצבא בינואר 83, ומאז אני חבר קיבוץ. אישתי ואני הריגשנו צורך בשינוי; להתנסות באורח חיים שונה ואחר, מוסיף לקיבוץ. חיפשתני נושא שאעסוק בו ואהיה מרוצה ומסופק, ושיענה גם לצרכים של המשפחה שלי: שלילדים יהיה מעבר לא חר מדי מהקיבוץ העידה... נוחיות וסיפוק לאישה גם כן, ושלי יישאר גם זמן ויהיה לי ראש שקט כדי ללמוד מקצוע ולהתפתח בו. בידינו שפע דוגמאות נוספות, אולם נראה לנו, ששתי אלה מדיגמות בצורה ממצה למדי את ממד המורטוריום שאנו דנים בו. הפנימייה, עם סגירותה היחסית, הנתפסת כסוכנת בהקשר זה, ושירותיה הכוללניים, מאפשרת לעובד החדש פסק זמן מן הדאגה לסיפוק צרכים בסיסיים, ועל-ידי כך מפנה 'ראש שקט' להשקיע בהתנסויות המקצועיות.

### ב. אדם, הזקיק לחיזוק ביטחונו העצמי בסביבה מוגנת וחומכת כדי להתמודד עם אתגרים חדשים

הזכרנו כבר את העובדה, כי מרבית הנחקרים מצויים בנקודות חולשה יחסית במהלך חייהם. חלקם עברו משבר כתוצאה ממעבר תפקידי, דוגמת מעבר מחיי הצבא לעולם האזרחי; עויבת קיבוץ; כישלון בלימודים. אחרים הגיעו בעקבות אירועים טראומטיים, כגון אבדן חבר או כרוזג, הסתככות כספית או רזמנטיות, ועוד. המכנה המשותף לכל אלה הוא, שהם זקיקים לפסקזמן לשם התאוששות, כדי להסתגל למעבר, להתחוק בסביבה מוגנת יחסית ותומכת, ולחזות במידת האפשר חוויות של הצלחה, אשר תבאנה לחיזוק הדימוי העצמי, הדרושות להמשך דרכם.

ניתוח תשובות הנחקרים לשאלונים הבתוכים מעלה את המיטבים הבאים ביחס לציפיותיהם:

1. מתפש עניין וסיפוק בעבודה - 86%
2. רוצה להדגיש, שהחניכים אוהבים ומכבדים אותי - 67%
3. מקווה להיות חבר אחד ומקבל בצוות העובדים - 47%

כולסת לעין העובדה, שמדיכ דמיננטי של אותה סביבה תומכת, אליה מיחלים העובדים החדשים, הוא החניכים. עובדי הגרע מבטאים ציפיה להגיע ליחסים של אמון וקירבה עמם. הם מביעים חשש מן האינטראקציה עם החניכים, אשר רק הצלחה בה עשויה להחזיר לעובד את ביטחונו העצמי שהתערער, גם אם כתוצאה מגורמים שאינם תלויים בניצוע התפקודי. כלשונו של אחד המדריכים החדשים נשמעים הדברים כך:

מושך אותי הסיפוק הצפוי לי בעבודה הזו. אני מקווה לראות את תביי כעבור זמן מתנהגים ומתפקדים כראוי. אני מצפה להצליח בעבודתי כמדריך. זה מאוד חשוב לי להיות מדריך טוב, שיחשיבו אותי כך גם החניכים וגם המדריכים האחרים והנהגה. שהחניכים שלי יאהבו אותי ויתנו בי אמון.

יש גם מי שמוכנים לדבר בגילוי לב על הצורך שלהם להשתחרר מהשפעתו של משבר אישי ולהתחזק באמצעות העיסוק התוכני בעבודה עם נוער בפנימייה. הנה קטע מראיון עם י' מדיכה חדשה בפנימייה:

הגעת לפנימייה עם חוסר ניסיון בעבודה וכיטחון עצמי ירוד מאוד, ממש בשפל, אחרי שעברתי משבר אישי לא קל. בהתחלה זה היה נורא. אחרי שבוע כמעט עזבתי. הייתי מטלפנת לאבא שלי כל ערב אחרי כיבוי אורות ונוכה בטלפון. אני מאוד אוהבת עבודה עם נוער, וגם הצלחתי כזה מאוד בעבר. אבל כאן הכול היה אחרת.

עכשיו, אחרי תקופת ההסתגלות הראשונית, הדברים התחילו להיכנס למסלול. בסך-הכול, החניכים אוהבים אותי ואני אוהבת אותם. הם באים אליי הביתה באופן חפשי, ואני דווקא אוהבת את זה. לא מפריע לי, להפך. אני אפילו מעודדת אותם שידגישו חפשי. תראה, החניכים שלי הם במידה רבה גם החברים שלי; רוב הזמן אני במחיצתם, אנתנו ממש חיים ביחד. אני יודעת כל מה שקורה אצלם וכך גם להפך.

אם הבית מאוד עזרה לי להיקלט וגם מרכז הפנימייה. שאלתי המון שאלות ופחתי שיתחילו להתייחס אליי כאל נודניקית, אבל לא, הם ממש נתנים לי את הדרגשה, שרוצים לעזור לי ולקלוט אותי. החלק הכי קשה, זה שאתה כל הזמן תחת עין כוחנת: גם מצד החניכים, מצד הנהגה ומצד הצוות הוותיק. אבל הכי הגדול זה הקשר שנוצר עם החניכים, המשוב החיובי שהם נותנים, זה הסיפוק הגדול. גם המשוב שאני מקבלת מהצוות הוותיק והנהגה הוא בסך-הכול חיובי. במיוחד אני מעריכה את זה שהם יודעים לפרגן, כאשר אתה מצליח במשהו בולט עם החניכים.

שתי הדוגמאות שנתנו, ויש כמובן עוד רבות, ממחישות את הצורך בתקופת

התחשק באמצעות המורטוריום, שבהקשר זה מדגיש הפן התומך ואפילו התראשיטי שלו. מקורתי ביחסי האמון והקירבה מצד החניכים, בהערכה של הצוות הוותיק והנהגה וכתחושת המיזמות, שמענה להם הצלחה בניצוע התפקודי עצמו.

ג. אדם, המחפש עוגן בכישוריו האינטואיטיביים כבסיס לחימוש אחר עיסוק מקצועי, עדיין ללא נכונות להתחייבות ארוכת טווח  
ברומה לצורה בה הגריך מרסיה (שם) את המורטוריום, גילינו גם אצל החקרים שלטו רצון עז להתנסות בעיסוק חדש, מתוך שאיפה לגלות משמעות חדשות ומגוונות, אך ללא צורך להתחייב על בחירה לסווח ארוך. יתרה מזו: ללא צורך להתחייב על כניסה למסגרת של לימודים הכשרה מקצועית ארוכה ומחייבת.

כאשר ניסו לברר לעצמנו כיצד מתנהל תהליך זה אקספולרציה מצאנו, שכלי שנשאלו באופן מפורש, האנשים מנסים לברר לעצמם את תשובתם תוך העלאת שתי שאלות: האחת, "מה אני אוהב לעשות?", והשנייה, "מה אני יודע לעשות?". "למה יש לי כישורים אינטואיטיביים?" או: "כאיזה תחום קרוב צברתי איזו ניסיון קודם?" ניתוח השאלונים הפתוחים, שהעברנו למדריכים החדשים, העלה את המיטבים הבאים ביחס לשאלה הראשונה:

1. אוהב ילדים - 70%
2. אוהב לעזור לאנשים - 68%
3. אוהב לחיות בקבוצה ולהנהיגה - 56%
4. אוהב ורוצה לתרום לחברה, להדגיש שאני משרת רעיון חשוב או אידיאולוגיה - 49%

כאשר לשאלה השנייה מסתמנים המיטבים הבאים:

1. אני טוב ביצירת קשר עם אנשים, יש לי כושר אמפאטי - 68%
2. אני יכול לשמש בהתנהגותי דוגמה ומופת לאחרים - 32%
3. אני מסור מאוד לחברים בצוות או לחניכים שלי - 23%
4. אני אדם אחראי, ניתן לסמוך עלי - 19%
5. אני אדם חרוץ - 16%

נראה לנו, כי בולסת מאוד בתשובות האחרות של עובדי הגרע החדשים בהיבטים האינטואיטיביים-אפקטיביים של התפקוד: אוהב ילדים, טוב ביצירת קשר עם אנשים, אוהב לעזור וכיו"ב. עולה גם ההפנמה של הדפוס הבלתי-פרופסיונאלי כלפי העיסוק. מצאנו זה תואם את טענתו של גרופר (1986) בדבר העובדה, שהדגם הבלתי-פרופסיונאלי של עובד הגרע מתבסס בעיקר, על חיקוי מודל פעולת הורים במשפחה. כשם שאין נהוגים להכשיר אנשים לקראת תפקידם כהורים, משום שההצלחה במילוי תפקיד זה נתפסת כמבוססת על כישורים אינטואיטיביים, כך גם אין צורך בהכשרה מקצועית של עובדי נוער לפי הגישה בלתי-פרופסיונאלי.

המובאה הבאה מדגימה נקודה זו:

חיפשי עבודה ולא ידעתי מה לעשות. אני מכיר את עצמי ויודע, שאני מאוד אוהב ילדים. כשהשתחררתי מן הצבא בא לי רעיון לחפש עבודה בתור

מדריך. עכשיו שהתקבלתי, ואני מתחיל את דרכי באורחות כמדריך בפנימייה, אני אוכל לכתוב אם זה באמת מתאים לי. לגבי העתיד הרחוק, ימים יגידו.

נקודה נוספת, שעליה אני מבקשים להזכיר, היא הרגשת הקשר בין הצורך בתקופת מורטוריום לבין פעולה למען רעיון חברתי, אידיאליסטי או אופטי כלשהו, אבל עובדי הנוער החדשים - רופס, המאשש את קביעתו של אייכסון (1975) בנושא זה לגבי מתנגרים. דבריה של המדריכה ג' ימדיש את הסענה:

אני עדיין רווקה, בת 23. אין לי מחויבות, הגודמת לי להתחשב באנשים אחרים, כמו בעל, ילדים, לכן אני תפשייה לבחור בעבודה, שנראית לי רבת אתגרים ועניין. לדעתי, מצב הנוער שפגשתי בפנימייה נון רציני למדינה שלנו, ואני חשבת, שאני יכולה לתרום להכינו לערכים ולנורמות חזיכיים יותר... עיצוב דרך ההמשך... נשמע בנאלי, אבל לדעתי, מדריך טוב יכול לשנות את חזית הראייה של תניכיו לגבי החיים, הסכיכה המדינה.

אצל רבים מופיע הצורך במורטוריום כתחום בחירת מקצוע תוך רחיקת קבלת החלטות, ברזמנית או אפילו בערכוביה עם הנימוק של קבלת סיפוק מעצם הפעילות בשליחותו של רעיון חברתי חשוב ונעלה. כך, למשל, מתבטא ה' מדריך חדש בפנימייה:

הסיבה האמיתית, שבגללה הגעתי להדרכה בפנימייה, היא, שהיפשתי עבודה. אבל אחרי שהתחלתי לעבוד כמדריך, התרחש אצלי משהו. נקשרתי לילדים, למדתי את חשיבות נושא החינוך בפנימייה, וכל זה הפך אצלי לאידיאל, לאהבת ההדרכה והחינוך בכלל.

או, בניסוח אחר, המבליט עוד יותר את עניין הערכוביה:

הגורמים, שהביאו אותי לעבוד בפנימייה, הם: סיבות כלכליות, אכפתיות למצב הנוער בארץ ורצון לפסקזמן. מבחינה אישית, אני נמצא באיזון פרשת דרכים בקשר לבחירת מקצוע לחיים.

ניתן אפוא לסכם ולומר, כי לפנינו אנשים חטרי הכשרה מקצועית, המעוניינים בכנות להתנסות בעיסוק, אשר יש להם איזון נטייה מוקדמת כלפיו, אולם ללא נכונות להתחייב לטווח ארוך. השימוש, הנאיבי לעתים, שהם עושים כממד האידיאליסטי, נמנה אף הוא עם מאפייני מצב המורטוריום, שאליו הם מייחלים.

ד. אדם, הזקוק לאפשרות להתנסות בעיסוק ולבחון את דרכו, על בסיס של ניסוי וטעייה, לקראת החלטה על קאריירה

אדם נעדר הכשרה מקצועית מוקדמת וזקוק במיוחד לאפשרות להתנסות בעת בניסתו לתפקיד חדש, תוך קבלת לגיטימציה לניסוי וטעייה. טענתו של כהנא (1986), שייחודו של מצב המורטוריום הוא בכך, שהוא ממסד את זכויותיו של ה'חדש' להתנסות, מבלי שיסבול בשל כך מתופעות של השפלה, מתייחסת אמנם לנוער עולה, אך תואמת להפליא גם את מצבו של עובד הנוער החדש או כל ממלא תפקיד מקצועי חדש. שכן, אף הוא כמו המהגר, המגיע לחברה זרה, חייב ללמוד

את כללי ההתנהגות המסבילים במערכת התרבותית, כלומר במסגרת הפנימייה שאליה הוא מצטרף.

כאשר ניסו להבלי את התשובות לשאלה 'מה הביא אותך לבחור בתפקיד?', עלו מתוכן התשובות הנשאלים הבאים, המוחקים את הקביעה התיאורטית שנותנה לעיל:

1. האפשרות לשלב לימודים ועבודה - 70%
2. האפשרות להתנסות בעבודה, תוך פיקוח רחוק - 53%
3. קיומה של הרשאה חברתית לניסוי וטעייה - 49%

ההזמנות לצעוד את הצעדים המקצועיים הראשונים מתוך ידיעה, כי קיימת נכונות לאפשר לעובד, המתחיל ללמוד מתוך שגיאותיו, נתפסת כמקור כוח חשוב לרכישת ביטחון בכישורים המקצועיים החדשים. לשם הדגמה נביא קטע מתוך ראיון עם מדריכה חדשה, המבליט את 'עילותה של דרך זו, כאשר היא מלווה גם בהדרכה נכונה:

בתחלה הייתי ממש חכרה עם התניכים שלי. אני בסך-הכול בת 28, לא כל-כך רחוקה מהם בגיל. הם היו מחבקים אותי בכל פעם שהיינו נפגשים, לאחר שובם מבית-הספר. גיליתי שיש אנשים בפנימייה, אשר לא רואים תופעה זו בעין יפה. שוחחתי עם העובד המוציאלי, והוא יעץ לי להמשיך ולשמור על הקירבה הרגשית עם הילדים, אבל להתחיל ולשמור על מידה מסוימת של דיסטאנס. להציב להם קצת יותר גבולות. התחלתי בזה, וזה עבר להפליא. לפעמים שיחקתי את הכועסת, והייתי אומרת להם בטון חמור סכר: 'זו לא דרך לדבר אל המדריכה! הרגלתי אותך לדפוק כדלת המשרד שלי ולשאל אם מותר להיכנס. ובאמת הם עומרים בזה ללא קשי. היחסים בינינו לא השתנו באופיים, אולם הם למדו לנהוג כלפיי ביתר נימוס, וגם אני למדתי מזה שיעור חשוב ביותר.

כאשר מדובר בעיסוק פרופסיונאלי, אשר דורש הכשרה ממושכת לפני הכניסה לתפקיד, מתקיים שלב הגיושו והלימוד ההתנסותי, תוך מה שנהוג לכנות 'סטאו', או מסגרות הדומות לו. לגבי עיסוקים בלתי פרופסיונאליים, דוגמת עובד הנוער הישיר בישראל, טרם הוצע תהליך ממוסד לתהליך הכניסה לעבודה. זאת כוונתנו לעשות בהציגו את המורטוריום המטבח' כמושג מקביל לסטאו. תוצאות ההתערבות שלנו מצביעות על כך, שהבניה של תקופת מורטוריום עשויה להיות אמצעי קישור יעיל ביותר בין ידע עיוני לידע התנסותי-יישומי.

**דיון ומסקנות**

הזכרנו במהלך הדברים את העובדה, שהגיושה הקלאסית להכשרת פרופסיונאליים, נוגתת על-פי המודל של 'technical rationality'. גישה זו מבוססת על שלוש דיכטומיות: הפרדה בין מטרות לאמצעים; הפרדה בין ידע מחקרי לידע יישומי; והאיית תהליך 'פתרון בעיות' כפרוצדורה טכנית בלבד, המקשרת בין האמצעים

למטרות. הקישור המצוי, על-פי מודל זה, בין הידיעה לבין העשייה נעשה כאמצעות תקופת תיווך, הידועה במקרים רבים כתקופה של 'סטאו'.

אנו רבים בעבודה זו בעיסוק ייחודי: עובד הנער הישי, אשר נמצא עדיין בשלב היפשי דרך לקיאת גיבוש המקצועי. כיוון שהאנשים, המתחילים את עבודתם בעיסוק זה, באים אליז ללא תקופת הכשרה ממושכת לפני כניסתם לעבודה, המגרת של 'סטאו' אינה רלבנטית עבורם. במקביל האתגוראמי, שביצעו על עובדים אלה, הגענו למסקנה, שבדומה לפרופסיונאל, הנזק לסטאו' כדי לעבוד כאמון הדרגתי את הכניסה לעולם העבודה, הרי שגם עובד הנער זקק לעזרה ממוסדת בראשית דרכו. ממצאינו מראים, שצורכיהם הקיומיים של עובדים אלה מודיכים הבנייתו של מצב 'מורטוריום', אשר יוכל לסייע למדריך הנער להפוך את התנסות הראשונית שלו בעבודה ישירה עם נוער בפנימייה לחוויה לימודית מעשירה. זהו תנאי הכרחי, שעשוי להוות בסיס לטיפול מוטיבציה לבחירה בקאריירה בתחום העבודה עם בני נוער.

דונלד שון (1987, 1983) מצייג, כאלטרנטיבה למודל ה-'technical rationality' להכשרת פרופסיונאליים, את המודל שלו, הנקרא: 'חשיבה תוך כדי פעולה' (reflection in action). הוא עומד בהרחבה על כך, שגישה זו מתאימה במיוחד לעיסוקים, שבהם נדרשת מהעובד מידה רבה של גמישות ויצירתיות, והזמנות את דרך ביצוע התפקיד 'אומונות'. בניגוד לשלוש היכוטומיות, שהוזכרו במודל הקודם, הגישה של 'חשיבה תוך כדי פעולה' מעדיפה לראות את הידיעה 'העשייה' כשני חלקים בלתי-נפרדים ותלויים זה בזה בתהליך התפתחותה של החשיבה המקצועית אצל העובד הפרופסיונאלי.

שון (1987) מציע להבנות את תקופת הכניסה לעולם העבודה של העובד על-ידי יצירת 'פרקטיקום רפלקטיבי'. בדוגמאות שהוא נותן, המיקוד הוא בעיקר באינטר-אקציה שבין המאמן (coach) לבין המתלמד.

בניגוד להשקפה זו אנו מבקשים לכלול בהתנסות הלימודית של העובד החדש את הממד התרבותי, הכולל, של הסביבה המקצועית שבה הוא נקלט. טענתנו היא, שניתן לתכנן עבור עובד הנער החדש דפוסי עבודה וסיטואציות חיים, אשר עשויים להפוך את התנסויותיו בחודשי העבודה הראשונים לחוויה קיומית מיוחדת במינה. לה קראנו 'מורטוריום מטפח'. כוונתנו לכך, שניתן לתכנן תקופה זו כך, שהיא תומן לעובד החדש את מרב ההזדמנויות ליהנות ממרכיבי המורטוריום, שהצבענו עליהם לעיל. הוא יוכל להתנסות במגוון תחומי הפעולה, שמציע התפקיד שאליו נכנס, בלי להידרש להתחייבות ארוכת טווח כלפי העיסוק או הארגון. הוא יוכל ללמוד את הווקים והנורמות של התפקיד והארגון, תחת פיקוח רופף של עמיתים. וכל זה, תוך מתן הרשאה חברתית ללמוד בדרך 'ניסוי וטעייה'. המטרה היא, שיממש את הציפייה לפתח כישורים של גמישות, המתגלות מהירה לשינויים ושיבה רפלקטיבית. בניית תכניות הכשרה תוך-תפקידיות (on the job) בתקופה זו, שיכללו בתוכן 'מיכאניזמים של תיווך', תסייע בידיו להשיג יעדים אלה.

אנו מבקשים להדגיש, שאין הכוונה ליצור עבור עובדי הנער החדשים סביבה

'שולית' - אלא רק להפוך את התנסויות המקצועיות האינטנסיביות שלהם בעבודה ישירה עם נער לחוויה מעשירה ומעניקה. שינוי הערכת הניסוי העלתה, שמעבר ליישום המודל האתגוראמי, אשר שימש כמדרגה המוצהרת, נשא הניסוי אי את רוב האמיונים של הנער במורטוריום, שיהיו אצל התחוקים ותיארו בעבודה זו. ההערה אי מצביעה על כך, שהניסוי יייע רבות למדריכים לחוש תחושת הצלחה בתפקידם.

הקדם איפשר לעובדי הנער השתתפות בקבוצת עמיתים אינטימית ותומכת. במסגרתו ניתן היה להקנות להם ידע בסיסי, מיומנויות שימושיות לתפקידם, כאשר עקדתות הגישה האתגוראפית מאזינים אותם למסגרת המשגה כוללנית, המעניקה ראיית עולם, שבאמצעותה ניתן להגיע לניתוח רפלקטיבי ושיטתי של סיטואציות מתחם עבודתם. אנו סבורים, ששילוב שני מרכיבים אלה - סיטול ממוקד מצד הממונים בצורכי המורטוריום של עובדיהם, יחד עם יישום המודל האתגוראפי שניסוי - עשויים להפוך את חודשי העבודה הראשונים של עובד הנער לחוויה קיומית ולימודית מיוחדת במינה. התנסות מעין זו תעניק למדריך בפנימייה או בקהילה תחושת מיומנות, שרק בכוחה לגרום לצעירים רגישים ומסורים לרצות לבנות לעצמם קאריירה מקצועית ארוכת טווח בתחום זה של עבודת נוער.

תוצאות הניסוי מצביעות על הפוטנציאל הרב הגלום בגישה המוצעת. גילינו, שיש באפשרותנו לפתח ניצנים של תהליך פרופסיונאליזציה, המתחיל עם העובדים בנקודת הידע שבה הם מצויים. המודל האתגוראפי, כמרכיב התוכן הלימודי, המובנה לתוך תקופת 'המורטוריום המטפח', מאפשר היווצרות תהליך ספיראלי של בניית ידע, תוך שמירה רצופה על קשר הגומלין בין עיון ליישום.<sup>2</sup>

### הערות

1. Webster new 20th century dictionary, 1968, Cleveland: The World Publishing Company.
2. אמנם אנו סבורים, שהמורטוריום המטפח מתאים גם לצורכיהם של עובדים מקצועיים מתחילים בתחומי עיסוק שונים, אך מכיוון שמתקנו התייחס לעובדים בלתי-מקצועיים מבחינה פורמאלית, הגבלנו את היין לקבוצה זו בלבד.

### ביבליוגרפיה

- גרופר, ע' (1986). ניסוי והערכה אתגוראפית של הפעלת מודל אופטימלי לסוציאליזציה מקצועית של מתנכי פנימיות בישראל, הצעה מאושרת לעבודת דוקטוראט, אוניברסיטת חיפה, ביה"ס לחינוך, הואג לחינוך.
- כרנא, ר' וסטאו, ל' (1984). חינוך ועבודה, ירושלים, הוצאת מאגנס.
- לגרמן, א' (1988). דרך העדה הציבורית לבדיקת מצב הילדים בפנימיות שכאודיות משרד העבודה והרווחה, ירושלים, משרד העבודה והרווחה.



קדמן, י. (1987). עריות: ילדים במסגרת פנימיתם בישראל, ירושלים, המעשה הלאומי לשלום הילד.

קשני, י. ונצור, א. (1988). פנימיות בישראל: המסגרת והשני, אוניברסיטת תל-אביב, כהרס לוחם, הוצאה למרכז המחקר של החינוך והשכלה.

שטר, א. (1985, 1986). ספר שני על מבנה מרכזי המניחה, מרכז המחקר והשכלה של קליה תרשי בנעורים, הוצאת עורים.

שטר, ר., שיר, א., וזנבל, י. ומלוח, ט' ל' (1989). קליה תרשי - דרך השנה 1989, ומכון למחקר חינוכי, אוניברסיטת תל-אביב.

Breadst, L.S., & Ness, A.E. (1983). *Re-Educating Troubled Youth*, New York, Aldine

Eisikovitz, R.A. (1980). "The cultural scene of a juvenile treatment center for girls: Another look", *Child Care Quarterly*, 9(3), Fall, pp. 158-174

\_\_\_\_\_. (1990). "The child care worker as ethnographer: The uses of the anthropological approach in residential child care education and practice", in J. Beker & Z. Eisikovitz (eds.), *The Child and Youth Care Worker in Residential Setting: Knowledge Utilization in Direct Care Practice*, New York, The Child Welfare League of America, Inc

Erikson, E.H. (1955). "Ego identity and the Psychological Moratorium", in H.L. Whitmer & R. Kotinsky (eds.), *New Perspectives for Research in Juvenile Delinquency*, U.S. Department of Health, Education and Welfare

\_\_\_\_\_. (1975). *Life History and the Historical Moment*, New York, Norton

Guttman, E., & Eisikovitz, Z. (1990). "Immediacy in residential child and youth care", chapter in J. Beker and Z. Eisikovitz (eds.), *The Child Care Worker in the Residential Setting: Knowledge Utilization in Direct Care Practice*, New York, The Child Welfare League of America, Inc

Kahane, R. (1986). "Informal agencies of socialization and the integration of immigrant youth into society: an example from Israel", *International Migration Review*, Vol. XX (No. 1), pp. 21-39

Lambert, T. (1981). *Les Educateurs Specialises*, Paris, Les Publications du C.T.N.E.R.H.I.

Marcia, J. (1966). "Development and validation of ego-identity status", *Journal of Personality and Social Psychology*, No. 3, pp. 551-558

Rapoport, T. (1988). "Moratorium as a principle of socialization: A comparative study of three socialization agencies", *Youth and Society*, (Fall), Forthcoming

\_\_\_\_\_. (1988). "Socialization Patterns in the family, the school and the Youth Movement", *Youth & Society*, Vol. 20 (No. 2), pp. 159-180

Schön, D.A. (1983). *The Reflective Practitioner*, New York, Basic Books

\_\_\_\_\_. (1987). *Educating The Reflective Practitioner*, San-Francisco, Jossey-Bass

Starr, L.J. (1988). "Mediating the transition from school to work", paper prepared for the seminar on the individual and the society: *Perspectives on the life course*, Jerusalem, June 27-29

Webster New 20th Century Dictionary, 1968, Cleveland: The World Publishing Company