

## דוח מסכם כנס דב לאוטמן למדיניות החינוך 2017, תשע"ח

# רכזי חיים משותפים במסגרות החינוך הבלתי פורמלי

מנחה הקבוצה: ד"ר ירון גירש, מכון מנדל למנהיגות, החוג לחינוך בלתי פורמלי, המכללה האקדמית לחינוך ע"ש דוד ילין

### רקע

החברה הישראלית היא חברה מרובת תרבויות. חשש הדדי, ניכור והיעדר שיח מכבד ופתוח בין הקבוצות המרכיבות אותה הם איום ממשי עליה. ההסכמה על הצורך במזעור הגזענות והאלימות מחד, והעמקת ההיכרות, הכבוד ההדדי ויצירת דיאלוג מאידך, משותפת לרבים. משרדי ממשלה, ארגוני מגזר שלישי, דוחות מחקר וועדות שונות סימנו את הצורך בחינוך לחיים משותפים כאחד הכלים החיוניים להבטחת המשך קיומה האיתן של החברה. בשנים האחרונות אנו עדים ליוזמות רבות הפועלות לשינוי בתחום זה. במקביל, מתחזקת ההכרה בכוחן ובחשיבותן של מסגרות החינוך הבלתי פורמליות, כמענה לסוגיות ערכיות המאיימות על זהותה הדמוקרטית והפלורליסטית של החברה הישראלית.

לחינוך הבלתי פורמלי (להלן חב"פ) נקשרו שמות רבים, המתייחסים למושגים כגון חינוך מוסרי, חינוך חברתי-ערכי, חינוך משלים, למידה חווייתית, פדגוגיה חברתית ועוד (שמידע ורומי 2007; רייכל 2009). בריבוי זה מתבטאת השאיפה לייצג מגוון מסגרות וארגונים הפועלים בשלל קבוצות גיל ואוכלוסייה, ומבטאים ריבוי מטרות גדול אף יותר, חלקן אף מנוגדות זו לזו. באופן היסטורי, מסגרות החב"פ פעלו לרוב במקומות שבהם החינוך הפורמלי לא היה מפותח דיו. אולם בכך לא הסתיים תפקידו. אדרבא, קולות הולכים ומתחזקים טוענים בזכות יכולתו של סוג חינוך זה לעסוק בסוגיות שהחינוך הבית ספרי המדינתי אינו מספק להן מענה. מחד, מסגרות חינוך אלו נמצאות בשולי השיח החינוכי, וחסרות פורמליזציה המעניקה יוקרה. מאידך, מיקומן השולי מאפשר להן לפעול בדרכים גמישות, לא

קובנציונאליות ומקוריות (Beckerman & Silverman-Keller 2004; יאיר 2006) ובכך לענות על צרכי התלמיד והחברה בצורה מיטבית (Dib 1988).

לטענת כהנא (2007), החב"פ אינו שולל את קיומו של החינוך הפורמלי, אלא הוא שיטה חינוכית ייחודית, המאפשרת דרכי ביטוי אותנטיות לחוויות וההתנסויות של הצעירים. על פי כהנא, הפוטנציאל החינוכי מבוסס על יישום מימדים כגון חיבור בין שווים, ריבוי וגיוון מטרות, ביטול היררכיה והענקת אפשרות לניסוי וטעייה. הקוד הבלתי פורמלי בחינוך הוא אם כן דרך פעולה יעילה לקידום סוגיות חברתיות. עבור החניכים, המבנה ודרכי פעולתם של ארגונים אלו מייחסים משמעות גבוהה לערכיהם, תפיסותיהם ואמות המידה של הילדים ובני הנוער הנכנסים בשעריהם (מיכאלי 2009; Romi & Schmida 2009). מבחינה חברתית, החב"פ עשוי לשמש כאמצעי לחיזוק הסולידריות, למוביליות חברתית ואף לחיברות פוליטי (La Belle 1982). בשנים האחרונות מתחזקת ההכרה בכוחן ובחשיבותן של מסגרות החב"פ, כמענה לסוגיות ערכיות המאיימות על זהותה הדמוקרטית והפלורליסטית של החברה הישראלית, כמסגרות חינוכיות המוכנות לעסוק בסוגיות מעוררות מחלוקת (קליבנסקי 2008).

לאור זאת, עיצובו של תפקיד רכז או רכזת<sup>1</sup> חיים משותפים למסגרות החב"פ מבקש להתמודד עם האתגרים העומדים בפני החברה, וזאת באמצעות המאפיינים ודרכי הפעולה הייחודיים להן. למסגרות אלו היכולת והמוכנות לעסוק בסוגיות חברתיות מעוררות-מחלוקת ולפעול לקידום העיסוק המעמיק בהן. כוחן טמון בהיותן ארגונים חינוכיים בעלי שלד ערכי הרואים בהפיכתה של החברה הישראלית לחברה ראויה עבור כל חלקיה מחויבות עליונה.

## קבוצת העבודה

מתוך הבנת חשיבותו וכוח השפעתו, כינס **פורום לאוטמן למדיניות החינוך** קבוצת עבודה אשר הורכבה מאנשי מקצוע מובילים בשדה החב"פ, וזאת במטרה לאבחן ולהציע המלצות לעיצובו ולהטמעתו של תפקיד הרכז. הפורום מבקש לאתר דרכים להתמודד עם הגיוון והמורכבות של החברה הישראלית ולפעול לקידום של ערכים דמוקרטיים, תוך עבודה משותפת של חלקיה השונים של החברה הישראלית. לפיכך, קבוצת העבודה כללה 35 משתתפים והייתה מגוונת מבחינה חברתית. הקבוצה כללה יהודים וערבים, חילונים ודתיים הפועלים בזירות שונות, ובהם נציגים מהחברה למתנ"סים, תנועות נוער וארגוני נוער, מחלקות נוער בעיריות וברשויות מקומיות, מנהל חברה ונוער וסגל אקדמי במכללות לחינוך. הקבוצה ערכה ארבעה מפגשים במהלך קיץ-סתיו 2017 בני 4-5 שעות כל אחד.

עבודת הקבוצה לא נעשתה בחלל ריק. נקודת המוצא של פעילותה התרחשה תוך מודעות ליוזמות חברתיות וחינוכיות הקיימות בשטח והיכרות עמן, ובראשן יוזמת בית הנשיא "תקווה ישראלית". בהקשר זה ראוי לציין את הדוח המקיף שהגישו סלומון ועיסאוי בשנת 2009, המציג באופן מקיף ובהיר את הצורך בקידום החינוך לחיים משותפים וכן את הדרכים להטמעתו כמדיניות ממלכתית לבתי הספר. עם זאת,

<sup>1</sup> ההתייחסות לתפקיד הרכז מנוסחת בלשון זכר, אך מכוון לשני המגדרים.

דוח ביקורת מיוחד של מבקר המדינה משנת 2016 חשף כי תהליך ההטמעה של החינוך לחיים משותפים ולמניעת גזענות לוקה בחסר. מהדוח עולה כי אין שיתוף פעולה מספק בין משרד החינוך ובין ארגונים לא ממשלתיים, ויש צורך בשילוב ידיים בין ארגוני מגזר שלישי, עמותות ומסגרות חב"פ, כדרך להתמודדות עם בעיות חובקות-כול המאיימות על החברה הישראלית. עבודת הקבוצה נסמכה במידה רבה על הנחות היסוד של הדוח והמלצותיו, כפי שנוסחו עבור מערכת החינוך הפורמלית, וכן על מסקנות מבקר המדינה.

קבוצת העבודה עסקה בתשתית הרעיונית והנורמטיבית של אתגר החיים המשותפים ובדרכי שילוב החוזקות של החב"פ, המאפשרות התמודדות מיטבית עם אתגר זה. הקבוצה הגדירה את הנסיבות הרלוונטיות לנחיצותו של התפקיד, וזאת על רקע ניתוח הסוגיות החברתיות המרכזיות המשפיעות על המציאות הקיימת בחברה הישראלית. לאור זאת המטרות אשר הנחו את עבודת הקבוצה התייחסו לשני יעדים מרכזיים:

1. הקבוצה תפעל לעיצובו של תפקיד רכז או רכזת חיים משותפים למסגרות החב"פ, אשר יכלול תיאור התפקיד, הגדרתו והתכנים שבהם יעסוק וכן את תהליך ההכשרה והליווי.
2. עיצוב התפקיד ישאף ליצירת לבה משותפת לצד הצגת מבנה גמיש לצורך ההטמעה במסגרות עם אופני פעולה מגוונים.

## הנחות היסוד

הנחות היסוד שעמדו בבסיס עבודת הקבוצה נשענות במידה רבה על דוח סלומון-עיסאוי, שהוזכר לעיל, הכוללות את המרכיבים הבאים כחלק הכרחי בעבודה החינוכית: הסכמה על ערכים דמוקרטיים בסיסיים וטיפול, פיתוח יכולות דיאלוג, חשיבות חיזוק הזהות הקבוצתית הפרטיקולרית כתנאי למפגש משמעותי, ניסיון לצמצום דעות קדומות, העמקת ההיכרות ופיתוח עמדות חיוביות כלפי קבוצות שונות. קבוצת העבודה מיקדה את הצורך בתהליך חינוכי מתמשך אשר משתמש במגוון שיטות קוגניטיביות ורגשיות. תהליך זה ראוי שיהיה משולב בפעילותו של הארגון החינוכי כחלק מהותי בו, ולא כ"קישוט" אשר הלכה למעשה אינו מתחייב לבצע מהלך עומק שיטתי. הנחות היסוד שסימנו חברי הקבוצה כלפי החברה הישראלית כוללות שלוש סוגיות הקשורות באופן הדוק זו בזו ודורשות רמות ניתוח והתמודדות שונות:

1. **מציאות היום-יום:** אזרחים רבים חשים הדרה נורמטיבית, אי הכרה בזהותם ובזהות קבוצת המוצא שלהם, חוסר שייכות, גזענות וניכור, המובילים לשנאה ולאלימות גוברים.
2. **היבטים מבניים.** מדיניות חברתית וכלכלית רבת שנים המייצרת הדרה ממוסדת וחלוקת משאבים לא שוויונית התורמת להגדלת הפערים החברתיים, וזאת בנוסף לחוסר התמיכה בפלטפורמות להיכרות ולשיח משותף.
3. **סענים חברתיים.** קיומו של שיח מפלג משקף היעדר סולידריות, כפי שהוא גם מבנה את היעדרו של אתוס ובסיס ערכי משותף וחוסר השלמה עם אופייה הרב תרבותי של החברה בישראל.

זיהוי סוגיות אלו עומד על מתח אשר ניתן לסכמו בשאלה "זהות או מעמד"? - שני מושגים מרכזיים שליוו את עבודת הקבוצה לאורך המפגשים. הן הפן הדיאגנוסטי (ניתוח המצב המצוי) והן הנורמטיבי (מה ראוי לעשות) הושפעו מהתשובה המוצעת לכל אחד מהמושגים הללו. במילים אחרות, אלו אשר זיהו את חוסר ההכרה והעוינות בין הקבוצות בחברה הישראלית על רקע לאומי, דתי, אתני וגזעי, סימנו את העבודה על חיזוק מרכיבי הזהות כדרך להתמודדות עם הסוגיות המטרידות המשסעות את החברה. לעומתם, אלו בקבוצה שזיהו את האלמנטים הממוסדים של אי השוויון והפערים הכלכליים והחברתיים, קידמו רעיונות של השפעה על המדיניות והדגישו את חשיבותם של מסלולי הנהגה חברתית כדרך להעמקת היכרות ושיתוף בחברה, ומכך חיים משותפים הלכה למעשה. בהחלטה מודעת שהתקבלה בראשית תהליך העבודה, פנתה הקבוצה להתמקד בהיבטים של זהות. חשוב עם זאת להדגיש כי מיקוד זה לא הוציא מכלל חשיבות היבטים פוליטיים וסוציולוגיים אשר נכללו בעיצוב דמות הרכז.

## תהליך העבודה

ארבעת המפגשים שילבו מגוון צורות עבודה פדגוגיות, ובהן עבודה אישית וקבוצתית, קריאת טקסטים ומפגש עם מומחים. במפגשים ביקשו לפעול בשתי רמות בו זמנית: האחת, עסקה בהגדרות המצוי והרצוי של המציאות החברתית בישראל כיום, תוך ניסיון להגדיר את גבולותיו של רעיון החיים המשותפים והשלכותיו האפשריות לחינוך, ואילו השנייה התמקדה בפיתוח תוצר פרגמטי ככל הניתן ליישום במסגרות. תהליך זה של מיפוי העמדות המגוונות סייע לגיבוש עמדת מוצא החיונית לבחינת הפתרונות המוצעים.

קבוצת העבודה הייתה מרחב פתוח ומשותף לחשיבה, דיון וקידום תוצרים בעלי משמעות אופרטיבית. הקבוצה ביקשה לחרוג מעבר להסכמות אל חשיבה משותפת אשר תוביל למגוון פתרונות לאתגר סבוך ורב ממדי זה, ובכך תרומתה המרכזית. עיבוד תוצרי המפגשים כבסיס לבניית המפגשים הבאים היה חיוני לעיצוב מיטבי של תהליך העבודה. לפיכך, לאחר כל מפגש עובדו תוצריו ועיקריהם הועברו לחברי וחברות הקבוצה לתגובות. ההערות והתוספות סייעו בזיהוי נקודות חוסר ההסכמה, וכן את הנדרש לבירור ולהעמקה נוספת. ריבוי המשתתפים בקבוצה אפשר עמדות מגוונות ואף מנוגדות. עם זאת, קבוצה קטנה של משתתפים הייתה השלד המוביל של תהליך העבודה לכל אורכו באופן רציף. לתגובותיהם והערותיהם הייתה חשיבות עליונה.

## תפקיד הרכז לחיים משותפים

בהתאם למטרות, מפגשי הקבוצה הניבו מסמך תמציתי המסכם את הרציונל העומד בבסיס הצורך בתפקיד הרכז, וכן הגדרתו ותיאור משימותיו המרכזיות. הקבוצה מיקדה את התכונות הנדרשות ופרסה את קווי המתאר הבסיסיים של דמות האדם המתאים לתפקיד, ובהם התייחסות לכישורים, המיומנויות

הנדרשות וניסיון קודם בתהליכים דומים. כמו כן, הוגדרו מרכיביה המרכזיים של ההכשרה, ובהם התייחסות למיומנויות ולתחומי התוכן הרלוונטיים לתפקיד. להלן המסמך (הסעיפים יפורטו בהמשך):

### **רכזי חיים משותפים למסגרות החינוך הבלתי פורמלי**

#### **א. הגדרת תפקיד**

קידום רעיון חיים משותפים והיכרות בין הקבוצות בחברה בתחום החב"פ. הובלה חינוכית של עובדי הארגון וחניכיו, העלאת מודעות, נכונות והנחיית העשייה בתחום החיים המשותפים

#### **ב. תיאור תפקיד**

- מיפוי המציאות הארגונית והחוץ ארגונית
- ניסוח חזון ויעדים, ותרגום לעשייה באופן הדרגתי
- ביסוס תחום החיים המשותפים במרכז סדר היום של הארגון
- בניית תכנית עבודה רב שנתית בהתייחס לקהלי היעד
- מתן הכשרות בנושאים רלוונטיים

#### **ג. דרישות התפקיד**

##### **• תכונות**

- פתיחות
- יכולת הקשבה
- ראייה מערכתית
- ראייה ערכית-חברתית
- יצירתיות

##### **• כישורים ומיומנויות**

- מחויבות גבוהה לנושא
- יחסי אנוש טובים
- יכולות ניהול, יכולת תכנון וביצוע, הובלת תהליכים מורכבים
- היכרות עם שפת "האחר" שעמו בחר הארגון להתמודד
- יכולת עבודה עצמאית וניהול תכנית עבודה אישית
- יכולת קיום דיאלוג

#### **ד. ניסיון קודם**

- היכרות עם הארגון. עדיפות לבוגרי תפקידי הדרכה בארגון חב"פ
- ניהול ברמת בדרגי ביניים
- מפגשים עם אוכלוסיות שונות
- הובלת תהליכים ארוכי טווח ועבודה מול צוותים בהנעת תהליכי רוחב

#### **ה. תכני ההכשרה לרכז**

- ארגז כלים: פיתוח תכניות עבודה וניהול תקציב, פיתוח צוות
- מפגשים עם עמיתים בתפקיד מקביל
- מפגשים בין-תרבותיים
- היכרות עם מושגים בסיסיים בנושא חיים משותפים
- היכרות מעמיקה עם גווני החברה הישראלית

## חסמים בהטמעת התפקיד

חברי הקבוצה ניסחו מספר חסמים שעשויים להוות אתגר משמעותי בהטמעת תפקיד הרכז, בהתבסס על היכרותם המעמיקה עם מסגרות החינוך הפועלות בישראל, מאפייני עבודתן וההקשר החברתי הרחב שבו הן פועלות. לאחר הגדרת החסמים הציגו המשתתפים דרכי התמודדות שיאפשרו הטמעת התפקיד והצלחתו בקידום חיים משותפים כחלק בלתי נפרד מהפעילות החינוכית.

**א. הימנעות מחשש נפיצות.** לנושא החיים המשותפים ונגזרותיו רגישות פוליטית גבוהה הקשורה לסוגיות יסוד אידאולוגיות. לפיכך קיים סיכוי סביר להתנגדויות של הארגונים על בסיס ערכי. שינוי זה מצריך תהליך מקדים ומעמיק של "הכשרת לבבות" בתוך הארגון. נדרש אדם בעל מחויבות גבוהה לנושא, אשר מכיר היטב את התרבות הארגונית. על מנת להתמודד בצורה המיטבית עם חששות מפני הנושא, טוב יעשה הארגון אם יגדיר מהן הסוגיות שבהן יש לטפל - בחירה שתאפשר גמישות ותעקוף נושאים רגישים ומעוררי מחלוקת על מנת לאפשר מהלך חינוכי בעל השפעה.

**ב. סדרי עדיפויות.** קיים פער בין הגדרת הסוגיה כצורך חברתי שעליו יש הסכמה, לבין הגדרתה כצורך ארגוני. המרכיב המשמעותי הוא השגת משאבים לתפקיד. בנוסף להכנסת השפה הרלוונטית לארגון ולהגדרת תפקיד ברורה לפעולתו של הרכז, משאבים מספקים יאפשרו הטמעת התפקיד בתקן בכיר של הארגון, המבטיחים ותק ויציבות ובכך מגדילים את סיכויי השפעתו.

**ג. שינוי ארגוני.** התפקיד דורש התאמה, נכונות לייצר הגדרה מותאמת לארגון ושיתוף פעולה בין ארגונים. כפיית הנושא לא תוביל לתוצאות הרצויות, ועל כן מינוי הרכז, תוכן פעילותו והמנדט שלו צריכים להתקבל על ידי שדרת ההנהלה של הארגון ובגיבויה. הסכמה זו תוביל להשגת לגיטימציה רחבה. יש לשלב את עבודת הרכז בתכנית העבודה של הארגון (כגון אירועים קבועים בלוח השנה) וכדמות מטריציונית, המשיקה לנעשה בארגון בצורה רוחבית. חיוני שתפקיד הרכז ישלב כישורי ניהול ומקצועיות בתחום ושמשך התפקיד יהיה ארוך דיו ויאפשר ראייה ארוכת טווח.

## המלצות

למשתתפי הקבוצה שנים רבות של ניסיון, כל אחד בתחום עיסוקו ומומחיותו. המלצותיה של הקבוצה נוגעות בשלושה יסודות לקידום של חיים משותפים במסגרות החב"פ:

- הקבוצה קוראת לראות בגיוון ובשונות בחברה יתרון. בנייתו של אתוס משותף חייב לכלול התייחסות ליתרון העצום שיש לחברה מגוונת ולעובדה שיש ליושבים בארץ לא רק גורל משותף, אלא גם ייעוד משותף בדמות קיומה של חברת מופת.
- הקבוצה רואה הכרח בשיח אחראי ורציף, אשר ביסודו תהליך ארוך טווח הכולל מפגשים בין אנשים מבוגרים ובין בני נוער, פעולה למען מטרות משותפות, מערכי חינוך רוחביים להיכרות עם האחר, שבירת סטיגמות וחינוך למעורבות חברתית.

- הקבוצה מבקשת להביא למודעות את ההכרה בעבר מפריד וכואב ובקיומם של נרטיבים סותרים, ולהביא בחשבון את המתח בין הקוראים לשים את הכאב "על השולחן" כנקודת הפתיחה לדיון, לעומת אלו הסבורים כי יש לנסות ולהימנע מהכנסתם של יחסי הכוחות החברתיים למפגשים עד לביסוסם של פתיחות ואמון הדדי.

להלן תמצית המלצותיה של קבוצת העבודה בפיתוח תפקיד הרכז לחיים משותפים:

## הטמעה ומיקום בארגון

- הגדרה ברורה של התפקיד ונחיצותו למסגרת החינוכית
- הגדרת הרכז כאיש מטה בדרגים הבכירים של הארגון
- תקופת כהונה קבועה מראש ולמשך זמן מספק (שלוש שנים)
- צורך בפיתוח תפיסה של חיים משותפים שתהיה רלוונטית לארגון
- שילוב בתכנית העבודה הקיימת של הארגון
- החלטה מושכלת של הארגון באשר לסוגיות שבהן עוסקים בארגון ולקבוצות שעמן באים במגע

## דרכי פעולה

- נדרש גיבוש זהות נפרד ומובחן לכל מגזר חברתי או דתי, בטרם מבקשים לייצר מפגש או שותפות
- יש לבחון את התאמתם של מפגשים משותפים ככלי עבודה מרכזי בתהליך הטמעה חינוכי של הכשרה ותוכן שתחילתו בצוות הבכיר והמשכו בדרגים נמוכים יותר

## דרישות התפקיד

- מחויבות גבוהה לנושא ונחישות לקדמו
- חשיבות בוגרי הדרכה בארגון חב"פ, ובאופן ספציפי חשיבות עליונה להיכרות עם הארגון שבו פועל
- חשיבות לניסיון בניהול בדרגי ביניים
- חשיבות לניסיון במפגשים עם אוכלוסיות שונות

## הכשרה

- הפעלת פיילוט בשיתוף 2-3 ארגונים, על פי קווי הפעולה שעיצבה קבוצת העבודה
- העמדת משאבים לפיילוט הכולל ליווי והערכה על ידי צוות מלווה ממשותפי הקבוצה

- תכנית ההכשרה תכלול תקופת לימוד מקדימה וכן ליווי מקצועי במהלך שנת התפקיד הראשונה
- ההכשרה תהיה באחריות מוסד חיצוני ולא תלוי (למשל המכון הישראלי לדמוקרטיה, מכללה לחינוך, ארגון מגזר שלישי העוסק בתכני חיים משותפים ובעל התמחות בהכשרה לתחום הרלוונטי)
- איתור ראשוני ועקרוני של מסגרת לביצוע הכשרה או ליווי לתפקיד
- חשיבות לשותפות עם מנהל חברה ונוער בבניית תכני ההכשרה והוצאתה לפועל
- פעולה להכנסת תפקיד הרכז לאגודן בעלי התפקידים של מנהל חברה ונוער

## מקורות נבחרים

יאיר, ג'. (2006). **מחוויות מפתח לנקודות מפנה: על עוצמת ההשפעה החינוכית**. תל אביב: ספריית פועלים.

כהנא, ר'. רפפורט, ת'. (2007). **נעורים והקוד הבלתי פורמלי: תנועות נוער במאה העשרים ומקורות הנעורים הפוסט-מודרניים**. ירושלים: מוסד ביאליק.

למפרט, ח'. (2009). "על הצורך בביטול ההבחנה בין חינוך-פורמלי לבלתי-פורמלי". **ירחון מכון מופ"ת**, מס' 37, עמ' 3-4.

מיכאלי, נ'. (2009). "טשטוש הגבול בין הפורמלי לבלתי פורמלי בסמינר הקיבוצים: פדגוגיה חברתית בהכשרת מורים". **ירחון מכון מופ"ת**, מס' 39, עמ' 53-60.

קליבנסקי, ח'. (2008). "מחינוך משלים לנוער לחינוך בלתי פורמלי לכל". **מפנה**, אוקטובר עמ' 33-38.

רייכל, נ'. (2009). "תכניות העשרה לחינוך בלתי-פורמלי במערכת החינוך". **ירחון מכון מופ"ת**, מס' 37, עמ' 5-8.

שמידע, מ', רומי ש'. (2007). "מהות החינוך הבלתי פורמלי, גישות תאורטיות והגדרות". בתוך מ' שמידע וש' רומי (עורכים), **החינוך הבלתי פורמלי במציאות משתנה**. ירושלים: מאגנס, האוניברסיטה העברית. 28-11.

Beckerman, Z., Silverman-Keller, D. (2004). Non-formal Pedagogy: Epistemology, Rhetoric and Practice. *Education and Society*, 22(1): 45-63

Dib, C. Z. (1988). Formal, non-formal and informal education: concepts/applicability. In J. Barojas (Ed.), *AIP conference proceedings* (Vol. 173, No. 1, pp. 300-315). AIP.

La Belle, T. J. (1982). Formal, non-formal and informal education: A holistic perspective on lifelong learning. *International review of education*, 28(2), 159-175

Romi, S., & Schmida 1, M. (2009). Non-formal education: a major educational force in the postmodern era. *Cambridge Journal of Education*, 39(2), 257-273



## משתתפי קבוצת העבודה

נעם וידן, מכללת אורנים, מנהלת תכנית משעולים לחב"פ  
ד"ר מנוחה כהן אמיר, מכללת אפרתה, ראשת החוג לחינוך בלתי פורמלי  
ד"ר אדם הישראלי, סמינר הקיבוצים, מנהל היחידה למעורבות חברתית  
ד"ר חגית קליבנסקי, מכללת בית ברל  
ד"ר אילנה פאול-בנימין, מכללת בית ברל, מנהלת שותפה המרכז לחיים משותפים  
יוסי חסון, רכז מחקר ופיתוח בחינוך, המרכז היישומי לפסיכולוגיה של שינוי חברתי, המרכז הבינתחומי  
הרצליה  
אירית ברוק, מנהל חברה ונוער  
גלי צחור, מנהל חברה ונוער  
תמר ורשבסקי, מנהלת אגף תרבות עיריית רעננה  
ד"ר גלי סמבירא, שחרית  
סלימאן אלעמור, סמנכ"ל אג'יק  
ישי יגול, מפעלות חינוך, מנהל תחום צעירים ונוער בסיכון  
שלומית רונן ליבנה, מועצת תנועות הנוער  
אדם גורן, מנהל מחלקת נוער משגב  
אילן גזית, המחנות העולים, מזכ"ל  
תמר צרפתי, הנוער העובד והלומד, רכזת חיים משותפים  
דוד סעייד, בני עקיבא  
מישל בן שטרית, החברה למתנ"סים, מנהל מחלקת ילדים נוער וצעירים  
יפית חייקין, החברה למתנ"סים, מנהלת פרויקט עתיד ישראלי  
אשרף הינו, מנהל מתנ"ס ג'וליס  
נלי מרקמן, בית ספר מנדל למנהיגות חינוכית  
רותי שלוסברגר, מנהלת יחידת נוער בחולון ויו"ר האגודה למנהלי יחידת נוער בישראל  
זיו רוזנברג, מנכ"ל ארגון נחשונים  
טל מדר, מועצת ארגוני הנוער  
דניאל ולעל, מרכז מעשה  
ואטפה כנעאן, מרכז מעשה מנהלת מרכז נעורים ירכא  
לירון יפה, תנועת הצופים  
מיטל להמן-זרובניק, עדת הצופים  
יצחק פרידמן, אחרי!, סמזכ"ל חינוך  
לני מילוא, מנהלת פורום דב לאוטמן