

הגמלאים המתנדבים ב'ידיד לחינוך' שנה"ל תשע"ו (2016)

תקציר מנהלים

עורכת המחקר: ד"ר עירית דיאמנט¹.

בשנת 2007 הוקמה עמותת "ידיד לחינוך" ששמה לה למטרה לקדם את החינוך הציבורי בארץ בסיוע גמלאים מתנדבים - אוכלוסייה בעלת כישורים רבים ומגוונים וניסיון חיים עשיר.

שתי מטרותיה המרכזיות של העמותה הן:

1. סיוע למערכת החינוך.

2. תרומה לאיכות חיי הגמלאים.

במטרה להשיג מטרות אלה פרושים ברחבי הארץ 2,450 גמלאים מתנדבים, המשולבים ב- 420 בתי ספר ב- 39 רשויות מקומיות שונות ברחבי הארץ.

המתנדבים תורמים בוקר אחד בשבוע לפחות, בו הם מעמידים את עצמם לרשות בית הספר. כמו כן פועלת קבוצת המתנדבים בכל יישוב כגוף עם מטרות משותפות. הקבוצה נפגשת מחוץ לכותלי בית הספר ומקבלת הדרכות מקצועיות, לצד פעילויות חברתיות. חלק מהמתנדבים אף יוצאים להשתלמויות מקצועיות, שנתיות.

במחקר ההערכה שנערך בשנה"ל תשע"ו, הושם דגש על המידה בה מצליח הארגון להשיג את המטרה של תרומה לאיכות חיי הגמלאים. רצינו לבדוק באיזו מידה מקדם ארגון "ידיד לחינוך" את איכות חייהם של הגמלאים המתנדבים בו, וכיצד ובאיזו מידה פעילות הארגון משפיעה על האדם המבוגר?

מושא ההערכה: האם ובאיזה מידה הפעלתם של הגמלאים המתנדבים במסגרת ידיד לחינוך תורמת לשיפור איכות חייהם (מבחינת תחושת תרומה ומשמעותיות, מעורבות חברתית אקטיבית ותחושת שייכות)?

אוכלוסיית המחקר: מתנדבי הארגון. המידע נאסף באמצעות **שאלונים**, בשלוש מסגרות: רכזי הארגון, מתנדבים- ללא שייכות ספציפית לקבוצה מסוימת, ומשתתפי מיזם הלמידה "למידה בכל

¹ עירית דיאמנט – מומחית בתכנון לימודים, הערכה ופיתוח מקצועי של צוותי חינוך. עוסקת בהערכת תכניות ופרויקטים חינוכיים. מרצה בתחומים אלה למורי מורים, מנהלים, צוותי ניהול ומורים. חברת ועד מנהל.

גיל"י - השתלמות אקדמית לגמלאים מתנדבים. בדו"ח שלושה פרקים, בהתאם למסגרות בהם נאסף המידע.

מתנדבות ומתנדבי 'ידיד לחינוך' - השאלונים הופצו באופן רנדומלי, ב 16 ישובים, בשלושה אזורים מתוך ארבעה בהם פועל הארגון. התקבלו בחזרה 420 שאלונים ממולאים. מרבית ממלאי השאלונים ותיקים, באופן יחסי, בידיד לחינוך ומתנדבים בארגון למעלה משלוש שנים. קצת יותר ממחציתם לא השתייכו למערכת החינוך בעברם.

ביקשנו לדעת כיצד תופשים המתנדבים את השפעת ההתנדבות עליהם, בתחום האישי, מבחינה קוגניטיבית, אפקטיבית וחברתית. למותר לציין, כי הגבול בין התחומים השונים הוא דק מאוד ולעיתים אף לא קיים, אך לשם נוחות קריאת הנתונים, נעשה ניסיון למיין אותם על פי תחומים אלה.

מהנתונים שהתקבלו עולה כי **התחום האפקטיבי (הריגושי)** מושפע, לעדותם של המתנדבים, באופן הכי מובהק, מהתנדבותם. ל 97% היא תורמת לתחושת חיוניות, ומהווה מקום לתרומה ולהתרמות במידה רבה (86%) או במידה בינונית. ההתנדבות מעניקה תחושה של משמעות ל 93% מהמשיבים, במידה רבה (75%) או במידה בינונית. 93% מתוכם חשים גם כי הם תורמים לרווחתם של הילדים (77% במידה רבה) דבר המגביר אף הוא את תחושת המשמעות. תחושות אלה, מגבירות גם את תחושת המסוגלות של המתנדבים עצמם. נוסף לכך רובם המוחלט של המשיבים (מעל 80%) חשים כי עצם ההתנדבות מזכה אותם בהערכה הן של הצוות החינוכי והן בקרב בני משפחתם.

בתחומים **הקוגניטיבי והחברתי** התקבלו ממצאים דומים אלה לאלה. כ 60% מהמשיבים חשים כי ההתנדבות מצריכה מהם פתרון בעיות ולמידה במידה רבה או במידה בינונית. יותר מתנדבים (76%) חשים כי ההתנדבות מרחיבה את המעגל החברתי שלהם (43% במידה רבה), לעומת מספר המתנדבים החשים כי ההתנדבות מפחיתה את תחושת הבדידות שלהם (55%) (31% במידה רבה). באופן כללי, בכל היבטים, פורשי מערכת החינוך מעידים על עצמם כמושפעים יותר מחברותם בארגון, מאלה שאינם פורשי המערכת. בהקשר למידת ההערכה שהם חווים מהצוות הבית ספרי וממשפחתם, התשובות של שתי הקבוצות דומות. המתנדבים בעלי הוותק הנמוך ביותר הם אלה שפחות מרגישים את השפעת ההתנדבות עליהם באופן אישי, פער גדול במיוחד קיים במדד של הרחבת המעגל החברתי.

כמו כן נבחנה מידת שביעות הרצון של המתנדבים מסביבת ההתנדבות שלהם ומהקשרים האישיים בה. הם הביעו שביעות רצון רבה בהקשר לקשרים עם ראש הצוות או רכזת 'ידיד לחינוך'. כמעט כל המשיבים (86% במידה רבה ו 8% במידה בינונית) השיבו, כי קשרים אלה מספקים בעיניהם. אחוז דומה, אם כי קצת נמוך יותר, כתבו כי יש להם למי לפנות כשמתעוררת בעיה, והם מרגישים

מוכלים. התנאים הפיזיים בבית הספר מספקים רק כמחצית מהמשיבים במידה רבה. בעלי הוותק הרב יותר בארגון, וכאלה ששימשו בעברם בתפקיד במערכת החינוך, הם גם המרוצים יותר מבין המשיבים.

רכזות ורכזים – בעמותה 37 רכזות ורכזים, 34 מתוכם מילאו שאלונים. ממוצע שנות הוותק של הרכזים² 19.4. ממוצע שעות ההתנדבות בשבוע, על פי עדותם, 13.

רוב הרכזים רואים בתפקיד הזדמנות להביא לידי ביטוי את הכישורים האישיים שלהם וכושר המנהיגות שלהם, וכמחציתם ציינו כי נשיאתם בתפקיד משפיעה באופן חיובי על מעמדם במארג המשפחתי.

במהלך שנת הלימודים מתקיימים מפגשים מקצועיים של הרכזים. מפגשים אלה מתקיימים לעיתים בפורומים מצומצמים (על פי תחום עניין, או מיקום גיאוגרפי) ופורומים רחבים יותר לכל הרכזים: שני מפגשים ארציים וסמינר דו יומי שנתי.

נבדקה מידת העניין ומידת התרומה, שהרכזים חשים במפגשים אלה, כמו גם מידת התרומה של תכנים ספציפיים, שהועלו במפגשים אלה. מידת העניין ומידת התרומה הייתה גבוהה יותר במפגשים שהתקיימו בפורומים הרחבים יותר. כשנתבקשו הרכזים להתייחס לתכנים, שהועלו במפגשים אלה, הם ציינו את העמקת ההיכרות עם עמיתים, התאווורות ויצאה מהשגרה כמשתנים המשמעותיים ביותר. אחריהם היו משמעותיים להם ליבון סוגיות המשותפות לפעילויות היומיומיות שלהם. ביסוס ידע קודם, או העמקה בתחומים כמו משוב והערכה, שיווק ומנהיגות, היו פחות מעניינים למרבית הרכזים.

הרכזים התבקשו לבחור את הנושאים שראוי לעסוק בשנה"ל הבאה. הנושא המבוקש ביותר היה **'מאפייני הגמלאי במאה ה'21'**.

ביקשנו ללמוד כיצד הרכזים רואים את השפעת הלמידה וההכשרה שהארגון מעמיד - על המתנדבים, הן בפן האישי והן בפן המקצועי, כמתנדבים. כל מסגרות הלמידה נתפשו כתורמות בעיקר לפן המקצועי של המתנדבים, אך גם כתורמות להם מבחינה אישית. **"למידה בכל גיל"** נתפשה על ידי רוב מוחלט של המשיבים כתורמת מאוד, שתי המסגרות האחרות נתפשו כתורמות קצת פחות (70%).

"למידה בכל גיל" – נושא הלמידה וההתפתחות האישית של המתנדבים משמעותית לארגון, ומוכיחה את עצמה בעבודה עם התלמידים. המיזם 'למידה בכל גיל' התקיים זו השנה השישית, במוסדות אקדמיים נבחרים. הלמידה התקיימה: במכללת קיי בבאר שבע, ובמכללת גורדון בחיפה,

למען הנוחיות, השימוש הוא בלשון זכר, אך הכוונה היא לשני המינים.²

מתוך כוונה להנגיש את הלמידה למתנדבים מדרום הארץ ומצפונה. סה"כ בשנה"ל הנוכחית השתתפו במיזם 91 מתנדבים, מרביתם אינם גמלאים של מערכת החינוך. המידע שהתקבל מסתמך על 72 שאלונים. רוב המשיבים נוהגים ללמוד, אך מעטים מתוכם למדו בעבר נושאים היכולים לשפר את יכולתם כמתנדבים בבתי ספר. בעקבות הלמידה הנוכחית כתבו המשתתפים כי הם נחשפו לעולמות תוכן חדשים וכי תכנים אלה השפיעו גם על חייהם כפרטים. רובם (94%) תופשים את הלמידה כמשפרת את תפקודם (69% במידה רבה, והשאר במידה בינונית), קצת פחות מתנדבים תופשים אותה כהופכת אותם למקצועיים יותר (75% במידה רבה או במידה בינונית). 90% מתוכם העידו כי הלמידה מחזקת את הקשרים ביניהם במידה רבה (58%) או בינונית, כשליש מהמשיבים מעדיפים ללמוד בקבוצה הומוגנית.

כל המתנדבים המשתתפים במיזם סבורים כי העובדה שהארגון מאפשר להם ללמוד מטעמו, מעידה כי הם חשובים לו. אחוז מאוד גבוה מתוכם (95%) סבורים כי העובדה שהארגון מאפשר להם ללמוד מעידה על כך שזהו גוף מקצועי. מהנתונים שהתקבלו ניתן להסיק כי עצם הלמידה וההזדמנות, שניתנת למתנדבים ללמידה, מגבירה את תחושת השייכות שלהם לארגון ומוסיפה להם גאווה אישית וגאווה בארגון אליו הם משתייכים. לא פחות חשובה מכך היא העובדה, שהלומדים מעידים כי הלמידה מסייעת להם במשימות ההתנדבות.

לסיכום, נראה כי ההתנדבות מנצלת את כישוריהם ונסיונם של המתנדבים לסיוע בעיצוב הדור הבא, ואולי משום כך חשים המתנדבים תחושת משמעות וחיוניות, ורואים בהתנדבות הזדמנות לתרום ולהיתרם. הם נתרמים בפן הקוגניטיבי, נתקלים באתגרים שעליהם להתמודד עימם, עובדה המאפשרת להם התפתחות וצמיחה. גם אם מבחינה חברתית עדיין חלקם חווים תחושת בדידות, הרי שההתנדבות מאפשרת להם להרחיב את המעגל החברתי ולחלקם אף להפחית את תחושת הבדידות.

הלמידה וההכשרה של המתנדבים מסייעת להם במשימות ההתנדבות ומגבירה את תחושת השייכות שלהם לקבוצה ולארגון.

נראה כי למרות שמדובר באוסף של פרטים, חלקם ותיקים יותר וחלקם ותיקים פחות בארגון, חלקם בעלי עבר במערכת החינוך, ורובם לא, ניתן לזהות קשר בין המינוחים בהם בוחרים המתנדבים. אט אט מתגלה שפה משותפת של הארגון, ערכים משותפים שכל החברות והחברים בה מקרינים כלפי חוץ. מדברים אלה משתקפת תרבות ארגונית הנוצרת בידיד לחינוך. נוסף לכך ההזדמנות להביא לידי ביטוי את יכולותיהם, הקשר עם הדור הצעיר והידיעה שיש להם חלק בשיפור רווחתם של התלמידים, כמו גם היות המתנדבים משמעותיים לבתי הספר, שם הם זוכים להוקרה, כל אלה מגבירים את תחושת החיוניות שלהם, את תחושת המשמעות, ומאפשרים להם חיים של בריאות טובה ושל כבוד גם בגיל המבוגר.

