התנועה הקיבוצית
מחלקת שנת שירות

חוברת ליווי קומונה

תשפ"ז

שנת שירות של
התנועה הקיבוצית



מלווי קומונות יקרים,

שנת השירות היא שנה מסעירה, אינטנסיבית, מלאת למידה, חוויות ואתגרים עבור הש"שנים. זוהי שנה שבה כל אחד מחברי הקומונה מקבל הזדמנות ללמוד על עצמו, להתפתח ולהגשים את עצמו כבוגר משמעותי במסגרות ההתנדבות השונות.

אתם, כמלווי הקומונה, תלוו אותם במהלך שנה משמעותית זו. חשיבותה של עבודת הליווי של הקומונה טמונה בכך שהקומונה, כקבוצת שייכות, אמורה להוות מוקד תמיכה וכוח עבור הש"ש הבודד, ולתמוך בעשייתו במסגרת לאורך השנה. מדובר בתהליך הדדי, שבו כל ש"ש תורם לחוזקה של הקומונה כקבוצה, והקומונה כקבוצה מחזקת את הש"ש הבודד. תפקיד מלווה הקומונה הוא תפקיד מורכב ומאתגר. כדי לסייע לכם בתהליך הליווי וההנחיה של הקומונות, מוגשת לכם חוברת זו.

החוברת מורכבת מחמישה חלקים: לקראת תחילת השנה, תחילת השנה, אמצע השנה, סוף השנה, וחלק העוסק בתהליך המיון לשנת השירות. בכל חלק תמצאו מידע על התקופה (נקודות חשובות, המלצות ועוד).

לרשותכם עומד מרכז ההדרכה של מחלקת שנת שירות, ובו תוכלו למצוא מערכי פעילות ותכנים בנושאים מגוונים, המיועדים לסייע לכם ליצור מפגשים משמעותיים ורלוונטיים עבור הש"שנים.

החוברת היא לשימושכם ומוגשת כהמלצה בלבד.

אנו, צוות שנת שירות, זמינים עבורכם ומזמינים אתכם להיעזר בנו בכל עניין.

בברכת שנה מוצלחת, מלאת עשייה והתפתחות,

מחלקת שנת השירות, התנועה הקיבוצית

החוברת מנוסחת בלשון זכר מטעמי נוחות, אך מיועדת לכל המגדרים.

תוכן עניינים

מידע כללי 3
תפקיד מלווה הקומונה 3
מעגלי הליווי של הקומונה 3
תקופת "הבגרות הצעירה" 5
ההקשר הישראלי העכשווי 6
שלבים בהתפתחות של "קבוצת עבודה" 7

חלק ראשון: לקראת תחילת השנה 11
קשר עם הקומונה ועם ההורים 11
קשר בין הקומונה היוצאת לקומונה הנכנסת 11

חלק שני: תחילת השנה 13
תהליך הקליטה למסגרת 13
היום הראשון במסגרת 14
תקופת הסתגלות 14

חלק שלישי: אמצע השנה 15
משבר אמצע השנה 15
השירות הצבאי 16

חלק רביעי: סוף השנה 17
תהליכי סיום ופרידה 17
המשך הדרך 17

חלק חמישי: תהליך המיון לשנת שירות 18
מטרות ושלבים 18
כנסי המיון במסגרות ההתנדבות 18

נספחים 20
א. תכנית העשרת ש"שנים 21
ב. תקנון להתנהגות מיטיבה ומכבדת ולמניעת הטרדות מיניות 24
ג. אמנת שנת שירות התנועה הקיבוצית 27
ד. הקוד האתי למתנדבי שנת השירות 37

00 מידע כללי

התנועה הקיבוצית היא הגוף המשלח הגדול ביותר בארץ. התנועה מפעילה 1,400 מתנדבי ומתנדבות שנת שירות ב־137 מסגרות שונות בכל רחבי הארץ. שנת שירות זו מיועדת למועמדים אשר מתעתדים להתגייס לשירות צבאי או להתנדב לשירות צבאי/לאומי. מסגרות ההתנדבות הן רבות ומגוונות וכוללות: כפרי נוער ופנימיות, מסגרות עבור אנשים עם צרכים מיוחדים, גופים ירוקים, קיבוצים ועוד.

התנועה הקיבוצית רואה ביציאה לשנת השירות ערך חינוכי וחברתי חשוב. משימות שנת השירות מבטאות את תפיסת עולמה של התנועה באמצעות מימוש ערכים, כגון ערבות הדדית, סולידריות, שיתופיות וציונות. כמו כן, מהווה שנת השירות עבור הש"שנים שדה המראה חינוכי ומשימתי לשליחות בתנועה ובחברה הישראלית בתחומי המנהיגות, החינוך, אהבת הארץ, האחריות האישית והמעורבות החברתית. מתנדבי שנת השירות מקבלים במהלך השנה ליווי ותמיכה במספר מעגלים, שיפורטו בהמשך. מעגלי התמיכה נפרדים זה מזה, אך משתלבים לכדי מערך ליווי כולל שעוטף ומכוון את הקומונה כקבוצה ואת הש"שנים כפרטים לאורך השנה.

תפקיד מלווה הקומונה

מלווה הקומונה אחראי על תכלול המשימות וההתנהלות השוטפת של קבוצת הש"שנים, על קיום התנאים הנדרשים (המופיעים באמנת שנת השירות), תיווך הממשקים עם הגורמים השונים במסגרת ומחוץ לה ועל הקשר בין מעגלי הליווי השונים. כמו כן, תפקיד מלווה הקומונה כולל בתוכו את "ראיית התמונה הגדולה" בהקשר של מקומם של הש"שנים במסגרת, דאגה לרווחת הקומונה כקבוצה ולכל ש"ש כפרט.

מעגלי הליווי של הקומונה (באחריות המסגרת)

ליווי חברתי

ליווי העוסק בקבוצת הש"שנים וביחסים הבין־אישיים בתוכה: בנייה והתפתחות של הקבוצה, נורמות התנהגות הקבוצה במצבים שונים, קונפליקטים ומשברים בקבוצה, בחינת ההבדלים האישיותיים בין חברי הקבוצה, כיצד אלו משפיעים עליה ועוד.

מטרת ליווי זה היא לבנות מרחב של אמון ואינטימיות עבור חברי הקבוצה, לאפשר לכל אחד מחבריה להתבטא בפתיחות בה, ליצור תחושת שייכות לקבוצה וקרבה בין חבריה שתאפשר להם להיתמך ולהיעזר בה בעת הצורך.

ליווי משימתי

ליווי העוסק בקידום המשימות של הקבוצה במסגרות השונות בהן היא פועלת: בניית תכנית עבודה אישית וקבוצתית ובחינת העמידה בהן לאורך השנה, הוצאה לפועל של פרויקטים כקבוצה, ליווי וייעוץ בנוגע לאתגרים העולים מן השטח ועוד.

מטרת ליווי זה היא לתת כלים שיסייעו לקבוצה ולחברים בה בביצוע המשימות השונות. על הליווי להיות מותאם למסגרות בהן הקבוצה פועלת במהלך השנה והוא מתבסס על לוח השנה, לו"ז המסגרת והמשימות האישיות והקבוצתיות הנגזרות מהם.

ליווי רגשי

ליווי העוסק בפן הרגשי של חברי הקבוצה: עיבוד החוויות והקשיים אותם הם חווים במהלך השנה וההתמודדות האישית עמם. הליווי נושא אופי טיפולי ומתבטא באחריות ישירה על שלומם הנפשי והפיזי של הש"שנים, ולכן חשוב שיבוצע ע"י אדם המוסמך לכך (עו"ס, פסיכולוג/ית או בעל/ת הסמכה טיפולית אחרת) בין אם במסגרת קבוצתית ובין אם במפגשים אישיים.

המלווה הרגשי הוא חלק מהצוות המלווה של הקומונה: כתובת נוספת לש"שנים לשיח ותמיכה, ובמקביל שותף לחשיבה עבור מלווה הקומונה. הוא אינו מחליף את מלווה הקומונה אלא מצטרף מנקודת מבט רגשית ובינאישית. שלושת ערוצי הליווי (שזורים זה בזה ולא ניתנים להפרדה):

- **ליווי אישי** – מרחב בטוח לש"ש לעבד את חווייתו ולרכוש כלים להתמודדות. במקרה של צורך בטיפול מעמיק/ממושך, יש להפנות לגורם מקצועי חיצוני (על חשבון הש"ש ו/או משפחתו).
- **ליווי קבוצתי** – התבוננות על דינמיקת הקומונה: יחסים, שייכות, קונפליקטים, ש"ש שמתקשה להשתלב, השפעת קושי אישי על הקבוצה כולה.
- **ליווי מקצועי** – שותפות לחשיבה עם מלווה הקומונה והצוות סביב אתגרים כמו הסתגרות ש"ש, קונפליקטים, שינוי בתפקוד או קושי מול הנהלת המסגרת – במטרה לחזק את יכולת הצוות להתמודד בעצמו, לא "לקחת" ממנו את הטיפול.
- הליווי מתקיים באופן תדיר ורציף לאורך השנה, כדי לאפשר זיהוי קשיים בשלב מוקדם. יש להתאימו לאופי כל מסגרת התנדבות.
- בשנים האחרונות, על רקע המציאות הביטחונית המורכבת והממושכת, ש"שנים רבים חוו וממשיכים לחוות אבדן וטלטלה – חשוב להמשיך ולתת דגש מיוחד לליווי הרגשי גם כאשר נדמה שחזרה שגרה, ובפרט לש"שנים מאזורי עימות או מי שחווים מציאות משתנה עקב המצב הביטחוני.
- **עבודה כחלק מהצוות:** כחלק מהצוות העוטף, חשוב לקיים תיאום ציפיות בתחילת השנה, קשר שוטף והתייעצות סביב מצבים מורכבים – מתוך אמון, תקשורת פתוחה וכיבוד גבולות התפקיד.

מעגלי הליווי של הקומונה (מטעם התנועה הקיבוצית)

רכז מצוות שנת שירות

רכז מצוות שנת שירות הוא איש הקשר מטעם מחלקת שנת שירות של התנועה הקיבוצית. הרכז יהווה כתובת לכל עניין הקשור בשנת השירות עבור הצוות הבוגר ועבור הש"שנים, יערוך ביקורים בקומונה, יגיע למפגשי הורים, טקסים ואירועים לאורך השנה ויהיה מעורב בטיפול בכל אירוע חריג הקשור במתנדבי שנת השירות.

ליווי העשרתי

כחלק מהתהליך החינוכי השנתי יתקיימו לאורך השנה מפגשי העשרה לש"שנים, סביב מעגלי הזהות השונים, בהובלת מנחים מטעם התנועה הקיבוצית. מפגשים אלו מתבססים על תפיסת הש"שנים כמתבגרים צעירים, אשר עדיין מגבשים את זהותם מחד, ומתוך רצון שיגדלו להיות אזרחים מודעים ומעורבים, מאידך. אנו תופסים את משימות ההתנדבות ואת תכנית העשרה כיחידה מלאה והוליסטית, בה הלימוד והעשייה במסגרות מזינים זה את זה (ניתן למצוא הסבר נוסף על תכנית העשרה בנספחים).

תקופת "הבגרות הצעירה" – אנרנט (2000)

תקופת ה"הבגרות הצעירה" הינה גישה העוסקת בתקופה ההתפתחותית בה מצויים אנשים צעירים וכוללת בה מאפיינים של תהליכי המעבר לבגרות. העמקת הידע בתקופת "הבגרות הצעירה" ובמאפיינים הפסיכולוגיים הנלווים אליה, עשויה להוות כלי עזר בעבודת הליווי של הקומונה, כקבוצה וכיחידים.

החוקר הראשון שהתייחס לתקופת חיים זו ואף תבע את שמה הוא ג'פרי אנרנט. לטענתו בני ובנות 18 חווים התפתחות פסיכולוגית משמעותית כשהם עוברים מ"גיל ההתבגרות" לתקופת ה"בגרות צעירה" או "הבגרות המתהווה" (Emerging adulthood). זהו שלב חיים המתאפיין בחמישה ממדים המייחדים אותו בהשוואה לתקופות אחרות:

א. תקופה של בחינת הזהות האישית – בה הצעירים בוחנים מי הם ומה הם רוצים להיות.

ב. תקופה של תחושת בין לבין – הצעירים אינם תופסים את עצמם עוד כמתבגרים אך גם לא כמבוגרים.

ג. תקופת של מגוון אפשרויות – תקופה בה הצעירים אופטימיים לגבי מגוון האפשרויות העומדות בפניהם ומציבים לעצמם מטרות רבות.

ד. תקופה של התמקדות בעצמי, ודאגה לצרכים ולרצונות האישיים.

ה. תקופה של חוסר יציבות במסגרתה הצעירים מתנסים במגוון אפשרויות בתחומים שונים – כמו אהבה, עבודה ולימודים. להלן מספר מאפיינים פסיכולוגיים נפוצים הקשורים לתקופת "הבגרות הצעירה":

גיבוש זהות: עיסוק בתהליך של גיבוש וחקירה של זהות. תקופה זו מאופיינת בשאילת שאלות בנוגע לערכים, לאמונות ולזהויות האישיות ובשאיפה להבין מי הם ומה הם רוצים להיות.

מודעות עצמית מוגברת: צעירים אלו נוטים לתחושה גוברת של מודעות עצמית. הם הופכים מותאמים יותר לרגשותיהם, לחוזקות, לחולשות ולהעדפות האישיות שלהם, מה שעשוי לתרום לתהליכי קבלת ההחלטות והצבת מטרות שלהם.

אוריינטציה לעתיד: בני ובנות 18 מתמקדים לעתים קרובות בתכנון עתידם. הם עשויים להרהר בשאיפות הקריירה שלהם, במטרות החינוכיות ובתוכניות חיים ארוכות טווח. הם מתחילים לשקול את הצעדים שהם צריכים לנקוט על מנת להשיג את התוצאות הרצויות להם.

אוטונומיה ועצמאות: עם הבגרות החוקית מגיע רצון מוגבר לאוטונומיה ועצמאות. צעירים אלו עשויים לשאוף לקבל החלטות בעצמם, לנהל את ענייניהם ולקחת אחריות על מעשיהם. הם מבקשים לבסס את עצמאותם ולבסס את זהותם.

תנודות רגשיות: בגרות צעירה היא תקופה המאופיינת בעליות ומורדות רגשיות, בה חווים מגוון רגשות בהקשר של המעברים והאתגרים חדשים.

השפעת קבוצת השווים: יחסי קבוצת השווים ממשיכים לשחק תפקיד משמעותי בחייהם. לקבוצות השווים יכולה להיות השפעה חזקה על עמדותיהם, התנהגויותיהם והתפתחותם החברתית. הם מחפשים קבלה, תמיכה וחיבור מעמיתיהם.

מיומנויות קבלת החלטות: עם כניסתם לבגרות צעירה, בני/ות 18 מפתחים את יכולות קבלת ההחלטות שלהם. הם עומדים בפני בחירות הקשורות לחינוך, מסלולי קריירה, מערכות יחסים וערכים אישיים. הם לומדים לבחון אפשרויות, לשקול השלכות ולקבל החלטות המתאימות למטרות ולערכים שלהם.

פיתוח מערכות יחסים: בתקופה זו אנשים עשויים לחקור מערכות יחסים רומנטיות ולהעמיק את הקשרים שלהם עם אחרים. הם עשויים לחפש אינטימיות, חברות ותמיכה רגשית בזמן שהם מנווטים במורכבות של יחסים רומנטיים

ובינאישיים.

צמיחה אישית והתבוננות: הבגרות הצעירה היא תקופה של צמיחה אישית והתבוננות עצמית. קיים עיסוק מוגבר בחקירה עצמית, התבוננות פנימית, הערכה של חוויות העבר ושאיפותיהם העתידיות. הצעירים מבקשים להבין את עצמם טוב יותר ולצמוח משיעורי החיים שלהם.

לסיכום, הצעירים הנמצאים בתקופת "הבגרות הצעירה" בוחנים ובוחרים את הערכים, האמונות ונורמות ההתנהגות שלהם, חווים התנסויות שונות ומתוך כך מקבלים החלטות להמשך הדרך.

בהקשר של שנת השירות, הש"שנים חווים את תקופה זו על שלל מאפייניה ובמקביל מתמודדים עם אתגרים שונים (כגון: יציאה מביתם לראשונה בחייהם, התנסות בחיים שיתופיים כקומונה, רכישת כלים ומיומנויות, הסתגלות למקום חדש וכו') מתוך כך ניתן להבין את חשיבותם של מעגלי הליווי השונים (חברתי, ריגשי, העשרתי וכו') ואת המקום של מלווה הקומונה, כמבוגר משמעותי המתווך, מכוון ותומך בש"שנים במהלך שנה זו.

ההקשר הישראלי – עכשווי

מודל ה"בגרות הצעירה" של אנרנט מתאר מסגרת התפתחותית אוניברסלית, אך חשוב להכיר בכך שהצעירים היוצאים היום לשנת שירות עברו את שנות ההתבגרות שלהם בתוך רצף בלתי רגיל של טלטלות לאומיות – משבר הקורונה ולאחריו מלחמת "חרבות ברזל" ותוצאותיה. תקופה זו מותירה חותם ייחודי על האופן שבו הם חווים את המעבר לבגרות, ומחייבת אותנו כמלווים להתאים את עצמנו אליה.

פרופ' שמואל שולמן מאוניברסיטת בר-אילן, שחוקר שנים רבות תהליכי התפתחות והתבגרות, מתמקד בשאלה מדוע קשה כיום לצעירים "לסיים" את ההתבגרות ולעבור לבגרות באופן מסודר. מחקרי האורך שלו מצביעים על כך שיש הבדלים משמעותיים בין צעירים במידת הקושי שהם חווים במעבר הזה, אך גם מצביעים על גורמי חוסן ועמידות שיכולים לסייע להם לעבור אותו בהצלחה – נקודה שמעניקה תקווה ומחזקת את החשיבות של הליווי המכוון שאנו נותנים.

מאפייני הדור הנוכחי

חשיפה מוקדמת וממושכת לאי-ודאות: דור שגדל בתוך עולם של שינויים מהירים, רשתות חברתיות ואי-ודאות מתמשכת, וראה מקרוב משברים כלכליים, מגפה עולמית ומלחמה. בניגוד לדורות קודמים, הם לא הכירו תקופה ארוכה של שגרה יציבה לפני כניסתם לשנת השירות.

המתח בין שייכות לייחודיות: לצד הצורך הבסיסי להשתייך לקבוצה, קיים אצל הדור הזה רצון עז להיות "מיוחדים" ולקבל הכרה אישית על כך.

מנהיגות שקטה ופחות היררכית: בהשוואה לדורות קודמים, דור זה נוטה למנהיגות פחות טקסית ופחות פורמלית, שאינה מתרשמת מהיררכיה כשלעצמה וצומחת מתוך חוויה, חיבור אמיתי וקושי משותף, ולא מתוך סמכות מוקנית מראש.

שינוי במרקם הערכי: מחקר שבחן את תפיסות אנשי החינוך בישראל מצא שינוי מהותי בין 2019 ל־2024: בעוד שב־2019 הערכים המובילים היו מיצוי אישי ויצירתיות, בסיום 2024 – לאחר תקופה רצופת טלטלות לאומיות שכללה את הקורונה ואת המלחמה – עלו לראש הסולם אהבת הארץ, אחריות חברתית ואהבת האדם.

המשמעות בהקשר של ליווי הקומונה

ליצור ודאות ומסגרת יציבה וברורה כבסיס לפני שדורשים מהש"שנים גמישות והתמודדות עם שינויים – עבור דור שכבר חווה עודף אי-ודאות, יציבות בסיסית היא לא מובנת מאליה. עיקרון זה רלוונטי במיוחד לתקופת ההסתגלות בתחילת השנה (ראו לעיל) ולתקופות המעבר/המשבר במהלכה.

לאפשר מרחב לביטוי אישי וייחודי בתוך המסגרת הקבוצתית ולא לצפות ל"התכה" מלאה לתוך זהות קבוצתית אחידה, לתת לכל ש"ש להביא את הייחוד שלו למען המשימה המשותפת. עיקרון זה כדאי לשלב הן בליווי החברתי והן בליווי המשימתי.

להעדיף שיח, חוויה ועשייה משותפת על פני הרצאה פרונטלית או מסר סמכותי מלמעלה – הדרך האפקטיבית להוביל את הדור הזה עוברת דרך חיבור אמיתי ולא דרך מעמד רשמי. עיקרון זה רלוונטי במיוחד לימי ההיערכות וההכשרה בתחילת השנה.

לרתום את תחושת השליחות והאחריות החברתית המאפיינת את הדור הזה כמנוף מוטיבציוני מרכזי – לחבר את משימות שנת השירות באופן מפורש לתחושת התרומה והמשמעות שהם מחפשים.

שלבים בהתפתחות של "קבוצת עבודה" – טוקמן (1965)

ישנן תיאוריות רבות העוסקות בהתפתחות של קבוצה. אנו בחרנו להתמקד בתיאוריה של טוקמן (1965). טוקמן בחן את הקבוצה כצוות משימה ואת התהליך הקבוצתי כמשפיע על העשייה המשותפת של הקבוצה כיחידה ועל העשייה האישית של כל אחד מחבריה.

בשנת השירות הקומונה, כקבוצת שייכות, תומכת במטרה המרכזית שהיא המשימה – העשייה במסגרת ההתנדבות. הקומונה היא אמצעי לעשייה ואינה מטרה בפני עצמה.

טוקמן הציג בתיאוריה שלו מודל של התפתחות קבוצה. המודל כולל ארבעה שלבים הכרחיים על מנת שקבוצה תצמח ותגשים את יעודה (ושלב חמישי העוסק בסיום ופרידה). כל שלב ממלא תפקיד חשוב וחיוני בבניית קבוצה יציבה, מגובשת ובעלת תפקוד גבוה, כשמטרת העל היא להגיע לשלב הרביעי – המאופיין בפרודוקטיביות גבוהה, צמיחה מתמדת והגשמת יעדים אישיים ומשותפים כפועל יוצא של אפקטיביות אישית וצוותית.

המודל עשוי להוות כלי עזר למלווה הקומונה על מנת שיוכל לזהות את השלב בו הקבוצה נמצאת, להבין את צרכיה ולספק לחבריה את המענה המתאים ולשפר את הפרמטרים השונים בתפקוד הקבוצה וחבריה (התמודדות עם קונפליקטים, תקשורת בין חברי הקבוצה, מיומנויות אישיות וצוותיות וכו').

שלב ראשון: התהוות – Forming

שלב ראשוני בו נוצרת הקבוצה. בשלב זה נעשית היכרות ראשונית בין חברי הקבוצה. חברי הקבוצה עסוקים בהתהוות, בניסיון ליצור לעצמם מסגרת חדשה. בשלב זה על הקבוצה להגדיר מטרות משותפות ואת תפקידו של כל אחד מחבריה למימושן. המיקוד הוא על מציאת מכנה משותף בין חברי הקבוצה – השיח המרכזי הוא על הקבוצה, זהותה ולכידותה.

מאפיינים מרכזיים: ניסיון התמקמות של חברי הקבוצה, הגדרת מטרות, בחינת כישרונות ויכולות, חשש וחרדה של הפרט מקבלה / אי קבלה לקבוצה.

תפקיד המנחה: בשלב זה קיימת תלות גבוהה במנחה הקבוצה. תפקידו הוא לסייע ביצירת הקבוצה וקידום לכידותה על ידי יצירת המסגרת, הגדרת המטרות, המשימות והגבולות. עליו לסייע ולקדם אמירות המדגישות את המאחד והדומה בין חברי הקבוצה.

שנת השירות: שלב המאפיין את תחילת השנה ואת החודשים הראשונים במסגרת. הש"שנים נלהבים ונרגשים מההגעה למסגרת ההתנדבות ומההיכרות עם שאר חברי הקומונה. יש חשיבות רבה להיות "חלק מהקבוצה" – המקום החברתי והיחסים הבין אישיים בתוך הקומונה תופסים מקום מרכזי בשלב זה. כמו כן, בחלק מהמסגרות קיימות קבוצות נוספות שגם הן מהוות קבוצת שווים עבור הש"שנים (בנות שירות לאומי, מתנדבים וכו'). מאפיין נוסף של שלב זה הוא השוואה בין הציפיות משנת השירות לבין המציאות אותה חווים הש"שנים בפועל, הן במשימה והן בקבוצה. תאום ציפיות נכון לפני ובמהלך תחילת השנה יסייע להתמודד עם הפער בין הציפיות לבין המציאות.

שלב שני: סערה – Storming

בשלב זה השונות בין חברי הקבוצה יוצרת קונפליקטים וקושי בקבלת החלטות לצד העמקת ההיכרות בין חבריה. החיים המשותפים, לצד הצורך לבצע משימות, מעוררים ניגודי אינטרסים וקונפליקטים בנושאי ביצוע, שליטה והשפעה על החלטות ומשאבים. העימותים יכולים להיווצר בין חברי הקבוצה לבין המנחה ו/או בין החברים עצמם. בשלב זה מתאפיינת הקבוצה בריגושיות ומתח, ביצירת קואליציות, בהתמודדות עם דרישות חיצוניות, בהבהרת ציפיות ובהעמקת ההיכרות בין חבריה.

מאפיינים מרכזיים: קושי בקבלה החלטות, קונפליקטים ומאבקי כוח, הדגשת ההבדלים בין חברי הקבוצה.

תפקיד המנחה: בשלב זה מתקיים ערעור על סמכותו של המנחה. תפקידו הוא להציג כיוון ברור ושליטה יחד עם מתן אפשרות להתפתחות אוטונומיה והשפעה אישית של כל אחד מחברי הקבוצה. עליו לקדם לקיחת אחריות ופיתרון בעיות על ידי הקבוצה ועם זאת לקחת תפקיד של מגן במקרה הצורך.

שנת השירות: שלב המאפיין את תקופת אמצע השנה – שגרת החיים בקומונה ובמסגרת ההתנדבות. הש"שנים חיים יחד כקומונה כבר מספר חודשים, הם מתחילים להתמודד עם הפערים הקיימים בינם לבין חבריהם, הן במבחינת החיים המשותפים (תורנויות, הרגלים וכו') והן מבחינת המשימות המקצועיות המשותפות להם. מבחינה חברתית – כל ש"ש מחפש את מקומו "בסדר החברתי" בקבוצה מה שיוצר מתחים רבים.

מבחינה מקצועית, ישנה שגרת עבודה המאופיינת באתגרים שונים, תחושת עייפות ושחיקה וכו' המביאה עמה גם ירידה במוטיבציה ובהתלהבות המאפיינות את תחילת השנה. כמו כן, מסגרת ההתנדבות ומלווה הקומונה כבר מוכרים לש"שנים וחלקים מרגישים בטוחים מספיק על מנת לערער על הסדר הקיים.

מומלץ להתייחס במפגשי הקומונה ובפגישות האישיות למצב זה, לתמוך ביצירת שיח פתוח ומקבל בין חברי הקומונה על מנת שיוכלו להיעזר אחד בשני, לקיים פעילויות "שוברות שגרה" ולבחון כיצד ניתן למקד ולהתאים לכל ש"ש את משימותיו המקצועיות בצורה מיטבית.

שלב שלישי: נורמות – Norming

זהו שלב הגיבוש הנורמטיבי: מתגבשות נורמות וכללים מקובלים בקבוצה. בשלב זה נוצרת אינטימיות והבנה בין חברי הקבוצה, מתחילים להתבסס תהליכי עבודה, החלטות קבוצתיות מתקבלות בשיתוף. מתחילה להיווצר לכידות קבוצתית, תמיכה ועזרה הדדית, ופוחתות התנגדויות כלפי המנחה ובין החברים. הקבוצה מפתחת תחושת יחד – החברים נינוחים יותר וחופשיים יותר בהתנהגותם ובהבעת דעותיהם. מתחיל להיווצר שיתוף פעולה ספונטני ולא מאולץ מול המשימות המשותפות. העיסוק הוא כלפי פנימה – שאלות זהותיות, שאלות לגבי מקומי ותפקידי בקבוצה, רגשות ותגובות לסיטואציות שונות. בשלב זה מתאפיינת הקבוצה במתח פוחת, בתיאום, בשימור, בהתמודדות עם השונות הקיימת בין חבריה.

מאפיינים מרכזיים: ביסוס תפקידים ותהליכי עבודה המקדמים את הגשמת המטרה, גיבוש נורמות, תמיכה הדדית ולכידות, תחילת תהליך חקר עצמי, עיסוק מופחת באחר.

תפקיד המנחה: בשלב זה מתקבלת סמכותו של המנחה והוא אינו עוד במרכז. תפקידו הוא לסייע לקבוצה בהגדרת הנורמות הקבוצתיות, לעודד בחירה של חברי הקבוצה, לסייע לחברי הקבוצה לחקור את עצמם ולשתף אחרים בתחושותיהם.

שנת השירות: שלב המאפיין את החלק השני של השנה (אחרי סיום משבר אמצע השנה). בשלב זה הש"שנים מתחילים למצוא את מקומם בקומונה ובמסגרת ההתנדבות. ישנה תחושת שייכות ובטחון בקבוצה ולכן הם מרשים לעצמם להיפתח כלפי חבריהם לקומונה, פתיחות זו מעמיקה את הקשרים החברתיים ביניהם ומאפשרת להם להוות מקור תמיכה אחד לשני. מבחינה מקצועית, הש"שנים שואלים את עצמם שאלות לגבי משמעות תפקידם במסגרת, מסמנים את מטרותיהם להמשך השנה ביחס למציאות בשטח ובוחנים מה עוד היו רוצים להספיק לעשות עד סוף השנה.

שלב רביעי: ביצוע – Performing

הקבוצה מגיעה לבגרות. היא מתאפיינת ברמת תפוקה גבוהה וברמת שביעות רצון גבוהה. הקבוצה מוכוונת ומחוברת למשימה הקבוצתית וכל פרט ביסס, הגדיר ומחובר למשימתו האישית. הקבוצה פיתחה מנגנונים להתמודדות עם מחלוקות ויודעת לנהל אותם ללא תלות במנחה. ישנה תחושת שייכות, יציבות ושביעות רצון מהקבוצה. מצב כזה מושג אחרי שמתגבשת הבנה הדדית הן לגבי המחויבות למשימה (המשותפת והאישית) והן הבנה לצרכיו ולציפיותיו של היחיד.

מאפיינים מרכזיים: חיבור למשימה וביצועים טובים, רמת עצמאות גבוהה של הקבוצה, פתיחות, שיתוף ומשוב, אינטימיות גבוהה בקבוצה, אחריות עצמית.

תפקיד המנחה: חברי הקבוצה מתנהלים באופן עצמאי. תפקיד המנחה לעודד עצמאות זו ולתת לקבוצה להתנהל במעורבות פחותה מצידו. לסייע בפיתוח עבודת צוות טובה, לעודד את הקרבה והאינטמיות בין חברי הקבוצה ויזמויות אישיות וקבוצתיות.

שנת השירות: שלב המאפיין את התקופה לקראת סיומה של השנה. בשלב זה חברי הקומונה כבר מכירים אחד את השני, נוצרו קשרי חברות עמוקים והמיקום החברתי בתוך הקומונה כבר התבסס. הש"שנים התרגלו לחיים המשותפים כקומונה והתפקיד של כל חבר בקבוצה ברור וקבוע. גם מבחינה מקצועית הש"שנים מצאו את מקומם במסגרת ההתנדבות, הם סיגלו מיומנויות מקצועיות והם מרגישים שייכים ומשמעותיים במסגרת עבודתם. גם בשלב זה עולים אתגרים וקשיים שונים (בפן החברתי, האישי, המקצועי וכו') ועל המלווה לדעת לשים לב להם ולתת מענה במידת הצורך.

שלב חמישי: דעיכה ופירוק – Adjourning

בשלב זה הקבוצה מתפרקת ונפרדת מחבריה. התפרקות הקבוצה והעצב שבסיום מתאפיין באופטימיות וציפייה לקראת הבאות למול חרדה ואיום לנוכח השינוי וסיום התקופה. חברי הקבוצה עוסקים בניסיון לשמר קשר, לייצר המשכיות כלשהי, לעסוק בנושאים וכלים שטרם רכשו או תרגלו. מנגד עוסקים בבחינת הערכת הלמידה, ההתפתחות האישית לאורך התקופה ואופן יישומה מחוץ למסגרת הקבוצתית.

מאפיינים מרכזיים: תחושת הישג, עצב על תקופה שהסתיימה, חשש וציפייה מפני הבאות, התאמת הקבוצה לעולם החיצוני.

תפקיד המנחה: לשמר נורמות שנוצרו תוך סיוע רגשי לקראת הסיום, בעיבוד חווית הפרידה ובגיבוש עיקרי הלמידה, בכל המישורים.

שנת השירות: שלב המאפיין את סיומה של השנה. שלב זה מאופיין מצד אחד בעצב וקושי עקב סיומה של השנה ומצד השני בהתרגשות לקראת השלב הבא (צבא, החיים הבוגרים וכו'). ישנם ש"שנים שעלולים לחוש תחושת פספוס וחוסר מיצוי או לחלופין תחושת משמעות והכרת תודה על השנה שהייתה להם. ישנם מקרים בהם ש"שנים מתקשים להמשיך ולתפקד כבימי שגרה. יש חשיבות רבה להכנה לקראת סיום השנה, בעיבודה וסיכומה הן מבחינה מקצועית והן מבחינה חברתית.

ממדי הקבוצה על פי טוקמן

הממד	קבוצה "מיטיבה"	קבוצה "לא בוגרת"
התמודדות עם משימה	אקטיביות	פסיביות
סמכות וניהול	חוסר תלות	תלות במנהל
רפרטואר תגובות למצבים	עשיר	מצומצם
פרספקטיבה	ארוכת טווח	קצרת טווח
דימוי עצמי של הקבוצה	שותפים לעשייה	כפיפים
מודעות ופיקוח עצמי	קיימת	חסרה

01 לקראת תחילת השנה

ליווי הש"שנים, ע"י מסגרת ההתנדבות, מתחיל מרגע ההודעה על הקבלה לשנת השירות. בתקופה זו, טרם הגעת הש"שנים למסגרת, מתעוררים חששות ושאלות רבות מצד הש"שנים וסביבתם הקרובה בנוגע לשנת השירות. כמו כן, בשלב זה מתחילים להתבסס הקשרים החברתיים בין חברי הקומונה העתידיים ומתחילה להתגבש בהם ההבנה שהם הולכים לעבור שנה משמעותית יחד. יש חשיבות רבה לביסוס הקשר בין מלווה הקומונה לבין הש"שנים בתקופה זו ושהוא יהווה עבורם כתובת בנוגע לעתיד לבוא.

קשר עם הקומונה

- אנו ממליצים לקיים לפחות מפגש אחד עד תחילת השנה לשם היכרות ראשונית בין המלווה לקומונה ובין הש"שנים לבין עצמם.
- על מלווה הקומונה לשמור על קשר שוטף עם הקומונה החדשה (קבוצת וואטסאפ וכו').
- על המלווה להיות כתובת עבור הקומונה החדשה בכל שאלה / עניין בנוגע לשנת השירות.
- לקראת הגעתם למסגרת יש לעדכן את הש"שנים בפרטים הבאים: מידע כללי על המסגרת, אנשי קשר רלוונטיים, מועד הגעה למסגרת, ציוד נדרש, מה צפוי בימים הראשונים וכו'.

קשר עם הורי הקומונה

תפיסת ההורים כשותפים לדרך – ההורים הינם חלק אינטגרלי ממעגל התמיכה של הש"שנים והם עשויים, עם הזמן, להוות כוח חיובי ומחזק עבור הקומונה כולה. כמו כן, במקרים מסוימים, ההורים יכולים לעזור "לפצח" סיטואציות שקורות עם ילדם ולהביא לפתרונן בשיתוף עם מלווה הקומונה. לכן מומלץ, כבר מתחילת הדרך ובאופן יזום, ליצור עמם ערוץ תקשורת פתוח ודו כיווני.

יש לעדכן גם את ההורים בפרטים לקראת הגעת ילדם למסגרת על מנת להוות, גם עבורם, כתובת במהלך שנת השירות. מומלץ לקיים פגישה פרונטלית / שיחת טלפון עם הורי כל ש"ש בנפרד לשם היכרות, הצגת המסגרת והצוות וקבלת רקע ומידע אודות ילדם (כגון: מצב רפואי, רגשי או כל מידע חיוני אודותיו).

קשר עם ההורים לאורך השנה

- יש לשתף את ההורים בנעשה במסגרת, בעשייתם של הש"שנים וכו'. מומלץ גם לשתף אותם במידה והיו אירועים חריגים עם ילדם.
- מומלץ להזמין את ההורים לימי שיא במסגרת (אירועים מיוחדים, חגים וכו').
- ביום ההגעה למסגרת יש להקדיש תשומת לב גם להורי הש"שנים (לערוך היכרות קצרה וכו').
- **יום הורים:** במהלך שלושת החודשים הראשונים מתחילת השנה יש לקיים יום הורים. יום זה יכלול סיור במסגרת, היכרות מעמיקה עם אופי העבודה במסגרת ועשייתם של הש"שנים בה, פגישת אנשי צוות רלוונטיים ועוד.

קשר בין הקומונה היוצאת לקומונה הנכנסת

הקשר בין הקומונה היוצאת לקומונה הנכנסת מתחיל כבר משלב המיונים ונמשך בפלטפורמות שונות שלא תמיד נמצאות "בהישג ידינו" (רשתות חברתיות, מפגשים חברתיים וכו'). אף על פי כן, קשר זה הוא משמעותי בתהליך קליטת

הקומונה החדשה למסגרת ההתנדבות ודורש ליווי והחזקה מטעם מלווה הקומונה.

המפגש בין שתי הקומונות כולל בתוכו "העברת מקל" בעלת מאפיינים חיוביים עבור הקומונה היוצאת, שחבריה יכולים לשתף בניסיון ובידע אותו רכשו במהלך השנה. לקומונה הנכנסת זוהי הזדמנות ללמוד "בגובה העיניים" מקודמיהם בתפקיד ולקבל "טעימה ראשונה" מהשנה הצפויה להם. בנוסף לכך, זהו מפגש חברתי ששני הצדדים נרגשים ומצפים לו. עם זאת, כאשר מפגש זה אינו "מוחזק" ע"י מלווה הקומונה הוא עלול להביא גם לתופעות שליליות והתנהגויות פוגעניות, לרוב כלפי הקומונה הנכנסת.

בשל כך, ישנן מספר נקודות שאנו ממליצים לקחת בחשבון לקראת קיום מפגש / ימי חפיפה בין הקומונה היוצאת לקומונה הנכנסת:

- מומלץ לחשוב מראש על אופי הקשר הרצוי בין הקומונה היוצאת לקומונה הנכנסת – מה מטרתו בהקשר של קליטת הש"שנים החדשים במסגרת ועל פיו לבנות את לו"ז ימי החפיפה / המפגשים בין הקומונות.
- חשוב לזכור שמפגש / ימי החפיפה מתקיימים לקראת תחילת השנה / בתחילתה והם בין המפגשים הראשונים של הקומונה הנכנסת עם מסגרת ההתנדבות, לכן חשוב שמפגשים אלו יהיו חיוביים ותורמים עבור הש"שנים החדשים. חשוב לקיים שיח מקדים, עם הקומונה היוצאת לקראת מפגש / ימי החפיפה לשם קיום תיאום ציפיות אודות התנהגותם

ותפקידם מול הש"שנים החדשים.
יש להדגיש שיחסי הכוחות ביניהם אינם שווים – לרוב הקומונה החדשה תופסת אותם כדמויות "בכירות" מהם – בשל כך יש לשים לב לדרך בה הם נוהגים כלפיהם ולגלות רגישות ובגרות.

יש להדגיש לש"שנים שמטרת המפגש / החפיפה היא להעביר מידע רלוונטי שיתרום לש"שנים החדשים במשימתם במסגרת. בעת המפגש / ימי החפיפה ניתן ליצור זמנים חופשיים / כייף והווי של שתי הקומונות יחד – אך חשוב לוודא שזמנים אלו מובנים והגבולות ברורים עבור שני הצדדים. מומלץ שאיש צוות בוגר ינכח לאורך המפגש (גם אם בחלקו).

חשוב לציין, כמפורט באמנה: "חל איסור מוחלט על קיום טקסי חניכה/"זובור" לרבות: פגיעה, השפלה, אלימות או הפעלת כוח כלפי המלש"שים (מועמדים לשנת שירות). מעורבות בטקסים אלו כמארגן או משתתף מהווה עילה לסיום מידי של שנת השירות".

02 תחילת השנה

עם תחילת השנה, הש"שנים מגיעים למסגרת החדשה נרגשים, חוששים ומצפים לבאות. לרובם זוהי הפעם הראשונה בה הם עוזבים את בית הוריהם ואת סביבתם המוכרת ועוברים למקום חדש. לאופן קליטתם במסגרת, ולימים הראשונים בה, יש השפעה מכרעת על המשך שנת השירות. כשתהליך הקליטה של הש"שנים במסגרת מתנהל בצורה מסודרת וברורה, כאשר נעשית היכרות מותאמת עם הסביבה והתרבות הארגונית בה וכשהם מקבלים את הידע והכלים הרלוונטים בצורה מובנית תוך הבנת הציפיות מהם – נוצרת סביבת עבודה מיטיבה במסגרתה הם יכולים לרתום את עצמם לטובת העשייה במסגרת ולהרגיש שייכים ומשמעותיים בה.

תהליך הקליטה למסגרת

מבחינה לוגיסטית: יש לדאוג למקום מגורים הולם עבור הקומונה, כמפורט באמנה.

הגדרת מלווים לש"שנים בתחומים השונים (רגשי, חברתי, משימתי), כמפורט באמנה.

תכנון ובניית הפעילות השוטפת של הש"שנים במסגרת (עבודה, חברה, הדרכה, חופשות וכו'). הגדרת תפקידם של הש"שנים במסגרת, כמפורט באמנה והמשימות הנגזרות ממנה.

יש לתאם מפגש של רכז מצוות שנת שירות עם הקומונה הנכנסת במהלך השבועיים הראשונים של הקומונה במסגרת. מומלץ להזמין את הרכז מצוות שנת שירות לשיחה עם צוות המסגרת על מנת להסביר על שנת השירות, תפקיד הש"שנים וכו'.

מבחינה הדרכתית:

- בפתיחת השנה יש לקיים לפחות 7 ימי היערכות והכשרה לקומונה הנכנסת. ימים אלו יכללו: היכרות עם המסגרת והגורמים הרלוונטיים, היכרות עם מעגלי התמיכה והכשרה מקצועית ורגשית לביצוע המשימות.
- יש לבנות תכנית הדרכה לליווי הקומונה לאורך השנה (מהפן החברתי, המשימתי והרגשי). ולשתף בבנייתה את אנשי הצוות הרלוונטיים. מומלץ לסמן בתכנית ההדרכה השנתית משבצות של "רענון" המבוססות על תוכן ימי היערכות לקראת אמצע השנה – תקופה בה לרוב קיימת התרופפות ועולה הצורך "לאסוף" בחזרה את הקומונה.

תוכן ימי היערכות וההכשרה:

- קריאת אמנת שנת שירות התנועה הקיבוצית וחתימה עליה.
- היכרות עם צוות המסגרת, ההנהלה, הסבר על ממשקי העבודה עם הצוות וכו'.
- **מתן רקע כללי על המסגרת**, הכולל: ציוני דרך עיקריים, תחומי פעילות, מבנה ארגוני וכדומה. היכרות עם חזון המסגרת, יעדיה, תפיסת עולמה וכו'.
- **הסבר כולל על שנת השירות:** מה מצופה מהם בתור ש"שנים, כיצד המסגרת רואה אותם וכו'. הגדרת תפקידם של הש"שנים במסגרת והמשימות הנגזרות ממנו.
- **פירוט על הסדרי עבודה:** שעות עבודה, ימי קומונה, שעות פעילות, חופשות וחופשות מחלה, אוכל, נסיעות, ביטוחים, דמי כיס ועוד.

- **היכרות עם נהלי המסגרת:** הדרכות, קוד לבוש, עישון, שיחות אישיות, מבקרים, נהלי משמעת, מניעת הטרדה מינית והצגת נורמות ההתנהגות המקובלות במקום.
- יש להתייחס לחוקים וכללים רשמיים הנוגעים לעבודתם של הש"שנים במסגרת (כגון: חוק הנוער, חובת דיווח ועוד).

מומלץ להקדיש זמן לתיאום ציפיות בהקשר של החיים המשותפים יחד כקומונה, תוך התייחסות לסוגיות שונות כגון:

התנהגות נאותה בקומונה, פרטיות וגבולות בין חברי הקומונה, שמירה על מרחב אישי והתנהגות מכבדת, ניהול משק בית (תקציב, ניקיון) ועוד.

היום הראשון במסגרת

- יום ההגעה למסגרת הוא יום חשוב בעל השפעה מכרעת על המשך השנה, לכן יש לבנות אותו בצורה מושכלת ומותאמת:

להחליט מבעוד מועד מי מקבל את הש"שנים, לוודא שהקומונה תקינה ונקייה, לקבוע לו"ז מסודר ליום וכו'.

לו"ז היום צריך לכלול: שיחת פתיחה, סיור במקום והכרות עם בעלי התפקידים (יש להקפיד לעבור בכל המקומות במסגרת, גם אם אין לש"שנים נגיעה ישירה אליהם). בנוסף לכך, יש לאפשר לש"שנים זמן התארגנות בקומונה החדשה. בגלל ההתרגשות הרבה המלווה את יום זה – חשוב לא "להציף" את הש"שנים במידע ובהסברים ולאפשר להם התאקלמות הדרגתית במסגרת.

תקופת הסתגלות

- בתקופה זו יש חשיבות רבה בהעמקת ההיכרות בין המלווה לבין הקומונה ובין חברי הקומונה לבין עצמם. יש להקדיש מפגשים לטובת הבניית הקבוצה, לקיים פעילויות מגבשות, לערוך שיחות אישיות עם הש"שנים וכו'. יש להגדיר יעדים קצרי טווח לקומונה וכל ש"ש בנפרד בשיתוף עמם. חשוב שהיעדים יהיו ישימים וברי הגשמה (עשוי להוביל לתחושת מסוגלות ומשמעות בעשייתם במסגרת).
- חשוב, מתחילת הדרך, לעבוד עם הש"שנים על התקשורת ביניהם ועל יצירת שיח מכבד ופתוח בין חברי הקומונה (בעזרת המלווה החברתי / רגשי). יש להקדיש מפגשים המיועדים לנושא.
- חשוב לשים לב לכל ש"ש, למצבו הנפשי, הפיזי, החברתי וכו'. במידה ויש ש"שנים המפגינים קשיים בהסתגלות למסגרת או סימני מצוקה שונים – יש לברר את מצבם, להיעזר בגורמים מקצועיים במסגרת ולהביא לידיעת הרכז מצוות שנת שירות במידת הצורך.
- לרוב קיים פער בין הציפייה של הש"שנים לגבי שנת השירות לבין המציאות בשטח. בעוד ששנת השירות נתפסת כשנה חוויתית, מעניינת ומרגשת, שגרת העבודה במסגרת והחיים יחד כקומונה הם מאתגרים ומורכבים מבחינות רבות.
- פער זה עלול ליצור תחושות שונות, כגון: תסכול, אכזבה, חוסר מוטיבציה ואף להוביל לעזיבה של שנת השירות. לכן, יש חשיבות רבה להתייחס לפער זה כבר בתחילת הדרך, לקיים שיח בנושא במפגשים עם הקומונה ולנסות ולגשר עליו יחד.
- **שיחת משוב הדדית:** לאחר כשלושה חודשים מומלץ לקיים שיחת משוב אישית עם כל ש"ש הנוגעת לציר המקצועי ולציר החברתי-אישי. המשוב הוא הדדי – אנו מעוניינים לשמוע מהש"ש על הרגשתו בשנת השירות ולאחר מכן לשתף, ברגישות, בהתרשמות של הצוות ממנו. ניתן להתייחס בשיחה זו להיבטים הבאים: רמה מקצועית, יכולת למידה, רמת עצמאות, מצב חברתי, תקשורת בין־אישית, הסתגלות כללית וכו'.

03 אמצע השנה

את תקופת אמצע השנה ניתן לחלק לשני חלקים: החלק הראשון, המתחיל אחרי חגי תשרי, מאופיין בכניסה לשגרת חיים יציבה הן בפן המקצועי במסגרת ההתנדבות והן בפן החברתי בחיי היום-יום בקומונה. תקופה זו מביאה עמה היבטים חיוביים, כמו היכולת להעמיק ולהתמקצע בתחומי העשייה השונים, יצירת מערכות יחסים קרובות ומשמעותיות בין חברי הקומונה ועוד. במקביל, תקופה זו גם מביאה עמה אתגרים שונים – ההתלהבות המאפיינת את תחילת השנה דועכת, הש"שנים, שסיגלו לעצמם שגרת חיים סדורה, עלולים לחוש תחושת חוסר משמעות, עייפות ושחיקה. תחושות אלו עלולות להביא למשבר אישי וקבוצתי ואף לעזיבה, במקרים מסוימים, את שנת השירות. אולם, קומונות הצולחות את המשבר יחד עשויות להגיע לחלק השני, מחג פורים ועד שבועות, בתחושת קרבה, הרמוניה ויכולת תפקוד גבוהה כקומונה וכיחידים שעשויות לבוא לידי ביטוי סביב אירועי השיא ההולכים וקרבים.

משבר אמצע השנה ודרכים להתמודדות עמו

לקראת אמצע השנה הש"שנים עלולים לחוות תחושת משבר הנובעת מסיבות מגוונות:

- **מבחינה מקצועית** – הש"שנים מכירים את מסגרת ההתנדבות, את המשימות העומדות בפניהם וכבר סגלו לעצמם שגרת עבודה סדורה. עם זאת, שגרה זו לעתים מביאה עמה התמודדות עם אתגרים שונים: תחושת עייפות ושחיקה, הבנה כי השנה מתקדמת והם אינם מספיקים לעשות את כל מה שרצו, התמודדות עם קשיים שונים (בתחום המקצועי, חברתי, אישי וכו') ועוד. אתגרים אלו עלולים להביא לירידה במוטיבציה ולהקשות על תפקודם של הש"שנים.
- **מבחינה קבוצתית** – בשלב זה גם חיי הקומונה כבר אינם חדשים לש"שנים, הש"שנים מכירים את חבריהם לקומונה ומתחילים להתמודד עם הפערים הקיימים ביניהם, הן מבחינת החיים המשותפים (תורנויות, הרגלים וכו') והן מבחינת המשימות המקצועיות המשותפות להם.
- **מבחינה חברתית** – כל ש"ש מחפש את מקומו "בסדר החברתי" בקומונה מה שיוצר מתחים רבים.
- חשוב לזכור כי המשבר הוא מרכיב חשוב והכרחי בתהליך הקבוצתי. ההתגברות עליו הופכת את הקומונה למלוכדת וחזקה יותר. עם זאת, חשוב שהוא יהיה מבוקר ומנוהל, על מנת שלא יוביל לקונפליקטים קשים מדי שעלולים לגרום לחוסר תפקוד, לעזיבות ואף להתפרקות הקבוצה.

דרכי התמודדות: יש להתייחס לנושא זה בשיח עם הקומונה כקבוצה ועם כל ש"ש בנפרד:

- **מפגשים עם הקומונה:** לתת מקום לנושא, לעודד את הש"שנים לשתף בתחושותיהם וליצור שיח פתוח ומקבל בין חברי הקומונה על מנת שיוכלו להיעזר אחד בשני.
- **פגישות אישיות:** לקיים פגישות אישיות עם הש"שנים על מנת לברר את הרגשתם במסגרת מכל הבחינות: חברתי, מקצועי, רגשי וכו' ולטפל באופן מידי בסוגיות העולות מן השיחה.
- **הפן המקצועי:** מומלץ לבחון בשנית את המשימות המקצועיות של כל ש"ש ולוודא שהן מותאמות באופן מיטבי ליכולותיו ולרצונותיו.
- מומלץ לקיים לקומונה פעילויות "שוברות שגרה".
- חשוב להזכיר לש"שנים שהמלווה, צוות המסגרת וצוות שנת שירות זמינים עבור כל מי שזקוק לכך.

- החלק השני של אמצע השנה מאופיין ברצף של אירועי שיא הדורשים עבודה של הקומונה כקבוצה. חשוב שהקומונה תגיע לשלב זה אחרי שהמשבר נפתר, ותחושת הלכידות והמסוגלות חזרה. כמו כן, חשוב לזכור שמשבר אמצע השנה אינו תקף עבור כל הקומונות וישנן קומונות שאינן חוות אותו כלל.

נקודות חשובות לחלק זה של השנה:

- מומלץ לעודד את הקומונה ליזום וליצור, מפני שזה השלב שבו התפוקה שלהם עשויה להיות גבוהה ואפקטיבית. יש לתת הכוונה מתאימה לקראת כל אירוע, משוב בסיומו (עם הרבה פירגון והערכה להצלחות), וכן לוודא שיש גם מנוחות בין אירוע לאירוע.
- חשוב שמלווה הקומונה יהיה ערני לאיזון בין שגרת היום-יום של כל ש"ש במשימתו לבין העבודה על אירועי השיא שדורשת זמן ועבודה קבוצתית.
- חשוב שמלווה הקומונה יקפיד על קיום מפגשי הליווי החברתי בתקופה זו (שלעתים מעט נדחקים עקב ריבוי האירועים והמשימות) על מנת שלא לפגוע בתהליך הקבוצתי.

השירות הצבאי

התנועה הקיבוצית רואה ביציאה לשירות צבאי משמעותי ערך מרכזי ומעודדת את בניה ובנותיה להיות משפיעים ומשמעותיים בכל מסלול אליו ינותבו. אנו תופסים את השירות הצבאי כהמשך ישיר לשנת השירות ואת בוגרי שנת השירות שלנו כצעירים המיועדים להוביל ולהשפיע על החברה הישראלית, במסגרת השירות הצבאי ובכלל. לאורך השנה הש"שנים נמצאים בתהליכי המיון השונים לקראת גיוסם לצבא, לרוב תהליך זה משפיע על מצבם הרגשי ועל היכולת שלהם לעמוד במשימות השונות במסגרת שנת השירות.

יש חשיבות רבה לליווי הש"שנים בתהליך זה לאורך השנה ע"י מלווה הקומונה (המהווה דמות משמעותית עבורם) ולייצר אווירה תומכת ומעודדת בין חברי הקומונה סביב נושא זה.

כמו כן, המלחמה המתמשכת עלולה להביא לתחושות של לחץ וחרדה לקראת הגיוס הקרב. יש להיות ערים לתחושות אלו ולהעניק להם את המענה הראוי.

נקודות חשובות

- יש לשחרר את הש"שנים מהפעילות השוטפת לטובת זימונים צבאיים (כמפורט באמנה).
- מומלץ לקיים מפגשים המוקדשים לשירות הצבאי.
- במסגרת תכנית העשרת ש"ש של התנועה הקיבוצית הש"שנים עוברים תכנים בנושא השירות הצבאי – מומלץ להתעדכן עם רכזת התוכנית לגבי תוכנם. בנוסף לכך, ניתן להתאים מפגשים נוספים בנושא לכל קומונה על פי מאפייניה.
- לרשות הש"שנים עומדת מחלקת הביטחון של תנועה הקיבוצית למתן סיוע ועצות בכל הקשור לשירות הצבאי (תהליך המיון, מידע רלוונטי וכו') – כדאי להזמין את הש"שנים להיעזר בהם.

04 סוף השנה

במהלך חודשי יוני – אוגוסט מגיעה לסיומה תקופת שנת השירות. תקופה זו מאופיינת בתחושות מנוגדות: מצד אחד, הפרידה המתקרבת מהמסגרת ומהקומונה מעוררת תחושות של עצב, עייפות, וחשש מפני השלב הבא. תחושות אלו עשויות לבוא לידי ביטוי בהתנהגויות שונות כגון: מותשות, חוסר מוטיבציה, בעיות משמעתיות ועוד. ומנגד, סיומה של השנה מביאה גם תחושות של מיצוי, הכרת תודה, השלמה וציפייה להמשך. תחושות אלו עשויות לבוא לידי ביטוי בדרכים שונות, לעתים חברי הקומונה יבחרו להתכחש למצב, להסתגר בתוך עצמם ולהתנגד לתהליכי הפרידה. במצב הרצוי, הש"שנים יגיעו לסיום השנה לאחר תהליך של עיבוד וסיכום הדרך בה צעדו (הן בפן האישי והן בפן הקבוצתי), בחינת התובנות והחוויות שאספו במהלך השנה ומבט קדימה – אודות מה הם לוקחים עמם להמשך הדרך.

תהליכי סיום ופרידה

- מומלץ להתחיל בתהליך סיכום השנה והפרידה מהמסגרת ומהקומונה כחודשיים לפני מועד סיום השנה. במהלך תקופה זו יש לקיים פגישות אישיות וקבוצתיות. במפגשים אלו מומלץ לבחון את הדרך שעשו הש"שנים כיחידים וכקומונה מתחילת השנה ועד היום: תחילת השנה, אבני דרך, חוויות משמעותיות וחשיבה על ההמשך – מה הם לוקחים עמם משנה זו. מומלץ להתייחס לפרידה מהקומונה, מהמסגרת ומהחניכים באופן נפרד (ולהקדיש לכל נושא מפגש מיועד) מדובר בפרידות בעלות אופי שונה, המצריכות התייחסות שונה.
- חשוב לייצר תחושת ודאות בנוגע לסיום השנה: מהו המועד בו הם עוזבים את המסגרת, לו"ז של השבוע האחרון, מה מצופה מהם וכו'.
- תקופה זו עלולה להציף רגשות שונים, במידה ואתם מזהים סימנים של מצוקה בקרב אחד הש"שנים חשוב לפנות לגורמים הרלוונטיים (אנשי הטיפול במסגרת ולרכז מצוות שנת שירות).
- חשוב לוודא שהש"שנים מקבלים הכוונה נכונה לגבי תהליך הפרידה מהחניכים, הן מבחינת התפקוד השוטף וההתמודדות עם הקושי של החניכים להיפרד והן מבחינת המשימות הקשורות ישירות לפרידה (שיחות פרידה מהחניכים, מתנות פרידה, הצגה/טקס/אירועי פרידה וכו').
- כחלק מתהליך זה, כדאי לעודד את הקומונה להכין "תיק חפיפה" עבור הקומונה הנכנסת שיכלול הסברים וטיפים למהלך השנה (התנהלות בשוטף, יזומה והפקה של אירועים שונים וכו').

המשך הדרך

- מומלץ לקיים תיאום ציפיות לגבי המשך הקשר עם הקומונה המסיימת (ביקורים במסגרת, קשר עם החניכים וכו'). חשוב להגדיר זאת בצורה ברורה על מנת להימנע ממצבים לא רצויים בהמשך.
- מומלץ לשמר על הקשר עם הקומונה המסיימת באמצעות קבוצת וואטסאפ, מפגשים, השתתפות באירועי שיא המתקיימים במסגרת ועוד. במסגרות התנדבות רבות קומונות העבר הפכו, לאורך השנים, לחלק בלתי נפרד מהווי המסגרת ולכוח חיצוני תומך בעל השפעה חיובית ומחזקת.

05 תהליך המיון לשנת שירות

תהליך מיון המועמדים לשנת השירות הוא תהליך מאתגר ומורכב. בשנים האחרונות קיים ביקוש רב ליציאה לשנת שירות דרך התנועה הקיבוצית. המספר ההולך וגדל של המועמדים מול כמות המכסות המוגבלת, הניתנת ע"י משרד הביטחון, יוצר מצב בו מועמדים רבים, ראויים ומצוינים, לא מתקבלים לשנת השירות וחשים אכזבה רבה. בנוסף, קיים מתח בין הצורך של המסגרות הקולטות למיין היטב את המועמדים, בתנאים המתאימים למסגרת ולבחור את המועמדים המתאימים ביותר למשימה, לבין הצורך של התנועה הקיבוצית לקיים תהליך מיון רחב היקף, שבו נכנסים שיקולים שונים שעשויים להקשות על חלק מהמסגרות. מצב זה ממחיש את הצורך בשמירה על תהליך מיון מוגדר ומוסדר תוך גילוי אחריות ורגישות כלפי המועמדים וכלפי ההנחיות. בחלק זה נפרט על תהליך זה, מטרותיו, שלביו ונהליו ונתמקד בכנסי המיון המתקיימים במסגרות ההתנדבות.

תהליך המיון – מטרות ושלבים

בשנים האחרונות מספר המועמדים לשנת שירות בתנועה הקיבוצית הולך וגדל. מצב מורכב זה בו יש מספר מועמדים גדול לעומת מספר מקומות מוגבל, מסגרות התנדבות בעלות אופי שונה זו מזו ותקופת זמן מוגדרת בה יש לסיים את תהליך המיון והשיבוץ למסגרות – ממחיש את הצורך ביצירת תהליך מיון מוגדר ומסודר.

מטרתו הסופית של תהליך המיון היא לשבץ כל מועמד למסגרת המתאימה לו ביותר תוך שמירה על עיקרון "הבחירה ההדדית" – בה המועמד בוחר את מסגרת ההתנדבות ומסגרת ההתנדבות בוחרת אותו. מידת ההתאמה תלויה במספר גורמים, מצד אחד, רצון המועמד, יכולותיו, כישוריו, מידת המוטיבציה שלו וכו'. מהצד השני, צוות מסגרת ההתנדבות מעוניין במועמדים המתאימים לאופי המסגרת וצרכיה מבחינת: אופי העבודה, אוכלוסיית המקום והרכבת קומונה מאוזנת (מבחינת יחסי כוחות, חלוקה מגדרית ועוד).

לתהליך המיון שלוש מטרות עיקריות:

בחירה בין המועמדים התאמה לאופי המשימה בניית קבוצה מאוזנת ניתן לחלק את תהליך מיון המועמדים לשנת שירות לשני חלקים. החלק הראשון הכולל את רישום המועמדים, מיון ראשוני והפנייתם למסגרות, הוא באחריות מחלקת שנת שירות, החלק השני של בחירת הקומונה מתוך המועמדים שהופנו, הוא באחריות המסגרת ונעשה באמצעות עריכת כנסי מיון למועמדים במסגרות ההתנדבות.

כנסי המיון במסגרות ההתנדבות

כנסי המיון הם ההזדמנות של צוות המסגרת להתרשם מהמועמדים ולבחון את מידת התאמתם למסגרת מבחינת אופי המקום, אוכלוסייה, משימות וכו'. עבור המועמדים הכנסים הם הזמן בו הם צריכים להביא "את עצמם", יכולותיהם, כישוריהם ואישיותם לידי ביטוי ובמקביל להתרשם בעצמם מהמסגרת ולהחליט האם הם מעוניינים לעשות בה שנת שירות. על מנת שכנסי המיון יהיו אפקטיביים לשני הצדדים כדאי לשמור על מספר כללים מנחים:

- כהכנה לכנס חשוב להגדיר מהם התכונות והמאפיינים של המועמדים, אותם מעוניינים לבדוק בכנס, ולוודא שהוא בנוי כך שבסופו תתקבל תמונה מקיפה ככל האפשר על כל מועמד.
- הצוות הממיין יכלול את הגורמים הרלוונטיים לעבודת הש"שנים במסגרת – מנהל המסגרת, מלווה/ת הקומונה, מלווה רגשי/ת, גורמים מקצועיים נוספים.
- שעות הכנס יהיו תואמות לשעות הפעילות בהן פועלים הש"שנים במסגרת ההתנדבות.

- מומלץ לקיים במהלך הכנס פעילויות של דינמיקה קבוצתית, ראיונות אישיים ופעילויות המותאמות לאופי המסגרת.
- יש לדאוג לתנאים הולמים עבור המועמדים ולדאוג לשלומם ולרווחתם במסגרת הכנס (מפורט באמנת שנת השירות- נספחים).
- מומלץ לעודד את הקומונה לקחת חלק בכנסי המיון ולהגדיר להם תפקיד בהכנות לקראת הכנס ובמהלכו. עם זאת, יש לשים לב למספר דגשים בנושא (פירוט נוסף מופיע בהמשך הפרק).
- יש לשמור על יחס מכבד כלפי המועמדים לכל אורך התהליך. חשוב לזכור שמדובר בצעירים שזוהי לרובם הפעם הראשונה בה הם עומדים בסיטואציה זו. חשוב לנהוג ברגישות, סבלנות והוגנות כלפיהם לאורך כל תהליך המיון.

הקומונה הנוכחית וכנסי המיון

- הש"שנים לרוב מפגינים עניין רב בכנסי המיון, מעוניינים לקחת חלק בהם ולהשפיע על בחירת הקומונה הבאה. עם זאת, כנסי המיון מביאים עמם גם מחשבות ותחושות שונות בקרב הש"שנים: ההרגשה ששנת השירות עומדת לחלוף, זיכרונות מהחוויות שלהם כמלש"שים ושאלות לגבי מהות תפקידם בתהליך. לכן, יש חשיבות רבה ביצירת שיח בנושא וליווי הקומונה סביב תהליך זה.

להלן מספר נקודות חשובות:

- מומלץ לקיים מפגשים וליצור שיח בנושא עם הקומונה לקראת הכנסים. במפגשים יש לקיים תיאום ציפיות ולהסביר בצורה ברורה את תפקיד הקומונה במהלך כנסי המיון. כמו כן, מומלץ ליצור שיח בנוגע למחשבות ולתחושות שעולות בעקבות המפגש עם המלש"שים בנוגע לשנת השירות שלהם. כדאי לעודד את הקומונה לקחת חלק בכנסי המיון, אך חשוב לוודא שהש"שנים נוהגים באופן מכבד כלפי המלש"שים במהלך הכנס, שיש פיקוח של הצוות על הפעילויות המאורגנות על ידם ושהפרטים אישיים, חוות הדעת ו/או שיחות צוות אודות המלש"שים לא מגיעים לאוזני הש"שנים.
- **חשוב לזכור:** ההחלטה על קבלת המועמדים תתקבל ע"י הצוות הבוגר בלבד. ש"ש יכולים להביע את דעתם, אך לא ייקחו חלק בקבלת ההחלטה (כמפורט באמנת שנת השירות).
- הגישה למערכת הניהול וחוות הדעת ניתנת רק למספר מצומצם של אנשי הצוות הבוגר האחראים על מיון המועמדים. אין לאפשר לש"שנים גישה למערכת זו.
- **הערה חשובה:** יש לשמור על נהלי המיון והקבלה כמפורט באמנת שנת השירות.

נספחים

א תכנית העשרת ש"שנים

רציונל

כחלק מתפיסת התהליך החינוכי השנתי, ומתוך הכרה באוכלוסיית הש"שנים כמתבגרים צעירים אשר עדיין מגבשים את זהותם מחד, ומתוך רצון שיגדלו להיות אזרחים מודעים ומעורבים מאידך, מתקיים שיתוף פעולה של התנועה הקיבוצית ותכנית יהב בסדרת מפגשי לימוד.

מטרת מפגשים אלה היא לאפשר למידה חווייתית ומשמעותית בנושא מעגלי זהות מנקודת מבט התיישבותית, ישראלית, יהודית ואישית. מתוך הכרת החשיבות בשילוב בין לימוד ומעשה, ובהתאם לרוח מגילת העצמאות והתנועה הציונית, אנו תופסים את משימות ההתנדבות ואת תכנית ההעשרה כיחידה מלאה והוליסטית, שבה הלימוד והעשייה במסגרות מזינים זה את זה.

תוכן – מעגלי הזהות

זהות ישראלית

היכרות והתבוננות על החברה הישראלית – על הקבוצות המרכיבות אותה, מורכבויותיה ורבדיה השונים. נעסוק בנושאים הבוערים בחברה הישראלית, בדילמות שונות ובערכיה וצביונה של החברה, ונעמוד על אחריות הש"שנים כלפי החברה ועל יכולתם ליצור בה שינוי.

זהות התיישבותית

נבחן את השפעת המקום שממנו באנו על עיצוב הזהות שלנו, ואת מקומו של הפרט אל מול הקבוצה – שייכות, השפעה הדדית ועוד.

זהות יהודית

בירור לגבי זהותם היהודית של הש"שנים, ובחינת יחסם ועמדתם כלפי היהדות, בדגש על תפיסת ה"יהדות כתרבות" (תפיסת היהדות כעולם תוכן המהווה בסיס ערכי ומעורר השראה, אך לא כמקור סמכות).

זהות אישית ומגדרית

הרחבת המושג "מגדר", העלאת המודעות לקבוצות מגדריות שונות וקידום שיח סביב זכויות להט"ב ומיעוטים אחרים. ניפוץ סטריאוטיפים מגדריים וערעור על הגדרות המייצרות אי־שוויון בין המינים ובכלל.

בנוסף לתכנית המוצעת, במפגשים ישנה התייחסות לנושאים אקטואליים בוערים, לחגים ולמועדים.

מטרות התכנית

- הובלת תהליך בירור זהות אישי, הנוגע לתפיסת המשתתפים את עצמם ואת החברה שסביבם.
- סיוע בהתמודדות עם המשימות בשטח, וחיזוק תחושת המשמעות במסגרות.
- חיזוק תחושת השייכות לתנועה הקיבוצית.
- עידוד פעילות אקטיביסטית בחברה הישראלית.

מבנה התכנית

15	אחת לשבועיים	מספטמבר
מפגשים, שעה וחצי כל מפגש	משבצת זמן קבועה בלו"ז	ואילך, לאורך השנה

נקודות חשובות למלווה הקומונה

- תכנית העשרת הש"שנים מועברת על ידי מנחה חיצוני מטעם התנועה הקיבוצית, המגיע לקומונה לאורך השנה. **הצלחת התכנית תלויה במידה רבה בשיתוף פעולה ובתקשורת פתוחה בין מלווה הקומונה לבין המנחה.**
- יש לשתף את המנחה בפרטים על הקומונה – גודלה, אופייה, הרכבה – וכן בנושאים שעשויים להיות רגישים (צבא, מגדר, יהדות וכו'), כדי לאפשר התאמה מיטבית של התכנים.
- יש לעדכן את המנחה בכל שינוי בלו"ז ובאירועים חריגים בקומונה (עזיבת ש"ש, קונפליקט בין חברים וכו').
- יש לדאוג להשתתפות הקומונה במפגשים ולהגעה בזמן.
- **מומלץ לסנכרן בין תכני המפגשים לתכנים שהש"שנים עוברים במסגרת**, לשם יצירת ליווי תוכני הוליסטי לאורך השנה.
- לכל שאלה או עניין הנוגע לתכנית ניתן לפנות לרכז צוות שנת שירות.

סילבוס התכנית

מס'	משבצת	תיאור
1	**יוצאים לדרך**	היכרות אישית בין המנחה לקבוצה, תיאום ציפיות ובניית חוזה קבוצתי
2	**משם לכאן**	על המקום שממנו באנו והשפעתו על עיצוב הזהות שלנו
3	**אני ואתם – הקבוצה והפרט**	היחיד, הקבוצה, חשיבות השפה המשותפת והאיזון בין שייכות לאינדיבידואליזם
4	**על מה ולמה?**	על הבחירה לצאת לשנת שירות, מהותה של שנה זו, ומה בין ה"למה" ל"איך"
5	**דע מאין באת ולאן אתה הולך**	בירור אישי של עמדת המשתתפים ביחס לזהות היהודית שלהם, וחשיפה לדילמות ערכיות בעולם היהודי של ימינו
6	**ציונות – אז והיום**	הרעיון הציוני וכיצד הוא בא לידי ביטוי בחברה הישראלית היום
7	**אנשי מעשה**	מנהיגות, אקטיביזם והאחריות שלנו כלפי החברה
8	**מרכיבים את הפאזל החברתי**	מגזרים וקבוצות בחברה הישראלית והקשר ביניהם
9	**מדינת ישראל תהא**	על חזון, ערכים, מציאות ומה שביניהם

מס'	משבצת	תיאור
10	**הצבא ואני**	תפיסות, תהיות ומחשבות לגבי השירות הצבאי, ומה הופך שירות למשמעותי
11	**צדק צדק תרדוף**	על צדק, צדקה ואחריות חברתית
12	**שונה, דומה, שווה**	סטריאוטיפים מגדריים – מין, מגדר ותפיסות חברתיות
13	**עת להיפרד**	סיכום תהליך הלימוד הקבוצתי וחשיבות תהליך הפרידה
	מערכים לבחירה	
14	**אנחנו והם**	גזענות, סטריאוטיפים ודעות קדומות
15	**אלימות כלפי נשים**	בחינת תופעת האלימות כלפי נשים והאחריות שלנו בשינוי המצב
16	**שם מעבר לקשת**	הקהילה הלהט"בית ומאבקה לקבלת שוויון זכויות
17	**תרבות הצריכה**	השפעות חברתיות, סביבתיות ואישיות של הרגלי הצריכה שלנו

ב תקנון להתנהגות מיטיבה ומכבדת ולמניעת הטרדות מיניות

הטרדה מינית היא התנהגות אסורה בחוק! המטריד צפוי לעונש של עד שנתיים מאסר. בנסיבות שבהן המטריד מינית פרסם תצלום המתמקד במיניותו של אדם שלא בהסכמתו, דינו 3 שנים.

כללי

זכותו של כל אדם להרגיש נוחות ומוגנות בביתו ובמסגרת עבודתו. השאיפה היא ליצירת סביבות עבודה / התנדבות ומחייה, אשר אינן פוגעות בכלל פשוט זה. לאור זאת נכתב תקנון, שיעזור לקבוע ולהבין את האסור והמותר ביחסי הש"שנים בקומונה ובמסגרת. כמו כן, התקנון מהווה בסיס איכותי לשיחה פתוחה בקומונה על יצירת מרחב מוגן ובטוח, וקביעת נורמות וסטנדרטים של התנהגות מכבדת.

המעשים האסורים

1. מעשה מגונה (די באירוע יחיד)
2. סחיטה לביצוע מעשה בעל אופי מיני
3. הצעות חוזרות בעלות אופי מיני
4. התייחסויות חוזרות למיניות האדם
5. התייחסות מבזה או משפילה למינו או לנטייתו המינית של אדם
6. ניצול יחסי כפיפות או מרות באופן מיני
7. פרסום תצלום המתמקד במיניותו של אדם שלא בהסכמתו

כללי התנהגות

- **גופו ורכושו הפרטי של אדם:** הם פרטיים ועליהם להישמר כאלה. לא יקבל אדם מגע בלתי הולם בלי שבחר בכך (לרבות מבטים והערות).
- **יחסים אינטימיים בין חברי הקומונה:** יתקיימו אך ורק מתוך רצון הדדי של שני הצדדים, ותוך תשומת לב לצרכים ולרגשות של חברי הקומונה האחרים. כמו כן, לא יתקיימו היחסים בפרהסיה.
- **אירוח חברים / בני זוג:** ייעשה בתיאום עם שאר חברי הקומונה, ביידוע המסגרת ובהתאם לנורמות המקובלות בקומונה.
- **קיום יחסים אינטימיים** עם חניכים / מטופלים / חברים / אנשי צוות בוגר מלווה תמיד ביחסי מרות, ולכן אסור בהחלט!
- **לבוש:** לעולם אינו מהווה סיבה או הזמנה מינית כזו או אחרת. זכותו של כל ש"ש להתלבש כפי שהוא מרגיש בנוח, ובלבד שאינו חושף את איבריו האינטימיים, בהתאם לחוק, ואינו מפר את כללי המסגרת.

- **החללים המשותפים בקומונה:** יהיו נקיים מפוסטרים / תמונות / היגדים וכיוצא בזה, שאינם תואמים והולמים חיים משותפים בבית.
- **השירותים והמקלחות:** ברגע השימוש הופכים למקומו הפרטי של המשתמש. אין להיכנס אליהם, להביט לתוכם או לתעד את המתרחש בהם.
- **שינה:** לכל ש"ש תהיה מיטה פרטית משלו, ובה יישן.
- **קבוצת וואטסאפ / כל ערוץ תקשורת אחר:** יש לשמור על שיח מכבד ועל פרטיות המשתמשים, ואין לפרסם תכנים שאינם ראויים או פוגעניים.
- **תרבות השיח והתקשורת** בין חברי הקומונה תהיה מכבדת ונעימה. ככזו, לא תתקבל הכללה על פי מגדר ו/או נטייה מינית, וכן אמירות בעלות אופי מיני (לרבות בדיחות גסות ומעשי קונדס).

כל חצייה של אחד הסעיפים לעיל תיחשב להטרדה, ותגרור תגובה מצד המסגרת ו/או הגוף המשלח.

הליך הגשת התלונה

החוק מציע שלוש אפשרויות (ניתן לנקוט בחלקן או בכולן, במקביל או בזו אחר זו):

1. **דין משמעתי פנימי** – ניתן להתלונן על הטרדה אצל הממונה על פי החוק למניעת הטרדה מינית בעבודה, או אצל המעביד/ה, במטרה לפתוח בהליכי משמעת פנימיים.
2. **הליך פלילי** – ניתן להגיש תלונה במשטרה כדי לפתוח בהליך פלילי.
3. **הליך אזרחי** – תביעה אזרחית בבית המשפט, שתוגש עד 7 שנים מהתרחשות המקרה. בית המשפט רשאי לפסוק בשל הטרדה מינית או בשל התנכלות פיצוי של עד 120,000 ₪ ללא הוכחת נזק.

במקרה שבו ש"ש מרגיש כי הוטרד מינית, מלבד אפשרויותיו האזרחיות והפליליות (בית המשפט, משטרה), יכול הש"ש לפנות לממוני הטרדות מיניות במסגרת או בתק"צ, לבחירתו. באחריות המסגרת להנגיש לש"שנים את פרטי הקשר של הממונים למניעת הטרדות מיניות מטעם שני הגופים, מתחילת השנה.

הליך בירור התלונה

- הממונה למניעת הטרדות מיניות מטעם המסגרת או מטעם התנועה הקיבוצית (להלן – הממונה) יפעל לבירור התלונה, ישמע את המעורבים והעדים ויבדוק את המידע על פי פרוטוקול טיפול בתלונה.
- הממונה יידע את המתלונן/ת באשר לדרכי הטיפול בהטרדה מינית או בהתנכלות לפי החוק.
- הממונה לא יטפל בבירור תלונה אם הוא בעל נגיעה אישית לנושא התלונה או למעורבים בה, ויעביר את הבירור לאחראי/ת אחר/ת או לממלא/ת מקום.
- קיום הפרדה בין מברר האירוע לבין מקבל ההחלטות הוא חשוב ביותר – לכן, לא ישמש אדם בשני תפקידים אלו במקביל.
- בירור התלונה ייעשה ביעילות ובלא דיחוי, תוך הגנה מרבית על כבודם ופרטיותם של המתלונן/ת, הנילון/ה והעדים האחרים.
- בתום בירור התלונה יגיש הממונה למנהלי המסגרות, ללא דיחוי, סיכום בכתב של בירור התלונה בליווי המלצות מנומקות להמשך הטיפול בה.

- מנהלי המסגרת ושנת השירות של התנועה הקיבוצית יחליטו ללא דיחוי בדבר המשך הטיפול, על סמך ההמלצות שקיבלו, כדי למנוע את המשך ההטרדה המינית וכדי לתקן את הפגיעה שנגרמה למתלונן/ת.
- מנהל המסגרת ומלווה הקומונה יגנו על המתלונן/ת והנילון/ה במהלך בירור התלונה. במידת הצורך, יפעלו להרחקת הנילון/ה מהמתלונן/ת, ככל הניתן וככל שנראה נכון בנסיבות העניין.
- מנהל המסגרת ימסור למתלונן/ת ולנילון/ה הודעה מנומקת בכתב על החלטתו/ה, וכן יאפשר להם לעיין בסיכום האחראי/ת ובהמלצותיו/ה.

ש"ש המרגיש כי הוטרד יפנה לאחת הדמויות להלן, במסגרת או בגוף המשלח, לתחילת טיפול:

ממונה מניעת הטרדות מיניות במסגרת: _____

טלפון: _____

ממוני מניעת הטרדות מיניות בתק"צ: יוחאי גרוס – 054-7427024 · yochai@tkz.co.il
דגן קרן – 054-2401154 · dagan.keren@tkz.co.il

ג אמנת שנת שירות התנועה הקיבוצית – תשפ"ז

כללי

מסמך זה מרכז את הנהלים והנורמות המגדירים את הקשר בין מחלקת שנת השירות בתנועה הקיבוצית (הגוף המשלח), המסגרת הקולטת ("המסגרת") ומתנדבי שנת השירות ("הש"ש"). הסכמה והתנהלות בפועל בהתאם לאמור במסמך זה מהווה תנאי הכרחי לקשר העבודה התקין במהלך שנת השירות.

במידה ונדרשת חריגה מסעיף כלשהו בשל מאפיין ייחודי של המסגרת, תותנה החריגה בהסכמה בכתב של כל הצדדים המעורבים (התנועה הקיבוצית, המסגרת והש"ש).

העתק של האמנה החתומה יימצא אצל הקומונה, אצל מנהל המסגרת ואצל התנועה הקיבוצית. המסמך מנוסח בלשון זכר מטעמי נוחות, ומתייחס לשני המינים במידה שווה.

רקע

התנועה הקיבוצית רואה ביציאה לשנת השירות ערך חינוכי וחברתי חשוב. שנת השירות מהווה עבור הש"ש שדה המראה חינוכי ומשימתי לשליחות בתנועה ובחברה הישראלית בתחומי המנהיגות, החינוך, האחריות האישית והמעורבות החברתית. כמו כן, מספקת שנה זו עבור הש"ש הזדמנות להיכרות עצמית, רכישת כלים לעתיד והתנסות בתהליכים קבוצתיים ואישיים משמעותיים.

משימות שנת השירות של התנועה הקיבוצית כגוף משלח, יבטאו את תפיסת עולמה וערכיה של התנועה הקיבוצית. המשימות ייקבעו וייבחנו על פי הנחיות הגופים המוסמכים לכך בתנועה ובמדינה, בהתאם לקריטריונים המוגדרים בתחום פעילות המסגרת.

תפקיד מתנדבי שנת השירות

1. תפקידם של הש"ש מתנדבי שנת השירות במסגרת הקולטת ייקבע במשותף ע"י הגוף המשלח והמסגרת.
2. תפקידיהם של הש"ש יהיו תפקידים בעלי משמעות ערכית, חינוכית ומשימתית בלבד. הש"ש לא יחליפו אנשי מקצוע בתפקידיהם, אלא יהוו כוח משלים המתגבר תחומי פעילות מוגדרים.
3. **אישור תיקי משימה:** לקראת תחילת כל שנה יוגש לאישור הגופים הרלוונטיים "תיק משימה", המגדיר את תפקידם של הש"ש במסגרת. כל מסגרת תמלא ותעביר לגוף המשלח את תיק המשימה המעודכן שלה בהתאם לתאריכים שיימסרו, לצורך הגשתו לגופים הרלוונטיים.
4. הפעלת המתנדבים במסגרת תתאפשר רק לאחר אישור תיק המשימה ע"י הגופים הרלוונטיים.
5. כל שינוי/הוספת תפקידים למתנדבי שנת השירות במסגרת, מעבר למוגדר בתיק המשימה, יתבצע באישור הגוף המשלח ובכפוף לאישור מחודש לתיק המשימה.

6. המסגרת אחראית ומתחייבת לוודא כי המשימות יבוצעו רק בהתאם לאישורים והיתרים רלוונטיים ע"פ דין.

השתתפות הש"ש בפעילויות התנועה הקיבוצית

התנועה הקיבוצית היא תנועה ארצית בעלת חזון, מטרות ומשימות ייחודיות. התנועה רואה במתנדבי שנת השירות חלק בלתי נפרד ממנה ושותפים מלאים לדרכה. לאור זאת, שואפת התנועה לשלב מפעם לפעם את הש"ש באירועים תנועתיים, כנסים, מפגשים, פעילויות בשעת חירום וכדומה. עם זאת, התנועה מבינה את מקומם ותפקידם המשמעותי של הש"ש במסגרות השונות ובקושי לוותר על נוכחותם המלאה בכל עת. זימונם של הש"ש לכנסים, אירועים ומפגשים של התנועה הקיבוצית יתבצע תוך בחינה הדדית של צרכי התנועה, יכולות המסגרות וצרכיהן.

מיון וקבלה לשנת השירות והרכב הקבוצה (הקומונה)

1. תהליך המיון לשנת השרות יתבסס על עקרון הבחירה ההדדית, שמשמעו המתנדב בוחר במסגרת והמסגרת בוחרת במתנדב.
2. שנת השירות באמצעות התנועה הקיבוצית כגוף משלח מיועדת לבני ובנות קיבוצים ולתלמידי בתי הספר האזוריים והתיישבותיים בהם לומדים בני ובנות קיבוצים. חריגה מהגדרה זו תתאפשר רק באישור הגוף המשלח מראש ובכתב.
3. לשנת השירות מטעם התנועה הקיבוצית יוכל להתקבל רק מי שנרשם באתר התנועה וקיבל את אישורה, ולאחר שהשלים את הליך המיון, בהתאם למועדים ולשלבים אשר יקבעו ויפורסמו על ידה.
4. נוהל מפורט של תהליך המיון, כולל תאריכים, יופץ למסגרות ע"י הגוף המשלח לקראת פתיחת התהליך. כל הצדדים המעורבים מתחייבים לנהוג בהתאם לנוהל זה. במקרה של תהליך מיון החורג מהנוהל יהיה הגוף המשלח רשאי לעצור את תהליך המיון למסגרת כולו או חלקו, ביחס למועמד מסוים או ביחס לכלל המועמדים.
5. במהלך המיון במסגרות תישא המסגרת באחריות לשלומם ורווחתם של המועמדים, כולל מקום לינה ראוי, ארוחות, הסעות (במידה ואין תחבורה זמינה), מקום אחסון מוגן לחפציהם האישיים וכו'.
6. שלבי המיון הרגישים, כולל הריאיון האישי וההחלטה על קבלת מועמדים יתבצעו ע"י הצוות הבוגר בלבד. ש"ש בפועל יוכלו להביע את דעתם אך לא ייקחו חלק בקבלת ההחלטה.
7. המסגרת מתחייבת לוודא כי אנשי הצוות מטעמה המעורבים בתהליך המיון ישמרו על סודיות בכל הנוגע לפרטי המועמדים והש"ש.
8. כל קומונה תמנה לפחות 5 ש"ש.
9. הרכב הקומונה יאושר ע"י הגוף המשלח.

רישום הש"ש מול מוסדות המדינה

1. המסגרת תעביר לגוף המשלח, עד לתאריך שיוגדר מראש, את רשימת השמות העדכנית של הש"ש שהתקבלו אליה ואישרו את קבלתם, בצירוף טפסי דחיית השירות החתומים על ידם.
2. הגוף המשלח יעביר את טפסי דחיית השירות לאישור משרד הביטחון עד לתאריך שיוגדר מראש על ידו.

3. הגוף המשלח אינו מתחייב להעביר לאישור משרד הביטחון טפסים ובקשות שיגיעו לאחר התאריך האחרון שנקבע להגשת דחיות שירות. למסגרות ולמועמדים לש"ש ידוע כי משרד הביטחון אינו מתחייב לאשר בקשות דחיית שירות המגיעות אליו לאחר המועד האחרון שנקבע על ידו.
4. הגוף המשלח יעביר למשרד הרווחה את פרטי הש"ש לטובת החלת ביטוח המתנדבים של המשרד עליהם וינפיק למתנדבי הש"ש אישורי התנדבות במידת הצורך (התנהלות מול ביטוח לאומי, צבא וכו').
5. התנועה הקיבוצית תעביר למשרד התחבורה את פרטי מתנדבי הש"ש לצורך הנפקת כרטיסי נסיעה.

תקופת שנת השירות

1. תאריך ההתחלה והסיום של שנת השירות ייקבעו ע"י המסגרת הקולטת, בהתאם להנחיות הבאות:
   א. תחילת שנת השירות – החל מתאריך 1.8 ואילך, ע"פ החלטת המסגרת.
   ב. סיום שנת השירות – לא יאוחר מתאריך 31.8.
   ג. בכל מקרה, פרק הזמן של שנת השירות לא יעלה על שנה רצופה.
2. תאריכי תחילת שנת השירות וסיומה יוגדרו במסמך זה (בעמוד האישור המצורף למסמך), וחתימה עליו מהווה אישור לכך שהתאריכים ידועים ומוסכמים. במידה ויהיה צורך בשינוי התאריכים שהוגדרו מראש, הדבר יתבצע ביידוע ובאישור הגוף המשלח.
3. במקרה של גיוס מוקדם לצה"ל, ישוחרר הש"ש משנת השירות לפחות שלושה שבועות לפני תאריך גיוסו.

מגורים, כלכלה ונסיעות בשנת השירות

א. מגורים

1. המסגרת הקולטת תעמיד לרשות הש"ש מקום מגורים ראוי והולם, המותאם לגודלה ולהרכבה של הקבוצה. מקום המגורים יעמוד בדרישות המופיעות בתיק המשימה.
2. הדירה תשמש למגורי קבוצת הש"ש (הקומונה) של התנועה הקיבוצית בלבד, ללא דיירים נוספים, ותהווה מתחם נפרד משאר הגורמים במסגרת (צוות, חניכים, דיירים וכו') לשם שמירה על פרטיותם.
3. דירת המגורים תכלול חדרי שינה נפרדים לבנים ולבנות.
4. דירת המגורים תאושר מראש על ידי נציג הגוף המשלח.
5. הדירה תימסר כאשר היא נקייה, צבועה ועומדת בתקני הבטיחות המקובלים.
6. **פריטי חובה בדירות הש"ש:** מיטה ומזרון לכל מתנדב, ארון בגדים, ריהוט סלוני, שולחן אוכל וכיסאות, מקרר, כלי מטבח ואמצעי בישול, אמצעי חימום וקירור תקינים, מקלחת תקינה עם מים חמים וקרים בזרם תקין, כלי וחומרי ניקוי, נייר טואלט.
7. **אחזקת דירה:** המסגרת הקולטת תספק שירותי אחזקת דירה ותדאג לתקינותה. במקרה של נזקים שאינם בגדר בלאי סביר אשר נגרמו באשמתם הישירה של הש"ש, יישאו הש"ש בעלות התיקון.
8. **ניקיון הדירה:** המסגרת הקולטת תספק לש"ש חומרי ניקוי ע"פ הצורך. ניקיון הדירה יהיה באחריות הש"ש המתגוררים בה ובפיקוח מלווה הקומונה מטעם המסגרת.

9. **כביסה:** לש"ש תהיה גישה חופשית, ללא תשלום, למכונת כביסה או למכבסה במסגרת הקולטת או בקרבתה.

ב. כלכלה

1. המסגרת הקולטת תדאג לספק לש"ש כלכלה מלאה במהלך שהותם במסגרת (כולל פעילויות מחוץ למסגרת המתבצעות מטעמה).
2. במקומות בהם יש חדר אוכל, יאכלו הש"ש את כל הארוחות בחדר האוכל. אספקה נוספת עבור ארוחות בוקר ו/או לילה ראויות תסופק ע"י המסגרת הקולטת לפחות פעם בשבוע.
3. באחריות המסגרת לוודא מתן מענה הולם לש"ש בעלי אלרגיות בתחום המזון.
4. במקומות בהם השימוש בחדר האוכל הוא חלקי, יסופקו המצרכים לקומונה או יינתן שווה ערך כספי בהתאם לכמות הארוחות שאינן נאכלות בחדר האוכל (ע"פ חישוב של 600 ₪ לאדם לחודש לכלכלה מלאה), בתיאום מול הגוף המשלח.
5. במקרה של היעדרות ש"ש מהמסגרת לפרק זמן משמעותי (מעל שבוע), יינתן לו חלקם היחסי של דמי הכלכלה בהתאם לנוכחותו במסגרת.

ג. יציאות, נסיעות והחזרי נסיעות

1. כל ש"ש ייצא לביתו לפחות פעמיים בחודש, בכל פעם לפרק זמן של 48 שעות לפחות בבית. באחריות המסגרת הקולטת לוודא שהש"ש אכן יוצאים הביתה, ולדווח לגוף המשלח על מקרים חריגים.
2. ככלל, יציאות הש"ש לביתם יהיו בסופי שבוע (יציאה ביום חמישי או שישי וחזרה ביום ראשון). חריגה מכלל זה דורשת את אישור הגוף המשלח. חזרה למסגרת במוצאי שבת תבוצע רק במקרים חריגים, בתיאום ואישור מראש של הגוף המשלח ובהודעה מראש לש"ש.
3. הש"ש ישוחררו לביתם בראש השנה, ביום כיפור ובליל הסדר. בחגים ומועדים אחרים יופעל שיקול דעת, תוך עדיפות לשחרור הש"ש לביתם במידת האפשר.
4. ביום הזיכרון לחללי צה"ל הציפייה היא שהש"ש יישארו במסגרת. עם זאת, יתאפשר לכל ש"ש הרוצה בכך לצאת לטקס או אזכרה באופן אישי באמצעות פנייה למלווה הקומונה. יציאה לאירוע זיכרון לא תיחשב כיום חופש.
5. הש"ש ישוחררו לזימונים צבאיים בדיקות רפואיות ולאירועים משפחתיים מדרגה ראשונה.
6. הש"ש ישוחררו לפעילויות, אירועים וכנסים של הגוף המשלח שעליהם ניתנה התראה של חודש מראש. במידה וההתראה קצרה יותר, תיבחן במשותף האפשרות לשחרר את הש"ש.
7. נסיעות מהמסגרת ובחזרה אליה, כולל בעת ליווי חניכים, יתבצעו אך ורק בימים ובשעות בהם ישנה תחבורה ציבורית זמינה. במקרים חריגים יספק המקום לש"ש הסעה מטעמו.
8. נסיעה בטרמפים אסורה בתכלית!
9. החזרי ההוצאות עבור הנסיעות המוגדרות בסעיפים 1-7 יוחזרו לש"ש במלואן על ידי המסגרת הקולטת, כנגד הצגת קבלות/כרטיסים. עם זאת, על מנת לצמצם במידת האפשר את עלויות הנסיעה, יעשו הש"ש שימוש רב ככל האפשר בכרטיסי הנסיעות שיונפקו להם ע"י משרד התחבורה (רב-קו). החזר הוצאות מהמסגרת יינתן רק במקרה שלא ניתן לעשות שימוש בכרטיס הנסיעה.
10. כללי השימוש בכרטיס יועברו למסגרת הקולטת ע"י הגוף המשלח, ובאחריות המסגרת לוודא שהש"ש מקבלים את הכרטיסים ומכירים את כללי השימוש בהם.

11. הש"ש מתחייבים להשתמש בכרטיסי הנסיעה אך ורק ע"פ הכללים המוגדרים. שימוש לא נכון בכרטיס יגרור קנס כספי שישולם ע"י הש"ש עצמו.

12. ע"פ נהלי משרד התחבורה יונפקו כרטיסי הרב-קו החל מתחילת חודש ספטמבר בכל שנה. עד לקבלת הכרטיסים, תישא המסגרת בהחזר הוצאות הנסיעה של הש"ש.

ד. דמי כיס

1. בכל חודש תעביר המסגרת הקולטת סכום של 500 ₪ לכל ש"ש כדמי כיס למימון הוצאות אישיות.

2. יובהר כי דמי הכיס מיועדים לכיסוי הוצאות אישיות ואינם תשלום עבור עבודת הש"ש. אין להוציא למתנדבים תלוש שכר, וכמובן שאין לנכות מדמי הכיס כל סכום שהוא.

3. העברת דמי הכיס תתבצע מידי חודש ללא תלות במספר הימים בהם נכח הש"ש במסגרת בפועל. במקרים מיוחדים של היעדרות ממושכת (חודשיים ומעלה) תתקבל החלטה משותפת עם הגוף המשלח.

4. יש לשים לב שדמי הכיס משולמים גם עבור החודש האחרון של שנת השירות. במסגרות בהן מועבר הכסף בחודש העוקב, יש לשלם את דמי הכיס של החודש האחרון כשהש"ש עדיין במסגרת.

התנהלות במהלך שנת השירות

א. כללי

1. במהלך שנת השירות יהיו הש"ש באחריות משותפת של הגוף המשלח והמסגרת.

2. הש"ש יכבדו את כללי המסגרת הקולטת וינהגו לפיהם, ויישמעו להוראות הצוות המלווה אותם.

3. הש"ש ישמרו על כללי האתיקה והסודיות בכל הנוגע למידע אליו הם נחשפים במסגרת פעילותם.

4. הש"ש ישתתפו בכל המפגשים, ההשתלמויות ופעילויות ההעשרה המקצועית אליהם הם מוזמנים.

5. במקומות בהם נדרשים הש"ש לפעול עם קבוצות חניכים, יוצבו הש"ש תמיד לצד איש צוות בוגר. לא תותר פעילות של ש"ש עם קבוצת חניכים ללא איש צוות בוגר.

6. המסגרת הקולטת תעניק לש"ש הכשרה מתאימה לקראת ביצוע משימותיהם. כל משימה הדורשת הסמכה, רישיון או היתר רשמיים תבוצע רק ע"י ש"ש המחזיקים באישור הנדרש ובהתאם לכל החוקים והנהלים הנוגעים לביצוע המשימה.

7. המסגרת הקולטת תעמיד לרשות הש"ש את האמצעים הנדרשים לצורך ביצוע משימותיהם. הש"ש לא יידרשו לשלם מכספם ו/או לגייס תרומות לצורך ביצוע המשימות שהוגדרו להם.

8. המסגרת הקולטת תקיים מפגש הורים להצגת המסגרת, המשימות והצוות המלווה של הקומונה. המפגש יתקיים במהלך שלושת החודשים הראשונים של שנת השירות.

9. **היקף ההתנדבות:** בהתאם להנחיות משרד הביטחון, היקף ההתנדבות של המתנדבים לא יפחת מ־52 שעות שבועיות (כולל שעות ההכשרה וההנחיה הקשורות למשימה והליווי הרגשי).

10 שעות הפעילות: מספר שעות הפעילות הרצופות של כל ש"ש לא יעלה על 9 שעות, שאחריהן תינתן הפסקה בת שעתיים לפחות. יובהר כי ישיבות או פגישות בהן נדרשים הש"ש להשתתף ייחשבו כשעות פעילות.

11. בכל לילה תינתן לכל ש"ש הפסקה של 7 שעות רצופות לפחות, לצורך התארגנות ושינה.

12. במידה והש"ש פועלים ביום שבת, יינתן להם יום חופשי ביום אחר באותו שבוע לצורך מנוחה וסידורים אישיים. היום החופשי יהיה פנוי מכל פעילות, כולל ישיבות ומפגשי ליווי והנחייה, עד השעה 16:00 לפחות.

13. **ליווי רפואי של חניכים:** כל ליווי מחוץ לפנימייה בתחום הרפואי יתבצע באישור רכז/מלווה הקומונה ולאחר התייעצות עם הגורמים הרפואיים והפעלת שיקול דעת. בכל מקרה של סוגיות רפואיות הקשורות בבריאות הנפש, ו/או מקרי חירום לסוגיהם אין לאפשר ליווי של ש"ש ללא מבוגר מהצוות החינוכי/רפואי.

14. הגעה עם רכב פרטי והחזקתו במסגרת במהלך תקופת ההתנדבות אסורה.

15. יש להימנע ככל האפשר מהסעת חניכים ברכבים הנהוגים ע"י ש"ש. באופן כללי יש להפעיל שיקול דעת, ובמידת האפשר להימנע לחלוטין, מנהיגת ש"ש על רכבים במהלך שנת השירות. במידה והוחלט לתת לש"ש לנהוג ברכב, באחריות המסגרת לדאוג לביטוח מתאים עבור הש"ש.

16. הש"ש ישהו במסגרת הקולטת במהלך כל תקופת שנת השירות, למעט יציאות וחופשות מוגדרות ומאושרות. כל יציאה מתחומי המסגרת חייבת באישור הצוות הבוגר.

17. טיסות לחו"ל במהלך שנת השירות יתאפשרו אך ורק במהלך חופשות מוגדרות (לא בזמן פעילות) ובאישור מראש של המסגרת הקולטת והגוף המשלח. באחריות המסגרת הקולטת להעביר לגוף המשלח תאריכי יציאה וחזרה ולוודא קיומו של ביטוח מתאים למשך השהות בחו"ל ולאופי הפעילות המתוכנת.

18. החזקה ושימוש באלכוהול או נרגילה בתחומי המסגרת הקולטת ו/או במגורי הש"ש אסורה.

19. כל מעבר על חוקי המדינה (החזקה ושימוש בסמים, אלימות, פריצות, גניבות וכו') יוביל לסיומה המיידי של שנת השירות.

20. איסור על טקסי חניכה – חל איסור מוחלט על קיום טקסי חניכה (זובור), לרבות פגיעה, השפלה, אלימות או הפעלת כוח כלפי מלש"שים (מועמדים לשנת שירות). מעורבות בטקסים אלו כמארגן או כמשתתף מהווה עילה לסיום מיידי של שנת השירות.

21. קיום יחסים אינטימיים בין ש"ש לבין חניכ/ה ובין ש"ש לחבר/ת צוות בוגר/ת אסורים בהחלט.

22. המסגרת הקולטת אחראית לדווח לגוף המשלח על כל אירוע חריג בו מעורבים הש"ש ולערב אותו בטיפול בו, כולל התנהגות בלתי נאותה, תאונה, פציעה, מחלה, היעדרות וכל עניין חריג אחר.

ב. הכנה לקראת שנת השירות

בתחילת השנה תקיים המסגרת הקולטת הכשרה בת שבוע לכל הפחות לקומונה הנכנסת. ימי ההכשרה יכללו היכרות עם המסגרת והגורמים הרלוונטיים, היכרות עם מעגלי התמיכה והכשרה מקצועית ורגשית לביצוע המשימות.

ג. חופשות במהלך שנת השירות

במהלך שנת השירות יינתנו לכל ש"ש 12 ימי חופש ע"פ הפירוט הבא:

1. לכל ש"ש יינתנו 8 ימי חופש אישיים, כאשר לפחות 4 מתוכם יהיו לבחירתו בתאום מראש מול המסגרת.

2. לקומונה כולה תינתן במהלך השנה חופשה מרוכזת בת 4 ימים רצופים לפחות.

ד. סיום פעילות של ש"ש במהלך שנת השירות

ככלל, השאיפה היא שכל מי שמתחיל את שנת השירות יסיים אותה במועד המתוכנן. עם זאת, במקרים מסוימים יתכן מצב שבו יוחלט על סיום שנת השירות של המתנדב/ת במהלך השנה.

סיום מוקדם של שנת השירות ייתכן באחד משלושה מקרים:

1. בחירה של הש"ש לסיים את ההתנדבות לפני הזמן. במצב זה תועבר הודעה כתובה מטעם הש"ש למסגרת הקולטת, אשר תעדכן בכתב את הגוף המשלח. הגוף המשלח יעדכן את משרד הביטחון לגבי העזיבה.
2. שימוש (כולל מידע על שימוש ו/או הודאה) בסמים, אלימות, עבירות רכוש או מין או הפרה בוטה של אמנה זו ו/או נהלי המסגרת יובילו לסיומה המידי של שנת השירות. הגוף המשלח יעדכן את משרד הביטחון לגבי העזיבה.
3. אי התאמה של הש"ש למסגרת /למשימה /לקומונה. במצב זה, יוזמן הש"ש לשיחה רשמית בה יובהר לו כי המשך ההתנהלות נוכחית עלול לסכן את המשך פעילותו במסגרת. בשיחה יפורטו הסיבות לכך ותינתן לו האפשרות לתקן את המצב בפרק זמן מוגדר. לשיחה זו ייכתב סיכום שיועבר לאיש הקשר מטעם הגוף המשלח. בתום פרק הזמן שהוגדר, תתקבל החלטה על המשך דרכו של הש"ש במסגרת. ההחלטה תתקבל על ידי נציגי המסגרת ואיש הקשר מטעם הגוף המשלח במשותף. עדכון יימסר להורי הש"ש ע"י נציג המסגרת.

ה. מוגנות ומניעת הטרדות מיניות

בהתאם לחוק למניעת הטרדה מינית, ומתוך מחויבות ליצירת אווירה מכבדת, מוגנת ונעימה בקומונה, מצורף לאמנה זו תקנון להתנהגות מיטיבה ומכבדת ולמניעת הטרדות מיניות. באחריות המסגרת הקולטת להעביר לש"ש את הכללים המופיעים בתקנון ולפעול בהתאם לו. בנוסף, תיידע המסגרת את הש"ש בפרטיהם של הממונים על מניעת ההטרדות המיניות במסגרת ובתנועה הקיבוצית.

ו. ליווי קבוצת המתנדבים ("הקומונה")

איש הקשר מטעם התנועה הקיבוצית:

1. לכל מסגרת קולטת יוגדר איש קשר מטעם מחלקת שנת השירות של התנועה הקיבוצית ("איש הקשר"). איש הקשר יהווה כתובת לכל עניין הקשור בשנת השירות עבור הצוות הבוגר ועבור הש"ש.
2. איש הקשר יגיע לביקורים במסגרת הקולטת בתאום מראש עם הצוות הבוגר. המסגרת תדאג לאפשר לאיש הקשר לקיים פגישות מסודרות עם כל קבוצת הש"ש ללא הפרעה. באחריות המסגרת הקולטת לדאוג לנוכחות מלאה של קבוצת הש"ש במפגשים אלו.
3. איש הקשר יוזמן ע"י המסגרת הקולטת למפגשי הורים, לטקסים ולאירועים הקשורים בקבוצת הש"ש.
4. איש הקשר יעודכן על כל אירוע חריג הקשור בש"ש בודד או בקבוצת הש"ש.

ליווי מטעם המסגרת הקולטת:

המסגרת הקולטת תספק לקבוצת הש"ש ליווי, הנחייה ותמיכה ע"פ הפירוט הבא:

1. ליווי חברתי – ליווי שמתמקד בתהליכים החברתיים המתרחשים בקבוצת הש"ש. מפגשי ליווי חברתי יתקיימו אחת לשבוע, למשך שעה וחצי לפחות.
2. ליווי מקצועי – ליווי שעוסק בקידום המשימות של כל ש"ש ושל הקומונה כולה, תוך מתן כלים שיסייעו לש"ש בביצוע המשימות השונות.
3. ליווי רגשי – ליווי שמטרתו סיוע לש"ש בעיבוד חוויותיהם ובהתמודדות עם הקשיים במהלך שנת השירות. ליווי זה יכול להתבצע באופן אישי או קבוצתי, אך בכל מקרה יתאפשר לכל ש"ש להיפגש באופן פרטני עם איש מקצוע בעל הכשרה טיפולית (עו"ס, פסיכולוג) אם ירצה בכך.

4. בנוסף, בכל מסגרת יוגדר רכז/מלווה קומונה, שיהיה אחראי על תכלול המשימות ועל ההתנהלות השוטפת של קבוצת הש"ש, על קיום כל התנאים הנדרשים, על ממשקים עם כל הגורמים במסגרת ועל הקשר עם הגוף המשלח.
5. המסגרת הקולטת תדאג לשלוח מלווה רלוונטי לכל מפגש מלווים שיאורגן ע"י הגוף המשלח, וכן לכל מפגש מקצועי רלוונטי אחר.

ז. תכנית העשרת ש"ש

1. בכל מסגרת יתקיימו לאורך השנה, מפגשי העשרה עבור הש"ש, באמצעות מנחים שיישלחו ע"י הגוף המשלח.
2. המסגרת הקולטת תדאג לקיום תנאים נאותים (מקום מתאים, משבצת זמן מתאימה) עבור מפגשי העשרה ולנוכחות מלאה של קבוצת הש"ש.
3. מפגשי העשרה ייחשבו כזמן פעילות של הש"ש, ולא יתקיימו בזמן הפסקות המנוחה.
4. מפגש העשרה לא יבוטל ו/או יידחה ללא אישור של מלווה הקומונה ואיש הקשר מטעם הגוף המשלח.

ח. חיי קומונה

1. אחת לשבוע יסיימו הש"ש את עבודתם לא יאוחר מ־19:30, על מנת לאפשר להם לקיים "ערב קומונה", המיועד לקיום פעילות משותפת של כלל חברי הקומונה.
2. ערב הקומונה יתקיים בכל שבוע, ללא קשר ליציאות הש"ש הביתה.
3. אין לקיים פגישות ליווי והנחיה של קבוצת הש"ש על חשבון ערב הקומונה.
4. פעם בחודש, בערב הקומונה, זכאים הש"ש ל"יציאת קומונה" משותפת מחוץ לגבולות המסגרת. במידה ואין תחבורה ציבורית זמינה, תספק המסגרת הקולטת לש"ש הסעה לפחות עד לתחנה המרכזית של העיר הקרובה וחזרה למסגרת.

ט. עבודת ש"שנים במהלך שנת השירות

בתקופת שנת השירות יתאפשר לש"שנים המעוניינים בכך לעבוד, בשכר או שלא בשכר, במהלך ימי חופשה (כולל יציאות הביתה בסופי שבוע), בכפוף ובהתאם לכל התנאים להלן:

1. העברת הצהרה בכתב על ידי הש"ש בדבר כוונתו לעבוד, בנוסח שנקבע על ידי התנועה הקיבוצית. הנוסח יכלול, בין היתר:
   א. הצהרת הש"ש לעניין זמני עבודתו והיקפה, והתחייבות הש"ש כי עבודתו לא תבוצע בימים, לרבות סופי שבוע, בהם מתקיימת פעילות במסגרת ההתנדבות ו/או בקומונה.
   ב. התחייבות הש"ש לביצוע דיווח ותשלום למוסד לביטוח לאומי ו/או מס בריאות כחוק, והצהרת הש"ש כי ידוע לו שהתנועה הקיבוצית ו/או המסגרת לא יישאו בכל אחריות שהיא בגין דיווח כאמור ו/או בגין משמעויות דיווח כאמור.
   ג. הצהרת הש" ש כי במידה ויפר התחייבויותיו באופן שימנע את השתלבותו המלאה בקומונה ובמסגרת ההתנדבות, יהיו התנועה הקיבוצית ו/או המסגרת רשאיות להפסיק את התנדבותו בשנת השירות.
2. לא תתאפשר, בכל מקרה שהוא, עבודה, בין בשכר ובין שלא בשכר, במקום בו פועלת מסגרת ההתנדבות ו/או בימי פעילות מסגרת ההתנדבות ו/או הקומונה, לרבות בימי טיול וסיור.

אגרת שנת שירות

המסגרת הקולטת תשלם "אגרת שנת שירות" בסכום של 2,100 ₪ לשנה עבור כל ש"ש, לטובת תמיכה במערך הגיוס, הליווי והתפעול של שנת השירות בתנועה הקיבוצית.

באחריות התנועה הקיבוצית: הוצאת חשבונית עד לתאריך 22.9.2026. החשבונית תכלול את כל הש"ש הנמצאים במסגרת בתחילת שנת הפעילות (1.9). לא ייכללו בחישוב ש"ש שעזבו לפני תחילת השנה, וכן לא יינתן החזר כספי עבור ש"ש שיעזבו לאחר מכן. כמו כן, לא יישלח חיוב נוסף בגין ש"ש שיצטרפו למסגרת לאחר הוצאת החשבונית.

על התשלום להיות מועבר לידי "מוסדות חינוך ותרבות של ברית התנועה הקיבוצית" **עד לתאריך 1.11.2026.**

ביטוח מתנדבי שנת השירות

לקראת שנת השירות יש לדאוג שכל נער/ה היוצא/ת לפעולת התנדבות למטרות ציבוריות או לאומיות יקבלו כיסוי ביטוחי מתאים למקרה של פגיעה בזמן שירותם כמתנדבים. מתנדב מוגדר כמי שאינו מקבל שכר. תשלום דמי כיס לכיסוי ההוצאות, נסיעה ואש"ל אינם נחשבים כתשלום שכר. הביטוח נחלק לשלושה:

1. ביטוח מתנדבים – באחריות הגוף המשלח (התנועה הקיבוצית)

מחלקת שנת השירות של הגוף המשלח תעביר בתחילת כל שנת פעילות את רשימת המתנדבים ליחידת המתנדבים של משרד הרווחה, לצורך הסדרת מעמדם.

2. ביטוח מטעם המסגרת הקולטת

2.1 מבלי לגרוע מכלליות האמור ומאחריותה של המסגרת הקולטת על פי כל דין ו/או על פי האמור בהסכם זה, מתחייבת המסגרת הקולטת לערוך, לרכוש ולקיים, על חשבונה, מיד עם כניסת הסכם זה לתוקף ו/או למשך כל זמן שהמתנדבים נמצאים בשטחה, ביטוח רכוש המתנדבים וביטוח אחריות כלפי צד שלישי.

2.2 המסגרת הקולטת מצהירה כי ידוע לה שהמצאת אישור עריכת הביטוח כאמור הינה תנאי מתלה ומקדמי להמשך פעילות המתנדבים על פי ההסכם.

2.3 למען הסר ספק, המסגרת הקולטת הינה האחראית הבלעדית לקיום התחייבויותיה באופן מדויק על פי הסכם זה ונספחיו, והיא משחררת בזאת את התנועה הקיבוצית ו/או המתנדבים מכל אחריות בכל הקשור לבדיקת טיב, איכות והיקף הכיסויים הביטוחיים ופוליסות המסגרת הקולטת. המסגרת הקולטת מצהירה כי אין בבדיקת הפוליסות ו/או אישור עריכת הביטוח על ידי התנועה הקיבוצית ו/או המתנדבים כדי לגרוע מכל חובה המוטלת עליה על פי הסכם זה.

2.4 המסגרת הקולטת מתחייבת להודיע לתנועה הקיבוצית על קרות אירוע ו/או נזק שייגרם לה ו/או לכל צד שלישי הקשור בהסכם זה.

2.5 הוראות סעיף זה (2) מהוות תנאי יסודי לחוזה, והפרתן או הפרת כל חלק מהן תהווה הפרה יסודית של החוזה.

3. ביטוח לאומי ובריאות

נכון למועד כתיבת אמנה זו, על מתנדבי שנת השירות חלות הוראות סעיף 351(יא)(2א) בחוק הביטוח הלאומי, הפוטרות מתשלום דמי ביטוח במהלך תקופת ההתנדבות ועד תחילת השירות הצבאי/לאומי.

הערה חשובה: במידה שהנער/ה לא מתגייס/ת לצבא או לשירות לאומי לפני גיל 21, אין פטור מתשלום דמי הביטוח הלאומי. תשלום דמי הביטוח החודשיים על פי תעריפי הביטוח הלאומי יהיה באחריות המתנדב/ת.

ד הקוד האתי למתנדבי שנת השירות של התנועה הקיבוצית

מבוא

הקוד האתי למתנדבי שנת השירות של התנועה הקיבוצית משמש "מצפן ערכי", המגדיר את הערכים שעליהם מושתתת שנת השירות של התנועה ואת נורמות ההתנהגות המצופות ממתנדבי שנת השירות שלה. הקוד האתי מבוסס על חזון התנועה הקיבוצית ועל ערכיה.

חזון התנועה הקיבוצית

התנועה הקיבוצית היא תנועת התיישבות ציונית משימתית של קיבוצים שהם אגודות שיתופיות חקלאיות. התנועה הקיבוצית מעודדת צמיחה, התחדשות ופיתוח של הקיבוצים, מקדמת את ההתיישבות, החקלאות, התעשייה, המרחב הכפרי והשמירה על השטחים הפתוחים, וכן פיזור אוכלוסייה תוך עדיפות לנגב ולגליל. התנועה הקיבוצית פועלת על בסיס ערכים אוניברסליים, ובהם סולידריות, צדק חברתי, שוויון ערך האדם, שוויון הזדמנויות וקידום נשים, והזכות לכבוד ולחירות. התנועה מובילה ומקיימת ערבות הדדית ושיתופיות כבסיס ערכי לחוסן כלכלי וחברתי, מכירה במגוון המאפיין את הקיבוצים ופועלת עמם ולמען כל אחד מהם בנפרד כרשת משלבת – כשהיא רואה בחברים ובקיבוצים שותפים פעילים במימוש שליחותה בחברה הישראלית וביהדות התפוצות.

שנת השירות של התנועה הקיבוצית

התנועה הקיבוצית רואה ביציאה לשנת השירות ערך חינוכי וחברתי חשוב, וגאה להיות גוף המאפשר לצעירים ולצעירות מכלל החברה הישראלית לקחת חלק במפעל חשוב זה. משימות שנת השירות מבטאות את תפיסת עולמה של התנועה באמצעות מימוש ערכים כגון ערבות הדדית, סולידריות, שיתופיות וציונות. כמו כן, שנת השירות מהווה עבור הש"ש שדה המראה חינוכי ומשימתי לשליחות בחברה הישראלית בתחומי המנהיגות, החינוך, אהבת הארץ, האחריות האישית והמעורבות החברתית. אנו מצפים ממתנדבי שנת השירות להמשיך ולפעול ברוח הערכים המנחים שהונחו לרגליהם בכל מקום שאליו יגיעו – בשירות הצבאי בפרט, ובתחנות חייהם הבאות בכלל.

תפיסת הש"ש

מתנדבי שנת השירות של התנועה הקיבוצית הם צעירים משימתיים וערכיים, שליחי התנועה הקיבוצית במשימותיהם, שסביבתם נושאת אליהם עיניים, ועליהם להוות דוגמה אישית בכל רגע נתון – במסגרת תפקידם ומחוצה לו. על מתנדבי שנת השירות לכבד את חוקי המדינה, את נהלי התנועה הקיבוצית ואת כללי המסגרת שבה הם מתנדבים. כמו כן, מצופה מהמתנדבים לנהוג בבגרות, באחריות ובשיקול דעת לקידום משימתם, תוך הבנה שבמעשיהם הם מייצגים את מקום ההתנדבות, את התנועה הקיבוצית ואת מפעל שנת השירות.

ערכים מנחים

אחריות

הש"ש יראה עצמו מחויב למשימתו ויפעל ככל יכולתו למען הצלחתה, תוך שהוא מפעיל שיקול דעת ויוזמה למימוש האמון שניתן בו.

אמינות

הש"ש יציג דברים כהווייתם, בצורה שלמה ומדויקת, ויפעל באופן שיאפשר לחבריו, לסובבים אותו ולממונים עליו לסמוך עליו ולבטוח בו.

דוגמה אישית

הש"ש יפעל מתוך הבנה שעיני סביבתו נשואות אליו בכל עת, ויקיים את שהוא דורש מסביבתו, תוך הקפדה על קיום כל החוקים והכללים החלים עליו.

מקצועיות

הש"ש ישאף לבצע את משימתו על הצד הטוב ביותר, ויחתור ללמידה ולשיפור ביכולותיו ובמיומנויותיו.

ענווה

הש"ש יראה עצמו כשווה בין שווים, יכיר בערכו ובכישוריו, אך בה בעת יכיר בערך הסובבים אותו וינהג בהם בסובלנות ובכבוד.

ציונות ואהבת הארץ

הש"ש ישאף להכיר את הארץ, את נופיה ואת מורשתה, ויראה עצמו מחויב לפעול למען המשך בניינה וביטחונה, ולמען קיום חברה שוויונית וצודקת.

רעות

הש"ש יפעל מתוך תחושות אחווה, שותפות ומסירות לחבריו, ויהיה מחויב להצלחתם – כפרטים וכקבוצה.

שליחות

הש"ש יראה עצמו כנציג של התנועה הקיבוצית, של מסגרת ההתנדבות ושל מפעל שנת השירות בכל מקום שבו הוא נמצא, ויפעל כדי לייצג את הגופים הללו ואת ערכיהם באופן מיטבי.



התנועה הקיבוצית
מחלקת שנת שירות

מחלקת שנת שירות

התנועה הקיבוצית היא תנועת התיישבות ציונית משימתית, של קיבוצים שהם אגודות שיתופיות חקלאיות.

התנועה הקיבוצית רואה ביציאה לשנת השירות ערך חינוכי וחברתי חשוב. משימות שנת השירות מבטאות את תפיסת עולמה של התנועה באמצעות מימוש ערכים כגון ערבות הדדית, סולידריות, שיתופיות וציונות.

כמו כן, שנת השירות מהווה עבור הש"ש שדה המראה חינוכי ומשימתי לשליחות בתנועה ובחברה הישראלית, בתחומי המנהיגות, החינוך, אהבת הארץ, האחריות האישית והמעורבות החברתית.

בתום שנת השירות, ומתוך תפיסה של חברה מגויסת ומשרתת, נרצה לראות את בוגרות ובוגרי שנת השירות משפיעים ומובילים בחברה הישראלית.