התנועה הקיבוצית
מחלקת שנת שירות

ליווי קומונה בקיבוץ

שנת שירות של התנועה הקיבוצית



מלווי קומונות יקרים,

שנת שירות בקיבוץ היא שנה ייחודית. הש"שנים חיים בתוך קהילה רב־דורית, משתלבים בענפי העבודה ובמערכת החינוך, ופוגשים מקרוב את החיים הקיבוציים – על יופיים ועל מורכבותם. זוהי שנה שבה כל אחד מחברי הקומונה מקבל הזדמנות ללמוד על עצמו, להתפתח ולהיות שותף פעיל בקהילה.

אתם, כמלווי הקומונה, מחזיקים את התהליך הזה – את הקבוצה, את הפרט ואת הקשר עם הקיבוץ. כדי לסייע לכם בליווי הקומונה, מוגשת לכם חוברת זו.

החוברת מורכבת מארבעה חלקים: הצוות המלווה, פתיחת השנה וקליטה בקיבוץ, הש"שנים במקומות העבודה, והקיבוץ כמרחב חינוכי. בסופה תמצאו נספחים לשימוש שוטף במהלך השנה.

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

01 **הצוות המלווה** **3**

הגדרת תפקיד מלווה הקומונה 3

הגדרת תפקיד המלווה הרגשי בקומונה 7

חלוקת העבודה והממשקים בין מלווה הקומונה למלווה הרגשי 9

02 **פתיחת השנה וקליטה בקיבוץ** **12**

דף עזר למלווה הקומונה לקראת פתיחת השנה 12

משפחות מאמצות בקומונות הקיבוציות 16

03 **הש"שנים במקומות העבודה** **18**

דף למנהל עבודה המעסיק ש"שנים בקיבוץ 18

ש"שנים במערכת החינוך הקיבוצית 20

04 **הקיבוץ כמרחב חינוכי** **26**

הקיבוץ כמרחב חינוכי בלתי פורמלי – למידה מהחיים עצמם 26

מפגש בין דורות בקיבוץ 29

נספחים **32**

א. דף הכנה אישי לקראת שיחה אישית 33

ב. מדריך שימוש בטבלת התקציב של הקומונה 36

01 הצוות המלווה

הגדרת תפקיד מלווה הקומונה

מטרת התפקיד

מלווה הקומונה הוא הגורם המרכזי שמוביל ומחזיק את הקומונה לאורך שנת השירות. זוהי דמות חינוכית מובילה, שתפקידה להנחות, לתמוך וללוות את הש"שנים, וליצור עבורם סביבה חינוכית, ערכית ותומכת – תוך שמירה על איזון בין חיי הקומונה לבין המשימות השונות בקיבוץ ובקהילה.

תפקידו לשלב בין **ליווי אישי וקבוצתי של הש"שנים, הובלת התהליכים החינוכיים והחברתיים, ניהול חיי היום־יום של הקומונה והקשר עם הקיבוץ ועם ההורים**. המלווה נדרש להחזיק בו־זמנית את התמונה הרחבה של הקומונה ואת הצרכים האישיים של כל אחד מחבריה.

תחומי האחריות

1. בניית המסגרת והובלת השנה

- בניית מסגרת ערכית לקומונה.
- בניית תוכנית פעילות חינוכית שנתית, בהתאם לערכים ולמטרות של שנת השירות.
- הובלת התהליכים החינוכיים והחברתיים, כולל פעולות שבועיות בנושאים מגוונים (ערכים חברתיים, ציונות, שוויון, מעורבות חברתית ועוד).
- ארגון ימי עיון וסדנאות בשיתוף גורמים מקצועיים מהקהילה ומחוצה לה.
- יצירת שגרת עבודה ומסגרת ברורה לקומונה.
- מעקב אחר התהליך לאורך השנה והתאמתו לצרכים העולים.

2. ליווי אישי וקבוצתי

מלווה הקומונה אחראי על הליווי השוטף של הש"שנים, הן כיחידים והן כחברי קבוצה. הליווי כולל:

- מפגש שבועי קבוע לליווי הקומונה.
- שיחות אישיות קבועות עם כל אחד מהש"שנים.
- זיהוי צרכים אישיים ומתן מענה חינוכי ורגשי בהתאם, ומעקב אחר מצבם ותפקודם של הש"שנים.
- תמיכה בהתמודדויות אישיות, חברתיות ומשימתיות, והכוונה בתהליכי צמיחה אישיים.
- ליווי תהליכים קבוצתיים ויצירת שגרה קבוצתית בריאה ומאוזנת (חלוקת תפקידים, תקשורת חיובית).
- עידוד שיח פתוח ומכבד בין חברי הקומונה, ויצירת הקומונה ושמירה עליה כמרחב בטוח לכל חבריה.
- סיוע בהתמודדות עם קונפליקטים, וחיזוק תחושת השייכות והאחריות של חברי הקומונה.

3. ניהול שוטף של חיי הקומונה

- אחזקת המבנים (דירות ומועדון).

- מעקב אחר ביצוע המשימות בקומונה (ניקיון, בישול, תחזוקה) והקפדה על סדר וניקיון.
- עידוד לקיחת אחריות אישית וקבוצתית על חיי הקומונה.
- הקפדה על נהלי התנועה הקיבוצית (אמנת שנת השירות ותיק המשימה).

4. ניהול תקציב הקומונה

- ניהול תקציב הקומונה ומעקב אחר ההוצאות.
- קבלת החלטות בהתאם למסגרת התקציב.
- הקניית אחריות ומודעות להתנהלות כלכלית.

5. תקופת המיונים

- הובלת תהליכי המיון ובניית קומונה חדשה.
- קשר עם הרכז מטעם התנועה הקיבוצית בנוגע לפרטי המועמדים ולשיבוץ המתקבלים.
- שיבוץ הש"שנים למקומות העבודה.
- היכרות עם חברי הקומונה החדשים ועם הצרכים השונים שלהם, ויצירת בסיס לקבוצה מתפקדת ומגובשת.

6. קשר עם הקיבוץ ומקומות העבודה

- תיווך בין הקומונה לבין הנהלת הקיבוץ והקהילה, והנגשת הקיבוץ לקומונה.
- שמירה על חיבור כל הגורמים לייעוד שהגדיר הקיבוץ לפרויקט שנת השירות.
- יצירת שיתוף פעולה עם גורמים שונים בקיבוץ (מערכת החינוך, רכזי עבודה, ועדות).
- קשר שוטף עם מנהלי הענפים וקיום משובים תקופתיים.
- מעקב אחר השתלבות הש"שנים במקומות העבודה ובפרויקטים בקיבוץ (חינוך, תרבות, גיל שלישי, ענפי משק ועוד).
- תיווך וטיפול בסוגיות העולות מול מקומות העבודה והקיבוץ.
- הובלת פעילות הש"שנים במשימות קהילתיות ושילובם בקהילה.

7. קשר עם ההורים

מלווה הקומונה מנהל את הקשר עם הורי הש"שנים בהתאם לצורך ולמסגרת שהוגדרה. הקשר יכול לכלול:

- עדכונים.
- מענה לשאלות.
- התמודדות עם סוגיות הנוגעות לש"ש.
- תיאום בעת מצבים מורכבים.

8. קשר עם רכז האזור מטעם התנועה הקיבוצית

- קשר שוטף עם הרכז ועדכון על הנעשה בקומונה ועל אירועים חריגים.
- הגעה לכל מפגשי המלווים שמארגן הגוף המשלח, ולמפגשים רלוונטיים נוספים.
- הקפדה על קיום דרישות האמנה ותיק המשימה, ודיווח לרכז האזור במקרה של הפרה.

9. הובלת הצוות המלווה

מלווה הקומונה מוביל את הצוות המלווה של הקומונה, ובכלל זה את המלווה הרגשי. הובלת הצוות כוללת:

- הגדרת ציפיות וחלוקת תפקידים.
- יצירת שגרת תקשורת ותיאום.
- התייעצות סביב הש"שנים והקומונה.
- שימוש בידע ובכלים שמביא כל אחד מחברי הצוות.
- יצירת שפה משותפת סביב הליווי.

10. התמודדות עם משברים

- זיהוי מוקדם של מתחים או קשיים בקבוצה ומתן מענה מתאים.
- טיפול במצבי קונפליקט בתוך הקומונה או מול גורמים חיצוניים.
- עבודה בשיתוף פעולה עם אנשי מקצוע (פסיכולוגים, עובדים סוציאליים) במידת הצורך.

11. פיתוח אישי של הש"שנים

- עידוד למידה עצמית ופיתוח מיומנויות אישיות, כגון מנהיגות, עבודת צוות וניהול זמן.
- ליווי הש"שנים בתהליך המעבר מחניכים למחנכים ולאזרחים פעילים בחברה הישראלית.
- הכנה לקראת סיום שנת השירות והמעבר לשירות הצבאי או הלאומי.

12. ארגון אירועים מיוחדים

- תכנון והוצאה לפועל של טיולים וימי גיבוש לקומונה.
- ארגון פעילויות חגיגיות ואירועים מיוחדים בשיתוף הקהילה (חגים, ימי זיכרון ועוד).

כישורים נדרשים

- ניסיון בעבודה חינוכית עם בני נוער או צעירים.
- יכולת הנחיה וליווי קבוצתי ואישי.
- כושר ארגון וניהול זמן.
- שמירה על דיסקרטיות.
- מיומנויות תקשורת בין־אישית גבוהות ויכולת לפתור קונפליקטים.
- גמישות מחשבתית ויכולת להתמודד עם מצבים בלתי צפויים.
- מחויבות לערכים חברתיים וקהילתיים.
- נכונות לעבודה בשעות מגוונות ולא שגרתיות.

מה נדרש ממלווה הקומונה?

המלווה אינו צריך לעשות הכול לבד. מלווה טוב יודע:

- מתי לפעול בעצמו.
- מתי להתייעץ.
- מתי להיעזר במלווה הרגשי.
- מתי לשתף גורם נוסף (בקיבוץ או את רכז האזור מטעם התנועה הקיבוצית).
- ומתי לאפשר לש"שנים לקחת אחריות בעצמם.

תפקיד מלווה הקומונה הוא רב־גוני ומשמעותי: הוא משלב בין הדרכה חינוכית לבין ניהול שוטף של הקבוצה ושל משימותיה בקהילה. **מלווה הקומונה מחזיק את התמונה הרחבה – את הקבוצה, את הפרט, את המשימות, את התהליך השנתי ואת הקשר עם הנהלת הקיבוץ ועם התנועה הקיבוצית** – ומהווה עבור הש"שנים דמות מפתח ומקור תמיכה לאורך השנה.

הגדרת תפקיד המלווה הרגשי בקומונה

מטרת התפקיד

המלווה הרגשי הוא חלק מהצוות המלווה של הקומונה, ותפקידו לתת מענה להיבטים הרגשיים, האישיים והבין־אישיים של חיי הש"שנים במהלך שנת השירות.

המלווה הרגשי מהווה עבור הש"שנים כתובת נוספת לשיח, להתייעצות ולתמיכה, ובמקביל משמש **שותף לחשיבה עבור מלווה הקומונה** בנוגע לש"שנים ולקומונה.

המלווה הרגשי אינו מחליף את מלווה הקומונה ואינו מנהל את הקומונה, אלא מצטרף לתהליך מתוך נקודת מבט רגשית ובין־אישית.

תחומי האחריות

ליווי רגשי אישי

המלווה הרגשי מאפשר לש"ש מרחב אישי ובטוח שבו ניתן לדבר, לשתף ולהתייעץ. הוא נועד לתת **מענה נקודתי להיבטים הרגשיים בחוויית שנת השירות**, ולסייע לש"ש לרכוש כלים להתמודדות מיטבית ולהצלחה במהלך השנה. במקרים שבהם עולה צורך ב**טיפול רגשי מעמיק או ממושך**, יש להפנות את הש"ש לגורם מקצועי חיצוני המתאים לצרכיו. עלות הטיפול החיצוני תחול על הש"ש ו/או על משפחתו.

הליווי יכול לעסוק ב:

- קשיים אישיים ורגשיים.
- קשיי הסתגלות לשנת השירות ולקומונה.
- געגועים לבית ולמשפחה.
- יחסים חברתיים ובין־אישיים.
- קונפליקטים.
- תחושות של עומס, תסכול, בדידות או חוסר שייכות.
- התמודדות עם אירועים משמעותיים במהלך השנה.
- חיזוק תחושת המסוגלות והיכולת להתמודד באופן עצמאי.
- התמודדות עם שגרת העבודה.
- התמודדות עם סיטואציות מול חברי הקיבוץ.

> הליווי אינו חייב להתקיים רק במצבי משבר. קשר רציף מאפשר לזהות קשיים בשלב מוקדם ולתת לש"ש תחושה שיש לו כתובת.

התבוננות וליווי של הקומונה

לצד הליווי האישי, המלווה הרגשי מסייע בהתבוננות על הקומונה כקבוצה. ניתן להתייחס ל:

- יחסים בין חברי הקומונה.
- תחושת שייכות.

- קונפליקטים ומתחים.
- דפוסים חברתיים.
- ש"ש שמתקשה להשתלב.
- השפעה של קושי אישי על הקבוצה.
- שינויים באווירה ובדינמיקה של הקומונה.

במידת הצורך, המלווה הרגשי יכול לסייע בחשיבה על שיח קבוצתי או על דרך התערבות מתאימה.

ליווי, הנחיה ותמיכה של מלווה הקומונה וצוות הקומונה

זהו חלק משמעותי מתפקיד המלווה הרגשי. מלווה הקומונה נמצא בקשר השוטף עם הש"שנים ומחזיק את התמונה הרחבה של הקומונה, והמלווה הרגשי מהווה עבורו **שותף לחשיבה ולהתייעצות** בנושאים רגשיים, אישיים וחברתיים. לדוגמה:

- ש"ש שמתחיל להסתגר.
- קושי מתמשך של ש"ש להשתלב בקומונה.
- קונפליקט בין שני ש"שנים.
- שינוי בהתנהגות או בתפקוד.
- התלבטות כיצד לפנות לש"ש סביב נושא רגיש.
- מצב שבו קושי של ש"ש משפיע על הקומונה כולה.
- התלבטות האם נדרש סיוע נוסף.

המלווה הרגשי מסייע למלווה הקומונה לעצור, להתבונן, להבין את המצב ולחשוב על דרך פעולה. **המטרה אינה להעביר את הטיפול במצב לידי המלווה הרגשי, אלא לחזק את היכולת של מלווה הקומונה ושל הצוות להתמודד איתו.**

עבודה כחלק מהצוות

המלווה הרגשי הוא חלק מהצוות המלווה שמוביל מלווה הקומונה. לכן חשוב לקיים:

- תיאום ציפיות בתחילת השנה.
- קשר שוטף בין המלווים.
- התייעצות סביב הש"שנים והקומונה.
- תיאום סביב מצבים מורכבים.
- שיח על המשך הליווי והמעקב.

העבודה המשותפת צריכה להתבסס על אמון, תקשורת פתוחה וכבוד לגבולות של כל תפקיד.

> **תפקיד המלווה הרגשי הוא להקשיב, לתמוך, לזהות, לסייע בחשיבה, להנחות ולהפנות בעת הצורך.**

חלוקת העבודה והממשקים בין מלווה הקומונה למלווה הרגשי

מלווה הקומונה והמלווה הרגשי הם שני תפקידים משלימים:

- **מלווה הקומונה** מוביל ומחזיק את הקומונה.
- **המלווה הרגשי** מסייע בהיבטים הרגשיים והבין־אישיים ומביא נקודת מבט נוספת.

העבודה המשותפת מאפשרת לתת מענה שלם יותר לש"שנים, מבלי לטשטש את גבולות התפקידים.

מי מחזיק מה?

קטגוריה	תחום	מלווה הקומונה	המלווה הרגשי
ניהול והובלה	הובלת הקומונה	**אחריות מרכזית**	שותף לחשיבה
	המסגרת החינוכית והערכית	**אחריות מרכזית**	מסייע לפי הצורך
	תוכנית הפעילות	**אחריות מרכזית**	מסייע בגיבוש המענים הרגשיים
	ניהול חיי היום־יום	**אחריות מרכזית**	מסייע בשיחות ובהתייעצות לפי הצורך
	ניהול התקציב	**אחריות מרכזית**	אינו בתחום אחריותו
	קשר עם מקומות העבודה	**אחריות מרכזית**	שותף לפי הצורך
	הובלת הצוות המסייע	**אחריות מרכזית**	שותף כחבר בצוות
קשר וליווי	קשר עם ההורים	**אחריות מרכזית**	שותף לפי הצורך ובתיאום
	ליווי אישי	**אחראי לליווי השוטף**	**אחראי למענה הרגשי** (מומלץ: שיחות אישיות יזומות)
	ליווי קבוצתי	**מוביל**	שותף ומסייע (מומלץ: פגישה אחת לשבועיים)
התמודדות עם קשיים	קונפליקטים	**מוביל את ההתמודדות**	מסייע בהבנת ההיבטים הרגשיים והבין־אישיים
	זיהוי קשיים	**אחריות משותפת**	**אחריות משותפת**
	מצב רגשי מורכב	מוביל ומתאם את המענה	**שותף מרכזי בהערכה ובליווי**
חשיבה מקצועית	חשיבה על ש"ש	**מוביל את התהליך**	**שותף לחשיבה**
	חשיבה על הדינמיקה הקבוצתית	**מוביל**	**שותף ומייעץ**

איך עובדים יחד?

העבודה המשותפת יכולה להתבסס על חמישה שלבים:

1	**זיהוי**	אחד המלווים מזהה קושי, שינוי או צורך.
2	**שיתוף**	הנושא מובא לשיחה עם המלווה השני, עם צוות ליווי הקומונה או עם רכז האזור מטעם התנועה הקיבוצית – בהתאם לרלוונטיות ולגבולות הפרטיות.
3	**חשיבה משותפת**	שואלים: מה אנחנו יודעים? מה אנחנו לא יודעים? מה יכול לעמוד מאחורי המצב? מה הש"ש צריך? מה הקומונה צריכה? מי נכון שיוביל את המענה? האם נדרש גורם נוסף? האם נדרש לעדכן את רכז האזור?
4	**פעולה**	מחליטים מי עושה מה ומהו הצעד הבא, ומתעדים.
5	**מעקב**	בודקים האם המצב השתפר והאם נדרשת פעולה נוספת, ומגדירים לוחות זמנים ברורים למעקב ולסיום הטיפול.

דוגמאות לממשקי עבודה

ש"ש שנראה בתקופה האחרונה פחות טוב

מלווה הקומונה: מזהה את השינוי ומעלה אותו להתייעצות.

המלווה הרגשי: מסייע לחשוב על מה יכול להיות מקור הקושי ועל הדרך הנכונה לפנות לש"ש.

יחד: מחליטים מי יפנה לש"ש, מה כדאי לבדוק ומה יהיה המשך המעקב.

קונפליקט בין שני ש"שנים

מלווה הקומונה: מחזיק את הקונפליקט כחלק מהניהול והליווי של הקומונה.

המלווה הרגשי: מסייע להבין את ההיבטים הרגשיים והבין־אישיים ולחשוב על דרך ההתערבות.

יחד: בונים דרך פעולה – אישית, זוגית או קבוצתית.

קושי של ש"ש שמשפיע על הקומונה כולה

מלווה הקומונה: מחזיק את התמונה הקבוצתית ואת התנהלות הקומונה.

המלווה הרגשי: מסייע להבין את המצב הרגשי ואת ההשפעה ההדדית בין הפרט לקבוצה.

יחד: חושבים כיצד לתת מענה לש"ש, ובמקביל לשמור על הקבוצה.

שגרת עבודה מומלצת

כדי שהעבודה המשותפת לא תתקיים רק בזמן משבר, מומלץ לקבוע מראש:

- שיחת תיאום בתחילת השנה.
- פגישות התייעצות תקופתיות.
- דרך ברורה להעלאת סוגיות דחופות.
- עדכון הדדי במצבים משמעותיים.
- עצירה משותפת בנקודות מרכזיות לאורך השנה.

> **התייעצות אינה מעידה בהכרח על בעיה – היא חלק מעבודה מקצועית טובה.**

טיפול במידע אישי

העבודה בין המלווים דורשת איזון בין **שמירה על פרטיות הש"ש** לבין הצורך לאפשר ליווי אחראי ורציף. לא כל דבר שש"ש משתף חייב לעבור הלאה. עם זאת, כאשר המידע משמעותי להמשך הליווי, כאשר עולה חשש לשלומו של הש"ש או של אדם אחר, או כאשר נדרשת התערבות נוספת – אין להישאר עם המידע לבד, ויש לפעול בהתאם לנהלים.

מומלץ להגדיר בתחילת השנה, יחד עם הש"שנים, את גבולות הסודיות ואת מה שקורה כאשר עולה צורך לערב גורם נוסף.

העיקרון שמחבר בין שני התפקידים

> מלווה הקומונה מחזיק את הקומונה. המלווה הרגשי מחזק את המענה הרגשי ואת היכולת של הצוות להבין ולהתמודד עם מצבים אישיים ובין־אישיים. **ביחד הם מאפשרים לראות את הש"ש גם כאדם בפני עצמו וגם כחלק מקבוצה – ולתת מענה שמחבר בין שני הממדים.**

02 פתיחת השנה וקליטה בקיבוץ

דף עזר למלווה הקומונה לקראת פתיחת השנה

לפני תחילת שנת הפעילות, מומלץ לעבור על הרשימה ולוודא שכל הנושאים טופלו, כדי לאפשר פתיחת שנה מסודרת, בטוחה ומיטיבה עבור הקומונה. תחילת השנה היא הזדמנות ליצור בסיס טוב לקומונה, לחזק את שיתוף הפעולה עם הקיבוץ ולוודא שכל התנאים הדרושים קיימים.

1. לפני תחילת השנה – מה חשוב לוודא?

מגורים ותשתיות

- ☐ הדירה מוכנה לקליטת הקומונה (על פי נספח 1 של תיק המשימה).
- ☐ בוצעו ניקיון ותיקונים במידת הצורך.
- ☐ יש מים, חשמל, גז ואינטרנט תקינים.
- ☐ כל הריהוט והציוד הנדרש נמצאים בדירה ובמצב טוב.

חירום וביטחון

- ☐ קיים מרחב מוגן תקין ומאושר בדירת הש"שנים או בסמוך לה, המאפשר הגעה בזמן על פי הנחיות פיקוד העורף.
- ☐ הוסדרה מראש מול מנהלי הענפים עבודת הש"שנים בעת חירום.
- ☐ הועברו פרטי הש"שנים לגורמי החירום הרלוונטיים בקיבוץ (רבש"ץ / צח"י).
- ☐ פרטי הש"שנים הוכנסו לרשת ההודעות הפנים־קיבוצית (מקומי / קהילנט / אחר).

עבודה והתנדבות

- ☐ לכל ש"ש שובץ מקום עבודה, או תואמו ימי היכרות בענפים.
- ☐ שעות העבודה והאחראים ברורים.
- ☐ בוצע תיאום ציפיות עם מנהלי הענפים, הוועדות ובעלי התפקידים שיהיו בקשר עם הש"שנים במהלך השנה. (ניתן להזמין את הרכז מטעם התנועה הקיבוצית לשיחה עם מנהלי הענפים ובעלי התפקידים הרלוונטיים, על מהות שנת השירות ולתיאום ציפיות.)
- ☐ בוצעה בדיקה עם מנהלי הענפים לגבי הכשרת הש"שנים בתחילת העבודה.

היבטים ארגוניים

- ☐ תקציב הקומונה מספק וברור.
- ☐ הועברו להנהלת החשבונות פרטי הש"שנים לצורך הקמת תקציבים אישיים (דמי כיס), במידת הצורך.
- ☐ עודכנו ענפי השירות על מועד הגעת הש"שנים.
- ☐ בוצעה "הכנת שטח" לקראת שיבוץ הש"שנים למשפחות מאמצות.

2. קליטת הקומונה ביום הראשון בקיבוץ

מומלץ שהיום הראשון יהיה יום קבלת פנים מסודר, שיאפשר לקומונה להרגיש רצויה ולהכיר את סביבת הפעילות. מומלץ להגדיר שעת הגעה, ובהתאם לארגן שיחת פתיחה גם להורי הקומונה – ברוב המקרים ההורים מביאים את הש"שנים ואת הציוד, ולכן כדאי לנצל את ההזדמנות.

מומלץ לכלול

- ☐ קבלת פנים על ידי נציגי הקיבוץ.
- ☐ סיור בקיבוץ ובמקומות המרכזיים.
- ☐ היכרות עם אנשי המפתח.
- ☐ היכרות עם גורמי החירום והביטחון הרלוונטיים.
- ☐ הצגת המרחב המוגן הקרוב לדירה ולמקומות הפעילות המרכזיים.
- ☐ היכרות עם איש/אשת הקשר בצח"י.
- ☐ מעבר על סדר היום והשבוע הראשון.
- ☐ זמן להתארגנות בדירה.
- ☐ שיחה קצרה עם המלווה לסיכום היום ולבדיקת צרכים.

גורמי קשר בקיבוץ

יש לוודא שהקומונה מכירה את אנשי הקשר המרכזיים:

- ☐ מנהל/ת הקהילה.
- ☐ מנהל/ת החינוך.
- ☐ רכז/ת התרבות.
- ☐ איש/אשת האחזקה.
- ☐ מרפאה וגורמי רפואה (בקיבוץ ובאזור).
- ☐ גורמי ביטחון וחירום.
- ☐ איש/אשת הקשר בצח"י.
- ☐ גורמים נוספים הרלוונטיים לקיבוץ.

3. ימי ההיערכות של הקומונה בקיבוץ

ימי ההיערכות הם הזמן לבניית תשתית טובה לחיי הקומונה. **נזכיר כי במהלך ימי ההיערכות יש להקדיש זמן לקריאת האמנה ולחתימה עליה.** נושאים שכדאי לעסוק בהם:

היכרות וגיבוש

- ☐ היכרות בין חברי הקומונה.
- ☐ תיאום ציפיות.
- ☐ בניית אמון ותקשורת.

בניית אורח החיים המשותף

- ☐ חלוקת תפקידים.
- ☐ תורנויות.
- ☐ ניהול תקציב.
- ☐ ניקיון וסדר.
- ☐ קבלת החלטות.
- ☐ פתרון מחלוקות.

היכרות עם המסגרת

- ☐ מטרות שנת השירות.
- ☐ תפקיד הקומונה בקיבוץ.
- ☐ ציפיות התנועה והקיבוץ.
- ☐ גבולות האחריות של כל גורם.

מרחב מוגן – התנהגות מיטיבה ומכבדת

- ☐ שיחה עם חברי הקומונה על מיניות, זוגיות והתנהלות מינית בטוחה במהלך השנה.
- ☐ היכרות עם גבולות אישיים, הסכמה וכבוד הדדי.
- ☐ תיאום ציפיות לגבי פרטיות ומרחב אישי בתוך הקומונה.
- ☐ שיח על התנהלות במצבים של קשרים רומנטיים או מיניים בין חברי הקומונה, ובין ש"שנים לבין אנשים בקהילה.
- ☐ הבהרת גבולות ביחסי הכוחות ובקשרים בין ש"שנים לבין גורמים בקיבוץ, חניכים, מעסיקים ואנשים נוספים.
- ☐ היכרות עם הכתובת שאליה ניתן לפנות במקרה של אי־נוחות, פגיעה, הטרדה או התלבטות בנושא מיני או זוגי.
- ☐ וידוא שהש"שנים יודעים למי ניתן לפנות גם באופן אישי ודיסקרטי.
- ☐ יצירת שפה משותפת בקומונה, שמאפשרת לדבר על נושאים אלה בצורה פתוחה, מכבדת ולא שיפוטית.

חירום וביטחון

- ☐ מעבר משותף על נוהלי החירום והביטחון בקיבוץ.
- ☐ הסבר על ההתנהלות בזמן התרעה או אירוע חירום.
- ☐ וידוא שכל חברי הקומונה יודעים כיצד לקבל הנחיות ועדכונים.
- ☐ היכרות עם המרחב המוגן בדירה ובמקומות הפעילות המרכזיים, ועם כללי ההתנהלות בו.
- ☐ תיאום ציפיות לגבי שמירה על קשר וסיוע הדדי בזמן חירום.

היכרות עם הקהילה

- ☐ השתלבות באירועי הקיבוץ.
- ☐ חיבור למשפחות מאמצות (במידת הצורך).
- ☐ יצירת קשר עם צוותי החינוך והקהילה.

4. תפקיד המלווה בתחילת השנה

בשבועות הראשונים מומלץ להקפיד על:

- ☐ ביקורים תכופים בקומונה.
- ☐ שיחות אישיות עם כל אחד מחברי הקומונה.
- ☐ מפגש ליווי קבוע לקומונה, במסגרת ברורה וקבועה.
- ☐ קשר רציף עם רכזי הקיבוץ והמעסיקים.
- ☐ זיהוי מוקדם של קשיים ומתן מענה מהיר.
- ☐ חיזוק תחושת השייכות והמסוגלות של חברי הקומונה.

נדגיש: פתיחת שנה טובה משפיעה על המשך השנה כולה. השקעה בהיערכות, בליווי ובהיכרות בתחילת הדרך מסייעת ביצירת קומונה מגובשת, בטוחה ומשמעותית עבור חבריה ועבור הקהילה הקולטת.

חשוב לזכור כי הש"שנים מגיעים למקום חדש, עם אנשים וחוקים חדשים. יש להקפיד לבנות את הקליטה בהדרגה, ולא להציף באתגרים חברתיים מעבר למה שנדרש.

משפחות מאמצות בקומונות הקיבוציות

רקע ורציונל

חיבור הש"שנים ל"משפחות מאמצות" קיים בשנות שירות במסגרות ההתיישבותיות, במטרה לבסס חיבור משמעותי ואישי בין הש"שנים לקיבוץ. האימוץ מאפשר לש"שנים לחוות את הקיבוץ דרך המשפחות שגרות בו ולהיעזר בהן כמקור תמיכה נוסף, והקיבוץ מצידו מרוויח צעירים אוהבים ומחויבים.

נושא המשפחות המאמצות מחייב התייחסות לשני הצדדים. המשפחות נדרשות לפתוח את ביתן בפני "אורחים קבועים ומתחלפים" למשך שנה, וליצור עבורם מרחב נעים ובטוח. הש"שנים, מצידם, נכנסים לבית לא מוכר, נדרשים להתאים את עצמם ולאמץ קוד התנהגות שלא בהכרח מוכר או מובן להם, ולעיתים "לוותר" על פעילות אחרת בשנת השירות.

מתוך כך, על צוות שנת השירות לקחת אחריות על הנושא, להתייחס אליו כתהליך, להיות מעורב בכל שלביו וללוות אותו לאורך השנה כולה, תוך מעורבות של כל אנשי הצוות החינוכי.

מה ואיך עושים?

1. **תהליך חשיבה על מאפייני המשפחות המאמצות ותפקידן:** אילו משפחות מחפשים (עם ילדים קטנים או בגיל ההתבגרות, תושבי ההרחבה, חברי קיבוץ ועוד), כמה ש"שנים מאומצים בכל משפחה, מתי מתחיל האימוץ, האם המפגשים מתקיימים ביום קבוע או בתיאום חופשי, מה תפקידן של המשפחות ומה הקשר בינן לבין מלווי הקומונה. מהצד השני – חשיבה על הש"שנים המגיעים, ועל ש"ש שזקוק להתאמה מיוחדת למשפחה שתדע לתמוך בו ולתת מענה לצרכיו.
2. **פרסום בקיבוץ ויצירת קשר אישי** עם משפחות המעוניינות לקחת חלק בפרויקט ולהיות משפחה מאמצת.
3. **שיחת הסבר עם המשפחות המאמצות על הרציונל של האימוץ,** כולל ההיבטים המעשיים והמורכבויות. חשוב להבהיר שהמשפחות אינן מאמצות ש"ש כדי שישמש כבייביסיטר.
4. **פנייה כתובה לכל המשפחות המאמצות,** הפותחת בתודה על נכונותן ועל התגייסותן למשימה, ממשיכה במועדי הגעת הש"שנים לקיבוץ ובמועד ההיכרות איתם, ומפרטת את הנהלים הקשורים לאימוץ.
5. **שיחת הכנה לקבוצת הש"שנים לפני מפגש ההיכרות עם המשפחות,** כדי לחבר גם אותם לרציונל ולמורכבות, לאחריות שלהם על הקשר עם המשפחה, ולהדריך אותם כיצד לתאם ציפיות ולהתנהל נכון.
6. **מפגש היכרות בין הש"שנים למשפחות המאמצות.** המפגש ייפתח בדברי תודה וברכות, ימשיך בפעילות משותפת שמטרתה יצירת אקלים חיובי והיכרות, ובשיתוף המשפחות בשגרת שנת השירות. בסיומו כל משפחה תראה לש"שנים שלה את מיקום ביתה, כדי שיידעו להגיע בהמשך. **אפשרות נוספת:** לקיים את המפגש בבתי המשפחות.

7. **שגרת מפגשי האימוץ, המעוגנת בלוח הזמנים של התוכנית השנתית.** בחודש הראשון כדאי ליצור קשר לפני כל מפגש כדי לוודא את זמינות המשפחות, וכן להודיע מראש כאשר הש"שנים לא יגיעו בשל פעילות בשנת השירות.
8. **באחריות הצוות** לקיים שיחות מעקב עם המשפחות ועם הש"שנים, ולבדוק את תדירות המפגשים, את התחושות המלוות אותם ועד כמה החיבור נכון וטוב לשני הצדדים.
9. **מפגשים מיוחדים עם המשפחות המאמצות, בנוסף לשגרה:** הזמנתן לאירועים בעלי ערך ועניין, מפגש יזום באמצע השנה, השתתפות ביום ההורים ומפגש פרידה בסוף השנה. חשוב מאוד להדגיש את הכרת התודה וההערכה כלפי המשפחות.

03 הש"שנים במקומות העבודה

דף למנהל עבודה המעסיק ש"שנים בקיבוץ

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, שנה זו מספקת לש"ש הזדמנות להיכרות עצמית, לרכישת כלים לעתיד ולהתנסות בתהליכים קבוצתיים ואישיים משמעותיים.

משימות שנת השירות של התנועה הקיבוצית כגוף משלח מבטאות את תפיסת עולמה ואת ערכיה. המשימות נקבעות ונבחנות על פי הנחיות הגופים המוסמכים לכך בתנועה ובמדינה, בהתאם לקריטריונים המוגדרים בתחום פעילות המסגרת.

דגשים

1. הש"שנים הם חלק מצוות העובדים.
2. מספר שעות הפעילות הרצופות של כל ש"ש לא יעלה על 9 שעות, ולאחריהן תינתן הפסקה בת שעתיים לפחות. ישיבות או פגישות שבהן נדרשים הש"שנים להשתתף ייחשבו כשעות פעילות.
3. אם הש"שנים 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 והנחיה, עד השעה 16:00 לפחות.
4. אחת לשבוע יסיימו הש"שנים את עבודתם לא יאוחר מ־20:00, כדי לאפשר להם לקיים "ערב קומונה" – פעילות משותפת של כלל חברי הקומונה.
5. כל ש"ש ייצא לביתו לפחות פעמיים בחודש, בכל פעם לפרק זמן של 48 שעות לפחות. באחריות המסגרת הקולטת לוודא שהש"שנים אכן יוצאים הביתה, ולדווח לגוף המשלח על מקרים חריגים.
6. ככלל, יציאות הש"שנים לביתם יהיו בסופי שבוע (יציאה ביום חמישי או שישי וחזרה ביום ראשון). חריגה מכלל זה דורשת את אישור הגוף המשלח. חזרה למסגרת במוצאי שבת תתבצע רק במקרים חריגים, בתיאום ובאישור מראש של הגוף המשלח ובהודעה מראש לש"ש.
7. הש"שנים ישוחררו לביתם בראש השנה, ביום כיפור ובליל הסדר. בחגים ובמועדים אחרים יופעל שיקול דעת, תוך עדיפות לשחרור הש"שנים לביתם במידת האפשר.
8. ביום הזיכרון לחללי מערכות ישראל יתאפשר לכל ש"ש הרוצה בכך לצאת לטקס או לאזכרה באופן אישי. יציאה לאירוע זיכרון לא תיחשב כיום חופש.
9. הש"שנים ישוחררו לזימונים צבאיים, לבדיקות רפואיות ולאירועים משפחתיים מדרגה ראשונה.
10. הש"שנים ישוחררו לפעילויות, לאירועים ולכנסים של הגוף המשלח שעליהם ניתנה התראה של חודש מראש. אם ההתראה קצרה יותר, תיבחן במשותף האפשרות לשחרר את הש"שנים.
11. יש להקפיד לקיים שיחות משוב עם הש"ש, לשיקוף התנהלותו בעבודה, ולעדכן את מלווה הקומונה.

12. במקומות שבהם נדרשים הש"שנים לפעול עם קבוצות חניכים, הם יוצבו תמיד לצד איש צוות בוגר. לא תותר פעילות של ש"ש עם קבוצת חניכים ללא איש צוות בוגר.
13. הש"שנים לא יידרשו לשלם מכספם ו/או לגייס תרומות לצורך ביצוע המשימות שהוגדרו להם.
14. כל עבירה על חוקי המדינה (החזקה ושימוש בסמים, אלימות, פריצות, גניבות ועוד) תוביל לסיומה המיידי של שנת השירות.

קליטת ש"ש לעבודה

1. יש לוודא קיום ביטוח מתאים.
2. המסגרת הקולטת תעניק לש"שנים הכשרה מתאימה לקראת ביצוע משימותיהם. כל משימה הדורשת הסמכה, רישיון או היתר רשמי תבוצע רק על ידי ש"שנים המחזיקים באישור הנדרש, ובהתאם לכל החוקים והנהלים הנוגעים לביצועה. המסגרת הקולטת תעמיד לרשות הש"שנים את האמצעים הנדרשים לביצוע משימותיהם.
3. יש להקפיד על תיאום ציפיות מקיף בתחילת השנה: שעות עבודה, איש קשר במקום העבודה, "עשה ואל תעשה" ועוד.

ש"שנים במערכת החינוך הקיבוצית

השתלבות, התפתחות ואחריות מקצועית

בשיתוף אגף החינוך, התנועה הקיבוצית

חלק זה נכתב כדי לסייע לכם לקיים שיח משותף עם מנהל/ת הקהילה ומנהל/ת החינוך בקיבוץ סביב שילוב ש"שנים במערכת החינוך. הוא מציג את מאפייני ש"שנים, את ההזדמנויות ואת האתגרים שבשילובם, ואת התנאים להשתלבות מיטבית – ויכול לשמש בסיס לתיאום ציפיות בתחילת השנה ולשיחות המשך לאורך השנה. מומלץ לעבור עליו יחד עם השותפים בקיבוץ.

התנועה הקיבוצית ושנת השירות

- ישנם כ־30 גופים משלחים שדרכם ניתן לצאת לשנת שירות. **התנועה הקיבוצית היא הגוף המשלח הגדול ביותר בארץ, ומפעילה השנה כ־1,200 מתנדבות ומתנדבי שנת שירות בכ־130 מסגרות ברחבי הארץ.**
- המכנה המשותף: תרומה, ו"המשימה" במרכז.
- מפעל שנת השירות הוא "ספינת הדגל" של התנועה הקיבוצית. **ביציאה לשנת שירות באה לידי ביטוי תפיסת העולם הערכית של התנועה**, הדוגלת בערכים כמו ערבות הדדית, סולידריות, שיתופיות וציונות.
- שנת השירות מיועדת למועמדים מקיבוצים, מהמרחב ההתיישבותי ומכלל החברה, הבוחרים לדחות בשנה את גיוסם לשירות צבאי או לאומי לצורך ההתנדבות.
- בכל שנה מתמודדים אלפי מועמדות ומועמדים על מקום בשנת השירות. בשנים האחרונות יחס הקבלה בתנועה הקיבוצית עומד על 1:3.

מאפייני הש"שנים – מה בין ש"ש לעובד?

1. **בחרו להתנדב ומחפשים משמעות בעשייה:** הם אינם מפרנסים את עצמם או את משפחותיהם, אלא מגיעים להתנדב ולתרום. לכן תחושת המשמעות שלהם היא מרכיב מרכזי, שחוזר ועולה לאורך השנה.
2. **מתמודדים בכמה "זירות" במקביל:** המשימה, הקומונה, הריחוק מהבית, המיונים לצבא ועוד.
3. **מביאים ערך מוסף למסגרת שבה הם פועלים:** רוח צעירה, יוזמה, מוטיבציה גבוהה, ערכיות וחד־פעמיות.

אתגרים

1. **לוח זמנים עמוס ואינטנסיבי,** שאינם רגילים אליו.
2. **חוסר ניסיון:** לרוב הם מגיעים ללא ניסיון, ועליהם ללמוד מיומנויות חדשות ורבות בזמן קצר יחסית.
3. **"פנטזיה" לגבי שנת השירות:** לרוב הם מגיעים עם תמונה של איך תיראה השנה – העשייה, החברויות בקומונה ועוד. במהלך השנה התמונה הזו (או חלקה) מתנפצת, והם נדרשים להתמודד עם הפער בין הציפייה למציאות, עם סיטואציות מורכבות ועם מעמד מבלבל – בין חניך למדריך, ובין "בן קיבוץ" בקיבוץ שלו לבין ש"ש בהווה.
4. **ריחוק מהבית:** לרובם זו הפעם הראשונה שהם יוצאים מהבית ורחוקים ממשפחותיהם ומחבריהם.
5. **החיים המשותפים בקומונה** מביאים עימם אתגרים שונים: ניהול משק בית משותף, חיים עם אנשים שונים ולא מוכרים, ההיבט החברתי ועוד.
6. **אתגרי הגיל:** תקופה סוערת גם מבחינת מאפייני הגיל.
7. **יחסי הכוחות בצוות:** הקרבה בגיל בין המדריכים לש"שנים עלולה ליצור בלבול. נדרשים הגדרה ותיאום ציפיות לגבי העבודה המשותפת ולגבי מפגשים מעבר לשעות העבודה.

בין חניכים למדריכים – שלב ביניים

הש"שנים נמצאים בשלב מעבר: זה עתה יצאו ממעמד של חניכים, וכבר נדרשים לתפקד כמחנכים. המעבר הזה מייצר כמה מתחים:

חוסר ניסיון מעט כלים מעשיים להתמודדות עם מצבים חינוכיים מורכבים, ונטייה להישען על מה שחוו בעצמם כחניכים.	**פער גילאים קטן** הקרבה בגיל לחניכים עלולה לטשטש את הגבול בין חבר לבין מדריך, ולהקשות על עמידה בעמדה חינוכית.
זהות בהתהוות הם מתמודדים עם שאלות של זהות, עצמאות ומיצוב חברתי, ובמקביל מצופה מהם להוות עוגן יציב לחניכים.	**כפל תפקידים** בקומונה הם עצמם "חניכים" של הצוות המלווה, ואילו במקום העבודה הם המבוגר האחראי.

שנת השירות בתוך מערכת החינוך הקיבוצית: מפגש בין שלושה מרחבים

שנת השירות למידה, התנסות והתפתחות אישית וחברתית.	**מערכת החינוך** מחויבות לילדים, לרצף החינוכי ולסטנדרטים מקצועיים.	**הקהילה** המרחב שבו מתקיימים החינוך, ההתנדבות והשייכות.

השתלבות מיטבית מתאפשרת כאשר שלושת המרחבים פועלים בתיאום ומתוך תפיסה משותפת.

בין התנדבות משמעותית לבין צורכי כוח אדם

הש"שנים משתלבים במערכות המתמודדות לעיתים עם מחסור בכוח אדם. זהו מתח שחשוב להכיר בו ולנהל אותו באופן מודע.

ערך חינוכי מהו הערך החינוכי של התפקיד? האם קיימת אפשרות ללמידה ולהתפתחות?	**התאמת אחריות** האם האחריות מותאמת למעמדו ולניסיונו של הש"ש?	**נוכחות מקצועית** האם נשמרת נוכחות מספקת של צוות מקצועי וקבוע?

המשימה היא לחבר בין צורכי המערכת לבין מטרות שנת השירות – מבלי שאחד יבטל את האחר.

קליטת ש"ש למערכת (גיל רך וחינוך חברתי)

	ש"ש	צוות בוגר
ניסיון תעסוקתי	מועט מאוד בעולם המבוגרים	משתנה
מחויבות	התנדבותית	התקשרות חוזית
משך ההעסקה	קצוב לשנה	יכול להיות לתקופה ארוכה
מיקוד	העבודה היא חלק משנת השירות	העיסוק העיקרי
קבוצת השווים	הקומונה	הצוות
ציפיות	השוואה לש"שנים אחרים או קודמים	מבוססות על ניסיון ממקומות קודמים
תגמול	הערכה חברתית ושייכות	הערכה ותגמול חומרי (שעות נוספות, בונוסים)

שילוב מיטבי מבוסס על הדדיות

מה זה מאפשר למערכת	מה ההזדמנות	מה האתגר
יצירת קשר משמעותי, נגיש ובלתי פורמלי	קרבה דורית לילדים ולבני הנוער	בלבול, ובעיות של סמכות ונאמנות
הרחבת העשייה החינוכית ויצירת יוזמות נוספות	פניות, אנרגיה ורצון ליזום	מצד אחד התפזרות, ומצד שני תסכול אם יש תחושה של חוסר הערכה
הרחבת נקודות המבט, הרעיונות ודרכי הפעולה בצוות	נקודת מבט צעירה ורעננה	פזיזות והיעדר כבוד למסורות ולנהלים
חיזוק הרצף והחיבור בין מערכת החינוך לקהילה	נוכחות במרחבים חינוכיים וקהילתיים	התנגשות עם משימות אחרות בשנת השירות ועם חיי הקומונה
נוכחות משמעותית ומתמשכת לאורך השנה	מחויבות לשנה של עשייה ומעורבות	תהליכים קצובים בזמן לא ארוך

מה הש"ש תורם למערכת

- נוכחות חינוכית וקשר.
- יוזמה ועשייה.
- מעורבות ומחויבות.
- מבט צעיר ורענן – הקרבה בגיל היא יתרון, בתנאי שיש מי שעוזר לש"ש לנווט אותה.
- לטווח הארוך – מאגר פוטנציאלי של עובדים.

מה המערכת מאפשרת לש"ש

- למידה והתנסות.
- פיתוח מסוגלות.
- קבלת אחריות הדרגתית.
- שייכות לצוות ולקהילה.

שנת שירות מיטבית מקדמת את שתי המטרות בו־זמנית – תרומה ממשית והתפתחות של הש"ש.

השתלבות כתהליך התפתחותי

האחריות אינה נקודת המוצא – היא מתפתחת בהתאם לניסיון, למסוגלות ולליווי המקצועי.

1	2	3	4	5
אוריינטציה והיכרות	**השתלבות בצוות**	**התנסות**	**הרחבת אחריות**	**יוזמה ועצמאות**
היכרות עם הצוות, הילדים, השגרות והמערכת.	שותפות בעשייה, נוכחות ומעורבות.	קבלת משימות ואחריות ראשונית.	עצמאות גדולה יותר בהתאם לניסיון ולמסוגלות.	עשייה עצמאית ויוזמות מתוך היכרות עם המערכת.

הרחבת האחריות והשייכות הן תוצאה של תהליך, ולא נקודת המוצא שלו.

התנאים להשתלבות מיטבית

ארבעה מרכיבים מרכזיים מאפשרים לש"ש להשתלב ולהתפתח:

תפיסת תפקיד

מטרות ברורות, תחומי אחריות ומרחב יוזמה מוגדר.

שייכות

השתלבות בצוות החינוכי ובקהילה, ותחושת שותפות בעשייה.

התפתחות מקצועית

למידה מתוך התנסות, הדרכה, משוב והרחבה הדרגתית של האחריות.

מעטפת ארגונית

כתובת מקצועית ברורה, שגרות ליווי, נהלים וממשקי עבודה מוסכמים.

הגדרת תפקיד ואחריות

שילוב ש"ש מחייב הבחנה בין שותפות בעשייה החינוכית לבין נשיאה באחריות המקצועית של המערכת.

תחומי פעילות ומשימות

מה הש"ש עושה, ובאיזה מרחב.

מידת הקרבה וייחודיות התפקיד

מיקום הש"ש על הציר שבין איש צוות מן המניין לבין נער/ה (בגנים).

סמכות ואחריות

מה בסמכותו, ומה מחייב גיבוי מקצועי.

כתובת מקצועית

למי הוא פונה כשיש שאלה, קושי או אירוע חריג.

בהירות בהגדרת התפקיד אינה מצמצמת עצמאות – היא התנאי להתפתחותה.

הקרבה בגיל כמשאב חינוכי

מיקומו הייחודי של הש"ש ביחס לילדים ולבני הנוער הוא אחד מנכסיו המרכזיים.

היתרון

הקרבה הדורית מאפשרת נגישות גבוהה, קשר בלתי פורמלי, הזדהות ויצירת אמון. הש"ש יכול לגעת במקומות שמבוגר אחר לא יגיע אליהם.

האתגר

נדרשת יכולת לשמור על עמדה חינוכית בתוך קשר קרוב. יכולת זו מתפתחת באמצעות ליווי, שיח ועיבוד של סיטואציות לאורך השנה.

חשוב לסייע בתיווך – הן לילדים ולנערים והן לש"ש – כדי לשמור על הקשר בלי לחצות גבולות.

גבולות מקצועיים כחלק מתהליך ההכשרה

גבולות אינם רשימת איסורים – הם חלק מהידע המקצועי שהמערכת אחראית להעביר.

1. **בטיחות והשגחה:** מי אחראי על מי, ומה קורה כשמשהו יוצא מהשגרה.
2. **מגע, קרבה פיזית ופרטיות:** גבולות ברורים סביב מגע, טיפול אישי ואינטימיות.
3. **צילום ותקשורת דיגיטלית:** מה מותר לשתף, מה לא, ואיך שומרים על פרטיות הילדים.
4. **אירועים חריגים ודיווח:** למי מדווחים, מתי ואיך – בלי לדלג על שלבים.

אחריות המערכת היא להפוך ידע מקצועי ונהלים שנראים מובנים מאליהם לידע מפורש, נלמד ומוסכם.

ליווי כתהליך מתמשך

הליווי אינו מיועד רק למצבי קושי – יש חשיבות לנקודות בחינה יזומות לאורך כל השנה.

1	2	3	4	5
כניסה לתפקיד	**התבססות**	**התפתחות**	**העמקה**	**סיום**
היכרות, ציפיות, אחריות וכתובות.	שייכות, שותפות והתאמת התפקיד.	הרחבת אחריות, עצמאות ומשוב.	תרומה, אתגרים והשתלבות בקהילה.	עיבוד, פרידה והמשגת הלמידה.

תפקיד מלווה הקומונה

למלווה הקומונה נקודת מבט ייחודית – הוא מכיר את הש"ש כיחיד, כחלק מהקומונה ובמפגש עם מקום ההתנדבות.

תיאום ציפיות
הגדרת ציפיות בין הש"ש למערכת בתחילת השנה.

מעקב ואיתור פערים
זיהוי מוקדם של קשיים בתהליך ההשתלבות.

בחינת התאמת התפקיד
האם האחריות מותאמת לשלב ולניסיון?

חיבור בין הגורמים
קישור בין הש"ש, הצוות, המערכת והקהילה.

שמירה על מטרות השנה
לצד צורכי המערכת – ולא במקומם.

מלווה הקומונה אינו מחליף את הניהול המקצועי – הוא מחזק את הממשק בין מערכת החינוך לבין תהליך שנת השירות.

אחריות משותפת ותפקידים מובחנים

איכות השילוב היא תוצר של עבודה משותפת בין כל הגורמים:

הש"ש	מחויבות, אחריות, פתיחות ללמידה ויוזמה.
הצוות החינוכי	קליטה, שילוב, הדרכה ומשוב.
ניהול מערכת החינוך	הגדרת תפקיד, אחריות מקצועית ותנאי ההשתלבות.
מלווה הקומונה	ליווי התהליך, זיהוי פערים וחיבור בין הגורמים.
הקהילה	יצירת מרחבי שייכות, היכרות ומעורבות.

האחריות משותפת, אך התפקידים אינם זהים.

> **כשהתפקיד, הליווי והמעטפת מותאמים – התרומה למערכת וההתפתחות של הש"ש מחזקות זו את זו.**

04 הקיבוץ כמרחב חינוכי

הקיבוץ כמרחב חינוכי בלתי פורמלי – למידה מהחיים עצמם

שנת שירות בקיבוץ היא "תוכנית לימודים סמויה" ועשירה. הערכים החשובים באמת אינם כתובים על שלט בכניסה, אלא שזורים במעשים היומיומיים, בוויכוחים בחדר האוכל, ביחס לעבודה ובמבנה החיים הקהילתיים. תפקיד המלווה הוא לתת לש"שנים את ה"משקפיים" הנכונים כדי לראות, לפרש ולהבין את תוכנית הלימודים הזו.

החשיבות – מעבר לסיסמאות

- **למידה אותנטית ורלוונטית:** בניגוד ללמידה תיאורטית, בקיבוץ הש"שנים פוגשים את הערכים בפעולה. הם רואים איך "ערבות הדדית" נראית כששכן מסיע חבר חולה לבית החולים, וגם איך היא נבחנת כשיש ויכוח על תקציב או על זכות למעבר דירה. זו למידה מורכבת ולא סטרילית – ולכן היא אמיתית ומשאירה חותם.
- **פיתוח כישורי חיים:** מעבר לעצמאות וליוזמה, הש"שנים מתנסים ב:
  - **ניהול קונפליקטים** – החיים בקומונה ובקהילה מזמנים אי־הסכמות, והם לומדים לתקשר, להתפשר ולחיות עם דעות שונות.
  - **אינטליגנציה חברתית** – הם לומדים "לקרוא" סיטואציות חברתיות, להבין קודים התנהגותיים לא כתובים ולנווט במערכות יחסים מורכבות.
  - **המתח בין הפרט לכלל** – הם חווים את הדילמה הקיבוצית הקלאסית: איפה נגמר הרצון האישי ומתחילה המחויבות לקבוצה ולקהילה?
- **הבנה עמוקה של מושג ה"קהילה":** הם לומדים שקהילה אינה רעיון אידילי. היא מורכבת מאנשים, על יתרונותיה (תמיכה, ביטחון, שייכות, חגים משותפים) ועל חסרונותיה (רכילות, לחץ חברתי, היעדר אנונימיות), ולומדים מה נדרש כדי לתחזק קהילה ומה מאיים לפרק אותה.

מרחבים וכלים חינוכיים בקיבוץ

כל פינה בקיבוץ היא הזדמנות ללמידה. תפקיד המלווה הוא להצביע על ה"אוצרות".

חדר האוכל

ה"פרלמנט היומי" והמראה החברתית של הקיבוץ – לא רק אוכל, אלא שיעור יומי בכלכלה שיתופית, בסוציולוגיה ובמעמד. **מה לומדים כאן?** על היררכיה (מי יושב עם מי), על תקשורת קהילתית (מה נושאי השיחה המרכזיים) ועל היחס לרכוש משותף.

ענפי העבודה

כל ענף הוא בית ספר למקצוע ולערכים. **חקלאות** (רפת, לול, מטעים) – שיעור בסבלנות, באחריות כלפי יצורים חיים, בעונות השנה, בתלות בטבע ובחיבור לאדמה. **חינוך** (בתי ילדים, נעורים) – התנסות ישירה בעבודה עם ילדים, הבנת צרכים של גילאים שונים והיכרות עם המודל הקיבוצי של חינוך קהילתי. **שירותים** (מטבח, מכבסה, כלבו) – שיעור בשירותיות, בעבודת צוות תחת לחץ ובהבנת החשיבות של "החיילים האלמונים" שמתחזקים את חיי הקהילה.

מוסדות הקיבוץ

לוח המודעות – ה"פיד" של הקהילה: הודעות שמחה ואבל, ויכוחים פומביים, יוזמות חדשות וביקורת. קריאה בלוח היא דרך מצוינת להבין על מה הקהילה חושבת ומה כואב לה. **הארכיון** – מכרה זהב של סיפורים: לא רק היסטוריה, אלא גם הבנת השורשים של קונפליקטים עכשוויים ושל התפתחות הרעיון הקיבוצי במקום. **שיחת קיבוץ או ישיבת מזכירות** – אם יש הזדמנות להשתתף (אפילו כצופים), זו הצצה נדירה לדמוקרטיה ישירה בפעולה: איך מנהלים דיון, מקבלים החלטות ומתמודדים עם התנגדויות.

תרבות וחגים

החגים אינם רק אירוע – הם ביטוי לזהות הקהילתית. **מה לומדים כאן?** איך קהילה מספרת את הסיפור של עצמה, אילו טקסים מחברים בין חבריה ואיך משלבים מסורת יהודית עם תרבות מקומית. ההשתתפות בהכנות היא הדרך הטובה ביותר להרגיש חלק.

דרכי פעולה אפשריות – מעבר להתנדבות

יוזמות של הש"שנים למען הקהילה

- **פרויקט עם ערך מוסף:** במקום עוד הפעלה לילדים – אולי הקמת "שביל סיפור" בקיבוץ, עם תחנות שמספרות את סיפור המקום, או ארגון אירוע קהילתי שמחבר בין צעירים לוותיקים.
- **"תיקון" קטן:** זיהוי צורך קטן בקהילה ומתן מענה – פינת ישיבה מוזנחת שאפשר לשפץ, או עזרה נקודתית לוותיק שזקוק לסיוע טכנולוגי.

למידה דרך עבודה – עם רפלקציה

- **"ראיון עבודה" עם מנהל הענף:** לא רק לקבל משימות, אלא לשבת לשיחה ולהבין את תפקיד הענף בכלכלת הקיבוץ, את האתגרים שלו ואת ההיסטוריה שלו.
- **שיחות עיבוד:** שיחות קומונה קבועות על חוויות מהעבודה – "מה היה לכם קשה היום? מה למדתם על עבודת צוות? את מי פגשתם, ומה למדתם ממנו?"

השתלבות והשפעה

- **לקחת פרויקט בוועדה:** במקום רק להשקיף בוועדת התרבות – להציע לקחת אחריות על פרויקט קטן, כמו הקרנת סרט או קבלת שבת.
- **להיות "אנתרופולוגים צעירים":** לבחור נושא (למשל, "איך מתקבלות החלטות בקיבוץ?") ולחקור אותו דרך שיחות עם אנשים שונים.

תפקיד המלווה – המתרגם והמצפן

- **לפתוח את העיניים (להיות "פרשן"):** לחבר את הנקודות ולתרגם לש"שנים את מה שהם רואים. לדוגמה: "הוויכוח על הרחבת החניה הוא לא באמת על חניה – הוא על המתח בין הוותיקים שרוצים לשמר את הקיבוץ הירוק, לבין הצעירים שצריכים מקום לשתי מכוניות."
- **לחבר לגורמי מפתח:** להכיר להם לא רק את מנהלי הענפים, אלא גם את "האנשים שיודעים" – הוותיק שמכיר כל סיפור, רכזת התרבות שיש לה רעיונות, הארכיונאי שמחזיק את הזיכרון הקהילתי.
- **לעודד רפלקציה מעמיקה:** במקום "איך היה?", לשאול שאלות שמזמינות חשיבה:

"איפה פגשתם היום ערך קיבוצי בפעולה? ואיפה ראיתם ערך שנשבר?"

"מה גיליתם על עצמכם השבוע דרך העבודה או החיים בקומונה?"

"אם הייתם צריכים לתאר את 'החוקים הלא כתובים' של הקיבוץ – מה הם היו?"

"תארו סיטואציה שבה הרגשתם חלק אמיתי מהקהילה, וסיטואציה שבה הרגשתם אורחים."

מפגש בין דורות בקיבוץ

שנת השירות בקיבוץ היא הזדמנות ייחודית – מעין "מעבדה חברתית חיה" שכמעט אינה קיימת במסגרות אחרות. הקומונה אינה רק מתגוררת בקיבוץ, אלא חיה בתוך קהילה רב־דורית עם שפה תרבותית משלה, מוסדות חברתיים פעילים, קונפליקטים, שמחות ומרחבים משותפים הפתוחים לכולם.

המפגש עם הקיבוץ מזמן לש"שנים חיבור בין־דורי עמוק (מהוותיקים המייסדים ועד ילדי הגן), ומאפשר להם ללמוד ולפעול בתוך מרחב שמלמד "דרך הרגליים" – דרך החיים עצמם, ולא רק דרך שיעורים פורמליים.

> יש לזכור כי הש"שנים הם צעירים בראשית דרכם בחיים הבוגרים. רובם מכירים בעיקר את הסביבה שבה גדלו, שעשויה להיות שונה מהותית מהקיבוץ שאליו הגיעו. לכן הכלים שלהם להבנת אירועים ואנשים נשענים לעיתים על ניסיון חיים מועט, ועל מפגשים מעטים עם מבוגרים שאינם בעלי עמדה חינוכית כלפיהם.

תפקיד המלווה הוא להיות הגשר, המתורגמן והמצפן של החוויה הזו. תפקידו אינו רק לפתור בעיות, אלא לתווך את המציאות המורכבת: לעזור לש"שנים לראות את ההזדמנויות הסמויות, לזהות את המשמעות באירועים יומיומיים ולהפוך מפגשים אקראיים וכלים פשוטים ל"למידה לחיים" ולחוויה מכוננת – וכן ללמוד מהקהילה הקיבוצית הגדולה כיצד לבנות את הקהילה הקטנה והאינטימית שלהם בקומונה.

כמו כן, המלווה הוא הגורם שמתווך את הש"שנים לקיבוץ. אנשי הקיבוץ לא תמיד מבינים את מורכבות חוויית הש"ש (יציאה מהבית, חיים משותפים ועוד), או יודעים מה עובר עליו (משברים אישיים כאלה ואחרים), ועל המלווה "להסביר" את הש"שנים לקיבוץ. חשוב לזכור שצוות הקומונה רואה את התהליך שהקומונה עוברת לאורך השנה ואת ההתפתחות של חבריה – מה שחבר הקיבוץ, רכז התרבות, מנהל הענף או האחראי על החברים המבוגרים לא בהכרח רואים.

בקיבוצים רבים יש אחראי רווחה או אחראי "60 פלוס". חשוב לגייס אותם כשותפים לעניין, כך שהאחריות לא תהיה מוטלת רק על מלווה הקומונה.

המפגש הבין־דורי

המפגש הבין־דורי הוא אולי המתנה הגדולה ביותר ששנת שירות בקיבוץ יכולה להציע. זהו מפגש שמפרק סטריאוטיפים, מעניק פרופורציות ומחבר את הצעירים לסיפור גדול מהם.

אחד היתרונות של ש"שנים המגיעים לקיבוץ הוא שיש להם עיניים חדשות ורעננות על המקום. ילדי הקיבוץ ובני הנוער שלו עשויים לקחת את הדברים כמובנים מאליהם, ואילו ש"ש שמגיע מבחוץ – לעיתים גם לא מרקע קיבוצי – מביא איתו התרגשות חדשה מהמקום, מההיסטוריה ומהמרחב הקהילתי. גם ההיכרות שלהם עם חברי הקיבוץ מגיעה ממקום אחר, וכך, למשל, לא יתקשו להתחבר לחברת קיבוץ שידועה כ"ותיקה נרגנת".

למה זה חשוב?

- **היסטוריה אנושית, לא רק בספרים:** הש"שנים פוגשים אנשים שהם היסטוריה חיה – שהקימו את המקום, נלחמו במלחמות, חוו משברים אידאולוגיים ובנו קהילה.
- **"החצר האחורית" של הקהילה:** הש"שנים אינם תיירים. הם נכנסים ל"חצר האחורית" של קהילה אמיתית, חווים את המורכבות שלה ולומדים על תרבות ייחודית, על מנהגים ועל תחושת שייכות עמוקה.
- **צורך הדדי:** הקשר הוא דו־כיווני. הש"שנים זוכים לשורשים, לתחושת בית ולחוכמת חיים, והוותיקים זוכים להכרה, להפגת בדידות, לתחושת רלוונטיות ולקשר עם רוח צעירה ורעננה.
- **למידה על זקנה ועל חוסן:** המפגש עם בני ה־80 וה־90 (וגם עם מבוגרים צעירים יותר) הוא שיעור מאלף על החיים – על התמודדות עם אובדן, על שמחת חיים, על הסתגלות לשינויים ועל משמעותה של מורשת.

דרכי יישום אפשריות

מפגשים קטנים ויומיומיים

- להגיד "שלום" ו"בוקר טוב" לחבר ותיק שפוגשים במדרכה.
- לשבת לכמה דקות על ספסל ליד ותיק ופשוט לשאול "מה שלומך היום?"

מפגשים מתוכננים

- **"קפה עם ותיק":** מפגש חד־פעמי או סדרתי עם חבר קיבוץ שמספר את סיפור חייו.
- **"סבא וסבתא מאמצים":** קשר קבוע ואישי עם ותיק, ותיקה או משפחה.
- **"נותנים כוח":** מפגשים סביב תחום או תחביב של הש"ש או של הוותיק – גינה קהילתית, נגינה משותפת, בישול ועוד.

פרויקטים ויוזמות

- **פרויקט תיעוד:** ראיונות עם ותיקים ותיעוד סיפוריהם בכתב, בצילום או בווידאו.
- **חילופי מיומנויות:** הש"ש מלמד ותיק להשתמש בסמארטפון, והוותיק מלמד את הש"ש מיומנות שלו.
- **שילוב בחגים ובטקסים:** השתתפות פעילה בהכנות לצד הוותיקים – קישוטים, קטעי קריאה לטקס, ואירועים במועדון הוותיקים.
- **עזרה בטיפוח גינות:** עזרה לחברים שכוחם פחות במותניהם. זו גם דרך לשבור את הקרח עבור ש"שנים שקשה להם פשוט לבוא ולדבר, וגם מעשה בעל ערך.

תפקיד המלווה

- **לזהות הזדמנויות ולחבר:** להכיר את האנשים בקיבוץ ולדעת לחבר בין ש"ש סקרן לבין ותיק עם סיפור מרתק ("שמעתי שאתה מתעניין בצילום – אתה יודע שמאיר מהבית ליד היה צלם הקיבוץ במשך 40 שנה?"). לאחר מכן לעזור לש"ש לבנות "תוכנית עבודה": מה רוצים לעשות, באיזו תדירות, מה צריך כדי לקיים את הקשר, ומה הש"ש צריך ממלווה הקומונה כדי להצליח.
- **למסגר את החוויה:** לעזור לש"ש להבין שוותיקי הקיבוץ אינם רק "היסטוריה", אלא אנשים עם עולם פנימי עשיר, שיכולים ללמד אותו גם על עצמו.
- **לעודד ולתמוך:** לדחוף ליוזמות, גם אם הן קטנות, ולעזור לעבד את החוויות מהמפגשים בשיחות הקומונה.
- **לשמור על הש"שנים ולוודא שהמפגש חיובי:** חשוב שהש"שנים ירגישו מוגנים ובטוחים במפגש שעשוי להיות אינטימי – בביתם של חברי קיבוץ זרים, שלעיתים אינם מבינים את הסיטואציה לאשורה.

- **לשלב את היוזמות בשגרה:** באופן קבוע, בשגרת השבוע – כדי שלא יהיו רק יוזמה ספונטנית ורגעית, אלא תהליך.

> **לסיכום:** המפגש הבין־דורי והמרחב הקיבוצי הם תמצית הייחודיות של שנת השירות בקיבוץ. אלה אינם "תוספות" לשנה, אלא **ליבת החוויה**. כאשר הש"שנים, בעזרת המלווה, מבינים שהם אינם "אורחים לרגע" אלא חלק פעיל ומשפיע במרקם החברתי, הם לא רק תורמים לקהילה – הם יוצאים עם חוויה ערכית, מעצבת ובלתי נשכחת, שתישאר איתם ותעמיק את תחושת השייכות והקשר לקהילה.

נספחים

א דף הכנה אישי לקראת שיחה אישית

דף למילוי על ידי הש"ש לפני השיחה האישית עם המלווה. מומלץ להעביר את הדף כמה ימים לפני השיחה.

קומונת _____ **שם** _____ **תאריך השיחה** _____

היי,
לקראת השיחה האישית שנקיים, בבקשה חשבו ודרגו את עצמכם בתחומים הבאים:

- בעמודה "**המצב היום**" – דרגו מ־1 עד 10 את המצב נכון להיום.
- בעמודה "**המצב הרצוי**" – דרגו מ־1 עד 10 את המצב שאליו אתם שואפים.
- בעמודה "**מה נדרש**" – כתבו מה נדרש לדעתכם כדי לצמצם את הפער בין המצב היום למצב הרצוי.

בשיחה האישית נשוחח יחד על הדברים.

תחום אישי	המצב היום	המצב הרצוי	מה נדרש
תחושת המסוגלות האישית שלי בשנת השירות			
תחושת הסיפוק מהעשייה שלי			
איכות הקשר שלי עם המשפחה והחברים מהבית			

תחום מקצועי	המצב היום	המצב הרצוי	מה נדרש
תחושת השייכות שלי למקום העבודה			
יכולת ההובלה והיוזמה שלי במקום העבודה			
הגיבוי שאני מקבל/ת מהמנהלים			
מידת המיצוי האישי שלי			

חיי הקומונה	המצב היום	המצב הרצוי	מה נדרש
מידת התרומה שלי לחיי הקומונה			
איכות התקשורת שלי עם חברי הקומונה			
היכולת שלי לשמור על איזון בין האישי לקבוצתי			
רמת המעורבות שלי בקבלת החלטות בקבוצה			
תחושת השייכות שלי לקבוצה			

קשר עם הקיבוץ	המצב היום	המצב הרצוי	מה נדרש
מידת ההיכרות שלי עם חברי הקיבוץ			
מידת המעורבות החברתית והקהילתית שלי			
איכות הקשר עם המשפחה המאמצת שלי			

צמיחה והתפתחות	המצב היום	המצב הרצוי	מה נדרש
ההתמודדות שלי עם אתגרים			
היכולת שלי לקחת אחריות ויוזמה			
היכולת שלי להביע את עצמי ולעמוד על דעותיי			
רמת המנהיגות שלי			
היכולת שלי ליצור קשרים משמעותיים			

נושאים נוספים

1. הקשר עם מלווי הקומונה:

2. האם יש מתחים או קשיים חברתיים שצריך לדבר עליהם?

3. מה עוזר לך להרגיש בבית בקומונה?

4. איך את/ה רואה את המשך השנה?

5. מה היית רוצה להשיג או לחוות בחודשים הקרובים?

6. האם יש דברים שאת/ה צריך/ה בהם תמיכה?

7. נושאים נוספים שארצה לדבר עליהם בשיחה האישית:

נתראה בשיחה!

ב מדריך שימוש בטבלת התקציב של הקומונה

הטבלה נועדה לסייע בבניית תקציב שנתי לקומונה, במעקב אחר הביצוע בפועל לאורך השנה, ובהשוואה בין התכנון לבין ההוצאות וההכנסות בפועל.

חשוב מאוד! כאשר מוסיפים שורת נתונים חדשה, **אין להוסיף אותה כשורה האחרונה בטבלה.** יש להוסיף את השורה בתוך הטבלה (מעל השורה התחתונה), כדי שכל הנוסחאות יועתקו ויישמרו באופן תקין.

שימו לב: המספרים המופיעים בטבלה הם להמחשה בלבד. יש לעדכן אותם בהתאם לנתונים שלכם.

שלב 1 – בניית התקציב השנתי

בכל שורת הכנסה או הוצאה יש למלא רק את התאים הלבנים המיועדים להזנה:

עמודה	שם	מה ממלאים
A	**כותרת**	שם השורה. אם מוסיפים שורה – לא להוסיף אותה כשורה האחרונה, כדי שהנוסחאות הקיימות יועתקו.
B	**הכנסות/הוצאות**	להקפיד לרשום במקום הנכון.
C	**מקורות**	מקור ההכנסה או סוג ההוצאה.
D	**הערות**	הסבר לחישוב (כדי שתזכרו מה התכוונתם).
E	**כמות**	מספר יחידות, שעות עבודה, ימים או משתתפים.
F	**מחיר**	עלות או הכנסה ליחידה.
G	**כמות ש"שנים / מלווים / ארוחות ועוד**	מספר האנשים הרלוונטי לחישוב.
H	**מספר חודשים**	סך החודשים לחישוב.
I–J	–	מחושבות אוטומטית מתוך הנתונים שהוזנו בעמודות A–H.

שלב 2 – ביצוע

בעמודות N–Z, בסוף כל חודש, יש להזין בעמודת החודש המתאימה את ההכנסה שהתקבלה בפועל, או את ההוצאה שבוצעה בפועל.

> **לדוגמה:** אם בחודש ספטמבר התקבלה הכנסה של 4,000 ₪ מעבודת הש"שנים בגיל הרך – מזינים 4,000 בעמודת ספטמבר, בשורה מס' 7.

שלב 3 – קריאת הנתונים

בתא K1 יש לרשום את מספר החודשים שרוצים להציג במעקב המצטבר. לדוגמה: מעקב אחר ההוצאות וההכנסות עד חודש אוקטובר 2026 = 3. נתון זה משפיע על העמודות K, L, M:

- **ביצוע מצטבר:** סך כל ההכנסות או ההוצאות שהוזנו בפועל בחודשי השנה.
- **גירעון / עודף:** השוואה בין התכנון לביצוע.

מספר חיובי	עודף – הביצוע טוב מהמתוכנן.
מספר שלילי	גירעון – הביצוע נמוך מהתכנון, או שההוצאה גדולה מהמתוכנן.
0	עמידה מלאה בתקציב.

טבלת התקציב של הקומונה

סרקו את הקוד במצלמת הטלפון כדי לפתוח את הטבלה.

הטבלה נפתחת ב־Google Sheets. מומלץ לשמור עותק משלכם לפני העבודה עליה.

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.