

מידעון

פרוטוקול אספה כללית מס' 21-6

אסיפה שהתקיימה בקיבוץ בית אלפא, במועדון לחבר ובהשתתפות חברים נוספים באמצעות תוכנת זום.

על פי מגבלות משרד הבריאות, דפי הסבר וחומר רקע נשלחו לחברים ופורסמו באתר הקיבוץ.

תאריך האסיפה: 5.8.2021

מס' חברי האגודה ליום האסיפה: 309.

מס' חברי האגודה הנוכחים: 22.

מס' חברי האגודה (שהתחברו באמצעות תוכנת

זום): 8.

סדר יום:

1. מינוי יו"ר ומזכיר לאספה.
2. שאילתות.
3. החלטה לאיחוד תפקידי יו"ר (מוזמן מויש אבן ניר).
4. החלטה לעניין בחירת מסלול פיתוח קרקעות רשות מקרקעי ישראל.
5. טורבינות רוח.

דיון והחלטות

סעיף מס' 1: בחירת יו"ר ומזכיר לאספה:

הוחלט: לבחור באלון חגי ליו"ר האסיפה ובשרי הרפז למזכירת האסיפה.

סעיף מס' 2: שאילתות

הוגשו שתי שאילתות (מצורף)

יימסר מענה על ידי ההנהלה במידעון.

סעיף מס' 3: החלטה לאיחוד תפקידי יו"ר (מוזמן

מויש אבן ניר)

תמצית הדיון: לאחר דיונים קודמים בנושא, ולאור ממצאי וועדת הביקורת, עסק צוות היגוי

בבחינת הנושא, וכן שכר את שרותיו של יועץ ארגוני, לגיבוש המלצות לכלל החלטות בית אלפא לניהול המבנה המשפטי הארגוני הקיים, לרבות איוש משרות, הגדרות תפקיד, קדנציות ונהלי בחירה. מתוך מכלול נושאים אלו, התבקש היועץ הארגוני, לגבש ולהציג תחילה, החלטות לעניין איוש והגדרת משרה – לתפקידי יו"ר הקיבוץ ויו"ר אחזקות בית אלפא. (קדנציות המנהלים הנוכחיים מסתיימות בעוד מספר חודשים), יתרת המלצות יובאו בהמשך לדיון והחלטות, בהקשר ובהתאמה להחלטה המקדימה שתתקבל בנושא זה.

בדיונים שהתקיימו על המודל המוצע, ולאחר בחינת יתרונות וחסרונות, גובשה המלצה על ידי שתי ההנהלות, להמליץ בפני האספה על איחוד בפועל לתפקידי היו"ר, מאחר ובמדובר על מינוי אותו נושא משרה בשתי אגודות שונות, תתבצע הבחירה בפועל לבחירת יו"ר הקיבוץ באספה, בצרוף המלצת אספת בית אלפא לאספת אחזקות – לבחירתו המקבילה של אותו נושא תפקיד. עלות השכר והתקורות, תצומצם בהתאם. הצעה לסדר שהוגשה על דחיית המשך הדיון, עד לאחר פרסום מקדים לחברים, למלוא הנוהל המוצע להגדרות התפקיד, אורך הקדנציות ונהלי הבחירה: בעד ההצעה לסדר: 9, נגד 8 – ההצעה לסדר התקבלה. חומר הרקע – יפורסם לציבור, יובא להמשך דיון באספה הבאה.

סעיף מס' 4: החלטה לעניין בחירת מסלול פיתוח

קרקעות רשות מקרקעי ישראל.

תמצית הדיון: בפני הקיבוץ עומדת החלטה שהינה קביעת מסלולי הפיתוח האפשריים לעסקאות לתעסוקה. הקיבוץ (כמו מספר מצומצם של קיבוצים אחרים) מחזיק בחוזה חכירה לדורות, מ"הסוג הישן", בו לא נרשמה

זכות רמי לעדכן את ההסכם מעת לעת, כרשום בהסכמים והחלטות רמ"י ("ההחלטות המטיבות"). לאחר פסק דין בנושא, התקבלה ברמ"י "החלטה מספר 1054", ואף ניתנו הוראות אגף פרטניות למחוזות, המאשרים כי החוזה גובר על החלטות המנהל, אך על הקיבוץ לבחור כעת לצמימות, באיזה מסלול הוא מעוניין לבחור, והוא אינו יכול "לרקוד על שתי החתונות". התקיים דיון רחב בפורום קרקעות, בו נשקלו החלופות ומשמעותם, וזאת נוכח הסוגיות הפרטניות של בית אלפא, וביניהם, מספר נמוך מאד שנוצל עד כה מתוך המכסה (מסלול החלטות המנהל המטיבות), זכות כאזור עדיפות לאומית למכסה מוגדלת (120 דונם), תוכניות אופרטיביות העומדות כעת לפתחנו, וכן תחזית לתוכניות ראליות בעתיד. וזאת בעיקר מול חוזה החכירה לדורות בו חלה מגבלה קיצונית לזהות המשתמש הסופי (הקיבוץ חייב להיות 51% בכל פעילות שהיא) ומגבלות נוספות החלות במסלול זה. המלצת פורום הקרקעות, והחלטות הנהלה שהתקבלו בשנת 2019 ממליצות בבחירה במסלול "החלטות המנהל המטיבות" תוך דחייה ככל האפשר לנקודת זמן מסירת ההתחייבות.

מוצע כי האספה תחליט על אישור המתווה (באופן עקרוני), תסמיך את ההנהלה הכלכלית ליישום (מאוחר ככל האפשר) ולאחר מיצוי ההטבות שיתכן שנוכל לקבל. **הוחלט:** להעביר להצבעה בקלפי בצרוף חוות דעת משפטיות נוספות, מועד הקלפי יקבע על ידי ההנהלה לאחר מיצוי השלמת הפרסום הנוסף. ההצעה התקבלה פה אחד.

סעיף מס' 5: טורבינות רוח
עקב השעה המאוחרת, הדיון נדחה לאספה הבאה.

שאלות שנשאלו בשיחה

השואלת אינה מחוסנת: מדוע באים אליה בטענות לכך שהיא נמצאת באולם, בשעה שאין איסור שכזה או פיקוח?
תשובה: בהזמנה נרשם שהכניסה הינה רק למחוסנים, או מי שמציג בדיקה – על פי הנחיות משרד הבריאות. לאור זאת, האספה גם משודרת בזום למי שבחר שלא להתחסן,

וכן כל ההצבעות הועברו לקלפי ואינן מתקיימות באולם. בתקנות הנוכחיות למועד האספה – לא נדרשת הצבת משיגה בדלת האולם, והנחייה חלה על כלל תושבי בית אלפא, כשאר תושבי המדינה.

לונה שאל: כבר בחודש מרץ שאלתי מדוע אנחנו איננו מקיימים את המלצת ועדת ביקורת לעשות סקר שביעות רצון של מוסדות השרות?
תשובה: תמוה בעינינו ואף מדאיג במיוחד, כי חבר מעלה סוגיה שנכתבה בטיטת דו"ח ראשונית של המבקר, שטרם עבר אפילו את ועדת ביקורת ולא הוצג בפני אף נושא תפקיד ולא בפני ההנהלה.
הדו"ח הסדור, אשר המלצה זו הינה חלק (שולי) בתוכו, נדון רק לאחרונה בהנהלה, שרשמה לפניה את ההמלצות ותבחן את דרכי פעולה בהתאם.

פוליסת "מגן בריאות מורחב לקיבוץ" – חלון הצטרפות / הזדמנויות

בתאריך - 01/08/21 נפתח "חלון הזדמנויות" להצטרפות לפוליסה "מגן בריאות מורחב לקיבוץ" ל-120 יום בלבד - בתנאים מיוחדים ללא חיתום, ללא הצהרת בריאות, ללא תקופת אכשרה, לקיבוצים ומבוטחים בודדים.

מי זכאי להצטרף?
חבר קיבוץ לפי הגדרה בפוליסה מצ"ב:
"חבר קיבוץ" – כל אחד מהמפורטים מטה, אשר הוגשה בקשה בכתב לכללם בביטוח זה, ושמותיהם יכללו ברשימת המבוטחים שתועבר ע"י הקיבוץ לחברה, בכפוף לכך שיש להם זיקה לקיבוץ או שמקבלים מהקיבוץ תקציבים ו/או שירותים נוספים שמקבלים חברי המשק:

1.9.1. חבר, בן/בת זוג וילדיהם הקטינים (לרבות ילדים של בני זוג מנישואין קודמים וילדים מאומצים).

1.9.2. בן בגיר של חבר, בן/בת זוג וילדיהם הקטינים לרבות ילדים של בני זוג מנישואין קודמים וילדים מאומצים.

1.9.3. אלמנה של חבר;

- 1.9.4 . נכדים יתומים של חבר אף שאינם מתגוררים בקיבוץ ;
1.9.5 . הורים של חבר המתגוררים בקיבוץ ;
1.9.6 . תושב שאינו ארעי, של האגודה השיתופית החקלאית - קיבוץ, בן/בת זוג וילדיהם הקטינים לרבות ילדים של בני זוג מנישואין קודמים וילדים מאומצים.

אופן הצטרפות :

מבוטחים חדשים - מי שלא היה מבוטח בביטוח הקודם, יוכל להצטרף לביטוח ולכל אחד מהרבדים אליהם הצטרף הקיבוץ שלו, בתוך 120 ימים מ-01/08/21, במילוי טופס הצטרפות, ללא צורך במילוי הצהרת בריאות, ללא צורך בחיתום, ללא תקופת אכשרה וללא חריג מצב רפואי קודם כהגדרתו בפוליסה, לרבות החמרה במצבם הרפואי במהלך תקופת הביטוח הקודמת (ככל שרלוונטי).
המעוניינים להצטרף נא לפנות ללאה סלע

052-3994062

מזל טוב
בן נולד
למאיה מושקוביץ
ושמו עמרי.
ברכות לאירנה ולוויטלי,
לסבתא-רבתא אירנה
ולכל המשפחה

מזל טוב
לדבורקה אש,
להולדת הנין,
נכד לבשמת ועופר.
ברכות לכל בני המשפחה

ברכות
לנדב צלניקר
שסיים את שרותו הצבאי
קליטה קלה ונעימה

אתגרים ופירגונים

שיחה עם **אנג'ל פֶּרְנֶק**, שסיימה תקופה של ארבע שנים בניהול מערכת החינוך בקיבוץ. באיזה מצב קיבלה את המערכת ואיך בנתה אותה מחדש; איך השיגה את אמון ההורים; איך בנתה את הצוות המעולה; האם עלות החינוך בבית אלפא יקרה? ועד כמה הייתה קשה לה הפרידה.

האתגר? "הייתי במשא-ומתן עם עוד קיבוץ, התלבטתי במה לבחור, אבל דווקא משפט הפתיחה המאתגר "הדליק" אותי, אני אוהבת אתגרים.

- קראתי את מכתב הפרידה שלך, בו כתבת: "הצלחנו בעבודה משותפת לבנות מהשברים מערכת חינוך חזקה ואיכותית". על איזה משבר מדובר?

כאשר באתי לכאן הבנתי שהייתה תחלופה גדולה של מנהלי חינוך וכן בקרב כוח האדם במערכת. מצאתי בתי ילדים שכל אחד מהם מנסה לשרוד, לעבור את היום. לא הייתה קיימת מערכת חינוך, אלא בתים שמנסים לשרוד. את החפיפה עשתה לי גלי, ששימשה מנהלת חינוך מספר שנים קודם לכן. התפקיד שלי הוגדר כמנהלת מערכת החינוך מלידה ועד סוף י"ב, כולל חינוך חברתי.

זרקו אותי למים

- וכאשר התחלת לעבוד בפועל, מה נראה לך הכי חשוב והכי דחוף לעשות?

ידעתי שאני נכנסת למקום שהוא קיים ופועל, גם אם הוא במצב של משבר. מהתחלה ראיתי שבית אלפא הוא קיבוץ מאוד שורשי, בעל מסורות חזקות, וקיימת בו גאוות יחידה. בל נשכח – הקיבוץ הראשון של השוה"צ, זה מחייב. אמרתי לעצמי: בשנה הראשונה קודם אלמד, אתחיל להתמצא, להכיר את הדמויות. אבל לאחר שבוע גלי אמרה: "טוב, הבנתי שקלטת, אני יכולה ללכת"... ככה, "זרקה אותי למים"... אם אני משווה זאת לחפיפה המסודרת והלא קצרה שעשיתי עם רותם, מי שנקבעה להחליף אותי, פשוט אי אפשר להשוות. כשגלי השאירה אותי לבד, זה קרה בסוף אוגוסט, הרבה דברים לא היו סגורים, והייתי צריכה להתחיל הרבה דברים מהתחלה.

גם אני, כמו רובכם, קראתי את מכתב הסיום והפרידה של אנג'ל, ודי נופתי בעצמי שרק עכשיו "גיליתי" אותה, אבל אמרתי לעצמי: טוב מאוחר מאשר בכלל לא. טלפנתי אליה, אנג'ל היססה ואמרה שיש בעיה, היא נמצאת בבית חולים. קצת נבהלתי, מצב לא נעים, אבל היא הסבירה שממש אתמול ילדה! איחלתי לה כמובן מזל טוב, סיכמנו על כמה ימי התאוששות, ולאחר כמה ימים הגעתי לביתה בגזית וקיימנו שיחת סיכום, שאת עיקריה אביא כאן בפניכם.

כך הגעתי לגזית

עליתי לארץ מהונגריה בגיל 21 וידעתי שארצה לחיות כאן. למדתי לתואר ראשון בתחומי החינוך המיוחד ומדע המדינה, ולתואר שני במינהל מערכות חינוך. בגלל שלא גדלתי בארץ, היה לי חשוב להכיר את מערכת החינוך הישראלית, כי בהונגריה התחום הזה מתנהלת אחרת, כפי שהתנהל בתקופת הקומוניזם הרוסי, חינוך נוקשה. אגב, לפני הלימודים התנסיתי בעבודות שעושים עולים חדשים – מלצרות, ניקוי בתים. נישאתי לבן קיבוץ גזית ובהמשך עברנו להתגורר בקיבוץ גזית, שם אנו מתגוררים עד היום. כאן התחלתי הכול מהתחלה. בתוך שלושה חודשים לקחתי על עצמי את ניהול כל מערכת החינוך בקיבוץ וזכיתי לתמיכה ואמון המערכת והציבור.

טלפון מאתגר

עם זאת, עלתה אצלי מחשבה שאני צריכה להפריד בין חיי הפרטיים לעבודה ולתפקיד, וכעבור שנה, כאשר נדרשתי לעמוד להצבעה, החלטתי לסיים ולחפש עבודה במקום אחר. לא נתקלתי במכרז, אבל רננה, מי שהיתה אז מנהלת מש"א בבית אלפא, הרימה אלי טלפון ומשפט הפתיחה שלה היה: "יש כאן מערכת חינוך במשבר, את חושבת שתוכלי להתמודד עם

התחרות על עובדות מקצועיות

- מדברים הרבה על עניין כוח האדם המקצועי במערכות החינוך. בקיבוצים מערכות החינוך גדלו, הודות לשכונות החדשות, להרחבות ולחזרת הבנים, ונראה שכולם נאבקים על העובדות הטובות. איך מצליחים לזכות בטובות ולהחזיק צוותים ברמה הגבוהה?

הודות למה שלמדתי הייתי מאוד מחוברת להתנהלות מערכות ארגוניות. וגם באתי ממדינה שבה ישנה הקפדה על כך שהכול יהיה מאורגן ומסודר. מהתחלה התחלתי לבנות כאן תשתיות ארגוניות בתוך החינוך. ישנה תפיסה שאומרת שמה באמת חשוב זה הטיפול והיחס לילדים, ומה שמסביב פחות חשוב. בעיניי זו טעות, כי זה נותן את הבסיס לעבודת המטפלות ושל המובילות. ארגון טוב מאפשר עבודה בראש שקט.

התחלתי להפעיל "פורום מובילות" שיתכנס אחת לחודש. כל מובילות הבתים מתכנסות ובונים "קבוצת עמיתים". לומדים ביחד, מאווררים דברים שקורים, מתכננים את החגים והדברים המשותפים. סוג של סיעור מוחות. היה לי חשוב שכל המובילות תראינה את התמונה הכוללת, את הרצף, ולא יעסקו במצב הבית שלהן בלבד.

במערכת החינוכית עבדו 22-25 בחורות ועם כולן יצא לי להיפגש. אגב, זה אחד הדברים הראשונים שעשיתי, קיימתי שיחות אישיות עם כל עובדת, בעיניי ההיכרות הראשונית חשובה.

העברתי את ההחלטות שהתקבלו בהנהלה הפעילה (מנהלת הקהילה, מנהלת החינוך ויו"ר מינהלת החינוך - צוות שהתכנס בכל שבוע) לחבורת המובילות.

היה לי חשוב לתעד באופן מסודר כל פגישה. מידי פעם סיפרו לי על כל מיני הסכמים והחלטות שהתקבלו, כביכול, בעבר, אבל לא מצאתי את זה כתוב. מצד אחד, אי אפשר לומר לעובדת: ההסכם עליו את מדברת, לא קרה; מצד שני, להסתמך על דברים בעל-פה?

מאבק במשבר האמון

- כמה זמן לקח עד שהתחלת לראות את השינויים שרצית לעשות?

בתקופה הראשונה מה שקלטתי מההורים היה חוסר אמון במערכת החינוך. את המשפט הזה שמעתי הרבה - ותסכים איתי שלא קל לתפקד

באוירה כזו - והמשפט השני ששמעתי: "בבית אלפא האנשים קשים", גם זה לא הכי מעודד. כעבור זמן התחלתי להגיב כאשר שמעתי זאת: "אתם סתם מחמירים כלפי עצמכם, זה לא נכון, אתם ממש בסדר".

- איך את הצלחת למצוא עובדות חדשות ברמה שאת רצית?

זה באמת לא היה קל. קיימתי ראיונות קבלה, בהם עשיתי כל מאמץ להתרשם מאישיותן של המועמדות, הרמתי טלפונים למעסיקים קודמים, בדקתי המלצות. וגם הפעלתי אינטואיציה שאמרה לי: "זו תוכל להיות טובה ולאורך זמן". בדרך כלל צדקתי. כאשר היה מצב ששבוע לפני תחילת שנת לימודים חסרה לי מטפלת באחד הבתים, כתבתי להורים שאני מעדיפה לחכות ולמצוא מתאימה, מאשר להכניס מישהי מתוך ולחץ ולגלות מהר שאינה מתאימה. שמחתי לראות שההורים קיבלו את תפיסתי ונתנו בי אמון. שמעתי על מקומות בהם במצב של מצוקה היו מוכנים לקבל כל מי שהגיעה: "יש לך דופק - התקבלת!"... יכולתי לעשות "שקט מדומה" להורים, אבל חשתי ממצב שאני "יורה לעצמי ברגל".

בעיקר שמחתי לראות שמהו חשוב משתנה אצל ההורים - הם החלו לרכוש אמון בי ובצוות המוביל. אני חושבת שזה קרה הודות לכך שהשקעתי הרבה מאמץ בהסברת ההיגיון אותו אני מפעילה. כתבתי הרבה ולפעמים קיימתי אסיפות הורים. למדתי שהם העריכו את העובדה שמה שהכי חשוב לי, זה טובת הילדים. באמת בסיום עבודתי קיבלתי מהורים מסוימים ברכות שמאוד ריגשו אותי. מישהי כתבה לי שהיו לי כמה החלטות ממש גורליות. היא הודתה שבהתחלה היא לא הבינה את ההחלטות שלי, אפילו התנגדה, ובהמשך הגיעה למסקנה שזו הייתה שנה מאוד טובה.

דברים כאלה ממש מרגשים, "עשו לי את היום", כמו שאומרים. מכיוון שאני מאוד מאמינה בדרך החינוכית שלי ומה נכון לעשות ברמה הארגונית וברמה החינוכית. אבל לבד לא היה לי סיכוי לחולל מהפכה וידעתי שעליי לגייס את כל הצוות הרחב, דבר שעשיתי באמצעות שיחות והסברים.

בהפעלת המערכת החינוכית ישנן עוד נקודות מבט חשובות: העניין המקצועי – אנחנו לא שמרטפיות, וזה מציב שאלה: מה אנחנו עושים עם הילדים במהלך שעות היום? מה מקבלים הילדים במהלך היום? איך זה מפתח אותם בכל התחומים (קוגניטיבי, חברתי, פיזי, עמלני)?

חשוב לפרגן

כאשר הגעתי לבית אלפא והכרתי את הצוות מקרוב, התפעלתי עד כמה חשוב החינוך לעובדות, למרות שלא היה ניהול מתאים ולא היה אמון מצד ההורים. מי שאינו עובד בחינוך אינו יודע עד כמה יום העבודה מתיש, כל עובדת נדרשת לאחריות רבה, עליה להימצא בעירנות רבה במשך כל היום, זו עבודה מאוד מתישה.

השינוי שהתחולל, בו העובדות החלו לקבל פירגונים מההורים, זה היה כיף גדול ויצר אצלן תחושת סיפוק גדולה.

אני זוכרת שבסוף השנה הראשונה בגן של ענת, ביקשתי לומר כמה מילים להורים, ואמרתי שהאתגר שלי לשנה הבאה זה ללמוד קצת יותר לפרגן למערכת. יש כל כך הרבה דברים טובים שקורים במערכת בכלל ובגן הזה בפרט, ולצוות חשוב לקבל מחמאות וחיזוקים מההורים ולא צריך לקמץ בהם. כל העובדות משקיעות הרבה כדי לשפר את המערכת, וכאשר הן זוכות לקבל חיזוקים ומחמאות בווטסאפ, למשל, הדבר ממש נראה בחיוב על פניהן. אני ממש שמחה שדברים רבים השתנו.

חינוך הוא דבר יקר

- הנושא כלכלי קשה. הפעלת מערכת חינוך היא יקרה מאוד, בדרך כלל הנהלת הקהילה לא יכולה לתקצב סכומים כאלה, אבל כאשר מטילים יותר על ההורים, קמה מחאה וההורים טוענים שאינם יכולים לעמוד בכך, בטח אלה שמגדלים מספר ילדים במערכת. במידעון הקודם פרסמתם טבלה שבאה להוכיח שהעלות בבית אלפא זולה יותר מאשר רוב קיבוצי הסביבה. איך מסתדרים עם הנושא הזה?

החינוך עולה כסף רב וחשוב לדעת שבבית אלפא המחירים סבירים. גם כאשר אני משווה את המחירים בבית אלפא ואצלנו בגזית, כאן יקר יותר. את התקציב הראשון בנינו עם מישהי חיצונית שיש לה ניסיון רב, ולשמחתי בשנה

הראשונה הצלחנו לעמוד בתקציב. התקציב מורכב מהרבה סעיפים והכי יקר הוא כוח אדם, בערך 70% מתקציב החינוך. הסעיף השני ביוקר הוא הארוחות, עלות ארוחת הצהריים היא יקרה. מנסים כל הזמן להוזיל אותה, אבל ללא הצלחה גדולה. אם רוצים להעסיק עובדות בעלות רמה, צריך לתחזק אותן והדבר בא לידי ביטוי בתגמול כספי. אני זוכרת שכאשר הגעתי הייתה כאן עובדת שכבר עבדה מעל ל-10 שנים והשכר שלה היה בגובה מינימום. כאשר העלו את שכר המינימום, גם השכר שלה עלה באותו שיעור, אבל הוא בפירוש אינו גבוה. אם רוצים עובדות בעלות רמה, צריך להתחרות על כיסן, ואם ננסה לחסוך בסעיף הזה, יש להניח שנפסיד אותן למישהו שישלם יותר. אני רואה בעבודה בחינוך סוג של שליחות, אבל אי אפשר להסתמך על כך שעובדות חינוך, גם כאשר הן אוהבות את העבודה, תהיינה סוג של מתנדבות.

לשמחתי שחר ושימרית (יו"ר מינהלת החינוך) הסכימו איתי, ואחד הדברים הראשונים שעשינו היה להכין טבלת שכר מסודרת, לפי פרמטרים. זה הכי הוגן. עם זאת, אני מודה שבכול פעם כאשר עברתי על תלושי המשכורת, הבטן שלי התכווצה. אתה יודע כמה קשה הן עובדות, נותנות את כל-כולן, ובסוף החודש...

עוד דבר שהכנסנו – לשלוח עובדות ללימודים, כאשר הקיבוץ משלם חלק מהלימודים או אף יותר, כאשר העובדות מתחייבות למספר שנות עבודה.

ברור שכל אלה מעלים את תקציב החינוך, אבל אם באמת רוצים להעלות את הרמה, שהצוות יכלול עובדות איכותיות ובעלות ידע וניסיון – זה המחיר.

סדר וארגון

- האם יש דברים שהיית רוצה לעשות ולא הספקת?

אמרתי שאחד הדברים שהיו חשובים לי כבר מתחילת עבודתי כאן, הוא לבנות תשתיות ארגוניות. ממש לאחרונה, כאשר ידעתי שאני עומדת לסיים, היה לי חשוב לעשות זאת בצורה מסודרת. עם הזמן התקבלו החלטות רבות של מינהלת החינוך ושל הנהלה פעילה, כל מיני החלטות עבודה שקיבלנו, לפרטי פרטים. סיפרתי גם שכל שיחה תיעדתי. היה לי רצון לרכז את כל

ההחלטות בתיקה אחת, במחשב ובניירת. ביחוד היה לי חשוב לעשות זאת לקראת החפיפה עם רותם. וגם שירה אלוני, הלומדת ייעוץ ארגוני, ביקשה לעשות את הסטאז' במערכת החינוך שלנו. היא עשתה איבחון למערכת ובסוף ביקשתי ממנה שתיבחן את הנושא הגדרות תפקיד, נהלים, באופן הכי מסודר.

מאוד היה חשוב לי שהחפיפה תהיה מסודרת יותר מאשר זו שאני קיבלתי, ולשם כך היה חשוב לרכז הכול ולמייין לפי נושאים. ליצור מצב שכל מי שתיכנס למערכת תקבל את החוברת הזו ותוכל לדעת איך מתנהל כל תחום. אגב, הנהגתי שכל עובדת חדשה שתיכנס, **תקבל ליווי של עובדת ותיקה**, והן ישבו כמה שצריך גם מחוץ לשעות העבודה. צריך לזכור שלפעמים נכנסת בחורה צעירה, עם הרבה מוטיבציה ואהבה לילדים, אבל ללא ניסיון מספיק, וכך החדשות תיזכנה להכשרה.

שאלת מה לא הספקתי, ואני מודה שאת השלבים האחרונים של הכנת התיקה לא הספקתי לסיים. אני יצאתי לחופשה כדי ללדת ואני יודעת שהעובדות פעלו להשלמת סידור התיקה, אבל עוד לא ראיתי את המוצר הסופי.

רותם, מנהלת החינוך החדשה, מגיעה ממעוז חיים, באה יותר מהתחום של החינוך החברתי, הייתה מדריכת נעורים במשך מספר שנים, וגם עבדה בעצמה במשך שנים בחינוך, כך שיש לה רקע וניסיון. יצא לנו לעבוד יחד במשך חודשיים של הקיץ, בנינו את השנה הבאה, את פעילות הקיץ – חפיפה מלאה.

כאשר למדתי להכיר מקרוב את רותם, וראיתי איזו מוטיבציה יש לה, וכמה מהר היא לומדת ונכנסת לעניינים, זה הקל עליי. הבנתי והרגשתי שאני מפקידה את המערכת בידיים טובות.

שנת הקורונה הביאה להישגים

ההחלטה הסופית לסיים באה לאחר כמה חודשי התלבטות. אני מודה ששנת הקורונה הייתה מאוד מאתגרת, אבל לקראת לידת בתי הבנתי שזה הזמן לפרוש.

יצאו דברים מהממים בבית אלפא, בזמן הסגרים, פעילויות שהורים העבירו במסגרת החינוך החברתי, גם המסגרת החלופית שבנינו

בגיל הרך, דבר שהיה מאוד נכון לחלק גדול מהמשפחות, יצא מאוד טוב ברמה הקהילתית. זו הייתה תקופה שבה שום דבר לא היה ברור, ואני, כמנהלת, צריכה לתת תחושת ביטחון, לצוות ולהורים, אבל אני בעצמי לא יודעת, כי אף אחד במדינה לא ידע כיצד יש לנהוג. אבל החלטתי לנהוג בסבלנות מתוך אמונה שבסופו של דבר נצליח ליצור ולבנות משהו שמתאים לנו, שהוא כן נכון לילדי בית אלפא, ובסופו של דבר נתן סיפוק רב.

אני רוצה להודות לעוד אנשים שאינם שייכים לצוותים החינוכיים, אבל תרמו רבות למערכת:

< **למירי גדיש**, שלקחה על עצמה את טיפוח סביבות הבתים והקימה גינות ופסים ירוקים, מאוד נעימים לעין.

< **ליוחאי**, רכז התשתיות, שסייע לחדש ציוד בתוך הבתים ובחצר הגרוטאות, ועזר להקים חדרי ניגיה.

< **לשחר**, מנהלת הקהילה, שליוותה בעילות את הנושא הכלכלי, ודחפה במרץ את הקמת פארק הטיפוס. אני ממש מעריצה את האופן בו היא מקדמת פרויקטים.

< **לשמרית שיזף**, שהייתה שותפה מלאה לאורך כל הדרך ותמכה בי גם ברגעים הלא פשוטים.

< לאנשי **הנהלת החשבונות** שליוו את הפן הכלכלי במסירות רבה.

- **רציתי לסיום לשאול אותך באיזו הרגשה את מסיימת, אבל לאורך כל השיחה אי אפשר לטעות כמה את מרוצה מהאופן בו מילאת את התפקיד, ומהקשר שיצרת עם הצוותים, עם ההורים ועם הקיבוץ.**

נכון, אני באמת התאהבתי בקיבוץ, וככל שהתקרב הסיום, הבנתי שהפרידה תהיה קשה. התלבטתי רבות עם עצמי: מה אומר בשיחת הסיום? במשך ארבע שנים התפקיד הזה מילא את עולמי, ופתאום הכול ייפסק ואלך מכאן.

באופן אישי צמחתי והתקדמתי מאוד בשנים האלה, הביטחון האישי והמקצועי שלי גבר, כל מי שאיתם עבדתי חיזקו אותי.

לסיים ארבע שנים מאומצות ומושקעות ולקבל כל הרבה ברכות, תודות ופרגונים – היה שווה את הכול!

כתב: מיכאל