



קורס ניהול מערכות חינוך בקיבוץ

עבודת נוער בקיבוץ אורים

מיטל קנה

מאי 2017

תוכן עניינים

מבוא.....	3 עמוד
סקירת ספרות.....	עמודים 4-5
עבודת נוער – תוכנית עבודה.....	עמודים 6-7
סיכום רפלקטיבי.....	עמודים 8-9
ביבליוגרפיה.....	עמוד 10
נספח.....	עמודים 11-12

מבוא

עבודת הנוער בקיבוץ אורים בשנים האחרונות לא פעלה ונאכפה כראוי. אני מניחה שהדבר נבע הן מתחלופה גבוהה של מדריכי נעורים והן משינוי דפוסי העבודה של חברי הקיבוץ המבוגרים. חברי קיבוץ אורים הצביעו בעד שינוי אורחות החיים בסוף שנת 2015, וב-1/3/16 התחיל לצאת תהליך שינוי אורחות החיים אל הפועל. כמו כל תהליך שמתרחש במעגלים הרחבים, גם תהליך זה השפיע ומשפיע על מעגלים פנימיים ומצומצמים יותר, וביניהם על הנוערים ועל עבודת הנוער.

בעבודתי זו בחרתי להתמקד בנושא של עבודת הנוער באורים. אני מרגישה שילדים ובני נוער הולכים לאיבוד בעולם המסכים. התקשורת נעשתה מהירה מאוד ובמידה רבה שטוחה ורדודה מאוד. אני חשה שבני הנוער יודעים מעט על העולם שסובב אותם והם חווים הנאה בעיקר מאטרקציות רגעיות. כאשר ניגשתי לטפל בנושא עבודת הנוער באורים עמדו לנגד עיני מספר מטרות – מתן מסגרת לבני הנוער בחופשים, לקיחת אחריות והתמדה, קשר עם הקהילה והכנה לחיים הבוגרים. ככל שעסקתי בנושא במעגלים ובפורומים שונים, גיליתי כמה הנושא תורם בצורה עקיפה גם להתהוות של קשרים ומערכות יחסים חיוביות בין הקהילה, הנוער, ההורים, המדריכים, מינהלת החינוך וביני, כמנהלת החינוך בקיבוץ. זאת ועוד, בני הנוער העובדים מרגישים כי ישנו ערך רב בעבודתם שבא לידי ביטוי הן בתגמול כספי, אך בעיקר בכך שזקוקים להם ומעריכים את פועלם.

במסגרת העבודה אתבסס על הרצאותיו ומאמריו של הפסיכולוג חיים עמית שמדברים על אפקט פיגמליון ועל שותפות חינוכית בין הגורמים המקיפים את הנער. כמו כן, אעשה שימוש בהרצאתה של ד"ר הדס הרמתי בנושא בניית שגשוג אישי וחברתי. מתוך הספר "פסיכולוגיה בחינוך 2001" אציג את מרכיב ההנעה בפועלם של בני האדם בכלל והנוער בפרט. הספרים "היינו העתיד" ו"תולדות החינוך הקיבוצי: ממעשה להלכה" ישמשו אותי בכדי להציג את השינוי הגדול שעבר נושא עבודת הנוער מאז שהתחיל בשנותיהם הראשונות של הקיבוצים. ולבסוף, אשתמש בהרצאתה של אפרת קרינסקי בנושא שיתוף ציבור וקשר עם ההורים ובמאמרה של ד"ר גילה לאור, "שיתוף ציבור? מה זה? ואיך עושים את זה?" בכדי להציג כיצד הטיפול בנושא עבודת הנוער סייע ליצור ולחזק קשרים עם ההורים, בני הנוער, המדריכים והקהילה, וכיצד נוצרה הידברות בין הגורמים השונים.

סקירת ספרות

מאז הקמת הקיבוצים הראשונים "העבודה" בכלל, ועבודת הכפיים בפרט נחשבה לערך מרכזי. "הקיבוצניק הטוב" היה זה שמשקיע בעבודתו וחוזר מלוכלך ועייף לביתו. ולכן אך טבעי היה לחנך את הילדים והנוער חינוך לעבודה. יובל דרור מתאר בספרו "תולדות החינוך הקיבוצי: ממעשה להלכה" כיצד כבר בגן הילדים עבדו חצי שעה ביום. הוא מספר כי בכל גן הייתה גינת ירק ופינה עם בעלי חיים בהם הילדים עבדו בתורנות ביחד עם הגנות והמטפלות. ככל שהילדים גדלו, כך גדלו גם מספר השעות שעבדו מדי יום. הילדים עברו ממקומות העבודה הקטנים של הגן לפינת החי הגדולה של הקיבוץ ולגן הירק הגדול של בית הילדים. בסוף בית הספר היסודי עברו הילדים לעבוד בענפי המשק השונים ונלקחו בחשבון ככוח עבודה לכל דבר. כשם שהילדים והנוער למדו חשבון, כתיבה וקריאה, כך הם גם למדו לעבוד, והעבודה היתה חלק ממערכת השעות של בית הספר ובית הילדים. אף נערי ונערות קיבוצי השומר הצעיר, שלמדו במוסד, היו נוסעים מספר פעמים בשבוע בכדי לעבוד בשעות אחר הצהריים והערב בענפים בקיבוציהם. בחופשות מבית הספר עבדו הנערים בענפים 2/3 מכלל ימי החופשה (נאמן, 2011).

בחלוף השנים ועד להגיענו לשנות ה-2000 נראה כי אותה תפיסה קיבוצית חינוכית של ערך העבודה השתנתה במידה רבה. הדבר התחיל, כמובן, אצל ההורים. בשנים האחרונות קיבוצים רבים עוברים שינוי אורחות חיים, וחברי הקיבוץ אינם חיים יותר על פי הסיסמה "כל אחד נותן על פי יכולתו ומקבל לפי צרכיו", אלא מתקרבים יותר לגישה הקפיטליסטית שאומרת כי ישנו קשר בין עיסוקו של האדם לשכר אותו הוא מקבל. ובצורה קיצונית יותר, האדם עובד בכדי להרוויח כסף שיוכל לאפשר לו לחיות על פי ראות עיניו. גישה זו של ההורים הלכה וחילחלה גם בקרב בני הנוער שלא ראו יותר בעבודה ערך וכבוד, אלא אילוץ שלא מתגמל אותם בכלל. נשאלת השאלה כיצד אם כן, ניתן להוביל את בני הנוער לעבודה, מתוך הבנה כי זהו מרכיב חשוב בחייהם העתידיים.

ד"ר הדס הרמתי העלתה בהרצאתה מה בונה שגשוג אישי וחברתי את השאלה מה גורם לבני האדם אושר. היא חילקה את הפעילויות שגורמות אושר לשלושה סוגים – הנאות החיים, חוויית זרימה ומשמעות. הנאות החיים הן אותן פעילויות מהן בני הנוער מכריזים שהם נהנים – פעילויות שיא – פעילויות בהן האדם לרוב פסיבי ונהנה ממה שמתרחש איתו וסביבו (לונה פארק, סרט וכו'). חוויית זרימה הן אותן פעילויות שהאדם נסחף למתרחש. הוא לא שם לב שהזמן עובר מכיוון שהוא כל כולו בתוך הפעילות. פעילות זו לא בהכרח מוגדרת כ"מהנה", אך היא סוחפת וגורמת תחושת סיפוק ואושר. סוג הפעילות השלישי הינה פעילות עם משמעות – משהו שהאדם עושה מעבר לעצמו, משהו שהוא גדול יותר ממנו.

הנעה היא מושג המסביר מה גורם לאדם לפעול ולעשות משהו. מונח ההנעה מתחלק לשני חלקים – הנעה פנימית והנעה חיצונית. הנעה פנימית מדברת על צורך ההישג של האדם בתחום מסויים, וכן על חוויית הזרימה שלו באותו התחום. הנעה חיצונית מדברת על הדרישות והתגמולים החיצוניים שניתנים לאדם ומובילים אותו לפעולה. כאשר בפועל, ברוב המקרים, האדם פועל מתוך הנעה מעורבת, אשר כוללת אלמנטים פנימיים וחיצוניים (זיו וזיו, 2001). עמית חיים מסביר במאמרו "אפקט פיגמליון בגן הילדים: כיצד להיעזר בהשפעותיו החיוביות ואיך להימנע מהשפעותיו השליליות" (2016) על אפקט פיגמליון, ואומר כי פעמים רבות בני האדם מתנהגים בהתאם לציפיות שהם חשים שמצפים מהם. בהקשר של עבודת הנוער ניתן לומר, שאם נצפה מבני הנוער לכך שיבואו לעבודה, יהיו רציניים ויראו מחוייבות, ונסדר להם שכר אנו מצפים מהם לנהוג, סביר להניח שתוך זמן קצר הם אכן יתחילו לנהוג כך. או אז יעלה הערך שלהם בעיני עצמם, וגם בעיני הסביבה.

עד כה הסברתי בקצרה על תהליכי השינוי שעברה עבודת הנוער בקיבוץ ומה הם הגורמים שיכולים להניע בני נוער לעבודה כיום. כמו כן הצגתי את ההשפעות החיוביות שיכולות להיות לעבודת נוער על בני הנוער עצמם.

לא פחות חשוב מכך, העיסוק בעבודת הנוער מחבר בין הגורמים השונים שמקיפים ופוגשים את בני הנוער. במאמרו "לחתור בסירה אחת – שותפות חינוכית של מורים והורים" (2009) מדבר עמית חיים על שותפות בין הורים למורים. לדבריו "שותפות חינוכית בין מורים לבין הורים היא מאמץ מתואם של מורים ושל הורים למלא משימות – בבית הספר ובבית – הכרוכות בחינוכו של הילד". ובהקשר של עבודת נוער, בכדי שזו תצליח, ישנו צורך בשותפות חינוכית של המדריכים וההורים. רק אם שני גורמים אלו יראו בעבודת הנוער כמטרתם המשותפת, תוכל זו להצליח בצורה מיטבית.

בהרצאתה, הסבירה אפרת קרינסקי על החשיבות הערכית והשיווקית של שיתוף ציבור והקשר עם ההורים. כאשר מעוניינים להוביל מהלך מורכב שדורש שינוי משמעותי בהתנהלות כדאי כמה שיותר לשמוע ולערב את ההורים. הרי בסופו של יום זה הקול העיקרי אותו שומעים בני הנוער (שגרים כיום בבית ההורים). קרינסקי מתבססת על מאמרה של ד"ר גילה לאור, "שיתוף ציבור: מה זה? ואיך עושים את זה?" שכותבת כי "שיתוף הציבור הוא תהליך שבו אנשים שאינם נבחרו ציבור או פקידים לוקחים חלק בקבלת החלטות ביחס לנושאים הנוגעים לחייהם. שיתוף הציבור הוא נכון, צודק, הכרחי ואפשרי". כך בעצם, כדאי, רצוי ואף אפשרי לשתף את כל הגורמים הרלוונטיים הנוגעים לעבודת הנוער – בני הנוער, ההורים, מרכזי הענפים, מדריכי הנוער, מינהלת החינוך והקהילה. כאשר כל הגורמים נפגשים, חושבים ודנים ביחד, יתקיים שיתוף פעולה לצורך השגת המטרה המשותפת – עבודת נוער.

עבודת נוער – תוכנית עבודה

לפעמים נראה שצריך שמהו ייעצר, ייפסק או יסתיים בכדי שנדע להעריך אותו באמת. כך קרה גם עם עבודת הנוער בקיבוץ אורים. בשנים האחרונות כמעט ולא התקיימה עבודת נוער בקיבוץ אורים. נראה היה כי לבני הנוער אין מוטיבציה לעבוד, כי הוריהם אינם מעודדים אותם לכך, וכי אין מי שיאכוף את הנושא. בקיבוץ התנהלו דיונים על שינוי אורחות החיים ועל פניו נראה היה שכולם חושבים שגם בני הנוער לא צריכים לעבוד ללא תמורה. כך קרה שבקיץ 2016 רוב בני הנוער לא עבדו כלל בענפי המשק השונים. היו מעטים שעבדו מחוץ לקיבוץ בעיקר בקיטרינג או בפסטיבלים שונים שהיו באזור.

דווקא העובדה שבני הנוער לא עבדו בקיץ הדגישה בפני כל הגורמים העוסקים בחינוך – מינהלת חינוך, מדריכים והורים – את הצורך בקיומה של עבודת נוער באורים. וכך בעצם התכנסנו לתהליך של הגדרת המטרות, הצרכים, התרומה, האופן והשותפים.

כאמור, השיח על עבודת הנוער עלה בתחילה כצורך. גורמי החינוך מצאו כי צריך לתת לבני הנוער תעסוקה בחודשי הקיץ שיש בה קביעות ומשמעות. היתה הבנה בקרב כל הגורמים שתוכנית קיץ שבנויה רק על פעילויות ופעולות של הקבוצה אינה מספיקה. ההורים, המדריכים ומינהלת החינוך ניגשו לנושא של עבודת נוער מתוך מטרה לתת לבני הנוער מקום בו הם יוכלו לגדול, לצמוח, להיות משמעותיים ולא פחות חשוב, להיות עסוקים.

מטרות עבודת הנוער באורים, כפי שהוגדרו על ידי מינהלת החינוך, הינן לקיחת אחריות, התמדה, סדר יום ומחוייבות, קשר והכרות עם הקהילה ותחושת שייכות לקהילה. עבודת נוער יכולה ללמד את הנוער על עולם העבודה ולסייע בהתמודדות עתידית לקראת עצמאות כלכלית. לתחושת, מטרות אלו לא בהכרח מתיישבות באופן ישיר עם ההגדרות של המצפן הערכי, אך הן כן נוגעות לחלקים ממנו. כך למשל מדברת אחת מכנפות המצפן הערכי על שותפות קהילתית. אין בעבודת הנוער באורים שליחות קהילתית, אך ללא ספק יש בה מן הקהילתיות. זאת משום שאנו מדברים על עבודת נוער בתוך הקיבוץ, כאשר חלק ממטרותיה המוצהרות הינן קשר, הכרות ותחושת שייכות לקהילה. זאת ועוד, כאשר מדברים עם בני הנוער על עבודת הנוער בתמורה, אנו מדגישים להם כי דווקא בשל העובדה שניתנת להם האפשרות לעבוד בתמורה, הם צריכים לדעת לעיתים לתרום לקהילה בעת הצורך גם ללא תמורה.

כנף נוספת בה נוגעת במידה מסויימת עבודת הנוער הינה "ראה וחדש", וזאת במובן של יצירה עצמית. כוונתי הינה הן ביצירה העצמית ובעבודה האישית של כל אחד מבני הנוער, והן בעובדה שקיבוץ אורים יצר מערך של עבודת נוער אשר מותאם לקהילת אורים, לתפיסותיה ולמתרחש בקיבוץ.

הערבות ההדדית באה לידי ביטוי בכך שענפי הקהילה והמשק השונים מגויסים לנושא של עבודת הנוער, ומרכזי הענפים לוקחים על עצמם את העול של הכנסת בני נוער למקומות העבודה והשקעה של משאבים ואנרגיה במטרה ללמדם מהי עבודה בכלל ומהי העבודה הנדרשת בפרט באותו ענף.

לאחר שהובנו הצרכים והוגדרו המטרות היה צריך לבנות את האופן בו תתבצע עבודת הנוער. חברי מינהלת החינוך נחשפו למודלים שונים של עבודת נוער שמתקיימים בקיבוצים אחרים והגיעו להסכמה כי יהיה זה נכון לאפשר לבני נוער בקיבוץ מתחדש לעבוד בשכר, אך כי עם זאת, יש להגדיר שחלק מהשכר יהיה מיועד רק לפעילויות שיש בהן ערך חינוכי. מינהלת החינוך ביחד עם מדריכי הנוער חשבו כי נכון יהיה לשתף את בני הנוער עצמם ואת ההורים בתהליך. הרי בסופו של דבר אלו שצריכים לעבוד הם בני הנוער, ולכן חשוב היה לבנות תהליך שהם יסכימו לקחת בו חלק. בעקבות כך התקיימו מספר פגישות – הפגישה הראשונה הייתה עם ההורים, אז הועלו הצרכים והמטרות והתקיים דיון בנוגע לאופן בו הם רואים את ילדיהם עובדים. הפגישה השנייה הייתה של מדריכי הנוער עם בני הנוער

שם הם דיברו על הצרכים והמטרות שלהם עצמם. לבסוף, התקיימה פגישה משותפת לכל הגורמים שהתנהלה על פי המודל שהציגה ד"ר גילה לאור במאמרה, שולחנות עגולים. כאשר הגיעו כל השותפים לפגישה האחרונה, היה ברור כבר לכולם שבני נוער באורים יוכלו לעבוד בשכר על פי חוק עבודת הנוער. השאלה שעליה דנו בפעילות ואשר על פיה התחלקו ההורים, בני הנוער וחברי מינהלת החינוך לשולחנות היתה כיצד יוכלו בני הנוער לנצל את שכרם? האם כל הכסף שירוויחו יהיה לשיקולם האישי, או שמא אחוז מסויים משכרם יהיה חייב להיות מנוצל לפעילויות חינוכיות. הבחירה באופן פעולה זה מפנה אותנו לכנף של דמוקרטיה פעילה במצפן הערכי. זאת משום שניתנה לציבור הנוגע בדבר את האפשרות לומר את דעתם, לנסות להשפיע על שאר הנוגעים בדבר, ולבסוף לקיים דיון ולבחור מהי דרך הפעולה המתאימה ביותר לכלל הציבור עצמו – כולל בני הנוער.

בסוף הערב התקבלה החלטה כי 25% מהשכר של בני הנוער יישמרו לפעילויות חינוכיות, וכי שאר שכרם יועבר אליהם להנאתם ושיקולם. עוד הוחלט שנערי ז'ח', ומי שטרם מלאו לו 14 שנים, יצטרכו להתנסות במקומות עבודה בחופש הגדול למשך מספר ימים ושעות שהוגדרו מראש, וזאת במטרה לאפשר להם למצוא את מקום העבודה העתידי שמתאים להם ביותר. סיבה נוספת הינה לתמרץ את מנהלי הענפים להכניס בני נוער תחת חסותם. שהרי בהתחלה הם מקבלים כוח עזר ללא עלות, וכאשר כבר צריך לשלם לבני הנוער, הם כבר יהיו מיומנים ועבודתם תצדיק את שכרם.

לאחר אותו ערב יצא להורים ולבני הנוער מסמך המסכם את אופן עבודת הנוער באורים. על המסמך צריכים לחתום ההורים, הנער עצמו ומנהל/ת החינוך (מצורף כנספח בסוף עבודה זו). אנו עושים את צעדינו הראשונים בנושא עבודת נוער בשכר באורים, ובחופשת הפסח שזה עתה הסתיימה, התחילו לעבוד ראשוני בני הנוער על פי המודל החדש.

סיכום רפלקטיבי

תוך כדי כתיבת עבודה זו הבנתי שהגענו באורים לנושא של עבודת הנוער ממקום פרקטי של מציאת תעסוקה לבני הנוער, ופחות ממקום ערכי. אמנם בדיונים השונים עלו גם ערכים ומטרות משותפות, אך יותר מהכל רצינו שבני הנוער שלנו יהיו עסוקים במשהו שידרוש מהם מאמץ מסויים ומחוייבות, בכדי שלא יהיה להם פנאי או כוח לעשות שטויות מתוך שיעמום. אני חושבת שזה מצויין להגיב למצב הקיים ולפעול למען שינוי מצב השיעמום של בני הנוער, אך הייתי רוצה שבעתיד נוכל לדבר על הנושא גם מבחינה ערכית יותר.

שמתי לב לכך שכאשר החלטנו על המטרות של עבודת הנוער, הן נגעו כולן בנער עצמו, ולא הזכרנו כלל מהן המטרות של עבודת הנוער עבור הקהילה – אני מקווה שבעתיד, לאחר שעבודת הנוער תתבסס יותר, נוכל לחשוב על הנושא גם מהפן הקיבוצי, ולא רק מהפן האישי של בני הנוער.

נושא עבודת הנוער באורים דובר והופעל במינהלת החינוך בצורה מאוד מאורגנת, תוך כדי בחינה ומחשבה על אפשרויות שונות. עם זאת, לתחושתי, הנושא דובר וטופל ברמה הטיפעולית ללא מחשבה והתעמקות בהשפעה שיכולה להיות לעבודת נוער על המרכיבים הרגשיים של בני הנוער. כך למשל, דיברנו על מטרות, אך לא עסקנו לעומק בהנעה ואפקט פיגמליון כגורמים שחשוב להתייחס אליהם בהקשר של עבודת נוער. בסופו של דבר הייתי מעוניינת שעבודת הנוער תיתן לבני הנוער תחושה של ערך עצמי. אני מעוניינת שהתגמול הכספי יהיה גורם ההנעה החיצוני, אך שבעקבות העבודה בפועל יחוש בני הנוער כי יש בהם צורך ויש להם ערך, ולכן הם ימשיכו להגיע ולהיות מחוייבים למקומות העבודה מתוך גורם הנעה פנימי. זאת ועוד, חשוב לי שמרכזי הענפים ינטעו בבני הנוער את התחושה שהם קיבלו אותם לעבודה מכיוון שהם מאמינים ביכולות שלהם ומכיוון שהם יודעים שבני הנוער יכולים להביא להם תועלת.

דבר נוסף שהתנהל בצורה טובה, אך ללא הבנה אמיתית של המשמעות החיובית שלו, היה נושא שיתוף הציבור. בעצם, בצורה אינטואיטיבית, נוצר תהליך בו שותפים בני הנוער, ההורים, המדריכים, מנהל הקהילה וחברי מינהלת החינוך. נוצרה אגירה של שיח על נושא רציני שכולם לקחו בו חלק. כמו כן, דיווחתי על התהליך המתרחש גם בעלון הקיבוץ, והסיכום עליו הוחלט הופץ אף הוא בעלון וגם למרכזי הענפים.

מבלי להתכוון נוצר תהליך בו כולם שותפים וכולם רוצים להיות שותפים. השיח היה על משהו חיובי שכולם רוצים לקחת בו חלק – בנייה של משהו חדש שאמור להועיל לכולם.

כפי שכתבתי, בני הנוער באורים התחילו לעבוד בחופשת פסח שזה עתה הסתיימה. ישנם דברים רבים נוספים שעוד יש לפתור ולטפל בהם –

1. מקומות עבודה – ישנם עוד מספר מרכזי ענפים איתם עלי לדבר בכדי שיפתחו את דלתם ויסיכמו למצוא את הזמנים בהם הם יוכלו לשלב את בני הנוער (לול, מפעל, אורחן, נוי)
 2. ישנם מספר של בני נוער שלא עובדים, וחשוב לי שהם ייכנסו למסגרת זו, בכדי שנוכל לנהל איתם שיח חיובי, ולא רק שיח על ההתנהלות שלהם שאינה עומדת בנהלים.
 3. קשר רציף עם מרכזי הענפים ובני הנוער – מדריכי הנוער צריכים לדעת כל הזמן בקשר לכל נער ונערה האם טוב להם והאם מרכזי הענפים מרוצים. הרעיון הוא לתת לבני הנוער הזדמנות ללמוד ולהשתפר ולא להתייחס אליהם כעובדים בוגרים.
 4. הנהלת חשבונות – ביקשנו שרבע מהשכר יופרש לחשבון נפרד עבור פעילויות חינוכיות – צריך לוודא שבהנהלת החשבונות מצליחים ליצור את הקונסטלציה המבוקשת. כמו כן, ביקשנו לאפשר לכל נער לעדכן את חשבון הבנק בו הוא מעוניין, שאינו בהכרח חשבון הבנק של ההורים – גם נושא זה עדיין בבחינה ובבדיקה.
- אני חושבת שיותר מהכל, נושא עבודת הנוער חיזק את תחושת השיתוף בין כל הגורמים. הערב בו בני הנוער, ההורים, מדריכי הנוער וחברי מינהלת החינוך דיברו ביחד על נושא פרקטי, אך גם חינוכי יצר תחושה חיובית ותחושה של עשייה משותפת. כולם יצאו מאותה פעילות בהרגשה של רוממות רוח – שרואים את כולם ושומעים את כולם. נושא עבודת הנוער כשלעצמו הוא נושא חשוב מאוד סביב העניין של שיח חיובי ומרים.
- האתגר העיקרי שלי הוא למצוא דרכים נוספות לשיתוף ציבור וליצירת אווירה חיובית סביב מערכת החינוך. ההורים צריכים להרגיש ולדעת שמערכת החינוך הינה למען ילדיהם ולמענם, ואינה פועלת למען עצמה.

ביבליוגרפיה

1. דרור, י., (2002), תולדות החינוך הקיבוצי: ממעשה להלכה, הוצאת הקיבוץ המאוחד, תל-אביב.
2. הרמתי, ה. (2017), מה בונה שגשוג אישי וחברתי (הרצאה), קורס ניהול מערכות חינוך, רופין.
3. זיו, א. וזיו, נ. (2001), פסיכולוגיה בחינוך 2001, יחדיו, תל-אביב.
4. לאור, ג., (2017), שיתוף ציבור: מה זה? ואיך עושים את זה? (מאמר), inQL, קורס ניהול מערכות חינוך, רופין.
5. נאמן, י., (2011), היינו העתיד, אחוזת בית, תל-אביב.
6. עמית, ח. (2016), אפקט פיגמליון בגן הילדים: כיצד להיעזר בהשפעותיו החיוביות ואיך להימנע מהשפעותיו השליליות (מאמר), הד הגן, רבעון לחינוך בגיל הרך.
7. עמית, ח. (2009), לחתור בסירה אחת – שותפות חינוכית של מורים והורים (מאמר), הד החינוך אל המאה ה-21.
8. קרינסקי, א. (2017), שיתוף ציבור וקשר עם ההורים (הרצאה), קורס ניהול מערכות חינוך, רופין.

עבודת נוער – קיבוץ אורים

מטרותיה של עבודת הנוער

לקיחת אחריות, התמדה, סדר יום ומחוייבות, קשר והכרות עם הקהילה ותחושת שייכות לקהילה. עבודת נוער יכולה ללמד את הנוער על עולם העבודה ולסייע בהתמודדות עתידית לקראת עצמאות כלכלית.

ישנה חשיבות רבה לאפשר לנוער להכיר ולהתנסות במקומות עבודה שונים בקיבוץ. מטרת ההכרות הינה למידה של הדרישות במקומות העבודה השונים, הכרות של מנהלי הענפים עם בני הנוער ומתן אפשרות בחירה עבור בני הנוער בנוגע למקום העבודה המועדף עליהם.

בני הנוער יוכלו לעבוד בשכר מינימום לנוער החל מכיתה ט' ומגיל 14 (המאוחר מביניהם). נער שמעוניין לעבוד בשכר מחוייב ב-135 שעות הכרות והתנסות בענפי המשק השונים, על-פי הפירוט הבא –

- בחופש הגדול בין כיתה ז' לכיתה ח' יעבדו 15 ימים ו-4 שעות בכל יום.
 - בחופש הגדול בין כיתה ח' לכיתה ט' יעבדו 15 ימים ו-5 שעות בכל יום.
- נער שהשלים את שעות ההכרות והתנסות עם ענפי המשק יוכל לעבוד בשכר מינימום לנוער על-פי הנהוג בחוקי המדינה.

להלן נקודות מרכזיות שעולות מלשון החוק:

1. נערים בגילאי 14 ו-15 יוכלו לעבוד במהלך חופשות רשמיות מלימודים בלבד (כאשר יום שישי אינו נחשב כיום חופשה רשמית מלימודים).
2. נערים בגילאי 16 ואילך יוכלו לעבוד בחופשות רשמיות, והעסקתם במהלך שנת הלימודים תהיה אפשרית רק לאחר שעות הלימודים, בכפוף למסירת הודעה של מוסד החינוך שבו לומד הצעיר בדבר שעות הלימודים שלו באותו מוסד.
3. שעות עבודה מותרות ביום/בשבוע – אין להעסיק בני נוער יותר מ-8 שעות ביום, אולם – ניתן היתר להעסקת בני נוער אשר מלאו להם 16 שנה במשך 9 שעות ביום במקומות עבודה בהם עברו לשבוע של 5 ימים, ובלבד ששבוע העבודה לא יעלה על 40 שעות שבועיות.
4. עבודת לילה – אין להעסיק בני נוער מתחת לגיל 16 בשעות 20:00 עד 8:00, ובני נוער בגילאי 16-18, בשעות 22:00 עד 6:00. העסקת נוער בשעות אלו מותרת רק אם ניתן היתר מאת משרד

