

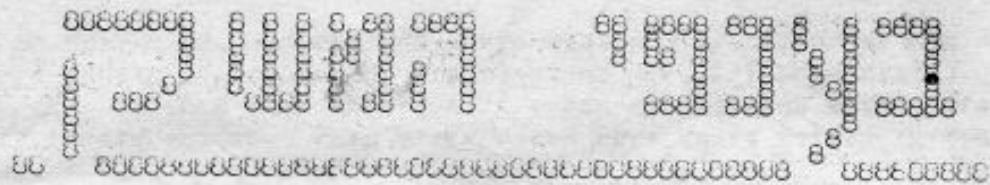
דברי

הכפר

גליון ידיעות פנימי

כפר הנשיא מס. 71 י"ב כסלו תשכ"ב (9.12.62)





טוב - ועכשיו לאן? (מהרוריו של מרכז המסע)

אנו נמצאים כיום במצב בו עלינו, על המסע, להחליט מיד עד כמה עניין המסע רציני, עד מה קרוב הוא בתקלואותנו - ובהתאם לכך להקציב ממון מתאים, על כל הקרבות שבכך, על מנת לרכוש כלים ולארגן את העבודה בכדי שנוכל להתגבר על עמס העבודה העצום הממתיך לנו בעתיד.

היה לי הקטע שבמסך הקיץ לא החייס המסע ברצינות רבה לבעיה והלך בדרך הקלה של לקחת פועלים נוספים במקום - לעמוד בדרישות המחרבות בכותותיו הוא. נדמה לי שפועלים אפשר לקחת עד גבול מסוים ומגבול זה והלאה יסו להכניס חברים נוספים, כי אחרת לא יפתח הענף כראוי. לנקודה זו, למעשה, הגענו.

התצרוכת שלנו בימי עבודה גדולה והולכת ויט לחכנו מראש את ארגון עבודה המסע לשנה הבאה, תוך הכרה בנחיצות הקצבת מספר חברים מכסימלי למסע. מדובר, למעשה, על הקופת המסע החדשים, ממאי עד סוף ספטמבר. רק ע"י הכנה מראש ניתן יהיה להתגבר על עמס העבודה בתקופה זו, ולא רק על הענף לבדו לשאה בזאת!

באשר להסקעות כספיות, ביסוס המסע הלוי בנטיעות וידוע כבר מה עלולות להיות היכולות בשנים הבאות. אך את החלק הטני של ההסקעות - הסדר עניני קרור בעיקר - לא עשינו עוד. דכאן עומדת בפנינו בעיה קשה, כי מתרון נאות לענין כרוך בהוצאות גדולות.

היתה תקופה בה חשבו המשקים שפתרון אידיאלי לפני הוא בנין יחידות קרור ליד השוק בל-אביב. אחר כך התפתחה דעה שהפתרון היעיל והזול ביותר הוא להקים בחי קרור אינדיבידואליים (בקריית שמונה, לדוגמא) בו גם ימויין השלי. הדעה הרווחת עתה היא כי הפתרון הוא בבנין בחי קרור במשקים עצמם, כחלק מבחי האריזה, אליהם יוכנס הפרי מיד לאחר הקטיף ויוצא מהקרור, ימויין ויארז לפי דרישות השוק.

היתרונות שבכך ברורים: בתקופת השיא לא מבזבזים כח עבודה יקר במיון, טיב הפרי נשמר עקב צמצום הזמן שבין הקטיף והאיכסון בקרור; בנוסף לכך, השיטה מאפשרת טיפול ממוכן בפרי - דבר שמביא לייעילות והוזלה. החסרון שבשיטה זו: ההוצאות הגדולות הכרוכות בה. ישנה עכשיו הצעה לבניית מחסני קרור בצורה פשוטה בהרכבה מהם שהיה מקובל וההוצאה במחיר, מסתבר, היא עד 60% - בעקבות פסגות הכנין ובנין יחידות גדולות יותר.

אנו מתכוונים ללכת בכיוון של הכנסת הקרור כחלק אינטגרלי של בית האריזה ולפי הצרך נכניס מהשדה לאריזה - או לקרור.

כי, בסופו של דבר, עלינו לקחת בחשבון שבמסך העונה יצרוך המסע 50 עובדים מלבד הקטיף!

מצד שני עומד על הפרק מצב הענף בשוק. המחירים כיום אינם יציבים וקשה גם לנבא מה יהיה בעתיד ובאיזו מידה נצטרך להסקיע היום כדי לעמוד בהצלחה בקטיף המחר, אך, אם לא נסקיע, לא נוכל לעכל את כל העסק...

ההחלטות הללו הן תוצאה של תהליך מתמשך של התאמת המסע למציאות. הן אינן פתרון סופי, הן ישתנו בהתאם למידת התפתחות הענף ולמידת התאמת המסע אליו. הן הן תוצאה של תהליך מתמשך של התאמת המסע למציאות.

דרושה גם רביזיה דרסתית לגבי כל צורות העבודה שלנו. עבודתנו היא שלב ההתפתחות במהלך של שנים רבות; ולפעמים, חס אבי, אין ההתפתחות מהירה ורדיקלית די צרכה לגבי דרישות הזמן והרכבה מביטחון עתה אינה עומדת בהם, בייחוד בגילוי והשקאה. דרוש שינוי לסודי בכדי להגיע לשיטות יעילות ומודרניות.

הענף, כיום, מבוסס יותר מדי על ידע עבודה - אנו רואים כי 40% מכל ההוצאות הם הוצאות עבודה. רק ע"י הורדת מספר ימי העבודה על כל טונה פרי נזקל להגדיל או לשמור על הרווחיות. הספקנו כבר השנה להוריד את ימי העבודה לטונה פרי אך עוד רבה הדרך. יש לצפות לשנים קשות לגבי כמה מיני פרי.

נראים כבר יציבות מסוימת רחוקה, בזמנים דגם, במידה מסוימת, באפרסקים אך החורשים, כרגע, עומדים בסימן השלכה ואנו מנסים להתקשר עם מספר בתי חרושה כדי למצוא מוצא מהסכך של פרי שאין לו בלמינו דורשים בשוק.

ישנה סימנים מעודדים שאפשר יהיה למצוא פתרון, אם רק נוכל לעמוד במחיר אותן החיל התעשייה מוכנה לשלם עבור תבואתנו.

גם בלפוזים לא הצענו עוד לנקודת המבחן - האם מטענו יוכל לעמוד במחירים אותם ישלם השוק בעוד שנה-שנתיים, וגם האם נוכל לעמוד בתחרות עם תפוחי תרץ, במידה שזה יהיה אקטואלי...

בכדי טנהיה רנטביליים, נאשרך להתור ליבולים של 2½ טונות לדונם, מינימום; דורשם כל הסיכויים שמטענו יזבל לתה זאת. למזלנו רק מעט מאד מהזנים שבמטענו אינם נדרשים בשוק ונאשרך למחר, לדרך ולהחליט האם להעביר אותם, כהרכבה, לזן אחר או לעקור.

אין אחר כזה, למשל, הוא ה"בונה"; השני - "מלכה". הם מהווים 6% משטחי התפוחים שלנו דונם, כבר באביב הבא, להעביר חלק מהם לזנים אחרים.

באגסים המצב טוב קצת יותר. זאולט, ככדי לקיים מחזור תקין, צריך היום להמשיך לטעה כן ידוע קוצר ימיו של עץ האבס. אפי מעריך שגן האגסים הוותיק יותר עוד כשה"ב 5-6 יבולים מסחריים.

בעד האגסים קבלנו השנה סחירות טובה למדי ומבחינה כספית היו ההוצאות טובות מאד עד עתה. אך ידוע שקיים בימינו איסור מוחלט על נסיעות וע"י הנסיעות נעמד בעוד מספר שנים בפני קשיים ניכרים.

גם באפרסקים המצב דומה. ראינו שאפשר ואפשר להגיע לפרד מסובח ובתנוכה נאותה. הזן מעיקרי, ההופך למבוקש מאד בארץ והמתחרה הרציני ב"אלברטה", מלכת האפרסקים עד עכשיו, הוא ה"בוניטה". גם כאן היה מקוט להרחבה אלא, ששוב, אין שום אפשרות מעשית בהמשך הנסיעות ובמשך כל השנה סבלנו לא מעט מהסוחה עצים - הוצאה מעודף הריכוז בחרף הקשה. חבל שגם כאן אין המשך.

נשאלה איפוא השאלה מה תהיה מדיניותנו בהמשך הנסיעות. חלק מן המשקים רואים בפרדס את ההמשך הטבעי במסע וחלק החל בנסיעת אבוקאדו ופיקאנים.

לא ערכנו בדיקות יסודיות באט אדמותינו מהאימות לסוכטרופיים אלה, אך אני משוכנע שבהרוז אפשר להמשיך לטעה אותם.

הויכוח לא נגמר באשר לכסידות אווירנו למינים אלה ועלינו להזהר ולא להתחבך טוב בנסיעות סתמיות, כפי שקרה בעבר - בו נטענו מאות דונמים של כל מיני פרות אשר בסופו של דבר היה צורך לעקורם.

$$X = \int_{62+n}^{50} \left[\frac{-n \pm \sqrt{n^2 - 40}}{(בית אדינה)} \right] dx$$

כבר בחורף הבא ננסה לחכנן כמה שנויים מרחיקי לכת, לפי קרי המחשבה אשר ציינתי כאן.

מס

הארגון במפעל

הבעיה של ארגון במפעל תעשייתי היא אחת מהבעיות הקשות העומדות בפני איש התעשייה; דבר זה לרוב אינו ידוע ביותר לאנשים מ"בחוץ" והם אינם מחשיבים אותו במיוחד.

הבעיה, במקרה שלנו, אינה מצטמצמת בשאלה האם המפעל מתנהל ע"י קבוצת חברים, האם האחראיות בניהול שווה או האם יש "ראש ענף". אין זו גם השאלה העיקרית.

התפיסה הקלאסית של ארגון תעשייתי רואה בניהול פירמידה שבראשה עומד "בוס" והסמכויות עוברות למטה בשטחים שונים ומתפצלות ונעשות מוגבלות יותר משלב לשלב. בתפיסה זו יש הרבה מן הנכון גם היום, אך המוסגים השתנו בהרבה, וזה לא רק במפעלים הסובייטים אלא גם בהרבה מפעלים בחוץ. השיטה בימינו נוטה לכיוון בו ההחלטות והסלת האחראיות מתקבלות ע"י שיתוף אנשים הקשורים בבצוע פעולה תעשייתית מסוימת ובכל מקרה מוסס הדגש יותר ויותר על שיתוף אנשים בקבלת החלטות.

בכל זאת אין להתפתח בהשיבות האחראיות האישיות המוסלח על איש התעשייה לגבי השטח עליו הוא אחראי.

בעיה הארגון התעשייתי היא בעיה ההגדרה הנכונה של התפקיד והיחס בין תפקיד לסמכות.

ניתן לומר שאין מהלכטים בענין זה כל הזמן. נראה שהתקדמנו הרבה אך עוד רבה הדרך להתפתחות והתקדמות.

לדוגמא: מצאנו למשל שמידה מסוימת במוצר מסוים אינה נכונה עוד והמוצר מיוצר שלא בהתאם לתכנית. מחלקת התכנון מאבחנת ומחפשת איפוא המידה הבלתי נכונה, קובעת את מקור השגיאה ואת המידה הנכונה שבה יש להחליף את המידה הקודמת. ואז מתבצע, למשל, כי המידה הלקויה נבדלה ע"י שינוי שנעשה במידות המבלטים בהם משתמשים ליצירת המוצר. ניגשים איפוא לשאלת התיקון. האפשרויות, עתה, הן:

א) האם מח' התכנון צריכה לקבוע את השיטה הנכונה איך לתקן את המבלט ובאילו גורמים?

ב) האם מח' תכנון-היציקות צריכה לקבוע בקשר לתיקון?

ג) האם מח' היציקות צריכה לקבוע אילו תיקונים ייעשו במבלטים?

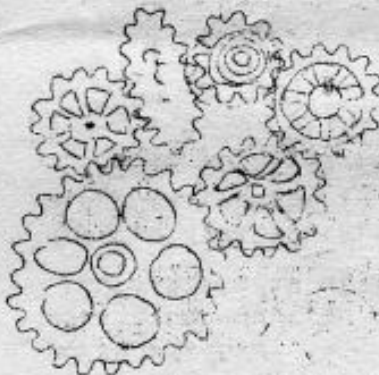
אי אפשר להחליט על דבריו אלה בכל מקרה לחוד כי ישנם 5-10 מקרים כאלה בכל יום. יש, לכן, לקבוע תקן ולפיו לנהוג לכשתעוררות בעיות מסוג זה.

סוגיה הארגון מחלקת, בדרך כלל, לסני חלקים יסודיים:

1. ארגון הקובע את האחריות והיכולת ומנסה לקבוע את סולם האחריות, כך שכל סטה פעולה בו עוסק המפעל יהיה אדם האחרי לו.
2. ארגון בצדדן של עבודות וקביעת צרכי פעולה שתפלנה מראש בכל המקרים האפשריים היחידים והיגוד.

בדרך שנים התפתחות המפעל הולך תחת השם הזה בארגון ותופס מקום חשוב יותר ויותר, כידוע שהוא הקובע את טיף העבודה והספקה.

במפעלנו מסתמך קצת הארגון במידות, מפאת הרבגוניות שבמספר המחלקות היסודיות שבו. זה מספר המוצרים והיקפם, בכל מחלקה, ובגודל בידות.



המפעל עוסק, בתקופה של חמש, למשל, 20-30 פריטים ביום. ישנם פריטים בהם עלינו לעסוק בכל שלב הייצור, החל מהתכנון היסודי ועד לגמר ("פריטים") למשל: כדורי הסקאה, או צעצועים. יש יציקות בהן כל שלב הכאשר אינם תופסים אחר מ-4 עד 5 תחנות-עזר, כגון תכנון מח' המל"ט, תכנון יציקות וכו'. יש יציקות בהן צריכים לעבוד על כל שלבים וכו'. וכו'. דהיינו - אין תקן אחיד אשר לפיו מיוצר כל מוצר.

נאמן מעט, המצב היום הוא כזה:

האחריות על המפעל ע"י הסוכנות והאספה נבחרת הנהלה פעילה של המפעל מנהל המפעל והנהלה מורחבת.

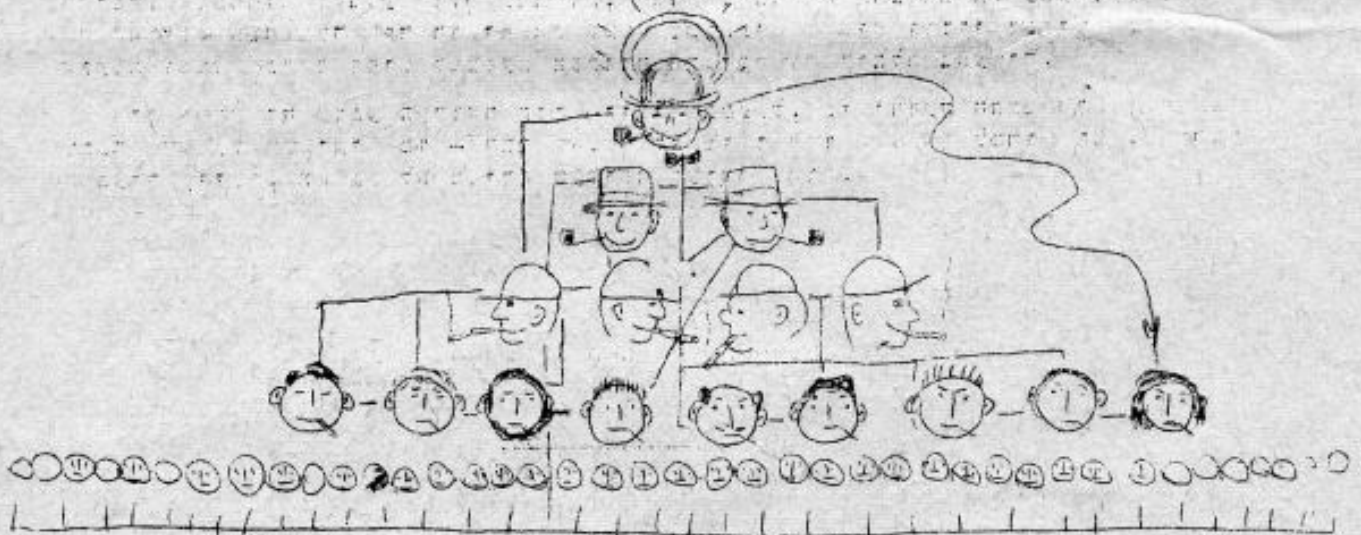
הנהלה המפעל - מחליטה את העיצוב הייצור, עוסקת בניחול העניינים הכספיים, מפעלת על כל שלבי הייצור שבמפעל, אחראית על דיווח כללי על הנעשה בו, מעבדת ומפיקה חכמות פיתוח ומייצאת אותן לאיחוד ע"י ההנהלה המורחבת, הסוכנות והשטח הייצור - האספה. בהנהלה המפעל יושבים כעת: ממלאי כ"י מופתי, ג"ר, אלפי ואוסט, החלטותיה מתייבשות את המנהל והיא משתתפת באחריות אישית שונה לכל הנעשה במפעל.

מנהל המפעל - אחראי להחלטות ההנהלה והנהלה המורחבת ומחליט בכל העניינים הכספיים, מחליט בכל השאלות הדין-מאלקטוריות ואלה המתעוררות בין כלל הפקידים שונים (אפשר לערער על החלטתו בפני ההנהלה הפעילה). הוא ממליץ את הדיוגים לנהלת המפעל והמורחבת ומייצג את המפעל במזכירות ובאספה.

ההנהלה המורחבת - גוף אשר לרוע המזל במשך יותר משנה אינו פועל בסדר - תפקידה לקבוע את המדיניות הכללית של המפעל מתוך ידיעה קרובה על הנעשה בו, להסליץ לפני המזכירות על קיום יסודיים של פעולתו ופיתוחו, לאתר בדיקה מדויקת של דו"חיים, הכניות וכו'. נקבע כעת שגוף זה יהיה מורכב, בנוסף לחברי ההנהלה הפעילה, ממרכז המסך ועוד 3 חברים שייבחרו ע"י האספה.

חלוקת האחריות והתפקידים המרכזיים במפעל

1. מנהל הייצור - אלפי - אחראי לבצועה של כל עבודה הנעשית במפעל, על כל שלביה, לאחר שזעזע כל הכנות התכנון.
- ליו אלפי, מנהל הייצור, פועלות עוד מספר מחלקות שכעת הוא אחראי עליהן, כגון: ייצור מודלים, מח' כלים, מח' עיבוד וחרכבה.
2. מח' תכנון ומוצרים (מלבד "גמדא") - ג'ו.ס. - אחראי לתכנון מוצרים חדשים המיוצרים או ייוצרו ע"י המפעל. הוא גם אחראי למח' השרטוט.
3. מח' תכנון הבצוע - אחראי ז'אק - מתכנן את שיטת היציקה (ובעזרת מהנדס מבחון מתכנן את צורת העבוד). עבודתה של המחלקה הזאת אינה נובעת בתחום מח' הפלוגה האל-מחלידה.
4. מח' יציקות אל-ברזיליות - אחראי סכאל כ. - האחראית על כל בצוע היציקות בחול, קליפה וקרקילות ובחסרים: אלומיניום, כרונזה ופליז.
5. בית יציקות של פלדה אל-מחלידה - האחראי מיק.
6. מח' ייצור "גמדא" - האחראי שלום ד.
7. הנהלת השכונות - האחראי לוי.



הנה - מחלקות

- א) מערכת סכו עידוד (פרמסיה) - האחראי סכאל כ.
- ב) תקציב ייצור ותמחיר - כעת באחריות אוסי.
- ג) ניהול המשרד - אריה.
- ד) ניהול המשרד בת"א - האחראי מופתי.

למרות זאת שקיים טולס אחריות מוגדר, מנסים במפעל כל הזמן להגיע להחל-
טות בעניינים יומיומיים ע"י החיעצות, בכל מקרה ומקרה, של כל הגורמים
הנוגעים לבעייה מטושה לפני שניגשים לבצוע. אלה החיעצויות " "
שיטה זו מקילה על האוס והכנה הדדית ומביאה לייעילות ולפעולה "חלקה" של
הייצור.

בקרב יתחיל המפעל לעסוק מחדש בקביעת תקן של דרכי הבצוע אשר דורש
עתה שינויים, לאור ההתפתחות שחלה במפעל בשנה האחרונה, לפי תקן זה ייקבעו
מחדש תהליכי בצוע העבודה על כל שלביהם.

יש לציין שבחור המחלקות דלטעלה קיימות מחלקות משנה, כגון מח' יציקות
קליפה, מח' יציקות קוקילה, מח' יציקה, מחסן, מח' עיבוד, מח' הרכבה, מח'
ניקוי יציקות וכו' שלהן אחראים סקבלו מינוי מהנהלה והאחראים לייצור
במחלקותיהם.

* * *

כדי להטיל את התכנון מן הראוי לציין שבין הפועלים יש שתי דעות:
דעה העובדים המייצגת את הפועלים בפני המפעל בכל השאלות של תנאי עבודה
וכן מדעצת ייצור, האחראית לבצוע שיטת סכר העדור.

סוג אחד, המזונה לגמרי, הוא פגישת חברים (או מעין "אספת ענף"), אשר
דווקא רצוי מאד שתפעל בקביעות. באי-פעולתה אשמים הן ההנהלה והן החברים,
במידה שזה, כיוון ששני הצדדים אינם מגלים יזמה לכך. ברור שעם התקדמות
העבודה והגדלת מספר החברים, מוכרח דבר זה לבוא על תיקונו.

באופן כללי, בעיה ארגון המפעל תעסיקתי בקבוץ אינה פשוטה כלל - ולאן דווקא
בגלל הבעיה של היחסים בין ההנהלה והמשק, ענין המסחר ברוטת ליחסים שבין
הנהלת מפעל "רגיל" לבעלי המניות שלו, אלא בגלל גורם אחר:

הבעיה הגדולה בחור המפעל היא, שקיים מצב שבו, על מנת לקיים עבודה
תקינה, מוכרחים לקבוע סולם אחריות, דבר הנוגד את הרגשתם האינסטינקטיבית
של חברים, אשר מצד אחד רואים את עצמם כשותפים מלאים ושווים זכויות לכל
הנעשה ומצד שני כפופים למשמעת העבודה הרגילה והמקובלת בתעסית.

אין גורם זה פוגע בעבודה היום-יומית במפעל, כי ידועה ההתמסרות והמאמצים
שחברי המפעל מסקיעים בו - דבר שאפשר להעמידו כמופת. אך למרות הכל, מורגש
שהבעיה קיימת, אם גם לא במידה העלולה לעורר דאגה.

ארגון מניין - אספה

נר זכרון

שנה לפטירת סבתא טמה פוטש

האם יהיה המשך?

(על דמיונה בני הקבוץ)

פנהג הוא לנו להשיב על שאלה בשאלה חרטה. ואולם, הנני מאמין כאמונה שלמה שיש ויש המשך לכפר הנשיא. ובכן, השאלה אינה כמותית בלבד אלא איכותית. כיצד יראה ההמשך? במה ייאהז? בקיצור: מה דמות הנוער, שימשיך את דרכנו? והנה אנו עומדים בפני נגודים חריפים, שעליהם מתבססים עקרונות הנוכח והרעיוני.

בצד אחד אנו רואים אחד מהפקידנו הראשיים בעצוב נזער, בעל שרשים עמוקים בארצנו בכלל ובכפרנו בפרט. ובכן, לשמחתנו גדל בינינו דור ממשיכים, שמודהה כעת בהצטרף ובלא התמיינות עם קבוצתו, דור המקבל את המצב כיום ככפר הנשיא כאבניית הרצוי לקראת העתיד.

מאידך גיסא, אנו ההורים התחנכנו בתנועה, שבה הייתה השאיפה לשיפור החברה ולתקונה לצפור נפשו.

קיימים בחנוכנו שני יסודות מנוגדים. בצד אחד התנועה, להזדהות המלאה ומצד שני - החנוך המהפכני והבקורתי.

בעבר היו בין מדריכי דור ההמשך בכפר הנשיא הרבה חברים חדשים ואף "זמניים". קשה ואף אסור היה לדורש של המדריכים הללו שאמנם יתאזרו עוז ויעמידו את בנינו בפני חלקים הקבועים, החברתיים והרכושניים שיש בחנוכה הקבוצית של היום בכלל ובכפר הנשיא בפרט.

מקור אי-רצון להטיל דופל בביתנו פנה החנוך התנועתי שלנו במיוחד אל המסתק ואל הבילדור. אמנם, השיבות רבה גם לחנוך מעין זה - אך אין די בכך. העדר של בקורת חיובית הוא סימן חולשה או לפחות - סימן לחוסר בסחוף.

בהעדר חנוך בקורתי רואה הבן את תפי הקבוץ כמו ימים וערכיו כ"סופיים".

כתוצאה מכך טובה הילד, לא רק בראיתו את מקומו ואת זפקידיו בצורה לא צבונה - מחוסרי השפעה וחשיבות - ואף מגיע להזדהות עם ערכים קלוקלים. הרי לא כל ערכי חינוכו הם ערכים, שאנו אוהלים בהם מתוך בחירה ומתוך אמונה. הרבה מהם ערכי מעבר ובטוי לצרכי גיל מסוים.

אין כל ספק, שמספר מהסדרים החינוכיים אצלנו לא יעמדו במפני מבחני הזמן, אך חשוב ואף הכרחי להעמיד את בני הקבוץ על סיב ערכי היינו, על ההבדלים בין העיקר הקיים, הזמני והחזון לעתיד. אנחנו, דור המייסדים, יצרנו, בין היתר, גם הרבה סדרים ודפוטים, זמניים בוודאי, שאינם מתבססים על שוויון מלא. אך אנו רואים בהם מדרי מעבר בלבד. ואולם, במקביל לכך נוצרה חברה ילדים, שאף היא מתבססת על אי-שוויון מסוים, לפחות בענייני דכוס. גם בחיי החברות של חברה הילדים אפשר להבחין חיקוי מסוים של חיי החברה המבוגרת.

לכן, לא די לנו בדרישה להעמקת החנוך בדור ההמשך. אנחנו, ההורים והמתנכים, צריכים למצוא ביטוי חולס יותר לשאיפה הקבוצית שלנו. לכל קבוץ יותר

מקלסתר אחד וגם לכפר הנשיא פנים רבות. באילו מהן יבחרו ילדינו?
בחינוכנו (כמו בכל חינוך) אנו מחייבים את הדוגמה האישית. ערבי
הילד משמשים כעין דאי לערכי החברה והטביבה.
יהיה המסך? כן וכן! אך נשאלת השאלה: האם יהיה זה ההמסך שבו רצינו?

פ3/6

חברת הילדים

חברתנו, חברת הילדים, כוללת ילדים בכחות בין א' ל-י'. מספר הכחות
הוא חמש, מלבד כחה י"ב הלומדת מחוץ למסך - בבית ברל. בכחה זו ישנם ארבעה
תלמידים בסך הכל, כך שלא היוותה גורם משפיע גם אם היתה לומדת ונשאת
שנה זו במסך. בחברה זו, שבה רבים כל כך ההפרשים בגילים בין קבוצות
הילדים, קשה לארגן חיי חברה מאורגנים ומסודרים שיחיימו לדרישתם וצרכיהם
של הילדים, מפני שרוב שוערים בכחה י' לא יתענינו ויפיקו אותה התועלת
מעצמם ומעשים שמחם יהנו ילדים בכחה ז' אך ה'.

בעיה נוספת היא מיעוט הילדים בחוף הכחה-חברה עצמה. בקבוצה הצבי
ישנם אחד-עשר ילדים מחייבים, למעשה, לנהל את חיי החברה הצעירה יותר, בעוד
שלהם עצמם לא יחיו חיי חברה משלהם. בכחות הנמוכות יותר יש, אפס, יותר
ילדים, אך לא במספר מספיק כדי להוות חברה בפני עצמה. הנסיון מלמד שאף
צורך כחות ה' ו-ז', כחברה אחת בפעולות מסוימות לא חסיד מצליח, מפני שישנם
בכל זאת הבדלים. כחה ג' עומדת עדיין מחוץ לפעילות חברתית כלשהי וכחה א'
לא כל שכן. כך שלמעשה שם הפעולה נותר בעיקר בכחות ה' ו-ז' ובמידה
מקומה גם בכחה ג'. (מספר הילדים בכחות ה' ו-ז' מסתכם ב-35).

נעשה נסיון לארגן מספר פעולות משותפות. הילדים הצעירים נהנו מאד
ואף התלהבו, אך למבוגרים יותר נמאס הדבר מהר מאד והם שואפים להיות
חברה בפני עצמם. לא פעם נשמעו אנחות ובכיות: "למה עוד פעם עם "עשור"...
כך שהמצב כפי שהוא כיום אינו מניח את הדעת, כי אין קבוצה או חברה שתגשר
את ההלום בין שתי הכחות. קשה גם לצרף את כחה ג' לפעולות המשותפות מפאת
גילם הצעיר וכוסף הפיכתם והנאתם מדברים מסוימים, הדבר מובן מאליו.

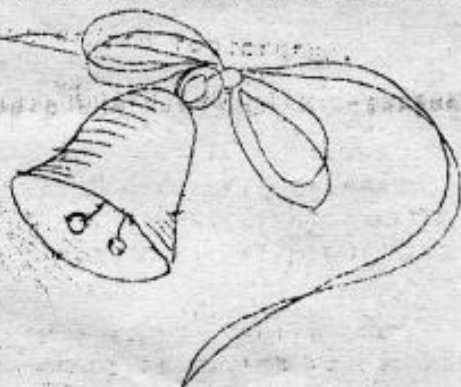
דבר זה השתקף יפה במסיבת סוכות שנערכה בסוכה, בה השתתפה כל החברה
הצעירה - כולל כחה ג'. יצא כך, שעד שעה 9.00 בערב היה צורך להרכיב
חכנית שתתאים להם ותהנה אותם ומאידך - שגם הבוגרים יתענינו ולא ישמעמו
בחלק זה של הערב. לאחר שהצעירים הלכו היתה חכנית משחקים שתתאימה פחות
או יותר לנוחריים.

הכעיה בסיכומה היא, שהברה הילדים קטנה ומצומצמת עם הפרטי גיל גדולים
בין קבוצה אחת לסניה, ומסוט כך קשה לארגן ולבצע פעולות חברתיות מסתפות
שתאמנה לכל החברה. במסקים אחרים מחולקת החברה לשלשה גופים: שכבה
צעירה, שכבה בינונית ושכבה בוגרת. כל שכבה כוללת שלש כחות שהילדים בהן
קרובים בגיל ובעלי ענינים משותפים, וכל שכבה פועלת בתוך החקמקה ומנהלת את
חיי החברה שלה. אצלנו, מחמת מספר הילדים הקטן, לא ניתן לחלק את החברה
לשכבות.

הפתרון הרצוי, לפי דעתי, הוא למצא נושאים קרובים לטוה הקבוצות על ידי
משאל כללי, אשר תוצאותיה יתנדו מוטב על הנושאים המענינים את הילדים ויאפשרו
להסיק מסקנות. אפשר יהיה להשתמש בנושאים המשותפים לשתי הקבוצות ובאלה
שמענינים יותר קבוצה אחת בלבד ניתן לפעל מבלי להכנס לפרטי פרטים, כך שלא
יטעמו.

אני חושבת שזה פתרון מעשי, ניתן לבצוע ויחכן שאף יקרב את שתי הקבוצות
הללו מבחינה חברתית ויגבש אותם.

חלמידה בכחת צבי



ברכות לבביות

- לנשואיהם של סלמה ולס -

ברכות נאמנות

- לג'וני ובני משפחתו, שיצאו
בשליחות לגלות אוסטרליה

בעולם הילד

מה יש במאדים?



רוחי ל

במאדים יש חיים של אומה!
זאת אומה שיש שם אומה טובה.
יש גם דגים שיכולים לעוף.
גם יש סוסים על שתי רגליים
ופרות אדומות, ובני אדם עם קרניים,
וגם כלבים שאומרים מיאו, וחתולים שאומרים הב.
גם חרנגולה בלי כרבלה ועכברים בלי זנב.
יש גם גמדים וגם אנשים רעים מאד.
ויש אנשים הפוכים, זאת אומרת -
שיש אנשים שהולכים שם על הראש,
ויש שם חרנגולות עם ארבע רגליים,
וגם יש דגים עם רגליים, וכסף וזהב.

מה יש במאדים?

מה יש בכוכב לכת בשם מאדים?
איט או אשה עם שלשה ראשים.
אנשים שדומים לצמחים.
מי שקטן - יש לו ראש גדול,
וכסחורא גדל אז נעשה ראשו קטן.

האנשים שם ישנים בקינים של צפורים, אבל הקינים יותה גדולים. לפעמים הם שולחים את ראשיהם למקומות רחוקים ואז הם חוזרים לבעליהם ומספרים להם מה שראו. הם גם כותבים עם רגליהם והם גם שרים עם האף שלהם.

מירב



ח.נ.

חשבתי שמן הרצוי היה להראות לחברים משהו מכתובת הילדים ומחשבותיהם.

אדם.

ל"אריות":

עם יציאתם לבית ברל -

עלו והצליחו!



שעורי טבע

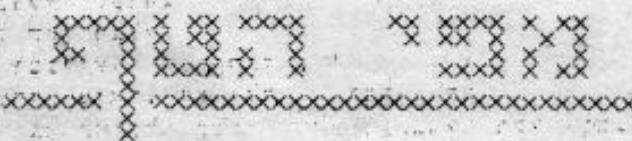
אומר אורי (4):

לפני שהייתי תינוק הייתי
ביצה קשה.

אומר ציון (7):

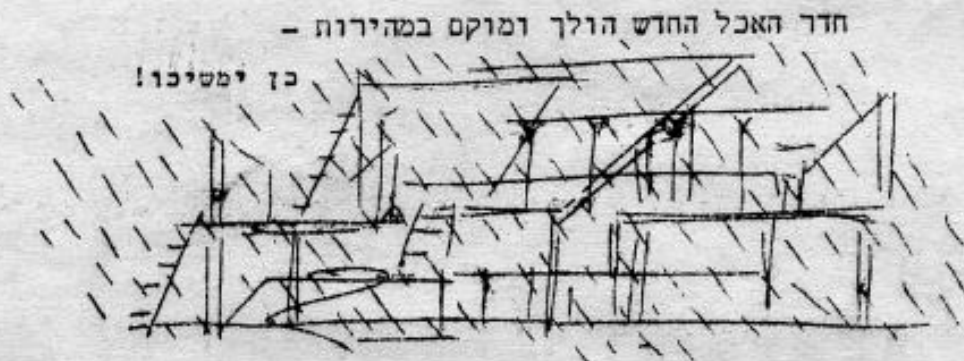
למדנו שהקופים נהפכו לאט
לאט לחברים.

מיכל (5) עברה ליד חדר האכל החדש,
העומד בפנינו והרהרה בקול: "מה,
העמודים יכולים לגדול?"
"לא", עונה לה אמה. "למה את שואלת?"
"אז למה משקים אותם?"



המרה (41) משחקת במשחק זוגות.
היא ממיינת את הקלפים ואומרת:
"חיל - חיילת, רופא - רופאה, בשלן - בשלנית"...

** *
** *



ברכות: 20 לנובמבר - מלאו חיי שנים לנשואי אריה וג'וליה;
חמש שנים לנשואי יוסף חצור וכוכבה.

מ י מ י מ
ע ב ר ו

לפני 15 שנה:

29.11.47 - החלטת או"ם על חלוקת א"י !!! קמוצת הפועלים
בחדרה יוצאת ברקודים בחוצות המוסבה.

*** מתקבלת הלואה ראשונה ע"ס 250 ל"י מקרן מפעלי מלחה.
*** אלפי נתן נבחר כאחראי לכריחת החורשה שקנינו.
*** בעקבות פרוץ המאורעות החלטנו לשלוח 15 חברים לנוסרות -
דבר שאיפשר לנו לקבל נשק רשמי, שהיה נחוץ להגנה של (נמצאנו
רק כמה מאות מטרים מכפר גזזה, העומד מצדו הסניף של (נמצאנו
בנימין).
מתארגנת שמירה אזרחית: כל חבר וחברה שומרים פעם ב-4 לילות -
סעתיים בכל פעם. הוחלט לא לשלוח זוגות ביחד כי הדבר
מפריע לעירנות...
*** הגסט הראסון בא! אחלו של ישראל א. התמוטט והוא עבר לגור בחדר האכל.