**אילו התנהגויות אנחנו צפויים/ות לראות אצל מרכזי/ות השבטים לקראת סיום השנה ופרידות וכיצד נתמודד איתן?**

**מסר מרכזי:** סיום שנת הפעילות מהווה צומת דרכים בה כל אחד/ת מבעלי/ות התפקידים בהנהגה מקבל/ת החלטה לגבי השנה הבאה בצופים: סיום תפקיד, קידום ועוד. פרידה כזו מהשבט יכולה להוביל להתנהגויות שונות אצל המרכזים/ות וגם אצלנו. סיום השנה אצל מרכזים/ות בוגרים/ות יכול להביא לסיטואציות לעיתים מאתגרות ולא נעימות. ביחידה זו נרצה לחשוב על האירועים וההתנהגויות שאנחנו צפויים/ות לפגוש סביב סיום השנה של מרכזים/ות בוגרים/ות ולחשוב כיצד להתמודד עם אלו.

**מתודה 1 – שיתוף:**

נחלק את הרכזים/ות לזוגות ונבקש מהם/ן לשתף בפרידה מתפקיד (יכול להיות סיום שלהם/ן כמרכזים/ות, סיום של מרכז/ת שליווי, סיום תפקיד בעבודה אחרת)

* אילו תחושות ורגשות ליווי את הפרידה?
* האם היו התנהגויות שונות בהליך הפרידה שלהם/ן?
* מה עזר להם/ן בתהליך הפרידה

זמן: 10 דק' | ציוד: אין | נספחים: אין

**מתודה 2 – הסבר+ פירוק:**

נחלק את הרכזים/ות ל-4 קבוצות, כל קבוצה תקבל סגנון פרידה, ותצטרך לקרוא ולהבין אותו ולאחר מכן לכתוב איך הוא יכול לבוא לידי ביטוי בתקופת הפרידות מ-3 נקודות מבט:

1. השכב"ג של השבט
2. המרכז/ת הבוגר/ת
3. מלווה/ת השבט

לאחר מכן ניתן לכל קבוצה זמן להציג את הסגנון שקיבלה ואת מה שכתבה.

זמן: 20 דק' | ציוד: דפים, עטים | נספחים: [סגנונות פרידה](https://www.canva.com/design/DAGm-tr_kAM/QuJR_8hre9WDKHDzNNWTUQ/edit?utm_content=DAGm-tr_kAM&utm_campaign=designshare&utm_medium=link2&utm_source=sharebutton)

**מתודה 3 – חשיבה משותפת:**

נחלק את הרכזים/ות לרביעיות, כל רביעיה תקבל סיטואציות של מרכזים/ות מסיימים/ות ותצטרך לענות על השאלות הבאות:

1. איזה סגנון פרידה מאפיין לדעתכם/ן את הדמויות בסיטואציה?
2. כיצד נעזור לדמויות בסיטואציה להבין את הסגנון המאפיין את התנהגותם/ן?
3. כיצד נפעל?

זמן: 20 דק' | ציוד: אין | נספחים: [סיטואציות](https://www.canva.com/design/DAGnCND2McI/5PVCL3bUMX4c61q3EnCB0A/edit?utm_content=DAGnCND2McI&utm_campaign=designshare&utm_medium=link2&utm_source=sharebutton)

**סיטואציות:**

1. נעמה היא מרכזת שנה שנייה בשבט חמצוצים, בשנה האחרונה נעמה השתתפה בעתודה ניהולית לצוות הנהגה אך לאחר שיחה עם מנהלת התוכנית ועם מרכזת ההנהגה הוחלט כי נעמה לא תכנס לצוות ההנהגה בשנת הפעילות הקרובה והוצע לה לרכז את השבט שנה נוספת/ לעבור לשבט אחר. לאחר שהתקבלה החלטה זו נעמה הודיעה כי תסיים את תפקידה בסוף שנת הפעילות. לאחרונה נעמה נעדרת רבות מישיבות המרכזים/ות וגם כאשר היא מגיעה היא מייצרת אווירה לא טובה בסביבתה ומרבה להתווכח עם צוות ההנהגה.
2. יונתן הוא מרכז שנה ראשונה בשבט מטריה, לאורך השנה יונתן לא תמיד עמד ביעדיו המקצועיים ולעיתים התקשה להציב גבולות לחניכים/ות ולהניע אותם/ן למשימות שונות. בשל כך, יונתן עבר במהלך השנה שיחת שימוע לאחריה הוחלט להשאיר אותו בתפקיד, אך בשיחה משותפת שקיימתם/ן עם יונתן ועם מרכז/ת ההנהגה הוחלט כי יונתן יסיים את תפקידו בשבט בסוף שנת הפעילות. לאחרונה יונתן נוטה להתרפק על דברים שקורים בשבט ולצייר בתמונה ורודה את כל מה שקורה וכן דברים שקרו בעבר. כמו כן, הוא מספר רבות על הקושי של חניכי/ות השבט להיפרד ממנו והבקשות שלהם/ן שיישאר לשנה נוספת בתפקיד.
3. יוסי הוא ש"ש בקומונת רעים הפועלת בשבט דולפין. לאורך השנה יוסי יצר קשרים טובים וקרובים עם חניכי/ות השבט והיווה עבורם/ן אוזן קשבת ודמות בוגרת אליה הם/ן יכולים/ות לפנות בכל נושא. לאחרונה אתם/ן מרגישים/ות וגם עולה מהחניכים/ות כי יוסי מרוחק, מפסיד לעיתים רבות ימי פעילות ונעדר מהקומונה, לא זמין בטלפון ובשבוע שעבר היה לו גם ויכוח עם אחד מחברי הקומונה שהגיע לצעקות.
4. יהל היא מרכזת שבט מרקר שהינו שבט תפנית מזה שלוש שנים. יהל נחשבת למרכזת מצוינת שעשתה תהליכים משמעותיים בשבט. במהלך השנים בהם יהל מרכזת את השבט היא קיבלה הצטיינות ואף הוצע לה להכנס בשנה הבאה לצוות ההנהגה אך היא בחרה שלא בשל רצונה להתחיל ללמוד. בתקופה האחרונה אתם/ן מרגישים/ות כי יהל מאבדת מהמוטיבציה שהייתה לה – אירועים שקורים בשבט מובילים אותה לתחושות קשות שלא השיגה כלום במהלך השנים האחרונות וכי אין טעם להתמודד איתם מפני שהם גם ככה חוזרים על עצמם. אתם/ן מרגישים/ות שבגלל חוסר הנכונות של יהל להתמודד עם הדברים נוצרת רגרסיה קלה של התהליכים שקרו וחוששים/ות מהרגרסיה שעלולה להיווצר לאחר סיום תפקידה של יהל בשבט.