כוחה של קבוצה

מפגש מס׳ 2

קורס מלווי קומונות תשפ״ה

לו"ז מפגש

פתיחה

על התהליך הקבוצתי לאורך השנה

תפקידים בקבוצה- שיח עמיתים

סיכום במליאה

עמי ועל מה?

התהליך הקבוצתי לאורך השנה

- **"קבוצת עבודה" (טוקמן 1965):**

הקבוצה כצוות משימה ואת התהליך הקבוצתי כמשפיע על העשייה המשותפת של הקבוצה כיחידה ועל העשייה האישית של כל אחד מחבריה.

- שנת השירות הקומונה, כקבוצת שייכות, תומכת במטרה המרכזית שהיא המשימה- העשייה במסגרת ההתנדבות. הקומונה היא אמצעי לעשייה ואינה מטרה בפני עצמה.
- טוקמן הציג בתיאוריה שלו מודל של התפתחות קבוצה. המודל כולל ארבעה שלבים הכרחיים על מנת שקבוצה תצמח ותגשים את יעודה (ושלב חמישי העוסק בסיום ופרידה).
- כל שלב ממלא תפקיד חשוב וחיוני בבניית קבוצה יציבה, מגובשת ובעלת תפקוד גבוה, כשמטרת העל היא להגיע לשלב הרביעי - המאופיין בפרודוקטיביות גבוהה, צמיחה מתמדת והגשמת יעדים אישיים ומשותפים כפועל יוצא של אפקטיביות אישית וצוותית.

שלבים בהתפתחות של קבוצה (טוקמן 1965)

שלב ראשון: התהוות- Forming

מאפיינים מרכזיים:

ניסיון התמקמות של חברי הקבוצה, הגדרת מטרות, בחינת כישרונות ויכולות, חשש וחרדה של הפרט מקבלה/ אי קבלה לקבוצה.

תפקיד המלווה:

בשלב זה קיימת תלות גבוהה במנחה הקבוצה. תפקידו הוא לסייע ביצירת הקבוצה וקידום לכידותה על ידי יצירת המסגרת, הגדרת המטרות, המשימות והגבולות. עליו לסייע ולקדם אמירות המדגישות את המאחד והדומה בין חברי הקבוצה.

שלבים בהתפתחות של קבוצה (טוקמן 1965)

שלב שני: סערה- Storming

מאפיינים מרכזיים:

קושי בקבלה החלטות, קונפליקטים ומאבקי כוח, הדגשת ההבדלים בין חברי הקבוצה.

תפקיד המלווה:

בשלב זה מתקיים ערעור על סמכותו של המנחה. תפקידו הוא להציג כיוון ברור ושליטה יחד עם מתן אפשרות להתפתחות אוטונומיה והשפעה אישית של כל אחד מחברי הקבוצה. עליו לקדם לקיחת אחריות ופתרון בעיות על ידי הקבוצה ועם זאת לקחת תפקיד של מגן במקרה הצורך.

שלבים בהתפתחות של קבוצה (טוקמן 1965)

שלב חמישי: דעיכה ופירוק - Adjourning

מאפיינים מרכזיים:

תחושת הישג, עצב על תקופה שהסתיימה, חשש וציפייה מפני הבאות, התאמת הקבוצה לעולם החיצוני.

תפקיד המלווה:

לשמר נורמות שנוצרו תוך סיוע רגשי לקראת הסיום, בעיבוד חווית הפרידה ובגיבוש עיקרי הלמידה, בכל המישורים.

תפקידים בקבוצה



<u>שאלות לדיון (בחדרים):</u>

1. הביטו בציור: איזה תפקידים אתם מזהים?
2. האם אתם מזהים את הש"שנים שלכם בתפקידים השונים?
3. עם איזו דמות "נוח" לכם? איזו דמות "מאתגרת" אתכם כמלווי קומונה?

5 טיפים של אלופים ליצירת קומונה הפועלת באופן מיטבי

1

להיות מודע לשלבי ההתפתחות של קבוצה (להבחין באיזה שלב אתם נמצאים, מאפייני השלבים, מה המקום שלי כמלווה בכל שלב, להבין שגם משבר הוא נחוץ לשם מעבר לשלב הבא וכו׳).

2

להשקיע בקומונה כקבוצה (ערבי קומונה, ימי גיבוש, עזרה לתוך לש״שנים אחד את השני- חשוב להשקיע בקשרים בין חברי הקומונה ובהם כקבוצה על מנת ליצור קומונה חזקה ומגובשת).

3

בחינת המקום שלי המלווה בקומונה: (לחשוב עם עצמי כמלווה לאורך הדרך: מה המקום/ התפקיד שלי מול הקומונה בעת הזו, מה הם צריכים ממני, מתי אני לוקח צעד אחורה ומתי דווקא צריך אותי ״בלב העניינים״ וכו׳.)

4

ליווי: פרט- קבוצה- פרט (הרבה פעמים כשמדברים על ליווי קומונה נוטים לעסוק בליווי הקבוצתי, שהוא חשוב, אבל אסור לשכוח את הליווי הפרטני- של כל ש״ש בנפרד. גם הוא מהווה רכיב מהותי להצלחת הקומונה כקבוצה- הפרט מחזק את הקבוצה והקבוצה מחזקת את הפרט).

5

לא להיות בזה לבד (לזכור שאני כמלווה לא יכול לעשות את הכל בעצמי- להעזר בכוחות הקיימים במסגרת (מנהל, עו״ס, קולגות וכו׳) וגם בנו, צוות שנת שירות שזמין עבורכם.

סיכום והצהרת כוונות:

בעקבות המפגש..

עמי ועלמה

עם מי

אני רוצה להיפגש או לעבוד?

על מה

אני מתכוון/ת לעבוד או לשים דגש?

תודה!

