**שלבים בהתפחות קבוצה- מכינת קול עמי/ עמית פואה**

**משמעות המסמך**

רוח הקבוצה חמקמקה היא. לעיתים נחשוב כי כל שנותר לצוות הוא להגיב למצבי הרוח המתחלפים של הקבוצה. אז, זהו- שלא בהכרח! מתברר שיש תהליכים שכל קבוצה באשר היא תעבור. לצד זאת נמצאת כמובן תכנית המכינה הספציפית הטומנת בחובה אלמנטים ייחודיים. האופן שבו התכנית בנויה מאפשר לצוות לצפות מבעוד מועד את נקודות העוצמה, הגיבוש, הקושי, המשבר וההעצמה של פרטים בקבוצה ושל הקבוצה עצמה. זו הסיבה הראשונה שבגינה עלינו להיות מודעים לתהליך הקבוצתי העתידי- על מנת לאפשר מבט עומק על התהליך אותו עתידה הקבוצה לעבור דרך השיאים שבו והתגובות הצפויות של הפרטים בקבוצה בזמני מפנה של התכנית. שנית, כאשר נהיה מודעים לשלבי התפתחות הקבוצה, נוכל כצוות "להיות עם האצבע על הדופק" ולהבין במבט על באיזה מקום נמצאת הקבוצה. כיוון שכך, ראוי לחשוף את הצוות כבר בהכנת הצוות לאלמנטים החבויים בין השורות של רציונל התכנית ובכך גם להבין לעומק את התהליך החינוכי אותו אנו מנסים להעביר את החניכים.

הערה חשובה (1)- מסמך זה אינו קדוש, אלא מהווה נקודת התייחסות. קיים מתח מבני בין הידע שלנו את התהליכים הצפויים ובין האופן בו הקבוצה מסגלת לעצמה דינמיקה הייחודית לה. על כן, ראוי שנהיה מודעים לשלבים השונים הצפויים אך גם נדע לאפשר תהליך ספונטני הייחודי לכל קבוצה ופרטיה השונים, בכפוף ללו"ז הדינמי של המכינה.

הערה חשובה (2)- המסמך מתייחס בעיקרו לתהליך אותו תעבור קבוצת "הישראלים". החו"לניקים (אלו שבאים לשלושה חודשים) יעברו תהליך פסיכו-סוציולוגי דומה אך בזמנים שונים.. ייתכן ודווקא כשהישראלים יהיו במשבר ובחינה האוסטרלים יפרחו, ולהיפך...

המלצה- צרו גרף קבוצה פיזי לאור המסמך הנ"ל ותלו אותו בחדר צוות- עבדו בהתייחס אליו, שנו ודייקו אותו... כולי תקווה והמסמך ייצא את גבולות המחשב וילווה באופן פעיל את הקבוצה במהלך המכינה!

**שלבים בהתפחות קבוצה במכינת קול עמי**

**שלב 1- שלב ההתקשרות**- **מרגע הקבלה למכינה> טיול פתיחה> שבוע ישראלים> טיול גיבוש ועד שבת ראשונה במכינה**

מתאפשר על ידי יישום עיקרון האוניברסליות והוא מושג לאחר שכל החברים השתתפו במידה מסוימת ובכך הביעו מחויבות להשתתפות גם בעתיד. מדובר בעיקר בחשיפה עצמית שטחית יחסית ועיסוק במאפיינים והתנסויות בעלי אופי דומה בקבוצה. כך נוצרת אווירת האמון הבסיסי שאחריה תרים המשתתפים והמביאה עמה תחושת סיפוק ולכידות בקבוצה. לכידות בסיסית זו תהייה בהמשך הבסיס למעבר לשלב הבא. קונפליקטים באם יעלו יהיו מתונים יחסית, ולא - תאוים השלמות הקבוצתית**.** יש להיות מודעים לשילוב בין האוסטרלים לישראלים שמלווה בהתרגשות גדולה, לצד חששות הדדיים (שפה, תרבות, התנהלות)- וכל אלו כאשר הם מגיעים אל הלא נודע הצפוי להם במכינה.

**שלב 1 א- התקשרות + תלות- בתקופת השגרה הראשונה במכינה (אחרי חודש, סביב יום כיפור וסמינר עמיות ראשון)**

בשלב זה ישנה תלות של הקבוצה במוביל הקבוצה (כלומר, הצוות). חברי הקבוצה מתנהגים כאילו הם בורים והמנהיג הוא יודע וכל יכול. אמנם יכולותיו מעולם לא נבחנו אך הנחת הקבוצה היא כי הצוות ידאג להם. ציפייה זו מופרכת בשלב מסוים (פשוט כי אין צוות "כל יכול") ואיתה באים אכזבה וכעס כלפי הצוות.. הצוות עלול לחוש דיכאון ואשמה וכאן יש חשיבות להבנה שזהו תהליך טבעי. מבחינת הצוות יש להתערב אך גם להבין שתהליך זה תורם לבניית הקבוצה מבפנים ושהוא שלב הכרחי. תיווך של היבטים אלו לכלל הצוות הכרחי בשלב זה.

כנראה שהאוסטרלים יסתגלו לשלב זה מהר יותר- הן כי הם כבר מגובשים יותר כקבוצה וצועדים כבר זמן מה יחד, והן כי הם בוגרים בשנה ממשתתפי המכינה. צפוי שהם יקחו את ההובלה בשלב זה- הן השלילית לכאורה והן החיובית. ייתכן וכאן חלק מהאוסטרלים כבר יתחילו לחוות את שלב הבידול ביתר שאת ובהכוונה נכונה של הצוות- אף את שלב הצביון האישי

**שלב 2- בידול- בערך בזמן שבוע ניווטים צפון**

אם בשלב הראשון ניסינו לטשטש את ההבדלים בין חברי הקבוצה וההבדלים הבולטים שהיו אף היוו מקור לקרבה, הרי שאחרי חודש בערך יופיע קיטוב בעמדות ורעיונות, דבר שעשוי לעורר קונפליקטים ועימותים. חלק מחברי הקבוצה עלולים לחוש חוסר נחת ואף חרדה.. חשוב להישמר מונטילציה של הקונפליקטים תוך ניסיון לטשטש אותם- כך מצד אחד תיווצר אווירה לא משתפת ומאידך לא תהיה לגיטימציה לקשיים מבניים.

אז מה כן? יש לאוורר ולתת מקום לשונות בין חברי הקבוצה אך גם להיזהר מפגיעה מהותית באווירה (סביב שבת למשל). כאן יכולים לבוא לידי ביטוי איחורים והיעדרויות מלו"ז ועד תוקפנות. כאן ראוי שהצוות ישקף לקבוצה את ניסיון הבריחה שלה מעצמה ואת המניעה מיצירת קשרים.

יש לציין כי מבחינת האוסטרלים ייתכן והשלב הזה יגיע אף קודם לכן, שכן בשלב הזה הם כבר מריחים את הסוף. עניין זה, בשילוב הבידול הטבעי אצל הישראלים, עלול להביא למתחים כחודש וחצי לאחר תחילת המכינה. כאן תפקידו של הצוות הוא פורמטיבי! עליו לזהות את השלב, להימנע מטעויות קריטיות עם האוסטרלים ולבנות אמון מתמשך תוך כדי מתן ונטילציה והעברת אחריות לקבוצה. זמן נפרד לישראלים ואוסטרלים הופך ליותר קריטי בשלב זה. ייתכן שכבר בשלב זה יתחיל אצל האוסטרלים המעבר לשלב הצביון האישי בו הם יחשפו יותר וייקחו יותר תפקידי הובלה.

**שלב 3- הצביון האישי- מירוץ> סיום עם האוסטרלים> חוצה גולן> שבת ישראלים**

שלב זה מאופיין במטרת הקבוצה להצליח להכיר באופן עמוק יותר כל חבר, אינדיבידואל בקבוצה. התהליך הזה תלוי בסביבה תומכת והעיסוק המרכזי הוא בכל פרט בנפרד. זהו למעשה הפתח המרכזי הראשון לתהליך בחינה עצמית משמעותית בו גם יש אפשרות לשנות דברים שאובחנו כבלתי רצויים ולשפרם. מבחינה קבוצתית, יהיו פחות קונפליקטים והפרט יבחן את יכולת ההשתלבות שלו בקבוצה. כצוות, נשאף ליצירת תחושת לכידות כאשר חברים שונים בקבוצה יזהו מאפיינים משותפים וידגישו אותם.

זהו שיאו של תהליך קבוצתי דו שלבי.. מצד אחד האוסטרלים כבר מגיעים לשלבים אחרונים- שלבי האינטימיות וההדדיות, ומאידך הישראלים מצויים בשיאו של שלב הצביון האישי.. היבט זה מאפשר לנו ליצור שיאים, זכרונות קבוצתיים ויכולת גיבוש קבוצתית בהובלת האוסטרלים, לצד התחלה של התבלטות הישראלים בקבוצה, "יציאתם מהקונכייה" ויצירת אינטימיות מחודשת ישראלית. טרם לכתם, טבעי שהאוסטרלים יחושו יותר בנח מבחינה קבוצתית- הן מבחינת השפה והן כי הם "מריחים את הסוף" ומעוניינים למקסם את החוויה- זוהי הזדמנות פז עבור הצוות: על הצוות להיות מסוגל להעניק קשב הן לסיום התקופה עם האוסטרלים בצורה טובה והן למחשבות עתידיות על מצב הישראלים לקראת הפרידה. לצד זאת, חשוב לשים לב שלצד המעבר לשלב האינטימיות אצל הישראלים הקבוצה גם משתנה והתפקידים בה משתנים.. כך שבאופן מואץ ייתכן והאינדיבידואל בקבוצה יחווה רגרסיה לשלב הבידול בו הוא בוחן מחדש את עצמו בתוך הקבוצה המתהווה. עלינו כצוות להכווין את הקבוצה הישראלית שנבנית כעת תוך מתן מקום ל"אבל" על לכתם של האוסטרלים.

**שלב 4- אינטימיות- שבועות שגרה זמן ישראלים > שבוע דרום> חנוכה> לילה לבן (החודשיים לאחר תחילת שלב ב של המכינה)**

המידע שהושג בעבר מביא את הקבוצה לרצון לחוות קשרים קרובים כאן ועכשיו. בתחילה יכול להיווצר משבר לאחר לכתם של האוסטרלים, אך על הצוות מוטלת האחריות לנתב את המשבר לבנייה מחודשת של הקבוצה על ידי העצמה של פרטים בולטים וכאלו שפחות בלטו בשל האנגלית או פערים אחרים. המעבר לעברית הוא הזדמנות מצוינת לקידום שיח רגשי ומשימתי בקבוצה ועל הצוות לתת את הדגש על מעבר מתכנית IBC למכינה קדם צבאית. תקוותנו היא שרמת הפתיחות תעלה והקשרים הבינאישיים יתחזקו. ככל ששבועות אלה יתקדמו החבר'ה ירגישו כי הם הופכים ליותר משפחה ותחושתם החיובית אף תלך ותתעצם כלפי הקבוצה וגם כלפי תכני המכינה. האינטנסיביות הרגשית והפיזית של המכינה תייצר מהלך חיובי אצל המשתתפים ונצפה לעלייה הדרגתית ביכולת הקבוצתית והאישית. עם זאת, יש לזכור עדיין את המשבר שבלכתם של האוסטרלים שייתכן וייצור כאמור רגרסיה- על אחת כמה וכמה במכינה בה היה איחוד בין מכינתי.

כצוות, ראוי שנקדיש את זמן החודש הראשון לבניית הקבוצה החדשה ולאחר מכן נצבור חוויות משותפות מעצימות שיגבשו את הקבוצה. נדרש כאן אורך רוח צוותי על מנת להביא את הקבוצה למקום מפרה, מעצים וחיובי לאחר חודשיים שבו הקבוצה המחודשת פעלה.

**שלב 5- הדדיות- שבת חרדים> שבוע יו"ש> חובק ישראל> מרוץ קול עמי**

כעת, העיסוק העמוק בגבולות הפרט בודק מעבר לייחודיות גם את האחריות האישית של כל פרט כלפי שאר הקבוצה. אלמנט זה בא לידי ביטוי באופן נרחב בפעילות הוועדות וביתר שאת בחובק ישראל ובהכנות אליו. משברים עשויים (ולא עלולים) לפרוץ אך כאן הם יגיעו ממקום של רצון ויכולת לעבוד על הקיים, לדייק ולשפר.

עלינו כצוות לברך על כך ולאפשר קידומם של פרטים בקבוצה ובכך גם של הקבוצה עצמה. במידה ויתר השלבים טופלו והובנו כהלכה מראש, הקבוצה תדע להתמודד עם משברים ולצמוח למקומות חדשים, שכן כאן הם רואים עצמם כבר כ"קבוצת עבודה" שתחקור את המציאות ותנסה להצעיד עצמה למחוזות גבוהים. ייתכן ועניין זה ילווה בנגיעה בקשיים ובכאב, בפחד בתלות ובתחושות קנאה, אך כאן על הצוות להיות רגיש ולאפשר את הדברים הללו תוך כדי השארת מספיק זמן לעיבוד הדברים שעולים לכדי יציקתם לחוויה בונת אופי. כאן למעשה קורה שינוי אישי וקבוצתי שבכוחנו- אם נכיר בו ונדע להכווינו- להצעיד את הקבוצה ואת הפרטים בה לעשייה חיובית והעצמה שתלך איתם גם עם סיום המכינה. הקבוצה מרגישה שהיא עברה כבר דרך יחדיו ועבורנו זוהי התקופה המשמעותית ביותר ליצירת שינוי. ייתכן וחלקנו כבר נרגיש תשישות ועייפות אך עלינו כצוות להבין שזהו שלב בו הקבוצה מבשילה הן רגשית והן מבחינת יכולת העבודה שלה.

**שלב 6- סיום- שיעורים מסכמים> סיום המכינה> השבוע שאחרי הסוף**

שלב זה עלול להתפספס אם לא ניתן לו את המשקל הראוי. למעשה, ישנו צורך למעבר ולשיקוף התהליך השלם כלפי הקבוצה מצד הצוות. סקירת ההתפתחות והסיכומים מאפשרים הפנמה של המכינה כתהליך מתמשך והימנעות ממנו עשויה לפגוע בחוויית הלמידה ארוכת הטווח של המשתתף. מחד, התהליך ילווה ברגשות אובדן ופרידה אך תהא בו גם הזדמנות אחרונה להתנסות במיומנויות שנרכשו תוך כדי עבודה. יש לשים לב לכך שפרטים מסוימים בקבוצה יבקשו להימנע בשלב זה מהתנסויות נוספות ועלינו להיות רגישים לכך אך לא לפחד לעודד אותם לכך.

**סיכום**

במכינה באשר היא תהליך ההתפתחות (האישי והקבוצתי) מתקיים דרך שלבים המכילים מטלות שהשגתן מאפשרת מעבר לשלב הבא. לצד זאת יש תהליכים קבוצתיים אורגניים שמתקיימים ובהם ראוי שהצוות ייתן לדברים לקרות תוך מודעות, בבחינת "עשה באפס מעשה והכל בעצמו יעשה" (לאו צה). עלינו להיות מסוגלים למצוא את נקודת האיזון בין שתי גישות אלו ולדעת מתי לנקוט בכל אחת מהן.

באופן ספציפי, התהליך הקבוצתי במכינת קול עמי הוא מורכב. אנו מבקשים ליצור תחילה גיבוש "ישראלים" ראשוני, לאחריו גיבוש ישראלי- חו"לניקי, ליצור פרידה משמעותית לאחר שלושה חודשים ולהצמיח קבוצה חדשה בשלושת החודשים האחרונים. עבור הפרט בקבוצה תהליכים אלו הם מורכבים ועלולים להביא לבלבול, תסכול וחרדה- לצד התרגשות, העצמה והזדמנויות. זוהי חוויה נפלאה, מערערת, מצמיחה, מבלבלת ומעצבת- ולנו ניתנה ההזדמנות להעבירה מתוך אחריות ואהבת האדם.

* בסיס תיאורטי- "תהליכי התפתחות של קבוצה"- מאת אבי ריינשטיין: <http://creative-arts.co.il/blog/%D7%AA%D7%94%D7%9C%D7%99%D7%9B%D7%99-%D7%94%D7%AA%D7%A4%D7%AA%D7%97%D7%95%D7%AA-%D7%A9%D7%9C-%D7%A7%D7%91%D7%95%D7%A6%D7%94>