**פעילות מס' 6: טובים השניים**

**מתוך: "**[**בדרך להיות מד"צ**](http://cms.education.gov.il/EducationCMS/Units/Noar/KatalogPirsumim/ManhiguthTseirah/BederechLehiyothMadats.htm)**", מנהל חברה ונוער**

**מבוא**

מלאכת ההדרכה משלבת פעילות יחידנית ועבודת צוות. ההפרדה בין הפעילות האישית לפעילות הבין-אישית היא אמנם מלאכותית, אך אנו ניאלץ לעשות אותה כאן, ולהתייחס בפעילות זו רק להיבטים המאפיינים את הפעילות הבין-אישית.

שיתוף פעולה בעבודת הצוות, בין שהוא מתרחש בין צמד המד"צים ובין שהוא מתרחש בצוות המורחב, מחייב מיומנויות רבות ודורש יצירת "מובן מאליו צוותי", שיאפשר לתקשורת לזרום ולהחלטות להתקבל (תיאום ציפיות).

אך מהו "מובן מאליו" זה? מהי אותה קרקע יציבה המאפשרת לצוות לעמוד עליה איתן? כיצד אפשר להגיע לכך בצוות?

ההסכמה המשותפת, שהיא הבסיס לעבודת צוות, מורכבת מכמה תחומים בסיסיים, שעליהם רצוי להסכים מראש:

1. **מטרות:** לשם מה אנו נפגשים? מה אנו מעוניינים להשיג?
2. **מסגרת:** מהו לוח הזמנים של עבודת הצוות? מתי נפגשים? היכן? באיזו תדירות? למשך כמה זמן? עד כמה המפגש קבוע או ספונטאני? עד כמה הוא מחייב? ועוד.
3. **מבנה ארגוני – דרכי עבודה:** כיצד אנו פועלים יחד? מהם כללי ההתנהגות והכללים האתיים המארגנים את פעילותנו המשותפת? האם הקבוצה תנהל את ענייניה באמצעות דיון? באמצעות עבודה בוועדות? כיצד יתקבלו החלטות? כיצד ייושמו?  
   מהו תפקידו של כל פרט בצוות? מה תפקידו של המדריך או של רכז הנוער? אילו סמכויות יש לכל אחד מהמשתתפים? מה יקרה כשתתרחש חריגה מסמכות?
4. **משוב והערכה –** יש לקבוע מועדים לניתוח העשייה, לבחון אם המטרות הושגו ולהפיק לקחים להמשך.

עבודת צוות יעילה ואפקטיבית דורשת שיתוף של כל חברי הצוות. יש לאמץ מודל המאפשר לכולם להשמיע את קולם, גם את הקולות ה"צורמים" וגם את הקולות ה"ערבים".

הסכמה שתתבסס על הנחה מוקדמת שהכול ממילא ברור כי "כך היה פה תמיד", עלולה להתברר כהסכמה מדומה. הוא הדין בהסכמה שהכתיב בעל הסמכות לכפופים לו.

בכפר דמיוני, ניזון בקר האיכרים משדה מרעה ציבורי.

הוספת בהמות לעדר, הגדילה את תנובת החלב ואת פרנסת האיכרים.

אולם, ככל שגדל העדר, הלכה והסתמנה תופעת "רעיית היתר".

"רעיית היתר" כילתה את הצמחייה המזינה במהירות שלא אפשרה צמיחה והתחדשות. וכך, כעבור חודשים ושנים, הפך מקור המחיה לשדה בור וטרשים.

הבור והטרש המיטו רעב על הבקר ועל ולדותיו. ובסופו של דבר המיטו רעב גם על בעליהם.

על-פי "שתי הרצאות על סייגים לאוכלוסייה", ויליאם לויד, 1833.

כדי להימנע מהריסת "שדה המרעה הציבורי", מחויב הציבור לנהוג על-פי כללים מוגדרים המתווים את הדרך לעבודה בשיתוף פעולה.

את יישומה של מיומנות זו ננסה להדגים בפעילות הממחישה את הצורך בהנחות עבודה מוסכמות ובשיתוף פעולה, לקידום מטרותיה של הקבוצה כולה.

**מטרות**

1. הכרה בתרומת שיתוף הפעולה בין חברי הקבוצה לקידום המטרות.
2. הכרה בחשיבותו של הסכם קבוצתי כבסיס לשיתוף פעולה אפקטיבי בין חברי   
   הקבוצה.

**משך הפעילות:** 90 דקות.

**מהלך הפעילות**

**שלב א' – קבוצתי**

א. חלק את הקבוצה לצוותים בני 10-8 משתתפים. תן לכל צוות מטלה:

**מטלה לצוות**

עליכם לעיין בנתונים שלהלן, ולענות על שתי השאלות שבסוף המטלה.

הנורווגי גר ליד הבית הכחול.

הספרדי הוא בעל הכלב.

בבית הירוק שותים קפה.

מעשן ה"סילון" שותה מיץ תפוזים.

בבית הצהוב מעשנים "נלסון".

ישנם חמישה בתים.

הבריטי גר בבית האדום.

היפני מעשן "קנט".

בבית הסמוך לבעל השועל מעשנים "צ'סטרפילד".

בבית הסמוך לבעל הסוס מעשנים "ברודוויי".

האוקראיני שותה תה.

הנורווגי גר בבית הראשון.

בבית האמצעי שותים חלב.

מעשן "הברודוויי" הוא בעל השבלולים.

הבית הירוק סמוך לימין הבית הלבן.

עליכם להגיע תוך 10 דקות להסכמה קבוצתית לגבי שתי שאלות:

* מי שותה את המים?
* מיהו בעל הזברה?
* אין לתת הסברים נוספים

**שלב ב' – במליאה**

בתום הזמן המוקצב, כנס את הצוותים למליאה ודון בתהליך שנעשה למציאת הפתרון:

* האם כל חברי הצוותים השתתפו בניסיון למצוא את הפתרון? מה הייתה תרומתו של כל אחד?
* האם היו חברים בצוות שלא השתתפו במשימה?
* איזה תפקיד מילא כל אחד מהמשתתפים?
* האם היה מישהו דומיננטי יותר, שכיוון את הפעילות?
* האם הייתה איזושהי חלוקת עבודה או שנוצר איזה סדר מסוים שעל-פיו פעל הצוות?
* האם פעלתם כצוות? במה?
* במה יוכלו נוהלי עבודה ברורים והסכם קבוצתי לתרום לפעילות הקבוצה?

סכם את הדיון בכך שעבודת ההדרכה מחייבת לעתים ויתור על העיקרון "אם אין   
אני לי מי לי", ואימוץ העיקרון "טובים השניים מן האחד". אולם, כדי ליישם עיקרון   
זה יש לקיים משא ומתן בין חברי הקבוצה השונים, ולקבוע נהלים לעבודה   
הקבוצתית. נהלים שייקבעו במשותף, יובילו את הקבוצה לדרך מקדמת ובונה.   
העדר נהלים כאלה עלול לגרום למבנה הקבוצתי להיות לאוסף של יחידים הנאבקים   
זה בזה. אפשר לבקש מהמד"צים דוגמות מניסיונם לאירועים המעידים על   
 תרומת שיתוף הפעולה בין חברי הקבוצה ועל תרומת ההסכם הקבוצתי לקידום   
 מטרות הקבוצה.

**שלב ג' – קבוצתי**

חלק את הקבוצה לצוותים. בקש מכל צוות לבצע תהליך של תיאום ציפיות בנושאים אלו: מטרות הצוות (מה חשוב לנו להשיג), מסגרת העבודה (כיצד נפעל) והמבנה הארגוני.

**שלב ד' – במליאה**

כנס את הצוותים למליאה, נסו ליצור הסכם קבוצתי שילווה את פעילות הקבוצה בעתיד.

**למדריך**

**פתרון חידת הזברה:**

הנורווגי הוא שותה המים.

היפני הוא בעל הזברה.

דרך מומלצת לפתרון:

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **בית 1 צהוב** | **בית 2 כחול** | **בית 3 אדום** | **בית 4 ירוק** | **בית 5 לבן** |
| לאום | נורווגי | אוקראיני | בריטי | יפני | ספרדי |
| עישון | "נלסון" | "צ'סטרפילד" | "ברודוויי" | "קנט" | "סילון" |
| בעל-חיים | שועל | סוס | שבלולים | זברה | כלב |
| שתייה | מים | תה | חלב | קפה | מיץ תפוזים |