



תהליכי סופשנה ופרידה

צופים לכל, 14.5
דר' סיגל אופנהיים-שחר

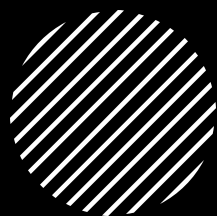


פרידה מורכבת
מהתייחסות לשלושה
זמנים ותנועה ביניהם

- עבר- מבט אחורה- מסכמים וממשיבים
- הווה- עושים רפקלציה ומודים
- עתיד- מתכננים קדימה ומשתפרים.



פרידה טובה, מה
זה?



כדי לספק תחושת "סיום חיובי"
שמכבדת את כל המעורבים.ות
בתהליך, מבלי להשאיר חווית חור,
חשוב -

א. לזהות אסטרטגיה דומיננטית
לתהליכי פרידה

ב. לעבור את שלושת הזמנים

ג. לתת מקום לרגש ולהתמקמות שלי
בתוכו





כללים מנחים

הכרה בפרידה – לא להמעיט
בחיובותה. חשוב לדבר עליה במפורש, לציין
שהיא מגיעה, ולתת לה מקום רגשי.

תהליך ולא אירוע חד-פעמי – פרידה
יעילה מתבצעת לאורך זמן, תוך התבוננות,
סיכום והשלמה.

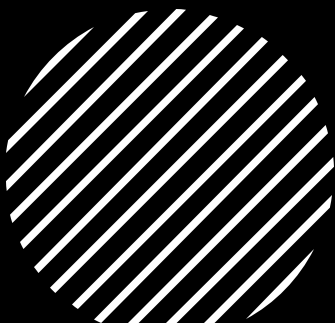
שליטה ובחירה – לאפשר לכל
משתתפת לבטא את רגשותיהם/ן ולבחור
כיצד להיפרד.

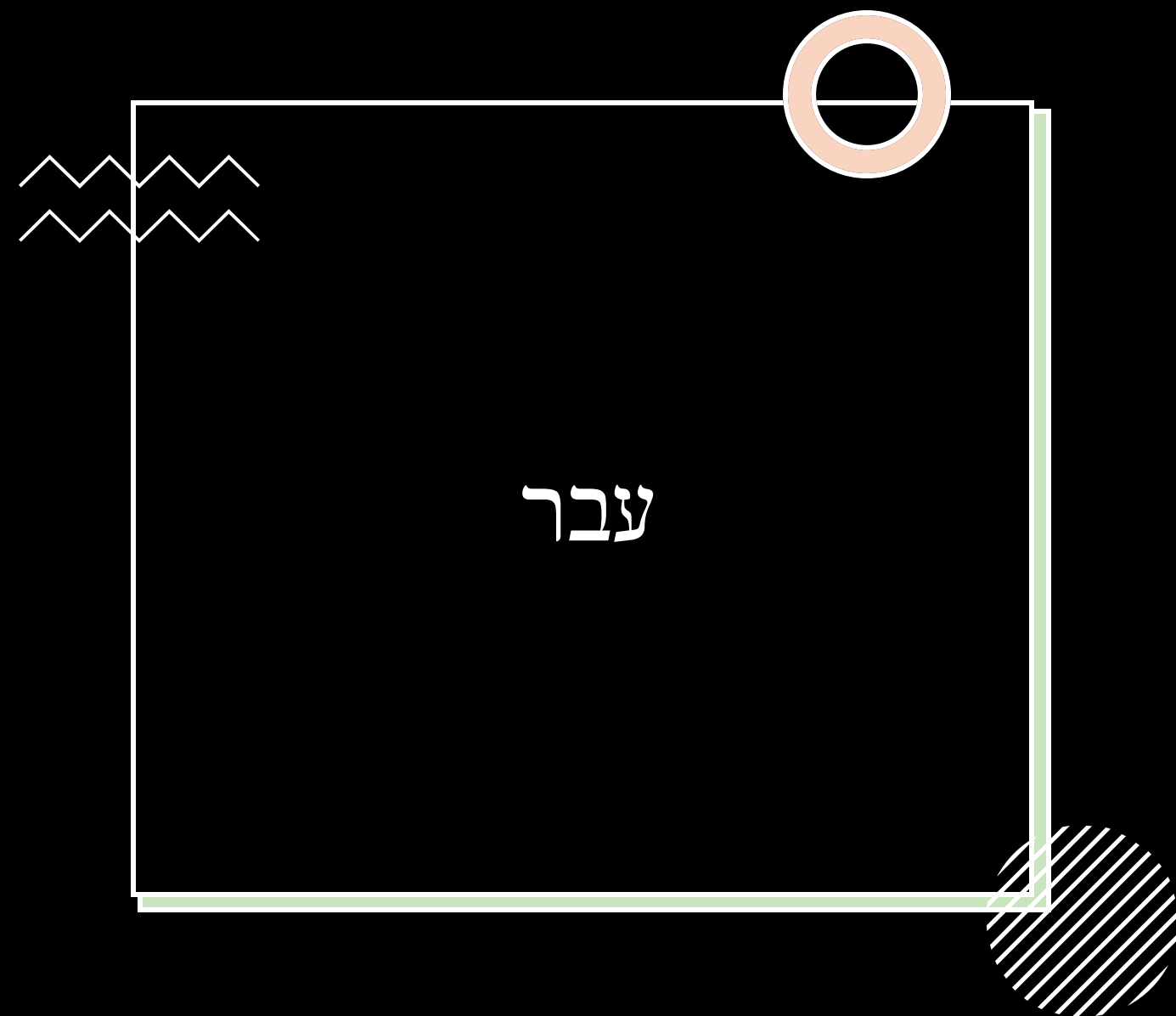
אישית וקבוצתית – לשלב גם טקסים
קבוצתיים וגם רגעים אישיים עם כל
משתתפת.



זיהוי אסטרטגיית פרידה דומיננטית

- תלות למניעת פרידה;
- הכחשה כדי להקל על הפרידה;
- הפחתת ערך כדי להקל על הכאב;
- ניתוק לטובת פרידה מהירה.





מתבוננים אחורה על מה היה,
מסכמים

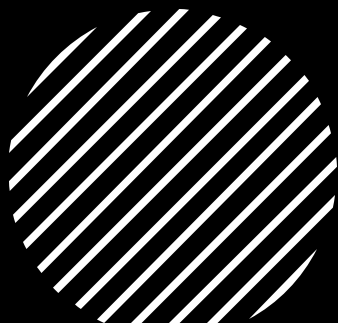
מרגישים- מכלול רגשות

להבין שפרידה מבטאת רגש שיש
בו מין המוות, כי זה סיום של משהו
שלא יהיה עוד במתכנות הזו.

וזה לרוב, מלחיץ מעורר רגרסיה,
אוטם, מכעיס, או כל אלה יחד.



איך מתכוננים לפרידה, בכלל ובעם אוכלוסיות מורכבות יותר, בפרט



בעיקר בחינוך מיוחד, או במצבים מורכבים יותר,

צריך –

א. להתכונן ולהטרים, מראש.

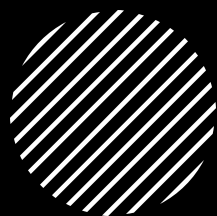
ב. להכיר באופני פרידה, לתת לזה שם ולתווך את הדרך הנכונה להתייחס לרגשות שעולים.

ג. לספק מענה אפריורי, לחשש מגעגע או מניתוק.

למשל, דף קשר. קביעת מפגש נוסף בקיץ. מפגש משותף עם המדריך. החדשים, להכין תוצר משותף מסכם- סרטון טיקטוק, דף אינסטגרם וכן הלאה...



התאמות עבור אוכלוסיות מורכבות



להדגיש חזרתיות והכנה הדרגתית – להודיע מראש על הפרידה ולדבר עליה במספר מפגשים.

לשוחח בשפה פשוטה וישירה – להסביר מה קורה, למה נפרדים, מה צפוי לקרות הלאה.

לספק זמן לעיבוד רגשי – לזהות ולתת מקום לרגשות כמו כעס, עצב, בלבול.

להזמין לקשר בהמשך – במידת האפשר, להציע המשכיות כלשהי (קשר, מקום מוכר, דמות מלווה).

לבצע עבור הנמנעים טקס קטן. גם אם לא הגיעו, לא לשכוח אותם ולהשאיר פינה/מכתב/מזכרת.



מאוד חשוב לעצור,
ולמשב.

לרוב זה מסייע להתרחק, ולכן חשוב לדעת
כיצד נכון למשב?

ולכן,

יש לבסס קריטריונים ברורים –

מסגרת לאורה בוחנים או ממשבים. (אחרת
הפרט לא יכיר את מערך ההתייחסות הכולל.
מאיפה להתחיל ולמה יש לצפות).

המשוב צריך לתת כיוון, דרך, כלים,
פרקטיקה, אוריינטציה שיכולה לסייע בשינוי
או שיפור.

המשוב יכול להיות יעיל רק אם קיים אמון הדדי.

✓ המשוב צריך להיות ישיר ותומך.

✓ המשוב צריך לתאר ולא לשפוט.

✓ המשוב צריך להיות ייחודי ולא כוללני- להתייחס לתכונות ספציפיות ולא לתכונות אופי כלליות.

✓ זכרי כי נקודת מבטך סובייקטיבית - את מביעה את רגשותיך ודעתך בלבד.

✓ יש להקפיד על עיתוי הולם: סמוך להתנהגות הנדונה ובהתחשב ברגשות המקבלת והנותנת.

✓ המשוב צריך להתמקד בהתנהגות שהמקבלת יכולה לשנות.

✓ יש להתחשב בכמות המידע שהמקבלת מסוגלת להתמודד עימו באותו זמן

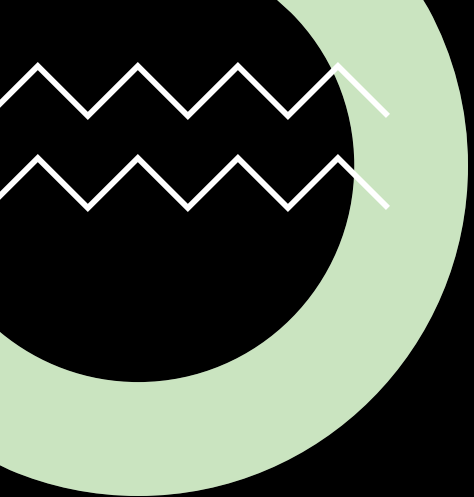
✓ להתעסק ב"מה נעשה" ולא ב"למה נעשה".

✓ על המשוב להתייחס במה שנאמר או נעשה באותו זמן ולא מדוע ולמה נעשה הדבר.

✓ על המשוב להציע עזרה ולא לכפות.

✓ המשוב צריך לתת למקבל חופש בחירה לשינוי.

✓ חשוב לבדוק את הבנת המסר ובהירותו. מהמקבלים. ורצוי לבקש לנסח מחדש את המשוב שקיבלו.



הווה-איך אוספים כוח?

כדי,

לתת אמון במדריך החדש,

להתחיל הכל מהתחלה

תפקיד חדש

זה יכול להיות מלחיץ מכעיס מעייף.

איך?

נחזק כוח לעתיד?

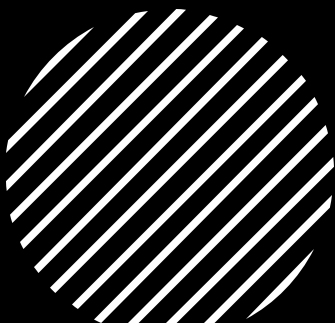
נמשמע את העבר- נחשוב על איך נשמור על קשר?

נחשוב איך לשמר את הידע והניסיון שצברנו





רפלקציה- איך
למשב את עצמי?



איך אני גדלתי התרחבתי התגמשתי
התפתחתי אספתי קשרים?

איך אני משמרת את הידע האישי
והארגוני?

איך אוכל להפיץ אותו הלאה?

זכרו, לספק משמעות תפקידית מוסיף
לאפשרות שלנו להיפרד בטוב

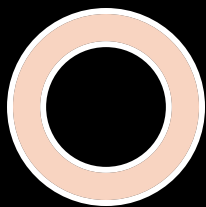
מה לקחתי - שימור
ידע אישי מיומנויות
ועוד

החשיבות של שימור ידע ארגוני-

שימור ידע חינוכי ומערכתי מאפשר לתעד ולהעביר
ידע חינוכי, שיטות עבודה, כלים פדגוגיים, פעילויות
מוצלחות ושיעורים שנעשו במהלך השנה

שמירה על הידע יכולה לעזור לתנועה להימנע
מטעויות, למנוע חזרה על תהליכים לא אפקטיביים
ולשפר את העבודה השוטפת

דרכים יעילות להעברת הידע – דוחות, קבוצות שיח,
או קובץ משותף שבו כל מדריך.ה יכולים להכניס את
התובנות מהשנה.



עתידי – על מה לשים
דגש?



איך לתכנן הלאה?
למה לקוות?
על מה לשים דגש?
מה הסיום מאפשר לנו?
מה ההזדמנות בפרידה מעניקה לנו?
לתקן, ללמוד משהו חדש, או להרחיב
מבט, ליצור עוד קשר .





שימור ידע אישי וארגוני

איך למנוע אובדן של ידע או חוויות שעשויות להיות קריטיות לשיפור או לשינויים עתידיים בתוכנית העבודה?

שמירה על תיעוד של אירועים חינוכיים חשובים, פעילויות גיבוש, תוצאות של פרויקטים, ושיחות שזכו להצלחה.

העברת ידע בין מדריכים.ות; חניכים.ות-

לבנות מדריכי ידע שאליהם מבוסס הידע כל שנה המדריכים.ות הנוכחים.

כך גם לגבי חניכים.ות- תבונות חשובות לאלה שבאים בשנה הבאה להיות במקומנו.

שימור תרבות ארגונית-

כדי לשמור על ערכי תנועת הצופים ומורשתה במהלך השינויים חשוב לייצר אף יותר מבעבר, תרבות של שיתוף ידע –

בהן משתפות.ים המדריכים.ות תובנות, רעיונות ופעילויות שמצאו כיעילות במהלך השנה, כדי לשמור על המשכיות בסטנדרטים החינוכיים. ואלי אף לבנות סדנאות הדרכה לבאים.ות בתור



ומה הלאה מכאן?

קל לעזוב כשיש בשביל מה ללכת.
ולכן,

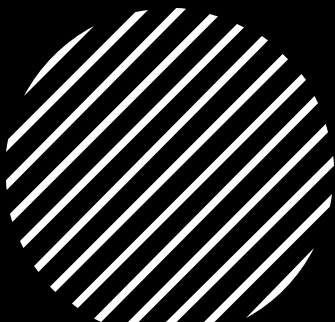
כדאי לתכנן תפקיד מסגרת פרויקט
מיזם חדש. לנטוע וו אחיזה חדש
בעתיד

לתווך, לחניכים.ות או לעצמי את
החשיבות בלעבור הלאה.

על מנת להקל, חשוב להסביר ולהכיר
תפקיד מדריך.ה מסגרת חדשים.



הצעות של הצ'אט- תהליכי פרידה עם חניכים.



תהליך אישי

המשתתפים כותבים מכתב לעצמם בעתיד ("איפה אני רוצה להיות בשנה הבאה", "מה אני מאחלת לעצמי").

אפשר לשמור את המכתבים ולשלוח בדואר לאחר מספר חודשים, או להניח בקופסה אישית.

מכתבי פרידה הדדיים

הצוות כותב מכתבים אישיים למשתתפים.ות – עם הכרה, חיזוק, ופרידה אישית.

אפשר לעודד גם המשתתפים.ות לכתוב מכתבים למדריכים או לזה.

"זר פרידה" קבוצתי

כל משתתף.ת מקבלת פתק/כרטיס/פרח (אמיתי או סמלי) עם תכונה או תרומה שייחדה אותו/ה בקבוצה.

פעילות מרגשת שמחזקת תחושת שייכות והכרה.

טקס סיום עם אלמנטים סימבוליים

יצירת טקס הכולל שירים, הצגה, טקס אש, שיח מעגלי, השלכת חלומות למים/אש וכו'.

טקסים מסייעים לעבור שלבים ולהפוך את החוויה למשמעותית.

אלבום/מצגת סיכום

יצירת אלבום משותף מתמונות, סיפורים, ציורים.

המצגת יכולה להיות משותפת, עם קולות המשתתפים.

"קיר זיכרון" או "שביל השנה"

לוחות עם תמונות, רגעים חשובים, אתגרים והישגים.

ניתן ליצור יחד ולעבור עליהם בטקס או מפגש אחרון.

לאחר ההכשרה מה אני לוקח/ת ומתכננת לעשות :

- היכרות עם הצרכים של החניכים/ות והתאמת תהליכי הפרידה אליהם/ן.
- שיתוף החניכים/ות בתהליכי הפרידה והפיכתם לחלק מהתהליך.
- הפחתה של "דרמה" בתהליך הפרידה. יצירת פרידות טובות וקלות שמיטיבות גם עם החניכים/ות וגם עם השכב"ג.
- מתן הצעות לשיפור תהליכי פרידה בתוך מסורות מאוד מבוססות של השבטים.
- התאמת תהליכי הפרידה לשכבות הגיל והתייחסות לפרידה מותאמת למי שמסיים את הפעילות שלו בתנועה, למי שמסיים י"ב ולמי שהוא חניך/ה.
- עבור חניכים/ות משתלבים/ות לייצר הטרמה כמה שיותר מפורטת של האירועים שהולכים לקרות במחנה, לפניו ואחריו מתוך הבנה שהשכב"ג לא בהכרח יהיו זמינים/ות להם/ן בזמן הפרידה עצמה (לדוגמה בזמן מסדר "דמעות").
- להכווין א.נשי צוות נוספים/ות להיות קשובים/ות ומודעים/ות לקשיים של החניכים/ות המשתלבים/ות ובכלל.
- כחלק מתהליך ההכנה של החניכים/ות- לאפשר ולהנכיח מנעד רחב של רגשות
- בתהליך ההכנה של החניכים/ות- להסביר מה עתיד להיות ומה יקרה אחרי המחנה. זה מנחם ומאפשר יציבות