

הנכחת הפרידה

מרכיב ראשון מתוך תהליכי פרידה בזמן מלחמה, קיץ תשפ"ה

פרידה היא תהליך מוגדר, בעל משמעות ארגונית ולא כדאי שיתרחש "על הדרך". זאת כדי ליצור סיום מכבד וגשר לקשר עם משמעות

איך מנכיחים את הפרידה?

ניתן לשלוח מראש למורים לוח זמנים עם אירועי הפרידה הצפויים: מה יקרה בזום, מה בקבצים משותפים ואיך ייראה טקס הסיום המשותף.

למה?

במציאות של חוסר-וודאות ביטחונית, פרידה מודעת משמשת עוגן פסיכולוגי: היא מאפשרת לאנשי הצוות לחוות סיום ברור בתוך מציאות מתמשכת של חרדה, ומבדילה בין הטלטלה החיצונית לבין ההישגים והקשרים שבנו במשותף. הנכחה רשמית של הפרידה - ולא כ"ביי" חפוז במסדרון או בצ'אט - מעניקה תחושת שליטה, מפחיתה עומס רגשי לא מעובד, ומייצרת גשר של קשר לשעת חירום: כאשר הצוות מרגיש שמכבדים את תרומתו, יהיה לו קל יותר להתגייס מחדש אם המצב יחמיר במהלך הקיץ ותדרש עבודה משותפת.

חשוב גם להדגיש ממי נפרדים: המנהל והצוות, רכזים וצוותיהם, המורים זה מזה.

איך נראית הנכחה תהליכית?

א. ספר זיכרון דיגיטלי

קובץ Google Slides משותף או Padlet שבו כל מורה מקבל שקופית/ טור: מעלה צילום פעילות, כותב כמה שורות תודה ומדביק אייקון או GIF המייצג את חווייתו.

המנהל כותב אף הוא בספר, ומקבל תודות מהמורות כפרטים ולא רק כקבוצה.

ב. סבב "דקה בווידאו"

כל מורה מצלם סרטון של עד 60 שניות ומעלה לתיקיית Drive משותפת.

במפגש הסינכרוני מקרינים קולאז' מקוצר אוטומטית. אפשרי ב -Canva/Clipchamp.

ג. פתקי תודה אסינכרוניים

בלוח מקוון, כמו Padlt, Miro או כלי הלוח של Canva, כל אחד "מדביק" פוסט-איט עם מילת תודה או זיכרון. הלוח יכול להישאר פתוח שבוע לטובת מי שמחוץ לטווח קליטה או במילואים.



תיאוריות להעשרה ולביסוס הפעילות

מודל המעבר של ברידג'ס מסייע לארגונים וליחידים להבין, לנהל ולעבוד בצורה יעילה יותר על הצד האישי והאנושי של השינוי. המודל מזהה את שלושת השלבים שאדם חווה במהלך השינוי: סיום מה שיש כרגע, האזור הנייטרלי והתחלה חדשה.

השלב הראשון, "Ending", דורש הכרה רשמית במה שמסתיים, טקסי פרידה ומרחב לעיבוד רגשי, אחרת אי-אפשר להתקדם בבטחה לשלבים הבאים.
ההנחיות שהצענו (הודעה מוקדמת, ספר זיכרון, סרטוני-פרידה וקבוצות תודה) משקפות את העקרונות הללו: הן יוצרות סיום מודע, מפחיתות חרדה ומאפשרות מעבר חלק אם יתעורר צורך בגיוס מחודש של הצוות במהלך הקיץ.

שלב הפירוק (Adjourning) במודל פיתוח-הקבוצה של טוקמן, מדגיש את חשיבות ה - *closure* (סגירת מעגל) – מתן זמן ומשאבים להוקרת מאמץ, עיבוד רגשי והתרת יחסי עבודה בצורה מסודרת. ללא עיבוד שלב זה, מתפתחות ציניות ופוחתת מחויבות בעתיד – סיכונים שעליהם נרצה להזהיר. הפרקטיקות שהצענו (לוח זיכרונות אינטראקטיבי, "דקה בווידאו", טקס מקוון קצר) מתיישבות עם הצורך ליצור חוויה קבוצתית חיובית לפני הפיזור לחופשת הקיץ.

שני המודלים מדגימים כי הנכחת פרידה מוגדרת – במיוחד בתקופת מלחמה – אינה עניין פורמלי בלבד אלא תנאי לביטחון פסיכולוגי, לשימור חוסן ולכושר התארגנות זריז לעת משבר.