

"THE BEST WAY TO BUILD A GREAT TEAM IS NOT TO SELECT INDIVIDUALS FOR THEIR SMARTS OR ACCOMPLISHMENTS BUT TO LEARN HOW THEY COMMUNICATE AND TO SHAPE AND GUIDE THE TEAM SO THAT IT FOLLOWS SUCCESSFUL COMMUNICATION PATTERNS."

— ALEX "SANDY" PENTLAND, MIT MEDIA LAB

אז מה זו 'קבוצה' כמו שאנחנו רואים אותה?

סביבת ה- TESTING האידאלית ליחסים ולתקשורת בין אישית של החיים האמתיים.

אנחנו מזמינים אתכם לסדנה צוותית, המציעה לצאת מאזור הנוחות, לפגוש את הציניות הידועה ולפנות מקום לדיאלוגים עמוקים ולתקשורת מיטיבה יותר. שפת הסדנה והפעילויות בה מדברות את עולם התוכן והתרבות של ההיי-טק הישראלי. למידה וחקירה חווייתית בקבוצה תייצר קרבה חדשה בקרב המשתתפים, תעמיק את ההיכרות ורמת המעורבות בין חברי הצוות.

איר?

יוצאים מהעמדה שלנו, ה- CUBICLE/OPENSOURCE, מניחים לפלאפונים ולמיילים באנגלית. שיישה מפגשים רצופים, כל מפגש במשך שעה וחצי. מהתנסויות ותהליכים שיתרחשו ב-LIVE, ניתן יהיה ללמוד (ממש 'לדבג'), כל אחד על העצמי שלו ועל מערכות היחסים אותן הוא מנהל בסביבת העבודה ובכלל.

TEAM BONDING



PRODUCTIVITY
MOTIVATION
JOB SATISFACTION

TRUST
MORAL

DISENGAGED TEAM



CONFLICTS
NEGATIVITY

STRESS
ABSENTEEISM

קצת עלינו

דור ארם, לאחר 12 שנה בעולם הטכנולוגי, שש שנים שירות צבאי ב-8200 ושש שנים כיועץ לבסיסי נתונים, יצא לי לעבוד עם קבוצות פיתוח שונות. הכרתי מקרוב את הדמויות השונות המרכיבות את ההיי-טק הישראלי ובמיוחד את המפתחים. ראיתי שחיקה ברמות שונות, מקרים של חברי צוות שעובדים ביחד ולא באמת מכירים זה את זה, מה שהביא להרגשה של חוסר שייכות. באמצעות התהליך שפיתחנו, מור ואני, אנחנו מאמינים שנצליח לשדרג את השיח והתקשורת בתוך הצוות, באופן שישפיע ישירות על שביעות הרצון ותחושת המשמעות של המפתח.

מור ארם, אני עובדת סוציאלית, מנחת קבוצות מוסמכת. בחמש עשרה שנים צברתי ניסיון רב בתחום, בפרקטיקות מגוונות. הקבוצה היא ללא כל ספק, המועדפת עלי. אני קוראת לה "אקסטרטור של תהליכים". תהליכים אישיים שאדם עובר עם עצמו באימון, טיפול, סדנאות העצמה או כל מערכת יחסים בה הוא מושקע, יקבלו הדהוד, תוקף ועוצמה בתוך קבוצה. הקבוצה מאפשרת הזדמנויות. כל קבוצה שהיא, בכל זירה שהיא, כולל הצינית ביותר. אני מוצאת עניין ואתגר רב להביא את השפה, לחבר אותה לעולם התוכן בו אני פועלת ואולי לייצר כך שפה חדשה, מודעת ומחברת יותר.

ARE YOU APP FOR THAT?

סדר המפגשים

מפגש 1 - “Hello World”

איך דרוור רואה את זה?

שפה חדשה, פרויקט חדש. כל התחלה כזו מביאה את חבלי הלידה שלה. במקרה שלנו, לוותר על הטכנולוגיה והציניות אליהן התמכרנו, תהיה משימה לא קלה בכלל.

ומה מור אומרת?

הסוגיה המרכזית בה עסוקה הקבוצה בשלב זה היא בדיקת ההשתייכות לקבוצה. האם אני רוצה להיות חלק או לא? להיות בפנים או בחוץ? מחויב ומעורב? ציני ונסוג? קיים רצון להתחבר, להשתייך, להשתלב, לתקשר. יחד עם זאת, הרצון להישאר עצמאי והצורך לא להתערבב או להיבלע נוכחים גם הם.

מפגש 2 - “LUNCH: WHAT ARE WE TALKIN’ ABOUT?”

איך דרוור רואה את זה?

איטלקי, אסייתי, ‘הבאתי מהבית’, ‘אתם מקבלים תן ביס?’, ‘יאללה, מחכים רק לך!! אינסוף (מספר ממש גדול) קומבינציות לזמן הזה ביום, ההתארגנות לה והיא עצמה.. מי זאת ארוחת צהריים הזאת ומה היא עושה לצוות שלי?

ומה מור אומרת?

בשלב הקודם עסקנו בהשתייכות, כעת המשתתפים עסוקים בהתבדלות - איך כל אחד מבטא את עצמו, את מידת ההשפעה שלו, את הייחודיות שלו, ואיך אלה מתמקמים אל מול המבנה החברתי שהוא הקבוצה.

מפגש 3 - “Bug or Feature?”

איך דרוור רואה את זה?

במחוזות ההיי-טק הישראלי יש הרגשה לפעמים שהוויכוח לא תמיד בא לשרת את המטרה, ואם כן אז מרגשים אחר כך את החמיצות בפה. ויכוח ומחלוקות זה חשוב ומועיל. איך עושים את זה אצלנו שיחליק קצת יותר טוב בגרון.

ומה מור אומרת?

יחסי כוחות, בדיקת מעמד ועמדה, סמכות והתמקמות מול סמכות. המשתתפים יתבוננו על השפעתם על הקבוצה, ובאילו אופנים הם משיגים אותה. מי נחשבים החזקים בקבוצה? למי מקשיבים, אחרי מי הולכים? אם אצטרך להתנגד למישהו, באילו אמצעים? האם שווה לי?

מפגש 4 - “Code Review”

איך דרוור רואה את זה?

Code Review היא אחת המתודולוגיות היפות בעולם שלנו, יש מקומות שמקפידים עליו יותר ויש שפחות. בכל אופן, אינטראקציה אנושית מעניינת מתרחשת כאן. ההתמודדות הלא תמיד קלה מול ביקורת וחשיפה מזמינה הזדמנות ללמידה ולהתפתחות של שני הצדדים. במפגש נחוה ונעסוק באינטראקציה הזו, כמובן בוורסיה משחקית שלה.

ומה מור אומרת?

לאחר הבדיקות וההבנות שהשיגו המשתתפים על מיקומם ואופני ההתנהלות שלהם, מתבססות תחושות השייכות והביטחון בקבוצה, נוצרת תחושת “אנחנו”. עם בטחון זה, ניתן להגיע לרבדים עמוקים יותר, אינטימיים יותר ביחסים ובתקשורת. לצד תחושת ה“אנחנו”, הזוהות של כל אחד מהמשתתפים מקבלת תוקף, יש יותר סבלנות והכלה לשוניות.

מפגש 5 - “Lost in Translation”

איך דרוור רואה את זה?

איך אומרים באנגלית “אחי! זה לא סבבה, ויצאת מעפן” לא שמישהו באמת אומר את זה. אבל, אנגלית כתקשורת כתובה בינינו לפעמים מביאה לשולחן קצרים תקשורתיים. חס וחלילה שנכתוב מיילים בעברית. אבל, במפגש כן נתעסק בקצרים בתקשורת שאף אחד לא חף מהם.

ומה מור אומרת?

בשלב זה, התקשורת ישירה יותר, התלות במנחה פוחתת, האווירה הרמונית יותר, ניכרים שיתופי פעולה, מבטאים צרכים והעדפות אישיות, יש קבלה ותמיכה האחד בשני. הפרידה מתחילה להיות נוחת.

מפגש 6 - “Save & Exit”

איך דרוור רואה את זה?

זהו, נגמר הספרינט, נסגרה הגרסא, סיימנו את היום והעברנו כרטיס. אבל לפני זה מה עשינו? מה קיבלנו? נסכם את מה שעברנו, ונראה איך ממשיכים בלי המבוגר האחראי, המנחים.

ומה מור אומרת?

פרידות בחיים הן לרוב לא פשוטות ומעוררות תחושות רבות. חברי הקבוצה ימצאו במתח שבין רצונם לא להיפרד מהמרחב הקבוצתי ובין ההבנה שהסיום אוטונו מתרחש. הזדמנות לסגור דברים שנשארו פתוחים. מה אנחנו לוקחים מפה? איך אפשר להמשיך ולייצר ביומיום, את מה שיצרנו כאן?