

מדריך למידה בקבוצות*

* המסמך מנוסח בלשון זכר אך פונה לכלל המגדרים

למה צריך מדריך על למידה בקבוצות:

עבודה בקבוצות היא פרקטיקות נפוצה בהוראת באמנות ועיצוב באקדמיה. זהו מרחב חשוב ללמידת עמיתים, חשיבה משותפת, פיתוח רעיונות, יצירה קולקטיבית ותרגול שיתוף פעולה. לא פחות מכך, עבודה בקבוצה היא דרך יעילה לארגון וניהול קורסים מרובי משתתפים. הבחירה לעבוד בזוגות, בקבוצות או בצוותים צריכה לנבוע בראש ובראשונה ממטרות הקורס. עם זאת, עבודה בקבוצות עשויה לייצר תסכול, חלוקת עבודה לא שוויונית, לעודד קונפליקטים ותחושת אי-צדק. מטרתו של מדריך זה להכיר את היתרונות והאתגרים בעבודה בקבוצות, ולחדד את היכולת לשלב למידה בקבוצות באופן שיגדיל את הסיכוי לחווית למידה מוצלחת.

ישנן סיבות שונות לשילוב עבודה בקבוצות בקורס: פרויקטים שהיקפם, מורכבותם או משך הזמן הנדרש לביצועם מחייבים עבודה של מספר אנשים; פרויקטים שנדרשת בהם חשיפה לנקודות מבט שונות, ידע מגוון, דרכי חשיבה ונסיון חיים שונה. לעיתים הפרויקט דורש מומחים משדות שונים בעלי כישורים ומיומנויות משלימות וישנם מצבים בהם עבודת הצוות היא תוצאת למידה בפני עצמה של הקורס, המאפשרת רכישת מיומנויות בשיתוף פעולה, משא ומתן, ניהול אי הסכמות וחלוקת תפקידים. ככל שהמטרה לשמה עובדים בקבוצות ברורה יותר למרצה, כך יהיה קל יותר לעצב את הלמידה, לתקשר אותה לסטודנטים, לנהל אותה ולהעריך אותה.

ניתן להבחין בין שלושה מצבים שונים של למידה בקבוצה:

- **עבודה בזוגות:** היחידה הקבוצתית הקטנה ביותר. מאפשרת אינטימיות, אחריות גבוהה של כל אחד מהמשתתפים, קבלת החלטות מהירה ותקשורת ישירה.
- **עבודה בקבוצה:** מספר סטודנטים עובדים סביב משימה משותפת. העבודה מתחלקת בין חברי הקבוצה וכל אחד אחראי לחלק אחר בתהליך. זהו מודל יעיל כאשר המטרה היא חלוקת עומס, איסוף מידע, הפקה או ביצוע של משימה רחבת היקף.
- **עבודת צוות:** עבודת צוות אינה מוגדרת לפי מספר המשתתפים אלא לפי אופי הפעולה. בצוות קיימת תלות הדדית בין המשתתפים. ההחלטות, החשיבה והאחריות מתחלקות בין חברי הצוות, והתוצר נוצר מתוך תהליך משותף ולא מתוך חיבור של חלקים נפרדים.

חלוקת הסטודנטים לקבוצות:

לאופן החלוקה לקבוצות יש השפעה מכרעת על חווית הלמידה, מהלך העבודה ועל הסיכויים להצלחת המשימה המשותפת. אין פתרון קסם אחד לחלוקה לקבוצות. חשוב לזהות את המאפיינים של הכתה, ההרכב האנושי, הדינמיקה, השנה ואופי הקורס לפני שמקבלים החלטה איך להתחלק לקבוצות. בכל מקרה, חשוב להיות רגישים למעמד החלוקה עצמו. עבור חלק מהסטודנטים זהו רגע חברתי טעון שעלול לייצר מבוכה או תחושת דחייה.

חלוקה עצמית של הסטודנטים לקבוצות:

יתרונות	חסרונות
תחושת נוחות וביטחון	היווצרות קליקות קבועות
התחלה מהירה של העבודה	בידוד של סטודנטים מסוימים
ניצול קשרים ואמון קיימים	חיזוק פערים חברתיים בכיתה

חלוקה לקבוצות על ידי המרצה:

יתרונות	חסרונות
יצירת מפגש בין אנשים שונים	התנגדות ראשונית של חלק מהסטודנטים
גיוון של יכולות, ניסיון ונקודות מבט	צורך בהשקעה רבה יותר בבניית אמון
מניעת הדרה או בדידות	ירידה במוטיבציה של חלק מהסטודנטים

ניהול העבודה הקבוצתית:

המרצה: כדי שעבודה קבוצתית או עבודת צוות תהיה אפקטיבית חשוב להבהיר מראש את מטרות התרגיל/המשימה ואת תוצאות הלמידה שלו. חשוב מאוד לעזור לקבוצה להבין האם יש חלוקת אחריות שווה בין כל חברי הקבוצה או שיש הגדרת תפקידים מובחנת בין חברי הצוות. אם יש תפקידים שונים יש לודא שכל אחד יודע מה תפקידו.

הקבוצה: ככל שתאום הציפיות והתקשורת יהיו בהירים וברורים בין כל חברי הקבוצה כך יוכלו רוב המשאבים להיות מופנים למשימה ולא לאי הבנות ובירורים. ככל שחברי הקבוצה יבינו ויסיכמו על צורת העבודה המשותפת, לוח זמנים, אופני קבלת החלטות, חלוקת תפקידים, דרכי תיעוד התהליך ואופי התוצרים - כך גידל הסיכויי שחווית הלמידה ואיכות הלמידה יהיו חיוביים ומשמעותיים עבור כולם.

אתגרים נפוצים בעבודה ולמידה בקבוצות והמלצות להתמודדות מיטיבה:

חלוקת עבודה לא שוויונית: חלק מהסטודנטים לוקחים על עצמם את רוב העבודה ואחרים פחות מעורבים.

המלצות:

- + להגדיר ציפיות מראש.
- + ליצור נקודות בקרה במהלך התהליך.
- + לבקש תיעוד של חלוקת האחריות

קונפליקטים: אי-הסכמות, מתחים בין אישיים, גישות סותרות ומוטיבציות שונות עשויים להפוך לחסמים.

המלצה: + להתייחס ולהציג אי הסכמות כחלק מתהליך הלמידה

אובדן אחריות אישית: כאשר האחריות משותפת מדי, חלק מהמשתתפים עלולים "להיעלם" בתוך הקבוצה.

המלצה: + להגדיר רכיבים של אחריות אישית לצד האחריות הקבוצתית ולהעריך אותם בנפרד.

קושי בקבלת החלטות: העדר הסכמה על מנגנון קבלת החלטות או רצון להגיע להסכמה מלאה.

המלצה: + להחליט מראש כיצד על האופן בו יתקבלו החלטות: הסכמה מלאה/ רוב/ חלוקת סמכויות /

הכרעה של בעל תפקיד/ אלטרנציות

איך אפשר להעריך עבודה בקבוצות:

הערכת עבודה קבוצתית היא אחד האתגרים המרכזיים בהוראה. לפני שמחליטים על אופן ההערכה חשוב להבין מה ברצונכם להעריך - את התוצר הסופי, את התהליך, את שיתוף הפעולה, התרומה האישית, את כל האלה או את חלקם? להערכה מסכמת לתהליך למידה בקבוצות יש שלוש גישות נפוצות -

- **ציון קבוצתי:** כל חברי הקבוצה מקבלים אותו ציון. מתן ציון קבוצתי מתאים במצבים כאשר התוצר הוא קולקטיבי והלמידה מתמקדת בעבודה משותפת.
- **ציון אישי:** כל סטודנט מוערך בנפרד. ציון אישי מתאים כאשר האחריות האישית היא מרכיב מרכזי בקורס ולכל חבר בקבוצה תפקיד מוגדר ושונה.
- **הערכה משולבת:** שילוב בין רכיב קבוצתי לרכיב אישי. הערכה משלבת מאפשרת לאזן בין הערכת התוצר המשותף להערכת ההשגים האישיים של כל משתתף.