



igroups news

www.igroups.co.il

מגזין קהילת מנחי הקבוצות בישראל

לפרסום במגזין פנו
לקהילת קבוצות 03-6990552
 תפוצה עדכנית: 3,824 קוראים

דיווח על הכנס לטיפול קבוצתי
בגרנדה, ספרד (מאי 2008)
 ד"ר חיים וינברג

מגע אסור
 שרה גוברין

הנחייה עם מנהל חונך
 ערן אביב

שתי ציפורים במכה אחת וכתבת
פרידה
 ד"ר רובי פרידמן

תובנות מתוך תהליכי דיאלוג רב
תרבותי בין קבוצות יהודים
וערבים
 חדוה בריליאנט, בסוד שיח

היכל המראות
 מרים ברגר וסוזי שושני

התנגדויות בקבוצה
חלק 4
 חלי ברק

עבודה קבוצתית עם רייקי חלק 4
 ציון זהבי



דבר העורך



מעט נאמר ונכתב על שימחה לאיד בתהליכים קבוצתיים. השמחה לאיד, דודניתה של הקנאה ואחייניתה של הנקמה, נדחקה אל הפינה מסיבות די מובנות: מאוד מתביישים בה. היא נתפסת כמכוערת מדי עד כדי בלתי נסבלת. בניגוד לקנאה, שזכתה להקלות של קליין באמצעות חלוקה ל"קנאה ב..." ו"קנאה ל...", עומדת השמחה לאיד יתומה מול נטיותיו של האדם לחכך כפיו בהנאה אל מול כאבו של האחר. דבורה ברון כתבה באחד מסיפוריה, שכאשר אירעה שריפה באחד הבתים בעיירה, נהגו התושבים להתכנס סביבה ו"להתחמם לאורה". להתחמם לאורה, איזו מטאפורה יפה. בקבוצות שלנו התמונה מורכבת עוד יותר. על קנאה עוד אפשר לדבר אבל על שימחה לאיד כמעט בלתי אפשרי. כמה פעמים פגשתם גילויים של שמחה לאיד בקבוצות שאתם מנחים? אישית, נתקלתי בקבוצתיים בגילויים ספורים בלבד. אם בכל זאת מופיעים בקבוצות גילויים של שמחה לאיד, הם מכוונים כלפי משתתפים שנשרו מהקבוצה. אז ניתנת לגיטימציה ספציפית וזמנית, שבה מובאת שמחה לאיד בשירות היחסים העכשוויים שמתהווים מחדש בקבוצה.

יתירה מכך, בדרך כלל מופיעה שמחה לאיד בכסות של אמפתיה, דאגה וחמלה. המנחה צריך להיות קשוב דיו כדי להבחין ולפענח אותה ובמייטב רגישותו על מנת לגעת בה. לא קל לשקף למשתתפים שמחה לאיד כי אנחנו מציעים להם לחשוף ולהיחשף בפני מידה של צביעות. אם המשתתף בטוח שהוא אמפתי, האם ניתן להציע לו את ההיפך: בו בזמן הוא גם שמח לאיד?

יחד עם זאת, הימנעות ממגע עם הסוגיה עלולה להעצים נורמה של "עצמי מזויף" בקבוצה. בהנחה שהפיכת הלא מודע למודע מקדמת את הקבוצה, עולות כמה שאלות מעניינות: איך מזמינים דיאלוג על שמחה לאיד

המשך בעמ' 2 ←

דיווח על הכנס לטיפול קבוצתי בגרנדה

ספרד (מאי 2008)

ד"ר חיים וינברג



לאחר שתיארת בגליונות הקודמים שני כנסים בינלאומיים גדולים של טיפול קבוצתי, אדווה הפעם על כנס קטן, שהתקיים בגרנדה שבספרד. בכנס השתתפו 60-70 איש, מה שמאפשר מפגש בלתי אמצעי אינטימי עם אנשים מארצות אחרות. בכנס השתתפו אנשי קבוצות מגרמניה, איטליה, אוסטרליה, ספרד, אנגליה, ארה"ב, ארגנטינה, ברזיל, פרו, צ'ילה, ישראל ועוד. הכנס משלב גישות כמו פסיכודרמה, אנליזה קבוצתית, ודינמיקה קבוצתית. בניגוד לכנסים מדעיים גדולים בהם יש הרבה הצגות תיאורטיות, ודיונים אקדמיים, בכנס קטן הדגש הוא ההתנסותי שהאגודה הישראלית להנחיה וטיפול קבוצתי מארגנת מדי שנה בחיפה.

הכנס הוא חלום של אדם אחד, יורג בורמייסטר, המארגן את הכנס מזה 9 שנים עם אשתו, בחסות האגודה הבינלאומית לטיפול קבוצתי ותהליכים קבוצתיים (IAGP). יורג הינו פסיכודרמטיסט שוויצרי-גרמני, שנישא לנטאשה, פסיכודרמטיסטית ספרדית מגרנדה, ועבר לגור בספרד. לאחרונה נבחר לנשיא הבא של האגודה הבינלאומית לטיפול קבוצתי (האמת היא שהתחריתי מולו על התפקיד והפסדתי. מאז אנחנו משתפים פעולה...). יורג מממן מספר מילגות למשתתפי הכנס שבאים מארצות פחות עשירות ומאיזורי קונפליקט, ובעבר השתתפו בכנס מספר ישראלים ופלשתינאים. השנה היינו 3 ישראלים. למרות הרקע השוויצרי, האיש מתאים יותר לתרבות הספרדית מבחינת התייחסות "גמישה" לחוקים וגבולות, וכפי שנראה יש לכך השפעה על הכנס. יורג, אגב, אמר להשתתף בכנס הישראלי הקרוב לטיפול קבוצתי בשדרות.

המקום בו התקיים הכנס השפיע גם הוא על האווירה הלא פורמלית והנינוחה: בלב העיר העתיקה של גרנדה, בין סימטאות צרות ובתים לבנים, בתוך בית ספר מפורסם לריקוד הפלמנקו, כשבחלונות נשקף ההר עליו מתנשא ארמון אלהמברה, שהיה ארמוןם של המלכים המוסלמים ששלטו בספרד, עד

שגורשו לצפון אפריקה על ידי המלכים הנוצריים במאה ה-15. הנושא המרכזי של הכנס השנה היה קונפליקטים בינתרבותיים. המבנה כלל הרצאות בוקר שהתייחסה לאספקטים שונים של קונפליקטים (אחת ההרצאות, של רג'ין שולץ, אנליטיקאית קבוצתית גרמניה שביקרה באירן, השוותה בין מצבן של נשים באירן כיום וקבוצות נשים בגרמניה. הרצאה אחרת ניתנה על ידי פסיכודרמטיסט מציילה שנכלא במחנה ריכוז בימי המשטר הצבאי והצליח לקיים בתוך המחנה קבוצות טיפוליות ללא מילים!), ולאחר מכן קבוצות בינוניות (25-15 איש) בגישות שונות, הפסקת צהריים ארוכה (לסייסטה ספרדית מסורתית), סדנאות אחה"צ, ובערב קבוצה גדולה מונחית בגישת הדינמיקה הקבוצתית (מייסודו של קורט לוי). כאמור, הגישה הספרדית הנינוחה לגבי זמנים וגבולות שלטה בכנס, מה שמנוגד לנורמות המוכרות לנו בהנחית קבוצה. באחד הטורים הבאים שלי אתייחס להבדלים בינתרבותיים בהתייחסות לגבולות בקבוצות.

אני הנחיתי אחת הקבוצות הבינוניות בגישה של אנליזה קבוצתית, יחד עם עוד 5 מנחים ברוטציה (אחד מהם מלקולם פיינס, שהזכרתי בהקשר לכנס בברצלונה, מהדמויות המרכזיות בעולם האנליזה הקבוצתית).

להרצאת הבוקר היתה בד"כ השפעה על הנושאים שעלו בקבוצות החוויות. כך זה בד"כ בכנס בו יש כותרת המשפיעה (לא תמיד במודע) על התכנים שעולים, או כשניתן גירוי אינטלקטואלי שמעורר הדים עמוקים. שאלות של ג'ינדר ומאבקים בין גברים ונשים היו במרכז ביום שניתנה ההרצאה על נשים באיראן. שאלות של טראומה אישית וחברתית הדהדו חזק ביום בו ההרצאה התייחסה לקבוצות ללא מילים במחנה הריכוז בצ'ילה. למשל, אחד המשתתפים בקבוצה שגדל בארגנטינה סיפר על התעללות שעבר במשפחתו בכל חופשת קיץ על ידי דודו שהתנהג כרודן מבלי שמישהו מהמשפחה עצר בעדו.

רציתי לשתף באירוע שהתרחש בקבוצה שלי ושהושפעת ממנו עמוקות: בתחילת הקבוצה בדק אחד החברים, שהיה גם המתרגם הרשמי,

האם יש צורך בתרגום מאנגלית לספרדית. הסתבר שלמרות שבחדר יושבים בני לאומים שונים, כולם מבינים אנגלית.

כ-15 דקות לאחר התחלת הקבוצה נכנס לחדר גבר כהה עור (לא שחור). הסתבר שהוא ממרוקו, אינו דובר אנגלית, ודובר ספרדית שוטפת. התעורר ויכוח בחדר, ונראה היה שהמשתתפים מעדיפים להמשיך לדבר אנגלית, ואף כעסו על המתרגם שניסה להיצמד לתפקידו.

זה היה ממש מוזר! היה ברור לי שזה לא קשור לשפה ולתרגום. הגעתי למסקנה שחדירת "הזר" לחדר עוררה התנגדות ונראה שהוא ייצג משהו עבור המשתתפים, ולכן הם ניסו להדיר אותו. הצעתי לבדוק מה המרוקאי מייצג עבורם. בתגובה טענה מישהי שהוא מייצג עבורי, הישראלי, את הערבי הפלשתינאי, וקרוב לודאי שאנחנו מחיים את הקונפליקט הישראלי פלשתינאי בחדר!

אמרתי לקבוצה שמעניין איך הם מתעלמים מכך שאחד הקונפליקטים המרכזיים כיום בעולם הוא מוסלמי-נוצרי. הכחשה זו חזקה במיוחד כשאנו נפגשים בגרנדה, שהיתה העיר האחרונה שנכבשה על ידי הנוצרים מידי המוסלמים, ויושבים בצילו על האלהמברה. האין זו דוגמה ללא מודע חברתי החדר לקבוצה ומשוחזר בה? ההגדרה שלי ללא מודע חברתי (מאמר שלי עליו פורסם ב"שיחות" האחרון) קשורה בחרדות, הגנות, מיתוסים וזכרונות שהם תוצר-משותף חברתי, ואבני הבנין שלו הם טראומה ותהילה נבחרות (מקוה שהמושגים של וולקן מוכרים לכם). הקונפליקט הזה, שעל פני השטח היה על שפה ותרבות, ייצג בעצם את המאבק הנוצרי-מוסלמי בעולם כיום, והאיש המרוקאי הזה סימל באופן אישי לחברי הקבוצה הנוצרים את המוסלמי הפאנאטי. לא משנה שלמעשה מדובר באיש משכיל ותרבותי, רחוק מכל עמדה פאנאטית (ביום הרביעי הוא נתן את הרצאת הבוקר על סטריאוטיפים ודעות קדומות. איזו אירוניה!). הוא ישב שם בשקט, מנסה להכיל את ההשלכות של חברי הקבוצה, מבלי לתקוף חזרה או להגיב. לאחר יום, למרות שבעיית התרגום כאילו נפתרה, הוא לא הגיע למפגשי הקבוצה, ולהערכתי לא עיבדנו

ב"כאן ועכשיו" של הקבוצה: כיצד מפרקים את המוקש הזה באופן מושכל ונכון? איך מתפתחים ממקום חבוי ומבייש לעבר יחסים גלויים ומדוברים?

אני מזמין את מי שמעוניין להגיב לנושא ולכתוב על כך לקראת הגיליון הבא.

בגיליון הנוכחי תמצאו מגוון עשיר של טורים ומאמרים בנושאים קבוצתיים. מאחל לכם קריאה מהנה ומקווה לראותכם בכנס יחסים בין אחים.

לפרטים נוספים:
eitan.tamir@gmail.com

קריאה מהנה,
איתן



מגע אסור

שרה גוברין



בכל פעם שהילדים הגיעו לקבוצה, היו ביניהם אלו שמיהרו אל תוך החדר, היו כאלו שרצו כבר לפגוש את הילדים האחרים והיו ביניהם אלו שתמיד חיבקו אותי.

כשילד חיבק אותי, תמיד חיבקתי אותו בחזרה. כשילד לא חיבק אותי, לא חיבקתי אותו מעולם מיוזמתי. העניין הוא בצרכיו של הילד עצמו. את דניאל לא חיבקתי מפני שהוא אף פעם לא יצר מגע מיוזמתי, לעומת זאת הוא תמיד עמד מאוד קרוב אלי, מאוד קרוב לחברי הקבוצה האחרים, קירבה פיזית לא נעימה, מטרידה... התחושה הייתה של מישהו שעושה משהו שלא נעים לי אך לא ניתן לטפל בזאת מלבד להעיר לו על כך. אני לא עשיתי זאת, חשבתי שדניאל "יבשיל" וילמד מתוך מערכות היחסים בקבוצה.

לעומתי, הילדים העירו גם העירו. זה החל במשפטים כגון "אל תעמוד כל כך קרוב אלי" "זה לא נעים לי שאתה עומד כאן" ומכיוון שדניאל לא שינה שום דבר, המשפטים התחלפו ב"תתרחק ממני" "אוף, אני לא יכולה לסבול אותך" ולאחר זמן קצר, הילדים החלו לדחוף אותו מהם פיזית ולהימנע מכל מגע איתו, לא דווקא מגע פיזי, יותר מגע חברי, הם לא שחקו איתו, לא שיתפו אותו, לא הזמינו אותו להשתתף בפסיכודרמות שלהם, ועוד ועוד... ניתן היה לראות כיצד הקבוצה "מטפלת" באמצעות כוחותיה בעניין שהלך ותפס מקום מרכזי.

אני הבנתי שלעניי מתרחשת הדרמה הגדולה מכולן. דניאל "סיפר" סיפור שלא היה ידוע לי, הוא סיפר את הסיפור לקבוצה ולעצמו באמצעות התנהגותו.

הוא סיגל לעצמו התנהגות שהייתה מוזרה בקבוצת ילדים, כשהילדים דחפו אותו, הוא נהג "לקפוא" על מקומו, ללא תזווה במשך דקות ארוכות וכל פנייה אליו לא הועילה, דניאל "היה" במקום אחר, הוא שיחזר משהו עם הקבוצה, משהו לא ידוע. שאלתי את עצמי, האם הוא משחזר עניין לא מודע?

הוריו של דניאל היו גרושים, האבא לא היה בתמונה ולא קבלתי מידע רב מהאמא בקשר אליו. לאחר מספר שבועות הזמנתי את האמא לשיחה וסיפרתי לה על המתרחש בקבוצה.

שאלתי אותה מה קורה ולמה זה שייך.

אמו של דניאל הביטה בי, היא החלה לבכות וסיפרה כי דניאל היה עד למכות שהיו בבית, מגיל צעיר מאוד הוא ראה מכות בין האמא לאבא, מכות הדדיות ומאז הוא לא יכול לסבול מגע. הסיפור שלה ריגש אותי מאוד ויחד עם זאת כעסתי. חשתי מרומה. בכל שיחות ההכנה לקבוצה, לא הזכירה האם אפילו פעם אחת את הסיפור הזה, גם כאשר שאלתי על יחסים בין דניאל לאביו, כל שאמרה היה, כי אין ביניהם קשר וכי האבא עזב את הבית מזמן. חשתי שהכעס שבי מפריע, רציתי את שיתוף הפעולה שלה.

לשאלתי, האם דניאל קיבל מכות גם הוא, ענתה בשלילה. היא סיפרה עוד, כי דניאל והיא אינם מדברים על "מה שהיה" וגם עכשיו היא לא הייתה מספרת זאת מיוזמתה, מפני שלא צריך "לגעת" בדברים כואבים. במפגש הבא שהתרחש כיומיים לאחר הפגישה עם האם, החלטתי "לאפשר" לדניאל להתקרב אלי עד כמה שהוא רוצה מבלי לדחות אותו, חשבתי שמה שהילד צריך הוא "מקום" שיאפשר התקרבות גם אם היא קשה, מאיימת, ויחד עם זאת מקום שיכיל את הקירבה ומכיוון שאני לא "אכה" אותו (חשבתי שיש עוד הרבה בסיפור שהאמא סיפרה לי) הוא יוכל ללמוד דרכי, מהי קירבה חיובית ומתוך כך ילמד לווסת את עצמו.

הילדים הגיעו, דניאל הביט בי, הוא לא התקרב אלי אלא נכנס ישירות לחדר שבו היו כבר חלק מהילדים והסטודנטית. כשנכנסתי לחדר העניינים כבר היו בעיצומם, דניאל ישב על השטיח בפניה אחת ושאר הילדים שחקו בפניה אחרת, נגשתי אל דניאל והתיישבתי על ידו על השטיח. הוא שיחק בקלפי טאקי לבדו. שאלתי אותו האם אני יכולה לשחק איתו, דניאל לא ענה אך חילק לי ולו קלפים, שחקנו מספר דקות, הילדים החלו להצטרף אלינו, הם התיישבו קרוב אלי, יכולתי "להריח" את ריח הדחייה ויחד עם זאת התעקשתי להמשיך.

דניאל, החל בתזוזות קטנות את מסעו אל הדרמה הרגילה. הוא שינה את הישיבה שלו מספר פעמים, התקרב עוד ועוד לאחרים...עד שאחת הבנות קפצה וצעקה "תזוז ממני" ופנתה אלי "תגידי לו כבר". הצעקה שלה הייתה חזקה ועוצמתית כל כך,

עד שהשתרר שקט. פניתי אל דניאל ושאלתי אותו "מה אתה אומר?" דניאל השיב לי כמעט בבכי "לא עשיתי לה כלום, היא סתם צועקת, מה את כועסת עלי?", הקול שלו רעד, הילדה שצעקה קודם, לא סיימה עדיין, היא נעמדה בקפיצה וצעקה שוב, "מה יש לך, אתה לא מבין, אני לא רוצה שתעמוד על ידי ואני לא רוצה שתתקרב אלי, אתה מעצבן". שני ילדים מהרו להצטרף אליה. דניאל "קפא".

למרות הצעקות וההתרגשות בקשתי מהילדים לשבת לרגע בשקט, התחושה הייתה שעל ידי הם יכולים לשבת בביטחה מה עוד שהאיום פסק כאשר דניאל היה בתוך המצב הקפוא. הכל התרחש במהירות גדולה מאוד.

הבטתי בדניאל וחשתי עצב ופחד אדירים בתוכי. הקפאון שלו היה כל כך מוחשי, לא ידעתי מה לעשות. מצד אחד רציתי לשמור על הקבוצה ומצד שני רציתי לשמור על דניאל. הקיפאון נמשך מספר דקות, הרבה יותר ממה שהיה עד כה באפיוזדות אקראיות בקבוצה.

הושטתי יד ונגעתי בעדינות בכתפו של דניאל. ללא התרעה, הוא ניער ממנו את ידי, קם על רגליו ואמר בכעס, "אל תגע בי", הוא גימגם. חשתי את התנועה הקשה שלו כאגרוף בבטן. טוב, אמרתי לו בכל השקט שיכולתי לגייס בעודי כואבת את התחושות שעלו בי, לא אגע בכך. הסטתי את הפעילות בקבוצה להמשך משחק הטאקי ולאחר מספר דקות התחלנו בפעולה הפסיכודרמטית.

דניאל היה שקט מאוד, כך גם אני. סיפור שעדיין לא סופר במלואו נפרש לנגד עיני וכעת גם אני הייתי שזורה במארג כחלק ממנו. חשתי עצובה, מפורחדת, מודאגת ובודדה, נשאלתי בתוכי את עולמו הפנימי של דניאל.

haimw@group-psychotherapy.com

חיים וינברג

בהובלתה של ד"ר אריאלה בארי בן ישי (פסיכולוגית חינוכית פוליטית ומנחת קבוצות) בשותפות צוות הטרוגני של מנחי קבוצות מתחומים מגוונים, בכירים וותיקים בהכשרה תיאוריות: ד"ר אמיתי המנחם, ד"ר אליאס זיידאן, ד"ר רובי פרידמן, ד"ר יצחק מנדלסון, ד"ר אריאלה בארי בן ישי ונתי ברנט. **סדנאות לימוד והדרכה:** תמי אלעד, חגית זלצברג, עירית דותן, אליאס עידי, מרסלו וקסלר, תמי איילון, סיגלית גבעון, נילי אלגור, ארנונה זהבי, חוסה בבצ'יק, סאיד תללי, מרים שפירא, דובי הדרי, ורחלה ינאי.

החלה ההרשמה ללימודים:

- **דו-שנתיים** לקראת תעודת הסמכה מבית ברל
- **תלת-שנתיים** לקראת הסמכה נוספת מהיחידה להנחית מבוגרים במשרד החינוך
- **לקראת תואר שני** בדמוקרטיה מהאוניברסיטה הפתוחה
- **להתמקצעות בהנחיה והמשך לזווית מקצועי** לבוגרי/ות התוכנית ותכניות ההנחיה מוכרות

תכנית מיועדת לבעלי תואר ראשון ו/או ניסיון מקצועי מקביל בתחום. עדיפות לבוגרי מדעי החברה, מדעי ההתנהגות, פסיכולוגיה, קרימינולוגיה, עבודה סוציאלית, טיפול בהבעה ויצירה, סוציולוגיה, יעוץ ארגוני, אנתרופולוגיה, חינוך, קידום נוער, חינוך בלתי פורמלי. יתקבלו גם מועמדים מתחומים אחרים שכישוריהם ואישיותם מתאימים, בעלי ניסיון בתחום רלוונטי כמו: ניהול, הדרכה, טיפול, ריכוז ויעוץ.

התכנית משלבת:

- גישות פסיכולוגיות קלאסיות עם אוריינטציה סוציולוגית קבוצתית
- עבודה תוך אישית, בין אישית ובין קבוצתית בהנחיה
- עבודה רגשית עם העלאת תודעה חברתית/פוליטית
- הובלת תהליכים בחברה בעלת הטרוגניות גבוהה
- יכולות הנחיה במצבי אי ודאות מורכבות וקונפליקט מתמשך
- מפגש עם גישות מגוונות בהנחיה בפיתוח תפיסה אקלקטית
- למידה תיאורטית עם התנסות בקבוצה קטנה, בינונית וגדולה
- התמקצעות בהנחיה סביב תוכן (תוכן/תהליך)

התכנית משלבת למידה התנסותית ותיאורטית, עם פרקטיקום בשטח מלווה סופרוויזיון הסטודנטים/יות הופכים/ות להיות חלק מקהילה מקצועית המלווה אותם/ן מתחילת ההכשרה ביסודות, לאורך התפתחותם כמנחי קבוצות מקצועיים ובהשתלבות בעולם העבודה.

הלימודים מתחילים ב-2008.1.1

ב-2/17.7.2008 מפגשי מתעניינים עם ראש התכנית
לשיבוץ לראיונות הקבוצתיים: דליק 09-7476339

לפרטים נוספים באתר:

<http://www.beitberl.ac.il/HeaderTemplates/HeaderTemplatesPreview.asp?ID=907>

בית הספר ללימודים רב-תחומיים

הנחייה עם מנהל חונך

ערן אביב



לאחרונה יצא לי להנחות מספר קורסים אותם ליווה מנהל חונך מהארגון. תפקידו של המנהל החונך היוזם בכל הקורסים, אולם אופן התנהגותו בחדר, התרומה לקבוצה והאינטראקציה איתי היו שונים מאוד. בטור זה ברצוני לתאר שני אירועים שהתרחשו בקבוצה עם מנהלים חונכים ולהמחיש באמצעותם את המורכבות שתפקידם מייצר בחדר. אני גם אשתף במחשבות ראשוניות שלי לגבי האופן שבו אני חושב שיש "לנהל" את הקשר איתם לקראת הקורס ובמהלכו.

אבל תחילה חשוב להגדיר את תפקידו של המנהל החונך בקבוצה. בעיני, תפקידו המרכזי של מנהל חונך בקורס פיתוח מנהלים הוא לגשר על הפער שבין מה שנלמד בחדר לבין הפרקטיקה הניהולית היום יומית שייחודית לכל ארגון וארגון. הגדרת תפקיד זו אינה סותרת במאום את העובדה שגם המנחה אחראי ל"יתרונם" הזה, למשל באמצעות הבאת דוגמאות, פריטת התיאוריה להתנהגויות (לעיתים מאוד קונקרטיות) של המשתתפים, עיבוד של הסימוציות ושל משחקי התפקיד והנחייה של הדיונים בקבוצה. היכרות טובה וארוכה של המנחה עם הארגון מגבירה את הסיכוי ליישומיות הנושאים הנלמדים בקורס. אולם, תהיה עמוקה ככל שתהיה היכרותו של המנחה עם הארגון, עם מנהליו ועם סביבת העבודה של המשתתפים בקורס, לעולם הוא יישאר חיצוני לארגון. מכאן, שהמנהל החונך מכניס לתוך הלמידה את ההווה הארגונית אל מול החומר הנלמד. אך לא רק אותה הוא מכניס, אלא גם את ניסיונו הניהולי הרב, לעיתים קרובות בניגוד גמור לחוסר ניסיון ניהולי של המנחה, וכמובן את תפיסתו הניהולית. כך, יוצא אפוא לא פעם, שלמנהל החונך תרומה ממשית לקבוצה והשפעה רבה על עיצוב הלמידה בה. חשוב לזכור גם שהקבוצה רואה בו מקור של סמכות וידע וכי הרבה מהדברים שהוא אומר נתפסים כ"אמת צרופה" וכדברים שמייצגים את "ההנהלה".

ברור אם כך שהמנהל החונך אינו סתם עוד משתתף. לפיכך, כחלק מתיאום הציפיות שאני עורך איתו לפני תחילת הקורס, אני ממש מבקש ממנו שיתייחס לדיונים או לשאלות של הקבוצה בשלב מאוד מאוחר ושיאפשר לקבוצה לקיים דיאלוגים בתוכה. עם תאום ציפיות זה התחלנו את הקורס, כאשר בבוקר היום השני של הסדנא הראשונה (שנמשכה יומיים), הזמנתי את המשתתפים לשתף במחשבות ובתחושות שלהם לקראת היום ולאור מה שקרה אתמול. המשתתף הראשון שהתייחס להזמנה שלי שימש צופה בסימולציה שבוצעה יום קודם לכן. תפקידו היה לצפות באחת משתי הקבוצות שמבצעות את התרגיל ולעזור לאותה הקבוצה בשלב הפקת הלקחים על התרגיל. בפועל, אותו משתתף נתן למשתתפים משוב ממוקד וברור על התפקוד שלהם כקבוצה וגם התפקוד כפרטים בתרגיל. באופן לא מפתיע, לקבוצה היה קשה לקבל את המשוב והיא בחרה להתמודד איתו בשני כיוונים: האחד - וויכוח על העובדות שהצופה הציג. השני - מתן משוב לצופה על סגנון מתן המשוב שלו (תוקפני, שלילי בעיקרו).

בחזרה ליום השני בבוקר. אותו משתתף מנסה לברר עם הקבוצה את אופן העברת המשוב שלו. שני המשתתפים הראשונים חוזרים על דברים דומים שנאמרו יום קודם לכן. אני מנסה להבין מה קורה בקבוצה ולראות לאן הדברים מתפתחים, ואז המנהל החונך פונה למשתתף ואומר לו שהמשוב שלו אתמול היה מצויין, שהוא מאוד מסכים עם הדברים שנאמרו במשוב ושיכול להיות בכלל שלקבוצה קשה לקבל משוב. ההתייחסות הזו של המנהל החונך "הקפיצה" את הקבוצה ויצרה כעסים רבים. אני בחרתי לעבוד עם האמירה של המנהל החונך ובעצם להתמקד בפערים שבין התפיסה שלו לתפיסות של משתתפים אחרים. במקרה זה התייחסתי אל המנהל החונך כאל עוד משתתף בקבוצה ושיקפתי את הפערים בין האמירה שלו לאמירות האחרות. שיקוף זה אפשר לעוד קולות לעלות בקבוצה, קולות שתמכו בחוויה של המנהל החונך.

מקרה נוסף בו בחרתי לעבוד עם אמירות של חונך אירע בשלב מתקדם של קורס פיתוח מנהלים בסדנא שעסקה בניהול ממשקים. אחד

המשתתפים העלה את הקושי שיש לו עם אחד המנהלים המקבילים לו, קושי שנסב סביב אמון וספק לגבי כוונותיו של אותו המנהל. עוד סיפר המשתתף כי חברי הצוות שלו הזהירו אותו מפני אותו מנהל, אבל הוא עדיין לא חווה את מה שהם מתארים. בקבוצה התפתח דיון על אותו מנהל, כאשר משתתפים שונים אתגרו את עמדותיו ודעותיו של המשתתף. כמה מהם דיברו על כך שהם מופתעים ומהיכרות שלהם עם אותו מנהל-הם התרשמו ממנו אחרת לגמרי. המעניין היה שככל שחברי קבוצה אחרים ניסו לטעת באותו המשתתף ספק לגבי העמדות והתיאורים שלו, כך הוא המשיך להתעקש ולדבוק בעמדותיו הקיצוניות כלפי אותו מנהל. בשלב מסוים בשיחה, העלה המנהל החונך את היכרותו עם אותו המנהל וציין שבמסגרת קורס פיתוח המנהלים הקודם הוא התנהג בקבוצה בצורה שונה לגמרי. בשלב זה שלושה משתתפים בקבוצה החלו לנוע באי נחת ואף להתלחש. היה ברור מהסתכלות עליהם שמהו מאוד משמעותי קורה ושהוא קשור במנהל החונך ולא באירוע אחר שפספסתי.

אני זוכר שכמעט באופן אוטומטי פניתי אליהם ושאלתי אותם מה קרה. לאחר דממה של כמה שניות, העלה משתתף את נושא שבירת ה"סודיות" על ידי המנהל החונך. האמירות שנזרקו לחלל החדר היו מאוד לא פשוטות למנהל החונך ועסקו בעיקר בשבירת האמון בו. החונך מצידו התייחס לדברים בכך שהוא אמר על אותו המשתתף דברים חיוביים ולא ממש חושפים. ניכר היה שהוא מסתבך בדבריו ובטח לא מצליח לשכנע את חברי הקבוצה. באותם רגעים החונך הסתכל עלי במבט "מבקש עזרה". התלבטתי אם הוא יוכל להכיל את כל הכעסים והתוקפנות של הקבוצה. ניסיתי להעביר לו מבטים מרגיעים וגם סימנתי לו עם הידיים שיירגע וייתן זמן לאמירות הללו. הקבוצה המשיכה להתייחס, אבל לא עלה ממנה אף קול "מאזן". למרות החששות שלי, הרגשתי שאני סומך על המנהל החונך ושניתן יהיה להשתמש ב"כאן ועכשיו" ללמידה של הקבוצה. מעבר לכך, אני חייב להודות שלא היה לי כיוון פעולה זמין אחר וגם אני הייתי בלחץ.

לפיכך, תיארתי את מה שקורה בקבוצה ובחרתי להמשיג את הדברים במונחים של שבירת אמון. כנראה שאמירה זו עזרה, שכן קול קבוצתי אחר החל להישמע בקבוצה. הקבוצה החלה לבדוק קצת יותר לעומק את משמעות האמירה של המנהל החונך לגביה ועד כמה זו אכן שבירת אמון. אני חיצוקתי את הקול הזה דרך החיבור למקרה שאיתו התחיל כל הסשן - המקרה של אותו מנהל שאין לו אמון במנהל אחר. האפשרות שהאמירה של המנהל החונך לא הייתה במקומה ועדיין הוא מחויב לסודיות כלפי הקבוצה החלה להיות הרבה יותר ממשית אצל חלק ניכר מחברי הקבוצה.

משני המקרים הללו נראה לי שאחד הדברים החשובים ביותר בתאום הציפיות עם המנהל החונך, ואף בהכנה שלו לקראת הקורס, הוא ההבחנה בין ההתייחסות אליו כמו אל כל משתתף אחר שיכול לעורר תגובות מסוימות בקבוצה, לבין ההתייחסות הייחודית שהוא מקבל. עד היום שמתני דגש בתאום הציפיות עם מנהל חונך דווקא על החלק השני. תדרכתי את המנהל על התפקיד שלו, על כך שחשוב שהוא יתערב מאוחר בדיונים בקבוצה, על כך שאנחנו יכולים להציג דעות שונות בחדר ועל האפשרות שאבקש ממנו לעצור במקרים מסוימים משום שאני מנסה ללכת בקו הנחייתי מסוים. בנוסף סיכמנו על עבודה משותפת בהפסקות, על ניתוח של אירועים ובעצם על כל דבר שיעזור לו להיכנס לקבוצה. ברור לי היום שעלי להקדיש יותר זמן להכין את המנהל למקרים ותגובות כפי שתיארתי קודם לכן. עם זאת, חשוב לי להדגיש שלא עם כל מנהל חונך הייתי בוחר לפעול כך וכי יש משמעות רבה לניסיון של המנהל החונך בחניכת קבוצות כמו גם לקשר שמתפתח ביני לביני.

ערן אביב, יועץ ארגוני בכיר ב-O.D. חברת O.D. הינה חברה ליעוץ ארגוני הקיימת 19 שנה ומעסיקה 15 יועצים ואנשי מחקר.



סמינר הקיבוצים שמח לפתוח

תוכנית חדשה וייחודית ליועצים ארגוניים בעלי ניסיון:

מניהול קבוצות להנחיית קבוצות בארגונים עסקיים

רכזות התוכנית: חגית צאן, רקפת קרת-קרואני
 ארגונים עסקיים הינם סביבת עבודה שעיקרה מתרחשת בקבוצה: קבוצות הנהלה, צוותי פרויקט וממשקים בין-ארגוניים. הבנת תהליכים מרכזיים בארגון ויכולת ההשפעה עליהם, תלויה בהבנת תהליכים דינאמיים של הפרט, הקבוצה והמערכת הארגונית.

קהל היעד

יועצים ארגוניים, מנהלי משאבי אנוש, מנהלי הדרכה ויועצי פנים בארגון.

תנאי קבלה

תואר שני רלוונטי. במקרים מיוחדים יתקבלו בעלי תואר ראשון במדעי ההתנהגות, עם ניסיון של שלוש שנות עבודה כיועץ/ת או כבעל/ת תפקיד בארגון עסקי. קבלה לתוכנית אינה מבטיחה קבלה לחברות באיפ"א.

מטרות התוכנית:

העמקת הידע התיאורטי וההבנה של תהליכים דינאמיים וקבוצתיים, בהקשר לעולם העסקי. התוכנית מודולארית, ומאפשרת לימודים חד-שנתיים, המקנים תעודת "בוגר קורס להנחיית קבוצות בארגונים עסקיים, בהיקף של 195 שעות". בוגרי התוכנית, שירצו להכשיר את עצמם למנחי קבוצה, ימשיכו לשנה ב', המתמקדת בפרקטיקה: הנחיית עמיתים, פרקטיקום מונחה בשדות העבודה של משתתפי התוכנית, והעמקת האינטגרציה שבין התיאוריה לפרקטיקה.



לקבלת ערכת הרשמה:

03-6901200

לייעוץ:

03-6902347/8

שתי ציפורים במכה אחת וכתבת פרידה

ד"ר רובי פרידמן

גם ארל הופר, מי שכתב כמה ספרים על הלא מודע החברתי, יתרום מהידע העצום שלו יחד עם עוד כמה מהפסיכודרמטיסטים המובילים בעולם - קייט ברדשו עם בעלה לרס טאובון ויורג בורמייסטר.

עדיין ניתן לבוא - עדיין ניתן לתפוס שתי ציפורים במכה אחת.

ד"ר רובי פרידמן, פסיכולוג קליני מדריך, יו"ר העמותה הישראלית להנחיה וטיפול קבוצתי.



כתבתי במגזין קהילת קבוצות מתחילתו. זוהי כתבתי האחרונה שכן אני כותב בשם העמותה להנחיה וטיפול קבוצתי, ואני מסיים את השירות שלי כיו"ר העמותה ומעביר את השרביט לאחרים. סיום התפקיד שלי יקרה בכנס המדעי של העמותה, שייערך במכללה האקדמית בספיר, שליד שדרות, בתאריכים 13/14 ליולי, בעוד עשרה ימים. המשתתפים בכנס זה יכולים לסדר לעצמם סידור כפול: גם ללמוד ולהכיר את המיטב שבמנחים בארץ ובעולם, וגם ליישם הלכה למעשה את אחד העקרונות הגדולים בעבודה הקבוצתית: להחליף שייכות במקום הדרה. אבן הפינה של הבריאות וההתפתחות הנפשית, בשבילי, היא הניסיון ששייכות זו בריאות, והדרה ובדידות גורמים למחלה ומצוקה. דחייה על ידי קהילה יכולה אפילו לגרום למוות לנפש ולעתים אף לגוף. הדרה היא תמיד פגיעה קשה, המצריכה התמודדות מאומצת ביותר כדי לשרוד. בעיקר אם ההשתייכות היא לא מתלות, אלא היא נעה לכיוון אינדיווידואציה בתוך הקבוצה, היא מאפשרת דיאלוג. היכולת לשאת מתחים תוך כדי הישארות יחד - היא המטריקס של השייכות המובילה לצמיחה ובריאות. לדעת, להגיע לשדרות, למקום של הדרה והרחקה, ולהשתתף בסדנאות והרצאות, ולהעביר ולנשום את המקום, זה להפגין סולידריות אמיתית.

החלק השני קשור למיומנויות של מנחה קבוצות. הוא בהשתלמות מתמדת וזקוק ללמידה מתמשכת. ובכנס זה מופיעים מיטב המרצים בארץ ובחו"ל ומתאפשרת למידה. קשה לציין שמות כל המנחים המובילים מהארץ שיבואו לשם. אציג כמה מאורחינו מחו"ל: מוריס ניצון, מי שכתב את ה"אנטי-גרופ" וירצה בכנס שדרות על ספרו האחרון - "הקבוצה כאובייקט של תשוקה". מולין לש - מי שכתב יחד עם ארווין יאלום את המהדורה האחרונה של "תרפיה קבוצתית". גיון שלפוברסקי שהגדיר רמות קומוניקציה שונות כמונוגלוג, דיאלוג ורב שיח בקבוצה.



בית הספר לעבודה סוציאלית
ע"ש לואיס וגבי וייספלד
היחידה ללימודי המשך

הנחיית קבוצות

החלה הרשמה לשנת
הלימודים תשס"ט

תכנית הכשרה למנחי קבוצות
תכנית הנחיית קבוצות במערכת
החינוך

שיח מנחים

מפגשים בנושא תהליכים
קבוצתיים והנחיית קבוצות
המפגש הבא יתקיים בתאריך
1.7.2008 20:00-22:30

נושא ההרצאה:
קבוצת ילדים - הרהורים לגבי
ה"סטינג" כמכל'ה שלה
ההתרחשות הקבוצתית

פרטים:

03-5317265, 03-5318211
www.biu.ac.il/soc/sw/hemshech

להוביל זו אמנות

M.A הנחיית קבוצות בשילוב אמנויות*



תכנית המפתחת כישורי מנהיגות וניהול בקבוצות השונות, מכשירה את הסטודנטים לעסוק בהנחיית קבוצות ומקנה להם ידע והבנה תיאורטיים בצד מיומנויות מקצועיות ומעשיות. ייחודה של התוכנית הוא בשילוב האמנויות ככלים חווייתיים ומעשירים בתהליכי העבודה הקבוצתית. הנרשמים לשנת הלימודים 2008/9 ייהנו מהטבה ייחודית: קורס יזמות עסקית או קורס אימון אישי.



לקבלת פרטים נוספים, ולקביעת פגישת יעוץ
חייגו עכשיו: 09-8656501 או גלשו לאתר WWW.AIPI.ORG.IL

תלמידי הנחיה
LESLEY
UNIVERSITY
תואר אקדמי שאפשר להרגיש

מסלולי הלימוד לתואר שני: הנחיית קבוצות* לימודי נשים* בריאות הוליסטית* שילוב אמנויות בלמידה גישור יצירתי* הגיל השלישי* טיפול בהבעה ויצירה: אמנות חזותית, פסיכודרמה, דרמה, תנועה ומחול

שלוחת אוניברסיטת לסלי, פארק שיאים, רח' יד החרוצים, בניין F-10 את. נתניה דרום. טל: 09-8656501, פקס: 09-8656503, www.aiipi.org.il, דוא"ל: info@lesley.ac.il
לא נדרש רקע באמנות (למעט במסלול טיפול בהבעה ויצירה). התואר הינו תואר אקדמי של אוניברסיטת לסלי ארה"ב ואינו תואר ישראלי. *תכניות התמחות במסגרת מסלול M.A בלימודים בין-תחומיים.

תובנות מתוך תהליכי דיאלוג רב תרבותי בין קבוצות יהודים וערבים

חזוה בריליאנט, בסוד שיח



בסיפור ילדים של ג'ק קנט מתואר דרקון קטן המופיע בבית משפחתו של ילד המתידד איתו אך נכשל במאמציו לשכנע את אימו שהדרקון חי בקירבם. ככל שהוא מנסה לשכנע את האם, היא מבטלת את דבריו ואומרת ש"דרקון, אין דבר כזה". ככל שהיא הכחישה את קיומו כך הדרקון גדל והלך עד שמילא את המעברים בית. האם טיפסה מעליו ועדיין הכחישה את קיומו. רק כשהדרקון גדל למימדים מפלצתיים ונשא את כל הבית על גבו והעבירו למגרש אחר בשכונה האם הודתה בלית ברירה בקיומו, הכרה שבעקבותיה הדרקון התכווץ למימדיו המקוריים והאם שאלה בפליאה "דרקון כזה לא איכפת לי, אבל למה הוא היה צריך לגדול כל כך?". ותשובת הילד שלא צריכה להפתיע אותנו היתה "אני חושב שהוא רק רצה שישמו לב אליו".

מיהו ה"אחר" הלא מוכר לנו למרות שהוא חלק מחיינו וחי בתוכנו? איך אנו נראים בעינינו? איך זה מרגיש להיות מיעוט שתופס עצמו כמופלה לרעה על ידי הרוב או לחילופין רוב עם מנטליות של מיעוט שחרד לקיומו?

עמותות דיאלוג כמו "בסוד שיח" מתמודדות עם שאלות אלו בדרכים שונות. בכתבה זו אתאר עבודה הנעשית על ידי עמותת "זמן לדיאלוג" באמצעות מודל גישורי כפי שיפורט להלן.

עמותת "זמן לדיאלוג" מקיימת מפגשי דיאלוג בין אוכלוסיות שכנות של יהודים וערבים באמצעות "מודל אינטראקטיבי לפתרון קונפליקטים" - דיאלוג רב תרבותי לפתרון סכסוכים" שפותח על ידי פרופ' קלמן מאוניברסיטת הרוואד. תהליך זה עוזר לקהילות להבין זו את זו באמצעות עיסוק בנושאי זהות ותרבות. בתהליך מובנה, מגיעים המשתתפים משתי הקבוצות הלאומיות להכרה עמוקה של הפחדים והחרדות המאפיינים כל קבוצה, להבנה מה מניע כל צד,

ומכאן להבנת הצרכים האמיתיים של כל קבוצה. בשלב הבא המשתתפים מזהים אינטרסים משותפים לשתי הקבוצות ופועלים במשותף להשגתם מתוך כוונה אמיתית להגיע למצב של "זוכה-זוכה".

איך זה עובד בשטח? מהו התהליך שעל אנשים לעבור כדי להגיע לשינוי בחשיבתם לגבי ה"אחר"?

בספרו "שבעת ההרגלים של אנשים אפקטיביים במיוחד" סטיבן קובי מתאר את השפעתן של פרדיגמות חשיבה. לדבריו "פרדיגמות משפיעות על יחסי הגומלין שלנו עם האחר. כל אחד חושב שהוא רואה את הדברים כמות שהם, שהוא אובייקטיבי. אבל אין זה כך. אין אנו רואים את העולם כמות שהוא אלא כמות שאנו, ובמילים אחרות, כפי שאנו מותנים לראותו. כשאנו פותחים את הפה כדי לתאר את מה שאנו רואים, אנו מתארים לאמיתו של דבר את עצמנו, את תפיסותינו, את הפרדיגמות שלנו. כשאחרים חולקים על דעתנו, אנו סבורים מיד שמשוהו אינו כשורה איתם.

ככל שנהיה מודעים לפרדיגמות, למפות או להנחות הבסיסיות שלנו, וכן למידת ההשפעה של ניסיון חיינו, כן נוכל לקבל אחריות על אותן פרדיגמות, לבדוק אותן, להעמידן במבחן המציאות, להאזין לאחרים ולהיות פתוחים לפרשנות שלהם, וכל לקבל תמונה רחבה יותר וראיה אובייקטיבית יותר" (עמ' 31-30)

העבודה על פי המודל המתואר מבוססת על זיהוי פרדיגמות חשיבה באמצעות הזמנה לדיון בפחדים, צרכים ותקוות שיש לכל קבוצה ביחס ל"אחר". תהליך זה מתקיים במסגרת חד לאומית כתהליך מקדים לדיאלוג.

ברור עצמי מוקדם של נושאים אלה מאפשר למשתתפים להגדיר לעצמם ואחר כך ל"אחר" את תפיסת המציאות שלהם על פי התכנים שעלו. מעבר לכך, התהליך מאפשר העצמה של המשתתפים והעמקת יכולת

ההקשבה שלהם ל"אחר" בהיותם משוחררים מהצורך לעסוק בחיפוש עצמי באמצעות הדיאלוג. כל אלה הם תהליכים משמעותיים בדרך להכרה ב"אחר".

איך זה נראה בשטח? מהם הפחדים, הצרכים והתקוות שכל צד מעלה?

ככלל יש לומר שכל תהליך דיאלוג עד כה קיבל הדגשים שונים, כך שאין בתכנים הבאים משום אמירה לגבי הכלל. לפיכך אני מעדיפה להתייחס לתכנים המובאים כ"קולות שנשמעים מהשטח" ולהתייחס לקולות השכיחים ביותר.

בדרך כלל ניתן לזהות א-סימטריה בציפיות מהמפגשים. בעוד ומרבית היהודים מרגישים טוב עם עצמם מעצם השתתפותם בתהליך להכרת השכנים ועם נכונותם לפתח עימם יחסי שכנות ברמה זו או אחרת, הרי שמרבית הערבים מגיעים מתוך עניין לגייס את עזרת היהודים לטובתם והם מגיעים עם הרבה יותר ספקות לגבי הצלחת התהליך.

בעיית האמון בין הצדדים רבת פנים.

מהצד הערבי, בעיית האמון בכוונות היהודים משפיעה על השתתפותם במפגשים. קולות שנשמעים לפעמים מתייחסים בחשדנות לכוונות היהודים. האם הם רוצים למרק את מצפונם בכך שהם מנהלים דיאלוג אך מתכוונים להסתפק בדיבורים בלבד? האם הערבים מוכנים לשותף פעולה עם מנגנון זה של התמודדות עם רגשי אשמה? האם הם רוצים לעזור ליהודים להרגיש יותר טוב עם עצמם?

האם היהודים מגייסים כספים לטובת דיאלוג על הנייר בלבד משום שהנושא פותח את כיסם של תורמים? האם היהודים יחשבו שאם מגיעים להסכמים כל שהם הרי שהבעיה נפתרה?

מה יקרה אם יסרבו להשתתף במפגש, האם היהודים יכעסו, ואם כן - מה יקרה אז? האם היהודים מסוגלים/רוצים להבין את מצוקת הערבים?

מהצד היהודי הקולות קשים במיוחד

למשתתפים הדרוזים בתהליך, אשר ניפגעים עד עמקי נישמתם מהדברים הנאמרים המטילים ספק בנאמנותם. פעמים רבות נשמעת בקרב היהודים השאלה עד כמה אפשר לסמוך על הדרוזים בעת מצוקה שלהם? האם יש סיכוי שהם יפנו את הנשק שקיבלו בצבא נגד היהודים? האם ה"נחמדות" שלהם אמיתית או אינטרסנטית משום שהיהודים מהווים מקור פרנסה עבורם? האם זוהי טקטיקה או רגש אמיתי? עד כמה קיים סיכוי אמיתי ליחסי חברות פתוחים?

ביקורת ושיפוטיות מהצד היהודי נשמעת כתוכחה של הרוב הטוען כלפי המיעוט החלש שהוא עצמו אשם במצבו. המסר העובר הוא "אתם לא בסדר ואם אתם רוצים זכויות שוות אתם צריכים להתנהג יפה". במסגרת זו נשמעות טענות על זלזול בנושאי איכות הסביבה, התעלמות מחוק המדינה תוך כדי בניה ללא היתרים, נהיגה פרועה בכבישים, השתוללות של בני נוער ללא התערבות מבוגרים, זריקת זבל במקומות ציבוריים, כריתת עצים ללא רישיון ועוד.

ועוד נישמעות טענות: אתם בכינים, תלתיים, רואים את עצמכם כקורבן, קחו את העניינים שלכם בידיים ואל תצפו מאיתנו שנעשה את העבודה בשבילכם. ובכלל, האירגון שלכם חמולתי וזה פוגע ביעילות וגורם לשחיתות.

ועל הנשים נאמר: היחס לנשים מפלה, עליהן לצאת ללמוד ולעבוד, אנחנו רוצות קשרים אבל הגברים שלכם לא מאפשרים.

מהצד הערבי הביקורת המושמעת מכוונת לעיתים קרובות יותר למימסד ופחות לאזרחים, אם כי האזרחים לא יוצאים נקיים מהעניין: עיקר הטענות מושמעות כנגד אפליה בתקציבים, בפיתוח, בהפקעת אדמות, במניעת התפתחות היישובים הערביים, בהקצאת אזורים תעשייה באזורים יהודיים כך שהארנונה מגיעה לידי היהודים, קיימת לגבינו רשלנות מימסדית.

היכל המראות

מרים ברגר וסוזי שושני



סוזי - מרים וכל חברי וקוראי היכל המראות שלום,

אני רוצה לשתף אתכם בחוויה קשה שעברתי לפני כמה שבועות. השתתפתי בקונצרט של התזמורת הפילהרמונית במסגרת אירועי שנות השישים של המדינה.

קונצרט חגיגי, פרחים על הבמה, דגלי מדינת ישראל בשני הצדדים, התזמורת יושבת בכל הדורה על הבמה והקהל כולו קהל אינטלקטואלי, אוהבי תרבות, רובם בעלי השכלה, לבושים בחולצותיהם היפות, מחיכים, מדברים בשקט ובנועם, מחכים שהמאסטר מוטי יעלה על הבמה וינעים את אוזנינו במוסיקה של בטהובן. גם אני ישבתי בתוך הקהל אחרי יום עבודה מפרך ומחכה שהתזמורת בצליליה הענוגים תרגיע את רחשי ליבי ותיקח אותי למחוזות של שלוה והתרוממות נפש.

האווירה הנעימה הזאת בחלל ההיכל ובתוכי השתנתה תוך דקה לעין שיעור, עם עלייתו של מנכ"ל התזמורת הפילהרמונית לברך את נותן החסות לערב הזה, זרקה אותי למחוזות לא רצויים, עצובים, ולמחשבות רבות של בושה, ייאוש וחוסר תקווה.

אינני רוצה להיכנס לויכוח שמתנהל רבות מאז האירוע בכלי התקשורת ביחס להצדקה או אי ההצדקה של החלטת התזמורת הפילהרמונית לברך ולהביע תודה מעל הבמה, אלא ברצוני להתעכב מעט על ניתוח התגובה של חלק מהקהל והמשמעות של אקט זה עבורי.

אני מבניה שחלק מהנוכחים לא אהבו ולא נחה דעתם ביחס להחלטת התזמורת להביע תודה לאיש התורם רבות למוסיקה, לתרבות בישראל ולחברה בכלל.

לגיטמי לחשוב אחרת. אך האם זו הדרך להגיב?

לצעוק, לשרוק, לבוז, להפריע לנועם, להפריע לרוב הקהל, לבייש ולפגוע בנועם ובעקר בנותן החסות? להשתלט בכוח על הסדר שנקבע ע"י המארחים, להשליט דעת מיעוט על רוב הקהל בכוח האגרסיביות,

בתוקפנות רבה.

נדהמתי, התביישתי!!!!!!

שאלתי את עצמי, איפה אני נמצאת בהיכל התרבות או בשוק הכרמל? מדוע זה כל כך קשה לכבד את האחר החושב אחרת ממני? האם אין מקום לאחר ולחשיבה אחרת גם אם אינה מקובלת עלי?

מה מונע מאדם לעצור לרגע קט את זעמו ביחס לאי הסכמתו עם נושא כלשהוא, לא להתבטא בצורה אגרסיבית ודורסנית, אלא למצוא עיתוי ומתאים והולם להביע את מחאתו בצורה ראויה ותרבותית.

מה ההבדל בין הקהל ה"מתורבת", הלבוש בעניינות ובשמלות ערב - הבא לשמוע ולהתענג לצלילי בטהובן לבין אוהדי בית"ר ירושלים או כל קבוצה אחרת הפורצים למגרש ומפוצצים משחק?

האם המרחק בין הצעקות וההתנהגות הדורסנית בהיכל לבין התנהגות אלימה פיזית הוא גדול? האם שניהם יונקים מאותו שד? לאן הגענו? מי הפך אותנו לחסרי אורך רוח? האם התרבות של כאן ועכשיו וכפי שאני רוצה ואני אקבע היא התרבות המשתלטת על מדינתנו? **התביישתי ולא ידעתי איפה לשים את עצמי!!!!**

אני זוכרת שאינסטינקטיבית כשהצעקות התחילו כיסיתי את פני בידי. זו בדיקת התנוחה של האדם המתבייש. שלא יראה את פניו וגם שלא יראה בחוץ את הגורמים לו להתבייש במי שהוא, ולא יזו קבוצה/תרבות הוא שייך. ישבתי ליד השגריר האיטלקי, ליד הנספח התרבותי וליד אורחים מארה"ב. מה הייתי אמורה לומר להם? התקשיתי אפילו לתרגם את הדברים שנאמרו. **התביישתי והתמלאתי זעם כלפי הצועקים ועצבות על הרס יסודות התרבות שעליהם גדלתי.**

אני שואלת את עצמי: מה גורם לאדם המתורבת הבא לשמוע מוסיקה לקום ולצעוק, להפריע לסדר הקיים בפני 3000 אנשים? מה עובר לו באותו רגע במוחו? מאיפה הוא מקבל את הלגיטימציה להתנהגות כזו? איך נמחקו כל הקודים ההתנהגותיים? **יש לי תשובות לחלק משאלותיי אך אני מתביישת לעלות על הכתב.** ולכן מרוב ייאוש אני פונה לשני חברי

מהמכון האוהבים מוסיקה ומתעסקים עם בושה ותוקפנות **מרים ועודד הנדל. הצילו!!!!**

תעזרו לי להבין תופעות אלה!!!! את עודד הנדל לא מצאתי אך מצאתי את עבודתו על הבושה מאמר שכתב לסיום התואר שלו כאנליטיקאי קבוצתי והנה מסקנותיו:

ביטויי הבושה בכלל ובקבוצה טיפולית בפרט ניתן להמשיג להערכתו בשלוש רמות:

בושה תוך אישית - אינטרפסיכית - בה יש עיסוק בתחושת נחיתות ו/או פגימות שהיחיד חש שלא בנוח איתה ומנסה להסתירה בעיקר מעצמו.

בושה בין אישית - בושה בעיקרה בפני האחר, אשר באה לידי ביטוי בעיקר באינטראקציה בין אישית. **בושה קולקטיבית** - בושה שהיא נחלת הכלל, חברה מסוימת, בין דורית וכ"ו. בושה על היותך שייך לקבוצה מסוימת. הוא מרחיב את הדיבור על בושת החיילים הקולקטיבית במלחמת לבנון השנייה.

עודד הנדל מצטט את פליקס מנדלסון (2007) Transgeneration shame בדברו על ילדי הניצולים היהודים וילדי הנאצים החווים לא רק את האשמה הקשורה להתנהגות הוריהם אלא בעיקר את הבושה בהוריהם ובהתנהגותם.

נראה כי במושגים של עודד הבושה היא על היותך שייך לאוכלוסיה וקהל מסוים ובמובן זה הבושה הנוכחית יכולה להיות שייכת לבושה הקולקטיבית.

אני (סוזי) חשתי בושה על התנהגות הקולקטיב באולם הקונצרטים אך אף יותר מכך - רציתי להדיר עצמי מהשתייכות לאותו קהל ולחוש אי הזדהות עם מעשיהם והתנהגותם של ההמון.

עודד הנדל מתאר בעבודתו את התמודדות החיילים שלחמו במלחמת לבנון השנייה.

בקבוצה הטיפולית אותה הנחה עלו תחושות שונות המתקשרות למלחמה בכלל זה חרדה, אשמה, פחד, כעס על המערכת ועוד. יחד עם זאת מתחת לפני השטח בצבצה לה הבושה. בושתם של החיילים על עצם היותם חיילים, על הצורך להלחם

ועל שייכותם לקולקטיב הנ"ל ובמובן זה, הייתה זו בושה קולקטיבית.

במהלך הטיפול הקבוצתי מתאר עודד גם את בושתו שלו כמטפל ומצביע על תהליך עיבוד הבושה של חברי הקבוצה. הקבוצה עזרה לחבריה להרגיש פחות בושה ולעיתים אף היו גילויים נרקסיסטיים של היפוך תגובה - לתחושות גאוה.

לדבריו הקבוצה הטיפולית היא במה ראויה ואפשרית לעיבוד הבושה הקולקטיבית.

מרים - נראה לי שעבודתו של עודד הנדל על הבושה יש בה כדי לתרום משהו להבנת האירוע שתואר לעיל: לדעתי, בושה הוא רגש שיש לו תפקיד מסוים בויסות היחסים בין הפרט לבין עצמו ובין לבין אחרים. ברוח האנליזה הקבוצתית וכפי שדברנו לא פעם במכוננו, אנו קושרות את הבושה לצורך הבסיסי של האדם בשייכות.

כך ההתביישות שלך סוזי עוררה אצלך את הרצון להתרחק מהשייכות לקהילה שהערכים והנורמות ההתנהגותיות עלולות להפוך למקדם של קושי ושל ניתוק ב"מארג" המשותף שהתחייבו עלי.

אפשר לומר שבושה משמשת לעיתים כמעין מערכת בקרה אשר מווסתת את הקרבה או המרחק של תחושת השייכות של הפרט לקבוצתו, לקהילתו ומתריעה על חריגות וסכנות של נתקים שיש לזהותם ולהתייחס אליהם.

סוזי - מה אתם אומרים מרים, עודד וקוראינו הנכבדים
אולי כדאי היה לצרף את יושבי היכל התרבות לקבוצות טיפוליות בכדי לעזור להתמודד עם הבושה ולהוקיע את המביישים החוצה?

מרים ברגר וסוזי שושני
הן אנליטיקאיות קבוצתיות, פסיכולוגיות קליניות, מדריכות. יו"ר משותף של המכון הישראלי לאנליזה קבוצתית.
המכון הישראלי לאנליזה קבוצתית
<http://www.iiga.org.il/>

התנגדויות בקבוצה

חלק 4

חלי ברק

מחשיפה, העדר מבנה ברור, הנחיה לא מספקת מצד המנחה, גרייט יתר כתוצאה מנוכחותם של אחרים וקשיים בינאישיים. אלו מאפיינים שאינם שונים ממקורות אחרים להתנגדות, ההבדל הוא בעוצמה ובחוסר היכולת של המנחה והקבוצה להיחלץ מההתנגדות והתקיעות ולהתקדם לתיפקוד בריא יותר של הקבוצה.

יישום למנחה העובד מול תופעות של אנטי גרופ- תפקידך לנסות להבין את עוצמת ההתנגדויות, ואת מידת ההרסנות שלהן לקבוצה. להיות מודע לתהליכי ההעברה הנגדית הבלתי נמנעים שלך מול לחצי ההתנגדות החזקים. לזהות תגובות של כעס, אשמה, חרדה, חוסר אונים, ומתוך המודעות לא לפעול לפיהם אלא לעבד אותם למקום של דיאלוג. לנסות לשמור על הענייניות והמרחב הטיפולי כדי שתוכל לעבוד עם הקבוצה על התנגדויותיה. במקרה הצורך אולי תקבל החלטות המתאימות לרמת ההתנגדות שמולך- במקרים קיצוניים אולי תעשה שינוי במבנה הקבוצה, או אף תפסיק אותה. חשוב שכמנחה תזהה את הפרשנות האישית שלך למצב, תזהה את הטרנספרנס הנגדי שלך (מה ההתנגדות מעוררת בך) כדי לא להגיב ממקום רגרייבי כמו של הקבוצה. לא להיות צודק אלא חכם. בדרך כלל מומלץ להיעזר בהדרכה כדי לעבוד על התהליכים הלא מודעים של ההתנגדות עצמה ושל תגובות המנחה אליה. ההדרכה עוזרת למנחה לבוא ממקום של הבנה סימבולית ולא ממקום של התגוננות קונקרטיית מול ההתנגדויות. כמובן, שכלל שההתנגדויות יותר רגרייביות והרסניות כמו באנטי גרופ כך גדל הסיכון שהמנחה יישאב אליהן בתהליך מקביל, ויש צורך בהדרכה. לדוגמה, המשתתפים מפסיקים להגיע לקבוצה. מספר המשתתפים הולך ומצטמצם ויש סכנה לקיומה. המנחה מרגיש זעם, חרדה מתוך חוויה של נטישה והתכלות. בהדרכה יוכל לזהות שהחוויות שלו הן אולי הזדהות השלכתית עם תחושות הקבוצה, יבין מה מתעורר בתוכו מול החוויה, מה הוא מביא אליה מעולמו הפנימי. ההבנה והתמיכה יכולה לעזור לו לפתוח את הנושא עם הקבוצה, לדיאלוג מעבד- לבדוק מה בלתי

השלם הוא יותר מסכום חלקיו. כך בקבוצה- 'השלם' הוא יותר מסך מאפייני היחידים המרכיבים אותה. את 'השלם' לא רואים, כי הוא מושג מופשט. כדי לחוש את חוויית השלם בקבוצה מומלץ לחשוב על דימוי המייצג את הקבוצה עימה אתה עובד, לשאול את עצמך: "הקבוצה שלי היא כמו...!". הדימויים שיעלו, "היא כמו תזמורת, סופה בים, גן ילדים, רחוב סואן", יאפשרו להרגיש ולהבין את מהות השלם.

משמעות התפיסה הרואה את הקבוצה כשלם היא שלקבוצה כמו ליחיד יש מאפיינים פסיכולוגיים. יש לקבוצה יצרים, חרדות, קונפליקטים, פתרונות, שלבי התפתחות. וכחלק ממאפייני הקבוצה כשלם יש לה גם ביטויי התנגדות שונים. כמו היחיד, הקבוצה כועסת, חרדה, מחפשת את דרכה, בודקת, נאבקת, נסוגה, שואלת, תוקפת, מתקרבת. אלו התנהגויות אנושיות ובלתי נמנעות, כמו ליחיד גם לקבוצה.

יש קבוצות קשות וקלות. כמו שיש אנשים קלים וקשים כמו שיש אנשים שנולדו עם כישורים ומבנה אישיות מאורגן ומווסת, ויש כאלו שסובלים מלקויות למידה ובעיות ויסות. כך יש קבוצות שבמבנה הראשוני שלהן יש כוחות: יכולת לבנות תקשורת, אמון ולכידות קבוצתית. ויש קבוצות שבמבנה הראשוני שלהן יש פוטנציאל הרס ליחידים ולקבוצה כשלם.

בהקשר זה חשוב להסביר את מושג האנטי-גרופ של ניצון. אינני נכנסת לעומק המושג מבחינה תאורטית, רק מזכירה אותו בהקשר של התנגדויות, ולמקרה שתיתקלו בו במהלך עבודתכם. מי שרוצה להרחיב מוזמן לקרא בנושא, ברפרנס המצורף.

בשונה מקבוצה רגילה שיש בה התנגדויות ההבדל בהתנגדויות של קבוצת האנטי גרופ הוא בעוצמה ובהרס שלהן. באנטי גרופ ההתנגדות מכוונת לפירוק הקבוצה. ההתנגדות מופנית לייסודות הקבוצה - לסטינג, ללכידות. ההתנגדות פוגעת בהתפתחות הקבוצה, ולעיתים בעצם קיומה. ניצון מונה מאפיינים שונים של קבוצה שמעוררים התנגדות ועלולים לעכב את התפתחותה- חרדת הזר, פחדים

המצב ימשך ללא שינוי, חוזרים על עצמם בכל מפגשי הדיאלוג. השטח צועק להתייחסות נאותה של המימסד ולשיתוף פעולה מצד היהודים. על עמותות כמו "בסוד שיח", "זמן לדיאלוג" ואחרות לנקוט במדיניות פרואקטיבית ולקדם תהליכי דיאלוג רבים ככל האפשר. עלינו לפעול מיד ולא לחכות להתפרצות אלימה כדי לבדוק אחר כך איך להתייחס אליה.

רק אל תגידו שלא ידעתם.

חדוה בריליאנט, MED עובדת סוציאלית, מנחת קבוצות, מגשרת. חברה בעמותות "זמן לדיאלוג" "בסוד שיח" ו"בשביל ההבנות".

העדר תחושת שייכות למדינה הוא נושא כאוב, במיוחד בקרב הדרוזים שמתוסכלים במיוחד מהפער העצום שיש בהתייחסות כלפיהם במסגרת הצבא ואחרי השחרור. בצבא, הם טוענים, כולנו אחים. עם השחרור אנחנו ערבים.

מתייחסים אלינו בחשדנות, לא מקבלים אותנו לעבודה במקצועות אקדמאיים. "הפקעתם לנו את האדמה, בניתם עליה אזור תעשייה אבל אתם לא מקבלים אותנו לעבודה" הם אומרים ועוד הם מוסיפים "הכושי עשה את שלו, הכושי יכול ללכת" "כך אתם מתייחסים ליוצאי צבא דרוזים. אתם מדברים על "ברית אחים" ו"אחים בדם" אבל זה רק במסגרת הצבא". המציאות בשטח, בחיים האזרחיים, מתנערת מהאחוה הצבאית.

"אנחנו מצפים מהמדינה שאחרי שאנחנו מקריבים את היקר לנו מכל נקבל את מלוא הזכויות". ועוד נאמר בנושא: אין לנו ביטוי בדגל ולא בהימנון. סימלי המדינה שמים אותנו בצד.

טענות קשות נישמעות על ידי ערבים כנגד מה שנראה להם כהתנשאות יהודית: "באתם לאזור ברגל גסה. תכנון כפר ורדים התעלם וממשיך להתעלם מצרכי הכפרים בסביבה. אתם נוהגים בעליונות והתנשאות!" קולות חזקים של התייחסות להתיישבות יהודית בגליל כפלישה לאזורים שלדעתם על המימסד היה להתייחס אליהם כתחומי הרחבה של יישובים ערביים נשמעים בברור.

ועוד הם אומרים "באתם חדשים לאזור והתנהגתם כאילו אתם פה מאות שנים ומאיתנו ציפיתם שנתאים את עצמנו אליכם. אתם נוהגים בחוסר כבוד כלפי תרבות השכנים, הגברים רצים בכפר במכנסיים קצרות, אתם חוסמים את המעבר לכפר העובר בשטח שלכם ביום כיפור, התיכנון שלכם לא מתחשב בקיומם של תושבים חיים באזור מאות שנים לפני שאתם הגעתם".

ועוד, ועוד, ועוד.....

דיווחים על תסיסה בשטח תוך כדי אזהרות שהשטח מבעבע וכי צפויה התלקחות גם מצד הדרוזים אם

עבודה קבוצתית עם רייקי

חלק 4

ציון זהבי



מפגש 3 - ניצני האחריות
 התחלנו את המפגש במתן טיפול "רייקי" אחת לשנייה במשך 15 דקות.

במקום אחר וחלקן אף עודדו את השנייה ובסוף הדיון החלו לדבר על האפשרות להתמודד אחרת עם המצב שלהן. במפגש המשתתפות מביאות עימן את כל "האוצרות הכבדים" שהיו מוסתרים בארון וחושפות אותם בבת אחת עם עוצמות גבוהות בפני המשתתפות. האם הקבוצה בשלב זה מסוגלת להכיל את כל אשר מובא בפניהן? האם המנחים רשאים לאפשר לחלק קטן מהמשתתפות להביא את סיפורן האישי כדי שהקבוצה תוכל להוות סביבה תומכת ומאפשרת לפתוח ידיים ולקבל את "האוצרות הכבדים" ולשאת אותם במהלך כל המפגש? האם המנחים צריכים להיות ממוקדים במספר קטן של סיפורים אישיים ובכך ישמרו על הקבוצה?

מפגש 5 - שיר השתיקה
 התחלנו את המפגש במתן טיפול "רייקי" אחת לשנייה במשך 15 דקות. במפגש זה הפעלנו את הכלי ביבליותרפיה - הקראנו שיר, שלושה בתים, בפני הקבוצה - "וזה כל ההבדל", של יחיאל מר.

לדוגמה מספר שורות מהשיר: "את בוכה עימי וצוחקת עימי, צחוקך בולע את דמעותיך. את רצה תמיד וקלות רגליך אני כבר הולך לאיטי...את פוחדת הרבה ואני מפחד, כשאת מפחדת את צועקת, אני שקט..."

אחת המשתתפות ציינה כי היא התחברה לשורות הראשונות של השיר וזה מציף בה את תקופת נערותה, שעזרה והקרינה כוח לסביבה, בעוד שאביה היה משדר עצבות ובדידות. היא הוסיפה כי החלום שלה הוא להתמודד עם המצב שלה, "לעמוד על הרגליים" ולהאמין שהיא תצליח בהמשך חייה.

משתתפת אחרת ציינה כי היא כלל לא התחברה לתחילת השיר אולם היא שאלה שאלות "ליקול הפנימי" שלה בלבד ולא העיזה להציג את השאלות הללו בקרב קרוביה לקבלת סיוע אלא נתנה מענה לעצמה. משתתפת נוספת ציינה כי מהשיר היא משקפת את ההתמודדות שלה עם בעלה. השתמשה במילים כמו: הפוחד והפחדת, היא הצועקת והוא השותק, שהוא גורם לעצמו את הדלקת. כשהעמקנו בשיחה הבנו כי היא מתמודדת לבד, מבליגה ושותקת.

דקות. המשתתפות דנו בסוגיית האחריות הקבוצתית בהקשר לאיחורים למפגש. זו הפעם הראשונה שהנושא של קבוצה ומשמעותה מקבל מקום נכבד ביחס לשני המפגשים שהפרט היה במרכז הקבוצה. המשתתפות שהגיעו בזמן למפגש אולי מנסות לומר: אנחנו מעלות נושא אישי אבל מספר מועט של משתתפות לא יכול להכיל את הכאב שלנו מחד גיסא, והן רוצות לקבל תמיכה ממספר רב יותר של משתתפות שאיננו נמצא בקרבן דווקא בזמן אמת מאידך גיסא. האם המשתתפות מפתחות תובנה חדשה ביחס לכוחה של קבוצה שיכולה להעניק להן "בפנים" ושלא קיבלו "מבחוץ"? האם זוהי תחילתה של בניית סביבת פעולה חדשה בטוחה עבורן?

במהלך פעילות הקבוצה איחרה אחת המשתתפות והחלה לספר לקבוצה על המשבר שפוקד אותה בהיבט הכלכלי ובמצבם של ילדיה מבחינה רגשית. הקבוצה הקשיבה לה ועודדה אותה במילים חמות שיגיעו ימים טובים חדשים. האם האיחור כמצב שלילי משמש כקטליזטור לייצר ערך חיובי חדש - אחריות - ומתוך כך הקבוצה יצרה תובנה חדשה בכך שהביעה תמיכה במשבר האישי של המשתתפת?

מפגש 4 - מיכל ה"אוצרות"
 התחלנו את המפגש במתן טיפול "רייקי" אחת לשנייה במשך 15 דקות. המשתתפת שקבלה תמיכה מהקבוצה במפגש הקודם ציינה כי זה עזר לה מאוד להיות אסרטיבית ולתבוע את מזונותיה מבעלה לשעבר ובכך לעמוד על זכויותיה. הקבוצה מחאה כפיים ועודדה אותה על פעולותיה. במפגש זה חילקנו קלפים באופן מקרי וכל משתתפת הייתה אמורה להתחבר לקלף ובאמצעותו לשקף את אשר מתרחש בחייה בתקופה זו. רוב המשתתפות תיארו קשיים בחייהן על פי המופיע בקלף. אך במהלך המפגש חל שינוי קטן ביחס לציפיות שלהן לראות את עצמן

קבוצתיים: כשאתה נתקל בהתנגדות של משתתף מסוים נסה לא להתמלכד בתגובה אישית כלפיו. נסה לא להישאב לניתוח פסיכולוגי פרטני שלו המסביר את מקורות ההתנהגות הבעייתית שלו. נכון, יתכן והוא תוקפני בגלל מודלים שלמד במשפחה שלו, ויתכן והוא בעל רגשי נחיתות בגלל פגיעות שעבר בחייו, יתכן והוא מנסה להשתלט, מתקשה לקבל ביקורת, מוצף חרדה, ובכלל- טיפוס בעייתי. אתה יכול להיכנס לדיאלוג אישי עמו, להוביל אותו לתובנות אישיות ולשינוי דפוסיים. אך בגישה הקבוצתית אתה מוזמן לבדוק כיצד הוא מבטא בהתנהגותו בקבוצה את הקול קבוצתי. כיצד הוא אומר בשם כולם משהו בשם התהליכים הקבוצתיים הלא מודעים. אתה אמור לשאול את עצמך: הוא אומר/ עושה כך או כך, מה אולי הוא אומר לי גם בשם אחרים? מה אני יכול ללמוד מכך על הקבוצה- על מה שמעורר בה חרדה, כעס, ייאוש? כמנחה אתה מנסה להקשיב, להבין, ואז חוזר לקבוצה ממקום של אמפטיה ולגיטימציה. עוזר למשתתפים לעבד את תחושותיהם שלא דרך התנגדויות (השפצות של אקטינג אוטו) אלא בדרך של דיאלוג מודע.

ההתערבויות של המנחה המקשיב להתנגדויות כקול קבוצתי הן תמיד קבוצתיות ולא פרטניות. המנחה לא פונה למשתתף בשפה של 'אתה' אלא פונה לקבוצה כולה. המנחה אומר למשל: דני כועס ואומר שכל מה שקורה כאן בקבוצה זה שטויות, אולי הוא אומר גם בשם אחרים כאן בקבוצה שהדברים שקורים כאן לא מספיק משמעותיים, ואולי הם מאוד משמעותיים ולכן קצת מפחיד להתעסק בהם..."

או שהמנחה מתייחס לשעיר לעזאזל ואומר: "הקבוצה תוקפת את דני שאומר שהקבוצה עוזרת לו. אומרים לו שהוא לא מבין כלום. אולי יש צדק בהתקפה, ואולי יש משהו בהתנהגות של דני שמרגיז ומלחיץ את הקבוצה. למשל, שהוא היחיד שנוער בקבוצה בעוד שכל שאר המשתתפים חושבים שהקבוצה גרועה. אולי אם ישתיקו את דני, אפשר שכולם יתאחדו בחוסר התקווה שמשוה טוב יצא מהקבוצה הזאת"

ניסוח ההתערבויות יכול להשתנות, אך צריך לשמור שהכיוון שלהן יהיה לקבוצה ולא ליחיד, ושהמטרה שלהן תהיה לחקור את התימונת הקבוצתיות, את המסרים של הקבוצה ולא של היחיד.

בגיליון הבא: הבנת התנגדויות היא על פי תאוריות קבוצתיות שונות.

אפשרי לומר במילים שצריך להפסיק לבוא. במקרים אחרים יוכל לנקוט בצעדים מעשיים כדי לחזק את הקבוצה - יצור קשר עם משתתפים שעזבו כדי לעודד אותם לחזור, ינסה לגייס משתתפים נוספים, או במקרים אחרים יפסיק את הקבוצה מתוך מטרה לפתוח אותה שוב בתנאים אפשריים יותר. שיקול הדעת ואפשרויות הבחירה של המנחה יבואו מתוך מודעות ותמיכה שיקבל בעצמו בהדרכה.

דרך נוספת לעבוד עם התנגדויות בגישת הקבוצה כשלם היא דרך מושג היקול קבוצתי-כשיש התנגדויות בקבוצה הן מבוטאות בדרך כלל דרך אחד המשתתפים. מישוה אומר: "מה שקורה כאן זה טיפשי", מישוה מאחר או מחסיר, מישוה מתקיף את המנחה "לא קיבלנו ממש עד עכשיו כלום", מישוה מכחיש את רגשותיו ואומר: "אני לא מרגיש כלום ממה שאתם אומרים לי", ומישוה אחר נמנע מהשתתפות ואומר "לא מתאים לי עכשיו"

בגישה של הקבוצה כשלם הנחת העבודה היא שהיחיד המדבר ההתנגדות הוא קול קבוצתי המדבר בשם כל הקבוצה. ההתנגדות "יוצאת דרכו" בגלל רגישות שלו (valency) אבל הוא מבטא בהתנהגותו תהליך קבוצתי. לדוגמה, משתתף התוקף את המנחה ודורש לדעת "על מה לעזאזל אנחנו מדברים כאן? רגיש בעצמו לחוסר הוודאות המעוררת בו חרדה, אך הוא מבטא בדבריו את החרדה של משתתפים נוספים בקבוצה. באופן דומה הקול המתנגד האומר למנחה: "אני לא מסכים עם העצה שלך, זה לא יעבוד" מבטא את החרדה האישית שלו משינוי, תחושת הנחיתות שלו מול סמכות מקצועית, אך הוא מבטא בדבריו תחושות דומות של משתתפים נוספים בכתה. באופן דומה- התקפות הקבוצה על השעיר לעזאזל מבטאות את הקושי הקבוצתי לשאת שונות, וחולשה. דרך ההתקפה על השעיר לעזאזל מתפרצת החרדה והתקופנות הקבוצתית.

אחת הדרכים לאבחן תופעה כקול קבוצתי היא לבחון את מידת ההשפעה שלה, ומידת הנפח שהיא תופסת בקבוצה. ככל שהתנגדות היחיד סוחפת אחריה קולות נוספים, או ככל שהמשתתפים האחרים מתנגדים לה בעוצמה ניתן לומר שהיא מבטאת קול קבוצתי, מעלה על פני השטח את התהליכים הדינמיים הלא מודעים המבטאים את ההתנגדות. שום למנחה המקשיב לקולות

הוא נשאר להתמודד. האם היא באמת שותקת? אולי כלפי העולם החיצוני? נדמה לי כי המשתתפת מרימה "קול זעקה פנימי הלא נשמע". למה הזעקה אינה עולה מעלה וקורעת את מיתרי הקול של הנשמה? האם ההקשבה, הרוגע והאכפתיות שהיו בקבוצה יסייעו לה להצטייד בכלים שתוכל להשמיע את זעקתה? הפגישות הבאות יגידו...

מפגש 6 - צעדי היחסים עם הילדים
 התחלנו את המפגש במתן טיפול "רייקי" אחת לשניה במשך 15 דקות. המשתתפות המשיכו את העבודה על השיר מהפגישה הקודמת - העבודה בפסיכודרמה - כל זוג הכין קטע של דרמה על המשמעות שלהן בזמן הזה והתחברות לחלק ממילים משמעותיות שהן בחרו מהשיר, המשקף את מצבם בהווה. רוב המשתתפות העלו את הסוגיה של היחסים שלהן עם ילדיהן. במהלך הדיון נשמעו מילים חוזרות על עצמן כמו: פחד, דאגה, עצב וכו'. המשתתפות נתנו מקום אחת לשניה ומתן תמיכה ועידוד בעיקר לשתיהן משתתפות שהביאו עימן חוויות של סיוס גירושין והשניה שהשתתפה בסדנת לדנמרק במשך 3 ימים.

מפגש 7 - משאבי הזיכרונות
 התחלנו את המפגש במתן טיפול "רייקי" אחת לשניה במשך 15 דקות. אולם שתי נשים לא נתנו רייקי אחת לשניה כי הן היו עייפות. במפגש זה העלינו את הנושא "זכרונות" ממקום של נתינה לאחר. כל משתתפת התבקשה להציג חוויה אחת שהיא זוכרת ומה הייתה התחושה עקב חוויה זו. מספר משתתפות סיפרו על נתינה לסבתות שלהן ועל החום שהן קיבלו מהסבתא. ישנן שהתנדבו למען אוכלוסיות חלשות. הצגנו את הזכרונות כמשאב שנותן כוח למספר ואת החוויות הטובות שהיו לו, וכן על החשיבות להעלות זכרונות משותפים עם הילדים.

מפגש 8 - סערת הרוחות
 התחלנו את המפגש במתן טיפול "רייקי" אחת לשניה במשך 15 דקות. התקיים דיון בנושא "נתינה וקבלה" דרך "זכרונות". המעניין הוא שרוב המשתתפות העלו את סוגיית הקשר הורה-ילד וסיפרו על הקשיים שהן מתמודדות איתם ביומיום. הסיפורים הביאו לסערת רגשות בקרב המשתתפות. חלקן נראו עצבניות וחלקן גילו תוקפנות. האם רייקי מכניס רוגע לעולם הפנימי שלי? האם

הרייקי מוציא ממני את התוקפנות והכעס ממני והחוצה? במצב זה נוכל לומר כי ברגע שהאנרגיה נכנסת פנימה במקום התוקפנות והכעס הרי שהיא מסייעת לו לייצר אנרגיה חדשה שתפקידה לשאת ולהתמודד עם הרגשות השליליים שהוציאו מתוכן. אם כך המשתתפות מפנימות כלי חדש בתוכן שיכול לסייע להן ביומיום ללא אנשי מקצוע, אם יתמידו בכך.

סיימנו את המפגש בקריאת שיר על חלומות.

מפגש 9 - כוח נתינה

התחלנו את המפגש במתן טיפול "רייקי" אחת לשניה במשך 15 דקות. המשכנו בנושא של זכרונות וכל משתתפת סיפרה על חווית הנתינה למישהו מסוים מתוך הלב שלא על מנת לקבל חזרה. הדוגמאות היו מגוונות: על הסבתא, ההורים, ידיד שסייע לה לשאת דברים בסדנה.

מפגש 10 - שמירה על הנכס

התחלנו את המפגש במתן טיפול "רייקי" אחת לשניה במשך 15 דקות. הדיון היה על הנושא אסרטיביות: מה משמעות המונח? האם כל משתתפת מסוגלת לעמוד על דעתה ללא פחד? האם היא נרכשת או היא קיימת בי מלידה?

מפגש 11 - פרידה

התחלנו את המפגש במתן טיפול "רייקי" אחת לשניה במשך 15 דקות. במפגש זה העלינו את הנושא של "פרידה" - סיוס הקבוצה. בקשנו מהמשתתפות שיספרו על פרידה ממקום, מאדם, חפץ אישי וכו'. כל המשתתפות דיברו על פרידה מהורים או מאחים סביב מחלות או אסונות שונים. אחת ציינה כי לא הספיקה להיפרד מאביה ועל ידי דמיון מודרך היא "פגשה" את אביה ואמרה לו: "סליחה שלא עזרנו יותר". אחדות מהמשתתפות העלו את הסוגיה של הקושי להיפרד מאדם קרוב אליך וישנן שלא הפנימו את הפרידה עד היום.

בסוף המפגש הצגנו בפניהן את הגישה של פרידה כסיוס של דבר אחד והתחלה חדשה של דבר אחר.

מפגש 12 - צידה לדרך

התחלנו את המפגש במתן טיפול "רייקי" אחת לשניה במשך 15 דקות. המשתתפות הכינו "תמונה קבוצתית" - מה הקבוצה נתנה להן ומה הן נתנו לקבוצה. להלן חלק מההתייחסויות של הנשים:

- "להיפתח, להרגיש משוחררת"
- "קבלתי הרבה אהבה ושמחה, אמפאטיה ועידוד, למדת להפתח רגשית"
- "קבלתי זמן איכותי, גבולות ודייקנות"
- "בניית אמון באנשים, תמיכה נפשית, הרגשת שייכות, לעמוד על דעותי"
- "שמחת חיים, לתת אמון, יש חיים"

שאלנו את המשתתפות: איזו "תעודת הוקרה" הן נותנות לעצמן?

- "לשתף את הקבוצה בדברים אישיים, היכולת שלי להפתח בפניהם"
- "כוח התמדה, לדבר על הרגשות"
- "יכולת להקשיב לאחרים, ליישם דברים, לעמוד על זכויותי"
- "היכולת להפתח בפני אחרים"
- "היכולת לגלות אמון באחר, להפתח בפני אחרים"
- "לקבל כוחות מהקבוצה ולהוציא אותם לפועל"
- באופן קבוצתי הן הדגישו את מתן האמון אחת לשניה, לא ריכלו אחת על השניה, כל המידע האישי נשמר בתוך הקבוצה.

הזמנה לכיסא הרייקי

עתה, איש מקצוע, לאחר שקראת את המאמר, הינך מוזמן "לשבת" על כיסא הרייקי ולתאר בדמיון כיצד אתה מקבל טיפול רייקי על ידי איש מקצוע. כל גופך נכנס להרפיה, נפשך רפויה ורגועה, מחשבותיך יוצאות ממך לחלל האוויר ובעצם הינך "מנקה" את מוחך כדי לקלוט רעיונות חדשים.

בעת ישיבתך על הכיסא אתה יכול להתבונן לעבר מטופליך - ילדים ונוער בסיכון, נשים חד הוריות, ילדים בעלי צרכים מיוחדים לראות כיצד הם מקבלים את הטיפול ויוצאים רגועים ושלווים. חשוב על כך. אם חשקה נפשך ללמוד רייקי - קורס רייקי מספר 1 בן חמישה שיעורים - מומלץ כי תפנה לאנשים מוסמכים שהוסמכו על ידי "מאסטר" - איש מקצוע בכיר בתחום הרייקי ואף רצוי לקבל המלצות עליו. האם המערכת המקצועית תאפשר לכלים "רוחניים" להיכנס לארגו הכלים של העבודה הסוציאלית? האם ניתן לבנות כלי מדידה לכלים "רוחניים"? האם הטיפול במגע מתאים לכל המטופלים? האם אין חדירה לגופו של המטופל? לבסוף, האם יש מקום לקיים דיון מקצועי על החדרת כלי טיפולי חדש יחסית לתחומי עבודתנו? האם זה

חשוב שעובדים סוציאליים יקבלו הכשרה מקצועית בכלי טיפולי זה במסגרת אקדמית? אך בצד שאלות אלו עולות דילמות שונות; האם תפיסת 5 העקרונות המסמלת את "כאן ועכשיו" תקבל מקום בקרב שוחרי תפיסת התהליכים? האם בתי הספר לעבודה סוציאלית יבנו קורס למידה לכלים "רוחניים"? האם יש סיכוי למאמר או למחקר להתפרסם באקדמיה? אין ספק כי אנו עומדים מול אתגרים מקצועיים שייבחנו בעתיד וייתכן ששדה העבודה הסוציאלית יקבל "נוף" חדש בעתיד.

אפילוג

- ו': ציון, מה שלומך?
- ציון: בסדר ו', מה שלומך?
- ו': שלומי טוב. רציתי לספר לך כי בעקבות המפגשים הקבוצתיים החלטתי ללמוד הנחיית קבוצות במכון "מעגלים".
- ציון: נפלא. זו בשורה משמחת.
- ו': ציון, אני זקוקה לעזרתך.
- ציון: במה מדובר?
- ו': במסגרת לימודי אני צריכה לעשות עבודה מעשית עם קבוצה ואני זקוקה שתעזור לי לבנות קבוצה.
- ציון: בסדר. נקבע פגישה.
- (שיחה עם משתתפת בעבודה הקבוצתית, דצמבר 2006)

מקורות

1. זיי, ירון. ובהרב, יעל. (2001). מסע קבוצתי: המדריך למנחה קבוצות. תל אביב: הוצאת גל.
2. נאהרו, מאסטר. ורדפורד, גייל. (2001). קורס רייקי שלם. הוד השרון: הוצאת אסטרוטלוג.
3. פק, מ. סקוט. (1984). דרך חדשה: גישה אל החיים שעיקריה אהבה, טיפוח ערכים וצמיחה רוחנית.
4. תל אביב: הוצאת לדורי 5.

יחסים בין אחים

קהילת קבוצות שמחה להזמין לזמן
חוותי ייחודי שיתמקד ביחסים בין
אחים.

**הכנס יתקיים בבית ההארה של קיבוץ
ראש הנקרה. לבחירתך, ניתן להירשם לאחד
משני המועדים 29-30.8.08 או 12-13.9.08.**

מטרת הכנסים היא להתמודד בכנות עם קשיים
בלתי פתורים של המשתתפים עם אחיהם ואחותיהם
בשירות היחסים העכשוויים, לחקור (explore),
לתקן ולהתיר רגשות געגוע, קנאה וחרטה ולהקל על
מצבי תחרות, פגיעה, תקיעות ונתק.
מספר קבוצות קטנות, כל אחת בהנחיית מנחה
קבוע אחד. בקבוצות הקטנות ובקבוצה הגדולה
ינתן דגש על הרבדים שונים של ה"כאן
ועכשיו" בכנס והתהליכים המקבילים
המצויים בזיקה איתם.

הכנס מיועד לאנשי מקצוע מתחום
ברה"ן, ליועצים, מנחי קבוצות, כמו
גם לסטודנטים, למתמחים
ולתלמידים בשלבים שונים
בהתפתחותם המקצועית.
למעוניינים, מוצעת הסעה מתחנת
הרכבת נהריה לבית ההארה.



יום שבת	יום שישי
06:30-07:30 חיבור לגוף בהליכת בוקר (למעוניינים)	10:30-11:00 התכנסות
07:30-08:30 ארוחת בוקר	11:00-11:45 דברי פתיחה והיכרות בקבוצה הגדולה
08:30-10:00 קבוצה קטנה 3	11:45-12:00 הפסקה
10:00-10:15 הפסקה	12:00-13:30 קבוצה קטנה 1
10:15-11:45 קבוצה קטנה 4	13:30-14:00 הפסקה וארוחת צהריים קלה
11:45-12:00 הפסקה	14:00-15:30 קבוצה קטנה 2
12:00-13:30 קבוצה קטנה 5	15:30-15:45 הפסקה
13:30-14:30 ארוחת צהריים	15:45-17:15 הרצאה של חני בירן בנושא יחסים בין אחים במשפחה ובקבוצה
14:30-16:00 קבוצה קטנה 6	17:15-19:00 הפסקה
16:00-16:15 הפסקה	19:00 ארוחת ערב
16:30-18:00 קבוצה קטנה 7 וסיכום הקבוצה הקטנה	20:30 סיפורי משפחה בקבוצה הגדולה
18:00-18:15 הפסקה	
18:15-19:00 סיכום הכנס ופרידה במליאה	

מנחי הקבוצות בכנסים:

תמי אלעד - התכנית להכשרת מנחים, אוני' ת"א; המכון הישראלי לאנליזה קבוצתית; התכנית להנחיית קבוצות בחברה רב תרבותית, מכללת בית ברל.

חני בירן - פסיכולוגית קלינית מדריכה, פסיכואנליטיקאית, מכון ת"א לפסיכואנליזה; אנליטיקאית קבוצתית, המכון הישראלי לאנליזה קבוצתית.

צבי גיל - פסיכולוג קליני בכיר ומטפל קבוצתי.

איתן טמיר - פסיכולוג חברתי, מנהל קהילת קבוצות, מנחה ומדריך מנחים באוניברסיטאות חיפה, ת"א ולסלי ובמכללת בית ברל

עליזה רוזן - אנליזה קבוצתית, התוכנית למטפלים בכירים. פסיכותרפיסטית. מטפלת בתנועה מוסמכת ומדריכה מטעם האיגוד הישראלי לתרפיה ע"י יצירה והבעה.

ד"ר יהודית ריבין - מטפלת ומדריכה מוסמכת בפסיכודרמה מטעם י.ה.ת. - האיגוד הישראלי לתרפיה בהבעה ויצירה ובעלת רשיון משרד הבריאות. מרצה לפסיכודרמה ולתהליכים ותקשורת בין אישית בקבוצות, מכללת אורנים. אנליטיקאית קבוצתית, התוכנית למטפלים בכירים.

טופס הרשמה:

עלויות:

1,120 ש"ח בהרשמה מוקדמת (עד 15 ליולי) ללינה בחדר זוגי
 1,680 ש"ח בהרשמה מוקדמת (עד 10 ליולי) ללינה בחדר יחיד
 1,340 ש"ח בהרשמה מאוחרת ללינה בחדר זוגי
 1,900 ש"ח בהרשמה מאוחרת ללינה בחדר יחיד

העלות כוללת לינה, ארוחות והסעה מנהריה. התשלום בהמחאה לכתובת: קהילת קבוצות, סמולנסקין 6, חיפה, 34368

רצ"ב המחאה על סך _____ ש"ח, לפקודת קהילת קבוצות

שם משפחה _____ שם פרטי _____ מין _____

כתובת _____ דוא"ל _____

טלפון בבית _____ טלפון בעבודה _____ טלפון נייד _____

מעוניין להצטרף להסעה מתחנת הרכבת מנהריה? _____

דמי ביטול: 30% מהעלות. החל מ-1.8 לא יינתן החזר.

