



## התערבויות מנחה בקבוצה

מאת: חלי ברק שטיין, פסיכולוגית חינוכית מומחית ומנחת קבוצות.

### תפקיד המנחה:

להתערב ברמה האישית - מול היחיד בקבוצה  
ברמה הבינאישית - להתייחס למה שקורה בין האנשים בקבוצה  
ברמה הקבוצתית - להתייחס לקבוצה כשלם

### התערבויות מנחה מול היחיד בקבוצה:

הטכניקות ניתנות לשימוש גם מול הקבוצה כשלם

#### 1. הקשבה מדויקת

הקשבה ללא התערבויות, ללא דעות ופרשנות של המקשיב, וללא הסחות. הקשבה ממוקדת שכולה מיועדת לקלוט ולהבין את דברי הזולת. ההקשבה באה מרצון להקשיב לזולת, מעמדה שאני לא יודעת/ת הכל. וצריכה להיות מלווה בשפת גוף מתאימה (פרוט בהמשך) ו/או במילים כמו: "אני שומעת", "אני איתך", "תמשיך"... ובשאלות התענינות המבטאות את ההקשבה

#### 2. תקשורת לא מילולית

שפת גוף של הקשבה, התענינות, אמפטיה- קשר עין, נטית גוף קלה לדובר, הנהון, הבעות פנים הולמות לתוכן ששומעים, טון קשוב, שתיקה כהקשבה.

#### 3. פרפרזה

חזרה על העיקר של מה ששמעת במילים שלך  
\*למשל: "אני שומעת שאמרת...", "אתה מתכוון ש...", או "האם אני מבינה נכון ש..."

#### 4. תמצות

המנחה יכול לתמצת בפרפרזה את עיקרי הדברים ששמע (ולא רק לחזור עליהם). למשל: "אז אתה בעצם אומר שהיא מאוד הכעיסה אותך..."

#### 5. דיבוב, שאלות הבהרה

שאלות לתיחקור רגשי, שעוזרות לקבל אינפורמציה, להבין טוב יותר את הבעיה, ולעזור לאדם להעמיק בקושי שלו.

השאלות אמורות להיות פתוחות ולא סגורות (שאלות שהתשובה היא כן/לא)  
שאלות כמו:  
-מה? (מה קרה? מה הרגשת/חשבת? מה יכולת לעשות אולי אחרת?...)  
-איך? (איך הגבת? איך התפתחו הדברים? איך אפשר לדעתך לפתור את הבעיה?)  
-מי? (מי היה שם? מי עזר? מי הפריע? מי היית רוצה?...)  
-למה? (למה לדעתך זה קרה דווקא עכשיו? למה כעסת?)  
-מתי? (מתי הבנת לראשונה ש... מתי הוא התחיל לכעוס?...)

### **6. שימוש עצמי self disclosure**

המנחה משתמש בחוויותיו כדי לקדם את הלמידה. מספר על עצמו לא לשם הנאתו אלא כדי לעזור למשתתפים, כמודל אישי, כנותן לגיטימציה  
\*למשל: " אם הייתי במצבך הייתי מרגיש...", "פעם קרה לי... והרגשתי..."

### **7. שיקוף**

המשתתף מקבל מהמנחה או ממשתתפים אחרים תמונת ראי, הד להתנהגותו ברגע נתון.  
השיקוף מאפשר לאדם לראות עצמו בעיני אחרים.  
\*למשל: " אתה נראה כועס עכשיו"

### **8. שיקוף אמפטי**

כשהמנחה אומר במילותיו את מה שקלט שמרגיש או חושב האדם האחר. זהו ביטוי מילולי לתוכן רגשי. התייחסות לרגש, למניע הסמוי שנמצא מאחורי ההתנהגות והמילים הגלויות.  
\*למשל: " אני חושבת שאתה רוצה להגיד לו את דעתך..."  
או: "זה מעייף להיות עם כל כך הרבה תפקידים..."

האמפטיה נאמרת כהצעה לבדיקה בהמשך הדיאלוג. היא אמורה להאמר בנימה של שאלה בודקת, ולהדהד את האינטונציה של הרגש המקורי של הדובר. למשל, כשמדברים על כעס, גם טון השיקוף האמפטי הוא כועס כמשקף את הרגש עליו הוא מדבר.

### **9. משוב**

האדם מקבל מהמנחה או מהקבוצה היזון חוזר לגבי התנהגותו, וכיצד היא משפיעה על אנשים. אלו רגשות היא מעוררת, ומה התגובות שהיא גורמת. המשוב מאפשר לאדם להרחיב את החלק החסוי לו וגלוי לקבוצה (לפי החלון הג'והרי)  
\*למשל: "כשאתה מדבר כל כך פסימי, אתה גורם לכולנו לדאוג לך"

### **10. עימות- קונפּרונטציה**

שיקוף של פער, חידוד תשומת הלב של האדם לפערים אצלו. למשל, בין התנהגות ומילים. המנחה מעמת את היחיד או הקבוצה עם משהו שהם מתקשים לראות  
\*למשל: "אתה מדבר רגוע, ואומר שאתה לא כועס, אבל העיניים שלך דומעות"

### **11. פרשנות- אינטרפטציה**

העלאת הסבר אפשרי של התנהגות. התייחסות לתהליך השינוי, המניעים, החרדות, הרווחים. תרגום של ההתנהגות או התוכן הגלויים למשמעות רגשית לא מודעת וסימבולית יותר. הפרשנות יכולה לבוא מתוך תאוריה (של ביון למשל) או מתוך התייחסות לנעשה בכאן ועכשיו. על המנחה לעזור למשתתף להגיע בעזרת הפרשנות לתובנה מטרת הפרשנות להביא את האדם לבחון את חלקי הלא מודע, שעד כה לא היו נגישים לו. לשלב את הפרשנות בידיעה שלו המורחב שלו על עצמו.

#### **לפי ליברמן וילום (1973) יש לתובנה 4 רמות:**

- א. **רמת ראי-** קבלת פידבק על מה שהאדם עושה למנחה או לקבוצה  
\*למשל: "אתה מעצבן"
- ב. **רמת הדפוס-** תרגום ההתנהגות שנקלטה בראי לדפוס המאפיין את האדם. דפוס שחוזר על עצמו בהתנהגויות שונות  
\*למשל: "יכול להיות שאתה מגיב כך במקומות נוספים?"
- ג. **רמת המוטיבציה-** התייחסות לסיבה, למוטיבציה בגללה האדם עושה את הדברים. מעלים השערה מה הוא יכול להרוויח מזה? על מה הוא מגן?  
\*למשל: "אולי אתה כועס עלי כדי לא להרגיש שבעצם אתה כועס על עצמך"
- ד. **הרמה הגרעינית-** התייחסות לדרך בה ההתנהגות נוצרה, מאיפה זה התחיל בחוויות הילדות  
זו רמה לקבוצות טיפוליות

### **12. המשגה מחדש reframing**

מתן מסגרת התייחסות ופרשנות שונה למצב מזו הקיימת עד כה. נסיון להבין התנהגות או מסר רגשי מנקודת מבט אחרת מזו שהיתה מקובלת עד כה.  
\*למשל: "אמרת שכעסו עליך, אבל זאת היתה דרך להשיג את תשומת לבך"  
או: "הילדים אמרו שמשעמם להם, אולי הם רצו להגיד שקשה ומביך להם"  
ההמשגה מחדש נותנת מסגרת התייחסות אחרת, ומכוונת את התהליך למקומות חדשים.

### **13. זיהוי משמעות רגשית סמויה/סימבולית מתוך התוכן הגלוי**

יציאה ממסגרת ההבנה הקונקרטית והגלויה של הדברים לחיפוש משמעויות סמויות/סימבוליות/רגשיות. הקשבה לאיתותים ולמסרים הרגשיים שמאחורי הסימפטום הגלוי למשל, מישהו מספר על תאונה שקרתה לו בדרך לקבוצה, ובעצם רוצה לספר בסמוי על כך שהוא מרגיש שגם בקבוצה הוא מרגיש שמסוכן. או מישהו שמגיע לקבוצה רק לפעמים ובעצם מספר דרך ההתנהגות על כך שקשה לו להתחייב, והוא חושש להפגע.  
כשהמנחה מזהה משמעות סמויה/סימבולית מתוך התוכן הגלוי הוא משקף אותה באמפטיה למשתתף, ומוביל לדיון רגשי בנושא.

### **14. שימוש במטפורות**

שימוש בדימוי או תמונה מטפורית המשקפת את מה שמתרחש כרגע עם היחיד או עם הקבוצה. המטפורה אוספת בתוכה את המהות הרגשית של מה שנאמר, ונעשה בקבוצה. המטפורה לא שיפוטית אלא באה להאיר דברים בצורה רגשית וחוויתית. המטפורה עוזרת לראות ולהרגיש את מאפייני האדם או הקבוצה בצורה מתומצתת.

\*למשל: "כשאתה מדבר יש הרגשה של קליפת אגוז שנלחמת במים סוערים..."  
או- "נדמה שיש כאן בקבוצה בריכה קטנה שכל אחד בודק איך להכנס לתוכה"

### 15. נורמליזציה

העברת המסר שהתהליך המתרחש הוא נורמאלי, טבעי, הגיוני בהתבסס על ידע של טבע האדם, ובהמשך 'טבע הקבוצה'. הנורמאליות מרגיעה, מאפשרת מרחב התבוננות ולמידה. מתן נורמליזציה מרגיע את המתח בשיחה, ופותח אותה להבנה וקירבה בין הדוברים. כך למשל לומר 'זה הגיוני וסביר שכועסים על מי שלא נותן לך את מה שאתה רוצה...' המנחה אומר: זה הגיוני שאתה כועס, כי אולי אתה מרגיש שלא מקשיבים לך...".

### 16. הכרה ותיקוף

להקשיב ולתת מקום וערך לדברים שאומר האדם שממול. בהכרה ותיקוף אין בהכרח צורך בהסכמה לדברי האדם אלא רק בהכרה בכך שהקשבת, שדבריו חשובים בעיניך, ונקודת מבטו והחוויה שלו צודקת בעיניך. הטקסט מנוסח כך: "שמעתי שאתה כועס", "זה באמת נורא מעליב שהיא לא הקשיבה לך". את היית כל כך רוצה לענות לה ולא יכולת לעשות כלום" התיקוף נותן לאדם להרגיש שמקשיבים לו, שנמצאים איתו, שמאמינים לו, ושהוא לא צריך להאבק על נכונות החוויה שלו התיקוף מרגיע, מאפשר בהמשך את העמקת העיבוד של החוויה למקומות נוספים.

### 17. סוגסטיה

'שתילה', השמה של רעיונות חיוביים בתוך השיח על מנת להתחיל תהליך של 'נבואה חיובית' שתגשים את עצמה דרך ההתנהגות של שותפי השיח. למשל, המנחה אומר: "אני יודע שאתה רוצה להתאפק..." ובכך מעצים את הנטיה של הילד לרצות להתאפק גם כשקשה לו. באותו אופן לומר 'אני יודע שמאוד קשה לך עכשיו' המילה עכשיו שותלת את הסוגסטיה שחווית הקושי היא זמנית. כך גם המילים 'כשתצליח', 'כשנפתור את הסכסוך ביננו', 'כשיהיה לך יום של מצב רוח טוב יותר'. אין הכוונה בסוגסטיה להתעלם מרגשות קשים או אמביוולנטיות, אלא לכוון בדיאלוג לכיוון אפשרויות חיוביות, ולקדם אותן

מתן נורמליזציה מרגיע את המתח בשיחה, ופותח אותה להבנה וקירבה בין הדוברים. כך למשל לומר 'זה הגיוני וסביר שכועסים על מי שלא נותן לך את מה שאתה רוצה...'

### 18. התערבות פסיכו- חינוכית

מתן ידע פסיכולוגי חינוכי רלוונטי, שיכול להבהיר את המצב ולקדם אותו. הידע הפסיכו- חינוכי נותן למשתתפים הקשר למתרחש בשטח, נורמליזציה ותיקוף ובכך מקדם את הדיאלוג והתהליך הרגשי שהם עוברים.

### \*התערבויות מנחה מול הקבוצה כשלם

### 19. התערבויות המחברות בין תוכן ותהליך

#### מיידיות- שימוש 'בכאן ועכשיו' כדי להמחיש ולהתחבר לתוכן

קבוצות פסיכו- חינוכיות הן קבוצות שיש בהן תוכן (הנושא בו עוסקים) ותהליך דינמי (כל המתרחש בתוך אישי של המשתתפים, בבין האישי ובקבוצה כשלם).

המנחה עוסק גם בתוכן (ממשיג תכנים, עושה הפעלות) וגם עובד עם התהליך (להלן כל ההתערבויות הרגשיות העוסקות בפרט ובקבוצה)

מומלץ לעשות שימוש במצב שעולה 'בכאן ועכשיו' של הקבוצה כארוע מזמן TEACHBLE MOMENT- לדבר דרכו על הנושא של הקבוצה. לחבר את התהליך שקרה בכאן ועכשיו, דרך התימות שעלו בו, הנושאים הרגשיים הרלוונטיים שבו, הקונפליקטים, הפתרונות, לתוכן עליו מדברים בקבוצה.

זו הדרך המוצלחת ביותר להפוך את התוכן למוחשי ויישומי למשתתפים כשהוא קורה ממשיית בכאן ועכשיו.

יש כאן גם שימוש ברעיון של תהליכים מקבילים: שמה שקורה בכאן ועכשיו בקבוצה, הוא בתהליך מקביל של מה שקורה בתוכן עליו מדברים בקבוצה, שהתוכן משתחזר בתהליך הקבוצתי, לכן אפשר לזהות אותו, 'להרים אותו' להמשגה, ולהשתמש בו ללמידה. \*למשל: "אנחנו מדברים כל הזמן על ההתנהגות של המתבגרים, שלא משתפים איתנו פעולה, ומתחצפים אלינו המבוגרים. והנה כאן בקבוצה אנשים מפריעים ולא מתעניינים בנעשה. האם גם כאן זו התנהגות חצופה של הקבוצה מולי כסמכות? אולי אפשר להבין דרך מה שקורה לכם כאן, מה קורה למתבגרים שלכם מולכם"

## 20. פיזור

פיזור והכללה של רגש שמעלה היחיד לרגש שחשים משתתפים נוספים. טכניקה זו מפחיתה את העומס הרגשי ממשתתף מסוים, ומאפשרת לאחרים לבדוק את הרגש תוך עצמם. להתחבר דרך האחרים בקבוצה לעצמם.

\*למשל: "דינה אמרה שהיא מבולבלת, אולי עוד אנשים מרגישים כך?"

## 21. איסוף

איסוף של מספר ביטויים שנאמרו בקבוצה, וסיכומם למסר עם משמעות רגשית רלוונטית. האיסוף מבהיר את מה שנאמר תוך התייחסות לאנשים שייצגו את המסרים השונים. \*למשל: "רותי אמרה ש... רמי אמר ש... יוסי גם אמר...אולי כולם קולות שמתייחסים להרגשה שאנשים בקבוצה רוצים להתקרב אחד לשני אבל לא יודעים איך..."

## 22. התחלקות sharing

הזמנה למשתתפים להתחלק בתחושותיהם לגבי משהו שעלה בקבוצה. להגיב, ולומר מה הרגישו, איך הנושא שדובר פגש אותם, רלוונטי להם. ההתחלקות היא רגשית וחוויתית, מתארת תחושות ולא שופטת או מביעה דעה על מה שהיה או נאמר \*למשל: "רונית שיתפה אותנו בריב עם בעלה, אני מזמינה אנשים נוספים להתחלק בתחושות שהסיפור של רונית העלה בכם..."

## 23. שיקוף ופרשנות קבוצתית

כמו בשיקופים מול היחיד, כאן מול הקבוצה. המנחה 'שם ראי' מול תהליך או דינמיקה שקורים 'כאן ועכשיו' בקבוצה.

המנחה יכול גם להעלות פרשנויות/השערות קבוצתיות לגבי מה מתרחש בקבוצה עכשיו. \*למשל: "אני רואה שרוב הקבוצה שותקת, אולי בטוח יותר לשתוק מאשר להגייד משהו ולקבל תגובה לא נעימה..."

המנחה יכול להעלות השערות בהתייחס לשלבי התפתחות הקבוצה, בהתייחס לנושא שלה.

\*למשל: "יש כאן הרבה כעס, כמו קבוצה שמנסה להתבגר, ולהפסיק להיות תלותית ונחמדה כל כך כמו שהיתה עד עכשיו"

#### **24. המנחה כמודל**

זו טכניקה עקיפה. המנחה מעודד דרך עצם מהותו, כמודל, העלאת ספקות ובדיקה עצמית של משתתפים. מאפשר שתיקה, מכיל כעסים ומתחים ונשאר איתם בלי לברוח לעשייה, ומבלי לההרס או לנקום כפי שהמשתתפים חרדים בפנטסיה שלהם שיקרה. בעצם הנוכחות ובטחון שהוא משרה הוא מאפשר למשתתפים לחפש את עצמם ולהתפתח. כל מנחה הוא מודל בסגנונו האישי ולפי הגישה התאורטית- יישומית שהוא מאמין בה בגישתו הטיפולית. בכל מצב עליו

#### **24. עידוד הידברות ישירה בין משתתפים**

פניה למשתתפים ועידודם להגיב לדברים שאמרו משתתפים אחרים, במיוחד חשוב כשהמנחה קולט שהמשתתף רוצה להגיב, ולא מעז.  
\*למשל: "נדמה לי שאתה רוצה לומר משהו לדינה..."

#### **25. שימוש בשתיקה**

השתיקה מאפשרת מרחב, חופש ועמימות הנדרשים לבדיקה עצמית של משתתפים את עצמם. השתיקה מאפשרת את ה- BEING, האווירה הנדרשת לעבודה רגשית. השתיקה גם יוצרת לעיתים רגרסיה, שנדרשת לתהליך, כמובן כל עוד היא בפיקוח ולא יוצאת משליטה. חשוב להקפיד לא לקצר מלחץ את השתיקה, ובו בזמן לא להישאב לשתיקה ארוכה מידי. לא להפוך אותה למאבק כוח עם הקבוצה. המנחה אמור להחליט עניינית מתי השתיקה מיצתה את תפקידה. קשה להגדיר במדויק את המועד אך נהוג להגיב לשתיקה אחרי כ- 20 דקות בקבוצות טיפוליות, והרבה פחות בקבוצות משימה.  
\*למשל לומר: "אתם שותקים, אולי השתיקה רוצה לומר משהו...אשמח לשמוע..."

#### **26. שימוש בעמימות**

על פי מטרת הקבוצה ניתן להשתמש בביטויים מרוחקים ובלתי אישיים, שלא מבהירים מיד את המצב. לא להמשיג ולארגן את מה שקורה בקבוצה. לתת ליחיד ולקבוצה להשאר בעמימות כדי להגיע לעצמם ללא הכוונת יתר. הטכניקה מתאימה במיוחד לקבוצות דינמיקה, וקבוצות טיפוליות, ופחות לקבוצות משימה (אלא אם התמודדות עם עמימות היא חלק מהמשימה)

### **27. רה קונסטרוקציה**

הבניה מחדש של השלבים שעבר משתתף בקבוצה, או שעברה הקבוצה. תאור ההסטוריה/ ההתפתחות הדינמית של התהליך תוך זיהוי תימות, מאפיינים שחוזרים על עצמם, קוים מקבילים. ניתן לשלב בהבניה מחדש טכניקות של שיקוף, עימות, פרשנות. \*למשל: "בהתחלה לא דיברת כלל, אח"כ שיתפת בקושי שלך וקיבלת תגובה קשה, ומאז שוב השתתקת. למרות שאתה אומר שהכל בסדר, נראה שאתה כועס, ואם לא תנסה לדבר שוב תצליח להתאושש מהמכה שהרגשת שקיבלת מהקבוצה" או: "בהתחלה הקבוצה מאוד התלהבה מהסיכוי לשינוי שהקבוצה תגרום, עם חלוף השבועות נהיה קשה, והתברר שהדרך מורכבת. אז התחילו להגיע קולות ציניים ומיואשים שטענו שחבל על הזמן. עכשיו לא ברור אם הקבוצה יכולה למצוא דרך אחרת להתייחס למה שקורה פה, או שהיא תישאר כל הזמן באותה גישה של הכל או לא כלום"

### **28. התערבות מול 'קול קבוצתי' בגישת הקבוצה כשלם**

משתתף בקבוצה מבטא בהתנהגותו גם את מאפייניו האישיים וגם את המאפיינים של הלא מודע של הקבוצה כשלם.

התהליך הלא מודע הקבוצתי מבטא עצמו 'דרך המשתתף לו יש את ה VALENCY להרגיש אותו.

-בקול הקבוצתי יש את המפגש בין היחיד לשלם הקבוצתי

המנחה שואל את עצמו: מה המשתתף מבטא בשם הקבוצה?

- מה הקבוצה מבטאית דרך המשתתף?

- למה הקבוצה צריכה את המשתתף עכשיו, לתקוף אותו, להתעלם ממנו?

- בהתערבות: משקף, מעלה השערה המתייחסת למשתתף כקול קבוצתי ולא כיחיד.

"דני תוקף את המשימה, אבל כנראה שלא רק הוא מוטרד ממנה, כנראה יש עוד אנשים

שהוא מדברים בשמם..."

### **29. העלאת קולות אלטרנטיביים בקבוצה**

המנחה מקשיב לקולות השונים שעולים בקבוצה, ולמסר הרגשי שעולה מכל אחד. אם משתלט

על הקבוצה קול מסוים ולא נשמעים אחרים, חשוב מאוד שהמנחה ידבר בשם הקולות האחרים,

השותקים או הבלתי מודעים עדיין. למשל, אם כל הקבוצה באופוריה של לכידות ותקווה על

המנחה לעלות את הקול של הספק והחרדה. מטרתו של המנחה

\*למשל: "אני שומע כאן איך כולם מתלהבים מהסיכוי לשינוי שיקרה סוף סוף, ואני שואל את

עצמי אם אין אצל אף אחד גם ספיקות ואולי חששות בצד התקווה..."

תפקיד המנחה למנוע השתלטות של קול דומיננטי אחד על העולם הרגשי של הקבוצה. לעודד

דיאלוג בין קולות שונים בקבוצה, שיבטאו קונפליקטים בלתי נמנעים בקבוצה, שידונו ויתווכחו

ביניהם.

זו משמעותה של קבוצה עובדת ומתפתחת.

### **30. התערבות לפי גישת הסומטיק אקספיריאנס (של ויטקר וליברמן)**

שלב ראשון

המנחה מסביר בכמה מילים 'פסיכו-חינוכיות' את הרעיון שהתנהגות גלויה היא פתרון לקונפליקט

/מאבק פנימי לא מודע של הקבוצה.

- מתאר את ההתנהגות הגלויה של הקבוצה (הפתרון), ואת הקונפליקט- המשאלה והחרדה הספציפיים שלדעת המנחה קיימים עכשיו בקבוצה המנחה שואל את עצמו

- מה לדעתי המשאלה של הקבוצה?
- מה הסכנה/חרדה של הקבוצה נכון לעכשיו?
- מה הפתרון שהקבוצה משתמשת בו?
- האם יש קונפליקט בין פתרונות?
- האם יש פתרונות נוספים, שלא נשמעים כרגע?

שלב שני –

- המנחה עוצר ומאפשר לאנשים להגיב לפרשנות שלו
- שלב שלישי – המנחה והקבוצה בודקים את איכות הפתרון.
- מזמינים עוד פתרונות, מפותחים יותר:
- שמחזיקים את המשאלה והחרדה.

### **31. התערבויות בהנחיה בקו**

המנחים מדגימים דרך הדיאלוג ביניהם את התקשורת הרצויה בקבוצה. לדוגמא, מתמשים בדיאלוג אמפטי וישיר ביניהם 'בזמן אמת'. מנחה יאמר למשנהו: "אני חושבת אחרת ממך, אולי ננסה גם את הדרך שלי..."

המנחים ממחישים בהתנהגות ובהתערבויות שלכם כמה קשה לקיים דיאלוג רגשי וישיר כי הם לעיתים כועסים ונעלבים תוך כדי ההנחיה. המקצועיות שלהם לא מגנה עליהם מתחושות אנושיות ומרגרסיות בלתי נמנעות. למשל, מנחה יגיב להערה של הקולגה שלו בתוקפנות פסיבית, שמתבטאת בעיקרה בטון ופחות בתוכן: "הייתי מעדיף שתיתן לי לסיים לפני שאתה מציע דרך אחרת..."

### **-במצבים של חילוקי דעות בין המנחים:**

כשאחד המנחים 'מוביל' קו הנחיה מסוים, בוחר להתערב בצורה מסוימת שנראית לו מתאימה, המנחה האחר אמור לשתף פעולה ולגבות אותו. לתת צ'אנס להנחיה של השותף גם אם אינו מסכים לה.

למשל, מנחה אחד בוחר לבדוק ישירות מדוע הקבוצה שותקת ולא משתפת פעולה דרך העלאת ההשערה שהמשתתפים חוששים להתחרות ביניהם. מאמין שדיבור גלוי על התחושות ישחרר את המשתתפים ויאפשר להם להשתתף יותר. המנחה האחר מאמין שההסבר לתקיעות של הקבוצה הוא שהפעילות שבחרו כמנחים קשה מידי ולא מתאימה לשלב ההתפתחותי של הקבוצה. לדעתו על המנחים להתגמש ולשנות את התוכנית שהכינו כדי לאפשר למשתתפים להרגיש בנוח יותר.

מי מהמנחים שהחל להתערבות שלו, המנחה האחר אמור לא להתערב עד 'שעובר הגל' של ההתערבות, ורק אז להתחיל להוביל את הדרך שלו. התיזמון הוא קריטי בעבודה של הנחיה משותפת.

**יש פעמים בהן מומלץ למנחים לדבר על אי ההסכמה ביניהם בתוך הקבוצה**  
כשהקבוצה חשופה לשיח בין המנחים על מחלוקת ביניהם היא מקבלת מודלינג על תקשורת במצבי קונפליקט, שאינה הרסנית (לא תוקפנית או משפילה).



מנחה יכול לומר לקו- מנחה שלו: "לא קל לי כשאתה אומר דעה שונה משלי על מה שקורה בקבוצה, ברגע ראשון אני מרגיש שאתה נגדי. אבל במחשבה שניה אני יכול להבין שאתה יכול לחשוב אחרת, ושאולי זה שיש שתי דעות יכול לעזור להבין טוב יותר מה שבעצם קורה בקבוצה..."

התערבות כזו יכולה להדגים למשתתפים כיצד גם הם יכולים לשתף בכנות ברגשותיהם, גם הפגיעים, כיצד להיות אמפטיים, וכיצד לחפש פתרונות משותפים במצבי קונפליקט

### **32. התערבויות עם הפעלות בקבוצה**

הפעלות- מדובר בתרגילים, משחקים, הפעלות (סימולציה, משחקי תפקידים), התנסויות שונות (צורים, דמיון מודרך), או 'שאלות עוגן'.  
כל ההפעלות מיועדות להיות גירוי המעורר את הקבוצה להגיע לתכנים קוגניטיביים או רגשיים או גופניים חווייתיים, ובסיום כל הפעלה יש המשגה של התכנים שהועלו.  
מדובר בתהליך חוזר על עצמו של גירוי (הפעלה) 'פתיחה' לתכנים שעולים (קוגניטיביים, רגשיים, חווייתיים) סגירה' להמשגה של התימות אותן לומדים מההפעלה. חוזר חלילה להפעלה נוספת, פתיחה וסגירה... כך מתנהלת קבוצה חצי מובנית.  
ההפעלות הן 'חצי מובנות' כי מכינים אותן מראש (זה החלק המובנה) ובשטח יש חלק שאינו ידוע מראש ונוצר בתהליך הדינמי של ההתרחשות הקבוצתי (זה החלק הבלתי מובנה).  
החוויה של ההפעלה מאפשרת למידה יעילה משום שהיא מבוססת על קליטה של תכנים באופן רגשי, התנהגותי, וקוגניטיבי. למידה אישית, חווייתית ויישומית שעוזרת בהעמקת העיבוד של התכנים.

התערבויות המנחה מסבירות את ההפעלה (הנחיות, מסגרת זמן, תנאים) מאפשרות את 'הפתיחה' של העלאת התכנים (שאלות, עידוד דיאלוג, העמקה) וממשיגות את התימות והמידע 'שסוגר' את ההפעלה 'ראינו את ההשפעה ההדדית הקורית בקבוצה, כשאחד זז הוא משפיע על כולם'

חלי ברק שטיין - פסיכולוגית חינוכית מומחית  
**מחברת הספרים - כשהילדים יוצאים מהבית | תקשיבו לי רגע | בגובה העיניים**  
**052-35525511**

[helibarak1@gmail.com](mailto:helibarak1@gmail.com)

[www.helibarak.com](http://www.helibarak.com)

**בבליוגרפיה :**

Lieberman, M.A. Yalom, I.D and Miles, M.B (1973), **Encounter groups: first facts**, New-York, basic books

ברק, חלי (1999). בגובה העיניים- לדבר עם ילדים. הוצאת אח-ברק שטיין, חלי (2019). הנחייה בקו- טובים השניים מן האחד. נדלה מתוך

[https://0cf3ec36-d006-4875-9ab6-6fe151153519.filesusr.com/ugd/0b0bcc\\_cb09fc1bbb0043d4aca73b78ba60bea4.pdf](https://0cf3ec36-d006-4875-9ab6-6fe151153519.filesusr.com/ugd/0b0bcc_cb09fc1bbb0043d4aca73b78ba60bea4.pdf)

ברק שטיין, חלי (2018). עבודה עם קבוצות ומערכות בהצפה, לפי גישת הסומטיק

אקספיריאנס. נדלה מתוך [https://0cf3ec36-d006-4875-9ab6-6fe151153519.filesusr.com/ugd/0b0bcc\\_702cf2d6e1204bc683f287576329c9e0.pdf](https://0cf3ec36-d006-4875-9ab6-6fe151153519.filesusr.com/ugd/0b0bcc_702cf2d6e1204bc683f287576329c9e0.pdf)

ברק שטיין, חלי (2007) עבודה עם הפעלות ותרגילים בקבוצה. נדלה מתוך

[https://0cf3ec36-d006-4875-9ab6-6fe151153519.filesusr.com/ugd/0b0bcc\\_ddb06b7025434c86a056ab04f4223413.pdf](https://0cf3ec36-d006-4875-9ab6-6fe151153519.filesusr.com/ugd/0b0bcc_ddb06b7025434c86a056ab04f4223413.pdf)

וויטקר, דורותי., וליברמן (1964) מודל הקונפליקט המוקדי. אצל רוזנוסר, נאווה (עורכת) (1997). הנחיית קבוצות. מקראה. פרק 6 עמוד 115-141. הוצאת ציפורי.

ליויסלי, ג'., מקנזי, ק. (1983) תפקידים חברתיים בקבוצות פסיכותרפיה. אצל רוזנוסר, נ. (עורכת). הנחייה קבוצות. מקראה. החברה למתנסים.