

גישות להדרכה במערכת החינוך בסטינג פרטני

וקבוצתי

חלי ברק שטיין- פסיכולוגית חינוכית מומחית

בכל הדרכה יש גישה טבעית איתה מגיעים להדרכה

לכל אחד מאתנו 'גישה טבעית', 'תאורית שדה' משלו להדרכה.
אמונות ופרשנויות 'מה מקדם שינוי בהדרכה'-
הדיאלוג- המאפשרת חשיבה משותפת, הרחבת ההבנה, וחופש הבחירה
חיזוק המודעות, המנטליזציה- על עצמי ועל האחר
ההכלה- של רגשות הצפה ואיום
מתן ידע, המשגה ועצות על המקרה בהדרכה
או כל האמור לעיל באינטגרציה מותאמת למצב.

מהי הדרכה? SUPERVISION

-מפגש הדרכה מתקיים לא רק בטיפול וחינוך
- יש הדרכה- **SUPERVISION** בעולמות התעסוקה-
היבט של פיקוח על איכות הטיפול
מרכיב זה מאיים ומבין מודרכים, ופעמים רבות מוכחש
-הביטוי בעברית 'הדרכה' מתמקד יותר בהיבט של ליווי
תהליך, ודרך של איש המקצוע.

חשיבות הסטינג בהדרכה

מפגשי הדרכה, אישיים וקבוצתיים דורשים סטינג-

-התייחסות ברורה לזמנים, מיקום וסודיות המפגשים

-התייחסות למהות ההדרכה התלויה בגישת ההדרכה:

מה דרישות ההדרכה, ומה התוצאות לאי עמידה בדרישות

מה יהיה הדגש בהדרכה, מה יעלה יותר ופחות בה.

-מה יהיה סגנון הדיאלוג בהדרכה

חשוב לאפשר דיאלוג מתמיד על הסטינג במהלך ההדרכה.

מודלים להדרכה בפסיכותרפיה

קרן תמר, וירושלמי חנוך בספרם 'הדרכה בפסיכותרפיה' (תשנ"ה)
מביאים מספר מודלים להדרכה בפסיכותרפיה,

אנו ניישם מודלים מפסיכותרפיה למצבי הדרכה בתחום היעוצי- חינוכי

-ההבדל בין הדרכה בפסיכותרפיה להדרכה חינוכית:
בהדרכה חינוכית לא מדובר בהקשר טיפולי אלא מערכתי יותר.
יש כניסה ללא ידוע ולסוד ופחות ללא מודע (על פי החלון הגו'הרי)

חלון ג'והרי

חלון ג'ו-הארי

		אני	
		ידוע	לא ידוע
אחר	ידוע	התחום הגלוי	תחום העיוורון
	לא ידוע	התחום החבוי	התחום הלא- מודע

יישומי חלון ג'והרי להדרכה

הקטנת החלון החבוי על ידי הכרות ושיתוף של המודרך בעולמו:

-העולם הסוביקטיבי, 'מפת העולם' שלהם.

-ההקשרים והאסוציאציות האישיות שלהם למקרה

-זוית החוויה שלהם, העמדות, החרדות, מנגנוני ההגנה, הכוחות, המשאלות,

ההשלכות, הפרשנויות, ההצפות,

משמעות המקרה לעולמם המקצועי, האישי.

הקטנת חלון העיוורון בהדרכה

זהו התחום שידוע לאחרים ואינו ידוע לעצמי. האדם אינו מודע להתנהגותו ולהשלכותיה על הזולת. **כדי לצמצם את תחום העיוורון נדרש משוב**

- עם מודרכים המשוב עוסק בתובנות , ובהתערבויות שלהם בשטח החינוכי המובאות להדרכה.

המשוב צריך להיות דיאלוגי, רגיש ומתחשב בצרכי המקבל אותו, להתייחס להתנהגויות היכולות להשתנות, המשוב מפר את שיווי המשקל אך במידה המאפשרת להפיק ממנו למידה והתפתחות.

הקטנת החלון הלא מודע בהדרכה

-התיחסות לתהליכים לא מודעים למדריך, ולמודרך

-הכרה בקיומם, וסקרנות לחקר שלהם

-זיהוי והתיחסות לרגשות שעולים 'בכאן ועכשיו' של מפגש

תהליך ההדרכה

-התיחסות לתהליכים של ק"ט והזדהות השלכתית ,

- מומלץ שגם המדריך עצמו יקבל 'הדרכה על הדרכה'.

יש מספר דרכים לסווג צורות הדרכה:

- דגש קוגנטיבי - דידקטי: המדגישות ידע ולמידה
- דגש על חווית הגדילה הרגשית של המטפל
- דגש על היחסים הבינאישיים בהדרכה- אמפטיה בקשר.

כלומר, יש גישות המתמקדות במטופל / בקבוצה
וגישות המתמקדות במטפל

LEVENSON (אצל קרון וירושלמי)

דיבר על סגנונות הדרכה

הכלה HOLDING

כמו 'נקבת נשר' הזורקת לאויר את הגוזל מהקן, אם יעוף- טוב,
ואם לא, וייכשל- אז המדריך יתן לו את מגרש המשחקים,
ונותן לו למצא את דרכו שם.

לא מנדב תשובות,
אלא אם נשאל ישירות,
וגם אז בצמצום.

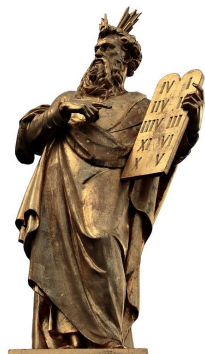


LEVENSON (אצל קרון וירושלמי)

דיבר על סגנונות הדרכה

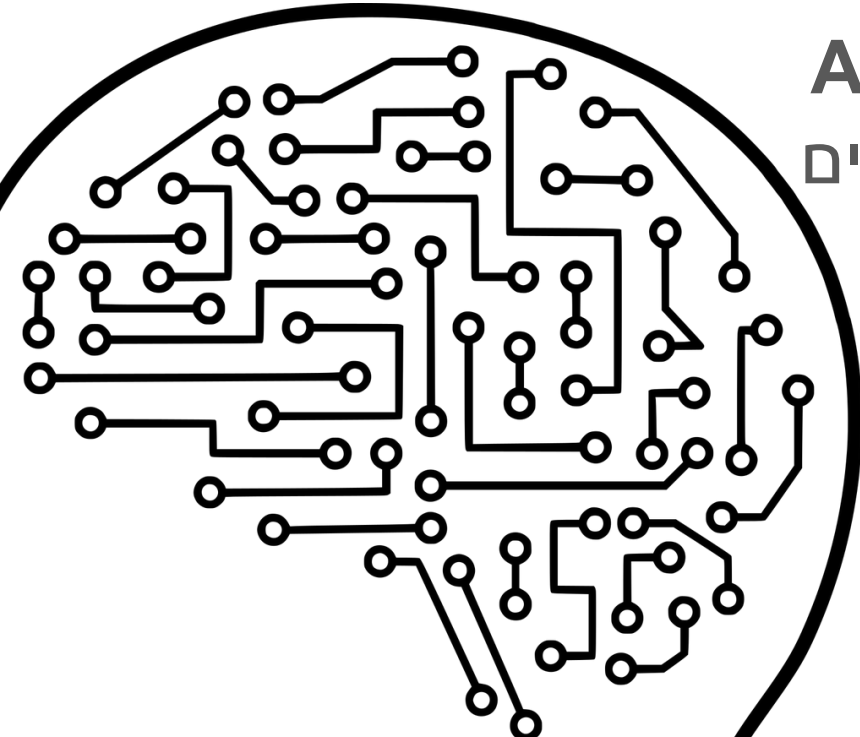
הגישה הטבטונית - גישה סמכותית ומעוררת יראה.
לכל תופעה בטיפול יש הסבר
תאורטי, וממנה נגזרת הנחיה
איך להתנהג.

המדריך נוסח בטחון כי האשליה
שנוצרת היא, שיש לו הסבר
נפתרון לכל סוגיה.



LEVENSON (אצל קרון וירושלמי)

דיבר על סגנונות הדרכה



גישת תרשים - זרימה ALGORITHM

מדברים על צעדים שיטתיים המובילים
לפתרון בעיה,

בגישה זו אין תאוריה אלא
התייחסויות רלוונטיות שעוזרות.

המדריך מאפשר למודרך
לבחור את התאוריה שלו.

LEVENSON (אצל קרון וירושלמי)

דיבר על סגנונות הדרכה

הגישה המטא תרפויטית-

מאמינים שהדרכה זה שלוחה של

טיפול אישי למטופל.

מתמקדים בהעברה נגדית

גישה במחלוקת.



LEVENSON (אצל קרון וירושלמי)

דיבר על סגנונות הדרכה

שיטת הזן-

המדרך מבקר, מתערב ויוצר
במודרך בלבול מוחלט.

מביא אותו 'לפתיחת אגרוף'.

המנחה מרשה לעצמו 'להתייאש'
לא לדעת, ואז 'כשמפסיק לחשוב'
נפתחים דברים אצל המטופל



LEVENSON (אצל קרון וירושלמי)

דיבר על סגנונות הדרכה

הוראה על ידי דוגמא אישית

המודרך לומד על ידי התבוננות במעשיו של המדריך במצב דומה. זוכר ומבין קוגנטיבית ורגשית התערבויות של המדריך.

בתהליך מקביל המודרך משחזר באופן בלתי מודע את המצב הטיפולי, מציב את המדריך כמטפל, ואותו כמטופל. לומד דרך החוויה בחדר, והדוגמא האישית של המדריך.

1. ציר המקצועיות לעומת אישיות בהדרכה

דילמה מרכזית בהדרכה: עד כמה מתמקדים במקצועיות של המטפל, או באישיותו.

מקצועיות: ידע ומיומנויות (של תאוריות, של ראיון, יצירת קשר, אמפטיה, פרשנויות על המטופל ועוד)
אישיות: תכונות וכשרים אישיים של המטפל (עד כמה רגיש, נינוח, מייצר בטחון בחדר, משדר כריזמה)
והדינמיקה של אישיותו (ק"ט, מוטיבציה, קונפליקטים, חולשות, השפעת נסיון עבר)

ציר המקצועיות בהדרכה.

בקוטב המקצועיות תמוקמנה גישות דידקטיות- דירקטיביות:
מתמקדים במטופל ומלמדים בהדרכה שיטות, manuals. לא
מתמקדים ביחסים בין המדריך למודרך, ולא בתהליכים מקבילים.
(כך הגישה הטבטונית- הסמכותית)

היתרון:

העברת ידע ומיומנויות, וחיזוק המקצועיות

החסרון:

שימוש בתבניות דומות לכולם, בלי התאמה אישית למודרך.

ציר האישיות בהדרכה

בקוטב האישיות הגישות רואות במודרך מטופל, ובהדרכה תהליך טיפולי. מתמקדים במטפל ולא במטופל. הגדילה המקצועית תבוא מעבודה על ההעברות, המאפיינים של המודרך, ושל הבנת היחסים עם המדריך (גישה מטא תרפויטית) **היתרון :**

גדילה אישיותית של המודרך, הבנת תהליכים מקבילים **החסרון:** גישה במחלוקת, יש חוסר אובייקטיביות של המדריך, עירוב טיפול והדרכה, דגש על החולשות.

דגש על המודרך-

הגישה הרוג'ריאנית והפסיכודינמית להדרכה

רואים באישיות המטפל מטרה בהדרכה, אך לא כמטופל .
מתמקדים בתכונות וכשרים הרלוונטיים לגישה ההומניסטית-פיתוח יכולת הקשבה, קבלה ללא תנאי, אמפטיה עידוד גדילה אישית של המטפל לכיוונים אלו.

בגישות פסיכודינמיות בדגש בינאישי

רואים בתהליך המתרחש בין המדריך למודרך אפיק להשפעה על הגדילה הרגשית של המודרך. הוא לומד להשתמש במיטב כשרונו הטבעי ואישיותו בטיפול. שמים דגש על החיובי ולא על הפתולוגיה של המדריך.

**גישה המשלבת מקצועי ואישיותי -
גישת התהליכים המקבילים**

ההנחה בגישה היא שהמודרך משחזר מאפיינים של הטיפול (רגשות שלו, העברות עליו) 'בכאן ועכשיו' של ההדרכה, ובקשר שלו עם המדריך (הוא- המטופל, והמדריך- המטפל) כך עולים רגשות תוקפנות, חרדה בוושה, אשמה.



גישה המשלבת מקצועי ואישיותי - גישת התהליכים המקבילים

רגשות העולים בקשר עם המדריך הם ארוע מזמן ללמידה.
כך למשל הזדהויות עם המטופל, חרדה ואמביוולנטיות



התבוננות והבנה של תהליך
'הכאן ועכשיו' עוזרת להבין
את הבעיה בטיפול,
ומאפשרת צמיחה ולמידה
מתוך החוויה

גישה משלבת מקצועי ואישיותי - הגישה ההתפתחותית

**- גישות התפתחותיות מאתרות שלבים של גדילה מקצועית
אצל המודרך. המדריך מתחשב ובוחן דילמות ההתפתחותיות
בהדרכה. עוזר לגדילה האישית- מקצועית של המודרך.
-רוב המודלים ההתפתחותיים מתבססים על המודל של
אריקסון (1950) ושל מהלר (1951)**

עוסקים בקונפליקטים של תלות ועצמאות, ואינדיוידואציה.

2. ציר חיקוי המודל לעומת הפנמה אוטונומית.

חיקוי מודל-

ההנחה היא שטיפול הוא 'אומנות', המדריך הוא האומן
MASTER, והמודרך הוא 'שוליה', לומד ממנו תוך חשיפה
לדגם שלו. מדריך כזה הוא 'נערץ', 'כריזמטי'. 'על הבמה'.
הוא מתערב, מוביל, בחדר או 'מעבר למראה'.
מדריכים כאלו היו מילטון אריקסון, אלברט אליס-
'מלאכתם אומנותם'.

-מדובר בתהליכי חיברות למקצוע-

מערב מימדים של מיומנויות, גישה, שיטות, ונורמות אתיות
של המקצוע.

למידה דרך חיקוי מודל כריזמטי

-בלמידה ממודל מתקיים תהליכי 'חיברות' למקצוע-



מערב מימדים של מיומנויות,
גישה, שיטות, ונורמות אתיות
של המקצוע.
לומדים מחיקוי
איך להתייחס לסוגיות בטיפול.

הפנמה מתוך אוטונומיה

הדרכה שיש בה מרחב להתפתחות אוטונומית של המודרך.
המדריך לא מעודד את ההזדהות איתו,
מעודד את המודרך למצא את דרכו בעצמו.
פחות נותן תשובות מפורטות ומדויקות. נותן למודרך לחשוב.
כשיש הכוונה למודרך, מדגישים 'שיבחר מה שמתאים לו'.
מדגישים את 'החופש מכפיה' ו'חופש הבחירה' בלמידה
מתאפשר למודרך להזדהות רק עם 'חלקים מתאימים לו'.
מדובר 'במדריך נעלם', לאו דווקא כריזמטי ונערץ.

הפנמה מתוך אוטונומיה

מטרת ההדרכה אינה יצירת 'תלמיד- חסיד' היוצק מים על ידי רבו', ולא כפיית סגנון טיפולי של המדריך 'ראה וחקק'. לפי גישה זו לא מדובר ב SUPERVISION- ראיית על. SUPER HUMAN VISION. עידוד לאידיאליזציה בעייתית.

מדובר 'ביעוץ מתמשך' CONSULTATION

שיש בו צניעות וכנות, המלווה באמפטיה והתיחסות חיובית כנה את תהליך הלמידה והגדילה של המטופל (גישה רוג'ריאנית המאמינה שהמודרך גדל מתוך היחס אליו)

הפנמה מתוך אוטונומיה

בגישה ההתפתחותית - סגנון ההדרכה משתנה עם הוותק.
מודרכים עוברים מתלות ואידיאליזציה ממדריך כריזמנטי
'בגילאים צעירים' של המקצוע
לאינדיווידואציה, ולמידה
מתוך הפנמה אוטונומית
מהמדריך בגילאים בוגרים
ובשלים יותר במקצוע.



3. ציר ההתמקדות במודרך או במדריך

גישות המתמקדות במודרך- המטפל, ובמטופל שלו.
עוסקים במודרך- בחיזוק היכולות שלו, הזהות והבשלות שלו.

כשיש תהליכים מקבילים בהדרכה, מתמקדים בהיבט של
המודרך, וההקשר לטיפול, ולא במדריך והשפעתו על היחסים.

עוסקים במטופל של המודרך-
מנסים להבין את בעייתו, את כיוון ההתערבות, את הקשר
בחדר של המודרך עם המטופל שלו.

הסתייגויות מהתמקדות במודרך ובטיפול

בגישת 'התהליך המקביל' בהדרכה-
מתמקדים בכך שהתהליך המקביל מלמד רק את המודרך-
מטפל, על המטופל והטיפול שלו.

מתעלמים מכך שיש העברה נגדית גם של המדריך,
מאפיינים ובעיות של המדריך המעורבים בתהליכי הלמידה
בחדר, ובתהליכים המקבילים.
מתעלמים מכך שיש מאפיינים מציאותיים של חרדה בחדר
וטעויות בהדרכה.

מטייחים בעיות של כל אחד מהם לחוד ובעיות ביניהם
(ברמן, 88)

הסתייגויות מהתמקדות במודרך ובטיפול

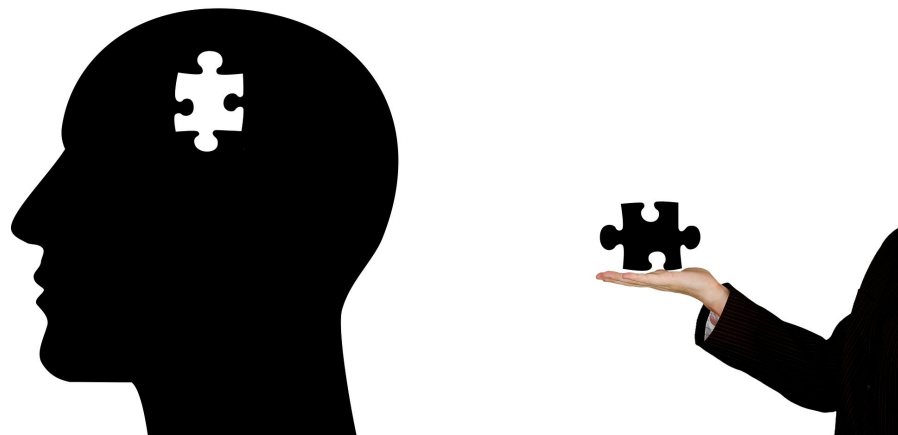
-גישות התפתחותיות מתייחסות לצורך של המדריך להתאים את ההדרכה שלו לשלב בו נמצא המודרך.
ההתענינות במדריך היא כדמות חינוכית מותאמת למודרך.

כמו בהורות, מתייחסים להתאמה של ההורה לצרכי הילד.

ההורה נבחן

בהתאמתו לילד

ולא בזכות עצמו.

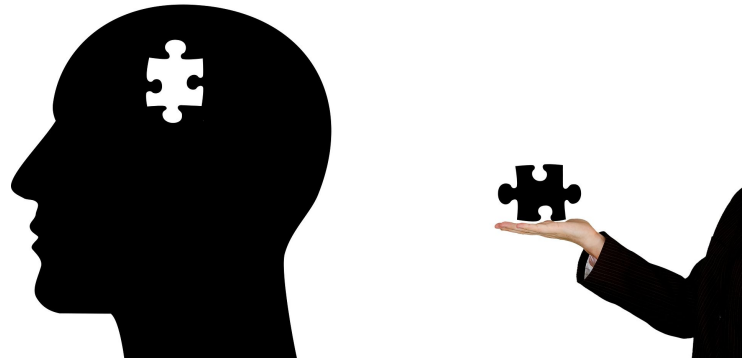


גישות המתמקדות במדריך

גישות בינאישיות, אינטרסובייקטיביות, והומניסטיות
מדגישות את מרכזיות המדריך בתהליך.

מדברים על תהליך מתמשך של 'הוויה תוך התהוות'
,BEING IN BECOMING

בדיאדות של מטפל- מטופל, ומדריך- מודרך.
ההוויה האמיתית והמוחשית של המדריך מאפשרת דיאלוג
אמיתי בינו לבין המודרך.



גישות המתמקדות במדריך

לפי LEVENSON השלב המתקדם ביותר בהדרכה הוא השלב בו נבדקת ההשתתפות האמיתית-הדדית בין המדריך למודרך. שני הצדדים בלמידה מתמדת. אין לחשוש להתייחס לאישיותו של המדריך. חשוב לבדוק ולהבין את היחסים הממשיים בהדרכה. לדבר על המאבק הסמוי בדרך כלל על ההיררכיה של מדריך-מודרך. על מאבקי הכוח והמסוגלות הקיימים בהדרכה (ברמן 88)

סימולציה של התנגדות בהדרכה

לפניכם סיטואציית דיאלוג - בין מדריכה למורה ותיק

חישוב:

מה עושה המדריכה שמקדם את התהליך

מה אולי לא

מה אפשר לעשות עוד בדיאלוג

רגשות המדריך עוזרות לזיהוי תהליכים- העברה נגדית , והזדהות השלכתית



ניתן להבין ולעבוד עם רגשות קשים בהדרכה:

העברה נגדית (קאונטר-טרנספרנס). תחושות ומחשבות אופיניות לי משתחזרות גם בהדרכה. כך מול תוקפנות, חוסר שת"פ, חוסר אונים, אנשים 'חכמולוגים', מכחישים...

הזדהות השלכתית PROJECTIVE IDENTIFICATION (מלני קליין)

הזדהות השלכתית היא תהליך בו חלקים לא רצויים בנפש (חויות מכאיבות/מעוררות חרדה) עוברים פיצול ו"מוכנסים" אל תוך האחר (האובייקט). כמו זרעים שנקלטים באדמה פוריה. כלומר צריך שהאובייקט יזדהה עם ההשלכה עליו כדי שהתהליך יתקיים.

דרך ההזדהות ההשלכתית הסובייקט חש שליטה על האובייקט וממשיך להיות מחובר לחלקים המפוצלים שלו, שנמצאים אצל אובייקט קרוב לו. כך לא נוצרת נפרדות שמאיימת. אתה לא נשאר לבד

המשך הזדהות השלכתית-PI

-לדברי ביון הזדהות השלכתית נורמלית היא למעשה אמצעי תקשורת

(לא ורבלית, ולא מודעת) בין סובייקט לאובייקט, בה הסובייקט מתקשר את מצבו הנפשי על ידי "הכנסתו" לתוך האובייקט, שאמור להיות עבורו 'מיכל המתמיר עבורו מחשבות ביתא לאלפא'.

כשהאובייקט (מטפל, הורה, מדריך) מסוגל להכיל את ההזדהות ההשלכתית, ולהפריד בינו לבין הסובייקט (לזהות למשל, שהזעם שלו הוא בחלקו הפנמה של זעם המודרך) הוא יכול להבין את המסר הרגשי שהושלך עליו ולעבד אותו עבור הסובייקט (להתמיר אותו דרך REVERIE)

-בגישה זו רגשות המטפל/ מדריך הם כלי מרכזי להבנת הזולת, ולא רק דבר ושעריך לנסת אותו כדי להיות 'אוריקוניכו'



טכניקת היישום של PI

לשאול את עצמי:

איך מה שאני מרגישה / חושבת עכשיו

מספר לי על מה, שאולי, מרגיש וחושב מי שמולי

(אדם קרוב, מטופל, מודרך, קבוצה, מערכת)

דוגמא- אני מרגישה באופן שונה 'מהרגיל שלי' מבולבלת

במפגשים, לא מצליחה להתמקד. שמא התחושה שלי 'מספרת'

על הבלבול של הצוות, שלכאורה נדמה מאורגן בהגנות

ובהתקפות שלו בהדרכה.

הדרכה מערבת מצבי איום, הצפה והתנגדות

- יש יציאה 'מטווח היעילות', פחות 'חיבור לקורטקס', עקב הצפה לימבית:
- עליה בתגובות FFF של הישרדות - 'עף הקורטקס', 'יוצאים מטווח היעילות. מגיבים לסכנות (נמרים של פגיעה בערך, ואובדן שליטה).
- ירידה ביכולת לחשוב מופשט, עם הקשרים ואינטגרציות
- ירידה במנטליזציה - ביכולת המופשטת להבין את עולמו של הזולת מפנים ואת שלך מבחוץ.
- עליה בקונקרטיות ובצמצום החשיבה, הצמדות למוכר, וקושי לשנות.
- ירידה ביכולת לתקף ולהיות אמפטיים לזולת
- עליה במיקוד שליטה חיצוני, וירידה במיקוד שליטה פנימי.

התנגדויות בהדרכה - הבנה והתמודדות

- מומלץ להבין ולהתייחס להתנגדויות בהדרכה כאל ביטוי של הצפה, ולכן לפעול בעיקר להרגעת הבהלה מסכנות לימביות. להאט את הקצב, להרגיע דרך הגוף, לייצר בטחון ונעימות, ורק כשיש חזרה 'לטווח היעילות' לחזור לתקשורת הלוגית- מופשטת.
- לחפש את המסר שמאחורי ההתנגדות
'אם ההתנגדות יכולה היתה לדבר, מה היתה אומרת לי'
'מה המודרך רוצה לספר לי דרך ההתנגדות, עליו, על הטיפול'.

תקשורת חיובית סוגסטיבית בהדרכה

חשוב לשלב בהדרכה תגובות המשלבות סמכות ואכפתיות בעת הצפה והתנגדות-

תיקוף- להקשיב, לשקף ולקבל את הרגש של הזולת ללא שיפוט וויכוח
גבולות- אמירה חד משמעית וברורה של מה נדרש ומותר לעשות את הרגש, ומה אסור ולא מתקבל במסגרת ההדרכה.
סוגסטיה חיובית- לשתול אמירה חיובית של אמונה בשיפור המצב.
של התעשתות, ושל זמניות הקושי.

הרחבה-תקשורת חיובית סוגסטיבית

לפניכן מצגת על תקשורת חיובית סוגסטיבית

<https://docs.google.com/presentation/d/15VXI9yl1jv16Fc-zVGtj83Y55bAJeSO3cEBfL4WVHd4/edit#slide=id.p1>

באתר שלי יש מאמר על 'שילוב סמכות ואכפתיות- מודל

תקשורת חיובית סוגסטיבית'. העזרו גם בו

https://0cf3ec36-d006-4875-9ab6-6fe151153519.filesusr.com/ugd/0b0bcc_c4b75a681aec41bc800f8770d7a8adfc.pdf

איך משפיעים ויוצרים שינוי בהדרכה?

השינוי נוצר לא רק מתקשורת רציונליות- של הקורטקס, אלא מתקשורת לימבית. טלי שרוט בספרה 'מה זה משנה?' איך אנחנו מצליחים ומתי אנחנו נכשלים לשנות את דעתם של אחרים (2017) והמאמר 'תהיה חכם ולא צודק- איך להשפיע' (2018)

- השינוי לא יבוא מדיאלוג לוגי, מהבאת עובדות והצדקות 'לדעה הנכונה' 'אי אפשר לשנות רגש עם עובדות'.
- השינוי יגיע מדיאלוג עם החלק הרגשי של המודרך
- יש צורך להקשיב, לבטא אמפטיה ולתקף את רגשות המודרך.
- לשלב את ההשפעה בתוך עולמו הרגשי של הזולת.
- כך ישתפר התיפקוד, ישתפר תהליך קבלת ההחלטות. יהיה שילוב טוב יותר בין הרציונלי לרגשי.

חלק מההדרכות מתקיימות בקבוצה

מלבד מאפייני ההדרכה עם היחיד, מומלץ לשלב בהדרכה
הבנה של תהליכים קבוצתיים בהדרכה.

תכני המפגש הקבוצתי הם ההדרכה
התהליך הקבוצתי במפגש הוא כמו בכל קבוצה אחרת.

היעד הוא - לשלב תוכן ותהליך בעבודה הקבוצתית

כיצד משלבים תוכן ותהליך בהדרכה

התוכן - מה שמביאים להדרכה, המקרה, החוויה של המודרך, השאלה להדרכה

התהליך - כל מה שקורה בין המודרך למדריך, ו/או עם הקבוצה (בהדרכה קבוצתית) תהליכים תוך אישיים, בינאישיים, ק"ט, הזדהות השלכתית PI, תהליכים של קבוצת ההדרכה 'כשלם' האפשרות 'לתהליך מקביל' בין נושא ההדרכה לתהליך הרגשי בהדרכה. ללמוד 'מהכאן ועכשיו' בהדרכה על דילמות והתמודדות של יועצות בשטח.

חלק מהתהליך הוא שלבי הקבוצה

חשוב לזכור שמפגש ההדרכה אינו מתחיל במפגש הראשון. הוא מתחיל קודם, בטרם הקבוצה.

תהליך משמעותי מתרחש לפני 'השלום' הראשון בקבוצה הממשית.

הבנה והתייחסות למאפייני טרם הקבוצה משפיעים מאוד על ההצלחה או הקושי של הקבוצה.

מאפייני טרום קבוצה

-הטרומ מתחיל כשהקבוצה מתחילה להתקיים במיינד של המזמין/מנחה/ ובהמשך של המשתתפים

-שלב הטרומ מסתיים כשמתחילה בפועל הקבוצה, כשנאמר 'השלום הראשון', ויש מפגש ראשון בפועל.

-טרומ הקבוצה מתרחש כולו ללא השלם הקבוצתי, הדיאלוג וההשפעה ההדדית של הקבוצה.

מאפייני טרום קבוצה- המשך...

עיבוד רגשי של המשתתפים והמנחה :

עסוקים רגשית במשאלות, חרדות, קונפליקטים, כוחות, חולשות. משיכה ודחיה לקבוצה. החלטות לגבי הבחירה בקבוצה (מתאים לי, איך יהיה) העיסוק הוא תוך אישי, בין אישי, ולא בקבוצה.

-המנחה גם מתכנן ומארגן את הקבוצה,

יוצר מראש את התנאים להצלחה:

יוצר קשר עם המזמין, עם הארגון.

מתאים בין מטרת הקבוצה לסטינג, וליחידת ההנחיה.

מתכנן 'חצי מובנה את תכני הקבוצה, והאמצעים להעברתה בהתאמה לאוכלוסיה.

חושב על תהליכי 'תוכן ותהליך' שיהיו בשלבי הקבוצה.

מכין את התכנון וההמשגות שיהיו החצי לא מובנה של הקבוצה.

המפגש בין שלב הטרור למפגש הראשון של הקבוצה.

'השלום' הראשון בקבוצה, במפגש הראשון, מפגיש בין הפנטסיה למציאות.

כל מה שהמשתתפים והמנחה חשבו, פינטזו, חששו- פוגש את המציאות של הקבוצה.

זהו הרציונל למבנה המפגש הראשון הכולל: סטינג , הכרות , ובמיוחד תאום הציפיות

אלו מבנים בתהליך הקבוצתי המאפשרים את התחלת בניית הקבוצה.

ככל שהמנחה מעמיק בהכנת הטרור הקבוצה כך יוכל לפגוש את המשתתפים בצורה מקצועית ומתמצאית יותר. יכול להכיל ולתקף את רגשות המשתתפים:

אישור האמביוולנטיות שלהם לקבוצה, גם התנגדויות, חוסר מוטיבציה . לגיטימציה וסוגסטיה שיהיו נוכחים בקבוצה 'בדרך המתאימה להם', 'שישתלבו בקצב המתאים להם',

הגדרה של דרישות הסטינג של הקבוצה. .

כל מפגש, גם חד פעמי, הוא קבוצה.

הגדרת קבוצה

יותר משני אנשים המקיימים ביניהם תקשורת לאורך זמן וקיימת ביניהם תלות והשפעה הדדית:

✓ האנשים תופסים את עצמם כמשתייכים לקבוצה

✓ האנשים נתפסים על ידי אנשים מחוץ לקבוצה כשייכים אליה

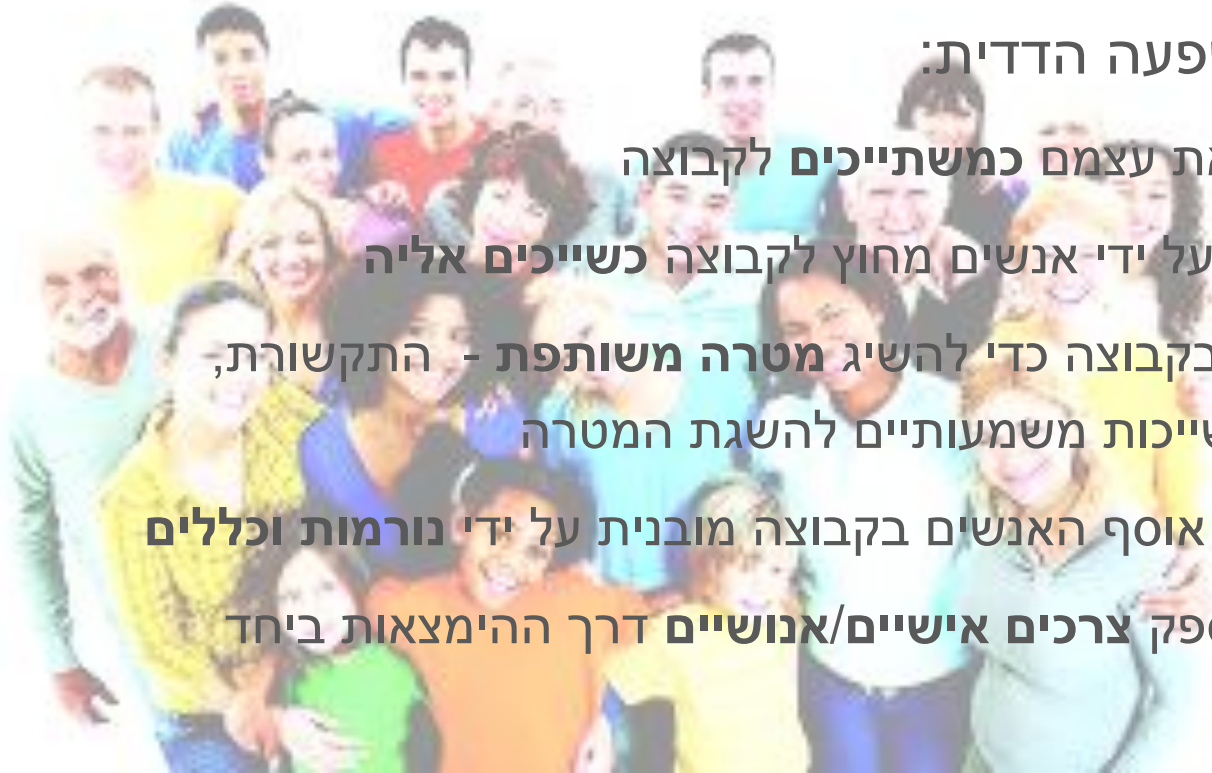
✓ האנשים נמצאים בקבוצה כדי להשיג מטרה משותפת - התקשורת,

האינטראקציה והשייכות משמעותיים להשגת המטרה

✓ האינטראקציה של אוסף האנשים בקבוצה מובנית על ידי נורמות וכללים

✓ האנשים מנסים לספק צרכים אישיים/אנושיים דרך ההימצאות ביחד

בקבוצה



מה קורה כשהמפגש הוא חד פעמי

-הכל 'בזרוז'- בצורה מרוכזת יש בפגישה אחת את כל שלבי קבוצה,

- חשוב לא לדלג על פרוצדורות פתיחה

סטינג, ציפיות שמשמשות גם כהכרות

- לא לדלג על פרוצדורות סיום-

סיכום, הערכה, התיחסות למשמעות של מה שהיה ולא היה.

- לזכור ונמשיך בדיווח מתפלג לנעלונות פלדום-

מה קורה כשהמדריכה אינה המנחה?

לעיתים המדריכה אינה המנחה הפורמלית של הקבוצה.
היא חלק מצוות בינמקצועי, מצטרפת לצוות ניהול.

במקרה זה מומלץ למדריכה:
-להתייחס לתהליכים הקבוצתיים 'בכאן ועכשיו' ולא רק לתוכן.
-כשמזהים מצב משמעותי בו התהליך חוסם את התוכן/ או יכול
לקדם אותו, ניתן להעלות השערה, לעורר דיון וחשיבה.

מאפייני קבוצה טובה

- שמתפתחת בשלביה...

- שמקיימת דיאלוג מאפשר של ביטוי רגשי

- 'שרבה את ריבה'

- שיש בה מרחב לחקר העצמי והשלם והקבוצתי

- שמשלבת תוכן ותהליך

- מאפיינים נוספים ששיתפתם מהחווייה שלכם

מאפייני קבוצה בעייתית

- שאינה עוברת את שלביה, 'ונתקעת' במאפיינים רגרסיביים
- שאינה יוצרת תחושה של בטחון ואפשרות לביטוי וחקר עצמי במרחב הקבוצתי.
- שנשארת קבוצת השערות בסיסיות ולא קבוצת עבודה (ביון)
- שהפתרונות שלה לקונפליקטים הם מפוצלים, ואינם מביאים לידי ביטוי את המשאלות והחרדות.
- שההתנגדויות בקבוצה פוגעות בתוכן במשימה, ולעיתים גם הורסות את מבנה הקבוצה (אנטי גרופ)

קבוצת גן עדן וגהנום



קבוצות הדרכה במערכת החינוך הן :

קבוצות הדרכה יזומות במערכת החינוך הן ברובן:

✓ **'חצי מובנות'**- עמימות אינה מטרה

החלק המובנה- תכנון שלד התוכן, הרצף, ההפעלות, הגירוי וההמשגה המתוכננת,

הלא מובנה- התהליך, והחיבור שיהיה שלו לתוכן

✓ **תוכן ותהליך**

▪ תוכן - על מה מדברים, המשימה, תכני הדרכה

▪ תהליך - מה שקורה בתוך אישי, בינאישי וקבוצתי

הכאן ועכשיו

✓ **מתמקדות בשלם הקבוצתי**

✓ **עוסקות בלא ידוע (חלון ג'והרי- הסמוי והסוד**



'מה ואיך' בקבוצות



קבוצות חצי מובנות כוללות 'מה ואיך'

מה- תכני ההדרכה, והמשגות התהליך

איך- טכניקות ההנחיה, וטכניקות

.ההפעלה של הקבוצה

כשמתכננים את הקבוצה/ מפגש

צריך לחשוב ולהתייחס לשני המרכיבים- תוכן ותהליך.

המשגות, שאלות עוגן, הפעלות, התערבויות.

הגדרת 'תוכן' בקבוצה

-המשימה- הנושא עליו מדברים

-ה **PRIMARY TASK**- המשימה המרכזית של הקבוצה

- **הסטינג** מגדיר את הנושא, את היעדים, ואת סגנון ההנחיה והלמידה.

בסטינג מבהירים את המועדים ומקום המפגשים.

מגדירים את הסודיות, מה הדרישות בקבוצה (עבודה, התנסות).

תכנים אפשריים הם- הדרכה במצבי חירום מערכתיים, הדרכה על יחסי

מורים- תלמידים, מורים - הורים.

הגדרת 'תהליך' בקבוצה

התהליך הוא כל מה שקורה 'בכאן ועכשיו' של הקבוצה ולא קשור לתוכן.
התהליך הוא כל מה שקורה בתוך אישי (מאפייני האדם עצמו)
בבינאישי (ביחסים בין המשתתפים)
בקבוצה כשלם (מעבר לפרטים)

התאוריות הקבוצתיות המוכרות (למשל, הנחות היסוד של ביון, רעיון



'הקולות קבוצתיים, שלבים בקבוצה
(ה FOCAL CONFLICT)
מתייחסות 'לקבוצה כשלם'.

מתי מתייחסים לתהליך בקבוצות תוכן- תהליך

בעיקרון, הקבוצה אמורה לעסוק במשימה שלה, ולהיות 'קבוצת עבודה' (ביון)

ישנם מצבים בהם המנחה אמור לעצור ולהתייחס לתהליך

1. כשבגלל מאפייני תהליך אי אפשר להתקדם בתוכן. כך כשיש התנגדויות, או כשהקבוצה פועלת בהשערות רגרסיביות, ביון.
2. כשאפשר להעזר בתהליכים הקבוצתיים 'בכאן ועכשיו' להמחשת התוכן. כשהתהליך הוא 'ארוע מזמן' המדגים את המשימה.

מכיון שהנושא משתחרר בתהליך, ניתן לחבר אותם

תהליכים 'בכאן ועכשיו' של תחילת קבוצה

חוסר אמון

חשדנות

אשמה- התגוננות והאשמה

חרדה ומנגנוני הגנה- הכחשות, פיצולים, השלכות, רציונליזציות, היפוכי תגובה

חוסר וודאות

תוקפנות , התנגדות , מאבקי כוח

פגיעות ערך

חוסר אונים

חשש מביקורת

הצפה לימבית- FFF מול נמרים, צמצום מנטליזציה ותיפקודי קורטקס

דיבור יתר, דיבור חסר, השטחה, פעילות יתר או חסר

חשש מההיבט הפיקוחי שלהן

אמביוולנציה בין הרצון לשיפור ולקבלת עזרה לבין החרדה וההמנעות מכך

דוגמאות לתהליכים מקבילים בהדרכה במערכת החינוך

- תחושה של חוסר אונים בשטח שאולי משתחזרת בתוך מפגש ההדרכה.
- חווית ניכור שקיימת בין מורים לתלמידים - משחזרת בניכורבשיח ההדרכתית.
- תחושת ייאוש של הילד האובדני - תחושת ייאוש במפגש. חוסר אמון ביכולת שלי כמורה להשפיע על התלמידים שלי- חוסר אמון בהשפעת ההדרכה.
- חוסר אמון משל ההורים משתחזר בחוסר האמון מול המדריכה החיצונית לצוות ייש שיח שהוא 'מזוייף' בצוות - גם בהדרכה משתחזר הפחד לגעת בקשיים רגשיים או בקשיים ביחסים בין חברי הצוות
- סגנון קבלת ההחלטות/ סגנון ההתמודדות עם קונפליקטים/ יחסי הסמכות בין מורה- מנהל תלמידים- התהליכים משתחזרים במפגשי ההדרכה.
- לחץ לספק 'מהר ובמדויק את הצרכים', חוסר סובלנות לפחות מכך- כך בהדרכה, וכך בשטח.

איך לקשר בין התהליך לתוכן?

-לתקף את הרגשות/ מחשבות בכאן ועכשיו- לתת שם, לתאר את הרגשות/מחשבות, לשקף פוקל קונפליקט
-לתת לרגשות 'נורמאליות'/ לנרמל: 'זה הגיוני שזאת תהיה ההרגשה/ שכך תחשבו במצב הנוכחי (פגישה חד פעמית או ראשונה במצב משברי...)

לחשוב/ לשאול- איך מה שקורה 'כאן ועכשיו' אולי קשור/ מסביר את הנושא המרכיב החוויתי הוא מה שקורה 'בכאן ועכשיו' ולא צריך תרגיל חיצוני להמחשה.
כך למשל, ההקושי לדבר על חולשה, וההאשמות במפגש מבטאות אולי קושי דומה והגיוני הקשור לתופעה שלשמה התכנסנו (התאבדות, משבר עם הורים)

רגשות המדריך עוזרות לזיהוי תהליכים- העברה נגדית , והזדהות השלכתית



העברה נגדית (קאונטר-טרנספרנס).

תחושות ומחשבות אופיניות לי משתחזרות גם בהדרכה.

-כך מול תוקפנות, חוסר שת"פ, חוסר אונים, אנשים 'חכמולוגים', מכחישים...

הזדהות השלכתית PROJECTIVE IDENTIFICATION (מלני קליין)

הזדהות השלכתית היא תהליך בו חלקים לא רצויים בנפש (חוויית מכאיבות/מעוררות חרדה) עוברים פיצול ו"מוכנסים" אל תוך האחר (האובייקט). כמו זרעים שנקלטים באדמה פוריה. כלומר צריך שהאובייקט יזדהה עם ההשלכה עליו כדי שהתהליך יתקיים.

המשך הזדהות השלכתית-PI

-לדברי ביון הזדהות השלכתית נורמלית היא למעשה אמצעי תקשורת

(לא ורבלית, ולא מודעת) בין סובייקט לאובייקט, בה הסובייקט מתקשר את מצבו הנפשי על ידי "הכנסתו" לתוך האובייקט, שאמור להיות עבורו 'מיכל המתמיר עבורו מחשבות ביתא לאלפא'.

כשהאובייקט (מטפל, הורה, מדריך) מסוגל להכיל את ההזדהות ההשלכתית, ולהפריד בינו לבין הסובייקט (לזהות למשל, שהזעם שלו הוא בחלקו הפנמה של זעם המודרך) הוא יכול להבין את המסר הרגשי שהושלך עליו ולעבד אותו עבור הסובייקט (להתמיר אותו דרך REVERIE)

-בגישה זו רגשות המטפל/ מדריך הם כלי מרכזי להבנת הזולת, ולא רק דבר ושעריך לנסות אותו כדי להיות 'אוריקוניכו'



טכניקת היישום של PI

לשאול את עצמי:

איך מה שאני מרגישה / חושבת עכשיו

מספר לי על מה, שאולי, מרגיש וחושב מי שמולי

(אדם קרוב, מטופל, מודרך, קבוצה, מערכת)

דוגמא- אני מרגישה באופן שונה 'מהרגיל שלי' מבולבלת

במפגשים, לא מצליחה להתמקד. שמא התחושה שלי 'מספרת'

על הבלבול של הצוות, שלכאורה נדמה מאורגן בהגנות

ובהתקפות שלו בהדרכה.

בבליוגרפיה

ברמן, א (1988) הליבון המשותף של יחסי מדריך מודרך כהיבט של הדרכה דינמית, שיחות, ג(1), 13-20

- ברק שטיין, חלי (2018). אל תהיה חכם אלא צודק, דרכים להשפיע על הזולת נדלה מתוך האתר שלי

https://0cf3ec36-d006-4875-9ab6-6fe151153519.filesusr.com/ugd/0b0bcc_18f095bfda7e45f6a054e6a546773ce2.pdf

- ברק שטיין, ח' (2017) אני רוצה משמע אתה לא קיים! דרכים לוויסות רגשי נדלה מהאתר שלי

https://0cf3ec36-d006-4875-9ab6-6fe151153519.filesusr.com/ugd/0b0bcc_ef23ec9dae264be4a288ad37e74e8e37.pdf

ברק שטיין, חלי (2017) שילוב סמכות ואכפתיות בחינוך-תקשורת חיובית סוגסטיבית , נדלה מתוך

בבליוגרפיה

-שרוט, ט (2017) מה זה משנה? איך אנחנו מצליחים ומתי אנחנו נכשלים לשנות את דעתם של אחרים. הוצאת כנרת זמורה ביתן.

-קרון, תמר., וירושלמי, חנוך (תשנ"ה). הדרכה בפסיכותרפיה, הוצאת מאגנס -רויטמן, מ. (1989). הזדהות השלכתית: מפתח להבנת תהליכים בין אישיים וקבוצתיים. שיחות, כרך ג', חוברת 2.

-רוזנוסר, נאוה (עורכת), 1997, הנחיית קבוצות - מקראה, הוצאת המרכז לחינוך קהילתי ע"ש חיים ציפורי, ירושלים.

פרק 6, מודל הקונפליקט המוקדי, ע"מ 15

פרק 15, החלטות ומשימות הכרחיות כאשר מתכננים קבוצה ומנחים אותה. ע"מ 313.

נספח- שאלון הערכת המדריך

https://docs.google.com/document/d/1gkilwYrmXKo_K2RQqt2URde2xpSv_XEYDJ6nzFbeyhY/edit

נספח: מודל להדרכה על תאורי מקרים בקבוצה

לפניכם מודל שלי על איך מקיימים הדרכה על תאורי מקרים
בקבוצה

https://docs.google.com/presentation/d/19Z9hsH_2ct4MqpuY1CnaJ1JFh8ptMoB4dHy0UGz1teU/edit#slide=id.gb92df683db_0_0

נספח-

מודל הפוקל קונפליקט- ליברמן וויטקר

ההתנהגות הגלויה בקבוצה (גם בהדרכה) היא הפתרון

האפשרי לקונפליקט בין משאלה וחרדה קבוצתיים

קולות קבוצתיים מבטאים את המשאלה, חרדה, או את-

הפתרון עבור כל הקבוצה

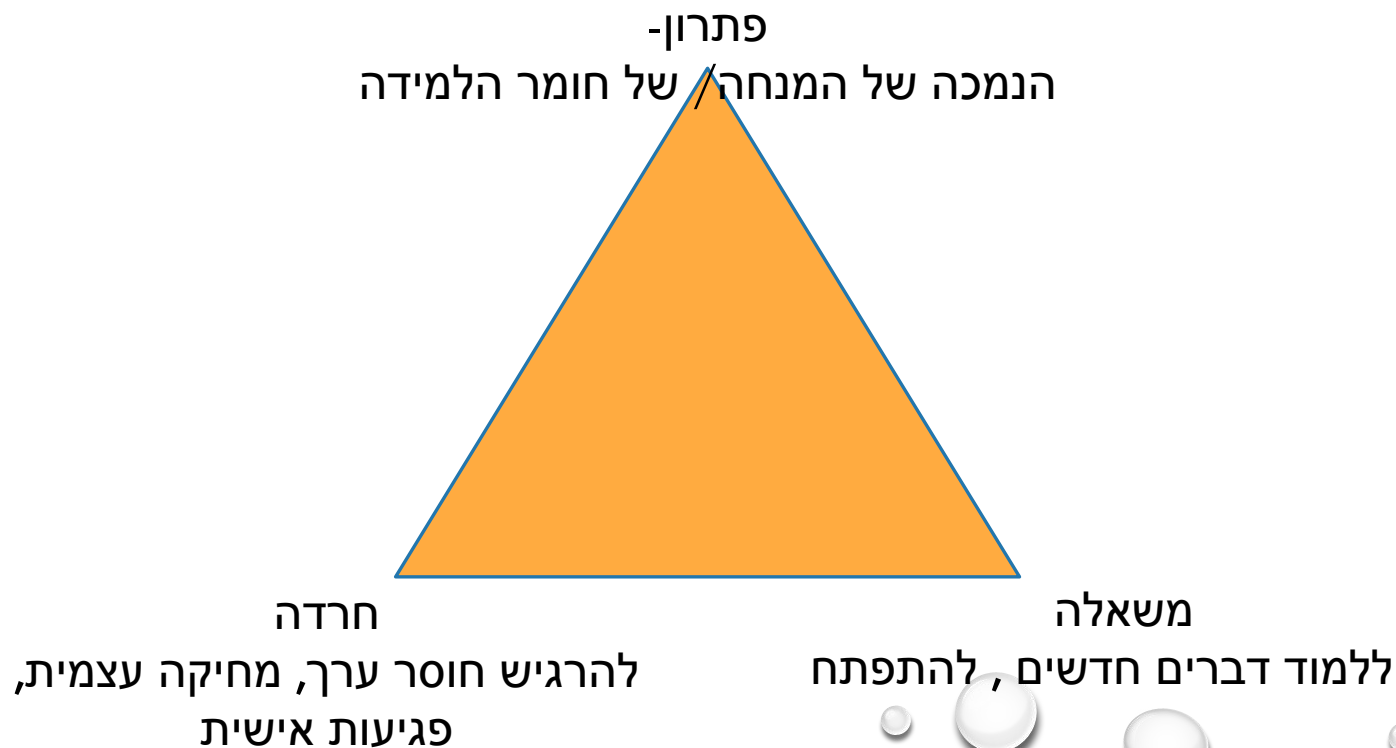
-בהתערבות - המנחה מזהה את הקונפליקט 'מתחת לפתרון',

ומשקף לקבוצה איך ההתנהגות הגיונית כפתרון אך לא

מספיקה.

מזמין דיון, פתרונות נוספים לקונפליקט, משמיע את 'הקול

דוגמא שניה



דוגמא שלישית

פתרון-

לשתוק

לפטפט ללא הפסקה, וללא קשר



חרדה-

לאבד את הזהות / הקול האישי
להיתפס תוקפני

משאלה

להשתייך לקבוצה לתפוס מקום

פתרון קבוצתי לא מוצלח

- מפחית חרדה, ולא מאפשר משאלה
- מפצל ללא אינטגרציה
- אין בו דיאלוג בין קולות בקבוצה, אלא 'קול אחד', או ויכוח 'תקוע'
- הקבוצה לא מפתחת מודעות לקונפליקט ולאיכות הפתרונות שלו
- הפתרונות לא מאפשרים התפתחות של הקבוצה, ומעבר 'לקונפליקט הבא'



פתרון קבוצתי מוצלח

- עקבי ומשותף להתנהגות רוב המשתתפים
- מפחית חרדות וגם מאפשר את המשאלות
- פתרון אינטגרטיבי , של גם – וגם , ולא של פיצול
- פתרון שיש בו דיאלוג בין קולות בקבוצה, ובין סוגי פתרונות
- פתרון שיש בו מודעות קבוצתית לקונפליקט ולאיכות הפתרונות
- פתרון שמאפשר לקבוצה להתפתח דרכו , ולעבור 'לקונפליקט הבא'



התערבות מנחה לפי תאורית הקונפליקט המוקדי

שלב ראשון

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



שאלות לזיהוי הקונפליקט המוקדי הסמוי

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?



קבוצה עובדת מתפתחת בין פתרונות הקונפליקטים

- זיהוי הקונפליקט המוקדי הלא מודע
- זיהוי הפתרון, שהקבוצה מצאה בשלב הנוכחי
- הערכת איכות הפתרונות- עד כמה מפחיתים חרדה, ומאפשרים את המשאלה.
- חיפוש פתרונות יעילים יותר לקונפליקט המוקדי
- התקדמות לקונפליקט הבא בקצב המתאים לקבוצה, וכביטוי לשלב שלה



דוגמא להתערבות

"...אני שמה לב שלאנשים קשה לדבר כשאנחנו מדברים על דוגמאות מהשטח. יתכן ולא לשתף, זהו פתרון להתלבטות בין רצון שלכם ללמוד דרך דוגמאות ובין חשש שתחשפו דברים לא נעימים דרך הסיפורים... מה אתם חושבים..."



דוגמא להתערבות

"...קורה משהו מעניין בקבוצה... כשמישהו מביא התלבטות מהעבודה בשטח, אנשים מיד מתגייסים לעזור עם רעיונות שהצליחו להם כבר. אם אני מנסה לעזור, עם דברים שנלמדים- אתם אומרים, שרעיונות תאורטיים לא יעזרו ממילא. חשבתי, שאולי יש כאן התלבטות שלכם כקבוצה בין רצון ללמוד דברים חדשים, כי הרי ביקשתם את ההשתלמות לבין חשש מסוים שדברים חדשים שאביא לא יהיו רלוונטיים לשטח, ואפילו יקלקלו. במובן זה- להגיד מיד, שאין לי ולהשתלמות מה לעזור - זה פתרון מסוים לבעיה..."



מטרת העבודה דרך ה- FOCAL CONFLICT

- הגברת המודעות הקבוצתית לקונפליקטים הסמויים המפעילים את ההתנהגות הגלויה שלה
- המודעות תאפשר פתרונות יעילים יותר שיאפשרו למשאלות ולחרדות ביטוי תוך דיאלוג, והתפתחות קבוצתית טובה.
- המנחה יזהה את הקונפליקט המוקדי ראשון, יעזור לקבוצה במודעות ובשיפור הפתרונות. הוא יהיה 'הקול האחר', אגו מחזק המלווה את הקבוצה.

