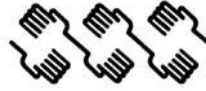


עצה - המרכז הישראלי לעזרה עצמית והדדית ע.ר.

Etza - Israel Self-Help Center R.A.

Founded by:
Ministry of Labor and Social Affairs
JDC-Israel
Ministry of Health



מיסודם של:
משרד העבודה והרווחה
ג'וינט ישראל
משרד הבריאות

מקבוצה מונחית לקבוצה לעזרה עצמית

מדריך לאנשי מקצוע ולפעילי ארגונים

רותי בלקין

2005



תודות

רות אשל, עדי קוגוט בן-דוד, ומרתה רמון היו שותפות בגיבוש ובפיתוח התכנים של השתלמות מפעילי קבוצות תמיכה אשר הובילו בסופו של דבר להכנת החוברת. הן גם סייעו - יחד עם עדינה שץ - בהערותיהן לנוסחים קודמים ובהכנה לדפוס.

מאיה קליר, נורית רוזנברג וסימון רם הכינו, בסבלנות אין קץ, את החומר במחשב.

חברותי אילנה שחורי וחנה בידרמן עזרו בעריכת הטכסט ובהערותיהן המקצועיות.

כל הנועצים והמשתתפים בהשתלמות מפעילי קבוצות תמיכה העשירו אותנו בשאלותיהם והתלבטויותיהם והניעו את הכנת החוברת.

לכולם - תודה.

תוכן העניינים

1.....	מבוא
5.....	מאפייני גישת העזרה העצמית
8.....	מקומו ותפקידו של איש המקצוע במסגרת עזרה עצמית
10.....	הנחיה על ידי איש מקצוע והנחיה על ידי "עמית מנחה"
15.....	שינוי "חזזה" ומעמד הקבוצה במעבר מהנחיה לעצמאות
18.....	התהליך אותו עובר הפרט בקבוצה
21.....	עיתוי המעבר – מתי מוכנה הקבוצה לתפקוד עצמאי
24.....	שלבים במעבר מקבוצה מונחית לקבוצה לעזרה עצמית
37.....	סוגיות שכיחות בהנחיית קבוצה
44.....	לסיום
45.....	נספחים
46.....	נספח מס' 1
50.....	נספח מס' 2
51.....	מקורות



1. מבוא

אנשי מקצוע רבים פנו אל צוות המרכז לעזרה עצמית תוך כדי תהליך הנחיית קבוצה. הם היו מעוניינים לקדם את הקבוצה לקראת פעילות עצמאית עם תום ההנחיה ולסייע לחברי הקבוצה שנתרמו מהפעילות הקבוצתית ורוצים להמשיך ולקיים את הקשר ביניהם. בשלב זה עלו שאלות על עזרה עצמית, על תהליך המעבר לעצמאות ועל אפשרות קבלת הדרכה במהלכו. פניות אלה והנסיין שהצטבר הביאו להכנת החוברת, שמטרתה לתת בידי מנחים מקצועיים ומנחים עמיתים¹ כלי עזר, שמפרט את שלבי העברת האחריות ואת הדרכים שבהן הם יכולים להעביר מניסיונם לחברי קבוצה חסרי ניסיון.

קבוצה לעזרה עצמית נוצרת, כאשר אזרחים המצויים במצב דומה, או המתמודדים עם בעיה² משותפת, מתארגנים כדי ליצור מסגרת שתאפשר התמודדות טובה יותר. כיווני הפעולה, שבהם בוחרים חברי הקבוצה להתמקד, מגוונים: יש המתמקדים במשימות סגור, קידום זכויות או פיתוח שירותים, ויש המתחילים את דרכם בהקמת קבוצה העונה על צורך בסיסי של קבלת תמיכה מאחרים במצב דומה, לחלוק מידע, להקל על בדידות ולקבל לגיטימציה לרגשות, שלעיתים הם סותרים.

הקשר שנוצר בין אנשים בקבוצת תמיכה מאפשר למשתתפים להתחזק, להתגבש, להרחיב את טווח המטרות שהציבו לעצמם כאשר הצטרפו לקבוצה, ובהמשך לפעול באורח עצמאי.

קבוצה מונחית על ידי איש מקצוע היא אמצעי שכיח בשירותים מקצועיים, ובו משתמשים העובדים כדי לסייע ללקוחותיהם. הקבוצה פועלת על פי "חוזה" לפרק זמן קצוב, בהתאם לתכנית העבודה של השירות המקצועי. עם תום ההנחיה הקבוצה מתפזרת. יש מקרים שבהם לא נבדק רצון המשתתפים להמשיך ולהיפגש לאחר סיום ההנחיה, ולא נפתחת האפשרות להעברת ההנחיה למשתתפים בקבוצה בתהליך מסודר, לבניית חוזה חדש ולתרגול המיומנויות שתאפשרנה המשך תפקוד עצמאי.

חלק מאנשי המקצוע, העוסקים בטיפול קבוצתי, מפרשים את בקשת המטופלים להמשיך בפגישות מעבר למועד שנקבע בחוזה כביטוי לקשיי פרידה ולהתפתחות תלות, שהמשתתפים צריכים להתגבר עליה. הם אינם לוקחים בחשבון את התועלת הטמונה בהמשך קשר בין אנשים המתמודדים עם מצבים דומים, ואת הכוחות הטמונים בלקוחותיהם.

¹ במונח "מנחה עמית", שבו נשתמש בחוברת, הכוונה לחבר בקבוצה אשר קיבל על עצמו את תפקיד ניהול הפגישה.

² בחרנו במונח "בעיה" כמייצג חלק מהקבוצות. יש קבוצות שאינן מגדירות את הנושא המשותף שסביבו התארגנו כ"בעיה" אלא כמצב. לאורך הטכסט ייעשה שימוש אחיד במונח "בעיה" גם כדי להדגיש שהמצב עימו מתמודדים כרוך בקשיים.



גישת העזרה העצמית מדגישה את היכולות של המשתתפים - אנשים בוגרים עם ניסיון חיים מגוון בתחומים שונים, את האפשרויות הנפתחות עם סיום ההנחיה, ואת העובדה שהמשך פעילות עצמאית ולקיחת אחריות הם תהליכים מחזקים. קבוצות רבות מתארגנות סביב בעיות ומצבים בלתי הפיכים, שההתמודדות עימם נמשכת לאורך זמן. בכל תקופה ובכל גיל משתנות הבעיות הנובעות מן המצב, ולכן הצורך למצוא דרכי התמודדות הוא לא חד פעמי.

הרצון להמשיך ולהיפגש - להיעזר זה בזה ולחלוק מידע וניסיון מצטבר - מאפשר דרך נוספת לשפר יכולות התמודדות ולפתח אפיקי פעילות נוספים.

כאשר אדם או משפחה נקלעים למצב משברי יש צרכים רבים שדורשים מענה. כאשר הם פונים לקבלת סיוע אין כל הצרכים נענים על ידי השירות שמוצע על ידי איש המקצוע. ישנם תחומים רבים - מעשיים, קיומיים, יום יומיים - שאינם נכללים בהגדרת תפקידיו של שירות מקצועי, או שאין השירות יכול לספקם מתוך אילוצים תקציביים. למשל, אם המגדלת את ילדיה לבדה תסתייע בעובד המקצועי ברמה הפרטנית, לצורך קבלת מידע על הזכויות המוגדרות בחוק ועזרה במימושן, לקבלת תמיכה במסגרת טיפולית מוגבלת (שעה בשבוע), להכוונה למועדון של חד הוריות ועוד. היא תוכל להסתייע בעובד הקהילתי בהקמת מועדון לאמהות חד הוריות ובהפעלתו. אך העובד המקצועי אינו יכול במסגרת תפקידו לספק צרכי תמיכה מתמשכים בתמיכה של יחידים ושל קבוצות שונות בקהילה, או להפעיל מסגרות חברתיות בתקופות ובזמנים שונים, כמו בשבתות וחגים - שיקלו על הבדידות. אף אין זה נכון שהוא יהיה זה שייצג אזרחים בפעולות לקידום זכויות או חקיקה כאשר הם אמורים לייצג את עצמם. עובדים אלה מתמודדים עם שאלות של העברת אחריות ועידוד לקוחות לפעול באורח עצמאי.

במציאות ימינו המידע והידע רבים אך גם משתנים במהירות. מערכת מורכבת של חוקים ותקנות מגדירה את מעמדו, זכויותיו וחובותיו של הפרט במצבים שונים; ועקב ההפרטה קיימים בשוק שירותים רבים ושונים. איסוף חלקי מידע אלה והמעקב אחרי השתנותם, בירור איכות שירותים ותנאי הזכאות להם, העמדת המידע לרשותם של בעלי בעיה ומתן הסברים - כל אלה משימות שקבוצה לעזרה עצמית יכולה לקבל על עצמה. זאת בנוסף למתן תמיכה רגשית מתמשכת וזמינה, לפעילות חברתית, לפיתוח שירותים חדשים ו/או להנעת מערכות וארגונים קיימים לפתח שירותים דרושים.

ההכרה ביכולות הטמונות בלקוחות ובזכותם האזרחית להתארגן כדי להיטיב את מצבם פותחת אפיק נוסף, שבו אזרחים יכולים לעזור לעצמם.



העברת קבוצה מונחית למסגרת של עזרה עצמית היא כלי הבא לסייע ללקוחות ועשוי להוות השלמה לשירותים מקצועיים - פרטיים או ציבוריים - שנאלצים לקצוב את השירות שהם נותנים לתקופת זמן מוגדרת. הקבוצה, שאיננה מוגבלת בזמן והפעלתה אינה כרוכה במשאבי זמן יקרים של אנשי מקצוע, יכולה להוות מקור תמיכה לאורך זמן. במיוחד כאשר מדובר במצבים מתמשכים, הדורשים התמודדות לאורך מחזור החיים.

העובדה שהקבוצה אינה אפיזודה חד פעמית פותחת פתח להפקת תועלת מקשר בין אנשים, הנתונים במצב דומה, גם לאחר תום ההנחיה של איש המקצוע. אך "קבוצה לעזרה עצמית איננה שירות משלים גרידא, הבא לתת לאנשים 'תוספת' על מה שהחברה מספקת להם באמצעות מוסדות שונים, אלא היא מוסד חברתי בפני עצמו, המספק מענה על צרכים בדרך שאין לה תחליף בחברה שלנו". (נעמי בר ואלישבע סדן, 1989).

קבוצה לעזרה עצמית מתבססת על קשר בין שווים - על ההבנה המיוחדת, על התמיכה, על הקבלה שבין שותפים לגורל, וכן על הניסיון הייחודי שצברו. הם אינם זקוקים בהכרח לטיפול נפשי מפאת מצוקתם אלא לידע ולמידע מעשי ומעודכן הזמין בקרב חברי הקבוצה. הקבוצה מאפשרת שחרור מתחושת הבדידות, התחזקות תוך תהליך תמיכה באחרים, חוויות מתקנות ולימוד דרכים חדשות להתמודדות (Yalom, 1995). הקונטקסט הקבוצתי מאפשר חוויה ותהליכי הזדהות, שאינם מתרחשים במפגש בין איש המקצוע ללקוחו, או שעצמתם חלשה יותר במפגש מעין זה.

תהליך השינוי ממצב של הנחיה מקצועית לפעילות עצמאית עשוי לעיתים להיות כרוך בקושי ובחששות, ומעורבות בו שלוש רמות הפעילות: הרגשית, הקוגניטיבית וההתנהגותית. תהליך הפרידה (הן אצל המנחה המקצועי והן בקרב המשתתפים בקבוצה) מעורר רגשות שונים, וכרוך גם בויתור המנחה על מעמדו בקבוצה וויתור הקבוצה על הבטחון וההכלה שמעניקה הנחיה של מנחה. קוגניטיבית, גם על המנחה וגם על המשתתפים בקבוצה להבין את ההכרח בשינוי משמעותי בדרך פעולתם - על המשתתפים בקבוצה להכיר בצורך לקחת אחריות, ועל המנחה להבין את הצורך לוותר על כוחו ולהאמין בנחיצות פעולת המשתתפים בקבוצה וביכולותיהם. לשותפים בתהליך זהו מצב חדש שדורש התנסות ואימון בהתנהגויות ובמיומנויות חדשות. הדגש בחוברת הוא על מתן מסגרת להתנהגויות המנחה ולמיומנויות שעל המשתתפים בקבוצה לפתח.

החברת מיועדת:

- לאנשי מקצוע המנחים קבוצות בשירותי רווחה ברשויות מקומיות, במרפאות לבריאות הנפש, במרכזים להתפתחות הילד, בבתי חולים, בשירותים פסיכולוגים ועוד.
- לאנשי מקצוע העובדים בארגוני עזרה עצמית וארגונים וולונטריים אחרים, המעוניינים לפתח קבוצות תמיכה, אשר במשך הזמן עשויות להוות מקור לפיתוח מאגרי פעילים שימשיכו לפעול בארגון.
- לפעילי קבוצות לעזרה עצמית וחברים בקבוצות מונחות, שמעוניינים בהמשך פעילותן. אלה יכולים למצוא בחברת הכוונה, שתסייע להם להפעיל חברים נוספים בקבוצה ולהבטיח את המשכיותה.



2. מאפייני גישת העזרה העצמית

עזרה עצמית ממוקמת בנקודת השקה של מספר תחומים. התהליך שעובר אדם אשר יוזם או משתתף בקבוצה הוא תהליך אישי ופנימי שיש לו ביטויים רגשיים, התנהגותיים וקוגניטיביים. התארגנות בקבוצה של אנשים עם מכנה משותף משקפת ניסיון להתמודד עם הקושי האישי במסגרת חברתית רחבה. התארגנות זו יכולה להתבטא במיגוון מטרות שהקבוצה מחליטה עליהם ובדפוס פעולה ייחודי לה. ארגוני עזרה עצמית מהווים גורם מתווך בין האזרח ומוסדות המדינה. הם נוצרים במצבים שבהם קיים חלל במערך השירותים שהמדינה מספקת ובעת חיפוש דרך של אזרחים לקיים משא ומתן עם מוסדות המדינה (חזן חיים, 2000). האפיונים המייחדים את הגישה, ואשר משלבים תהליכים בתחום הנפשי והחברתי, מובאים להלן.

אתה לא לבד

המפגש בין אנשים ששותפות הגורל מקשרת ביניהם, שחווים אותו מצב ומתמודדים עם התנסויות דומות, הוא **מפגש בין שווים**. בשיח המשותף יכולים לבוא לידי ביטוי **הבנה למצבם ולרגשותיהם, תמיכה, הזדהות רגשית**. בניגוד לתחושת זרות, בושה וחוסר הבנה, שהם חשים בחברת אחרים שאינם באותו מצב, הקשר בין שווים ומשמעותו הרגשית מסייעים בהפחתת תחושת הבדידות, בחיזוק הפרט ובהחזרת תחושה של בטחון ושליטה בחייו. הקשר מאפשר **הקלה רגשית, הרחבת ההסתכלות וההבנה של הבעיה המשותפת** וחשיפה **לכיווני פעולה נוספים וקבלתם**.

ההשתתפות בקבוצה מספקת **מסגרת השתייכות** כאשר אנשים חשים שהקרע נשמטת מתחת לרגליהם ואין מסגרות קודמות שעונות על הצרכים החדשים.

גם ניסיון של אחרים עוזר

אזרחים המתמודדים עם מצב בלתי צפוי צוברים **ידע מתוך ניסיון** (Experiential Knowledge) שהוא ייחודי למצבם. הם יכולים לחלוק אותו עם אחרים המצויים במצב דומה ו/או לערכו בצורה מובנת ונגישה כחומר הסברה לקהל הרחב. ידע מתוך ניסיון נצבר על המצב המיוחד בו נמצאים; על תהליכים למיצוי זכויות, לקבלת טיפול או עזרה אחרת; על דרכי התמודדות אפקטיביות, שירותים וכיוצ"ב (Borkman, 1999, 1976). ידע ומידע הם גורמים מחזקים ומחזירים שליטה במצב של חוסר אונים וחוסר ידיעה ויכולים להוות בסיס לפעולה מאורגנת של אזרחים שמקדמים אינטרסים משותפים.

הצרכים הם שלך - שלנו

בעלי הבעיה הם המגדירים את צרכיהם וקובעים את מטרות פעולתם.

זכותך להתארגן

המשתתפים בקבוצה הם לרוב אנשים בוגרים, מתפקדים, אחראים, בעלי יכולות מגוונות, שיכולים לממש את זכותם האזרחית, לקחת אחריות לגורלם ולהתארגן כדי לשפר את מצבם. קיומה של הקבוצה תלוי בחבריה, ולא בגורם חיצוני אחר.

אם אתה פעיל - אתה מתחזק

בקבוצה לעזרה עצמית בעל הבעיה לוקח חלק פעיל בהשגת המטרות. תוך כדי עזרה לאחרים והיעזרות בהם הוא עובר תהליך של התחזקות (Reissmam, 1965).

דמוקרטיה קטנה

הקבוצה פועלת על פי עקרונות דמוקרטיים: חברי הקבוצה שותפים להגדרת המטרות, לקביעת הכללים לפיהם מנווטת פעילותה, לבחירת הנציגים וממלאי תפקידים מתוכה הדרושים לקיומה. הקבוצה היא אוטונומית וחבריה מנווטים דרכם על פי צרכיהם ולא על פי הכתבה חיצונית. כל זאת תוך שמירה על החוק וכללי אתיקה. המשמעות של קבוצת השווים היא לא רק במצב המשותף סביבו התארגנו אלא שוויון בלקיחת אחריות, כל אחד מצופה לקחת חלק במטלות הדרושות לקיום הקבוצה.

תרבות הקבוצה היא תרבות דמוקרטית. היינו, קיום דיאלוג בין שותפים בשאיפה להגיע להסכמה על הדברים שעומדים על סדר היום הקבוצתי.

ערך מוסף

עזרה עצמית לא נועדה להחליף שירותים מקצועיים אלא להשלים אותם; חברי הקבוצה ממשיכים לפעול בתחום בו מסתיים תפקידם של אנשי המקצוע ונעזרים בהם בשעת הצורך בהיבטים שונים של תפקוד הקבוצה ומימוש מטרותיה.

ביחד נוכל לשנות

מסגרות של עזרה עצמית מאפשרות פיתוח מענים חברתיים לבעיות אישיות. הפרט המתמודד עם מצוקה הינו חלק מקבוצה רחבה יותר שיכולה לקדם פתרונות שהיחיד אינו מסוגל להשיגם ושהמסד אינו מציע אותם.

קבוצה מונחית על ידי איש מקצוע יכולה להתפתח בכיוונים שונים:

- לקבוצת תמיכה בהנחיה עצמית. קבוצה זו נעזרת לעיתים באיש מקצוע לתכנים ספציפיים בלבד. הקבוצה מחליטה על התכנים ומבנה המפגשים ומונחית על ידי חברי הקבוצה. קבוצה המזמינה מנחה מקצועי תגדיר את צרכיה ואת מטרת הפגישות איתן. לדוגמא, בני משפחה של חולי נפש אשר נפגשים באורח קבוע לצורך תמיכה והתחלקות במידע ומזמינים אנשי מקצוע להרצאות בנושאי מחלת הנפש, זכויות, שירותי שיקום וכדומה. במעבר לקבוצה כזו תעסוק החוברת.
- לקבוצה מונחית על ידי איש מקצוע בתכנים אחרים. למשל, חברים בקבוצה מעין זו החליטו שמיצו את תכני ההתמודדות האישית וברצונם להתמקד בנושאים נוספים, כמו השפעת הבעיה על בני הזוג, על הילדים במשפחה, על המערכת המשפחתית כולה, או למידת טכניקות מסייעות בהתמודדות עם המצב.
- לרשת בלתי פורמלית של חברים. זו מהווה מקור לתמיכה ולמידע. הקשר בין החברים התהווה במהלך ההשתתפות בקבוצה שהונחתה על ידי איש מקצוע, ועם סיום ההנחיה הם ממשיכים להיפגש בבתים פרטיים ללא הנחיה. דוגמא לכך היא קבוצות מונחות להורים שכולים על ידי אנשי מקצוע במשרד הביטחון. בחלק מהקבוצות נוצר קשר אמיץ בין המשתתפים המלווה אותם שנים רבות לאחר תום ההנחיה.
- לארגון. קבוצה הופכת לארגון לעזרה עצמית כאשר חבריה התחזקו, יצרו גרעין מנהיגות פעיל, וגיבשו דפוסי פעילות קבועים באחד או יותר מהתחומים הבאים: הסברה להעלאת מודעות הציבור, הפצת מידע בשפה שווה לכל נפש למעגל רחב יותר בציבור, שיפור שירותים קיימים, פיתוח שירותים חדשים או קידום זכויות.

3. מקומו ותפקידו של איש המקצוע במסגרת עזרה עצמית

אנשי מקצוע עובדים במערכות שונות ומגוונות וצמתים שונים. בכל אחד מהם אפשר להשתמש בגישת העזרה העצמית כדי לסייע ללקוחות. הדבר דורש חשיבה שונה מהמקובל ויציאה מדפוסי הפעולה השגרתיים. דפוסי פעולה אלה הם בדרך כלל פרטניים ואינם לוקחים בחשבון יכולות עצמאיות של לקוחות. להלן פירוט כיוונים שונים להפעלה של גישת העזרה העצמית על ידי איש המקצוע:

- לתווך ולקשר בין לקוחות המעוניינים להיפגש עם "אחים לצרה" ולשמוע איך הם מתמודדים. אנשי מקצוע הנמצאים בקשר עם בעלי נוספים ובני משפחותיהם, אינם רשאים למסור שמות של מטופלים, אך הם יכולים להציע קשר ביניהם ו/או להפנותם לקבוצה או לארגון (למשל, הפנית חולה או בן משפחה לאחת הקבוצות שמציע ארגון חולי הפרקינסון). שאלה בסיסית בהקשר זה יכולה להיות "האם את/ה מעוניין/ת להיפגש עם מישהו אחר במצבך?.. לקבל עוד מידע מחולים או בני משפחה אחרים".
- לעודד לקוחות להקים קבוצה- להציע ליצור מפגש של אנשים במצב דומה כדי לחלוק מידע ולהיתמך.
- ליזום הקמת קבוצה בארגון שבו הוא עובד וללוותה.
- לתת ייעוץ וגיבוי לקבוצה עצמאית קיימת במהלך פעילותה השוטפת. יש אנשי מקצוע אשר עובדים כשכירים בתוך ארגון לעזרה עצמית. הם יכולים להדריך את חברי הארגון במיומנויות הדרושות להפעלת הארגון ו בדפוסי עבודה מתאימים.
- להעמיד מומחיות וידע לרשות הקבוצה: לתת הרצאות, לספק מידע ולתת הסברים בלשון שווה לכל נפש על הבעיה עמה מתמודדים חברי ההתארגנות, להיות חבר ועדה מקצועית מייעצת הפועלת ליד ועד הקבוצה/ארגון.
- לתת סיוע טכני. מוסדות ושירותים יכולים לאפשר לקבוצה שימוש במקום, על מנת לקיים פגישות; שימוש בטלפון ופאקס, שירותי הדפסה וצילום.
- לגשר בין קבוצה לעזרה עצמית לבין אנשי מקצוע נוספים במוסדות ובשירותים, ולעורר אצלם אהדה ונכונות לסייע להתארגנות בהפניית משתתפים, במידע ובהדרכה מקצועית.
- להנחות קבוצה לתקופת זמן קצובה על פי בקשת המשתתפים בקבוצה לעזרה עצמית.

- להדריך את חברי הקבוצה בתהליך המעבר מקבוצה מונחית לעצמאית וללמד את המיומנויות הדרושות.

החוברת תתמקד בתרומה של איש מקצוע המנחה קבוצה ומסייע במעבר הקבוצה לקיום עצמאי. בתהליך המעבר לעצמאות פועל איש המקצוע לעיתים על הגבול הדק בין מעורבות והתערבות, בין הצורך להתערב הנובע מתוך ראיית הדברים בהיבט מקצועי, כאדם חיצוני לקבוצה, לבין כיבוד ועידוד האוטונומיה של המשתתפים בקבוצה. על איש המקצוע לגלות רגישות רבה לגווני השיח בין המשתתפים בקבוצה כדי לאפשר להם לקבוע את מטרותיהם, להתנסות בניהול עצמי ללא נוכחותו ולהימנע מביקורת ו/או מייעוץ כשאינו מתבקש לכך.



4. הנחיה על ידי איש מקצוע והנחיה על ידי "עמית מנחה"

הנחיה בקבוצה לעזרה עצמית משמעותה שההנחיה נעשית על ידי חבר הקבוצה, להלן - "עמית מנחה". המשתתפים בקבוצה, אשר מקבלים על עצמם את ניהולה לאחר שאיש המקצוע סיים את ההנחיה, הם בדרך כלל חברים ותיקים בקבוצה אשר צברו ניסיון ו/או הודרכו על ידי אנשי מקצוע.

שני המצבים - הנחיה על ידי איש מקצוע והנחיה על ידי חבר הקבוצה - מתרחשים בהקשרים שונים ומאופיינים בכללי משחק שונים.

ה"חוזה" מגדיר את מטרות הקבוצה, את הדרכים להשגתן ואת כללי ההתנהגות בקבוצה, מסדיר את היחסים בין חברי הקבוצה לבין עצמם ואת היחסים בין המנחה לקבוצה. הדרך לגיבוש החוזה שונה כאשר המנחה הוא איש מקצוע וכאשר הוא חבר הקבוצה, וגם הכללים שעליהם מוסכם עשויים להיות שונים.

קבוצה מונחית על ידי איש מקצוע מוקמת ביוזמתו. הוא זה אשר מאתר את הצורך ופועל מתוך מטרה מקצועית והוא אשר קובע בדרך כלל את הכללים הבסיסיים לפעולתה: הוא בעל הסמכות המקצועית³, היחסים הם אסימטריים וקיומה של הקבוצה מותנה בהפעלתו. יש אנשי מקצוע שמשתתפים את חברי הקבוצה בהחלטה האם לצרף חברים נוספים, באלו נושאים ידונו ומה יהיו תכני הפגישות אך לרב איש המקצוע הוא אשר קובע את המסגרת והתנאים - מטרות, מחויבות להשתתפות קבועה, תכיפות פגישות, התאמה לקבוצה. בדרך כלל מראיין המנחה את המשתתפים באופן אינדיבידואלי לפני תחילת המפגשים והקשר הראשוני הוא עמו. גם המשתתפים מבטאים תלות במנחה: תצפית באינטראקציות בקבוצה בתחילת דרכה מורה על מבנה שבו המשתתפים פונים אל המנחה ולא אל שותפיהם לקבוצה, והוא המכוון בה את הדיון. המנחה מאפשר תלות זו בפגישות הראשונות, וגם למשתתפים נוח המצב שבו האחריות להפעלת הקבוצה חלה עליו.

בקבוצה לעזרה עצמית המנחה הוא "באותה סירה" כשאר המשתתפים, והכללים לפיהם תפעל הקבוצה מגובשים תוך כדי דיון בקבוצה ומשא ומתן בין חבריה. על המשתתפים להגיע

³ מנחה מקצועי בקבוצה טיפולית מטרתו להביא לשינויים בהרגשה, בהתנהגות או בדפוס האישיות של האדם. הוא פועל בסיסטמטיות לקראת מטרה זו ופעולותיו מתבססות על גישה פסיכולוגית המנסה להסביר את הגורמים למצבים הרגשיים, להתנהגות והפרעותיה וכן להצביע על הדרכים האפשריות לחולל שינויים. בקבוצות שאינן מונחות על ידי מומחה מתרחשים תהליכים שלהם יכול להיות אפקט טיפולי - הקבוצות מקלות אמנם על המצוקה אך הן אינן מסגרת טיפולית כפי שמוגדר בחוק.



להסכמה על כללי החוזה שיחייבו אותם בהמשך הפגישות. העמית שמנחה שואף מלכתחילה לקדם את ההידברות בין המשתתפים בקבוצה כדי לסלול את הדרך להסכמה על אופיה של הקבוצה, סגנון הנחייתה וכד'. העובדה **שהחוזה הוא תוצר משותף** של המשתתפים היא הבסיס לסמכותו של העמית המנחה כאשר הוא אוסף את הכללים.

איש המקצוע יכול לבטא אמפטיה כלפי המשתתפים בקבוצה אך יימנע מהזדהות יתר כדי שלא יפגע תיפקודו. "עמית מנחה" יכול להזדהות עם המשתתפים ולהביא את התנסותו האישית - לתמיכתו יש ערך מוסף לתמיכת איש מקצוע. שותפות הגורל היא גורם מלכד שמסיר מחסומים ופותח ערוצים לדו שיח.

ייחודו של הקשר בין "עמית מנחה" לבין המשתתפים בקבוצה מעלה גם קושי: כיצד להיות בו זמנית גם "אח לצרה" וגם מנחה שמפעיל סמכות בקבוצה? אחד הנושאים המטרידים מנחים עמיתים אלה הוא איך ליישם את חוזה הקבוצה כאשר המשתתפים הם "אחים לצרה". ההזדהות מקשה על הצורך לאכוף את חוזה הקבוצה. למשל, עמית מתלבט כיצד להפסיק את שטף הדיבור של משתתף בקבוצה, שיש לו צורך רב להתבטא אך אינו משאיר זמן לשאר המשתתפים. זהו תחום שבו יכול איש מקצוע ליעץ ולכוון "עמית מנחה" שאינו איש מקצוע.

בטבלה הבאה מפורטים הכללים המכוונים את איש המקצוע בקבוצה מונחית לעומת "עמית מנחה" בקבוצה לעזרה עצמית:

קבוצה בהנחיית עמית	קבוצה בהנחיית איש מקצוע	
<p>לפי הבעיה המשותפת ואבחנות רלוונטיות נוספות שעליהן מחליטים היזמים: גיל, מין ועוד...</p> <p>לאחר תיאום ציפיות עם אנשי הקשר ואיתור צרכים ומכנים משותפים.</p> <p>לאחר התנסות בפגישה בקבוצה.</p> <p>כניסה לקבוצה אפשרית בכל פגישה או לאחר תקופה מוגדרת או כאשר נפתחת קבוצה חדשה. הכל נקבע על פי החלטת הקבוצה.</p>	<p>לאחר מיון של המנחה על פי קריטריונים קבועים שעליהם הוא מחליט (גיל, מין, נושא שהוא לא תמיד בעיה משותפת), לפי שיקול מקצועי וראיון אישי.</p> <p>הקבוצה בדרך כלל סגורה: אין אפשרות הצטרפות לאחר הפגישה הראשונה או לאחר פגישות ראשונות.</p>	הצטרפות לקבוצה
<p>נקבעים על ידי המשתתפים בקבוצה לאחר שקיימו שיחה על הנושאים המעניינים</p>	<p>נקבעים בדרך כלל על ידי המנחה ולעיתים בהתייעצות</p>	התכנים והמבנה הפנימי של

קבוצה בהנחיית עמית	קבוצה בהנחיית איש מקצוע	
<p>אותם, על סדר עדיפויות ודחיפות הבעיות.</p>	<p>ותיאום עם הלקוחות.</p>	<p><u>הפגישות</u></p>
<p>נקבעים על ידי המשתתפים. הקבוצה יכולה לפעול ללא הגבלת זמן או להחליט על סיום. העקרון המנחה: כל זמן שהצורך קיים והשותפים מעוניינים. הקבוצה קובעת את היקף המעורבות של איש מקצוע בפעילותה.</p>	<p>נקבעים על ידי המנחה ועל פי אילוצי המערכת.</p>	<p><u>תדירות, מועד ומשך הפעילות</u></p>
<p>להיות שותפים פעילים בקביעת התכנים של המפגשים ובעיצוב הכללים לפיהם פועלת הקבוצה. להתייחס לתהליך המתרחש בקבוצה. להעלות לדיון תכנים ונושאים אישיים המעסיקים אותם. לשמור על כללי החוזה לקחת אחריות לקיום הקבוצה על ידי חלוקת תפקידים. להגדיר את הדפוסים האפשריים למתן תמיכה ולקיום קשר מחוץ לפגישות הקבוצה.</p>	<p>בעידוד המנחה: להעלות תכנים ולהיות שותפים לעיצוב דפוס העבודה. להתייחס לתהליך המתרחש בקבוצה. להעלות תכנים ונושאים אישיים כמו תחושות, רגשות, אסוציאציות, מחשבות והתנהגויות. לשמור על כללי החוזה.</p>	<p><u>תפקיד המשתתפים</u></p>
<p>לסייע למשתתפים בקבוצה ליצור אוירה המאפשרת פתיחות וקיום דו-שיח שבו יוכלו: לאתר מכנים משותפים. לתכנן את מבנה הפגישות. לקבוע את כללי החוזה. לחזק מיומנויות תקשורת של המשתתפים. לחלק תפקידים שיבטיחו את המשך קיום הקבוצה. להשתמש בסמכות שניתנה לו על ידי הקבוצה כדי לשמור על קיום החוזה.</p>	<p>להיות מקור של סמכות וידע. לתת הנחיות, להגדיר, לפרש ולבאר התנהגויות ותופעות. לקדם את התהליך. לארגן ולדאוג לקיום כל ההיבטים הלוגיסטיים. להגדיר ולשמור על כללי החוזה המחייבים.</p>	<p><u>תפקיד המנחה</u></p>

תהליך המעבר בו מוותר המנחה המקצועי על מרכזיותו בקבוצה ומעביר את השרביט לחברי הקבוצה הוא לעיתים לא קל: החשש מאובדן שליטה הוא אחד החששות הנפוצים אותם מבטאים אנשי המקצוע כאשר הם עומדים בפני האפשרות שבעלי בעיה יפעילו קבוצה ללא נוכחותם – התחושה שמא יועבר מידע לא מהימן ולא בדוק, יינתנו עיצות שעלולות להזיק, יגיבו האחד לשני בצורה פוגעת אשר יגרמו נזק. לכן מודגשת בחוברת יכולתו של המנחה המקצועי להכין את הקבוצה לתפקוד נכון, להבהיר את הכללים לפיהם פועלת הקבוצה ולחדד את ההבחנה בין ידע מקצועי לידע מתוך ניסיון.

איש מקצוע מומחה לתוכן ו/או לתהליך

מנחה קבוצה בעל הכשרה מקצועית יכול להיות מומחה לתוכן מסוים (למשל, שכול, נכות, אנורקסיה, מחלות נפש) או מומחה לקידום התהליך הקבוצתי - מאפשר - facilitator.

תהליך מוגדר כ- "טבע היחסים בין יחידים הנמצאים באינטראקציה" (Yalom, 1995, עמ' 130). התהליך מתייחס ליחסים בין המשתתפים בקבוצה ויכול להתבטא בסגנון הדיבור, בשפת הגוף, בצליליה של ההתבטאות המילולית, בהתעלמות או בשימת לב למשתתפים ועוד. לדוגמא: **תוכן** אפשרי לשיחה בקבוצת תמיכה המתמקדת בהתמודדות עם גירושין יכול להיות הורות, דפוסי הקשר עם ההורה שעזב את הבית וכד'. **בתהליך** ההתייחסות היא לדרך שבה מתנהלת השיחה. למשל, ניהול שיחה בין שני משתתפים במקביל לקיומה של שיחה קבוצתית מבטא חוסר התייחסות לשיחה הקבוצתית, זו היא פעולה מפריעה לתהליך בקבוצה; העברת ביקורת של אחד המשתתפים על משתתף אחר עלולה לגרום להתרחקות, לעוינות, לתחושה של העדר קבלה ולפגוע בתחושת המשתתפים ובתהליך הגיבוש הקבוצתי. אלו דוגמאות למצבים שבהם נדרשת מיומנותו של מומחה לקידום התהליך בקבוצה כדי לסייע לקבוצה בגיבוש כללי המשחק ובהתמודדות עם משתתפים שאינם פועלים לפיהם.

כאשר איש מקצוע הוא מומחה לתהליך בלבד (בדרך כלל בוגרי קורסים להנחיית קבוצות), חשוב שיעלה בפני הקבוצה את האפשרות להזמין מומחים בתכנים הרלוונטיים לנושאים שהקבוצה עוסקת בהם. יתכן שאיש מקצוע מומחה בנושא סביבו התארגנה הקבוצה הוא גם מומחה לתהליך. הוא יכול לתרום מהידע שלו בצורה של הרצאה או דיון ובמקביל לקדם את התהליך הקבוצתי.

לנושא שעיומו מתמודדים המשתתפים בקבוצה יש בדרך כלל היבטים רבים - אישיים, משפחתיים, חברתיים (התייחסות הסביבה, זכויות מהמדינה ו/או רשויות מקומיות,

חקיקה), בריאותיים ועוד. לכן חשוב שמנחה מומחה בתחום אחד יציע לקבוצה להיעזר במומחי תוכן נוספים.

5. שינוי "חוזה" ומעמד הקבוצה במעבר מהנחיה לעצמאות

שינוי החוזה בין המנחה לבין הקבוצה

בתהליך המעבר נוצר "חוזה חדש" עם המשתתפים ובו מוגדר מחדש - במשותף - תפקיד המנחה ותפקידי המשתתפים. המנחה מעביר בהדרגה את האחריות להפעלת הקבוצה לחברים בה. מעבר זה דורש שינוי בסגנון ההנחיה של איש המקצוע מסגנון "אוטוריטטיבי שבו עצמאות הקבוצה אינה מודגשת" ל - "שיתוף הקבוצה בהחלטות, חלוקת אחריות עם הקבוצה ועד העברת האחריות לקבוצה" (קסן, 1994).

שינוי החוזה בין המשתתפים בקבוצה

בתהליך העבודה המשותפת חשוב שיווצר צוות אשר חולק אחריות ומפתח מחויבות. כדי להבטיח עבודת צוות יש משמעות רבה לאופי האינטראקציה בתוך הקבוצה; כיצד מתקיים הדיון בתכנים וטיב הקשר בין המשתתפים. המידה שבה משתתפים לוקחים על עצמם אחריות ותפקידים להבטחת קיום הקבוצה משתנה בין קבוצות - במקרים רבים יש מספר מנהיגים אשר מקבלים על עצמם את האחריות המרכזית ושאר המשתתפים חולקים במטלות שונות.

אחד התנאים לקיום קבוצה לעזרה עצמית הם כמובן הנושאים והתכנים המשותפים, אך ללא דינמיקה חיובית בין המשתתפים לא תיווצר התשתית שתאפשר את המעבר מקבוצה מונחית לקבוצה לעזרה עצמית. בתהליך המעבר עלול איפוא להיווצר מצב שבו, למרות המאמצים, קבוצה מתפרקת ולא ממשיכה לפעול.

התכנים בפגישות הקבוצה

בתקופה שהקבוצה פעלה כקבוצה מונחית ההתמקדות היתה בהתמודדות עם הבעיה סביבה התקבצו מלכתחילה (התוכן). במעבר הופכת השאלה "כיצד תפעל הקבוצה בהמשך" לאחד מהתכנים בהם עוסקת הקבוצה בפגישותיה (אלוני, 1997). למספר פגישות של הקבוצה התהליך הופך לתוכן - הדיון בדרכים לקיומה העצמאי הוא התוכן שבו עוסקים החברים בקבוצה: כיצד להיות קבוצה עצמאית.

זהות הקבוצה ומעמדה

קבוצה שהוקמה בתוך שירות מקצועי לתקופת זמן קצובה, וחבריה מחליטים להפוך למסגרת קבועה, חייבת להסדיר את יחסיה עם הסביבה ולוודא שהמערכת שבה היא פועלת מוכנה

לקבל אותה: הן בהיבט הטכני (מקום מפגש, תקציב) והן בהיבט התוכני (האם מטרות הקבוצה ודרכי פעולתה מקובלות על השירות או מאיימות עליו).

תפקיד המנחה בהקשר זה:

• להכין מנהלים, עמיתים וכפופים לקבלת הקבוצה העצמאית: להסביר את התועלות שבהעברת הקבוצה לעצמאות, ליצור עמדה אוהדת של הנהלת הארגון, עמיתים וכפופים כדי שלא ישבשו ויפגעו בהשגיו בתוך הקבוצה וכדי שיהיו שותפים במתן התמיכה שלה זקוקה הקבוצה.

• לעבוד עם הקבוצה על למידת הדרכים לקיים דו שיח עם ארגונים ומוסדות בסביבתה ולהבטיח את שיתוף הפעולה שלהם.

הצלחה בהעברת האחריות והמימונות לניהול הקבוצה אל המשתתפים מותנית במספר גורמים, שביניהם קיימים יחסי גומלין:

1. **מקור היוזמה להקמת הקבוצה.** כאשר קבוצה מוקמת על ידי בעלי הבעיה והם אשר הזמינו איש מקצוע להנחותם, ניתן לצפות לביטויי עצמאות רבים יותר מאשר בקבוצה המוקמת ביוזמתו של איש מקצוע. ביטויים אלה הם נכונות לקחת על עצמם תפקידים (שמירת קשר בין המשתתפים, פרסום לאיתור משתתפים נוספים, קליטת אנשים חדשים) ולקחת יוזמה לפעולות שונות הדרושות לתפקוד העצמאי של הקבוצה.

2. **עמדותיו של המנחה** (ושל המערכת בה הוא פועל). אם המנחה אינו מאמין ביכולתם ו/או בזכותם של אזרחים להתארגן ולפעול, ואם הוא מדגיש את מקומו המרכזי בקיום הקבוצה, עלול הדבר לחנוק או לעכב קבוצה בניסיונותיה להיות עצמאית. כאשר מנחה מאמין ביכולתם של חברי הקבוצה, יש סיכוי רב יותר שיצליח להעביר את האמונה ואת ההתלהבות למשתתפים בקבוצה, ולחזק את מודעותם למצב עתידי שבו יוכלו לפעול באורח עצמאי.

3. **האווירה שנוצרה בקבוצה ואיכות הקשר** בין המשתתפים במהלך ההנחיה המקצועית.

4. **ההרכב האנושי של הקבוצה.** משתתפים בעלי יכולת המגלים נכונות למלא תפקידים.

5. **מצבם האישי של המשתתפים.** למשל: קבוצה שהמשתתפים בה נמצאים בשלב אקוטי של מחלה (דיכאון לאחר לידה, מחלת נפש או מחלת הסרטן) יכולה להתקל בקושי לקבל על עצמה מטלות הקשורות לקיום הקבוצה. יתכן איפוא שלא תוכל להיות עצמאית במצב

זה של חברה, או שיידרש ליווי ממושך יותר על ידי מנחה מקצועי עד אשר - אם בכלל - תוכל לפעול ללא המנחה.

מצב שבו מנחה מסיים תקופת הנחיה, והקבוצה ניצבת בפני החלטה האם להמשיך ולהיפגש באופן עצמאי, מלווה פעמים רבות בלבטים, בחששות ובתחושת חוסר ביטחון לגבי יכולתה להתגייס למילוי התפקידים הנדרשים לקיומה. כמו בכל מעבר מתלות לעצמאות יש למנחה תפקיד מרכזי בעידוד ובחיזוק יכולות המשתתפים ובהחזרת האמונה ביכולותיהם.

6. התהליך אותו עובר הפרט בקבוצה

"מדוע זה קרה דווקא לי?" "מה עשיתי?" "אני מרגיש כל כך אשם". "כיצד אטפל בו?".....אלו תחושות והתבטאויות שכיחות של מי שלפתע נאלץ להתמודד עם מצב לא צפוי - כאשר מצפים לתינוק בריא ונולד תינוק עם תסמונת נדירה; כאשר מקבלים הודעה שהבת היתה מעורבת בתאונת דרכים ותישאר נכה כל חייה; כאשר מתמודדים עם אב שהיה מגן וחזק, והיום הוא לא מכיר אותך או אמא שדאגה לכולם תמיד, והפכה בעצמה מקור לדאגה מתמדת; או לשמוע שבנך הומוסקסואל. כל האירועים האלה, ורבים אחרים, מביאים לידי אבדן כיוון ואיזון ומצריכים היערכות שונה בהרגלי החיים שהיו מקובלים עד האירוע. ההתמודדות כרוכה במעמסה רגשית, פיזית וכלכלית ותהליך מורכב וקשה, עם עליות ומורדות.

ניתן להבחין במספר שלבים בתהליך ההתמודדות (Borkman, 1999):

• **שלב הראשון: חשיפה לידיעה על המצב החדש.**

התגובה היא רגשית, הלם, "מדוע זה קרה לי?" תחושות של כאב, כעס, ייאוש, פגיעה בהערכה העצמית. האדם חש קורבן ובדרך כלל מאוד מרוכז במצבו ובעצמו, ועשוי להאשים את הסביבה/האחרים.

בשלב זה יש תלות רבה בסמכות המקצועית ונטיה לקבלה ללא עוררין. המידע שבידיו עדיין לא רב, לא נבדק בצורה ביקורתית ומודעת. הוא מאוד זקוק לעזרתם של אחרים וללמידה מניסיונם. מצוי בתחילת תהליך ההתמודדות, הלמידה ואיסוף המידע. ההשתתפות בקבוצה וההכרות עם אחרים במצבו, ביניהם וותיקים ממנו, מאפשרת התהוות ראייה חדשה

ופותחת פתח להערכה יותר מאוזנת של המצב – אין הוא לבד, יש אחרים כמוהו, יש מי שמבין אותו, הוא יכול ללמוד מאחרים.

• **שלב שני: למידת דרכי התמודדות, הצטמצמות אי הודאות, הרחבת מידע**

וידע.

בשלב זה נרכשים מידע וידע נוספים – גם מתוך ההתנסות האישית אך גם מתוך הקשר עם אחרים בקבוצה. האדם יוצא ממצב של קורבנות לשלב המוגדר שורד. מתחזקת

תחושת הביטחון בהתנסות האישית והכרה בכך שניתן להשתמש בידע מתוך הניסיון שנצבר על ידו ועל ידי אחרים. מתפתחת יכולת להסתכל/לבחון את המציאות ואת הסמכות המקצועית בעין ביקורתית ופוחתת קבלה עיוורת של הסמכות המקצועית. קיימת בקשת עזרה אך גם מתן עזרה לאחרים. מתחילה לקיחת אחריות. ההשתתפות בקבוצה מאפשרת להתחבר לתכנים חדשים, כוחות ומטרות חדשות ולצקת תוכן חדש לחייו.

• שלב שלישי: המתמודד

בטוח בידע מתוך הניסיון שצבר. אומנם נשאר פגיע אך הפגיעות משולבת בכוח. בעל יכולת לבקש עזרה בעת הצורך אך גם להושיט עזרה. המאפיין את המתמודד: היכולת להמשיך ולהתפתח, להפריד בין מידע מרכזי וחשוב לבין מידע שולי, לשמור על אינטראקציה עם אנשי המקצוע ולשלב מידע מקצועי חדש עם ידע מתוך ניסיון שצבר, לתעל כעס ותסכול לאפיקי פעולה חיוביים ויוצרי שינוי. המתמודדים לוקחים אחריות לפתרון מצבים עימם הם, ואחרים במצבם, מתמודדים ולעיתים הופכים למסנגרים ולמנהיגים. הפעילות בקבוצה, היכולת לעזור לאחרים וליצור שינוי מעניקה משמעות חדשה לחיים. אלה תהליכים ממושכים ודורשים הרבה סבלנות ממפעיל הקבוצה ומהמשתתפים בה. לפעמים עובר זמן רב במעבר מהשלב הראשון לשני – לאדם יהיה צורך לחזור שוב ושוב על הסיפור שלו, להרגיש שמקבל לגיטימציה לתחושותיו, עד שיוכל להתחזק ולעבור לשלב הבא.

שלושה תהליכים מתרחשים במעבר משלב לשלב:

- א. שינוי במצב הרגשי בו נמצא המשתתף בקבוצה. מעבר מהלם, חוסר אונים, יאוש, לתקווה והתמודדות.
- ב. התפתחות ידע מתוך ניסיון והצטברותו.

ג. שינוי בהתייחסות לאנשי מקצוע ומעבר מתלות מלאה לעצמאות; אפשרות ראייה ביקורתית ובחירה של עזרת איש המקצוע.

יש חשיבות רבה לכך שחברי הקבוצה – והמנחה - יהיו מודעים לשלב בו נמצא חבר קבוצה או מצטרף חדש לקבוצה ומה ההתנהגויות הנדרשות מחברים ותיקים הנמצאים בשלבים מתקדמים יותר.

להרכב הקבוצה מבחינת השלב בו נמצאים המשתתפים השלכות גם לגבי עיתוי המעבר לעצמאות.



7. עיתוי המעבר – מתי מוכנה הקבוצה לתפקוד עצמאי

יתכנו מספר מצבים בהם מתחיל תהליך המעבר:

כאשר חברים בקבוצה פונים למנחה, מסבירים כיצד הם רואים את המשך פעולתה ומחליטים להיפרד ממנו ולהמשיך בהנחיה עצמית.

כאשר אילוצים חיצוניים (של המערכת או של המנחה) הם שדוחפים את המשתתפים בקבוצה לשקול לקיחת אחריות. למשל, כאשר המערכת מגבילה את המנחה במספר הפגישות שיוכל ללוות את הקבוצה.

כאשר מנחה נאלץ לסיים את ההנחיה משיקולים אישיים, או מחליט שהגיע הזמן לסיים משיקולים מקצועיים. למשל, כאשר המשתתפים מיצו את מה שהם יכולים לקבל מהקבוצה או כאשר זו השיגה את המטרות והיעדים שהמנחה קבע.

כאשר המנחה והקבוצה מחליטים במשותף על המשך תפקוד עצמאי של הקבוצה.

בדרך כלל, מעלים מנחים שתי שאלות המתייחסות למידת המוכנות של הקבוצה:

א. מדד של זמן - לאחר איזו תקופת הנחיה נכון להתחיל בתהליך המעבר

השוני בין קבוצה לקבוצה אינו מאפשר להגדיר מראש מתי בדיוק יתרחש מעבר משלב לשלב. יש שקובעים טווח של חצי שנה עד שנה למעבר לעצמאות (MacDonald & Lawyer, 1984, עמ' 11). חוקרים שונים התייחסו לתהליך התפתחות קבוצה ופרטו את השלבים שעוברים הקבוצה והמשתתפים בה עד הגיעם למצב של אינטימיות והדדיות (Mackenzit, 1983). לכל קבוצה קצב ההתפתחות הייחודי לה. אך ניתן לומר שהשלב ונקודת הזמן המתאימה להציע מעבר לעצמאות הוא כאשר המשתתפים העמיקו את המודעות העצמית אודות זהותם וגבולותיהם, כאשר חלה ירידה בעצמת הקונפליקט והצורך של הפרט בקבוצה להתגונן, וכאשר מתפתחים סובלנות והדדיות ביחסים וכיבוד השונות. אלו תנאים הכרחיים כדי שקבוצה תוכל לקיים בתוכה דיאלוג בוגר ולהתמודד עם אי הסכמות שמתעוררות.

מנחה מקצועי, אשר מכיר את גישת העזרה העצמית ואפשרויותיה, רצוי שיסביר כבר בפגישות הראשונות מהו התהליך האפשרי ויגדיר את גבולות תפקידו. יתכן שבנקודת זמן זו חלק מהמשתתפים עדיין שקוע בהתמודדות האישית ואינו קולט ומפנים את האמירה, שהקבוצה תוכל להמשיך ולפעול עם סיום ההנחיה. לכן, באותם מקרים בהם נקבע מראש מספר הפגישות, לאחר שעברו כשני שלישי מהמפגשים המונחים המתוכננים, מתפקידו של

איש המקצוע לקיים פגישת הערכה, שבה ייזום דיון לגבי ההמשך. בפגישה זו יבדוק עם המשתתפים את רצונם לפעול באורח עצמאי.

אם לאחר תקופה של כשנה לא התגבשה בקבוצה הנכונות לקחת אחריות ואין עניין בהמשך ללא מנחה מקצועי, יש מקום לזנוח ציפיות שהקבוצה תתפקד כקבוצה עצמאית.

הניסיון במרכז לעזרה עצמית מראה, שקבוצות של הורים לילדים עם צרכים מיוחדים או לילדים חולים המתמודדים תקופה ממושכת עם המצב, מוכנות להמשיך לפעול ללא מנחה לאחר תקופת זמן קצרה יחסית.

לעומת זאת, בקבוצות שפועלות בתחום של התמודדות עם שכול - בייחוד כאשר האובדן הוא פתאומי - דרושה תקופה ממושכת יותר להתחזקות ראשונית (אורון, 1999), ורק לאחר מכן נפרדים מהמנחה ובודקים אפשרות להמשיך ולהיפגש ללא הנחייתו. בקבוצת ההורים למתאבדים, שאורון מתאר, נפגשה הקבוצה כשנתיים עם מנחה. במהלך תקופה זו לקחו המשתתפים על עצמם אחריות לנושאים שונים: פרסום הקבוצה, איתור משתתפים נוספים וקליטתם, איסוף חומר על תכנים שונים הנוגעים לקבוצה, תמיכה במשתתפים בין פגישה לפגישה ועוד. לאחר כשנתיים פרש המנחה והקבוצה ממשיכה לפעול באורח עצמאי. דוגמאות נוספות מהשטח מראות שיש קבוצות להן נדרשת תקופה ממושכת (גם עד שלוש שנים) של גיבוש ולמידת מיומנויות עד אשר הן מוכנות לפעול באורח עצמאי. למשל, דור שני ושלישי למצוקה; קבוצת עיוורים צעירים.

ב. התנהגות אשר מצביעה על מוכנות למעבר

התיחסות לאחרים בקבוצה ופינוי מקום רגשי לשותפים בקבוצה – משתתפים אשר אינם מוצפים עוד באבלם האישי, אשר עברו תהליך של קבלה מסוימת של המצב אליו נקלעו ומוכנים לעבור לשלב השני והשלישי של ההתמודדות.

לקיחת אחריות - כאשר המשתתפים בקבוצה לוקחים על עצמם תפקידים שונים, הקשורים לקיום הקבוצה ולקשר בין החברים, אפשר לראות בכך סימן ליכולות קיימות ולהתקדמות לקראת שלב המעבר, המקדים את הפרידה מהמנחה. דוגמאות לתפקידים כאלו: הפעלת רשת קשר בין משתתפים בין פגישה לפגישה, קליטת חברים חדשים בקבוצה, שמירה על קשר עם אנשים שאינם מגיעים לפגישה, דאגה לנושאים לוגיסטיים הקשורים בפעילות (איתור מקום, תשלום עבורו, כיבוד), פרסום הקבוצה ופעילותה, איסוף מידע הנוגע לנושא המשותף.

כפי שיפורט בהמשך, למנחה יש תפקיד מרכזי בעידוד המשתתפים לקחת על עצמם תפקידים אלה כבר מתחילת ההנחיה. לחילופין, מנחה שאינו מאמין ביכולת האנשים להנחות את עצמם עלול למנוע תהליך כזה.

מדד נוסף הוא התבלטות מנהיג או מנהיגים בקבוצה, אשר לוקחים על עצמם משימות חשובות לקיום הקבוצה. למנחה תפקיד חשוב באיתור מנהיגים פוטנציאליים ועידודם. יכולת המנחה לאתר ולטפח מנהיגים פוטנציאליים יכולה לקבוע אם תתהווה קבוצה עצמאית.



8. שלבים במעבר מקבוצה מונחית לקבוצה לעזרה עצמית

המטרה בפרק זה היא לפרט את השינויים ההכרחיים בקבוצה בתהליך המעבר ואת ההתערבויות של איש המקצוע אשר תסייענה לקדם אותם שינויים.

החלוקה לשלבים נעשית לשם חידוד האלמנטים הרלוונטיים ביותר. ישנם שלבים המתרחשים במקביל ו/או בסדר שונה. בכל שלב קיים פוטנציאל להמשך תהליך התקדמות לקראת דגם של עזרה עצמית, או עצירת התהליך ופיזור הקבוצה.

ככלל: התנהגות המנחה תעודד התקדמות לקראת המעבר יותר מאשר האמירות שלו. כאשר איש המקצוע מצמצם את מעורבותו ומשאיר מרחב למשתתפים בקבוצה, יש סיכוי רב יותר שיקחו אחריות.

התנהגות מנחה שמשאירה מרחב למשתתפים יכולה להתבטא בדרכים הבאות:

- בשיחה קבוצתית, שבה הוא ממעט להתערב, מכוון בצורה מינורית, מאפשר למשתתפים לקיים דו שיח ביניהם ולגבש את עמדותיהם, את סדר היום שלהם וכד' (מעורב אבל לא מתערב);
- בהימנעות מלעשות עבור הקבוצה דברים שהמשתתפים יכולים לעשות בעצמם;
- במתן אפשרות ללמוד תוך ניסוי וטעייה מבלי להיות שיפוטי;
- כאשר המנחה מאפשר לקבוצה לפעול לפי הקצב שלה, מבטא ביטחון ביכולותיה וחש שאינו חייב להשתתף בכל פגישות הקבוצה.

במודל שהציג אריקסון (1975) לשלבים שעובר אדם מינקות ועד בגרות ישנם מרכיבים, המסייעים להבנת התהליך שעוברת קבוצה ממצב של תלות במנחה ועד לעצמאות. אריקסון הציג רצף מתלות מלאה בהורה, היפרדות הדרגתית, דיפרנציאציה, עד לפיתוח ישות עצמאית, כאשר המעבר מתרחש תוך למידה והתנסות בתקופת מורטוריום. מודעות המנחה לתפקידו בתהליך כמורה מלמד, כ"הורה" המאפשר התנסות וטעייה, תסייע לו במהלך המעבר של הקבוצה לעצמאות. בכל אחד מהשלבים על המנחה להעביר מטלות נוספות למשתתפים כדי להכיןם לפרישתו מהקבוצה.

להלן מפורטים שישה שלבים בתהליך המעבר לעצמאות. אפיון כל שלב מתייחס לשני השותפים בתהליך: המנחה והקבוצה.

שלב ראשון

המטרה: יצירת הרגשת שייכות ומחויבות של המשתתפים בקבוצה.

תחושת שייכות ומחויבות היא תוצאה של תהליך, אשר מצופה שיתרחש בפגישות המונחות הראשונות.

המטרה בשלב זה תושג על ידי חיזוק יכולתם של המשתתפים לכבד את השונות ביניהם, ליצור תחושת בטחון ואמון הדדי, להניח התשתית לקיום דו-שיח, אשר יחזק בהמשך את יכולת הקבוצה לטפל במחלוקות בכוחותיה היא. בשלב זה נעזרת הקבוצה במנחה לפתרון אי הסכמות. המנחה נתפס כמרכזי, המשתתפים חשים שהם תלויים בו. המנחה מאפשר את התלות בו, והיא משרתת את תהליך גיבוש הקבוצה. יחד עם זאת - כפי שיפורט להלן - הוא גם זורע את הגרעין להמשך קיומה של הקבוצה.

תפקיד המנחה:

- לאפשר למשתתפים להגדיר את התכנים שבהם מעוניינים לעסוק בקבוצה, לקבוע את דפוס המפגש לפי צורכיהם.
- לתת לגיטימציה לשונות בין עמדות, סגנונות חיים, אמונות, לזכותם של אנשים להחזיק בדעות ובעמדות שונות. המנחה יעודד קבלה ויסייע בהתמודדות עם מחלוקות.
- להדריך את הקבוצה בבניית תרבות דיון, לפתח יכולת הקשבה ומיומנויות תקשורת, לתת זכות דיבור, להימנע משיפוטיות⁴ וביקורתיות, להתמקד בתגובות ענייניות ולהימנע מהתקפה אישית, להדגיש שכל אחד מדבר בשם עצמו ושאינו דרך אחת בלעדית להתמודדות.
- לסייע בבניית "חוזה" - גיבוש כללי המשחק המחייבים בקבוצה: שמירת סודיות, התחלקות בניסיון האישי ולא נתינת עצות, מחויבות לקבוצה והודעה כאשר לא מגיעים למפגש ו/או כשמתכוונים לפרוש, או כל נושא אחר שמעלים המשתתפים.
- להגדיר את תפקיד המנחה כלפי הקבוצה, משך הזמן ומספר הפגישות שילווה אותה. **לציין כבר בשלב זה את האפשרות שחברי הקבוצה ימשיכו וייפגשו ללא הנחייתו עם תום ההנחיה, ואת הסיוע שייתן להם במידה שיביעו רצונם להמשיך ולהיפגש (למשל,**

⁴ שיפוטיות מוגדרת כהצגת עמדה, שממנה משתמע שהדובר יודע מה טוב לאחר, לעיתים משתמש בקול סמכותי, מעביר ביקורת על דרכי התמודדות של אחרים. לדוגמא: "למה עשית...?" "אתה צריך לעשות..." "זה לא טוב..." "היית צריך לעשות כמוני..." רק כך נכון לעשות".

הדרכה בתהליך המעבר, הסבר כיצד יכולים לפעול באורח עצמאי, ייעוץ בהמשך או גיוס איש מקצוע אחר שילווה אותם).

מתי יקבע מנחה מועד לסיום הנחיית הקבוצה ?

- כאשר קיימות מגבלות של המערכת שבה הוא עובד. אם זו משרתת אוכלוסייה גדולה ומגוונת עם צרכים רבים ולכן אינה מאפשרת ליווי לטווח ארוך, או שעליו להתפנות להנחיית קבוצות נוספות של לקוחות שהשתתפות בקבוצה יכולה לסייע להם.
 - כאשר אינו יכול לענות על צרכים שמעלים לקוחות המתמודדים עם מצבים מתמשכים (הגנה על זכויות וקידומן, מתן מידע עדכני בתחומים השונים מתחום התמחותו, צרכים חברתיים ומפלט מבידוד ועוד).
 - כאשר קיימים אילוצים אישיים.
 - כאשר הוא מגיע למסקנה שאין לו יותר מה לתרום לקבוצה.
 - כאשר הושגו המטרות שקבע לעצמו עם הקמת הקבוצה.
- כדי להגביר את המוטיבציה של חברי הקבוצה לקחת אחריות ולהמשיך בפעילות, יכול איש המקצוע להסביר את המגבלות של מערכת השירותים בתחום הרלוונטי לקבוצה (בריאות, רווחה, חינוך, קליטת עליה), ואת התחום שאין השירות מספק ולגביו חשוב שידאגו לעצמם, ייקחו אחריות ויתארגנו, יעזרו זה לזה ויקדמו אינטרסים משותפים. הוא יכול להדגיש את הערך הסגולי של קבוצת העמיתים, ה"אחים לצרה", ואת התרומה המשמעותית שלה זכו בקבוצה ואותה הם יכולים להעניק לאחרים במצבם על ידי פתיחתה לאנשים חדשים.

שלב שני

המטרה: עידוד וחזוק אלמנטים של עזרה עצמית ובמקביל צמצום התלות במנחה.

המנחה תופס את תפקידו כמאפשר (facilitator), להבדיל ממנחה הנתפס כמרכזי והקבוצה תלויה בו. בקבוצה נוצרים בינתיים קשרים בין החברים, יכולת לקיים דו שיח, להיתמך ולתמוך זה בזה (Riesman, 1965).

תפקיד המנחה:

- לעודד את המשתתפים להעלות ולקבוע את התכנים והתכנית למפגשים; להפנות את חברי הקבוצה זה לזה ולסגת מהעמדה של המומחה העונה על כל השאלות. דבר זה יושג על ידי כך שהמנחה יעודד את הקשרים בין השותפים בקבוצה, ידגיש וישקף את

המכנה המשותף, יתן לגיטימציה לידע ולניסיון המצטבר של המשתתפים ולחשיבות בהעברתו מאחד לשני.

- להעביר אחריות למשתתפים בתחומים הבאים:
 - העלאת הנושאים עליהם מעוניינים לדון בפגישה.
 - הכנת רשימת קשר ועידוד האפשרות להתקשר זה לזה בין פגישה מונחית אחת לשניה. המנחה יכול לתאר בפני המשתתפים אילו קשרים אפשריים ביניהם ותרומתם (שיחה טלפונית לתמיכה או מידע בין פגישה לפגישה, מפגש פנים אל פנים, ביקור בבית חולים בזמן אשפוז, עזרה במטלות כמו לקיחת תרופות או ליווי לסיידורים במוסדות שונים). המנחה יוכל להציע הכנת רשימת קשר ופתיחת האפשרות לקשר בין הפגישות.
 - יצירת קשר עם חברים שלא הגיעו לפגישה ולא הודיעו על כך. ההתעניינות בשלומם של חבר שלא הגיע לפגישה משדרת איכפתיות ודאגה ויכולה לחזק את הקשר לקבוצה ואת הרצון לחזור לפגישות נוספות. חשוב לברר עם משתתף מה מנע השתתפותו בפגישה, האם היו צרכים שלא נענו ומשום כך לא המשיך להגיע - זהו מידע שעליו צריכים המשתתפים לתת את הדעת, כדי לשקול את תכני הפגישות בהמשך. ניתן גם להשתמש באירוע כזה כדי לרענן את כללי הקבוצה ולהדגיש את החשיבות שבהעלאת לבטים, אי נחת ואי הסכמות.
 - פרסום הקבוצה, גיוס וקליטת משתתפים חדשים.
 - דאגה להסדרי המקום לפגישות הקבוצה ולכיבוד.
 - איסוף מידע רלוונטי לבעיה ולהתמודדות עמה והפצתו בין חברי הקבוצה.
 - אם הקבוצה פועלת בתוך ארגון (שירותי רווחה, בית חולים, מרפאה, ארגון לעזרה עצמית ועוד) - קיום קשר עם נציגי הארגון; הבטחת המשאבים הדרושים לקיום הקבוצה.
- המנחה יימנע מלקיחת אחריות לקשר עם המשתתפים בין פגישה לפגישה, או לקראת פגישה, ויעביר תפקיד זה לשותפים בקבוצה או לאיש קשר מתוך הקבוצה.

שלב שלישי

המטרה: חברי הקבוצה יגדירו את עמדתם לגבי המשך הפעילות, מטרותיה והדרכים להשגתן.

זהו שלב בו נעשית הערכת הפעילות בקבוצה וחבריה מבררים האם הם מסתפקים בקבוצה מונחית קצרת טווח או מעוניינים להמשיך בפגישות הקבוצה לאחר שהמנחה פורש.

אין לצאת מתוך הנחה שכל המשתתפים בקבוצה המסיימת את תקופת ההנחיה ירצו להמשיך ולהשתתף בפגישות בעתיד. יהיו כאלה שהקבוצה ענתה על צורכיהם ולא ירצו להמשיך. חשוב שהמנחה ייתן לגיטימציה לאפשרויות השונות:

- יאפשר תהליך פרידה מסודר למשתתפים;
- יסייע לאותם משתתפים שמעוניינים בהמשך על פי המטרות שנקבעו בעבר;
- יעודד את אלה שרוצים להמשיך - אך אינם מזדהים עם מטרות הקבוצה - להתארגן בקבוצה נפרדת עם מטרות שונות.

למנחה הכלים לזהות גרעין שיוכל לקדם פעילות ואותו יוכל להדריך בצורה מכוונת.

לפעמים קשה לחברי הקבוצה להחליט האם הם מעוניינים להמשיך להיפגש. במקרה כזה יכול המנחה לסיים את ההנחיה וליזום "מפגש מעקב" כחודשיים לאחר שסיים את ההנחיה, כדי לבדוק עם המשתתפים מה עמדתם לגבי המשך.

תפקיד המנחה:

- לתמוך באפשרות שהקבוצה תפעל באופן עצמאי בלעדיו.
- ליזום הערכת ביניים על התהליך והתכנים בקבוצה:
- לעודד כל אחד מהמשתתפים להביע הערכתו על התכנים והתהליך בקבוצה (מה קיבל, מה חסר), מה צרכיו ומהן ציפיותיו להמשך, מה יכול להשקיע בקידום פעילות הקבוצה.
- לסייע לקבוצה להבהיר צרכים, להגדיר ציפיות ולקבוע מטרות;
- לחזק המשך של פעילות עצמאית על ידי הדגשת האפשרויות החדשות שמקנה המעבר לעצמאות:
- חיזוק תחושת הערך העצמי, השליטה בחיים, אקטיביות, סיפוק שבנתינה לאחרים (בשונה ממצב של מבקש או מקבל בלבד).
- התחזקות המשתתפים על ידי כניסה לתפקידים נוספים כמו מתאם הקבוצה, תומך בחברים בקבוצה או במשתתפים חדשים;

- פיתוח תחומים נוספים בפעילות הקבוצה כמו איסוף מידע, ארגון פעילות חברתית מחוץ לפגישות (טיול), קידום נושאים מול הממסד.

- המשך פעילות לפי רצון חברי הקבוצה מבלי להיות תלויים בשירותים מקצועיים, אשר מוגבלים ביכולתם לתת שירות שיענה על צרכי לקוחותיהם.

- להפחית החשש מכניסה לפעילות עצמאית על ידי הדגמה של ניסיון בקבוצות/ארגונים אחרים ו/או מפגש עימם, והכרות עם שירותים מקצועיים שיכולים לתת תמיכה ויעוץ בהמשך.

שלב רביעי

המטרה: חברי הקבוצה לוקחים אחריות לקיום הקבוצה וקובעים תכנית להמשך קיומה ללא המנחה.

זהו השלב שבו מקדישה הקבוצה חלק מזמן הפגישות לדיון בדרכים שבהם תפעל, דהיינו - בתהליך אותו היא עוברת. בשלב זה מודעים המשתתפים לכך שהם עומדים בפני מעבר מקבוצה מונחית לקבוצה לעזרה עצמית.

תפקיד המנחה: לאפשר לחברי הקבוצה לקיים דו שיח, שיקדם אותם ויחזק עקרונות דמוקרטיים בתפקוד הקבוצה. כדי שיובטח קיום קבוצה בהנחייה עצמית הכרחי שתהיה הסכמה ותתקבל החלטה משותפת בנושאים הבאים:

- מטרות
- סדר עדיפויות
- יעדים ודרכים למימושם
- ניהול המפגשים והבנייתם: הקצאת זמן לקשר בלתי פורמלי, לוונטילציה, לדיון ממוקד, להרצאה וכד'.



דוגמה למבנה פגישה שיכול מנחה מקצועי להציע לקבוצה:

פתיחה והודעות	5 – 10 דקות
נושאים שלא הסתיים הדיון בהם	5 – 10 דקות
הכרות קצרה עם משתתפים חדשים	3 דקות לכל משתתף
הנושא המרכזי של הפגישה: שיחה בסבב; מרצה או דיון; אפשרות התבטאות לחדשים	45 – 60 דקות
סיכום	15 דקות
רצוי להקצות זמן למפגש חברתי בלתי פורמלי (כ- 15 דק') - גם לפני תחילת הפגישה וגם לאחר סיום החלק הפורמלי, כדי שאותם אנשים שרוצים יוכלו להמשיך לשוחח.	

- חלוקת תפקידים בין חברי הקבוצה (עמית מנחה; איש קשר; מפרסם ומאתר חברים חדשים; ממונה על קליטת חברים חדשים; אחראי למקום; גזבר וכד')
- "כללי המשחק" - ההתנהגות בקבוצה. למשל: מחויבות להגיע למפגשים והודעה כשלא מגיעים, שמירה על זכות דיבור, שמירת סודיות התכנים שעולים בפגישה וזהות המשתתפים והימנעות משיפוטיות. שיפוטיות היא התבטאות ממנה משתמע שהדובר יודע מה טוב לאחר, היא הבעת ביקורת על ידי חברי קבוצה כלפי פעולות שתארו חבריהם כגון "לא היית צריך לעשות/לאמר זאת". שיפוטיות פוגעת באווירה של קבלה בקבוצה ומהווה גורם שמרחיק משתתפים זה מזה. זאת בניגוד לאמפטיה שמהווה גורם מקרב.
- הגדרת גבולות הקבוצה (למי מיועדת ולמי לא); מתן לגיטימציה לשינוי בהרכב הקבוצה.
- החלטה האם הקבוצה סגורה או פתוחה.
- דרכים לפרסום הקבוצה, איתור אנשים נוספים וקליטתם בקבוצה.⁵
- דפוס ההנחיה העצמית (מנחה יחיד; הנחיה ברוטציה; הנחיה משותפת על ידי שניים מתוך הקבוצה; מנחה תוכן ומנחה תהליך).⁶
- גבולות אישיים של המשתתפים: גבולות התפקידים שלוקחים על עצמם - בדיקה עצמית מה היקף המחויבות שיכולים לקבל על עצמם, והאם יש תחומי חיים שעלולים להיפגע אם

⁵ לשם הרחבה בנושא זה ניתן לעיין בפרק "איך מקימים קבוצה לעזרה עצמית?" במדריך ארגוני עזרה עצמית בישראל, מהדורה ראשונה - נובמבר 1997 ומהדורה שניה - ספטמבר 2000.

⁶ הרחבה בנושא ראה להלן בפרק על סוגיות שכיחות בהנחית קבוצות, עמוד 31.

ישקיעו בפעילות (זמן למשפחה, לעצמם, לחברים, לעבודה). או, למשל, האם המשתתפים בקבוצה יכולים לטלפן אל "עמית מנחה" הביתה בין פגישה לפגישה.⁶

• אופי הקשרים עם מסגרות ארגוניות שיתמכו בפעילות הקבוצה ויתנו לה מקום.

המנחה המקצועי מכיר נושאים אלה מתוך הכשרתו, ולכן מתפקידו לפרטם בפני המשתתפים בקבוצה ולכוונם לקיים את הדיון בהתאם (או להפנותם למומחים בנושאים אלה).

עליו להסביר את הנזק שעלול להיגרם אם לא תתקיים שיחה בקבוצה ואם הדברים לא יהיו ברורים ומוסכמים. העדר מטרות ברורות ודרכים למימושן, חלוקת תפקידים או הבהרת גבולות - כל אלה עלולים לחבל בפעילות של קבוצה ובאפשרותה להתפתח ולהתמיד.

יש לקחת בחשבון שבהמשך עלולה להתעורר התנגדות בין המשתתפים בקבוצה לניסיון של "עמית מנחה" לישים את "החוזה" ואת העקרונות שהמשתתפים בקבוצה החליטו עליהם. למשל, "עמית מנחה" עשוי להתנהג בצורה סמכותית כדי להבטיח שהפגישות הקבוצתיות תהיינה אפקטיביות, או כדי להבטיח שתישמר זכות דיבור. אחד האמצעים להתמודד עם התנגדות וכעס של חברי הקבוצה הוא דברי הסבר של העמית לפשר התנהגותו ולמניע העיקרי שלה: פועל להגן ולשמור על קיום הקבוצה על פי ההסכמים אליהם הגיעו במשותף. דרך נוספת היא לבדוק עם המשתתפים את האלטרנטיבות, דהיינו את היתרונות והחסרונות של השימוש בסמכות. ככלל, יש להפעיל אמצעים דמוקרטיים כדי להבטיח את המשך מנהיגותו של העמית.

לנושאים רבים, שהקבוצה תדון בהם לקראת גיבוש דפוס הפעילות הייחודי לה, אין תשובה חד משמעית. למשל, הסוגים השונים של ההנחיה, מבנה הפגישות, האם הקבוצה תהיה פתוחה או סגורה⁶ ועוד. לכן חשוב שהמנחה המקצועי יעודד דיון ויפרט את היתרונות והחסרונות של כל אחת מהאפשרויות. אחד התוצרים האפשריים מדיון מעין זה הוא פירוט בכתב של מטרות הקבוצה ושל כללי ההתנהגות שהקבוצה הסכימה עליהם. לדף תקנון או "חוזה" זה ניתן לחזור בעתיד ולחלק לחברים חדשים טרם כניסתם לקבוצה.

דוגמא לדף שנותנים לחבר חדש לפני בואו לפגישה בפעם הראשונה מופיע בעמוד הבא.

למצטרף החדש לקבוצה – ברוך הבא!!

כדי להקל עליך את הכניסה לקבוצה הכנו תיאור של מטרותינו והדרך בה אנו פועלים. קריאת הדף תביר לך למה אתה יכול לצפות בפגישה הראשונה ומה מצופה ממך. הקבוצה מיועדת ל..... (הורים של; חולים; משפחות חד הוריות).



אנחנו קבוצה לעזרה עצמית שהוקמה על ידי חברי הקבוצה. מה שמקשר אותנו הוא המחלה/בעיה/מצב שעיימו כולנו מתמודדים. מטרתנו הן: לקיים מסגרת שבה החברים יכולים להתבטא באופן חופשי; לקבל תמיכה ולתמוך באחרים; ללמוד מדרכי ההתמודדות של שותפים בקבוצה; לקבל מידע נוסף; לדאוג לזכויותינו ו..... (כל מטרה אחרת עליה החליטו).
הקבוצה היא שותפות של כולנו, קיומה תלוי בנו ואנו חולקים באחריות ובמטלות שמבטיחות את המשך הפעילות. לכן חשוב שכל אחד בקבוצה יתבטא, יעלה את צרכיו ואת דעותיו. אם יש נושא שחשוב לך לדון בו, נשמח אם תאמר זאת למפעיל הקבוצה.

הכללים המנחים את הקבוצה:

- **שמירה על סודיות.** כדי שחברים ירגישו בטוחים בקבוצה ויוכלו להתבטא בחופשיות אנו מחויבים לשמור על סודיות המידע האישי שנחשף בקבוצה. אין להוציא מחוץ לגבולות הקבוצה כל מידע אישי.
- **אנו נמנעים ממתן עצות.** כל אחד מביא לקבוצה את ניסיונו האישי, אך מה שעזר לאחד אינו מתאים בהכרח למצבו הייחודי של השני. לכן כל אחד מדבר בשם עצמו בלבד, ומאפשר לחברים בקבוצה את הבחירה מה מתאים להם ומה לא.
- **אנחנו נמנעים משיפוטיות ומביקורת.** כל אחד מצוי במצב שונה ופועל אחרת. כדי שהחברים בקבוצה ירגישו שהם יכולים להתבטא בחופשיות, הכרחי שתהיה נכונות להקשיב ולא לשפוט. רק כך אפשר יהיה להגיע למצב של למידה ופתיחות לאלטרנטיבות נוספות לפעולה.
- **לכל אחד בקבוצה זכות דיבור.** מנחה הקבוצה, שהוא אחד מאתנו, אחראי למתן זכות הדיבור, ואם מישהו נסחף בדבריו, חוזר על דברים שכבר נאמרו, או חורג מכללי הקבוצה, יעיר לו מנחה הקבוצה וידאג להעברת זכות דיבור לאחרים בקבוצה.
- אם החלטת להצטרף לקבוצה אנו מצפים **שתיגיע למפגשים באופן קבוע.** אם אינך יכול להגיע, או החלטת לא להמשיך, הנך מתבקש להודיע לאיש הקשר של הקבוצה שהוא בטלפון
- במידה שתצצה להביא לקבוצה **חבר חדש** הנך מתבקש להודיע על כך מראש במפגש הקבוצה ולקבל את **הסכמת הקבוצה** לקלוט אותו, או להפנותו לחברי הקבוצה שאחראים לקליטת חברים חדשים.
- חברי הקבוצה קיבלו על עצמם תפקידים שונים שמבטיחים את המשך קיומה. אנו **חולקים בינינו את המשימות** שיש למלא כדי שהפעילות תתקיים כסדרה. אנו מצפים שכל אחד - ובמשך הזמן גם אתה - יתרום את חלקו.

כיצד בניה כל פגישה ?

אורכה של פגישה כשעה וחצי עד שעתיים.
בחלק הראשון מביאים המשתתפים בדרך כלל מידע שעשוי להיות חשוב לאחרים בקבוצה ו/או מתייחסים להתמודדות האישית. חלק זה אורכו כ- 20 דקות.
לאחר מכן יתכן ותוכנן דיון בנושא עליו הוחלט מראש. לעיתים אנו מזמינים איש מקצוע להרצות בפני הקבוצה או מקיימים שיחה בנושא שמעסיק אותנו.
לקראת סוף הפגישה אנו משאירים כ- 10 דקות לנושאים ארגוניים, תכנון והכנת הפגישה הבאה או כל נושא רלוונטי אחר שהחברים מעוניינים להעלות.

הקבוצה היא שלנו ואנו אחראים להמשך תפקודה ולאיכות הדיון בה. לכן חשוב לנו להסביר לך את הכללים ולהבטיח את קליטתך הנוחה.

שלב חמישי

המטרה: לימוד מיומנויות שתאפשרנה הפעלה עצמאית של הקבוצה.

ההנחה היא שבשלב זה יש נכונות לקבל אחריות למטלות השונות, שיאפשרו המשך תפקוד הקבוצה ללא המנחה המקצועי. המנחה מוכן להעביר לקבוצה מניסיונו.

תפקיד המנחה: להציע לחברי הקבוצה ללמוד מיומנויות בסיסיות שאותן הוא מיישם במהלך הפגישות. יתכן שהמנחה יהיה זה שילמד את המיומנויות ויתכן שהוא יפנה לאנשי מקצוע אחרים או להשתלמות מתאימה בנושא. חברי הקבוצה יזדקקו להדרכה בנושאים שנוגעים לניהול הפנימי של הקבוצה וליחסים של הקבוצה עם גורמי חוץ.

יש להקדיש לשלב זה את הפגישות האחרונות עם המנחה המקצועי. המנחה יודיע לקבוצה כמה פגישות עומדות לרשותו בתהליך ההדרכה.

הדרך הטובה ביותר ללמוד איך לבצע תפקידים היא להתבונן ולהסתכל, לשאול שאלות ולהתאמן. לכן יש חשיבות מרובה לאווירה בה מתרחשת הלמידה - אווירה המאפשרת שאילת שאלות ללא חשש מביקורת, תוך הבנה והדגשה שזהו תהליך של ניסוי וטעיה, כאשר טעות היא חלק לגיטימי בתהליך.

בתהליך ההדרכה יכול המנחה המקצועי להשתמש במספר טכניקות:

i. הוא יכול ללמד (teach), למשל, כיצד בונים פגישה

המנחה המקצועי נפגש עם חברי הקבוצה שהתנדבו להנחות - או עם הקבוצה כולה - ומלמד אותם כיצד בנויה פגישה; צורות שונות להבנות פגישה; מה נעשה בכל שלב וכד'.

ii. להדגים - (modeling), להשתמש בפעולות של עצמו תוך הפגישה

המנחה הוא מודל התנהגות למשתתפים לאורך התקופה שבה הוא מלווה את הקבוצה. יש איפוא חשיבות רבה לדרך התבטאותו, לפתיחותו ולכנותו כדגם לדפוס תקשורת. הוא יכול להשתמש בהתערבויותיו כדוגמה להתנהגות רצויה של מנחה ויכול להסביר התערבות מיד לאחר התרחשותה. למשל, כאשר אחד המשתתפים משתלט על השיחה והמנחה עוצר אותו, יאמר "מה שעשיתי עכשיו הוא להזכיר ליעקב, שהאריך בדבריו, את הכללים עליהם החלטתם בקבוצה. ביקשתי ממנו לאפשר גם למישהו אחר להתבטא. זו התערבות שגם אתם תוכלו לעשות כאשר תנחו את הקבוצה".

בכך הוא גם משדר למשתתפים האחרים בקבוצה מהי ההתנהגות או דפוס התקשורת הרצויים. המנחה ידגים כיצד הוא מסייע לתהליך בקבוצה להתקדם. למשל "בואו נעצור לרגע לבדוק מה קורה ביניכם בקבוצה".

נושאים אותם יוכל המנחה להדגים לחברי הקבוצה:

- פתיחת פגישה, מיקוד, דיון על נושא, סיכום.
- הדגשת ה"חוזה" - מתערב כאשר חבר משתלט על השיחה וחורג מזמן שהוקצב לו.
- תגובה על התבטאות שיפוטית (נותן לגיטימציה לשונות, מבקש התייחסות לניסיון האישי, מונע קביעות גורפות).
- עידוד כל החברים לקחת חלק בדיון.
- כיצד להתייחס לביטוי רגשות עזים בקבוצה.
- סיוע לפתרון אי הבנות וחילוקי דעות בין חברי הקבוצה.
- מתן לגיטימציה להפסקת השתתפות בקבוצה, לפרידה.
- קיום הערכות ביניים לתפקוד הקבוצה, תיאום ציפיות מחודש.

iii. לאמן (coach, train). לתרגל מיומנויות תקשורת והנחיה

להדריך את הקבוצה בזמן שאחד מחבריה מנחה את הפגישה; להשתמש במשחקי תפקידים כדי לעזור לחברי הקבוצה לתרגל מיומנויות שונות. המנחה יכול להציע למשתתפים בקבוצה משחקי תפקידים לתרגול מצבים שונים שעתידיים להתרחש בתוך הקבוצה, או מצבים שבפניהם עשויים לעמוד בעת משא ומתן עם הסביבה.

תרגול ההנחיה יכול להיעשות בדרכים הבאות:

- המנחה חולק את ההנחיה עם אחד החברים בקבוצה.
- המנחה מציע לקבוצה נוכחות במהלך מספר פגישות, שבהן אחד המשתתפים הוא המנחה. הוא מסכם עם הקבוצה את הצורה בה יתרום מניסיונו בפגישות אלה: הוא יכול להיות נוכח פסיבי בפגישה ולתת משוב עם סיומה, או להתערב במהלך הפגישה, כשמישהו מהקבוצה מבקש זאת ממנו או כאשר הוא מעריך שהתערבותו עשויה לקדם למידה בקבוצה ולמנוע התפרקות. הוא יעשה זאת תוך שהוא מסביר את סיבת התערבותו ומתאר את ההתנהגות המתאימה של המנחה/הקבוצה במצב המסוים.

- המנחה משתתף בפגישות לסירוגין, כדי לאפשר למשתתפים בקבוצה להתנסות בהנחיה. הוא דן עם המנחים/הקבוצה על ההנחיה שהיתה ללא נוכחותו לשם הפקת לקחים ולמידה. בדרך זו הוא מקדם את תהליך הפרידה עד אשר נוכחותו מיותרת.

תרגול תפקידים אחרים פרט להנחיה:

- קליטת חברים חדשים לקבוצה: שיחת ההכרות הראשונה בטלפון, שיחת הכרות פנים אל פנים או קליטת משתתף חדש בפגישת קבוצה.

המנחה יכול לשלב הסבר ואימון: למשל, מה חשוב לברר עם מצטרף חדש טרם הצטרפותו (ציפיות שלו מהקבוצה) ומה יש להסביר לו על תפקוד הקבוצה (תיאור מטרות הקבוצה, סגנון פעולתה וכלליה).

- ייצוג הקבוצה כלפי חוץ: כולל הבטחת מקום מפגש לקבוצה, פרסום, גיוס מרצים ועוד. המנחה יכול לתרגל עם המשתתפים ניהול משא ומתן עם גורמים מחוץ לקבוצה, אסרטיביות, ניסוח ודרכי התבטאות ועוד.

iv. לייעץ למנחה/ים (consult), כיצד לנהוג במצב כל שהוא המתפתח בקבוצה, למשל, ויכוח חריף או השתלטות אחד המשתתפים על השיחה.

המנחה מעמיד את הידע שלו לרשות הקבוצה ומעביר אליה את האחריות לפנות אליו בשאלות שונות הקשורות לתפקוד הקבוצה. קבוצה - או "עמית מנחה" - יכולים להרגיש "תקועים" במצב או בשלב זה או אחר בפעילות הקבוצה העצמאית. חשוב שידעו שיש להם כתובת לפנות אליה ולקבל ייעוץ והכוונה.

שלב שישי

המטרה: הקבוצה נפרדת מהמנחה.

הקבוצה מתחילה לנהל את פגישותיה ללא נוכחות ומעורבות איש המקצוע ומבססת את תחושת הביטחון ביכולתה לפעול באורח עצמאי.

תפקיד המנחה: להיפרד מהקבוצה תוך הערכה משותפת של התהליך שעברו ביחד.

הפרידה יכולה להתרחש בצורות שונות. יש קבוצות שחבריהן מגיעים למסקנה כי הם מוכנים להמשיך את הפגישות ללא המנחה ויוזמים את הפרידה, ואילו באחרות היוזמה באה מהמנחה.

פרידה עשויה לעורר תגובות שונות בין המשתתפים: הקלה; חשש כיצד תתנהל הפגישה ללא מנחה; כעס; צער; פחד מפני התפרקות. למנחה תפקיד חשוב בהרגעת המשתתפים - הדגשת היכולות שלהם והסבר שאין הם נשארים "לבד בחלל", אלא יכולים להיתמך בייעוץ שלו (או של אנשי מקצוע אחרים). יש חשיבות לאמונה ביכולת הקבוצה להמשיך ולפעול, שאותה משדר המנחה המקצועי. מנחה השומר על הגבול שהציב לעצמו להנחיית הקבוצה, מבטא ביטחון עצמי בעבודה שהוא עשה עם הקבוצה וביטחון ביכולת הקבוצה המחוזקת להמשיך ולפעול גם בלעדיו.

בשלב זה המנחה המקצועי:

מסייע לשותפים בקבוצה לגבש תקנון לקבוצה וכללים למנחים מתוך הקבוצה (ראה נספח מ.1).

מחדד עם החברים את מטרותיהם ואת חלוקת התפקידים ביניהם; מדגיש את האחריות המשותפת של המשתתפים בקבוצה ואת החשיבות של תמיכה ב"עמית מנחה" ועידודו.

מודיע לקבוצה שהוא עומד לרשותה לגבי סוגיות שעולות ומוכן לסייע מדי פעם לחיזוק הקבוצה ולשיפור מיומנויות.

נותן לקבוצה מידע, או מקשר עם גורמים מקצועיים ואחרים שיכולים ליעץ, לתמוך ולעזור לקבוצה בסוגיות שיכולות לעלות במשך גיבושה וצמיחתה.

9. סוגיות שכיחות בהנחיית קבוצה

א. מידת האחריות של המנחה

בפרק זה תעשה אבחנה בין אחריות להתנהגותם ולמצבם של חברי הקבוצה – נושא שכיח אותו מעלים מנחי קבוצות ומפעיליהן – לבין אחריות למידע אותו הם חולקים בקבוצה.

i. אחריות המנחה להתנהגות המשתתפים

תפקידו של מנחה הקבוצה הוא לאפשר את התהליך הקבוצתי שלמענו נפגשים המשתתפים. מובן שכל אירוע חריג בקבוצה וכל התנהגות חריגה מחדדים את שאלת אחריותו.

כל מנחה - בין אם הוא איש מקצוע או מנחה עמית - חלות עליו הוראות החוק המחייבות. למשל, לדווח על מקרים של אלימות המגיעים לידיעתו. בנוסף לכך עליו להיות מודע לחובתו להפנות לשירותים מקצועיים- טיפוליים חבר קבוצה שעשוי לסכן את עצמו או אחרים. עליו להבהיר לחברי הקבוצה מהן המגבלות שמגדיר התפקיד ומהו הקו המנחה אותו כיצד להתנהג במהלך הפגישות. למשל, חוסר אפשרות לטפל ולהתמקד בבעיות אישיות של המשתתפים בקבוצה.

למנחה אחריות להציב גבולות ברורים להתנהגויות מותרות ואסורות בקבוצה. כאשר חבר קבוצה פוגע בהתנהגותו באחרים, או עלול לערער את קיום הקבוצה, יש להסביר לו למה גורמת התנהגותו בקבוצה ואת תוצאותיה (למשל, לא יוכל להמשיך ולהשתתף בקבוצה). שיחה כזו יכולה להתנהל בפגישת קבוצה, כאשר המשתתפים ו/או המנחה יוזמים אותה, או מחוץ לפגישת הקבוצה עם נציגי הקבוצה ו/או המנחה.

המנחה חייב להדגיש בפני המשתתפים את זכותה של הקבוצה להגן על עצמה ולהבטיח את קיומה, ולאפשר שיחה שבה יכולים החברים לברר את האפשרויות הפתוחות בפניהם להתמודד עם התנהגות חריגה. המנחה יפנה את תשומת לב חברי הקבוצה (או מנהיגיה - תלוי במצב) ל"מחירים" שהקבוצה עתידה "לשלם" אם משתתף חריג נשאר או פורש.

כאשר הקבוצה היא עצמאית ונפגשת ללא מנחה מקצועי, חשובה ההכוונה שיתן איש המקצוע למנחה העמית. הוא יתאר בפניו מהן ההתנהגויות הדורשות התערבות ו/או הפניית משתתף בקבוצה לגורם מקצועי, ומהן הדרכים להתמודד עם התנהגות חריגה.

ii. אחריות המנחה למידע שחולקים ביניהם המשתתפים בקבוצה.



בקבוצה לעזרה עצמית מביאים המשתתפים את המידע והידע מתוך הניסיון שצברו בהתמודדותם האישית. שמירת הגבול בין ידע מתוך ניסיון לבין ידע מקצועי היא אחד מתפקידיו של מנחה. ידע מתוך ניסיון מתייחס לניסיון האישי וצריך תמיד להיות מוצג ככזה: "הניסיון שלי הוא..." או "לי עזר דבר או התנהגות מסוימת במצב זה" או "במקרה זה עשיתי... כך וכך". המנחה חייב למנוע אמירות ו"עצות" מהסוג של: "אתה חייב לעשות מה שעזר לי", או "התרופה הזו תמיד עוזרת, כדאי לך להשתמש בה", "תלך לטיפול אצל X, Y". אחריותו של המנחה, המקצועי והלא מקצועי כאחד, למנוע הכללה של ידע אישי מתוך ניסיון למקרים אחרים. הדבר חשוב במיוחד כאשר מעלים מידע על תרופות וטיפולים רפואיים.

להעמדת הגבול צריך להתלוות הסבר שמדגיש:

- את ההכרח לקבל אישור איש מקצוע בתחומים הרלוונטיים (תרופות, טיפולים, תזונה וכד');
 - את השונות בין המשתתפים (לא כל מה שמתאים ל א' מתאים גם ל ב');
 - את חופש הבחירה של המשתתפים להחליט מהי ההתנהגות המתאימה לכל אחד מהם.
- אחת מהתועלות המשמעותיות של קבוצת תמיכה וקבוצה לעזרה עצמית היא עצם הלמידה המתרחשת בקבוצה כתוצאה מחשיפה לאלטרנטיבות חדשות להתמודדות. למנחה תפקיד חשוב במתן לגיטימציה ועידוד לתכנים חדשים אלה, התורמים להתחזקות המשתתפים תוך תהליך הסיוע לחבריהם ולהגברת השליטה במצבם.

ב. גבולות הקשר של המנחה המקצועי או מנחה עמית עם חברי הקבוצה.

שאלת הגבולות עולה אצל מנחה מקצועי ומנחה עמית כאחד. מצבו של מנחה מקצועי עשוי להיות שונה ממצבו של מנחה שהוא "בעל בעיה", ושמירת הגבולות עשויה להיות קלה יותר. המוטיבציה של מנחה עמית, ההזדהות ותחושת המחויבות הנובעים מתוך שותפות גורל, מלווים בדרך כלל בנטיה חזקה לעודד קשר עם חברי הקבוצה בין הפגישות. קשר זה יכול להתבטא בשיחות טלפון, פגישות פנים אל פנים, ביקורים בבית בעת מצוקה, בבית החולים בזמן מחלה, או עזרה אחרת. אלו מצבים שבהם קשה יותר לשמור על גבולות.

גם מנחה איש מקצוע וגם מנחה עמית חייבים לבדוק עם עצמם מה התוצאות של פתיחת גבולות ופעילות מחוץ לפגישות הקבועות. לנכונות לקבל שיחות בטלפון הביתי או היענות

לפגישות פנים אל פנים, למשל, יש היבטים הקשורים לחייו של המנחה ולתפקידו בקבוצה. תוצאות אפשריות יכולות להיות:

- i. הפרעה ברמה האישית (חיי משפחה, מנוחה, עיסוקים אחרים).
- ii. פגיעה באפקטיביות של ההנחיה. למשל, כאשר חברי הקבוצה מתקשרים אל המנחה כדי לשוחח על משהו שעלה בקבוצה, או כדי לשתפו בהתנסות שעברו, או כדי להתייעץ עימו, הם מוציאים מהדיון הקבוצתי נושאים שחברי הקבוצה אמורים להיות שותפים להם. על המנחה לשקול אם הקשר איתו בין פגישה לפגישה הוא בנושא שאינו קשור לקבוצה, או שזהו תוכן שיש לעודד העלתו בקבוצה.

על המנחה להבהיר לקבוצה את גבולותיו - האם אפשר לטלפן אליו הביתה, כמה זמן יכול להקדיש לחברי הקבוצה מחוץ לפגישות.

ג. קבוצה פתוחה או קבוצה סגורה.

קבוצה פתוחה - קבוצה אשר מאפשרת הצטרפות ועזיבה לפי רצונו של כל משתתף Yalom (1995).

קבוצה סגורה - קבוצה אשר חבריה מתחייבים להשתתף במספר פגישות נתון ואינה פתוחה לקליטת חברים נוספים בתקופה זו.

אחת השאלות שמעסיקה מנחים וקבוצות רבות - בייחוד בשלבים הראשונים של הפעילות העצמאית - היא האם לקלוט חברים חדשים, כמה ועד מתי, מהו מספר החברים בקבוצה שמצדיק החלטה שאין קולטים משתתפים חדשים, ומה עושים עם המבקשים להצטרף לאחר שקבוצה נסגרת.

בשלב **מעבר לעצמאות** עשויים לנשור מהקבוצה חלק מהמשתתפים, והיא חוזרת למצב של **קבוצה בהקמה** שזקוקה לחברים נוספים עד הגודל הרצוי למשתתפים בה. זהו תהליך שעשוי להתמשך ובמהלכו מגיעים אנשים חדשים לקבוצה כדי לבדוק אם המסגרת מתאימה להם. חלקם נשאר וחלקם פורש. לעיתים מחליט גרעין קטן של משתתפים (3-4) שהוא מעונין בהמשך פגישות עצמאיות ומתחיל בהרחבה הדרגתית של מספר המשתתפים בקבוצה.

בספרות המקצועית מצוינים מספרים שונים לגודל אופטימלי של קבוצה, הכל לפי הגישה המקצועית הנידונה. בקבוצות טיפוליות, מציין יאלום (1995) רצוי שמספר המשתתפים בקבוצה ינוע בין 7-8, כדי לאפשר התייחסות טיפולית לכל אחד מהמשתתפים. קבוצות



תמיכה בשירותים מקצועיים, לעומת זאת, המוקמות על ידי מנחה, כוללות בדרך כלל בין 10-15 משתתפים. המטרה היא לאפשר מסגרת שבה נשמרות האינטימיות ויכולת ההתבטאות של כל אחד. בקבוצה גדולה יותר עשוי להתעורר קושי במימוש מטרה זו. יש לשקול האם בקבוצות פתוחות בנות 20 משתתפים, למשל, כל משתתף יכול להתבטא ולמצוא את מקומו. ישנם קבוצות וארגונים לעזרה עצמית, אשר קיומה של קבוצה פתוחה הוא עקרון מנחה במדיניותם, כדי לאפשר מענה מידי לצרכים של משפחות/חולים/בעלי בעיה. כך הוא הנוהג, למשל, בעמותת משפחות חולי אלצהיימר, בעמותת משפחות שיקריהן התאבדו ובעמותת ח.ס.ן - חולי סרטן נלחמים.

בקבוצה לעזרה עצמית ההחלטה על מספר המשתתפים ו/או על קבוצה פתוחה או סגורה צריכה להתקבל בדיון קבוצתי. בדיון מועלים היתרונות והחסרונות לכל אחד מהמצבים, ונשקלות דרכים מה לעשות עם פונים חדשים שאין להם מקום בקבוצה, או כיצד לקלוט אנשים חדשים בקבוצה.

תהליך מתמשך של פתיחת הקבוצה לאנשים חדשים דורש ממשתתפים ותיקים סבלנות רבה, השקעה מתמשכת של תשומת לב, ולעיתים חזרה לשלבים מוקדמים יותר של שיחות בקבוצה. הרבה פעמים יש התעייפות ואכזבה, כאשר למרות המחויבות שנוצרה אצל הוותיקים, חדשים אינם נשארים בקבוצה. במקרים אחרים עלול מצב זה לפגוע בנכונות המשתתפים להתבטא באופן חופשי, בתחושת האינטימיות שהם חשים בקבוצה, והתוצאה עלולה להיות שצורכיהם אינם זוכים למענה. יכול להיות מצב שבו גם קבוצה בה 8 או 10 משתתפים מרגישה שקליטת חדשים עלולה לפגוע בגיבוש הפנימי שנוצר בין המשתתפים, ולכן מחליטה לא לקלוט חברים נוספים.

קיימת תופעה של אנשים אשר מגיעים פעם אחת לקבוצה, משתתפים בצורה פעילה וחולקים עם חברי הקבוצה את התנסויותיהם ומצבם אך לא ממשיכים להגיע לפגישות. זהו כמובן מצב מתסכל לחברי הקבוצה אשר פתחו את עצמם בפני חבר חדש. לכן, יש חשיבות מרובה להבניה של הקליטה בקבוצה כמו גם את הפרידה.

שיקולים המשפיעים על ההחלטה אם לפתוח או לסגור קבוצה למשתתפים חדשים:

- **איום על עצם קיומה של הקבוצה** - כאשר יש חשש שהוותיקים בקבוצה יפרשו עקב פתיחה מתמשכת או סגירה. למשל: התעייפות של המשתתפים בקבוצה פתוחה מקליטה מתמדת של מצטרפים חדשים, אשר אינם מודעים לכללי הקבוצה, מפריעים ומעכבים את התהליך, ואשר פורשים לאחר זמן קצר; נשירה של משתתפים אשר אינם מרגישים

שצורכיהם נענים במסגרת גדולה ו/או משתנה תדיר; שחיקה שנוצרת בקבוצה סגורה עקב מספר מצומצם של משתתפים והעדר התחדשות.

• הצורך להעשיר את הדיון בקבוצה - לגוון את המידע שהמשתתפים מביאים עימם, לאתר מנהיגים או פעילים פוטנציאליים נוספים.

• נאמנות למטרות שעליהן החליטו המשתתפים בקבוצה, או למטרות הארגון שבמסגרתו פועלת הקבוצה. החלטה משותפת של המשתתפים לסייע לאנשים נוספים במצבם תשפיע בכיוון של פתיחת הקבוצה. למשל, אחת ממטרות קבוצת ההורים למתאבדים היא לסייע להורים אחרים על ידי תמיכה מיידית. כדי לאפשר זאת יש קבוצת תמיכה שפתוחה להורה חדש, לצד קבוצות ותיקות שבהן מספר משתתפים קבוע. גם בעמותת משפחות חולי אלצהיימר יש קבוצות פתוחות, אליהן יכולים להצטרף משתתפים חדשים בכל פגישה כדי לאפשר תמיכה מיידית.

ישנם מספר מנגנונים שיכולים לסייע לקבוצה פתוחה להתקיים לאורך זמן:

- מנגנון לקליטת משתתפים חדשים לקבוצה - "ועדת קליטה", שיחת הכרות.
- זמנים קבועים שנקבעים לקליטת משתתפים חדשים לקבוצה (למשל, אחת לחודשיים) ותשומת לב לפרופורציה בין מספר המשתתפים החדשים והוותיקים.

הערכה תקופתית, שאותה יוזם מנחה או מפעיל הקבוצה ובה ניתנת למשתתפים לגטימציה לבדוק האם הקבוצה עונה על צרכיהם, ומה הצעדים אשר רצוי לנקוט בהמשך. עליו להיערך למצב שבו

רצוי לסגור קבוצה לפרק זמן כדי להבטיח את קיומה בעתיד. ובמקביל ליזום פתיחת קבוצה לפונים חדשים שאין להם מקום בקבוצה הוותיקה.

ד. קליטת חברים חדשים בקבוצה

לדרך שבה הקבוצה קולטת משתתפים חדשים יש השלכות על איכות קליטתם בקבוצה. מומלץ לקיים פגישת הכנה מוקדמת של נציגי (י) הקבוצה עם חבר חדש לפני שהלה מוזמן לראשונה לקבוצה. יש קבוצות שבוחרות "ועדת קליטה" או "הכרות". הועדה נפגשת עם פונה חדש לשם הכרות הדדית ותיאום ציפיות. פגישה זו מאפשרת לנציגי הקבוצה לתאר בפניו את הקבוצה, את סגנונה, את כללי ההתנהגות המחייבים את המשתתפים, וכן את התכנים שבהם דנו או מתכוונים לדון. השיחה היא אמצעי לפונה חדש לבדוק אם הקבוצה מתאימה לו, האם יקבל מענה על צרכיו בקבוצה, או אם הוא מתאים לקבוצה. היא מסייעת לו להחליט

אם להצטרף לקבוצה. במקרה שאין הקבוצה מתאימה לפונה מאפשרת שיחת ההכרות לנציגי הקבוצה להסביר לו את הסיבות ולהציע אלטרנטיבות. למשל, פונה שמצפה ל"טיפול" בקבוצה, לפתרון בעייתו, במקום קבלת תמיכה בלבד; או פונה שמעונין בפעולות סינגור, בעוד שהקבוצה עדיין עוסקת בתכנים של תמיכה ומידע; או פונה שאינו מתאים להגדרת קהל היעד עליו החליטה הקבוצה.

לאחר החלטה הדדית של הצטרפות תקבל "ועדת הקליטה" את פני החבר החדש, שמגיע לראשונה לפגישת הקבוצה, ותציג אותו בפני המשתתפים הוותיקים. בדרך זו היא תקל עליו את הרגשת הזרות ותפתח פתח לקליטה מהירה יותר. הניסיון בקבוצת ההורים למתאבדים הראה שיש הורים אשר בתחילה מתקשרים כדי לשוחח עם איש הקשר של הקבוצה, ורק לאחר מספר שיחות, שבהן נבנים קשר אישי ותחושת אמון ובטחון, הם מחליטים בהדרגה להיכנס לקבוצה.

במקרים שאין קבוצה שפתוחה לקלוט חברים חדשים, והפונה צריך להמתין תקופת זמן עד לפתיחתה, עשוי ליווי חבר חדש על ידי חבר ותיק, עד למועד בו יוכל להצטרף לקבוצה, להבטיח מתן התמיכה לה זקוק הפונה ו/או סיוע אחר לו הוא זקוק באופן מידי.

אחד המצבים הקשים ליזמים או לאנשי קשר הוא הסירוב לבקשת הצטרפות לקבוצה של פונים חדשים שאינם נכללים בקהל היעד, או כאשר הקבוצה סגורה. תחושת ההזדהות עם אחרים במצוקה מקשה על העמדת הגבול. איש הקשר יכול לשתף פונה בסיבה לדחיה ולהציע לו כיוון פעולה אלטרנטיבי (הקמת קבוצה בנושא המסוים שלשמו פנה, איתור קבוצה במסגרות אחרות או המתנה לפתיחת קבוצה חדשה).

ה. דפוס ההנחיה בקבוצה לאחר המעבר לעצמאות.

בפני המשתתפים בקבוצה פתוחות אפשרויות שונות בבחירת סוג ההנחיה:

- ללא מנחה.
- מנחה יחיד - כל פגישה מונחית על ידי משתתף אחר בקבוצה, כאשר חלק או כל חברי הקבוצה יכולים לקחת חלק בתורנות זו (רוטציה).
- הנחיית פגישה על ידי שניים מתוך הקבוצה, המתכננים מראש מה חלקו ותפקידו של כל אחד מהם.



- מנחה תוכן ומנחה תהליך - אחד המנחים אחראי להעלאת התכנים או תגובה עליהם, ואילו השני אחראי לעקוב אחר התהליך - מידת השתתפות החברים ושמירה על הכללים עליהם הסכימה הקבוצה.

בקבוצה לעזרה עצמית רצוי שיהיו מספר מנחים מבין המשתתפים בקבוצה. זהו מצב שמבטא שוויוניות, קבלת אחריות, מעורבות בנעשה בקבוצה והפנמת הכללים בקבוצה. כמו כן הוא מבטיח המשכיות גם כאשר מנחה זה או אחר אינם יכולים להשתתף ומאפשר תהליך של התחזקות המנחים העמיתים.

מצב ללא מנחה מתאים לקבוצה המעדיפה העדר היררכיה והבניה (למשל, קבוצה חברתית), או לקבוצה הרוצה לאפשר צמיחה של מנחים תוך כדי התהליך. החסרונות במצב זה הם: הדלדלות השיחה עקב העדר הכוונה, קושי להבטיח מענה לצרכים רגשיים של המשתתפים ואי-ניצול יעיל של הזמן.

כדי שמנחה יחיד יוכל להמשיך במעשה ההנחיה, עליו להיות מחויב לתפקיד ולזכות בתמיכת הקבוצה. החסרון במצב זה הוא עומס, שחיקה, חוסר יכולת להיתמך במנחים אחרים מתוך הקבוצה או להתייעץ עמם, נטל אחריות כבד על אדם אחד, ואי-לקיחת אחריות על ידי המשתתפים בקבוצה. לכן חשוב שמנחה יחיד יהיה פתוח וגמיש לחלוק את התפקיד, כאשר חבר אחר בקבוצה מתחזק ומוכן להיכנס למעגל ההנחיה.

חשוב להבהיר לחברי הקבוצה מהם הכללים לפיהם נעשית ההנחיה, ומהי חלוקת התפקידים כאשר יש מספר מנחים. בקבוצה, שחבריה חשים בטוחים ונתמכים וכללי ההנחיה בה ברורים, יש סיכוי רב יותר שמשתתפים נוספים יהיו מוכנים להתנסות בהנחיה.

10. לסיום

המרכז הישראלי לעזרה עצמית הוקם כדי לקדם את גישת העזרה העצמית - הן לציבור הרחב, במגמה לעודדו לקחת אחריות למצבו ולשפר את יכולת ההתמודדות שלו, והן לאנשי מקצוע, כדי להציע כלי נוסף שבו יוכלו להשתמש בעבודתם ולסייע לפונים אליהם. העבודה במרכז, מול יזמים ואנשי מקצוע כאחד, מתרחשת בתוך מציאות דינמית המחייבת התייחסות והסתגלות מתמדת. פיתוח מענים וכלים - תוך תהליך למידה מתמשך - הם התשובה לצרכים העולים מהשטח.

החברת מהווה סיכום של ניסיון שהצטבר תוך כדי ליווי מנחים וקבוצות בתהליכי מעבר לעצמאות. לנושאים רבים שהועלו אין תשובה חד משמעית או תבנית קבועה. לכן יש חשיבות מרובה לדין ולשיח בקבוצה, שבו מלבנים חברה את היתרונות והחסרונות של הפתרונות המוצעים. ההחלטה היא פועל יוצא של שיקול דעת משותף. לכל קבוצה ייחוד משלה ועל כן יש להשאיר מרחב לרצונות של המשתתפים וליכולותיהם, לאינטראקציה ביניהם ולקשר המתפתח בינם לבין המנחה. יכולת ההקשבה של המנחה לצרכים של המשתתפים תסייע בניווט הקבוצה ובהבטחת המשך קיומה. אמונתו של המנחה ביכולתם של חברי הקבוצה להמשיך ולהפעיל את הקבוצה, ולעזור לעצמם גם לאחר פרישתו, היא בעלת השפעה רבה על הכיוון שאליו תתפתח הקבוצה.

אנו מקוים כי התכנים שנכללו בחוברת יסייעו לאנשי המקצוע להוציא מן הכוח אל הפועל את אמונתם בכוחם של לקוחותיהם, ולאפשר פיתוחן של מסגרות תומכות ושל שירותים שסייעו לאזרחים בהתמודדותם.

במרכז נמשך כל העת תהליך הלמידה על אופן גיבושן, המשך קיומן והתפרקותן של קבוצות לעזרה עצמית. צוות המרכז ישמח לקבל תגובות, הערות והארות, אשר יוכלו לתרום להמשך פיתוחם של הכלים המוצעים בחוברת זו.

נספחים



a. נספח מס' 1

כללים מנחים ל"עמית מנחה"

אחד התוצרים של שלבי המעבר יכול להיות דף הנחיות שיסייע בידי "מנחה עמית" לאחר הפרידה מהמנחה המקצועי או כאשר הוא מדריך חבר נוסף בקבוצה לכניסה לתפקיד הנחיה.

להלן דוגמאות לדפי הנחיות שעובדו מתוך חומרים שהוכנו על ידי ארגונים בארה"ב.

האחד על ידי ה- San Antonio Depression and Manic Depression Association, והשני על ידי קבוצת תמיכה בנושא שכול.

הכללים המפורטים יכולים לסייע למנחה המקצועי כאשר הוא מלמד את חברי הקבוצה כללי הנחיה, ויכול לסייע בידי מנחה עמית כאשר הוא פועל באופן עצמאי.

הנחיות לעמית מנחה בקבוצה

קבוצות לעזרה עצמית מונחות על ידי החברים בקבוצה (להלן: מנחים עמיתים). בשונה מקבוצות טיפוליות המונחות על ידי איש מקצוע, אין לנו המומחיות ולא השאיפה לטפל מקצועית זה בזה במאמץ "לתקן" אמונות או רגשות. ככל שמשתפים בפתחות רבה יותר בחוויות, בתגובות, ובתובנות, יופיעו גם תקווה, עידוד וראיה בפרספקטיבה שונה.

1. כמנחה עמית עליך להבטיח שחברי הקבוצה מבינים את תפקידך. לשם כך עליך לפתוח בהסבר קצר של תפקידך:

- לאפשר ניהול הדיון ומיקודו באמצעות שאלות והערות.
- להבטיח חלוקה הוגנת של הזמן בין החברים.
- לעודד את השתתפותו של כל אחד מחברי הקבוצה.

2. קבוצה יכולה להוות מקום מתאים ונוח לשחרור לחצים, להחלפת מידע, לרכישת מיומנויות של התמודדות ועוד. השיחה החופשית, הזורמת, יכולה להוות חלק מזמן הפגישה והיא מרכיב בקבוצת תמיכה.

3. אתה, כמנחה עמית, לא צריך להיות הדובר הראשי ואין גם צורך שתהיה הבקיא מבין הנוכחים. תפקידך דורש תשומת לב, התערבות בזמן המתאים ועידוד, כדי להבטיח דיון מועיל שיעזור למשתתפים. כמעט בלתי אפשרי להיות מעורב בו זמנית הן כמנחה עמית והן כמשתתף מן השורה. על מנת "להחליף מהלכים" ממשתתף למנחה, דרושה מחשבה

-
- ומודעות לדרישת התפקיד שלך. היכולת להקשיב ולהגיב רק על מנת להנחות את שיחת החברים הנם כישורים נרכשים. דרושה מידה רבה של משמעת עצמית. אפילו בפגישה הראשונה כמנחה יתנהל הכל כשורה, אם תסתפק ב"הכוונת התנועה" בנימוס, כבוד, סובלנות והבנה.
4. הדגש את חשיבות השמירה על סודיות כל מידע אישי שנמסר בקבוצה! למשתתפים נוח יותר להתבטא כאשר הם יודעים שמה שנאמר נשאר ביניהם בלבד.
5. אם הגיעו משתתפים חדשים לפגישה, הזמן כל אחד מהוותיקים להציג את עצמו, ולציין אם הוא מטופל, בן משפחה, חבר, צופה.
6. היה מוכן להציג שאלה פתוחה על מנת להתחיל את הדיון. אין צורך להזמין חברים לדבר לפי סדר מסוים. עודד זרימת שיחה בלתי רשמית בין חברים שיושבים במקומות שונים במעגל ולא דווקא לפי סדר מסוים. אין צורך להתערב כשהשיחה זורמת. יש להתערב בשיחה במקרה שמישהו משתלט עליה, או כשהשיחה נתקעת, או שסטתה מהנושא עליו הוחלט מלכתחילה.
7. שים לב כמה זמן עומד לרשותכם וחלקו לפי מספר המשתתפים. למעשה, זמנו של כל אחד לא ינוצל ברצף אחד אלא לסירוגין במהלך השיחה. השאר זמן להתערבויות שלך ולסיכום.
8. זכור כי מטרת הקבוצה אינה שיחה חברתית בלתי רשמית. ללא הכוונה עלולה הקבוצה לאבד כיון או שהפגישה תהפוך לבליל שיחות פרטיות.
9. בנוסף לדאגה ש"הכדור יתגלגל", אתה אחראי לכך שהקבוצה תשמור על החדר שבו מתנהלת הפגישה, ושהתלהבות החברים לא תפריע לפעילויות אחרות המתקיימות באותו בניין.
10. הנחיות למצבים הדורשים התערבות מיוחדת
11. במידה שמתפתחות שיחות פרטיות בין המשתתפים, שאל האם הם יכולים לחלוק את תוכן עם השאר, שהרי הדיון במסגרת הקבוצה מיועד לתועלת כולם. אפשר להעיר ששיחות אלה מקשות על קיום השיחה בקבוצה ונוגסות מזמנם של האחרים.
12. אם אחד מהחברים משתלט על השיחה (נסחף ולא מפסיק לדבר, קוטע אחרים ולא מאפשר להם לדבר), הפסק אותו בשלב מוקדם ובצורה טאקטית. תוכל להעיר כי דבריו חשובים אך חשוב גם לתת לאחרים להתבטא ולשמור על האפשרות של כל אחד לחלוק



- את נסיונו עם האחרים. כל חבר בקבוצה יודע שאינו יכול להישמע במידה בלתי מוגבלת, והייתה הסכמה משותפת לאפשר לך, המפעיל, לקבוע את אופן השימוש בזמן.
13. אם אחד מחברי הקבוצה אינו מעורב ואינו מתבטא, אפשר לעודדו על ידי הפניית שאלה ישירה אליו/ה תוך ציון שמו/ה: "אלי, מה הרגשתך בקשר להצעה של יעל? האם דבר מסוג זה הועיל לך?"
14. שים לב: הימנע משאלות סגורות (שהתשובות עליהן "כן" או "לא") או משאלות מרתיעות אשר עלולות להרחיק את הנשאל במקום לקרבו.
15. אם חבר מסרב באופן ברור להשתתף, הנח לו! משתתף חדש, או משתתף שנמצא בדכאון, ייחנה לעיתים קרובות רק מהקשבה או ממעקב אחר הדברים. תוכל לעודד אותו לאחר סיום הפגישה: בטא את הערכתך לעצם השתתפותו, תן לו הרגשה שזה בסדר להיות צופה שקט והעבר אליו את האחריות להצטרף לשיחה כאשר ירגיש בטוח ובנוח.
16. אם חבר מפגין צער חריף (בכי), תן לו אפשרות להירגע. גם קבוצה ששותקת עשויה לשדר אמפטיה, ואתה יכול להוסיף משפט המבטא זאת. אם החבר הבוכה אינו מצליח להירגע ומעוניין לצאת למספר דקות מהפגישה, תוכל לבקש מחבר אחר להתלוות אליו ולהיות עימו. כך תוכל אתה להמשיך ולהפנות את תשומת הלב לקבוצה.
17. הנחיות לסיום הפגישה
18. לקראת סיומה של הפגישה, פנה לכל מי שלא דיבר הרבה. אחר כך סכם את מה שנאמר ואת מה שהושג בדיון הקבוצתי. כל עוד אתה חסר נסיון, יועיל לך גם לנהל רישום מסוים.
19. אין אפשרות למדוד את ערך הקבוצה לגבי כל אחד ואחד מהמשתתפים. אם מילאת בנאמנות את תפקידך כמנחה, הייה בטוח כי סייעת בהתהוות משהו בעל ערך אמיתי. חשוב לקבוע "תחנות" להערכה ולהשקיף במבט לאחור על מה שהתרחש. כך תוכל להחליט על הימנעות בעתיד מנפילה ל"מלכודת" ולשכלל את הדברים שנראו כמועילים ביותר. השווה את התרשמויותיך עם חברים מנחים-עמיתים אחרים; שיחות איתם יכולים יכולות לעזור בלמידת דרכים נוספות להנחיית הקבוצה.
20. אם הוצע שחבר מסוים בקבוצה ישמש מנחה, אך מצבו אינו יציב או שחסר לו הביטחון הנחוץ, יש לאפשר לו לבחור את העיתוי המתאים. לא נכון יהיה לבחור אדם שאינו יכול ומוכן למלא את התפקיד. דבר זה עלול ליצור קבוצה בלתי יציבה וחסרת כיון.

**תודה לאהובה קפון אשר תרגמה בהתנדבות לעברית את הנוסח המקורי של דף
ההנחיות למנחה.**

b. נספח מס' 2

כיצד להקל על ההנחייה שלך

Facilitating your facilitating*

עבודת ההנחייה של קבוצה לעזרה עצמית עשויה להיות חוויה מספקת ביותר. נסה להתחיל את העבודה עם קבוצתך ללא סדר יום נוקשה וקבוע. הקבוצות מלמדות אותנו במהרה מה הנושאים שהקבוצה רוצה לעבוד עליהם, ותפקידנו הוא לעזור בהנחיית הדרך לסיפוק רצון זה. להלן קווים מנחים שהזמן הוכיח כמועילים ועוזרים להפוך את ההתנסות בקבוצה ליעילה הן לך והן לכל אחד מחברי הקבוצה.

1. קשר עין

שמור על קשר עין עם כל המשתתפים. די בכך שתסתכל על מישהו ותחייך אליו כדי שאדם זה ירגיש שהוא לוקח חלק בדיון גם אם הוא/היא לא אמר/ה דבר במשך זמן מה.

2. שמות

פנה לאנשים בשמותיהם. במפגש ראשון של קבוצה חדשה הצע שכל משתתף יתחיל את דבריו בציון שמו הפרטי. זה עוזר לכולם ללמוד את שמות זולתם ומחזק את תחושת הזהות האישית.

3. השתתפות

שים לב מי מדבר ומי שקט. אתה יכול להזמין משתתפים לומר את דברם, אך בעדינות ולא בלחץ. אם משתתף שהיה בשקט מדבר, עודד דימונים נוספים בנקודה שהוא העלה.

4. אנרגיה של הקבוצה

גלה עירנות לאנרגיה של הקבוצה וליחסי הגומלין בין המשתתפים. העבר מבטך סביב החדר בתכיפות כדי לבדוק הבעות פנים ושפת גוף. תוכל להזמין אנשים הנעים בקוצר רוח, הנראים נסערים, משועממים, כועסים או דואגים לחלוק עם אחרים את מצבם הנוכחי.

5. המשכיות

תן לכל אחד לדבר לחוד. אם מישהו לא הצליח לסיים את הנקודה שהעלה, חזור אליו. אם מישהו מנסה לתרום אך אינו מצליח להיכנס לדיון, תן לו את זכות הדיבור.

6. רמה רגשית

החזק את הדיון ברמה אישית ורגשית. עליך לאתגר ביטויי הכללות כמו "כל האנשים הם..." על ידי פניה אל הנוכחים בשאלה אם ההצהרה שנעשתה זה עתה מתייחסת אליהם. יש לעודד הצהרות "אני" לאורך כל הדרך. אתה עשוי להרגיש שיש ברצונך לחלוק חלקים מנסיוןך האישי כדי לסלול את הדרך.

7. הקשב

הקשב בדריכות כדי שתוכל להגיב תגובות חיוניות, להציע תמיכה, ולהדגיש נקודות מבט דומות או נוגדות.

8. שאלות

תן לחברי הקבוצה לדבר תחילה והחזר את השאלות המופנות אליך בחזרה לקבוצה. אתה עשוי לשאול "מה כולכם חושבים?" או "האם יש למישהו כאן נסיון אישי אשר עשוי להבהיר נקודה זו?"

9. גמישות

עליך לדבוק בנושאים שעל הפרק ובו בזמן להיות גמיש. שים לב מתי הדיון סוטה מן הנושא והחזר אותו למסלול על ידי ציון עובדה זו. אם ישנה אנרגיה חיובית והנושא הוא בעל חשיבות עליונה, תן לדיון לזרום עד אשר יראה לך שהוא סוטה מן הנושא לגמרי, או הפך אמצעי להסחת הדעת והתחמקות מן הנושא שעל הפרק.

10. תן לעצמך להנות

תן לעצמך להנות ולהיות אינטואיטיבי. הרי אינך מומחה שיש לו תשובה לכל שאלה. לקבוצה עצמה יש לעיתים תכופות תשובות ואתה רק מנחה את הדיון. הרגש חופשי להשתתף ולשאול שאלות משלך.

* תורגם מתוך: Bereavement Support Group Web-Site (Alan Taplow)
Self-Help Line, May 1991, Family Service Association, Dayton, Ohio
תודה לרינה צורף אשר תרגמה לעברית בהתנדבות את דף ההנחיות.



12. מקורות

1. אורון ישראל (1999), קורותיה של קבוצת תמיכה להורים שילדיהם התאבדו - מהנחיה לעזרה עצמית מקצועית. עבודה ורווחה, 2000.
2. אלוני ריטה (1997), הרצאה בכנס עבודה בקבוצות וטיפול קבוצתי, מעלה החמישה.
3. אריקסון אריק (1975): ילדות וחברה. הוצאת ספריית הפועלים.
4. בר נעמי ואלישבע סדן (1989): קלע, קבוצות לעזרה עצמית. היחידה לפיתוח תורה ועזרי הדרכה, השירות לעבודה קהילתית, משרד העבודה והרווחה.
5. חזן חיים: ארגונים לעזרה עצמית: פריחה בעיתה. בתוך: מדריך ארגוני עזרה עצמית בישראל. ספטמבר 2000.
6. סדן אלישבע: העצמה ועשייה קהילתית. מתוך: פיתוח קהילה מהלכה למעשה. החברה למתנסים. ירושלים. 1999.
7. קסן לאה (1994): סיווג ותכנון עבודה בקבוצות במסגרת התערבות ישירה בעבודה סוציאלית, עבודה ורווחה, כרך 15 (1) עמ' 43-62.
8. רמון מרתה (נובמבר 1997): מדריך ארגוני עזרה עצמית בישראל. המרכז הישראלי לעזרה עצמית.
9. Borkman Thomasina (1976): Experiential Knowledge: a new concept for the analysis of self-help groups. Social Service Review, pp 445-456.
10. Borkman Thomasina (1999): Understanding Self-Help/Mutual Aid. Experiential Learning in the Commons. Rutgers University Press.
11. Bliwise Gourash N. and Leiberman A. M. : From Professional Help to Self-Help. An Evaluation of Therapeutic Groups for the Elderly. In:Gartner A. and Riessman F. (1984) The Self-Help Revolution. N.Y Human Press.
12. Kauffman Jeffery (1992): Self-Help Groups: Self-Healing and Ethical Responsibilities. In: Katz Alfred H. et al: Self-Help concepts and Applications, The Charles Press, Publishers. Philadelphia. 94-96.
13. Lawyer L. MacDonald – Lowson S. and Timmins L. 1984: Changing Places - from facilitator to mutual support: A guide for women's mutual support groups. Vancouver YMCA, 580 Burrard St. Vancouver BC, Canada V6c2K9.
14. Mackenzie, K.R & Livesly, J.: A Development Model for Brief Group Therapy. In: Dies, R. R. & Mackenzie K. R. (eds) Advance in Group Psychotherapy. International University Press. N.Y 1983.
15. Nuttman Orit-Shwartz and Shay Sarit (1998): Transtion to Leadership: An Innovative Program to Prepare Helping Professional to Lead Parents' Group. In: Social Work with Groups. Vol 21. No 1-2, pp 117-128.
16. Reeve E. Karen, M.S.: Self-Help Groups for Caregivers Coping with Alzheimer's Disease: The ACMA Model. In: Pride Institute Jornal of Long Term Home Health Care, Vol 3, No. 4.
17. Riessman F. (1965): The "Helper Therapy" Principle. Social Work, 10, 27-32.
18. Yalom Irving (1995): The Theory and Practice of Group Pschotherapy. BasicBooks.