

הנחיית קבוצות בהקשר רב-תרבותי

פגישה שלישית



מטרות הקורס:

- ★ השגת הבנה מעמיקה בנושא הקבוצה וההנחייה הקבוצתית בהקשר הרב-תרבותי.
- ★ פיתוח מיומנויות הנחייה בסיסיות, הן דרך ההשתתפות בקבוצה, והן דרך מחשבה ודיון על קבוצות עתידיות שהמשתתפים ינחו.

מה עשינו בפעם הקודמת:

- ★ דיברנו על הנחייה עפ"י ביון: קבוצת עבודה מול קבוצת הנחה בסיסית, סוגי הנחות בסיסיות, ועוד
- ★ דיברנו על הנחייה עפ"י פוקס: עליית כוחם של המשתתפים מול ירידה בכוחו של המנחה; המנחה כמנצח על התזמורת, ועוד
- ★ התחלנו לדבר על שלבים בקבוצה



שלבים בהתפתחות קבוצה

המודל של מקנזי ולייבסלי:

- ✦ מודל התפתחותי בן חמישה שלבים וסיום. בכל שלב ישנה מטלה התפתחותית, הכוללת סדרה של סוגיות בין אישיות, שבהן מתמקדים בשלב הספציפי הזה
- ✦ הקבוצה חייבת להתייחס אל המטלה ההתפתחותית על מנת לפתור סוגיות אלו ולהתקדם הלאה.
- ✦ כמו כן, ישנן סוגיות ואתגרים ייחודיים שהפרטים אמורים להתמודד עימן.

שלב ראשון: אוניברסליות

- ✦ המטלה ההתפתחותית הינה לפתור את סוגיית ההתקשרות בין חברים – להפוך לקבוצה
- ✦ המנגנון העיקרי המשרת את הקבוצה הוא האוניברסליות (הקבוצה אינה יכולה להכיל קונפליקט כרגע)
- ✦ האתגר עבור חברי הקבוצה השונים הוא להיכנס לקבוצה, ולא להישאר מנותקים ומפוחדים בחוץ

שלב ראשון: אוניברסליות - המשך

☀ **דוגמא מתוך קבוצה דינאמית של סטודנטים לתואר הראשון באוניברסיטה – נושאי הדיון הינם:**

סדרות ריאליטי כגון "אבודים"

טיולים בחו"ל או דברים שנעשו במהלך החופש הגדול

שאלות ובירורים אם אפשר להביא עזרים

☀ **מה שיאפיין את העבודה ההנחייתית בשלב הזה**

הוא התערבויות מעוטות יותר, ברמה הקבוצתית

ולא ברמה האישית

- ✦ המטלה ההתפתחותית הינה להכיר בשוני בין חברי הקבוצה
- ✦ דהיינו, האוירה הנינוחה הקיימת מאז השלב הראשון חייבת להשתנות
- ✦ לעומת זאת, ההתקשרות שנוצרה בשלב הראשון אמורה להגן על הקבוצה מפני התפרקות
- ✦ כאן יכולה להיות תוקפנות כלפי המנחה, כשלב מקדים לפני תוקפנות בין חברי הקבוצה

שלב שני: בידול - המשך

- ✦ האתגר עבור חברי הקבוצה הינו לנהל את העוינות המופנית כלפיהם, ושהם מפנים כלפי אחרים
- ✦ אתגר נוסף הינו למצוא את האיזון הנכון בין אינדיבידואליזם לקונפורמיות בתוך הקבוצה
- ✦ הגבול של הקבוצה נע מגבולה החיצוני, לגבולות הקיימים בין החברים

שלב שני: בידול - המשך

☀ **דוגמא מתוך קבוצות דינאמיות של סטודנטים באוניברסיטה:**

מישהי מרימה את הכפפה ומספרת על עבודתה, ואח"כ אומרת שהיא לא יודעת אם היא במוקד או "על המוקד" מישהו מספר, בפגישה רביעית או חמישית, שאבא שלו נהרג בתאונת דרכים

☀ **מהן האופציות שיש למנחה להגיב, בקבוצה כזו בעלת משימת עבודה כזו?**

שלב שלישי: אינדיבידואציה

- ✦ המטלה הקבוצתית הינה לקדם את ההערכה של חברי הקבוצה למורכבות ולעומק של כל אחד מהם
- ✦ התהליך שבו זה קורה הינו אתגור של חברי הקבוצה זה את זה בסביבה תומכת
- ✦ אם הקבוצה נכשלת בשלב זה, היא תישאר תקועה בין אוניברסליות לא מבוססת, לקונפליקט בלתי פתור
- ✦ הגבול נע עתה לחלקים שבתוך האדם עצמו, שכן אלו נפתחים לחקירה פסיכולוגית כעת

שלב שלישי: אינדיבידואציה - המשך

- ✦ האתגר עבור כל אחד מחברי הקבוצה הוא לעמוד בהצלחה בחקירה הזו, מה שקורא תגר על מנגנוני ההגנה הרגילים
- ✦ שלב זה מגיע לסיומו כאשר רוב הפרטים בקבוצה עברו חקירה פסיכולוגית, והפינו פתיחות אליה

שלב שלישי: אינדיבידואציה - המשך

☀ **דוגמא מתוך קבוצות דינאמיות של סטודנטים באוניברסיטה:**

☀ **בקבוצה של יחסים בין-אישיים, החלק הראשון הוקדש לירדנה. כולם עבדו איתה ונתנו לה פידבק. לאחר עיסוק רב בירדנה, מוטי ורן נותנים לה פידבק.**

☀ **אני עושה התערבות קבוצתית במטרה משולבת – גם להראות משהו ברמה הקבוצתית וגם קצת לסמן שעסקנו מספיק בירדנה.**

☀ **ההתערבות הקבוצתית, על גברים ונשים, לא תופסת את הקבוצה. אבל היא כן עוברת לעסוק במוטי, ובנטייה שלו להגדיר כל דבר (כאילו דרך זה שזו צורה גברית).**

שלב שלישי: אינדיבידואציה - המשך

☀ **דוגמא מתוך קבוצות דינאמיות של סטודנטים באוניברסיטה:**

☀ **דרך תחילת העיסוק בזה, עולים הרבה דברים: חזרה למשהו שהוא אמר בתחילת הפגישה, שהוא לא מרגיש שהקבוצה היתה חשה בחסרונו אם הוא לא היה מגיע; והוא מספר קצת על זה שהוא היה צריך תקופה מאוד ארוכה לטפל באמא שלו.**

☀ **לא הכל נפתח ונסגר כאן (והוא גם לא אמור), אבל מוטי קיבל הרבה מאוד משוב מהקבוצה – קודם כל לגבי הנטייה שלנו לסדר דברים במסגרות נוקשות ולהגדיר אותם, ואח"כ גם אמפטיה לגבי דברים אחרים.**

שלב רביעי: אינטימיות

- ✦ בשלב זה, חברי הקבוצה כבר משמעותיים זה עבור זה, והמוקד עובר לבדיקה של זוגות של חברים
- ✦ הכוונה, כמובן, לא לזוגיות אמיתית – אלא זוגיות שנוצרה בתוך הקבוצה
- ✦ המטלה הקבוצתית הינה לחקור את היווצרותה של זוגיות כזו, ואת הרגשות, החרדות והתחושות המלווים את יצירתו של קשר ושימורו, את הפחד מיצירת קשר ומדחייה, וכדומה

שלב חמישי: הדדיות

- ☀ כאן עובר המוקד לאדם עצמו, בתוך הקשר
- ☀ החקירה הקבוצתית מתמקדת באחריות שיש לכל אדם בתוך קשר
- ☀ אפשר לדון, לנתח ולהעמיק במהותם של קשרים, ובאחריות שיש לכל משתתף להימנע מניצול בתוך הקשר, מקיום קשר לא-שוויוני, וכדומה

דוגמא מתוך קבוצה דינאמית-טיפולית של טראנסג'נדרים:

תחילת שנה שלישית של קבוצה דינאמית-טיפולית של טראנסג'נדרים. עד עתה הקבוצה עסקה בקשיי ההתמודדות שלהם במקומות העבודה שלהם, ומול העולם שאינו מקבל אותם כמו שהם.

בנקודה מסוימת, באחת הפגישות, המנחה אומר שהוא מרגיש שהקבוצה רוצה לעבור שלב אחד הלאה בעיסוק שלה. אחד המשתתפים אומר לו "איפה אתה חי".

בפגישה לאחר מכן, משתתף אחד אומר שהוא היה רוצה לדבר על נושא שמעולם לא נדון בקבוצה – יחסי המין עם בני ובנות הזוג.



קו הנחייה

תחושות שיכולות לעלות בזמן עבודה בקו:

- ★ נדמה לי שמתחברים לקו מנחה שלי יותר מלי
- ★ הקו שלי עושה משהו עם הקבוצה שאני לא מסכימה עימו
- ★ הוא לא נותן לי להשחיל מילה
- ★ היא מתקשרת הרבה יותר טוב עם הבנות, וכמעט לא עם הבנים
- ★ הוא נורא אקדמי, מתפלסף, הקבוצה לא מבינה מה הוא רוצה להגיד

אז למה בכלל מנחים בקו?

- ✦ התשובה הפילוסופית: לחברה האנושית יותר קל עם זוגות (מאדם וחווה ועד יעקב ומיקי)
- ✦ התשובה ההנחייתית: כיוון שההנחייה בקו מאפשרת יותר דברים מאשר הנחייה לבד
- ✦ (שימו לב: יש הרבה מנחים שמעדיפים לעבוד לבד, וזה בסדר גמור)

מה מאפשרת העבודה בקו?

החזקה יותר טובה של הקבוצה – אם מנחה אחד צריך לבטל, יש את המנחה השני שישמור על ה – ;setting

החזקה יותר טובה של ההנחייה – יש עוד מישהו שנושא את הנטל, שחווה את החוויות שאני חווה, שאני יכול לשתף אותו ולהשתף איתו;

שיפור החוויה עבור המשתתפים: הם מקבלים עוד זווית ראייה, עוד אופציה להתחברות, למודל לחיקוי, וכדומה;

תפקידי המנחה:

- ★ מייחס משמעות (מפרשת את מה שהיא רואה, מגבירה את הידיעה של המשתתפים)
- ★ מגרה רגשית (חושף רגשות, מתעמת, מבטא כעס, חום או אהבה)
- ★ מראה דאגה (זה מה שאנחנו קוראים בסטריאוטיפ "הצד האימהי", רך, מביע סימפטיה וטוב לב)
- ★ מנהלת ביצועית (מציבה גבולות, מחזיקה היטב את ה – setting, וכדומה)

תפקידי המנחה – שאלות לדיון:

מה אתם יכולים לומר על עצמכם? איזה
תפקיד הוא הדומיננטי?

ומה אתם יכולים לומר על התפקיד
הדומיננטי של פרטנר/ית מסוימת שעבדתם
עימו/ה?

מה זה גרם ביניכם? איך הקבוצה התייחסה
אליכם?

באיזה נקודות המנחה...

- ★ מגן (מגונן על הקבוצה מפני רגשות רעים, התנסויות שליליות, העולם החיצון)
- ★ סמכותי (זה מה שאנחנו קוראים בסטריאוטיפ "הצד האבהי")
- ★ דמגוגי ("מרביץ" בהם תורה, מדבר הרבה אידאולוגיה)
- ★ תלותי (מובל על-ידי הקבוצה, מאוד קשוב לה ואולי קשוב מדי)
- ★ נמנע (מקיים עם הקבוצה קשר שטחי יחסית, לא נכנס למקומות עמוקים)
- ★ מזניח (נותן לקבוצה לפעול בדרכה, ואינו מתערב גם שכזקוקים לו)
- ★ חושב-עם (מתאים את פעולותיו לשלב שבה נמצאת הקבוצה ולמטלה עימה היא מתמודדת)

תפקידי המנחה – שאלות לדיון:

מה אתם יכולים לומר על עצמכם? באיזה נקודות הרגשתם שאתם...?

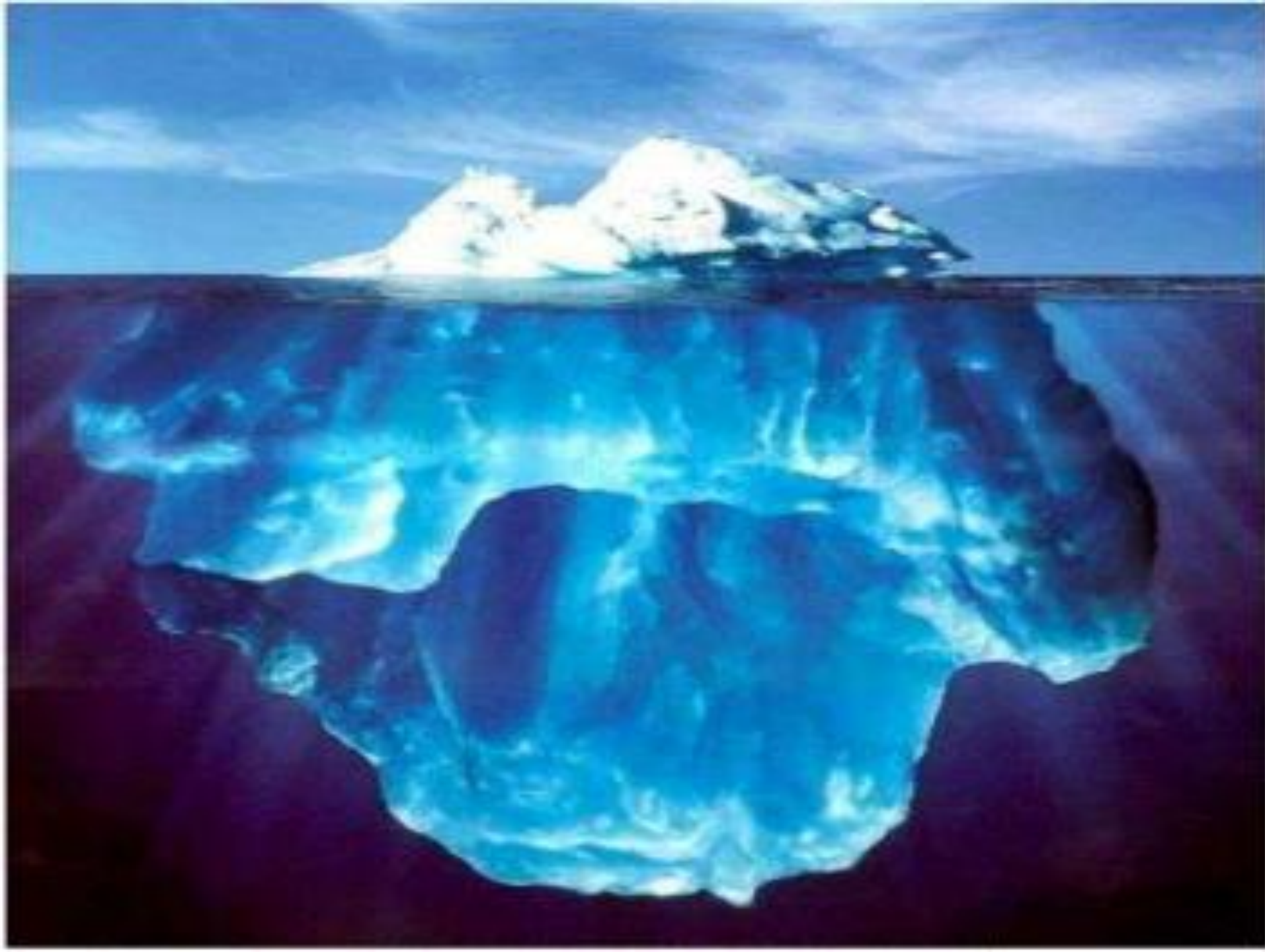
ומה לגבי פרטנר/ית מסוימת שעבדתם עימו/ה?

מה זה גרם ביניכם? איך הקבוצה התייחסה אליכם?

- ☀ מעבר מתפיסה של קו-הנחייה של תחרות, לתפיסה שלה כהשלמה
- ☀ הקו-מנחים כזוג הורים המגדלים את הילד שלהם (הקבוצה) יחדיו



תרבות





היסטוריה

חוקי המשפט

דת

מנהג משפחתי

ארכיום

חינוך

אופיון משפחתי

כיצד נגיע למסוגלות תרבותית?

• היכרות עם אמונות וערכים תרבותיים

רמת הידע של הפרט לגבי ההיסטוריה, הטקסים והמנהגים בתרבות מסוימת, כולל הבנה לגבי גישה של התרבות לתפקידי מגדר ונושאים דתיים ופוליטיים. אדם בעל מסוגלות תרבותית הוא זה שמכיר, מעריך ומפנים את האמונות הבסיסיות של תרבות מסוימת.

כיצד נפתח זאת בקבוצות שלכן? איזו חשיבה תעודד זאת? אילו פעילויות?

כיצד נגיע למסוגלות תרבותית?

● גישות חיוביות כלפי שתי הקבוצות

האדם מכיר בכך, שמסוגלות דו-תרבותית הינה מטרה חיובית; ששתי הקבוצות התרבותיות הן חיוביות (גם אם לא שוות), ואינו דוגל בגישות המכפיפות תרבות אחת לשנייה. רמת הקשר המתקיימת בין שתי התרבויות תורמת להתפתחות הגישה החיובית, כמו גם זמינות המידע באשר לתרבות האחרות (למשל, דרך "מתרגמים" תרבותיים, המבינים את שתי התרבויות ויכולים לגשר עבור אלו שעדיין אינם מכירים).

כיצד נפתח זאת בקבוצות שלכן? איזו חשיבה תעודד זאת? אילו פעילויות?

כיצד נגיע למסוגלות תרבותית?

• חוללות דו-תרבותית

האמונה שאדם יכול לפתח ולקיים מערכיות יחסים בין אישיות אפקטיביות בשתי תרבויות קשורה קשר ישיר ליכולת שלו לעשות כן. האדם מאמין בכך ואינו חושש מאובדן הזהות התרבותית המקורית שלו. אמונה זו תעזור לפרט לפתח מיומנויות תקשורת טובות בתרבות היעד, לאמץ תפקיד משמעותי ולפעול בתוכו, להמשיך ולקיים תפקידים וקשרים בתרבות המקור, ואף להתמודד עם המתח הקשור באקולטורציה.

כיצד נפתח זאת בקבוצות שלכן? איזו חשיבה תעודד זאת? אילו פעילויות?

כיצד נגיע למסוגלות תרבותית?

• יכולת לתקשורת

היכולת של הפרט לתקשר תחושות ודעות לחברים בתרבות נתונה, הן מילולית והן לא-מילולית, כולל כמובן גם היכולת לעשות זאת בשפה המתאימה.

כיצד נפתח זאת בקבוצות שלכן? איזו חשיבה תעודד זאת? אילו פעילויות?

כיצד נגיע למסוגלות תרבותית?

• רפרטואר תפקידי

טווח ההתנהגויות המתאימות מבחינה תרבותית או מצבית, שהפרט פיתח לעצמו. ככל שטווח ההתנהגויות או התפקידים גדול יותר, כך גדלה רמת המסוגלות התרבותית. כאשר מפתחים תוכניות להקל על כניסתם של מיעוטים למוסדות הנשלטים ע"י תרבות הרוב (ארגונים או אוניברסיטאות), חייבים לקחת את המוקד הכפול של בן המיעוט בחשבון. דהיינו, אם לא נוכל לאפשר לבן המיעוט לשמר את תפקידו בתרבות המקור, סיכויי ההישארות בתוך המוסד יקטנו, והמתח שחווה הפרט – יגדל.

כיצד נפתח זאת בקבוצות שלכן? איזו חשיבה תעודד זאת? אילו פעילויות?

כיצד נגיע למסוגלות תרבותית?

• "חיבור לקרקע" (*groundedness*)

אדם שמצליח לפתח קיום דו-תרבותי מוצלח הוא זה שיצר לעצמו רשתות חברתיות מוצלחות בשני הארגונים. זה מרמז על כך, שהפתרון המוצלח למתח הכרוך בחיים הדו-תרבותיים אינו יכול לבוא מהפרט עצמו בלבד. לאדם חייבת להיות המיומנות לגייס ולהשתמש במערכות תמיכה חיצוניות.

כיצד נפתח זאת בקבוצות שלכן? איזו חשיבה תעודד זאת? אילו פעילויות?