**מרכז דימול**

**קורס הנחיית קבוצות- יסודות ופרקטיקה**

**עבודת גמר**

**מוגש על ידי: גאדה טויל**

**ת.ז. 057558561**

**מוגש לידי: גב' רונית זלצר**

**תאריך ההגשה: 17.6.2019**

**הנחיית קבוצה: חיזוק קשר הורה ילד**

**שם הקבוצה: קבוצת תמיכה וצמיחה.**

אימהות לילדים עם בעיות התנהגות, בעיות רגשיות, חינוכיות וחברתיות.

מספר משתתפות: 6 אימהות, 3 מהן חד הוריות ו- 3 בזוגיות.

מדובר בקבוצת הורים לילדים עם בעיות מגוונות, הן גרושות והן בזוגיות שעלה הצורך להתערבות טיפולית שמתייחסת למצוקה רגשית, מחסום שאינו מאפשר להורה ליצור מפגש בין התנהגויות, גילויי רגשות ודיבורים לבין המשמעות שיש להן בחוויה הפנימית של הילד (ישי ואורן, 2006). הקושי למצוא משמעות לאירועים בחיי ילדים עלול להתגבש לחוויה כוללת חסימת התפקוד ההורי.

ההנחיה מאפשרת הזדמנות לשינוי בדפוסי ההורות ולבנות בתוכם יכולת הכלה לעצמם ולילדיהם ובמצבים פשוטים יתמודדו בעצמם עם מצוקות ילדיהם.

רקע - הקמת הקבוצה היה כחלק מדרישת הקורס שאני לומדת ,זאת פעם ראשונה שאני מנחה קבוצה טיפולית .הקבוצה חדשה אני גייסתי לקוחות לעו"סים מלשכת הרווחה שאני חלק ממנה. חלק המשתתפות בקבוצה הן בזוגיות וחלק חד הוריות. המשותף ביניהן ילדים עם בעיות מוגדרות וחלק מהאימהות לתפקוד הורי לקוי. החלטתי לשלב בין שני סוגי המשפחות בכדי שתהיה למידה משותפת להתנהגויות הוריות שעלולות לפרק את המשפחה והתנהגויות שעשויות לגבש ולהוביל ילדים בתוך המשפחה להתפתחות תקינה ומועילה להורים וילדיהם.

**מטרות הקבוצה:** מתן כלים והקניית מיומנות עיבוד והתבוננות לשיפור וחיזוק קשר הורה-ילד.

**תכנים שדנו במהלך המפגשים:**

מה זה קבוצה? חשיבות הקבוצה, הגדרת קבוצה, מה זה משפחה? הורות - מה עולה בראש? משמעות המשפחה.

השפעת ההורות על התפתחות הילדים, האם רוצים להתנהג לילדים כמו ההורים שלנו התנהגו כלפינו או רוצים לשנות, חשיבות יצירת סביבה משפחתית, יצירת תקשורת מקרבת, סגנונות תפקוד הורי, שונות מאדם לאדם, הרגלים יומיומיים, האם אנחנו מוכנים לשנות למען התפתחות בריאה, סמכות הורית, דפוסי התנהגות מקרבים בין ילד להורה, גבולות, הורה שאין לו גבולות לעצמו יתקשה להציב גבולות לילדיו, להפגיש את ההורה עם עצמו תוך כדי התייחסות הקבוצה לתכנים .

התייחסות לגיל רך, נוער, מתבגר, כל שלב והייחודיות שלו תוך כדי הצגת קשיים והתלבטויות לכל התכנים שנזכרו ודיון תוך קבוצתי.

בנוסף התייחסות לצרכי הקבוצה לפי תכנים שמעסיקים את חברי הקבוצה.

**Setting של הקבוצה:** אחת לשבוע, בימי שני בין השעה 16:00-17:30. הקבוצה מורכבת מ- 12 מפגשים. נפגשים במבנה לשכת הרווחה במרחב קבוצתי בטוח ומוגן להתנסות בו על ידי שמירה על גבולות ברורים ויציבים.

**תהליך שעברה הקבוצה:**

התפתחות הקבוצה בשלבים, התכוונות לשינוי אישי והתמודדות עם אתגרי למידה בכלל ובפרט למידה.

התפתחות הקבוצה בשלבים מתארת תהליך כל אחד מחבריה נושא עמו עולם אישי-רגשי, דרכי התנהלות אישית ובין אישית והתמודדות עם תכני הלמידה, וההתנסות בנושאים שונים, באופן הדרגתי, תוך מעבר משלב לשלב, הקבוצה הופכת מכילה המאפשרת לכל חבריה למידה איכותית והתפתחות מקצועית.

הקבוצה עברה מספר שלבים, יאלום ולשץ' (2006) תארו את פעילות הקבוצה כנותנת ביטוי למיקרוקוסמוס חברתי. הקבוצה הופכת לייצוג בזעיר אנפין של עולמו החברתי של כל אחד מחברי הקבוצה – כל אחד מחברי הקבוצה מביא את דרכו לפעול בעולם אל המרחב המשותף. ניתן להצליב טענה זו עם דבריו של ביון (1965) מצוטט אצל דור-חיים (2012) שהדגיש את המקור המשפחתי של התנהגותם של בני אדם בקבוצות, ובמיוחד ציין שאנשים נוטים לשכפל בקבוצה את הסגנונות הרגשיים שלמדו במשפחה.

**מפגש ראשון:** היכרות חברי הקבוצה אחד לשני, הצגת מטרת הקבוצה, בניית חוזה, הגעה בזמן, מחויבות לסודיות, מחויבות לקבוצה, הקשבה וכבוד, ציפיות ורצונות המשתתפות והמנחה.

**שלב 1 - טרום התחברות - התמקמות- התקרבות והתחמקות**

המפגש הראשון והשני, המפגשים הכי חשובים אך גם הקשים ביותר להנחיה, המנחה שואף שחברי הקבוצה ירגישו שייכות (ברק-שטיין, 2008), מעבר מזהות יחיד לקבוצה. או- הישענות על נורמות חיצוניות או התנגדות. תקיעות- נשירה והתפרקות דאגה ופחד נשירה והמחשבות איך לבסס סביבה בטוחה אמון הבנה ויחס חיובי וקבלה כי המשתתפים קולטים את הרושם של המנחה ומעריכים האם הקבוצה עומדת להיות יעילה עבורם או לא.

## לפי Hepworth (2007) השלב ההתחלתי בהתפתחות הקבוצה מאופיין על ידי הצגת התנהגות של התמקמות חברי הקבוצה, כלומר, התנהגות של התקרבות והתעלמות בין ומחברי הקבוצה.

וזה היה בולט היסוס להשתתף חוסר רצון לדבר וחוסר נוחות ופחדים הקשורים לחשיפה ,הם נוטים להיות חסרי ביטחון לגבי מטרות הקבוצה ומהתועלת שהם יכולים להשיג מעצם היותם בקבוצה. זהו שלב שבו בוחנים את המנחה, כלומר עד כמה הוא מוכן להגן עליהם מפני מצבים של פחד ועלבון.

כמו כן, הם מחפשים תפקיד בקבוצה, מכנה משותף עם אחרים ולהיות מקובלים ע"י הקבוצה. בשלב זה מנחה הקבוצה הוא הדומיננטי ביותר וחלק מחברי הקבוצה עלולים לדרוש ממנו לקבל החלטות בקבוצה.

## שלב 2 – כוח ושליטה: תקופת מעבר

זהו שלב של תקופת מעבר לאחר שחברי הקבוצה מבינים שכדאי להם להיות בתוך הקבוצה .לפי-(( Hepworth מאפייני שלב זה הינה עימותים בין חברי הקבוצה על מקום ותפקיד, והיוצרות נורמות. קבוצתיות. , כלומר חברי הקבוצה נאלצים לסבול אי בהירות ושינויים כתוצאה ממעבר של מערכות יחסים לא אינטימיות לאינטימיות. מה שהיה בולט ישנם מאבק שליטה בין חברי הקבוצה הדומיננטיים על שליטה בקבוצה . הפחד שיגורם לחלק מחברי הקבוצה לנשור אם הם חשים שאינם מקבלים הגנה משאר חברי הקבוצה. בנוסף, לדחיית חברים ,השעיר לעזאזל לפי-( Hepworth) נושא על גבו את נטל האחריות עבור כל בעיות הקבוצה ומהווה מושא לתגובות שליליות בלתי פסוקות מאשר חברי הקבוצה .

## שלב 3 – אינטימיות

מה שמאפיין את השלב השלישי, נשירת אחת מחברות הקבוצה שהיא הייתה גורם מעקב להתפתחות ופתיחות הקבוצה (השעיר לעזאזל), לאור העבר העביריני של הבעל והדודים והילדים שלה היום .

שכל אחת מחברות הקבוצה לא הייתה מרגישה אימון ביטחון, נוחות וחופשיות בנוכחות חברה זו בהבעת דעתה או שיתוף בתכנים אישים .

בשלב זה אחרי שנשרה אחת מחברות הקבוצה פתחה הדלתות החסומים, לשאר החברים, מתחילים לדון ברגשות ובעיות שלהם ולבקש את דעתה של הקבוצה. לפי Hepworth (2007) גוברת המעורבות האישית בין חברי הקבוצה, וחלק מזהים חשיבות בלהיות חלק מהקבוצה. תחושת ה"יחד" גוברת, יחד עם המחויבות למטרות הקבוצה והמוטיבציה לביצוע משימות הקבוצה ולתמוך בחבריה השונים.

בניגוד למפגשים הקודמים חברי הקבוצה שדברו על הפחד שלהם והזהירות שהייתה מגבילה אותם מהנוכחות ל- (השעיר לעזאזל) .הביטחון עלה, כאן כבר מתפתחות נורמות קבוצה שמבוססות על נורמות משפחתיות כי לפעמים נותרת השוואה בין הקבוצה למשפחה הגרעינית.

## שלב 4 – התפתחות זהות קבוצתית ומסגרת התייחסות פנימית

מאופיין על ידי לכידות והרמוניה כי החברים הגיעו לאינטימיות ולקבלה, ומתפתח איזון דינאמי בין צרכי הפרט לצרכי הקבוצה. בהדרגה, הקבוצה הופכת למערכת תמיכה בה החברים תומכים רגשית בצרכיהם השונים של כל אחד מהחברים בקבוצה.

האנרגיה הקבוצתית מתמקדת במטרות הקבוצה, ההיררכיה פחות נוקשה ומפתחים תפקידים שונים במטרה לתמוך בפעילות המבנה וארגון הקבוצה.

בשלב זה החברים כבר אספו ניסיון לדעת כיצד "לעבוד עם בעיות" ורכשו המיומנויות לנתח את הרגשות שלהם ושל אחרים באופן יעיל על ידי יצירת תקשורת אפקטיבית, הצעת סיוע לאחרים, ובתפיסת המסובכות ביחסים בין אישים המתפתחת בקבוצה. חברים מתחילים להעלות קונפליקטים לדיונים, ולזהות מכשולים העלולים לסכן התקדמות הקבוצה.

נעשה דיונים במצבים שחסרה הסכמה כללית, ועמדות החולקים נלקחת בחשבון ומתנסים לפתור את ההבדלים ביניהם על מנת להגיע לקונצנזוס קבוצתי.

**שלב 5 – שלב סיום ופרידה**

בשלב זה חברי הקבוצה חלקם הרגיש חרדות מעצם הפרידה והמעבר מהקבוצה. הם מכחשים את החוויות הקשות ומחזיקים את החיוביות שהיו במהלך הזמן בקבוצה עצם העובדה שהם בקשו לעוד מפגשים שראו צורך לדבר על החוויות האישיות והבעיות שלהם ושביעות רצונם מהדינאמיקה שנוצרה ביניהם והאימון האישי בכל אחד מחברי הקבוצה.

לפיHepworth (2007) תגובות אלה של פרידה עשויים להתפרץ כתוצאה מניסיון חברי הקבוצה להשלים בין התחושות החיוביות שהתנסו בהם ולבין חשש דחייה ופחד מסיום הקבוצה.

בשלב זה עידוד החברים למצאו פתרונות לסוגיות שטרם נסגרו תוך ניצול האנרגיה של פרטים גם מחוץ לקבוצה ולהתמקד בתהליכים אישיים.

**מסיבת הפרידה** נערכה מחוץ לבניין הרווחה לפי החלטת חברי הקבוצה.

המסיבה הייתה חגיגית, החברות לקחו על עצמן להכנת אוכל וכיבוד מתוק פעילות שהם הכינו אותה. הרגשתי כמה חברי הקבוצה מגובשים מרגישים מקום בטוח בנו ביחד קשר טוב, והכבידו על היות קבוצת הוטס אב להישאר פתוחה ביניהם , בסוף יש רוח הומר שמאחדת אותם.

**הגדרת תפקיד המנחה**

כמנחה היה תפקיד ומקום מרכזי ואחריות כוללת על הקבוצה ועל תהליך העבודה. לאורך כל התהליך אחריות למחויבות לעשות כל מה שביכולתי ליצירת התנאים הנדרשים כדי שהקבוצה תהיה המקום והמסגרת בה יכלו חבריה להפיק תועלת, לצמוח ולהתפתח.

פעלתי, כמנחה מאפשר- מתבקש ליצור תנאים המאפשרים לחבריה לפתח תחושת ביטחון ואימון באחרים.

כמנחה קשוב - לחברי הקבוצה ולהתרחשויות לתהליך הקבוצתי ולבחון את תהליך ההתפתחות של הקבוצה.

כמנחה מכיל - היכולת לספוג את הקושי שבאי ההבנה והדילמות המתרחשות בתוך הקבוצה ולהיות בעל תקשורת מפותחת: יכולת אמפטיה – הנדרשת כדי להבין את האחר.

כמנחה בעל ידע-מלמד דרכי פעולה חדשים.

**כמנחה לפעם ראשונה לקבוצה טיפולית** הצלחתי לזהות שבאמצאת הסמכות והכוחות האישיים והאישיותיים שהקבוצה מתקדמת. הצלחתי לשמור על הקבוצה עד המפגש האחרון מפגש הפרידה למרות הפחד שהיה מתרחש בכל התחלת הנחייה בכל סיום מפגש הייתי מנתחת אותו עם הקבוצה ועם עצמי הייתי רואה השינוי בתוך הקבוצה ובתוך אני האישי . לפי בריצ'טו המנחים הם בני אדם וכי רק תהליך בלתי פוסק הכשרה, חתירה למודעות עצמית גבוהה והתנסות, הם שיסייעו למנחה לפתח רמה גבוהה של מקצוע (רוזנוסר, 1997).

**ביבליוגרפיה:**

דור-חיים, פ. (2012). בין ייחודיות לידיעה מראש: על שלבים בהתפתחותה של קבוצה http://www.hebpsy.net/articles.asp?id=2780 – נדלה ב- 13.6.2019.

יאלום, א. ולשץ', מ. (2006). *טיפול קבוצתי: תיאוריה ומעשה.* ירושלים: כנרת.

ברק-שטיין, ח. (2008). שלבי התפתחות קבוצה- מאפיינים ותפקידי מנחה. https://www.hebpsy.net/me\_article.asp?id=93&article=1894 נדלה ב- 13.6.2019.

ישי, ר., אורן, ד. (2006). 'הורות חסומה – והורות ממומשת' – על הורות כמעשה יצירה ועל תרומתה של הדרכה דינמית באוריינטציה פסיכואנליטית להורים. שיחות, כרך כ' (3), יולי 2006.

רוזנוסר נאווה, (1997), **מנחה הקבוצה**, עמודים- 311-299 בתוך: נ. רוזנווסר ול. נתן (עורכים). הנחיית קבוצה – מקראה, ירושלים: מרכז ציפורי.

Hepworth, D.H., Rooney, R.H., Rooney, G.B., Strom-Gottfried, K., & Larsen, J.A. (7th ed). (2007). *Direct social work practice*. *Theory and skills* (Ch. 11, Forming and assessing social work groups, pp. 297-309). Australia: Thomson Brooks/Cole

Hepworth, D.H., Rooney, R.H., Rooney, G.B., Strom-Gottfried, K., & Larsen, J.A. (7th ed). (2007). *Direct social work practice*. *Theory and skills* (Ch. 16, Intervening in social work groups, pp. 495-520). Australia: Thomson Brooks/Cole