



למה קבוצה?

על כוחה המעצים של קבוצה תהליכית
בת-חן שפירא

לעיתים, בשעה שאנחנו מגיעים לצומת בחיינו, אנחנו חשים שאנחנו זקוקים לעזרה, ומבינים כי איש מקצוע עשוי לעזור לנו, שכן, יש בידיו ידע או כלים שאין בידיו. זה נכון לגבי נגר, לגבי עורך דין ולגבי מאמן או מטפל. אולם, האחרונים, להבדיל מהראשונים, מציעים לנו תהליך. משהו המניח כי אין תשובות חד משמעיות שנכונות לכולם, והעזרה היא צעידה משותפת במסלול מאד אישי. כשבעל המקצוע מלווה אותנו הוא מכיר אותנו, רואה את הצורך הייחודי שלנו ומחפש יחד איתנו מענה ייחודי לצרכים שלנו.

לצד זה, מתקיים מענה חלופי – תהליך בקבוצה.

אז נשאל את עצמנו – למה בקבוצה? איך נקבל מענה מדויק לצרכינו כאשר מי שמלווה את התהליך מחלק את עצמו בין מספר אנשים בעלי מטרות וצרכים אחרים?

מאמר זה מטרתו להראות כי העבודה בקבוצה היא בעלת ערך בפני עצמה ולא רק פשרה נוחה - כלכלית או רגשית. זוהי דרך עבודה שונה לליווי התהליך, ואולי אפילו ליצירה שלו באופן יותר מקיף. דרך שבה הקבוצה מלווה את התהליך האישי ואיש המקצוע מלווה את הקבוצה. בדרך עבודה זו, איש המקצוע אחראי על בניית התהליך כך שיינתן מענה לצרכים של כל אחד מהמשתתפים. עליו לבנות את הקבוצה כמקום תומך שיאפשר לכל אחד לעבור את התהליך שלו.

המטרה בעבודה קבוצתית היא לאפשר לאדם להיות מודע יותר למהמורות שלו במערכות יחסים, בתקשורת ובקבלת החלטות, ולכוחות שלו לשנות ולשפר את איכות חיי החברה, העבודה והמשפחה על ידי העצמת מקורות הכוח והתמודדות עם המכשולים שניצבים בדרך.

איך זה עובד? התהליך הזה מחבר את השכל והרגש. הוא מפתח את האינטליגנציה הרגשית שלנו מכיוון שהוא לא רק הופך אותנו למודעים יותר,

© בת-חן שפירא – קו מנחה לפיתוח עסקי

למאגר הידע הרחב, הפרקטי והנגיש ביותר בעברית למנחי קבוצות וסדנאות:

[מרכז המעגל – הקמפוס הדיגיטלי למנחי קבוצות וסדנאות](#)

אלא מאפשר לנו חוויה רגשית של קבלה, שייכות, והתרחבות שמשמשות עבורנו כחוויה מתקנת לחוויות בינאישיות קודמות, אותן חוויות שבעטיין אנו חשים שאנו זקוקים לעזרה. בין אם מדובר ביחסים עם ההורים, בני הזוג, הילדים שלנו, צוות העבודה או חברים שלנו. ובכן, הקבוצה פועלת בשיטה המניחה שמה שמתרחש 'כאן ועכשיו', בתוך המעגל הקבוצתי משקף התנהגויות, תגובות, הרגלים, ודפוסים שאופייניים לנו, בהם אנחנו נוקטים במצבים בהם אנחנו חלק ממערכת אנושית, קרובה יותר או פחות.

לכן, במסגרת התהליך הקבוצתי מתאפשר:

- 🌀 לברר את מידת שביעות הרצון שלנו מההתנהגויות הללו
- 🌀 להכיר בכך כי הן עשויות להיות בשליטתנו ולבחור לשנות
- 🌀 להבין כי זו לא הדרך היחידה, אלא ה"אוטומט" – דפוס התנהגות שפיתחנו
- 🌀 לחוות את התיסכול, חוסר הנחת וחוסר הסיפוק שהן גורמות
- 🌀 לבחון את מקורות ההתנהגויות הללו ואת מידת הרלוונטיות שלהן כיום
- 🌀 להתבונן על תוצאותיהן בהיבט האישי והבינאישי באמצעות משוב מבוקר מחברי הקבוצה ומהמנחה
- 🌀 ללמוד אפשרויות אחרות באמצעות חיקוי התנהגויות של אחרים
- 🌀 להתנסות ותרגל פעולה שונה, מתוך בחירה, בתוך קבוצה תומכת המאפשרת שינוי

אז למה צריך קבוצה? אפשר לעשות את זה גם במסגרת ה"חיים האמיתיים". זה נכון, אבל קשה יותר, כי אנחנו, כאמור נוטים לשחזר את אותן התנהגויות שוב ושוב, ולזכות בתגובות דומות. התגובות הללו – הניסיון שרכשנו, בחוויה שלנו "מלמדות" אותנו משהו על עצמנו ומשהו על העולם. הקבוצה, באמצעות ההנחיה מאפשרת לנו למידה שונה. היא מהווה עבורנו מקום מוגן שבו אנחנו יכולים לחוות רגשות שאולי פחדנו מהם (חיוביים ושלייליים) ולסלול לעצמנו דרכים חדשות להתנהגות וליחסים אחרים בין חברי הקבוצה.

עצם הגדרת המטרה של התהליך כמקום להתפתחות אישית ובינאישית, ועצם נוכחותו של בעל מקצוע עושה את הקבוצה למוגנת יותר ומאפשרת יותר מאשר ב"חיים האמיתיים", בהם התלות ההדדית בינינו לבין הקרובים לנו היא מאד גדולה, ויש מנגנון סמוי של קשרים בהם כל אחד מאיתנו "ממונה" על תפקיד. כלומר, אחד ייקח על עצמו תמיד לפתור את הבעיות, השני ייקח על עצמו תמיד להתריע על סכנות, אחד להצחיק, והאחר, להשבית שמחות, וכן הלאה וכן הלאה.... כך רגילה הקבוצה להתקיים – המשפחה, הצוות בעבודה, החברה.

ב"חיים האמיתיים" הקושי לצאת מהתפקיד הוא כפול: מצד אחד הוא טמון בעובדה כי המנגנון הסמוי נובע מהצרכים התפקודיים שיש לקבוצה, ומהבנה בלתי מודעת ששינוי קטן במנגנון יאלץ גם את שאר החברים להשתנות. ושינוי זה דבר לא נח, ואפילו די מאיים. מכך יוצא שאם אני רוצה להפסיק לפתור בעיות או להצחיק, אז אני "תוקע" את המנגנון, והקבוצה שואפת להמשיך לתפקד כפי שהיא רגילה, לכן היא תלחץ עלי להמשיך להצחיק, למרות שאני כבר נחנק בתפקיד הזה, ואני, מה לעשות... מופעל מהלחץ, ונענה לתפקיד, חוזר להתנהגויות שנדרתי כבר אלף פעמים לשנות.

מצד שני, התפקיד שלמדתי לשאת בו הוא מתגמל. בזכות זה שאני מצחיק אוהבים אותי, בוחרים להיות חברים שלי, צריכים אותי, ובאופן יחסי, אני מבצע אותן די בקלות. אם אוותר עליו אוותר על כל התגמולים שאני רגיל לקבל. מה עוד, שכדי להיות שייך, אני אצטרך לקחת תפקיד אחר, שאולי ידרוש ממני יותר, ואולי אין בכלל תפקיד אחר בקבוצה אליה אני משתייך. כך קל לי מאד להיכנע ללחץ ולחזור לתפקיד.

חשוב לציין שהשיקולים הללו, הן של היחיד והן של הקבוצה הם, ברובם, סמויים ובלתי מודעים.

בעבודה בקבוצה, מצד אחד אנחנו משחזרים דפוסים, ומצד שני, המנחה מזמין אותנו לבחון אותם ולהתנסות בדרכים אחרות. העבודה בקבוצה, בעצם, מאפשרת לנו להשתחרר מהתפקיד וללמוד להיות מי שאנחנו באמת, לתרגל

ולשנות. ומכיוון שהקבוצה גם תומכת, היא עוזרת לנו להתנסות בתפקידים אחרים, לחוות אותם ולהתחיל "להרגיש בהם בבית".

אחת הטכניקות המקובלות המאפשרות את שינוי התפקיד, וכמובן את שינוי ההתנהגות, היא הצבעה של המנחה על כך שכל שאלה, דעה, מחשבה או רגש שמבטא חבר קבוצה ב'כאן ועכשיו' מבטאים קולות פנימיים סמויים ובלתי מודעים בכל אחד מחברי הקבוצה, ובמסגרת אותו מנגנון של חלוקת תפקידים, הוא מביא אותו לביטוי עבור כל שאר המשתתפים. בכך נוצרת מערכת של הזדהויות, שבעזרתה ניתן להוריד הגנות, כעסים או דעות ונוצר מקום מקבל עבור כל אחד. ולא נגזים אם נאמר כי עצם ההכרה בכך שלא רק אני מתמודד עם הבעיה הזו היא כבר מקלה. זה שיש לי עם מי לדבר, שמבין על מה אני מדבר, לא שופט אותי, שאני יכול לדבר מבלי להתבייש, יוצר חוויה מתקנת של שייכות ושותפות גורל ומאפשר איתור מגוון גדול של פתרונות מהם ניתן לבחור (לצד תחרות, קנאות וכעסים שמקומם בתהליך חשוב כי בעזרתם אנחנו לומדים להכיר בהם ולהתמודד איתם באופן מיטבי). למשל, אם אני מדבר על כך שבילדות שלי אף אחד לא הקשיב לי באמת או שאני מסתובב עם תחושה של בדידות, עצם ההקשבה בזמן שאני מעלה משהו, מאפשרת לי ליצור חוויה מרפאה או מתקנת. ובשעה שאני רואה את האחר פועל בצורה בה תמיד הייתי רוצה לפעול, אני יכול לקבל את הדרייב להתחיל לפעול, ועוד כהנה וכהנה.

ובכל זאת, הרי באנו לקבל עזרה במשהו מאד ספציפי שמעיק עלינו, ואנחנו מחפשים פתרון. לכן, הקבוצות מגדירות את מטרתן ואת קהל המשתתפים, כך שכל המשתתפים עסוקים בחיפוש פתרון אישי לעניין משותף או עוסקים באתגר משותף. קבוצת אימון של מחפשי עבודה העוסקת בדרכים לצאת ממעגל העבודה אינה דומה לקבוצת טיפול של נשים חד הוריות או לקבוצת חיפוש דרך לזוגות המבקשים להקים משפחה אלטרנטיבית.

הערך המוסף של הקבוצה, הוא בידע ובניסיון של כלל המשתתפים, והמנחה, תפקידו, אמנם, להביא גם ידע מקצועי, אך גם לשקף לכל אחד מאיתנו את הדפוסים ו"לאסוף" את הידע של כל המשתתפים, להצביע על הנחות סמויות

שמפעילות אותנו, ולדרבן אותנו להוציא מעצמנו את היכולות שלנו. בעזרתנו מעצבים המשתתפים את 'רוח הקבוצה' – הנורמות של התנהגות תומכת ולומדים לנהוג האחד בשני מתוך הזדהות, אמפטיה ומשוב אישי, מחוץ למנגנון התפקידים. בכך מתאפשר לנו גם ללמוד ולתרגל מערכות יחסים בהן אנו זוכים, בתוך הקבוצה לפעול בתוך מערכת מוגנת ולהתנסות בהתנהגויות, מחשבות ורגשות חדשים, וגם, לכלי חשוב בחיים הבינאישיים, המאפשר לנו לסלול דרכנו בתוך מסגרות אנושיות באופן המשפר לנו את איכות החיים שלנו.

לסיכום,

ניתן לומר כי החיפוש אחר מענה מאד ספציפי לצורך, מבוסס על הנחה כי הצורך שלי הוא שלי, רק בעל מקצוע יכול להבין על מה אני מדבר והוא יודע איך לעזור בקושי מסוג כמו שלי. הוא מלומד ומנוסה ויש לו כלים להוביל אותי בדרך הנכונה או לסמן עבורי את היעדים הנכונים. במקרים מסוימים, זה אכן נכון. אולם, ישנם מקרים בהם הידע של בעל המקצוע הוא הידע שלו לעזור לנו להכיר את הידע שלנו ולמצות אותו, לחפש את הדרכים הנכונות לנו, מתוך מי שאנחנו. העבודה הקבוצתית, במסגרת היחסים שנוצרים ב'כאן ועכשיו' היא דרך להרחיב את הדיבור על יחסים לחוויה שלהם ולמידה שלהם ב"זמן אמת", למידה המופנמת אצלנו והופכת עבורנו לחלק ממיגוון המיומנויות הבינאישיות שלנו.