מסע של חוויות

פעילויות יצירתיות בקבוצות טיפוליות

רחל לב-ויזל לאה קסן

הוצאת ספרים "אח" בע"מ

סדרת ספרים בפסיכולוגיה וחינוך מיוחד

עורך המהדורה העברית י. אבישי

Experiencial Journey
Creative Activities in Group Therapy
Rachel Lev Wiesel Lea Kacen

© Hebrew Edition, Ach Publishing House 2002

©
כל הזכויות שמורות
להוצאת ספרים "אח" בע"מ
ת.ד. 170 קרית ביאליק 27000
טל' 04-8722096 04-8727227
פקס' 04-8417839

ISBN 965-267-233-5

נדפס בישראל תשס"ב
Printed in Israel 2002

נדפס בדפוס אופסט "ראמים" בע"מ חולון

שלב 2

כוח, שליטה ואוטונומיה

לאחר ההיכרות והמפגשים הראשוניים, כאשר גבולות הקבוצה הוגדרו, המסכות מתחילות לרדת והמשתתפים מרגישים בטחון רב יותר בהצגת התפקיד החברתי בו מעונינים. בשלב זה ניתן לצפות בדפוסי כוח ומנהיגות היוצרים מאבקים על שליטה. נושא קבלתו של הפרט על ידי בעלי ההשפעה והכוח בקבוצה הופך לדומיננטי עבור חלק מן המשתתפים, נושא השליטה והמנהיגות בקבוצה דומיננטי עבור אחרים. המנחה הופך מדמות נערצת עליה ניתן להישען לדמות כלפיה מושלכת בקורת בנושאים כגון איך להוביל את הקבוצה, איך לקבל החלטות ועוד. נושאים של שליטה וחרות הופכים למוקד מרכזי. תהליך זה מייצג חיפוש אסרטיבי של המשתתפים את מקומם בקבוצה ומאפשר חשיפה של עמדות ורגשות שהוסתרו בתחילה מחשש. העלאת עמדות, ביניהן סטריאוטיפים, ביקורות שליליות וכו', על שולחן הדיונים בקבוצה גורם לחשש, חוסר אמון וחשד מחד, ופותח אפשרויות ליצירת קשרים חדשים ובריתות מאידך. מתח וקונפליקט מאפיינים את השלב הנוכחי. לעתים קרובות נשמעים משפטים כגון: "ידעתי שיש משהו אחר מתחת לנחמדות", או "לא העליתי על דעתי שהוא מסוגל להיות כל כך תוקפני".

באווירה של אסרטיביות גדולה יותר, המשתתפים מגדירים עמדותיהם, לא רק ברמת הקוגניציות אלא ברמות רגשיות, הגדרות המאפשרות בחינה של המעמד האישי ומידת ההשפעה של הפרט על הקבוצה. מבחינות רבות שלב זה הנו אמיתי יותר מן השלב הראשון. קואליציות ובריתות בין משתתפים נוצרות בשלב זה על בסיס עמדות מוצגות והתנסות ממשית, ולא על בסיס משאלות לב ואידיאליזציה. לצד עוצמה גוברת של תגובות כעס ועוינות, עולה גם עוצמת הצחוק וההנאה.

בשלב זה יתכן ויעלו תחושות של אי שביעות רצון, כעס, תסכול ועצבות, לאור הפער שבין התקוות והציפיות שהיו בשלב טרום ההתחברות והמציאות בקבוצה, והפער שבין המטרה האישית והיכולת להשיגה באמצעות הקבוצה. תגובות של נוקשות ואי רצון להתפשר יגרמו לעתים

לעזיבה של משתתפים אם באופן ממשי ואם בתגובות של הסתגרות וניתוק במהלך המפגשים. מידת יכולתה של הקבוצה להתמודד עם הנטיות הטבעיות להרס ולפתור את הקונפליקטים תקבע את המשך העבודה.

פיצוץ בלונים

מטרות:

1. להעלות על פני השטח את קיומם של קונפליקטים סמויים שלא ניתן להם עד כה ביטוי מילולי בקבוצה.
2. בדיקת יחסי הכוחות הקיימים בקבוצה.
3. דיון בנושא של ביטוי אגרסיות והתחושות הנלוות לכך.

גודל הקבוצה: מארבעה משתתפים ומעלה.

משך זמן מומלץ: כשעה.

חומרים: בלונים וחוטים כמספר המשתתפים.

הליכים והוראות למנחה:

1. כל משתתף מנפח בלון וקושר אותו עם חוט לקרסול הרגל שלו.
2. כאשר המנחה ייתן סימן על כל אחד מהמשתתפים לנסות לפוצץ על ידי דריכה את הבלונים של המשתתפים האחרים ולדאוג שלא יפוצצו את הבלון שלהם.
3. מי שהבלון שלו התפוצץ יושב בצד, והמשתתף האחרון שנשאר עם הבלון הוא המנצח.

נושאים לדיון:

ניתן לדון ברגשות המלווים ביטוי של אגרסיה, ההגנה, ההפסד, הניצחון, ובאסטרטגיות בהן נעשה שימוש:

1. האם נהניתם מהפעילות הזו? אילו רגשות חוויתם בזמן הפעילות?
2. איך חשתם כשהיה איום על הבלון שלכם?
3. איך הרגשתם כשנפסלתם ויצאתם מהמשחק? האם הרגשתם הרגשה דומה בסיטואציות אחרות בחיים?

4. איך הרגשתם כשניסיתם/הצלחתכ לפוצץ בלון של מישהו אחר והוצאתם אותו מהמשחק?
5. באילו דרכים ניסתם לשמור על הבלון שלכם? באילו דרכים ניסיתם לפוצץ בלונים של אחרים? האם זה מזכיר את הדרך בה אתם שומרים על האינטרסים שלכם בחיים בכלל?
6. כיצד בחרתם איזה בלון תנסו לפוצץ?
7. האם אתם חושבים שהניסיון לפוצץ את הבלונים של המשתתפים האחרים משקף במידה כלשהי את דינמיקה הקיימת בקבוצה?

גיוון: ניתן ליצור צוותים עם צבעי בלונים שונים ולנהל את המשחק בדרך של קבוצות.

התמודדות בעת קונפליקט

מטרות:

להעלות את המודעות של חברי הקבוצה לגבי דפוסי ההתמודדות האישיים בעת קונפליקט, תוך לימוד הפעילות של פתרון בעיות[18].

גודל הקבוצה: לפחות 3 משתתפים.

משך זמן מומלץ: שעתיים.

חומרים: עיתונים צבעוניים, מספריים, דבק, דפים, טושים, צבעים וחומרי מלאכה נוספים כיד הדמיון.

הליכים והוראות למנחה:

1. המנחה יבקש מחברי הקבוצה להתחלק לשלשות שמכירים זה את זה היטב, ויפזר את החומרים האמנותיים כך שיהיו זמינים לכל המשתתפים.
2. כל משתתף יתבקש לתת משוב לשניים האחרים בשלשה לגבי האופן בו כל אחד מהם מתמודד עם קונפליקט על-ידי יצירת חיה, שיר או סיפור המסמלים את אופן התמודדותם בעת קונפליקט (לדוגמה: "בהתמודדות שלך בעת קונפליקט אתה מזכיר לי את השיר "נד - נד" מכיוון שכל רגע אתה משנה את דעתך") . כל משתתף יסביר למה בחר במה שבחר.
3. המנחה יבקש מכל אחד מהמשתתפים לכתוב את כוחותיו האינדיבידואלים בעת התמודדות עם קונפליקטים בצורה בונה, ולאחר מכן יערוך סבב בו כל חבר ישתף את רשימותיו עם שאר הקבוצה ויראה במה הוא יכול להוסיף על רשימות האחרים.
4. לאחר מכן, המנחה יבקש מכל אחד מהמשתתפים לרשום את המיומנויות שהוא חושב שהוא צריך לפתח על-מנת להתמודד עם קונפליקט בצורה בונה יותר, ולשתף את הקבוצה ברשימותיו.
5. ניתן ליצור קולאז' שמתאר את הדרכים בהן כל אחד מתנהג בקונפליקט ולחלוק את הקולאז' עם אחרים ולהוסיף רעיונות נוספים לקולאז'ים.

נושאים לדיון:

1. מהם הרגשות שכל אחד חווה בעת קונפליקט?
2. כיצד כל אחד מגיב במצב זה, ומדוע הוא נוהג בדרך שבה הוא נוהג?
3. אילו דרכים אלטרנטיביות קיימות בעת ההתמודדות עם הקונפליקט?
4. האם אתם מרגישים שהמודעות שלכם ביחס לתגובותיכם האופייניות בעת קונפליקט גדלה?
5. האם למדתם משהו מחברים אחרים בקבוצה?
6. באילו סיטואציות אתם חושבים שהתרגיל שעשינו יכול לעזור לכם?

אנחנו ואתם

מטרות:

1. ריכוך קונפליקטים בסיסיים מתמשכים בין תת מערכות / תת קבוצות[23].
2. העלאה למודעות את התפישה הסטריאוטיפית של הצד שכנגד, ובחינתו מחדש.
3. מתן וקבלת משוב בין תת הקבוצות[23] במגמה להכניס שינויים בתחום הנורמות וההתנהגות.
4. העלאת בעיות המגבירות קונפליקט בין צדדים שונים.

גודל הקבוצה: עשרה משתתפים או יותר.

משך זמן מומלץ: כשעתיים.

חומרים: גיליונות נייר/בריסטול וכלי כתיבה.

הליכים והוראות למנחה:

1. המנחה יבקש מהמשתתפים להתחלק לשתי קבוצות על פי השתייכותם ל"צדדים" שונים (לדוגמא, בנים/בנות; ערבים/יהודים וכד').
2. חברי כל תת קבוצה ישוחחו ביניהם וירשמו על שני גיליונות נפרדים כיצד הם תופשים את עצמם וכיצד הם נתפשים על-ידי הקבוצה שכנגד:
   א. "אנחנו בעיני עצמנו"
   ב. "אנחנו בעיני הקבוצה השניה"
3. עם סיום הכתיבה המנחה יבקש מכל קבוצה לתלות את גיליונותיה על הקיר ויבקש מהמשתתפים כולם לקום ולקרוא את שכתוב בגיליונות הקבוצה השניה.
4. יש לסדר את הכיסאות בשני מעגלים – מעגל פנימי ומעגל חיצוני. אחת הקבוצות תשב במעגל הפנימי, כאשר כסא אחד יישמר לנציג מהקבוצה הנגדית. במעגל החיצוני תשב הקבוצה השנייה ותשקיף

על המתרחש. הקבוצה במעגל הפנימי תתבקש לדון במה שקראו בגיליונות הקבוצה השנייה.

5. נציג מהמעגל החיצוני יצטרף למעגל הפנימי, ישב על הכסא הפנוי, וימסור במונחי התנהגות אופרטיבית כיצד נראים ומתנהגים אנשי קבוצת המעגל הפנימי. אם מישהו מהמעגל החיצוני יתפרץ לדברי חבר מהמעגל הפנימי הוא יחליף את נציג קבוצתו, יאמר את דבריו בשלווה ובנחת ואחרי כן יתחלפו שוב במקומותיהם. יש להקדיש לדיון כ-15 דקות לערך.
6. עם סיום הדיון אנשי קבוצת המשקיפים יתארו את התנהגות הקבוצה הפנימית ללא פרשנות.
7. לאחר מכן, יתחלפו הקבוצות במקומות הישיבה שלהן ובתפקידיהן: ייערך דיון באופן דומה, על-ידי הקבוצה השנייה, והקבוצה החיצונית תתאר את התנהגות חברי הקבוצה במעגל הפנימי במונחים אופרטיביים.
8. עם סיום הדיון השני, המנחה יבקש משתי הקבוצות לחזור ולשבת בנפרד על מנת שיוכלו לדון ולסכם על שני גיליונות נפרדים, (במושגים של התנהגות אופרטיבית) את יחסם כלפי הביקורת שניתנה להם:
   א. "ביקורת שאנו מקבלים"
   ב. "ביקורת שאנו דוחים"
9. כלל חברי הקבוצה יתבקשו לחזור ולשבת במעגל גדול, ויבדקו תוך הדרכתו של המנחה, מהם הנושאים שעדיין זקוקים לפתרון.
10. המנחה יבקש מהמשתתפים להתחלק לזוגות המורכבים מנציגים של שני הצדדים (אחד מכל קבוצה) לשם טיפול ודיון בכל אחד מהנושאים.

נושאים לדיון:

1. מה למדתם על הקבוצה השניה שלא ידעתם קודם?
2. האם התרגיל שינה במשהו את גישתכם כלפי הקבוצה השניה?
3. כיצד הרגשתם כשנתתם וכשקיבלתם ביקורת מן הקבוצה השניה?
4. על מה היה יותר קשה להחליט - על הביקורת שדוחים או על הביקורת שמקבלים?