



כוחה של הקבוצה

עקרונות בהנחיית קבוצות

של אנשים עם מוגבלות שכלית התפתחותית

כתיבה: רונית גל

מתוך :

הנגשת נושא הזקנה

לאנשים עם מוגבלות שכלית התפתחותית:

תדריך לצפייה בסדרת סרטונים בנושא

דצמבר 2016

כוחה של הקבוצה

לתהליך הקבוצתי יתרונות רבים: המשתתפים לומדים שגם חבריהם לקבוצה חווים חוויות דומות ומתמודדים עם אתגרים דומים, הם חולקים רעיונות ועצות מניסיונם, וכל משתתף מקבל מספר התייחסויות לדבריו, מנקודות ראות שונות. בקבוצה המיועדת להנגשת נושא הזקנה, ברוב המקרים יש לחברי הקבוצה היכרות מוקדמת - ממערך הדיור או ממסגרת היום בה הם נמצאים. לכן לתהליך הקבוצתי יהיה ערך מוסף בחיזוק הקשרים החברתיים וביצירת קשרים חדשים. בנוסף, כל אחד מהמשתתפים משפר את מיומנויות השיח ולומד כיצד לבטא את עצמו - ברמה השפתית וברמה הרגשית. משתתפי הקבוצה יכולים ללמוד דברים חדשים על עצמם בכלל, ועל מקומם החברתי בפרט. לתחושת השייכות והלכידות יש חשיבות רבה בתהליך הקבוצתי.

כל כך הרבה יתרונות, זה נשמע ממש מופלא!

אכן, לתהליך הקבוצתי יתרונות רבים, אך לפעמים דווקא יתרונות אלה עלולים להפוך לחסרון: כאשר כוחה של קבוצה אינו מנותב בצורה נכונה - במקרה הטוב הקבוצה לא תשיג את מטרתיה, ובמקרים אחרים היא עלולה ליצור אצל חלק מהמשתתפים תחושת נידוי, חריגות - ובוודאי שלא תאפשר להם למידה והתפתחות.

תהליך קבוצתי נכון מתחיל עוד בשלב תכנון הקבוצה, וממשיך במפגשים עצמם.

מהו, אם כך, סוד הקסם?

סוד הקס"ם (קבוצה, סביבה, מנחה)

בשלב תכנון הקבוצה יש לתת תשומת לב מיוחדת לשלושה נושאים מרכזיים:

קבוצה

קבוצה עשויה להיות מורכבת מאנשים שקיימת ביניהם **היכרות מוקדמת**, או מכאלה שלא הכירו קודם. יש אפשרות שחלק מהמשתתפים מכירים אחד את השני, והאחרים - לא. חשוב שלמנחה יהיה מידע, לפחות כללי, על קשרים קודמים בין המשתתפים. במפגשים צפויים חברי הקבוצה לשתף בחוויות אישיות ולמצוא עצמם חשופים מבחינה רגשית. יש חשיבות רבה לקבלה והכלה מצד המשתתפים האחרים. חשיבות רבה נודעת גם לקשרים שנוצרים בעקבות ההשתתפות בקבוצה. לכן, יש לשים לב שלא יהיה מצב בו חלק מהמשתתפים מהווים "קבוצה בתוך קבוצה": הם קרובים יותר זה לזה, תומכים ומחזקים אחד את השני, בעוד המשתתפים ה"בודדים" עלולים להישאר בבדידותם.

מספר המשתתפים האופטימלי הוא 7-8 אנשים, כדי לאפשר לחברי הקבוצה לזכור את ההתייחסות של כל משתתף לנושא המפגש - ולהגיב לכך. יחד עם זאת, קבוצה קטנה מידי עלולה ליצור אצל המשתתפים תחושה שהם "חשופים" יותר מכפי שהם היו רוצים, לעיניו של המנחה ולעיניהם של חבריהם לקבוצה.

תשומת לב צריכה להינתן גם **לפערים ברמת ההבנה** של המשתתפים. פערים ביכולת ההבנה של התכנים עלולים "להשאיר מאחור" חלק מהמשתתפים, או לעכב את התהליך, במידה ויש צורך קבוע להתאים את רמת השיח לחלק מהמשתתפים. לכן כדאי לשמור על רמת משתתפים אחידה, יחסית, בתחום זה.

באופן דומה, יש לקחת בחשבון גם את **היכולת השפתית** של המשתתפים. מטרת הצפייה בסרטונים היא לעודד את חברי הקבוצה לשיחה, ולעורר דיון בנושא. לאנשים עם קשיי ביטוי מילולי כדאי לבנות קבוצה שתעבד את התכנים באמצעים חלופיים (יצירה, למשל), ותאפשר לחבריה להתבטא בדרכים אחרות. גם כאן יש לשים לב ולמנוע פערים גדולים בין משתתפי הקבוצה מבחינת יכולותיהם התקשורתיות.

סביבה

בסעיף זה נכללות ההחלטות שצריכות להתקבל לגבי מערכת הכללים (setting) המוגדרת לקבוצה זו. החלטות אלו נועדו ליצור סביבה נוחה, בטוחה ומקבלת עבור משתתפי הקבוצה.

1. **מפגש בודד או סדרת מפגשים?** - תחילה יש להחליט אם מדובר בתהליך קבוצתי מתמשך, או שכל אחד מהמפגשים עומד בפני עצמו.

2. אם הוחלט שמדובר בסדרת מפגשים - האם כל מפגשי הקבוצה מתבססים **רק על סדרת הסרטונים, או שקיימים תכנים נוספים** הקשורים לנושא הזקנה, המובאים גם הם לדיון חברי הקבוצה? מנחה הקבוצה יכול לבחור מראש להעשיר את סדרת המפגשים, ולהוסיף מפגשים בהם יתקיימו פעילויות נוספות, לדוגמה: פגישה עם אחות שתרחיב על היבטים רפואיים ייחודיים לגיל הזקנה, פגישה שתיוחד לפעילות חווייתית באמצעים כמו יצירה, שימוש בתמונות מהילדות וכו'. הדבר מחייב, כמובן, תכנון מוקדם ובניית התוכנית כולה מראש.

3. **קבוצה "סגורה" או "פתוחה"** - אם הוחלט שהצפייה בסרטים היא חלק מסדרת מפגשים, יש להחליט מראש אם ניתן לצרף משתתפים שלא היו במפגשים הקודמים. קבוצה "סגורה", שאליה לא מצטרפים חברים חדשים, תורמת לתחושת האינטימיות בין המשתתפים ויכולה לסייע להם לשתף בחוויות אישיות. מאידך, משתתף חדש יכול להוסיף לקבוצה דעות חדשות ועניין. תרומתו תהיה משמעותית במיוחד אם היתה נשירה, ומסיבות שונות משתתפים שהגיעו למפגשים הראשונים חדלו להגיע. מובן שאם הקבוצה תוגדר כ"קבוצה פתוחה" היא תוכל לתת מענה גם לאנשים שהחמיצו מסיבות שונות את המפגשים הראשונים. שתי האפשרויות קיימות, אך חשוב לקבל מראש את ההחלטה בעניין זה, וחשוב שהמשתתפים ידעו מראש את אופי הקבוצה.

4. **מועדי המפגשים** - אם מדובר בסדרת מפגשים, יש להחליט מראש על יום ושעה קבועים לכל מפגש, ולקבוע את משך המפגש ואת תדירות המפגשים. במפגשים קבוצתיים מסוג זה, יהיו משתתפים אשר יעדיפו להיות בין הראשונים שמביעים את דעתם, וכאלה שמעדיפים להמתין ולהתבטא לקראת סוף המפגש. לכן חשוב במיוחד להקפיד על פרק זמן קבוע לכל מפגש, שידוע מראש למשתתפים. דווקא משום שלחלק

מהמשתתפים עלול להיות קושי בהתמצאות בזמנים, משך המפגש צריך להיות אחיד בכל המפגשים. מקובל שאורכו של מפגש כזה הוא שעה וחצי, כולל הפסקה בת 10 דקות במהלכו).

באשר לתדירות המפגשים - מקובל לערוך מפגשים שבועיים, כדי לא ליצור מרחק רב בין מפגש למפגש. יתכן שמשותף ירצה להתייחס לתכנים שעלו במפגש קודם, ובמרחק רב בין המפגשים הדברים כבר לא יהיו רלוונטיים. לכן התכנון צריך להביא בחשבון מועדים בהם לא יתקיימו מפגשים בשל חגים, פעילויות שצפויות למשתתפים וכו'. יש לאתר בלוח השנה את היום בשבוע שיאפשר רצף מפגשים, עם כמה שפחות קטיעות של רצף זה.

5. **מקום המפגש** - האם לקיים את המפגשים בסביבה ה"טבעית" (בדירה, אם מדובר בקבוצת דיירים, או במסגרת היום, אם היא מסגרת משותפת לחברי הקבוצה), או דווקא במקום שונה מבחינתם? סביר להניח שהמסגרת הקבועה נוחה יותר, ולא מצריכה הערכות מיוחדת - נסיעות וכו'. מצד שני, עצם הצורך בהגעה "מיוחדת" למקום שונה, מדגישה את חשיבות המפגש / המפגשים, ויוצרת מחויבות אצל המשתתפים. שימו לב: חשוב שבמידה ומשתתפי הקבוצה הם דיירים מדירות שונות, לא יתקיים המפגש בדירתם של חלק מהמשתתפים! מצב זה עלול ליצור רושם של "אורחים" ו"מארחים", בעוד שחברי הקבוצה הם שווים בין שווים, וכך עליהם לחוש. הנחייה זו חשובה גם לגבי משתתפים ממסגרות יומיות שונות, או מקבוצות שונות באותה מסגרת יומית: מקום המפגש צריך להיות נייטרלי, ומוכר לכל המשתתפים באותה המידה. מובן שהמקום צריך להיות נוח ומכבד, והתנאים הפיסיים הולמים ומתאימים.

6. **צורת הישיבה** - צורת הישיבה המקובלת היא במעגל, באופן שמאפשר לכל המשתתפים לראות זה את זה. ישיבה על ספה, זה לצד זה, אינה מתאימה במפגשים כאלה. אמרנו "שווים בין שווים"? הדבר נכון גם לגבי המושבים עצמם: לא ייווצר מצב בו משותף אחד יתרווח בכורסא, השני ישב על כסא שהובא מפינת האוכל, והשלישי - על השרפרף של הפסנתר... יש לדאוג מראש לכמות מספיקה של כסאות אחידים שיאפשרו ישיבה נוחה למשתתפים ולמנחה.

7. **כיבוד** - ההחלטה לגבי כיבוד בעת ההתכנסות או במהלך המפגשים יכולה להתקבל על פי המקובל במסגרת הדיור/התעסוקה במפגשים אחרים. יחד עם זאת, דווקא חריגה מהמקובל יכולה לתרום לייחודיות המפגשים ("הפעם יש לנו כיבוד, כי המפגשים מאד חשובים ומיוחדים", או להיפך: "במפגשים שלנו אין כיבוד, כי הנושא מאד חשוב ולכן נתמקד רק בו"). אם יוחלט שכל אחד מהמשתתפים אחראי בתורו על הבאת הכיבוד, הדבר עשוי להגביר את מידת המחויבות כלפי הקבוצה. מאידך, אם המנחה ידאג לכיבוד, המשתתפים יקבלו את המסר: "אנחנו חשובים, דואגים לנו ומפנקים אותנו". ההחלטה באיזו אפשרות לבחור נתונה בידי המנחה, אך גם כאן - מחייבת החלטה מראש.

מנחה

לאיש הצוות אשר מנחה את הקבוצה יש תפקיד מרכזי לפני הצפייה, במהלכה וכמובן - בהנחיית הדיון בעקבות הצפייה. אם מנחה הקבוצה הוא איש צוות (עובד סוציאלי, מדריך, אם בית) באחת המסגרת בהן נמצאים חברי הקבוצה, יש לתת את הדעת **להבדל בין איש צוות לבין מנחה**.

איס צוות-מנחה יקר,

מסכרת תפקידך אתה משמש דוגמה לחניכייך. כאשר יש צורך בתמיכה ובהכוונה אתה מקור הידע, ובאמצעות ידע זה אתה מלמד ומכוון את החניך להשגת עצמאות, ככל שיכולתו מאפשרת זאת. תפקידך כמנחה הקבוצה שונה מתפקיד המדריך. אמנם גם בתפקיד זה תצטרך לספק ידע ולהבהיר מושגים, אבל ציקר התהליך מתמקד במשתתפים עצמם, בחוויות בהן הם משתפים ובאופן בו הם מטיבים לה לזה.

בתהליכים ראשיים אלה אין "נכון" ו"לא נכון". את המושג הציקרי לדבריו יקבל המשתתף מחבריו לקבוצה. תפקידך אינו להטיב לדבריהם, אלא לעודד את חברי הקבוצה לעשות זאת.

לכור: כאיס צוות - הידע בידייך. כמנחה - הידע בידי חברי הקבוצה.

נושא אחר עליו יש לתת את הדעת הוא ההיכרות המוקדמת בין איש הצוות-המנחה לבין חברי הקבוצה. להיכרות זאת מביא המנחה גם את תפיסותיו לגבי כל משתתף (יכולותיו, קשייו, צורת הביטוי שלו, מקומו החברתי) וגם את מערכת היחסים שלו עצמו עם אותו חניך. מנחה רגיש יידע איך לנצל את הידע המוקדם שיש בידי, אך גם להיות פתוח להיכרות חדשה עם המשתתף, בזכות התכנים הרגשיים שייחשפו. כמו כן, על המנחה לדעת כיצד "להניח בצד" חלק מהפעולות שנדרשו ממנו כאיש צוות מול חניכים מסוימים (הצבת גבולות, עידוד ודברון אינטנסיביים וכו'). חכמת ההנחיה היא ליצור מצב בו המשתתפים הם אלה שמשקפים לחבריהם ("אתה לא סיפרת לנו איך זה אצלך..."), "זה מפריע שאתה מתפרץ לדברים" ועוד).

איס צוות-מנחה יקר,

מהלך השבוע אתה נמצא עצות רבות עם חניכייך. אין ספק שנוצרה ביניכם
מצרכת יחסים משמעותית, ויש לך מידע רב על כל אחד מהם.
בתפקידך כמנחה כדאי שלא תעשה שימוש בציף הידע המוקדם שהרשותך. כאשר
יצאו לדיון נושאים המצריכים חששות, אצטוצים, דינמות ורעיונות עצים אחרים, יתכן
מאד שתכיר בחניכייך צדדים שעד כה לא באו לידי ביטוי בחיי היומ יום. פזכות
בתהליכים הטבעיים המתפתחים בקבוצה תוכלי לאלות דברים חדשים על
המתפתחים, ומה שנוסח מכך - הם יוכלו לאלות דברים חדשים על עצמם.

התייחסנו להיכרות המוקדמת שיש למנחה עם חברי הקבוצה. עתה יש לתת את הדעת
להיכרותו של המנחה עם העמדות, התפיסות, האמונות והרגשות שלו עצמו לגבי נושא
הזקנה. האם המנחה עצמו עסוק בתכנים המובאים לדיון בסרטונים, או שבשלב חיים זה
הנושא זר לו? האם הוא מאמין בזכותם של אנשים עם מוגבלות שכלית התפתחותית
לחיות בזקנתם חיים מלאים ועשירים בתוכן? ובזכותם של אנשים מבוגרים שאינם בעלי
מגבלה לחיות חיים כאלה? לאורך חיינו סובבים אותנו אנשים מבוגרים: בתקופות חיים
מסוימות מדובר באנשים ממעגל חברתי רחב יותר, בתקופות אחרות מדובר בהורינו,
ובשלב מסוים מגיעים אנו עצמנו לגיל זקנה. חשוב שהמנחה יהיה ער לדעותיו האישיות
בנושא הזקנה, ולרגשות שנושא זה מעלה בו. רק כך הוא יוכל לשמור על מקומו הניטרלי,
ולפעול באובייקטיביות מול חברי הקבוצה.

מנחה יקר,

המהלך המפגש חברי הקבוצה יביעו דעות אישיות וישתפו בחוויות וברגשות. חלק מהדברים הנאמרים בוודאי יעוררו תגובות ורגשות צניט אצל חברי הקבוצה, וישאלו הסיס לדיון ולשיתוף. ומה לצבייך? מי יכול את הרגשות הצולטים אצלך בעקבות הדברים? היכן תמצא אולן קשבת לדעותייך שלך?
מקומך המיוחד כמנחה הקבוצה מחייב אותך לשמור על אובייקטיביות. הבצת דעה אישית צלויה לחלק את המשתתפים שותפים לדעתך, ולטצת באחרים תחושה שדעתם "אינה נכונה". לכן צליך לשמור על מקומך כמי שמכוון את התהליך הקבוצתי ומסייע להתנהלותו, אך לא לוקח בו חלק.
ככל שתהיה מודע לדעותייך האיטיות ולרגשות שמצליט בק נושא המפגש, כך ייקל צלייך לשמור על מקומך האובייקטיבי כמנחה הקבוצה.

עוד סוגיה שיש לקבל החלטה לגביה היא מספר המנחים בקבוצה - מנחה אחד או שני מנחים (קו-הנחייה). להנחייה המשותפת יש יתרון בנקודת המבט הנוספת שהיא מביאה - מבט על חברי הקבוצה ועל התהליך הטיפולי כולו. בנוסף, היא מעניקה תמיכה הדדית במצבים בהם עולים תכנים מורכבים וקשים. יחד עם זאת, נדרשת מידה רבה של תיאום בין המנחים. בנוסף, אם קיימים בין המנחים מתח, קנאה או תחרות סמויה על לבם של המשתתפים - התהליך הקבוצתי עלול להיפגע. הנחייה משותפת נהוגה בעיקר בקבוצות בהן מתרחשים תהליכים דינאמיים עמוקים ומשמעותיים, ובקבוצות בהם נדרש "מודלינג" - המנחים משמשים לחברי הקבוצה מודל ונותנים דוגמה לניהול תקשורת נכונה. בקבוצה שבה אנו עוסקים, ההנחיה המשותפת נדרשת פחות.

אנחיס יקריט,
ההנחיה המשותפת צפויה להקל עליכם בעת ההכנות למכשע ובמהלכו, ותוכלו,
כמובן, לעשות אופן קשה אחד לפני ולאחד ביחד חוויות מהמכשע.
רק לזכרו שהתקשורת בין שניכם משמשת מודל למשתתפי הקבוצה, וכי נדרש
תיאום רב ביניכם.

קיבלנו את ההחלטות לגבי הרכב הקבוצה, סביבת המפגשים ויחידת ההנחיה.

רגע לפני שיוצאים לדרך:

עקרונות חשובים בהנחיית קבוצות

- חלק נכבד מהמפגש הקבוצתי הראשון יוקדש לתיאום ציפיות ולעריכת "חוזה קבוצתי". המנחה יציין שמדובר בנושא שקשור לכל אחד מהמשתתפים, ושלכל אחד יש דעות ורגשות שונים מאלה של המשתתפים האחרים. כל אחד המשתתפים יציג את הציפיות שיש לו מחברי הקבוצה ומהמנחה. יש להסביר, לוודא את הבנת המשתתפים ולקבל את התחייבותם בשלושה נושאים מרכזיים:
 - א) התחייבות להגעה בזמן, שמירה על כללי השיחה המקובלים (לא להתפרץ לדברי האחר וכו').
 - ב) התחייבות להתייחסות הדדית מכבדת לגבי התכנים שיעלו, גם אם הדעות שונות מדעתו של המשתתף.
 - ג) שמירה מוחלטת של סודיות הדברים שנאמרו, ואיסור שיתופם עם אנשים שאינם חברי הקבוצה.לחוזה ערך רב בבניית המחויבות בין חברי הקבוצה וביצירת אינטימיות. בקבוצה סגורה, שנפגשת לאורך זמן, אפשר לערוך "טקס" קצר (חתימה על חוזה, למשל). גם במפגש חד פעמי אין לדלג על חלק חשוב זה, גם אם יוקדש לו פחות זמן.
- כל מפגש קבוצתי מורכב מפתיחה, גוף וסיום. בפתיחה המנחה יזכיר למשתתפים את תוכן המפגש הקודם, וידגיש תובנות משמעותיות שעלו. כמו כן, המנחה יזכיר בקצרה את הנקודות המרכזיות בחוזה הקבוצתי. בגוף המפגש יצפו המשתתפים בסרטון ויקיימו דיון בעקבותיו. בסיום המפגש המנחה יסכם את הנאמר, יחזור על תובנות משמעותיות שעלו ויזכיר את מועד המפגש הבא.
- לא כל חברי הקבוצה חייבים להתייחס לכל סוגיה, אבל יש לשים לב אם מישהו לא דיבר כלל, ולעודד אותו להביע את עצמו. גם במקרה בו אחד המשתתפים "משתלט" על הדיון, יש לפעול לאיזון השיחה ולעידוד המשתתפים האחרים להגיב לדבריו, ואגב כך להביע את דעותיהם, מחשבותיהם ורגשותיהם.
- יש לעודד את חברי הקבוצה להגיב זה לזה. הדבר נכון גם לגבי תוכן הדברים הנאמרים, אך לא רק לגביהם. אם, לדוגמא, אחד המשתתפים פרץ בבכי - יש מקום להתייחסות

חברי הקבוצה: "יכול להיות שאתה מאד עצוב... שזה מזכיר לך...". גם אם אחד המשתתפים התנהג באופן לא הולם - התפרץ לדבריו של האחר, קם והסתובב בחדר וכו' - התייחסות הקבוצה לכך תהיה יותר יעילה מאשר התייחסות המנחה בלבד. דוגמא נוספת: אם משתתף הסיט את הדיון לנושא שכלל אינו רלוונטי, המנחה ישאל את המשתתפים האחרים: "מה דעתכם על הנושא ש... העלה עכשיו?", מתוך כוונה שהם יהיו אלה שישקפו לו שהעניין לא קשור לנושא השיחה. השאיפה היא שהמנחה יכוון את הדיון ויתערב בו על פי הצורך, אבל עיקר התהליך יעשה בידי חברי הקבוצה.

טכניקות הנחייה

כדי להפיק את המירב מתוך דבריהם של המשתתפים, חשוב שהמנחה ידגיש נקודות חשובות שעולות במפגש, ויעודד את הרחבתן. להלן חלק מהטכניקות שיכולות לסייע למנחה בכך:

1. חזרה על הדברים שנאמרו במילים אחרות.
2. סיכום הדברים תוך הדגשת נקודות חשובות.
3. שיקוף - התייחסות לאופן בו חוותה הקבוצה את דברי אחד המשתתפים (לדוגמה: כשסיפרת לנו את הדברים נראה שאתה מאד מודאג מהם).
4. הזמנת התייחסויות נוספות (לדוגמה: "מישהו חושב על אפשרות אחרת?").

אמצעים לעידוד שיח ושיתוף

בהנחיית קבוצות בכלל, ובמיוחד כאשר למשתתפי הקבוצה יש צורך מוגבר בהמחשה, מומלץ לשלב אמצעים חווייתיים שיסייעו למשתתפים להביע את דעותיהם, מחשבותיהם ורגשותיהם. להלן מספר דוגמאות לאמצעים כאלה:

1. "שמש אסוציאציות" - המנחה מעלה מושג מסויים והמשתתפים משתפים במחשבה או רגש שהמושג מעלה אצלם.
2. השלמת משפטים - המנחה יציג התחלת משפט, וחברי הקבוצה ישלימו את המשכו. לדוגמה: "הייתי רוצה שהחברים שלי בעבודה..."
3. שימוש בסמלים להבעת רגשות - כדי להעשיר את יכולת הביטוי של חברי הקבוצה, ניתן להציג בפניהם כרטיסיות המבטאות מגוון רגשות, והמשתתף יביע

עצמו באמצעות כרטיסייה בה יבחר. בכרטיסיות יכולים להיות רשומים שמותיהם של רגשות שונים (אם כל משתתפי הקבוצה יודעים לקרוא), יכולים להופיע ציורים המביעים מפורשות רגש ויכול להעשות שימוש בציורים עמומים, שהמשתתף משליך את רגשותיו ונותן לציור פרשנות משלו.

4. משחק תפקידים - אמצעי זה מאפשר למשתתפים לחוות מצבים מסוימים מזווית שונות. ניתן לבצע במהלך הפעילות "היפוך תפקידים", במטרה לאפשר למשתתף להיכנס לנעליו של המשתתף האחר.

קיימים אמצעים נוספים רבים, והמנחה היצירתי יוכל להביא מעצמו אמצעים כאלה בהתאם לסיטואציה שנוצרה במהלך הפעילות. השימוש באמצעים אלה יכול להיות מתוכנן מראש, אך יכול לשמש גם ככלי עזר לצורך הבהרה או המחשה אם עלה צורך בכך תוך כדי המפגש.

ההכנות למפגשים

המנחה יצפה מראש בסרטון, וייתן תשומת לב מיוחדת לשאלות שמציגה החוקרת במהלכו. בנוסף, על המנחה לבחור מספר מושגים בהם לדעתו כדאי להתמקד. במהלך הדיון יוגדרו ויוסברו מושגים אלה.

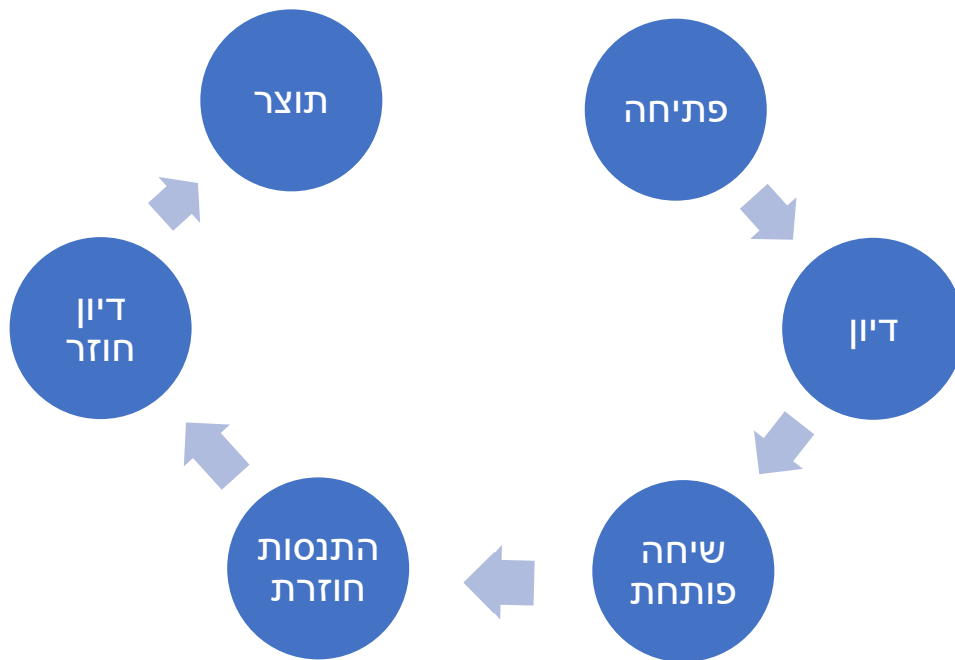
מובן שזה הזמן לדאוג לנושאים הטכניים הקשורים למפגש: לוודא שחדר שנבחר למפגשים אכן פנוי במועד המיועד, להזכיר למשתתפים מתי ולאן להגיע, וכמובן - לוודא שהסרטון ואמצעי הקרנתו - תקינים.

הנחיית המפגשים

בפעילות הקבוצתית המשתתפים עוסקים בחשיפה לחוויות והתנסויות של חבריהם, בבירור עמדותיהם ותפיסותיהם את עצמם ואת האחר וברכישת ידע חדש. כל אלה נועדו לפתוח בפני חברי הקבוצה דרכי פעולה נוספות, ולאפשר להם בחירה מוצלחת בין חלופות. בפתיחת המפגש נזכיר לחברי הקבוצה תובנות מהמפגש הקודם ואת עיקרי החוזה הקבוצתי, ואז נעבור ל-6 שלבים המרכיבים את גוף המפגש (עפ"י מודל מעגל הפנמה):

1. פתיחה - בשלב זה יוצג נושא המפגש הנוכחי, ויוקרא הסרטון עד לשלב בו החוקרת מציעה לעצור ולדון בנושא. לאחר מכן המשתתפים יערכו דיון קצר וממוקד בשאלות שהחוקרת מעלה, כדי ליצור חיבור בין התכנים שהאלו המרואיינים בסרטון לבין חוויותיהם האישיות. לאחר מכן תימשך הצפייה בחלקו השני של הסרטון.
2. דיון - בשלב זה בוחרים המשתתפים והמנחה באחד הנושאים שעלו בסרטון, ודנים בו באופן מעמיק יותר. חברי הקבוצה משתפים במידע שיש להם בנושא. המנחה בוחר מושגים שעלו בסרטון ומסביר אותם - גם מילולית, אך גם תפיסתית. זה השלב בו תפקידו של המנחה להקנות ידע. הדיון יתמקד בדילמות שעולות סביב הנושא הנבחר, ובהעלאת דרכי התמודדות ופעולה.
3. שיחה פותחת - בשלב זה המנחה יוודא "התחברות אישית" של כל אחד ממשתתפי הקבוצה לנושא המפגש, לאחר שרכש כלים בנושא. זהו שלב קצר יחסית, והוא מאפשר למנחה לבחון את רמת ההבנה וההפנמה של המשתתפים.
4. התנסות חוזרת - זהו שלב יישום הידע. המנחה יחזור אל הדיון שנערך בשלב השני, ויסייע לחברי הקבוצה להיזכר בהתייחסותם לשאלות החוקרת באותו שלב. חברי הקבוצה יבדקו יחד אם עכשיו, לאחר שלמדו מושגים חדשים ורכשו דרכי פעולה נוספות, הם היו עונים אחרת על שאלות החוקרת.
5. דיון חוזר - העלאת המודעות האישית של כל משתתף לשינוי שחל, לידע שלא היה ברשותם קודם ולדרכי התמודדות שרכשו. שלב זה מהווה סיכום: מה השתנה בתפיסתנו? מה למדנו?
6. תוצר - שלב זה אינו חלק מהמפגש. מדובר בהטמעת השינוי, ואם מטרת המפגשים הושגה - יוכלו חברי הקבוצה ליהנות מהתוצר בחיי היום-יום. הדבר יתבטא בבחירות מוצלחות שיעשו חברי הקבוצה, ובהתנהגות אישית וחברתית שתתבסס גם על הכלים שרכשו בקבוצה.

מודל מעגל ההפנמה - תרשים:



הערה לשלב מספר 4 - שלב ההתנסות החוזרת:

זהו השלב שבו, כאמור, המשתתפים עושים שימוש בידע שרכשו ובדרכי ההתמודדות אליהן הם נחשפו בשיחה הפותחת. לכן בשלב זה על המנחה לזמן התנסות נוספת. **בעת הכנת המפגש** יבחר המנחה דרך לחזור אל הדילמה העיקרית שבה התמקדה השיחה הפותחת. להלן מספר הצעות:

- המנחה ייזום משחק תפקידים בין שני משתתפים, ואגב כך יביא כל אחד מהם התייחסות לצדדים שונים של הנושא בו עסקה השיחה הפותחת.
- המנחה יכין מראש ויציג למשתתפים תיאור מקרה שלכאורה קרה "למישהו אחר". התיאור יהיה דומה, בקווים כלליים, לתיאור שהציגו המרואיינים בסרטון, ובשלב הבא ייבדק אם בהתייחסות הפעם עשו חברי הקבוצה שימוש בכלים החדשים שרכשו.

- המנחה יקרין שוב קטע מתוך הסרטון אותו הוא בחר מראש, בעת הכנת המפגש (ואף רשם את מיקומו המדויק, כדי לאתרו בקלות). המשתתפים יתבקשו להציע למרואיין דרכי התמודדות ופעולה.

חשוב: לא לשכוח את שלב סיום המפגש - סיכום עיקרי הדברים ותזכורת לגבי מועד המפגש הבא.