



הרצאה מספר 12

תופעות ייחודיות בקבוצה

מרצה: דר' אבי ברמן

בהרצאה עסקנו בתופעות קבוצתיות מיוחדות ומתוכן, באלה המהוות אתגר מקצועי למנחה. בקבוצה יתכנו ביטויים קבוצתיים, בדיבור ובהתנהגות, הנראים כהתנגדויות, כביטוי של תוקפנות ולפעמים אף כניסיון לעצור או להכשיל את ההתליך הקבוצתי. תופעות אלה תוארו על ידי ניצון בספרו The Anti-Group. כוחו של הספר הוא בכך שהוא נותן הכרה ומשמעות לתופעות אלה, שהוזנחו במקצת בתחילת הדרך של האנליזה הקבוצתית.

בהרצאה התמקדנו בכמה תופעות שמבשרות את ההתנגדות הגלויה בקבוצה. תופעות אלה נראות בתחילה כמעין ביטוי פסיבי-אגרסיבי (איחורים, העדרויות, התלחשויות בין משתתפים), כאלה שהמנחה חש אותן כהפרעה אבל אינו יכול להצביע על תוכן מילולי שלילי מאחוריהן. ציינו כי האמצעי ההנחייתי החשוב בטיפול בגילויים אלה הוא השיקוף: תיאור מילולי של התנהגות המשתתפים.

לאחר מכן דיברנו על תופעת השעירות לעזאזל בקבוצה. שעירות לעזאזל הינה סוג של מנגנון הגנה חברתי אגרסיבי שמתוכו הקבוצה "מסמנת" את אחד המשתתפים כחריג וכשלילי ומשליכה עליו תכונות מגוונות שנדחות על ידי המשתתפים כ"לא אני". בתוך תופעת השעיר לעזאזל ישנו סוג מסויים שקשור לכעס כלפי המנחה: שעירות לעזאזל זו נופלת בחלקו של משתתף שמזכיר לקבוצה את המנחה. (אותו אפשר להתקיף מבלי לחשוש מ"נקמתו" של המנחה). "אתה לא נחשף" "אתה מדבר באופן לא אישי" וכו'. כאשר הקבוצה חווה את המנחה כלא מעניק מספיק או אף מתנשא וביקורתי – שעירות לעזאזל זו מופעלת. האתגר של המנחה הוא לפרש שעירות לעזאזל זו כהתקה: "מה שאתם אומרים לו מכוון למעשה אלי". אמירה זו משחררת את המשתתף מהתקפה עליו ומגדילה את האפשרות להתנגדות ישירה כלפי המנחה. התנגדות ישירה נקראת לפעמים בשם "שלב המרד". היא מאופיינת בביקורת ישירה כלפי המנחה. מנחים מגיבים לאפשרות זו בחשש וברתיעה.

אני מציע כי במצבים אלה רצוי למנחה להפיק מקסימום התבטאות ממרבית חברי הקבוצה. זאת מפני שלמרות אי-הנעימות, יכולתם של משתתפים לעמוד מול סמכות מועילה להם בחייהם ומייעלת את הטיפול. מלבד האפשרות רצוי כי המנחה יוכל גם לפרש השלכות.

כאשר ההנחייה פוגשת את הישירות, מאפשרת אותה ומפרשת אותה – חלה התפתחות משלב המרד להתפתחות אישית. הטרכפורמציה ממרד להתפתחות היא אחת ההתפתחויות הטיפוליות החשובות בקבוצה. מישהו בקבוצה מצליח להיות הראשון שמכיר בתוקפנותה של הקבוצה ומבטא התנגדות כלפי "התלונה על המנחה". בקבוצה מתעוררות הצעות להתמקד במה שתלוי בכל משתתף כמקור הסמכות בחייו. זהו המעבר ממוקד שליטה חיצוני לפנימי. משתתפים שמצליחים לעשות מעבר כזה מקדמים את הקבוצה לבעלת ערך טיפולי מירבי שבתוכו הם תורמים ונתרמים.



מכון ישראלי לאנליזה קבוצתית (ע"ר) ISRAELI INSTITUTE OF GROUP ANALYSIS

הם מסוגלים גם להשתמש במנחה כמשאב ולא כדמות אידאלית. המנחה המיטיב נתפס כמי שמאפשר גדילה של משתתפים ומימוש יכולתם לתרום לאחרים. הוא נתפס כמאפשר מוביליות – כמי שאפשר למשתתף להיות כמוהו במובנים שונים.

לבסוף דיברנו גם על תחרות וקנאה בקבוצה ועל החשיבות החיובית של תופעות אלה. התבלטות אישית ומימוש עצמי יכולים לעורר קנאה (גם אצל המנחה בהעברה הנגדית שלו כלפי משתתפים מצליחים). כשאנשים מרגישים מספיק שווים שאפשר לקנא בהם חלה גם התאוששות של ערכם העצמי.

ד"ר אבי ברמן : avi@berman-psychology.com