



פיתוח וכתובה: חן פורטוגלי, תמר לינצ'בסקי

מחשבות על סיום ופרידה

"סוף הוא תמיד התחלה של משהו אחר-" זוכרים את השיר המעצבן הזה שהיו מקריאים תמיד במסיבות סיום התיכון, ובכן מעצבן או לא- לענייננו השיר מבטא את מהות ומטרות תהליך הסיכום והפרידה .

נקודת הסיום היא הרגע שבו ניתן לבחון ולהעריך את האופן שבו פעלה הקבוצה אל עבר השגת מטרותיה. לכל תהליך קבוצתי ישנן מטרות להשיג תוצר או מספר תוצרים. התוצר יכול להיות למידה, רכישת מיומנויות, כתיבת פעילויות ליצור קהילה שתניע שינוי וכו'. הקבוצה נתכנסה למען השגת התוצר= מטרותיה, ובדרך להשגתו קרו בה תהליכים שונים ובע"ה משמעותיים ובונים.

לכל תהליך משמעותי ככל שיהיה – יש סיום רשמי, גם אם למעשה החיים הינם רצף של חוויות והתנסויות ותהליכי הלמידה שהחלו ממשיכים וזורמים אל תוך החיים באופן טבעי ומתמשך. סיום התהליך אינו רק סיום טכני אלא גם התמודדות רגשית.

באופן טבעי אנו מקשרים סיום ופרידה לתחושות קשות הקשורות לנתק, אובדן וכדומה. לתוך הסיום מביאים איתם הפרטים את מכלול ניסיונות החיים שלהם הקשורים בפרידות וסיומים ובאופן אינטואיטיבי יגיבו משתתפי הקבוצה המפרשים את הסיום כקשה על פי דפוסי התנהגות המוכרים מחוויות פרידה קודמות. בו זמנית מתאפשר שימוש בתהליך הסיום בכלים ומיומנויות וחזקו במהלך התהליך הקבוצתי כמו: שיתוף פתיחות, כנות, הוקרת הטוב, השלמה עם מה שהושג ולא הושג ועוד. הסיום והפרידה מהווים חלק בלתי נפרד מתהליך הצמיחה של הפרטים בקבוצה ולכן חשוב לאפשר מקום לעיבוד התהליך .

כשמגיע רגע סיום העבודה המשותפת מלווים אותו רגשות שונים ומגוונים.

סיום מזמן חשבון נפש לגבי משמעות התהליך שעברה הקבוצה ושעברו פרטים בתוכה. הנחת היסוד היא שמעצם הידיעה על מועד סיום הקבוצה, כל משתתף מקיים בינו לבינו מין חשבון נפש ברמה זו או אחרת. סיומים ופרידות מביאים עימם קשת רגשות שונים ומגוונים, סוג הרגשות ועוצמתם תלוי באישיות המשתתפים, במשמעות התהליך הקבוצתי עבורם בעוצמת החוויות שהם חוו בקבוצה, בתחושת המסוגלות והביטחון שהם חווים ביציאה ליישום, ובפרמטרים נוספים כמו דפוסי פרידה וסיום שהם מורגלים בהם.

מחד סיום העבודה הקבוצתית - מתחבר להשגת התוצר המבוקש ולפרידה מהמרחב שבו הוא נוצר- המרחב הקבוצתי ובכך יכול להיות מלווה בתחושת סיפוק, גאווה, שביעות רצון, הוקרת הקבוצה והפרטים על תרומתם ויצירתם המשותפת. יכולה להגיע גם תחושת הקלה על הסיום, על הזמן שמתפנה, שמחה על יציאה לדרך חדשה ועצמאית, על האפשרות לצאת ליישם את התובנות והלמידות שהתקבלו בעזרת הקבוצה בשטח.

ובתוך זאת ככל שנוצר תהליך קבוצתי משמעותי, ככל שרמת הלכידות וההנאה הכרוכה בעבודה הקבוצתית היתה גבוהה, כך תיקשה גם הפרידה מהמרחב המיוחד והמאפשר. ויעלו רגשות של כאב וצער. עבור משתתף שחווה חוסר בטחון ביכולתו ליישם את הנלמד בשטח או שחווה כשלון בקבוצה ייקשה עוד יותר הסיום כיוון שזה אינו מלווה בתחושת עוצמה ומסוגלות עצמית ומתעוררות חרדות לקראת היציאה לחיים שמוץ לקבוצה.

חשוב לזכור – עוצמת הרגשות והדפוסים שנראה תלויים ישירות במשמעות ועוצמת התהליך שהתרחש אם כי הם תמיד יופיעו במינונים אלו ואחרים..



ניתן לראות ולזהות שלבים בתהליך הפרידה ודפוס התנהגות המאפיינים אותו.

שלבים והתנהגויות שיכולים להופיע בעת סיום (עפי אליזבת קובלר רוס, עיבוד אבל ובהשראת זיו ובהרב – מסע קבוצתי)

1. הכחשה והלם- פרטים שונים מתעלמים מעובדת הסיום וממשיכים להתנהג כרגיל. למשל, מעלים צרכים בקשות שאלות, נושאים שלא ניתן לטפל בהם במסגרת הקבוצה, ארגון פעילויות המשך לקבוצה – ושאר פעולות המונעות את המפגש עם התחושה שאכן התהליך מסתיים.
 2. כעס- ברגע שישנה והבנה שכלית שאכן התהליך מסתיים יכולים לעלות רגשות כעס מחאה, תחושות פספוס על כל מה שלא הושג. יכולות להופיע האשמות ותוקפנות כלפי המנחה והקבוצה – חבל שלא עשינו יותר מ... תחושה שזמן יקר בוזבז וכדומה. שלב זה קשה למנחה אך חיוני ונחוץ כדי להשלים עם הסיום באופן רגשי ולקבל אותו.
 3. שלב המיקוח והמחאה- נסיונות להאריך את חיי הקבוצה בכל מיני דרכים ליצור קבוצת המשך וכדומה.
 4. שלב העצב והארגון מחדש- מבטאת התחלת עיכול רגשי על סיום הקבוצה מופיעה הסתגרות לעיבוד פנימי ולהתארגנות מחדש לקראת המשך העבודה והצמיחה ללא הקבוצה.
 5. השלמה- בשלב זה מסוגלים הפרטים לבצע הערכה אינטגרטיבית של החוויה הקבוצתית להוקיר את הראוי הוקרה, להתמודד עם האכזבות על מה שלא הושג, ולהתכונן בעזרת הקבוצה ליציאה החוצה אל החיים.
- דפוס פרידה לא מסייעם שמופיעים לעיתים בסיומי תהליך :

1. הימנעות- היעדרויות, צריך לצאת מוקדם לפני הזמן. קוצר רוח לעסוק בתהליכי הפרידה, כגון: אני לא מבינה בשביל מה צריך לדבר על זה . לא בא לי לחפור...
המסר: אני לא כאן יותר, אני עוזב אתכם לפני שתעזבו אותי.. רק לא להיות ולא להרגיש...
2. דה וולואציה- הפחתת ערך התהליך- תכלס לא קרה לי כאן משהו ממש משמעותי, לא השתניתי, לא למדתי כמעט דברים חדשים, הפרוייקט היה בסדר אבל לא משהו... לא ממש עשינו משהו משמעותי בעיני וכו. ומאחורי ההתנהגות המסר: אם מה שקרה כאן לא כל כך שווה ומשמעותי אין צער להפרד ממנו וכך יותר קל לי לוותר עליו..
3. דרמטיזציה- נטייה להגזמה במשמעות החיובית של התהליך- "זה שינה את חיי, אני אדם אחר לחלוטין", "היה מדהים" הדרמטיזציה משרתת את הצורך להמשיך את התלות בקבוצה במנחה ובתהליך. המסר: אל תלכו- אני צריכה אתכם... ומקשה על הערכה מציאותית של החיים על מה שהושג ולא הושג בקבוצה. תגובה זו מבטאת חרדה וחוסר אמון של הפרט ביכולתו לתפקד היטב מחוץ לקבוצה גם כשזו לא תהיה קיימת. לרוב המנחה מאוד אוהב את סוג התגובות האלו כי הן מחזקות את הערך העצמי שלו..
4. תסמונת הרגל בדלת- "רגע אבל ממש חשוב לי שנדבר על זה וזה- אבל מה את אומרת? מה לעשות אם זה וזה קורה ואיך להגיב שם?". משתתף שינסה לתפוס את המנחה בהפסקה ברגע האחרון להשאר אחרי הזמן וכדומה. המסר: אל תלכו אני צריכה אתכם- גם כאן מנסה המשתתף לדחות ככל האפשר את סיום התהליך ולהמשיך את התלות בקבוצה .



מנחה שמודע לדפוסים אלו יכול להיות אמפטי כלפיהם לשקפם בעדינות ולסייע לקבוצה לעבור דרך הקשיים הכרוכים בפרידה ולעשותה בונה ומשמעותית .

דפוסים חיוניים ובונים

מאפשרים למשתתף לערוך הערכה מציאותית של הנחווה והנעשה בקבוצה, לתת ולקבל משוב בונה לחברי הקבוצה ולמנחה, להעריך את יכולותיו לצאת אל החיים שמחוץ לקבוצה .

תהליך הפרידה הבונה מסייע בבניית עוצמה אישית ותחושת מסוגלות ומוטיבציה ליישם את הנלמד בקבוצה בתוך החיים. כיצד עושים זאת ?

מטרת הסיכום והפרידה- לאפשר למשתתפים לצאת אל החיים שלאחר הקבוצה בצורה מיטבית

למעשה אנו נפרדים ממספר גורמים: מחברי הקבוצה כפרטים, מהמנחה, מהעיסוק בתכנים ומהקבוצה עצמה נרצה לתת את המקום ואת הדעת לכל אחד מהגורמים.

כמה זמן להשקיע בסיכום? נפח זמן הסיכום הוא ביחס למטרת הקבוצה, לעומק התהליך שעברה ולעוצמתו הרגשית לאופי חבריה. חשוב בכל מקרה להקדיש זמן לסיכום גם אם קצר מאוד.

כאשר מדובר על קבוצת למידה – מטרת תוכן של הסיכום תהיה להעריך כיצד ועד כמה הושגו מטרות הקבוצה כפי שהוגדרו במהלך עבודתה.

בסיכום נתייחס לתכנים השונים, לרלוונטיות שלהם למשתתפים. המשתתפים מוזמנים להעריך ולהתייחס לרגעים משמעותיים, למידות וכדומה... כיצד צמחנו ומה למדנו בתהליך הקבוצתי, לסמן מה חשוב לנו לזכור על מנת ליישמו בשטח, וכן ולסמן מטרות להמשיך למידה מחוץ לקבוצה.

חשוב בהערכת התהליך להזמין גם להתייחס גם אל מה שלא הושג ולא הושלם על מנת לחוות פרידה מציאותית ואמיתית וכן על מנת לאפשר מישוב ולמידה של המנחה למען שיפור הסדנא בעתיד.

חשוב מאוד להקדיש זמן להוקיר את התהליך הקבוצתי, לתת ולקבל משוב מעצים שיבנה את היכולת לצאת ליישום בשטח. לאפשר את עיבוד הפרידה מהקבוצה המנחה, העיסוק בתכנים ומפרטים בקבוצה.

חשוב לקחת זמן להוקרה הקבוצה על ידי המנחה ולהעצמתה וחיזוקה.

סיום טקסי תומך ומדגיש את עובדת הסיכום הרשמית והוא חשוב במעבר מכאן לשם- עם הפנים החוצה .