



כתיבה ופיתוח: תמר לינצ'בסקי, חן פורטוגלי

מיומנויות והתערבויות בהנחיה

התערבות הנחייתית = התערבות המנחה היא פעילות מקצועית ומכוונת, המבוססת על ידע מקצועי, הבנת תהליכים וקריאת מצב ואבחון. היא כוללת ידע וניסיון ספציפי של מה ניתן ומה יש לעשות במצב נתון וממה חשוב להיזהר ולהימנע. התערבות היא למעשה כל פעולה שבה נוקט המנחה כדי להשפיע על הקבוצה (רוזנווסר נאוה, רוברטס) ההתערבות היא תמיד ביחס למטרת הקבוצה- תהליכית ותכנית. מטרת ההתערבות: לקדם שיח בין חברי הקבוצה לבין עצמם ולקדם את חקירת התוכן. מיומנויות של התערבות: שאלות, שתיקה, אינטראקציה, סיכומי ביניים, שיקופי תוכן, שתיקות, הקשבה.

מיומנות	מטרותיה	איך מתבצעת	חסרונות	יתרונות
אינטראקציה	דרך ליצור תקשורת ישירה בין חברי הקבוצה הגדלת מספר הקולות הנשמעים בקבוצה.	שתיקת המנחה - יוצרת תסכול ואין להם ברירה אלא לתקשר. כשמשתתף מדבר אל המנחה- הזמנה לדבר אל הקבוצה. הזמנת משתתף אחד להגיב לאחר- "מה דעתך על מה שהוא אמר...?" פניה לקבוצה ולא לפרטים - "נאמר כך וכך... מה דעתכם על כך...?" - או- "בואי תפני את השאלה אל הקבוצה, נראה מה הם חושבים..." מיעוט שימוש ב- "אני" המנחה	הפניית עיניים- עלבון?	משרתת את הצורך האמיתי של הקב', יוצר נורמות שיח
שאלת שאלות	חיפוש אחר מידע, הרחבת הסמוי או החבוי, עידוד שיח ודיון	סגורות - שאלות שמנסות לקבל מידע ומובילות לתשובה ספציפית וקצרה- בירור מידע נקודתי. מסייעות למשתתפים להיות יותר מדויקים- "התכוונת כך או כך?" פתוחות - שאלות שמנסות להבין תהליך- איך, מה, מדוע, באיזה אופן, לשם מה... מעודדות לחלוק מידע חדש, מעודדות דיבור חופשי ופתוח, מזמינות לחקירה והתבוננות.	1. מיקוד במנחה 2. פסיביות- קבוצה לא מדובבת את עצמה אלא מצפה לשאלות של המנחה 3. תחושת חקירה	שיטה בסיסית ונחה לעבודה
סיכומי ביניים	לעשות סדר בבלאגן למקד דיון להראות היכן אנו נמצאים ברגע זה לקראת מעבר לשלב אחר בפעילות. להמשיג- לתת שם לנושא הדיון ועל מה אנו מדברים. להראות את הדרך שעשינו עד כה	"עד עכשיו דיברנו על מטרות... עכשיו נדבר על..." "שמענו כאן מספר עמדות לגבי..." "אז ראינו בבירור שיש הסכמה גורפת לגבי... בואו נחשוב אם כולנו מסכימים גם על..."	עלול לקטוע אנשים, יכול למנוע התפתחות מעמיקה יותר של הדיון	מארגן, ממקד, מחזיר אל מטרות הקבוצה
הבהרה	לעשות סדר, למקד למטרה, לעזור לעבור משלב לשלב, לתת תחושה שהמשתתף מובן, להדגיש קול בקבוצה	"כשאתה אומר... אתה מתכוון ל...?" "האם כולם הבינו מה הוא מנסה לומר...?" "למה אתה מתכוון כשאתה אומר...?"	הפעלת לחץ של המנחה על מישהו לומר שוב את דבריו ולחדד אותם	מחזק הקשבה, ממקד במטרה



החברה להגנת הטבע

<p>הרחבת מודעות והתבוננות</p>	<p>סכנה של הנמחה להפוך שיקוף לפרשנות, ואז להיות שיפוטי</p>	<p>תיאור מילולי של התרחשות בקבוצה. המנחה משמש מעין "מראה" המחזירה לקב' צילום של המתרחש. המנחה מתאר רק מה שראה בחדר, ללא פרשנות. ככל שהשיקוף יותר מדויק ונטול שיפוטיות כך תגבר נכונות הקבוצה להתבוננות. שיקוף תוכן - נאמר כאן שמודעות למשבר הסביבתי זה דבר מיותר וסתם מוסיף דאגות... יש כאן הרבה אמירות הקשורות ליחסי רוב ומיעוט... שיקוף התנהגות - אני רואה כאן הרבה פיהוקים... אני שומעת הרבה אמירות שקשורות לתסכול... אני רואה שאף אחד מכם לא עסוק במה שאנחנו מדברים עליו כרגע...</p>	<p>לחשוף נקודות עיוורון, נקודות סמויות וחבויות ולהפכם לתחום נגיש להתבוננות. מזמין את הקבוצה להציע פרשנויות משל עצמה למה ששיקוף. ממקד את תשומת הלב. מגביר מודעות.</p>	<p>שיקוף</p>
<p>חיזוק התבוננות פנימית והבנה של תהליכים. עידוד אינטראקציה משמעותית. הגברת יכולת המשתתפים לקישור בין התנהגות לסיבותיה.</p>	<p>פרשנות מוטעית של המנחה יכולה להיתפס כ- "יודע הכל, רואה הכל". מעצים את המנחה ומחליש את הקבוצה</p>	<p>פרשנות תמיד מוצעת, לא מוטלת. לכן חשוב להציגה בשאלה: "לפי המבט שלך אני מנחשת שאני לא מובנת...". "אני חשה תסכול בקבוצה, אני צודקת?"</p>	<p>ניסיון להסביר את הדינמיקה המתרחשת בקבוצה במושגים תיאורטיים או במילים אחרות- לתת הסבר להתנהגות שאנו רואים.</p>	<p>פרשנות</p>
<p>מעלה למודעות את קיום הפער ומאפשר להעמיק התבוננות על סוגיות מורכבות.</p>	<p>יכול ליצור תחושת איום וחרדה, או תחושות אשם ובכך לבלום למידה. חשוב לעשותו מתוך הזמנה ללמידה ולא האשמה.</p>	<p>"את מדברת הרבה על החשיבות של הקשבה אבל כשאחרים מדברים את כל הזמן נכנסת לדבריהם..." "אתה מדבר על חשיבות גילוי העמדות האישיות של כל אחד אך כשמישהו מעלה דיעה שונה משלך אתה נכנס לדבריו וממש בוולם אותו מלומר אותה". "יש כאן התנגשות בין שתי דיעות מרכזיות..."</p>	<p>הצבעה על פער בין התנהגות של אדם להצהרותיו. או פער בין 2 דיעות מנוגדות. כלי ביצירת קונפליקט שמעודד דיון משמעותי.</p>	<p>עימות- קונפרונטציה</p>
<p>מעורר קבוצה רדומה, נותן לגיטימציה לעוד קולות בקבוצה.</p>	<p>המנחה הופך בעייני הקבוצה למשתתף, הדבר יכול ליצור בלבול לגבי עמדותיו ואמינותו של המנחה, מסיט את תשומת הלב אל המנחה במקום אל המשתתפים.</p>	<p>מצב בו המנחה לוקח על עצמו תפקיד של משתתף, מביא את הקבוצה למפגש עם עמדות קיצוניות לרוב, או שונות מאלו שנשמעו עד כה בקבוצה. הקבוצה בטוחה שהמנחה אותנטי, מביע את דעתו האמיתית. "כולכם כאן מדברים על כמה חשוב להתחיל לשמור על הסביבה ברמה היומיומית בבי"ס, אני חושבת שאין שום טעם לעשות כל עוד אין שום תהליך חינוכי מעמיק..." "כולכם כאן מסכימים שצריך שנערב את המנהלת, אני חושבת להיפך, שאנחנו כקבוצה יכולים לחשוב על עוד</p>	<p>לעורר קבוצה רדומה, לעורר דיון שיש בו קונפורמיות ורק דיעה אחת דומיננטית. מתן לגיטימציה לעוד קולות להישמע שטרם נשמעו בקבוצה.</p>	<p>פרובוקציה</p>



החברה להגנת הטבע

		פתרונות".		
תחושת שיתוף- הזדמנות לקבוצה לחוות את המנחה כחלק ממנה, כשותף, מתעניין, אכפתי.	יכול ליצור איום וחרדה בקבוצה.	קולו של המנחה מפסיק להישמע בחדר, זו התערבות חשובה ביותר, יש לה השפעה רבה מאד על הקבוצה.	מתן מרחב לקבוצה לעבוד- אינטראקציה, מתן הזדהוד ותוקף למה שנאמר. פינוי המנחה להקשבה ואיסוף מידע על המתרחש בקב'. המתרחש בקב'.	שתיקה