

מודל להנחיית דיון רגשי בקבוצות לימוד

מאת חלי ברק-שטיין - פסיכולוגית חינוכית מומחית ומנחת קבוצות

המאמר מיועד למורים, ליועצות המנחות מורים, למדריכי החינוך הלא פורמלי. לכל מי שמנחה דיונים רגשיים בקבוצות לימוד חינוכיות. רוב הדוגמאות שלי יתייחסו לכתות וחדרי מורים, אך ניתן ליישם את העקרונות שיוצגו במאמר גם לקבוצות דומות (למשל, קבוצות חברתיות, קבוצות של החינוך הלא פורמלי, קבוצות להתפתחות אישית)

מהו הדיון הרגשי, ומתי הוא מתנהל בכתה?

- מדובר בדיונים רגשיים במסגרת שיעורי חברה כשעולים נושאים חברתיים ואישיים שונים
- מדובר בדיונים רגשיים הקורים באופן פחות מתוכנן, כשהתלמידים מעלים טענות וקשיים, כשקורה ארוע חיצוני הדורש התייחסות (אסון כלשהו, או להבדיל שמחה)
- מדובר בפעילויות יעוציות שונות הבאות לעבד תכנים רגשיים דרך הדיון הרגשי בכתה.

מנסיוני בעבודה עם יועצות וחדרי מורים, למדתי שהנחיית תהליכים קבוצתיים בכלל, והנחיית דיונים רגשיים בכתה בפרט אינם משימה פשוטה למורים, שרוב הכשרתם המקצועית מכוונת לעסוק במתודות הוראה, ובעבודה חינוכית. וגם יועצות שאמונות על עבודה רגשית לא תמיד יודעות כיצד להדריך את המורים בהנחיית הדיונים הרגשיים בכתה.

הנחיית קבוצות היא מיומנות מורכבת, ותוכניות ההכשרה בתחום נמשכות כשנתיים לפחות. נדרש ידע רב, ותרגול מיומנויות. יותר ויותר מורים פונים ללמוד את התחום מתוך הבנה שניהול כתה-קבוצה, וטיפול בבעיות משמעת ומוטיבציה מחייב ידע בהנחיה.

כפי שנאמר, הנחיית קבוצות היא מיומנות רחבה הדורשת למידה ארוכה ויסודית. לעומתה הנחיית דיון רגשי בכתה היא מיומנות ממוקדת יותר, שניתן לרכוש אותה בזמן קצר יותר, ובהכוונה ישירה וברורה יותר. גם מורים/יועצות שאינם מתכננים להשקיע בלמידה שיטתית ומעמיקה של נושא התהליכים הקבוצתיים, יכולים לשפר משמעותית את יכולתם להנחות דיונים רגשיים. לטובת התלמידים, ולטובת הסיפוק המקצועי שלהם. לכך מכוון המאמר.

מטרת המאמר

- לעזור ב**זיהוי העמדות**- המחשבות והתחושות עמן באים המורים להנחיית הדיון הרגשי. להבחין בין עמדות רציונליות ללא רציונליות.
- להפחית את השפעת העמדות הלא רציונליות המקשות על הנחיית הדיון הרגשי, ועלולות להוביל לאכזבה, כעס ותסכול.

- לחזק ולגבש את העמדות הרציונליות המכוונות ותורמות להנחייה יעילה של הדין הרגשי.
- לתאר את **טכניקות הנחיית הדין הרגשי**. טכניקות הקשורות
- לתכנן הדין (הסטינג) וטכניקות דיאלוג לניהול הדין עצמו.
- **לשפר את המקצועיות של המורים/ועצות כמנחי דין רגשי**.
- לאפשר להם להנחות את הדין הרגשי בצורה יעילה מול התלמידים, ולהרגיש סיפוק מאופן התמודדותם.

חלק א'

העמדות עמן באים מורים להנחיית דין רגשי בכתה

המורה-המנחה דיון רגשי בכתה, נמצא שם לבדו מול התלמידים. עליו האחריות להתנהל בצורה יעילה, ולהוביל את הדין בצורה הטובה ביותר. באותו 'רגע אמת' בכתה, יש למורה רק את עצמו, ואת הדיבור הפנימי והפרשנויות האישיות שלו את המצב. מה שהמורה אומר לעצמו, איך שהוא מרגיש, העמדות שלו כלפי הדין והתקדמותו הם קריטיים להצלחה או לכשלון.

אם הדיבור הפנימי של המורה שלילי או לא רציונלי, הוא עלול להכשיל את עצמו. להסחף לתחושות לחץ, אכזבה, כעס ויאוש שלא יאפשרו לו להנחות את הדין ביעילות. אם העמדות שלו חיוביות, ורציונליות, הן יתנו לו כיוון וכוח להתמודד עם הדין, ולהוביל אותו להצלחה גם כשיש קשיים.

כששואלים מורים על העמדות שלהם כלפי הנחיית דין רגשי בכתה שומעים תשובות מגוונות. תחושות של תקווה וחרדה, רצון עז שיצליח, וחרדה לא פחות עזה שייכשל. המורים מבינים שמדובר בסיטואציה שונה מזו של ההוראה השגרתית, ומעסיקות אותם מחשבות על 'איך זה צריך להיות' ו'איך אני צריכה להיות' כדי שיהיה דיון מוצלח.

*לפני המשך הקריאה, עצרו רגע- נסו לזהות מה המחשבות והתחושות שלכם לפני שאתם מנחים דיון רגשי בכתה. נסו להזכר מה אתם אומרים לעצמכם, מה המשאלה, מה מקור הלחץ?

אחרי הזיהוי העצמי, קיראו מה אמרו מורים אחרים, ונסו לראות מה מתאים לכם, ומה פחות.

אצל מורים רבים יש משאלה ותקווה חזקה:

- שהדין הרגשי יהיה משמעותי ואמיתי לכל התלמידים.
- שדרך השיחה הרגשית תושג קרבה רגשית בין כל התלמידים. שהם ירגישו שהם מכירים יותר אחד את השני, אכפתיים יותר אחד לשני.

- שבזכות השיחה הרגשית אפשר יהיה לפגוש את הילדים 'אחרת' מכפי שפוגשים אותם כמורים בכתה. שיהיה פחות עיסוק במשמעת וחינוך, ויותר שיחה פתוחה ומעניינת בין אנשים.
- שתהיה הדדיות- שגם הילדים ירצו את השיחה, ירצו להשתתף, לשתף ולתרום. שזו לא תהיה רק האחריות של המורה (כמו בכתה)
- שהילדים יביאו את עצמם אחרת מאשר בכתה- בפתיחות, בכנות.
- שיהיה מעניין, שאפשר יהיה ללמוד דברים חדשים אחד על השני, שלא באו לידי ביטוי עד הדין הרגשי עכשיו.
- שהדין הרגשי ישפיע על התלמידים, שהם יעברו שינוי- במודעות העצמית שלהם, בהתנהגות.
- שתהיה התרגשות, הרגשה שקורה משהו חשוב 'לא סתם'
- שהתלמידים יצאו מהשיחה ויגידו וואו!!!!, היה מדהים! משהו!!!
- שיגידו שאני מנחה מעולה, שבזכותי הכל קרה

קל להתחבר למשאלות אלו, ולרצות אותן. בו בזמן הן לא רציונליות, וקשה להשיגן.

לא סביר שכל התלמידים ישתתפו מרצון, שיעברו שינוי רגשי משמעותי, ויכירו תודה למנחה על התהליך שעברו. אם נפעל לפי משאלות אלו סביר שנחווה אכזבה, תסכול וכעס כשהן לא יושגו. הן עלולות לחבל ביכולת להנחות את הדין.

אצל מורים רבים מתעוררות גם מחשבות של חרדה ולחץ, כי:

- חוששים שכמורים יודעים ללמד חומר תאורטי מובנה ומוכר, אבל תכנים רגשיים הם מורכבים ועמומים, יכולים לצאת משליטה- ולא ידעו איך לנהל אותם. אולי כי לא קיבלו הכשרה, ואולי גם לא רוצים.
- חוששים, שאולי יעלו בדין דברים שלא ידעו לענות עליהם, או שלא ידעו איך לטפל בהם (כעס, ציניות, סיפורים קשים). חושבים שאלו נושאים ליועצת או לפסיכולוגית.

בגלל הלחץ והחרדה בונים תסריטי קטסטרופה על מצבים בעיתיים שאולי /כנראה יקרו

בכתה במהלך הדין הרגשי:

- מפחדים שהדין הרגשי יתפזר, שלא ידעו לאסוף אותו, שלא יצא משהו ברור ומשמעותי מכל הדיבורים, ויישאר רק פטפוטים או התפלספויות טפשיות.
- שלא יצליחו להספיק להעביר את הרעיונות המרכזיים שהיה צריך, שרצו להעביר, והכל יישאר 'באמצע', ולא כמו שתוכנן
- חוששים שהדין יהיה משעמם, שטחי, תקוע
- חוששים שלא יעלו תכנים, שלא יהיו חומרים לעבוד איתם
- חוששים שרק מעט ישתתפו, והשאר ישתקו או יפריעו ויתנגדו.
- הכי גרוע הוא אם תהיה שתיקה, ואף אחד לא יידבר.

- מפחדים שתהיה ציניות, תוקפנות ואנטי מצד התלמידים כלפי הנושא וכלפי המנחה. שיראו לתלמידים בעיניים את השעמום והאנטי 'שרק רוצים שייגמר כבר'
 - חוששים, שיהיו הפרעות כמו בכתה, וצריך יהיה להפעיל משמעת 'כמו מורה'. ואז מה הטעם בדיון רגשי באווירה כזו? ...
 - דואגים שמא לא יצליחו להיות מנחים טובים כמו שרצו וצריך. שירגישו בעצמם מטופשים, לא רלוונטיים, מיותרים, מציקים, משותקים. ומי רוצה להרגיש ככה בכלל?
- מחשבות הלחץ והחרדה טבעיות, ובלתי נמנע שיופיעו במינון מסוים. בו בזמן אם החרדה והלחץ עוצמתיים מידי הם עלולים לחבל ביכולת ההנחיה, ולכן יש צורך לווסת אותם.**

חשוב מאוד להכנס לדיון רגשי עם עמדות ריאליות.

- לגבש תפיסה מציאותית של מה שניתן לצפות שיקרה בדיון, ומה לא. מה אני יכול לצפות מעצמי כמנחה, ומה לא. לבוא עם יעדים ורצון להשיג אותם, אבל לוודא גם, שהיעדים אפשריים להשגה במסגרת התנאים והנסיבות בהם מתנהל הדיון.
- הייתי רוצה להמליץ על עמדות ריאליות** למנחים דיון רגשי בכתה. דיבור פנימי ריאלי, משפטים שמנחה יכול להגיד לעצמו לפני הדיון, ובזמן ההנחיה בפועל שלו כדי להתחזק ולהיות יעיל בהנחיה גם כשקשה. מחד לדרבן את עצמך למטרה, ומאידך להיות ריאלי ולא להגיע למפחי נפש מיותרים.

העמדות הריאליות שאפרט מבוססות על ידע מתחומים שונים:

ידע על עולם הרגש של ילדים ובני נוער, על מנגנונים רגשיים של מבוגרים ומנחים, וכמובן גם ידע על תהליכים קבוצתיים ותהליכי דיאלוג.

מומלץ למורה שנכנס להנחות דיון רגשי להעזר בדיבור פנימי שאומר לעצמו:

- **לא כל הילדים ישתתפו בדיון בצורה גלויה, וזה בסדר.** חלק כנראה יעשו את העבודה הרגשית בשקט בתוך עצמם, גם אם לא יאמרו דבר בקול רם. חלק ייכנסו לדיון מהר, וחלק לאט יותר.
- חשוב שהמנחה לא יקח אישית את התגובות, לא יחשוש שהן הרסניות. להפך, עליו לתת לגיטימציה לשותקים ולומר בתחילת הדיון: "חלק מכם יגיבו לדברים מהר ובצורה גלויה, וחלק יקחו את הזמן, ויגיבו לדברים בתוך עצמם בשקט. שתי צורות התגובה מקובלות ורצויות בדיון שלנו"
- **גם אלו שמתנגדים, ומגיבים בציניות ובביטול לדיון- בעצם מגיבים אליו בדרכם.** גם תגובה לא נעימה היא תגובה- אסור לטעות ולהגיב רק מהמקום של הפגיעה והחרדה שהתגובה יוצרת.

חשוב לזכור שדיון בנושאים רגשיים-אישיים מביך ומעורר חרדה אצל ילדים, ובמיוחד מתבגרים. ככל שהם יותר רציונליים, זקוקים לשליטה או קונקרטיים קשה להם יותר עם שיחות שכאלו. הציניות והדבליואציה שהם מראים כלפי חוץ באים להגן עליהם מהחרדה. הכרחי להבין מסר סמוי זה, ולא להגיב כלפיהילדים באופן דומה -בציניות ובביטול. לא להכנע לחרדה שלך כמנחה וללחץ להשתיק אותם שלא יהרסו. המורה/מנחה אמור להכיל את המתנגדים, ולא להבהל או לתקוף אותם. צריך לאפשר גם להם להשתלב בדרכם, ובמידה שאפשרית להם. לומר למשל: "גם תגובות ציניות הן תגובה, ואצליח להתמודד איתן בדיון שלנו", או לומר באמפטיה: "אני מבינה מהתגובות שלכם, שזה לא קל לדבר על הנושאים שעולים כאן" לא לפחד מהתגובות הציניות והמתנגדות, לא לקחת אותן אישית, להמשיך להיות נחושים בדרך למטרה שלשמה מתנהל הדיון. לדבר עם המתנגדים ישירות, ולעזור להם לשנות תגובה לכזו שתעזור להם להשתלב.

- **חשוב שאתמקד במשתתפים החיוביים, שנענים ומגיבים לדיון, ולא אתן לבעייתיים לשאוב את כל תשומת ליבי אליהם.**

חשוב שהמורה/מנחה יקח בחשבון שתמיד יהיו ילדים יותר משתפי פעולה, וכאלו שפחות. כמו בשיעור. חשוב לא להישאב לתגובות, מאבקי כוח, כעסים ועלבונות מול הילדים הקשים (השותקים/המזלזלים) כי אין לזה גבול, וההתייחסות בדרך כלל לא יעילה. עדיף להשקיע בחיזוק איכות הדיון מול משתפי הפעולה בהנחה שאם יהיה מעניין האחרים יצטרפו. בזמן ובדרך שמתאימה להם. כמו בשיעור.

- **עלי לזכור שהילדים בודקים אותי כי הפכתי פתאום ממורה למנחה שמדבר איתם על נושאים חדשים כמו רגשות או ענינים חברתיים.**

מצד אחד הילדים מרוצים מהשינוי, ורוצים את ההזדמנות לדבר עם המורה 'בגובה העיניים'. מהצד האחר הם מבולבלים, לא לגמרי מבינים מה כללי המשחק בשיעור/דיון הזה. מותר להתפרץ? מותר לחלוק על דעת המורה? מותר להיות אישי וגלוי? צריך להיות מנומס ולהגייד מה שצריך? חלק מהילדים מסתדרים טוב יותר עם השינוי בכללים (בסטינג), חלק פחות ומגיבים אליו בחרדה וכעס. המורה אמור לקחת את השינוי בחשבון בציפיות שלו מהילדים, להקפיד את הגדרת סטינג בהירה (יפורט בהמשך) וסבלנות לקצב

- **הכרחי לזכור שלדיון רגשי יש קצב משלו, בדרך כלל איטי ממה שרוצים. לוקח זמן רב עד שדברים נפתחים ומתעצמים לכדי משמעות ושינוי.**

אז נכון שהשיעור הוא בן 45 דקות, ונכון שרוצים להשיג אפקט מהיר, ונכון שחוששים שאם לא מתחיל לזוז אז לא יקרה כלום לעולם- ובכל זאת, חשוב 'לקחת אוויר' ולהיות סבלניים מתוך אמונה שהקצב יוליד משהו טוב בסופו של דבר.

לפעמים המורה נלחץ, לוחץ ומנסה לזרז תהליכים, שואל עוד ועוד, מעביר בקורת למה לא משתתפים, מנסה בכוח להלהיב. זה גורם בדרך כלל לתלמידים המרגישים את הלחץ להגיב

מולו בהתגוננות. הם מצטמצמים, שותקים, תוקפים, הדיון מתעכב עוד יותר, ושני הצדדים כועסים ומתוסכלים.

הדרך המומלצת היא 'לרוץ במתינות', לשמור על קצב הדיון, אבל תוך הקשבה לאפשרויות הריאליות בחדר. לפעמים פגישה שלמה תקועה, והבאה אחריה ממריאה.

- **לא צריך להספיק את כל הנושאים שתוכננו.** זה לא שיעור, שיש בחינה על החומר. בזמן, תכנון נכון של הדיון, יעזור להגיע לכמה שיותר בדיון (פרוט בחלק ב' של המאמר) מטרת הדיון הרגשי היא לנהל דיאלוג ישיר ומודע על תכנים רגשיים וחברתיים. עצם הדיאלוג הוא היעד. התהליך ולא התוצר, ולכן אפשר להרפות המלחץ להספק.
- * נסו להזכר רגע בדיון רגשי טוב שהשתפתם בו, או שהנחתם אותו. מה איפיין את הדיון? מה איפיין את תפקוד המנחה? מה היה בדיון, ומה לא? שמרו את מחשבותיכם, ועברו להגדרה שאציג על מהות הדיון הרגשי המוצלח, בדקו עד כמה היא מתאימה לכם.
- **דיון רגשי מוצלח הוא כזה שעולות בו תחושות ודעות.** אמיתיות, אפילו לא צפויות. שיש קונפליקטים, מאבקים, שיש גם 'דיבור לא יפה ומנומס' אבל אוטנטי ומהלב. לא הכל צריך להיות מובן ומומשג, לפעמים יש חשיבות לעצם העלאת הדברים. שייאמרו ויקבלו תגובה מהאחרים השותפים לדיון. שתהיה הקשבה, החלפת דעות, גם ויכוחים. שאפשר יהיה לעבד את התכנים הרגשיים לכיוון תובנות והתארגנות טובה יותר מולם. זה מאוד שונה משיעור בכתה, שעוסק בדרך כלל בידע קוגניטיבי, ונדרשת בו משמעת והשגה של יעדים ברורים בדרך חינוכית מסוימת. בגלל השוני בין אופי הדיון הרגשי לאופי הדיונים בכתה כה חשוב למורים לעדכן את הציפיות כך שיתאימו לרוח הדיון הרגשי.
- **חשוב לא להבהל משתיקה,** היא מאוד משמעותית ולעיתים מעידה על חשיבה והתבוננות פנימה ולא דוקא על התנגדות.
- **גם לא להבהל מהתנגדויות,** הן חלק טבעי מתהליכים נפשיים, וקורות תמיד בדרך זו או אחרת. לעיתים ההתנגדות ישירה (מתקיפים אותך או מישהו מהמשתתפים, מזלזלים, מפריעים) ולעיתים ההתנגדות פסיבית (שותקים, מגיבים בצמצום). בכל מקרה חשוב לא לקחת את ההתנגדות לעלבון אישי, ולא לחשוש שהיא תהרוס הכל. אם המנחה מצליח להשתלט על מחשבות הקטסטרופה והאימה האישיות שלו, הוא יכול להתייחס עניינית להתנגדות. לשאול ולברר מה מטריד, איך אפשר לשפר. יכול לבדוק אם עצמו מה המסר הסמוי שההתנגדות מעבירה (אולי אומרים לו שחוששים, שהנושא מביך, לא רלוונטי). כשהמנחה מבין יותר את ההתנגדות הוא יכול לעבוד איתה. מצליח לא להשאב לויכוחים, כעסים, עונשים או ויתור מהיר מידי על ההצלחה. המנחה יכול לחשוב עם הקבוצה על שיפורים שנדרשים, או במקרים מסוימים יכול להחליט להמשיך במהלך הדיון עם משתפי הפעולה,

באמונה שהמתנגדים שבדקים אותו או שקשה להם, יצטרפו בהמשך. חלק מעבודת המנחה, החלק המקצועי יותר, הוא לדעת איך לעבוד עם ההתנגדות בסבלנות, ולהוביל להתקדמות שתבוא. (במאמר נפרד שלי אתייחס לעבודה עם התנגדויות בקבוצה)

לסיכום, באופן פרדוקסלי, ככל שהמנחה מודע יותר לקשיים הבלתי נמנעים שיעלו בהנחיית הדיון הרגשי, כך הוא יצליח להתמודד איתם טוב יותר. לא מספיק להכנס כמנחה לדיון רגשי בצורה נאיבית רק עם הידע והרצון הטוב. צריך לבוא עם ציפיות ריאליות, ידע מסוים על הצפוי לך, ונכונות 'לעבוד קשה' עם מה שיעלה. כפי שפרטתי לעיל, דיונים רגשיים 'נוגעים בלב' ולכן הם לא יכולים להיות פשוטים ורגועים. כשמורים שמנחים תלמידים בבית ספר נוצר מצב שבאופן בלתי נמנע יוצר מבוכה, ניגודי אינטרסים, והבדלי שפה וגישה. לכן לא סביר שהכל ילך חלק ובהתלהבות הדדית. הצלחת הדיון הרגשי תלויה במנחה, שידע להוציא את המיטב מהקיים, גם אם יש קשיים. וזאת למעשה ההצלחה שאותה רוצים.

לכן אני ממליצה לכל מורה/מנחה:

- **לזהות את הנקודות החלשות שלך**, שעלולות להקשות עליך בהנחיית דיון רגשי. למשל, רצון שהכל יהיה מסודר ובשליטה, קושי כשמתנגדים לך, קושי עם שותקים, עם ציניים.
- **לגבש לך דיבור פנימי שיעזור לך בהנחיה.** שיחזק וידרבן אותך כשאתה לבד בכתה, וצריך להתמודד עם קשיים שעולים. להכין לך מראש משפטים שמתאימים לך, כמו: "נכון ששותקים, אבל זה לא נורא, אולי הם חושבים ולוקח להם זמן להגיב" או "אני יכולה להסתדר עם הזלזול שלהם, הם לא הולכים להרוס, ואם לא אתפרץ הם יירגעו". השתמשו בדיבור הפנימי לטובתכם, ולטובת הדיון הרגשי והתלמידים.
- **ולזכור לבדוק עם עצמך כל הזמן**- מהו הדיון הרגשי המוצלח שאליו אתה שואף. להציב לעצמך מטרת ריאליות שיובילו להצלחה.

זה לא קל, אבל אפשרי, במיוחד ככל שמתאמנים ומתרגלים...
וגם טכניקה יכולה לעזור...

חלק ב':

טכניקות לתכנון הדיון הרגשי בכתה.

תכנון הדיון הרגשי חשוב במיוחד כדי לשפר את סיכויי הצלחתו. דיון רגשי הוא 'חצי מובנה', חלק מתוכנן מראש, וחלק קורה באופן פתוח ובלתי צפוי בדיון עצמו. נתחיל בחלק שניתן לתכנן.

התכנון מתייחס ל'מה' ו'איך' של הדין. מה רוצים שיהיה בו, ואיך רוצים להשיג את הדברים.

ישנן מספר שאלות, שהמורה/מנחה אמור לשאול את עצמו, ולהתכונן לקראתן מראש. נתחיל בשלוש שאלות ה'מה' יהיה בדין: מה הסטינג? מה המטרות? מה ההמשגות?

1. מה הסטינג ותנאי הדין?

הכרחי להתחיל את תכנון הדין בבדיקה מדויקת מה הסטינג, תנאי הדין:

- **זמן:** כמה זמן יש לי לדין? האם מפגש חד פעמי או רצף? כמה מפגשים? מה המרווח ביניהם?
- **מקום ותנאים:** כמה ילדים יהיו בקבוצה? איפה יתקיים המפגש? איך יסודר החדר? האם צריך עזרים?
- **מאפייני הקבוצה:** מה גודל הקבוצה? מי המשתתפים? מה מאפיין אותם?

הסטינג הוא 'הקירות' שתוחמים את גבולות הדין, שצריך להתנהל בתוכם. כשאתה יודע מראש את התנאים, את המשאבים העומדים לרשותך, אתה יכול לתכנן טוב יותר את הדין.

אני ממליצה: להקפיד על התאמה בין המשאבים (זמן, מקום, גודל קבוצה) לבין תכנון הדין (המטרות, ההמשגות, ההפעלות).

למשל, אתה לא יכול לצפות לנהל עם תלמידים דיון רגשי משמעותי כשיש רק 10 דקות פנויות. קשה לקוות לדין אינטימי בכתה של 40 ילדים. קשה לתכנן רצף של דיון כשיש חודש רווח בין פגישה לפגישה. לא אפשרי לעשות תרגיל שדורש הרבה מקום בכתה צפופה. ובמיוחד, קשה להשיג שינוי רגשי משמעותי בדיונים בכתה, למרות שרבים היו רוצים זאת.

דיונים רגשיים רבים לא מצליחים בגלל שלא היתה ה'לימה' בין התנאים למטרות. היה רצון גדול מידי על מימדי התנאים, מה שהוביל לאכזבה ותסכול.

זה כמו בבישול, שחייבים לדעת מה החומרים שיש ברשותך לפני שמתכננים מה לאפות או לבשל. כמו שבמסע קניות אתה אמור לדעת כמה כסף עומד לרשותך, ולתכנן בהתאם. אולי דוגמא פחות טובה כי רובנו יודעים שכך צריך ולא ממש מיישמים...
ובכל זאת, חשוב לעצור ולהתייחס לסטינג לפני שמתחילים לתכנן את הדין. לפני שמציבים מטרות והמשגות, ובונים את ההפעלות שיהיו בו.

המורה/מנחה צריך לבחון את המשאבים העומדים לרשותו: זמן, מקום, מאפייני קבוצה. עליו לחשוב על נכונות ויכולת של הילדים כפי שמכיר אותם ללכת עם הדין. אחרי שנבחנו הנתונים אפשר להתחיל לתכנן את הפעילות תוך התחשבות בהם.

2. מה מטרת הדין?

כמו שמכינים מטרות לשיעור- כך מכינים מטרות לדין רגשי. מטרות שכוללות גם ידע קוגניטיבי וגם תהליך רגשי.

- למשל, בדין שעוסק בקבלת החלטות. המטרות יכולות להיות:
 - שהתלמידים יבינו את המושג 'קבלת החלטות'
 - שהתלמידים יכירו את מודל הדיסוננס הקוגניטיבי לקבלת החלטות
 - שהתלמידים יזהו את הקשיים בקבלת החלטות הגיונית
 - שהתלמידים ילמדו 2 שיטות חדשות לקבלת החלטות
 - שהתלמידים יתרגלו יישום המודל והשיטות החדשות לדוגמאות מחיי היומיום שלהם
 - או דוגמא מדין רגשי על תלונות של הילדים על נוקשות של מורים כלפיהם, מטרות הדין יכולות להיות:
 - להקשיב ולהבין את תלונות התלמידים, את הגלוי שבתלונות ואת המסר הסמוי שאולי נמצא בהן.
 - להעביר לילדים את המסר שאני מקשיבה ומבינה, ולהעביר להם מסרים אמפטיים שיוכיחו זאת.
 - להדגיש, שאני לא בהכרח מסכימה לכל שנאמר, וחשוב שיקשיבו גם 'לצד השני'.
 - לחפש יחד עם התלמידים דרכים להקלת הקושי שלהם.
 - ליצור אוירה של דיאלוג וקרבה בכתה דרך השיחה. תחושה 'שיש עם מי לדבר' גם כשכועסים.
- המטרות הן היעד אליו אני רוצה להגיע בדין, הן נקודת הציון על המפה, שאליה מתקדמים. חשוב לסמן אותה, ולנסות ללכת אליה. סימון המטרה יכול לעזור לא ללכת לאיבוד בתוך המורכבות והצמתים הרבים שבדין העלולים להטות אותך למצב של בלבול.
- המלצתי: עדיף תמיד להציב מטרות צנועות לדין.** להסתפק במעט, ולא לנסות לדחוס לתוך זמן קצר ותנאים קשים עוד ועוד יעדים שקטן הסיכוי להגשים אותם. להסתפק 'בשלם קטן', משהו אחד משמעותי שהילדים יפיקו, ולא להתאכזב כשלא הצלחת להעביר להם עולם ומלואו כפי שרצית.
- אפשר לסדר את המטרות לפי מדרג חשיבות, לפי סדרי עדיפויות. להתחיל בחשובות יותר, ואם נותר זמן ומתאפשר לעבור לבאות בתור.

3. מה ההמשגות שרוצים שיהיו בדיון?

בהמשך למטרות, מומלץ לנסח ולהמשיג מראש מה הדברים שרוצים להשיג/ להדגיש/ לברר/ לעבד בדיון. מדובר בהמשגות, שמנסחות את הדברים העיקרים שרוצים שיצאו מהדיון, משפטי האיסוף של מה שהיינו רוצים שיובלט ויילמד מהדיון. מכינים אותן מראש.

- **למשל**, בדיון על קבלת החלטות ההמשגות יכולות להיות ש:
 - קבלת החלטות היא תהליך מרכזי שמלווה אותנו בכל תחום בחיינו
 - בדרך כלל אנחנו מקבלים החלטות בצורה לא רציונלית, משיקולים רגשיים, חלקם לא מודעים
 - אם אנחנו רוצים לשפר את איכות קבלת ההחלטות שלנו, אנחנו אמורים לשפר את היכולת לחשוב בצורה מודעת ובשיקול דעת.
 - חשוב לזהות את הקונפליקט שמקשה על קבלת ההחלטות.
 - להבין מה יתרונות ההחלטה שלא אבחר, וחסרונות זו שאבחר, כי הן יוצרות את הדיסוננס, והקושי להחליט.
 - חשוב להבין את מנגנוני ההגנה שאנחנו מפעילים בתהליך קבלת ההחלטות (למשל הכחשות, רציונליזציות) ולהפחית את השפעתן דרך מודעות.
 - ניתן להגביר את שיקול הדעת בקבלת החלטות כשרושמים 'בעד נגד', כשבונים תסריטי עתיד של האפשרויות השונות, כשמתייעצים עם מי שסומכים עליו, כשמשהים החלטות אימפולסיביות.
 - חשוב לתרגל שוב ושוב את תהליך קבלת ההחלטות המודע, כך מזהים את השיטה שמתאימה לך, ומיישמים אותה.

- **למשל**, בדיון על תלונות תלמידים על מורים נוקשים אפשר להמשיג ש:
 - מורה אמור להיות תקיף במידה, וגמיש במידה. נוקשות אינה חלק רצוי בהוראה וחינוך.
 - כשתלמידים מרגישים שהמורה נוקשה זה בהחלט מלחיץ ויכול להקשות על התיפקוד.
 - צריך להבין את מקורות הנוקשות, שנובעת בדרך כלל גם מהמורה וגם מהתלמידים-
 - בהשפעה הדדית ביניהם: לעיתים מורים נוקשים יותר מול כתות ותלמידים שאינם מתפקדים כנסיון לדרבן, או למנוע התפרקות כללית של הכתה
 - לעיתים תלמידים חווים את המורים כנוקשים, ומתקשים לתפקד עקב כך. במיוחד אם היה להם מראש קושי במקצוע.
 - ניתן לשפר את המצב באמצעות דיאלוג, ויכולת משא ומתן בין התלמידים והמורים על אופן התנהלות השיעור. כך שני הצדדים ירגישו טוב יותר, ויגיעו להישגים טובים יותר.
 - האחריות על ניהול הדיאלוג ושיפור המצב היא על שני הצדדים, גם על המורים וגם על התלמידים.
 - ניתן לתכנן ולתרגל מראש 'דיאלוג מול מורה נוקשה', ואנחנו נעשה זאת כאן כאימון לפני שיחה אמיתית כזו עם המורים עצמם.

כפי שראיתם, ההמשגות נותנות לדיון מבנה ראשוני, כיוון מסוים. המורה/ מנחה מתכנן את דעותיו מראש, ולא משאיר זאת לזמן הדיון, בו הוא ממילא לחוץ ועמוס.

כמובן, שבדיון עצמו יכולות וצריכות לעלות עוד המשגות מהשיחה עצמה. דברים שלא חזינו ולא ציפינו, כי דיון רגשי הוא כאמור תהליך דינמי ומשתנה. אבל ההמשגות שמכינים מראש הן הבסיס, ועמוד השדרה של תכנון הדיון. הן עוזרות לנו לבוא לדיון בגישה 'חצי מובנית' - חלק מתוכנו, וחלק פתוח למה שיקרה בזמן אמת.

הכנת המשגות דורשת מהמורה/מנחה לפגוש את עצמו ואת דעותיו. עליו לתכנן המשגות שהן מצד אחד חינוכיות ומכוונות לרצוי בעיניו, ובו בזמן הן לא פשטניות וחינוכיות מידי. לשאוף להמשגות שתהיינה רלוונטיות גם למורה המשמיע אותן (לא לדקלם המשגות של תוכנית יעוצית שקיבלת בלי שעברו דרכך) וגם לתלמידים האמורים להגיב אליהן ולמצוא אותן משמעותיות.

על המורה/מנחה לחשוב היטב מה אתה בעצם רוצה לומר לתלמידים? על מה אתה רוצה להתדיין איתם? מה האמת שלך? מה חשוב לך? לא לשכוח, שבהמשגות שלך אתה מציע לתלמידים כיוון מחשבה, והיעד הוא שהם יתייחסו אליו, בהסכמה או בהתנגדות. העיקר שיתייחסו ויתפתח דיון.

איך עובדים עם המשגות מבחינה מעשית?

- אני ממליצה להכין את המשגות כתובות על כרטיסיה. שתהיינה נגישות לכם בזמן הדיון. שתוכלו להעיף בהן מבט, ולהשתמש בהן כשמתאים.
- אל תאמרו את המשגות במונולוג רצוף או הרצאה כמו בשיעור אלא שלבו אותן אחת אחת במהלך הדיון כשהזמן מתאים. או בהמשך לתרגיל שמעבירים, או כאיסוף לדברים שנאמרו בדיון.

המטרות וההמשגות לדיון הן 'כוכב הצפון' שלנו, לאורן אנחנו בונים את הדיון, ואליהן אנחנו מכוונים בנפתולי הדיון. משתדלים לא להתפזר, וגם כשפונים בגמישות לשבילים צדדיים שנוצרים בדיון, לא שוכחים לחזור למרכז- לכיוון המטרות וההמשגות שתכננו.

ועכשיו נעבור לשאלת 'האיך'? איך נשיג בדיון את המטרות וההמשגות שתכננו?

4. השיטה המרכזית בדיונים רגשיים היא הפעלות. באמצעות הפעלות משיגים את המטרות ומגיעים להזדמנות לומר את ההמשגות.

- **הפעלה יכולה להיות תרגילים והתנסויות שונות.** כך למשל, צפיה בסרט, התייחסות לקטע קריאה, תרגיל סימולציה, משחק תפקידים, אסוציאציות חופשיות, ציור, השלמת משפטים.

או כל חוויה אחרת שמעוררת ומזמנת את התכנים והתחושות אליהם אנחנו רוצים להגיע. בתוכניות יעוציות יש בדרך כלל תוכנית הפעלות מסודרת המובילה לתכנים הרגשיים שאמורים לעלות בדיון. המורה יכול להעזר בהן, אך הכרחי 'שיעביר אותן דרכו'. יראה אם התרגיל מתאים לו, מדבר אליו, יוכל לבוא ממנו כאילו היה שלו. אחרת העברת התרגיל תהיה טכנית ולא תשיג את מטרתה.

- **הפעלה יכולה להיות גם 'שאלות עוגן'.** שאלות שמכוונות ומעודדות התיחסות ודיון בסוגיות בהן אנחנו מעוניינים. השאלות הן גירוי מתוכנן שמוביל בהדרגה את המשתתפים לעסוק בתכנים הרצויים. הן העוגן שלנו, המקור והכיוון של הדיון שאנחנו מתכננים. את השאלות מכינים מראש, ברצף שמתאים לתכנון הדיון.

- **כך למשל,** בדיון על קבלת החלטות שאלות עוגן מרכזיות יכולות להיות:
 - מה זו 'קבלת החלטות' בשבילכם?
 - איך אתם מקבלים החלטות? מה השיטה שלכם?
 - תנסו להזכר במצב שקבלת ההחלטות שלכם היתה טובה? מה היה שם שתרם להצלחה?
 - תנסו להזכר במצב שקבלת ההחלטות שלכם היתה גרועה? מה היה שם שפגם בהצלחה?
 - כשאתם מסתכלים על אחרים, האם הם מפעילים שיטות נוספות לקבלת החלטות? מהן?
 - מה מקשה לדעתכם לקבל החלטות? באלו מצבים קשה במיוחד, למה?
 - ועוד ועוד שאלות, שמזמינות התיחסות שתוביל למטרות ולהמשגות שלנו.

- בדיון על תלונות התלמידים על מורים נוקשים אפשר להכין 'שאלות עוגן' כמו:
 - ספרו על מקרים של התנהגות נוקשה של מורים
 - יש מורים פחות נוקשים? איך הם מתנהגים?
 - ההרגשה שהמורה נוקשה ומרגיז קשורה איכשהו לקושי של המקצוע, או לאיך אתם בו?
 - אז מה זאת בעצם הנוקשות הזאת שעליה מדברים? איך הייתם מגדירים אותה?
 - מה אתם מציעים לעשות עם המורים הנוקשים?
 - עוד הצעות...
 - מה לגבי האפשרות לדבר איתם?
 - הייתם מוכנים לנסות לתרגל שיחה כזו איתי?
 - ועוד ועוד שאלות עוגן שמכוונות למטרות ולהמשגות שלנו.

כיצד עובדים עם הפעלות בדיון?

- מעבירים את ההפעלה לפי ההוראות (אם מדובר בתרגיל) או ששואלים את שאלת העוגן
- נותנים לתלמידים להשתתף, להגיב. להרגיש, לחשוב, לומר את תגובתם לגירוי שהוצג להם
- אוספים את התכנים שעלו דרך המשגה מתאימה.

ההמשגה היא 'נתינת שם' לתכנים הרגשיים והקוגניטיביים שעלו בדיון. קישור התכנים שעלו מההפעלה לנושא הקבוצה ולמטרותיה. העברת המסרים והידע התאורטי אותם רצה המנחה להעביר מתוך הידע שלו. המשגה מועברת 'תוך כדי' ההתנסות מתבססת על תכנים שעלו 'בכאן ועכשו' של ההפעלה ולכן היא רלוונטית ומוחשית לקבוצה. זו צורת המשגה עדיפה על העברת מסרים תאורטיים 'בבת אחת' באמצע או בסוף הקבוצה ללא קשר לתכנים העולים בקבוצה ומשמעותיים לה.

- אחרי ההמשגה, עוברים לשאלה או לתרגיל הבאים ברצף התכנון שלנו.

ניהול הדיון הוא כמו בתנועת מלקחיים:

גירוי פותח (הפעלה כלשהי, תרגיל או שאלה)

עיבוד (תגובות רגשיות או קוגניטיביות של המשתתפים)

איסוף דרך המשגה

וחוזר חלילה- גירוי פותח, עיבוד ואיסוף דרך המשגה.

חלק ג':

טכניקות לניהול הדיאלוג בדיון הרגשי בכתה.

יש לנו תכנון לדיון, עכשיו צריך לנהל את הדיאלוג שיהיה בו.

חלק מטכניקות הדאלוג בדיון הרגשי הן טכניקות דיאלוג מוכרות ממצבים של דיאלוג אישי בין שני אנשים.

חלק מהטכניקות יחודיות להנחיית דיון קבוצתי, והדיאלוג מתנהל מול הקבוצה השלמה ולא מול היחיד.

טכניקות דיאלוג עם היחיד המתאימות גם לדיון רגשי כתתי.

- **הקשבה אקטיבית:** הפניית תשומת לב ממוקדת, הקשבה ללא דיבור ותגובה מיידיים, ללא הכנסת פרשנויות משלך. הקשבה בכוונה אמיתית להבין את הנאמר. מלבד ההקשבה עצמה חשוב גם לשדר אותה בשפת הגוף, לפנות למדבר, לשמור על קשר עין, להנהן, לשמור על הבעות פנים שהולמות את הנאמר (בא טבעי כשאתה באמת מקשיב), וגם לומר מידי פעם "אני מקשיב". כשמקשיבים בצורה מלאה ממוקדת גדל הסיכוי לקלוט ולהבין מה אומרים, תנאי הכרחי לניהול הדיון.
- **פרפרזה:** חזרה על העיקר של מה ששמעת במילים שלך "אני שומעת שאמרת...", "אתה מתכוון ש..."

- **תמצות:** המנחה יכול לתמצת בפרפרזה את עיקרי הדברים ששמע (ולא רק לחזור עליהם) "אז אתה בעצם אומר שהיא מאוד הכעיסה אותך..."

- **הבנת הגלוי והסמוי:** נסיון להבין 'מה האחר אומר לי דרך ההתנהגות הגלויה שלו, מה הוא מאותת לי? לא להסתפק בפרשנות הראשונה והפשוטה שעולה לי, כי היא בדרך כלל רגשית. בהבנה שטחית של הגלוי אתה בקלות נעלב, חושב שהכל נגדך, שהכל נהרס. בהבנה עמוקה של הסמוי אתה מבין טוב יותר את העולם הרגשי של הדובר- רגשותיו, חרדותיו, כעסיו. *למשל, אתה יכול להבין שכשילד אומר 'זה טפשי' אולי הוא גם מתכוון לומר בסמוי: 'זה קשה לי, זה מביך'. כשכתה מפריעה אולי היא אומרת לך: 'אנחנו לא פנויים עכשיו להתעסק בנושא שלך, מטריד אותנו המבחן/ אנחנו עסוקים במסיבה שתהיה בערב'. ההבנה העמוקה של הסמוי מרחיבה את הפרשנות, ועוזרת להתארגן מול המסרים בתגובות שקולות יותר. מדובר בעיקר בתגובות אמפטיות.

- **שיקוף אמפטי:**

לומר במילותיך את מה שקלטת שחושב ומרגיש האחר. למשל, לומר לכתה: "אני רואה שממש לא בא לכם להתעסק בנושא שהבאתי, אתם עסוקים בענין אחר..." או "אתה אומר שהכל טפשי, ואולי גם רוצה להגיד שזה טפשי לדבר על זה בכתה ועם המורה, כי זה אולי קצת מביך" שיקוף אמפטי נאמר תמיד בטון שואל כי הוא רק מציע השערה למחשבה/ רגש של האחר, ולא קובע אותה בנחרצות. כך האחר יכול להגיב לשיקוף האמפטי. לומר אם מתאים לו או לא, ולפתח דיון רגשי, שהוא הרי מטרתינו. לכן חשוב להדגיש, ששיקוף אמפטי לא חייב להיות מדויק כדי לעורר דיון, ולא צריך להבהל כשהאחר דוחה את השיקוף שלך. צריך להמשיך לברר מה הוא חושב ומרגיש עד שמגיעים להסכמה, ושוב- זאת מטרת הדיון הרגשי. מטרת השיקופים האמפטיים ליצור אווירה של רצון טוב להיות עם האחר ולהבין אותו. אווירה כזו מסייעת לדיון הרגשי אותו רוצים לקדם. בו בזמן השיקוף האמפטי והדיון אחריו משיגים לנו מידע רגשי מהתלמידים, וגם זו אחת ממטרותינו.

- **דיבוב, כדי להעלות תכנים, ולהעמיק את ההבנה:**

שאלות לתיחקור רגשי, שעוזרות לקבל אינפורמציה, להבין טוב יותר את הבעיה, ולעזור לאדם להעמיק בקושי שלו. השאלות אמורות להיות פתוחות ולא סגורות (שאלות שהתשובה היא כן/לא) שאלות כמו: -מה? (מה קרה? מה הרגשת/חשבת? מה יכולת לעשות אולי אחרת?...) -איך? (איך הגבת? איך התפתחו הדברים? איך אפשר לדעתך לפתור את הבעיה?) -מי? (מי היה שם? מי עזר? מי הפריע? מי היית רוצה לצידך?...) - למה? (למה לדעתך זה קרה דווקא עכשיו? למה כעסת?) - מתי? (מתי הרגשת להרגיש כך? מתי הוא התחיל לכעוס?)

- **משוב**

האדם מקבל מהמנחה או מהקבוצה היזון חוזר לגבי התנהגותו, וכיצד היא משפיעה על אנשים. אלו רגשות היא מעוררת, ומה התגובות שהיא גורמת. המשוב מאפשר לאדם להרחיב את החלק החסוי לו וגלוי לקבוצה (לפי החלון הג'והרי) למשל: "כשאתה מדבר כל כך פסימי, אתה גורם לכולנו לדאוג לך"

- **עימות- קונפרונטציה**

שיקוף של פער, חידוד תשומת הלב של האדם לפערים אצלו. למשל, בין התנהגות ומילים. המנחה מעמת את היחיד או הקבוצה עם משהו שהם מתקשים לראות למשל: "אתה מדבר רגוע, ואומר שאתה לא כועס, אבל העיניים שלך דומעות"

- **שימוש עצמי self disclosure:** המנחה משתמש בחוויותיו כדי לקדם את הלמידה. מספר על עצמו לא לשם הנאתו אלא כדי לעזור למשתתפים, כמודל אישי, כנותן לגיטימציה לרגש מסוים להיות בקבוצה.
* לדוגמא: " אם הייתי במצבך הייתי מרגיש...", "פעם קרה לי... והרגשתי..."

עידוד לחיפוש פתרונות מבלי לספק פתרון מהיר וחיצוני.

לכוון את התלמידים לחפש בעצמם פתרונות לבעיה. לא לספק להם פתרונות חיצוניים ומבלי להסתפק בפתרונות הראשונים שעולים. המורה אמור לשים גבולות ולדחות פתרונות לא ריאליים (כמו- להעיף את המורה) ולעודד חיפוש פתרונות נוספים. לעודד אותם להעלות רעיונות ולבחון את אפשרות היישום שלהם. לשאול: "מה אתם מציעים?", "מה הקשיים שיכולים להתעורר?" "מה יכול לעזור?", "מה עוד הייתם מציעים?" "איך נעקוב אחרי הפתרונות?" ועוד.

***טכניקות דיאלוג עם הקבוצה השלמה:**

טכניקות המתאימות לניהול דיון רגשי בקבוצה/בכתה

- **פיזור:** פיזור והכללה של רגש שמעלה היחיד לרגש שחשים משתתפים נוספים. טכניקה זו מפחיתה את העומס הרגשי ממשותף מסוים, ומאפשרת לאחרים לבדוק את הרגש תוך עצמם. להתחבר דרך האחרים בקבוצה לעצמם.
*לדוגמא: "דינה אמרה שהיא מבולבלת, אולי עוד אנשים מרגישים כך?"
- **איסוף:** איסוף של מספר ביטויים שנאמרו בקבוצה, וסיכומם למסר עם משמעות רגשית רלוונטית. האיסוף מבהיר את מה שנאמר תוך התייחסות לאנשים שייצגו את המסרים

השונים.

* לדוגמא: "רותי אמרה ש... רמי אמר ש... ויוסי גם אמר...אולי כולם קולות שמתיחסים להרגשה שיש כאן בקבוצה שאנשים רוצים להתקרב לאחרים ולא יודעים איך..."

- **התחלקות sharing:** הזמנה למשתתפים להתחלק בתחושותיהם לגבי משהו שעלה בקבוצה. להגיב, ולומר מה הרגישו, ואיך הנושא שדובר פגש אותם, רלוונטי להם. ההתחלקות היא רגשית וחוויתית, מתארת תחושות ולא שופטת או מביעה דעה על מה שהיה או נאמר
* לדוגמא: "דני שיתף אותנו בריב עם החברה שלו, אני מזמינה אנשים נוספים להתחלק בתחושות שהסיפור של דני העלה בכם..."

- **שיקוף ופרשנות קבוצתית-**

כמו בשיקופים מול היחיד, כאן מול הקבוצה. המנחה שם ראי מול תהליך או דינמיקה שקורים כאן ועכשיו בקבוצה.
המנחה יכול גם להעלות פרשנויות/השערות קבוצתיות לגבי מה מתרחש בקבוצה עכשיו.
* לדוגמא: "אני רואה שרוב הקבוצה שותקת, אולי בטוח יותר לשתוק מאשר להגיד משהו ולקבל תגובה לא נעימה..."
המנחה יכול להעלות השערות בהתייחס לשלבי התפתחות הקבוצה, בהתייחס לנושא שלה.
* לדוגמא: "יש כאן הרבה כעס, כמו ילד שרוצה להתבגר, ולהפסיק להיות נחמד כל כך כמו שהיה עד עכשיו"

- **מיידיות- שימוש 'בכאן ועכשיו'-**

שימוש במצבים שעולים בכאן ועכשיו של הקבוצה 'כארוע מזמן' לדבר דרכם על תימות/ נושאים רגשיים רלוונטיים לקבוצה. חיבור התוכן והתהליך, שימוש בתהליך כדי להדגים את התוכן הרגשי של הקבוצה.
* לדוגמא: "אנחנו מדברים כל הזמן על ההתנהגות של המתבגרים, שלא משתפים איתנו פעולה, ומתחצפים אלינו המבוגרים. והנה כאן בקבוצה אנשים מפריעים ולא מתעניינים בנעשה. האם גם כאן זו התנהגות חצופה של הקבוצה מולי כסמכות? אולי אפשר להבין דרך מה שקורה לכם כאן, מה קורה למתבגרים בכתה מולכם"

- **המנחה כמודל-**

זו טכניקה עקיפה. המנחה מעודד דרך עצם מהותו כמודל, העלאת ספקות ובדיקה עצמית של משתתפים. מאפשר שתיקה, מכיל כעסים ומתחים ונשאר איתם בלי לברוח לעשייה, ומבלי להרס כפי שהמשתתפים חרדים בפנטסיה שלהם שיקרה. בעצם הנוכחות והבטחון שהמורה משרה הוא מאפשר למשתתפים לחפש את עצמם ולהתפתח.

- **עידוד הידברות ישירה בין משתתפים-**

פניה למשתתפים ועידודם להגיב לדברים שאמרו משתתפים אחרים. טכניקה מתאימה במיוחד כשהמנחה קולט שהמשתתף רוצה להגיב, ולא מעז.
* לדוגמא: "נדמה לי שאתה רוצה לומר משהו לדינה..."

- **העלאת קולות אלטרנטיביים בקבוצה-**

המנחה מקשיב לקולות השונים שעולים בקבוצה, ולמסר הרגשי שעולה מכל אחד. אם משתלט על הקבוצה קול מסוים ולא נשמעים אחרים, חשוב מאוד שהמנחה ידבר בשם הקולות האחרים, השותקים או הבלתי מודעים עדיין. למשל, אם כל הקבוצה באופוריה של לכידות ותקווה על המנחה לעלות את הקול של הספק והחרדה. מטרתו של המנחה * לדוגמא: "אני שומע כאן איך כולם מתלהבים מהסיכוי לשינוי שיקרה סוף סוף, ואני שואל את עצמי אם אין אצל אף אחד גם ספיקות ואולי חששות בצד התקווה..."
תפקיד המנחה למנוע השתלטות של קול דומיננטי אחד על העולם הרגשי של הקבוצה. לעודד דיאלוג בין קולות שונים בקבוצה, שיבטאו קונפליקטים בלתי נמנעים בקבוצה, שידונו ויתווכחו ביניהם.
זו משמעותה של קבוצה עובדת ומתפתחת.

- **שימוש בשתיקה-**

השתיקה מאפשרת מרחב, חופש ועמימות הנדרשים לבדיקה עצמית של משתתפים את עצמם. השתיקה מאפשרת את ה- BEING, האווירה הנדרשת לעבודה רגשית. השתיקה גם יוצרת לעיתים רגרסיה, שנדרשת לתהליך, כמובן כל עוד היא בפקוח ולא יוצאת משליטה.
חשוב להקפיד לא לקצר מלחץ את השתיקה, ובו בזמן לא להישאב לשתיקה ארוכה מידי. לא להפוך אותה למאבק כוח עם הקבוצה. המנחה אמור להחליט עניינית מתי השתיקה מיצתה את תפקידה. קשה להגדיר במדויק את המועד אך נהוג להגיב לשתיקה אחרי כ- 20 דקות בקבוצות טיפוליות, והרבה פחות בקבוצות משימה.
* לדוגמא: לומר "אתם שותקים, אולי השתיקה רוצה לומר משהו...אשמח לשמוע..."

לסיום

הנחיית דיון רגשי בכתה/ בקבוצה יכולה להיות חוויה מרתקת ומרוממת נפש. ניתן להגיע באמצעותה למחוזות נפשיים, ולמפגשים אנושיים, שלא מזדמנים בשגרת הלמידה והעשייה החינוכית הרגילה.
כפי שהדגשתי לאורך המאמר, כגודל הפוטנציאל הגלום בדיון הרגשי כך גדולה הסכנה לא לממש אותו ולחוש מפח נפש ממנו.

מטרת המאמר לחדד את המודעות לקשיים המלווים את הדיון הרגשי, לכוון לחשיבה רציונלית ומקצועית, ולשימוש בטכניקות שיעזרו להנחות את הדיון הרגשי בצורה המיטבית. לטובת התלמידים שירוויחו מודעות וכלים רגשיים, ולטובת המורים שיחוו הצלחה וסיפוק כפי שמגיע להם.

המלצות לקריאה נוספת:

- עבודה עם הפעלות ותרגילים בקבוצה - מאת חלי ברק
- ניתן לקרא עוד על טכניקות הדיאלוג שהוזכרו לעיל בספרי 'בגובה העיניים- לדבר עם ילדים'. בפרק הראשון, השני והשלישי.
- טכניקות דיאלוג בקבוצה – מאת חלי ברק