**תמצית מאמר- תהליכי פרידה בקבוצה**

המטרה של תהליך הפרידה היא,**לסייע ליחיד לפרום את התהליך אותו עבר בקבוצה ולהוציאו עם כלים להתמודדות בחיים מחוץ לקבוצה. כמו כן, המטרה של הקבוצה להתבונן במטרות האישיות והקבוצתיות של הקבוצה ולבחון את הדרך שהקבוצה והיחיד עברו לאורך התהליך**.

בשלב זה לקבוצה יש בעיקר את  עברה (העבר של הקבוצה), בו ניתן להתבונן - על הישגים ועל  מטרות  שלא הושגו.

לפי אריקסון, בשלב זה התחושות החיוביות או השליליות שיתעוררו אצל בני האדם,  יעלו כתוצאה מההתבוננות בעברם. בשלב זה האדם כמו משלים את תפקידו כאחראי לעצמו ולילדיו, בסיכום כל השלבים הקודמים שנטל בהם חלק.  לפי אריקסון, בשלב זה נערך סיכום של הישגים וכישלונות בחיים, ובחשבון נפש זה, האדם עשוי להגיע לתחושת סיפוק מחייו. האדם מקבל בסיפוק ובהשלמה את חייו, על הטוב ועל הרע שבהם, וחש שחייו בעלי משמעות וחשיבות, ואף משלים עם עובדת המוות כסיום החיים המספקים ומשביעי הרצון.

לעומת זאת, תחושת הייאוש  ופחד מפני המוות, תתרחש כאשר אין השלמה וקבלה של החיים בעבר ובהווה, אלא האדם חש החמצה, מרירות, חרטה ואי שביעות רצון. תחושה כזו עלולה ליצור אצלו קושי להשלים עם סיום החיים, והוא ייסוג לתלות ילדותית. במידה ושלב זה נפתר באופן חיובי, האדם יחווה תבונה, הבנה עמוקה של החיים וקבלתם ללא רגשות של חרטה ותסכול.

ברוח דבריו של אריקסון, שלב הסיום בקבוצה מזמין התמודדות עם היש ועם האין, שבחוויה הקבוצתית הכוללת. בשלב הסיום, המטרה של חברי הקבוצה היא לעבד ולעכל את רגשותיהם.  או כפי שיאלום כותב, הסיום מזכיר לנו את טבעם היקר של קשרינו, וכי רצוי לסיים עם חרטות מעטות ככל האפשר ביחס לעבודה שלא נעשתה, תחושות שלא הובעו או רגשות שלא נאמרו. (יאלום,2005)המשאלה של חברי הקבוצה היא  לחקור ולבחון את  משמעותו ונוכחותו של הפרט  בקרב חברי הקבוצה האחרים. משאלה נוספת, היא  לחזור ולעבד אירועים לא פתורים מהעבר הקבוצתי ולאוורר אזורים חסומים ברמה הבינאישית. ישנו צורך להיזכר ולסקור רגעים משמעותיים שהיו בקבוצה.

**דפוסים אופייניים לפרידת מטופל במפגשים  האחרונים:**

1. הכחשה-  "אז אנחנו מתראים בשבוע הבא, נכון?".

2. הדחקה - "מה, זה מפגש אחרון היום?".

3. בריחה - משתתף לא מגיע בתירוצים שונים, או שתיקה מנותקת בוהה בהקיץ, או רצון לשנות את מיקום המפגש ולהפוך אותו למסיבה במקום אחר.

4. רציונליזציה - "טוב זה ברור, ידענו שזה מסתיים, מה אתם עושים עניין?"

5. דמוניזציה "היה נורא, לא קבלתי פה כלום" או דרך חזרה לדפוסי התנהגות שאפיינו אותו בתחילת התהליך, (פירוש המילה: תהליך שבו קהילה, עמדה או התנהגות מוצגת יותר ויותר כ[רע](https://he.wikipedia.org/wiki/%D7%A8%D7%95%D7%A2) בהתגלמותו.(

6. אידיאליזציה - "היה מדהים, הכול היה פשוט מושלם"

**תהליך פרידה בריא:**מוגדר כתגובה מסתגלת לעובדה שהקבוצה מסתיימת. התגובה כוללת ביטויים שונים של מרכיבים רגשיים, חשיבתיים, והתנהגותיים, התואמים את חווית הפרידה ואת היחסים הבינאישיים שנוצרו בקבוצה.  התהליך מביא עימו קבלה רגשית וחשיבתית של החוויה הקבוצתית שנוצרה, והקבוצה משלימה עם עובדת הפרידה. הכרה והשלמה עם מה שהיה ועם מה שלא היה.

 **תהליך פרידה  חסום**:  מונח המתאר תגובה לא מסתגלת לפרידה, המאופיינת במעורבות יתר, או לחילופין, בחסרון או בהימנעות מתמשכת מתהליך הפרידה, הנובע  מהפעלה חזקה של מנגנון הדחקה והכחשה. כתוצאה מתהליך  המודחק, הקבוצה מתנהגת (acting out) את הפרידה, דרך התקפה על גבולות הקבוצה, התקפה פאסיבית דרך היעדרויות ואיחורים ונסיגה לשלבים קודמים בקבוצה.

**פרידה מהמטפל/ מנחה -**לעתים קרובות , ישנו צורך אצל חברי הקבוצה או המטופל לבצע פעולות ייחודיות מול/עם יחידת ההנחיה של הקבוצה, סביב תהליך הסיום.  לעתים עולה צורך בקרב המטופלים לייצר שקיפות מול חייו הפרטיים של מנחה הקבוצה, ולהציץ ל'מאחורי הקלעים' של המנחה, לשאול אותו שאלות אישיות, לדעת יותר על סיפור חייו, ולשמוע לקראת סיום את 'החוויה האמיתית' אותה הוא חווה במהלך הטיפול או הנחיית הקבוצה.  אני מבין צורך זה כמשאלת המשתתפים לחוות את עצמם במקום שוויוני מול הסמכות, וכך הם יכולים להתבונן בהשתקפות צמיחתם בקבוצה דרך התייחסות שוויונית אל מול הסמכות.  אפשר להוסיף משהו על הפנמת הסמכות.   כמו כן, לעתים קרובות, ישנה משאלה בקרב המשתתפים לקבל מהמנחה משהו מ'הירושה' אותה הוא משאיר אחריו. לעתים עולה צורך במעין 'ברכת הדרך' מהמנחה, לפעמים עולה צורך  בקבלת  'תעודת הערכה' אישית, שבה המנחה יספר למשתתף איך הוא חווה אותו באופן אישי/ או "איזה קבוצה אנחנו לעומת קבוצות אחרות..".

אני מבין את המשאלות הללו כסוג של נסיגה למצב ראשוני של תלות של המשתתפים ביחידת ההנחיה. לחלק מהמשתתפים עולה הצורך בהכרה וקבלת תוקף נוסף מידי הסמכות, מתוך הידיעה המציאותית כי במעמד הפרידה נפרדים  מההנחיה, וידיעה זו מעלה את רמת החרדה  בקרב המשתתפים שמה שלא יושג ויאמר - יוחמץ. לעתים המשתתפים בוחרים להודות באופן נלהב מדי למנחה על ההישג הקבוצתי , לעתים מוחקים את תרומתו לחלוטין, בשני המקרים אני ממליץ למנחה לא להיקשר לאף אחת מהחוויות. פרידה מאוזנת מתאפיינת בהכרה בהישגי הקבוצה והכרה במה שלא הושג.

קבוצה מועצמת ועצמאית מייחסת את מה שהושג ואת מה שלא הושג לכל משתתפי המעגל ובין היתר גם למנחה.  אסיים, בציטוט של ארווין יאלום, ' **אי אפשר להקפיא את ההווה: הזמן זורם קדימה באכזריות שאין בה חזרה...סיום הוא ככלות הכול חלק מכל קשר כמעט, ולאורך חייו כל אחד חייב להיפרד לשלום מאנשים קרובים לו היקרים לליבו...סיום תהליך הקבוצתי הוא איפוא, יותר מאירוע חיצוני בקבוצה. זהו הייצוג המיקרו קוסמי של כמה מסוגיות החיים המכריעות והכואבות ביותר'**  (יאלום, 2005).

שאלות:

1. כיצד ניתן לתת לש"ש תחושת סיפוק מהעשייה שלהם לקראת סיום השנה?
2. כיצד ניתן לתת לפרט לחקור ולהבין את הנוכחות הפרט בקרב הקבוצה?
3. דפוסי פרידה אופייניים-הכחשה, הדחקה, בריחה, רציונליזציה, דמוניזציה, אידיאליזציה. תנו דוגמא לאחת מתוך ההנהגויות האלו, שאתן חושבות שהש"ש עלולים לנהוג כך בתהליך הפרידה.
4. מה המורכבויות שעלולות לעלות מולכן לגבי תהליך הפרידה?
5. מהם הדגשים שחשוב לכם לשים על הפרידה מכם כמנחי הקבוצה?