**סיכום מאמר:**

Hepworth, D.H., Rooney, R.H., Dewbrry Rooney, G., & Strom-Gottfried, K. (9th ed). (2013). Direct social work practice. Theory and skills (Ch. 16, Social work group interventions, pp. 485-507). Thomson Brooks/Cole.

**שלבי התפתחות הקבוצה**

כל קבוצה עוברת שלבי התפתחות טבעיים אך הקצב והמורכבות משתנה בין קבוצה לקבוצה. הבנת השלבים השונים ע"י המנחה, הינה הכרחית על מנת להתייחס בהתאם להתנהגויות המאפיינות כל שלב וכדי שיהיה ניתן לענות על המטרות והיעדים של הקבוצה עד כמה שניתן. ללא ידע, המנחה עלול לקבל החלטות שגויות ובכך למנוע מהקבוצה להתפתח. באחראיות המנחה להסיר את המכשולים שעלולים לפגוע בהתפתחות הקבוצה בהצלחה של אחד מחברי הקבוצה ע"י קבלת החלטות מושכלות. קיימים מספר מודלים המסבירים את שלבי התפתחות הקבוצה ולהם שלבים שונה, בסיכום זה נתייחס למודל של גארלרנד, ג'ונס וקולודני.

**המודל הקלאסי של ג'ראלד, ג'ונס וקולודני:**

1. טרום השתייכות- התקרבות והימנעות:  
   בשלב הראשון, קיים חשש מהחשיפה וממעורבות קבוצתית הבאים לידי ביטוי בחוסר רצון לענות על שאלות ולתקשר עם שאר חברי הקבוצה. בנוסף, חשש זה יכול לבוא לידי ביטוי בשתיקה או דיבור מהוסס. בשלב זה, כל אחד מחברי הקבוצה מתעסק בבעיותיו האישיות. ההתנהגות של חברי הקבוצה הינה זהירה, חשדנית ואף יכולה להיות פרובוקטיבית. יש חברים שעלולים להיות רגישים לתגובות של שאר הקבוצה אך כולם מחפשים את האישור והקבלה ע"י הקבוצה תוך חיפוש מכנה משותף. חברי הקבוצה נוטים לסווג אחד את השני ע"י סטראוטיפים שונים ולנהל שיחות שטחיות. חברי הקבוצה עדיין לא בטוחים מה מטרת ויתרונות הקבוצה והם נוטים לבחון את המנחה (עד כמה מיומן והאם ישמור עליהם מפני מפגיעה והשפלה). המנחה דומיננטי מאוד ורוב התקשורת תופנה אליו. בנוסף, חלק מחברי הקבוצה עשויים לדרוש מממנו לקבל את ההחלטות העיקריות הקשורות לקבוצה ולחבריה.
2. כוח ושליטה- תקופת מעבר:  
   בשלב השני, מתחילות להיווצר נורמות. חברי הקבוצה מבינים שהקבוצה הינה חוויה בטוחה, מתגמלת ושווה את ההשקעה הרגשית והדאגות שלהם מתעסקות באוטונומיה, כוח ושליטה. בשלב זה, חברי הקבוצה צריכים לגלות סבלנות ולשאת את המבוכה ואי הסדר במעבר לשלב האינטימיות. בתקופת המעבר, חברי הקבוצה מתחילים לעסוק במקומם ובתפקידם ביחס לשאר החברים. הם פונים לחברים שדומים להם ובכך יוצרים תתי קבוצות. בשלב זה, עלולים להתקיים קונפליקטים בין תתי הקבוצות והכעס יופנה כלפי המנחה או דמויות סמכותיות אחרות. כל הדברים הללו יכולים לגרום לעוינות, נסיגה ובלבול במטרת הקבוצה. עלולה להיות אלימות מילולית, תוקפנות ודחייה של חברים ממעמד נמוך בקבוצה עד מצב של נשירה.
3. אינטימיות- פיתוח מסגרת התייחסות משפחתית:  
   בשלב זה, המעורבות האישית בין חברי הקבוצה גוברת והם עשויים להכיר במשמעות הגדולה של הקבוצה. בנוסף, המחויבות למטרות הקבוצה, הרצון והמוטיבציה לביצוע משימות שתומכות במטרה מתגברים. האמון ההדדי מתחזק כשחברי הקבוצה מכירים בייחודיות של כל אחד מהחברים, מספרים על רגשותיהם ובעיותיהם ומבקשים את עצת חבריהם. ביצירת אינטימיות זו, חברי הקבוצה עשויים להדחיק רגשות שלילים על מנת למנוע קונפליקטים בינם לבין אחרים. בשלב זה, חברי הקבוצה מביעים דאגה עבור חברים שנעדרים מהמפגשים וחלקם ינסו ליצור איתם קשר ולהחזירם לקבוצה. בשלב זה מתעצב אופי הקבוצה. מתפתחות נורמות ברורות שמתבססות על אינטרסים אישיים, חיבה וכוחות חיוביים. חברי הקבוצה מוצאים דרכים בהן יוכלו לתרום לקבוצה ובכך מתעצב תפקידם. הקבוצה הופכת למשפחה (חברי הקבוצה הם האחרים והמנחה הוא ההורה). חווית הקבוצה תלויה במספר גורמים. לדוגמא, האם הקבוצה פתוחה או סגורה, האם ההשתתפות במפגשים קבועה והאם הפורמט אחיד ומדבר לכולם.
4. הבחנה/ הבדלה- פיתוח זהות קבוצתית ומסגרת התייחסות פנימית:  
   מתאפיין בליכוד והרמוניה. חברי הקבוצה מתקרבים אחד לשני בכך מרגישים מקובלים ומוערכים יותר. שלב זה נקרא "שלב הביצוע" ונוצר בו איזון בין צרכי הפרט לצרכי הקבוצה ע"י פעולות קבוצתיות. בהדרגה, הקבוצה הופכת למערכת של עזרה הדדית ומפתח מבנה, מנהגים ומסגרת הייחודים לה. תפקיד המנהיג משתנה בהתאם לצרכי הקבוצה והתפתחות הקבוצה. בעיות מתרחשות כאשר אין מנהיג או כשיש מאבק כוחות על תפקיד המנהיג. בשלב זה, החברים אספו ידע וניסיון בכדיי להתמודד עם הבעיות, הצרכים והרגשות שעולים במפגשים. חברי הקבוצה מתחילים להעלות קונפליקטים ומכשולים שעולים לפגוע בהתקדמות הקבוצה. ההחלטות מתקבלות פה אחד וחברי הקבוצה עשויים לפרסם את הפגישות ולהפסיק לשמור אותן בסוד. נוצר ביטחון של החברים בתפקידם ובמערכת היחסים בקבוצה והם עשויים להיפגש עם קבוצות נוספות או להכניס לקבוצה תרבות חיצונית.
5. שלב הפרידה- ניתוק:  
   בשלב זה, הקשרים נחלשים וחברי הקבוצה מתחילים לחפש משאבים וקשרים חדשים שיענו על צרכיהם. חברי הקבוצה עשויים להביע טווח רחב של רגשות והתנהגויות על עזיבת הקבוצה, מתחושות חיוביות על חווית הקבוצה ועד תחושות שליליות כגון דחייה, נטישה וחשש מהפרידה.  
   שלב הסיום הינו שלב הערכה וחיזוק על הדברים שנלמדו. בשלב זה, מסיימים משימות שנשארו פתוחות, נותנים ומקבלים משוב ונהנים מהקשרים והזמנים הטובים שנוצרו בזכות הקבוצה. בדרך כלל כשחברי הקבוצה נסוגים מהמפגשים האחרונים ומתעסקים בדברים חיצוניים, זה מצביע על הפחדים, התקוות והדאגות שלהם על העתיד ואחד כלפי השני. ברוב המקרים יתקיים דיון שילמד כיצד ניתן ליישם את הדברים שנלמדו בקבוצה- מחוצה לה.

**תפקיד המנחה:**

תפקידו של המנחה משתנה עם ההתפתחות והשלבים השונים בקבוצה. בשלב הראשון תפקידו מרכזי מכיוון שהמנחה מגייס את חברי הקבוצה, קובע את מטרת הקבוצה, המבנה, המיקום, משך הפעילות, מתכנן את תכני הפגישות ומנהל דיונים ומשא ומתן עם חברים פוטנציאליים.  
בפגישות הראשונות, המנחה מכוון את הדיון הקבוצתי, מעודד השתתפות ומשלב את החוזה האישי והקבוצתי. כשהקבוצה מתפתחת, חברי הקבוצה מתחילים לקחת חלק מאחריות המנחה. המנחה צריך לתת לקבוצה להתקדם בזמן שלה אך לשים לב להתפתחות התפקידים בקבוצה ולדאוג שהתהליך לא ייפגע או ייעצר. בשלבים 3 ו- 4 (אינטימיות והבדלה), המנחה הופך למסייע ותופס מיקום משני יותר. בשלב הפרידה, המנחה חוזר לתפקד מרכזי על מנת לתמוך בחברי הקבוצה, לסייע ולוודא שסיום הקבוצה הינו מוצלח.