

## מעגלים מקבילים

כבר בשלבים הראשונים של העיסוק באימון, עלתה עובדה מעניינת בשיחות עם עמיתים- לעיתים קרובות נראה היה, כי מתאמנים עם נושא או סוג תקיעות דומה מתקבצים כדרך פלא סביב מאמן מסוים בתקופת זמן מסוימת. באותן שיחות התחבטתי בשאלות כמו- מה מהתקיעות אצל המתאמנים משתקף אצלי? או, מה בי מייצר את תופעת ההתלכדות הזו סביבי בזמן מסוים? וגם שאלות פראקטיות יותר כמו- אולי ניתן לנצל זאת? ואם כן- באילו אופנים?

נזכרתי שוב בשיחות הללו כמה שנים אח"כ, בזמן שיחות סופרויז'ן שקיימתי עם מאמן שהגיע לעסוק באימון מתחום הפסיכולוגיה. כשתיארתי בפניו תהליך אימוני שנראה היה שרוי בתקיעות חסרת תקנה, עודד אותי לחפש 'מעגל מקביל' לכך אצלי. כלומר, לאתר- היכן או באיזה אופן משתקפת תקיעות דומה לזו של המתאמנים שלי אצלי? בהמשך, הציע שאבדוק-מה אני יכולה לעשות כדי לצאת מהתקיעות הזו שלי? (Kreindler & Beskin, 2008).

המתאמנים סיפרתי לו, קבוצת צוות הנהלה בבית ספר, ידעו להגדיר בצורה בהירה בשלבי העבודה הראשונים איתי את החזון שלהם והמטרות. כשהגיע השלב האופרטיבי של תרגום רעיונות העל לכדי תוכנית ברמה אישית, החלו התסכול והתקיעות להתבטא. בעקבות שיחת הסופרויז'ן, בעוד אני בוחנת מה בהתנהלותי עימם תקוע בתחום, הבנתי שלא הייתי בהירה מספיק בפני עצמי לגבי מסגרת התהליך. אי הבהירות נבעה מכך שעבודתי עימם הייתה מורכבת מהרגיל, בהיותה חלק ממחקר שערכתי בנושא 'אימון לשיפור רמת ביצועים בבית ספר'.

כדי לנסות ולצאת מהתקיעות, מחוסר הבהירות שלי, החלטתי למלא מה שבהמשך כיניתי- 'טבלת עקיבות', בעזרתה תכנתי במפורט את המשך העבודה עם הצוות ואת המעקב אחרי התקדמותה. מילוי הטבלה היה דומה לעבודה שנתבקשו חברי הצוות לבצע לעניינם. תיאור תוכנית העבודה בטבלה כלל פירוט המהלכים השונים, תאריכים, עדויות צפויות להצלחה ודרכים מתוכננות לציון ההצלחות. 'טבלת עקיבות' גם הכילה מקום ללמידה ורפלקציה מהתכנון ומביצועו. במפגש האימון הבא עם הצוות הצגתי בפניהם את הטבלה המלאה. עבודת התכנון שחשפתי בפניהם שמשה עבורם דוגמא מוחשית למה שנתבקשו לבצע וגם מודלינג לעבודה. אבל יותר מכך, מצאתי כי תהליך מילוי הטבלה שלי תמך בשחרור התקיעות מהתהליך. ראשית, לקחתי אחריות על תקיעות התהליך- בדקתי איזו תקיעות מקבילה קימת אצלי, או מה מהתקיעות משתקף אצלי? מילוי הטבלה עזר לי בארגון הדברים ויצר סוג של פתרון עבורי, שהביא להנעה מחודשת. הנעה המחודשת של התהליך אצלי, הניעה את המעגל המקביל אצלם ואיפשר את יציאת האימון מתקיעות.

פריצת הדרך הייתה כמעט מיידית. המנהל התלהב ואמר- "זו אינה מטלה נוספת עבורנו. זה ממש כלי עבודה לתכנון אישי למעקב ולהערכת התקדמותנו!" תוכניות הצוות הושלמו בתוך זמן קצר וחלק מהחברים בחר להשתמש ב'טבלת עקיבות' גם לטובת נושאים אחרים.

מאז, התחלתי להשתמש בשיטתיות ברעיון 'המעגלים המקבילים' גם בעבודה האימונית עצמה. המושג 'מעגל מקביל' נהפך לחלק מהלכסיקון גם עם מתאמנים. כשאלה תארו קושי בהתנהלות מישהו

אחר המשפיע עליהם, הוצע להם לחפש את השתקפות הקושי אצלם ולפעול כדי פתור אותו. שמעתי מנהל אומר בתוך אימון- "אני מתנהג כ'מעגל מקביל' למורים אצלנו" והוא הסביר: "אני מדבר על המורים כאילו אינם מסוגלים, בדיוק באותו האופן בו מדברים המורים על תלמידיהם". אותו מנהל, הבין את קונצפט ה'מעגלים המקבילים'. הוא המשיך ואמר, שבכדי לשחרר את תקיעות המורים מהתפיסה הלקויה שלהם כלפי יכולות תלמידיהם, עליו לשנות את גישתו הוא כלפיהם.

מחקר עכשווי באימון (Day & associates, 2008) בחן "רגעים משמעותיים באימון" (Critical moments). הם מצאו, כי במסגרת הסופרוויזן נמצא כר "להכלה מקבילה" (Parallel containment) עבור המאמן, העוזר לו לעבד את תהליכי המתאמן. המקור לרעיון נגזר מהסופרוויזן בשדה הפסיכולוגיה. Searles כתב לראשונה כבר ב- 1955 על 'תהליכים מקבילים' במערכת היחסים שבין הסופרוויזר לתראפיסט המשקפים תהליכים בין התראפיסט למטופל שלו. Doehrman תיאר ב- 1976 את חשיבות בחינת ה'תהליכים המקבילים'. רק בפתרון התהליכים המקבילים טען, נמצא כי המטופל התקדם.

ה"פיתרון" שתואר כאן, מציע למאמן לבחון עם עצמו או בסיוע סופרוויזר את השתקפות התקיעות של המתאמנים שלו בהתנהלותו האישית. לאתר אותה ולפעול לשינויה. בהמשך, ניתן ורצוי לשתף את המתאמנים בתהליך המקביל.

הצגתי את רעיון "המעגלים המקבילים" בפני קבוצת מומחים לאימון כחלק מתהליך תיקוף במחקר שקיימתי (קבוצת דלפי) והיו שמצאו עניין ושימושיות רבה בקונצפט והציעו את הנושא כמשמעותי להתנסות עבור מאמנים וגם למחקר עתידי.

ככל שהאימון יצבור מעמד של פרופסיה ותהליכי סופרוויזן יהפכו לחלק מהתרבות האימונית המקובלת, נראה כי מושג המעגלים המקבילים עשוי להפוך לשימושי. בנוסף מהתנסותי, גם בתוך תהליכי אימון יש לקונצפט שימוש, כפי שתואר בדוגמא עם המנהל והמורים. התנעה של מעגל אחד- של המאמן/ת, משפיע על המעגל האחר- של המתאמן/ת ומחזיר את הזרימה לתהליך האימון התקוע. שימוש במעגלים מקבילים כפי שתואר, תורם להתפתחות המקבילה של המאמן/ת והמתאמן/ת.

מקורות-

Day, A., De Haan, E., Sills, C., Bertie, C. & Blass, E. (2008). Coaches' experience of critical moments in the coaching. In *International Coaching Psychology Review* . 3(3) 207-218.

Doehrman, M. J. (1976). Parallel processes in supervision and psychotherapy. In *Bulletin of the Menninger Clinic*. 40, 1-104.

Kreindler, M. L. & Beskin, G. (2008). *KCM - Katom school coaching model: Coaching towards excellence in school performance*. A paper presented in the EMCC 14<sup>th</sup> conference, Prague, December, 2008.

Searles, H. F. (1955). The informational value of the supervisor's emotional experience. In *Psychiatry*. 18, 135-146.

<http://katomcoaching.co.il>