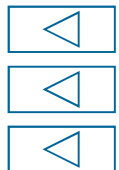




מכון שליאר לפסיכולוגיה ויעוץ אירגוני בשילוב קולנוע

# "התחקיר האמפאתי המעצים" ©

## משוב מניע, מצמיח ומחולל שינוי



[www.schleyer.co.il](http://www.schleyer.co.il)

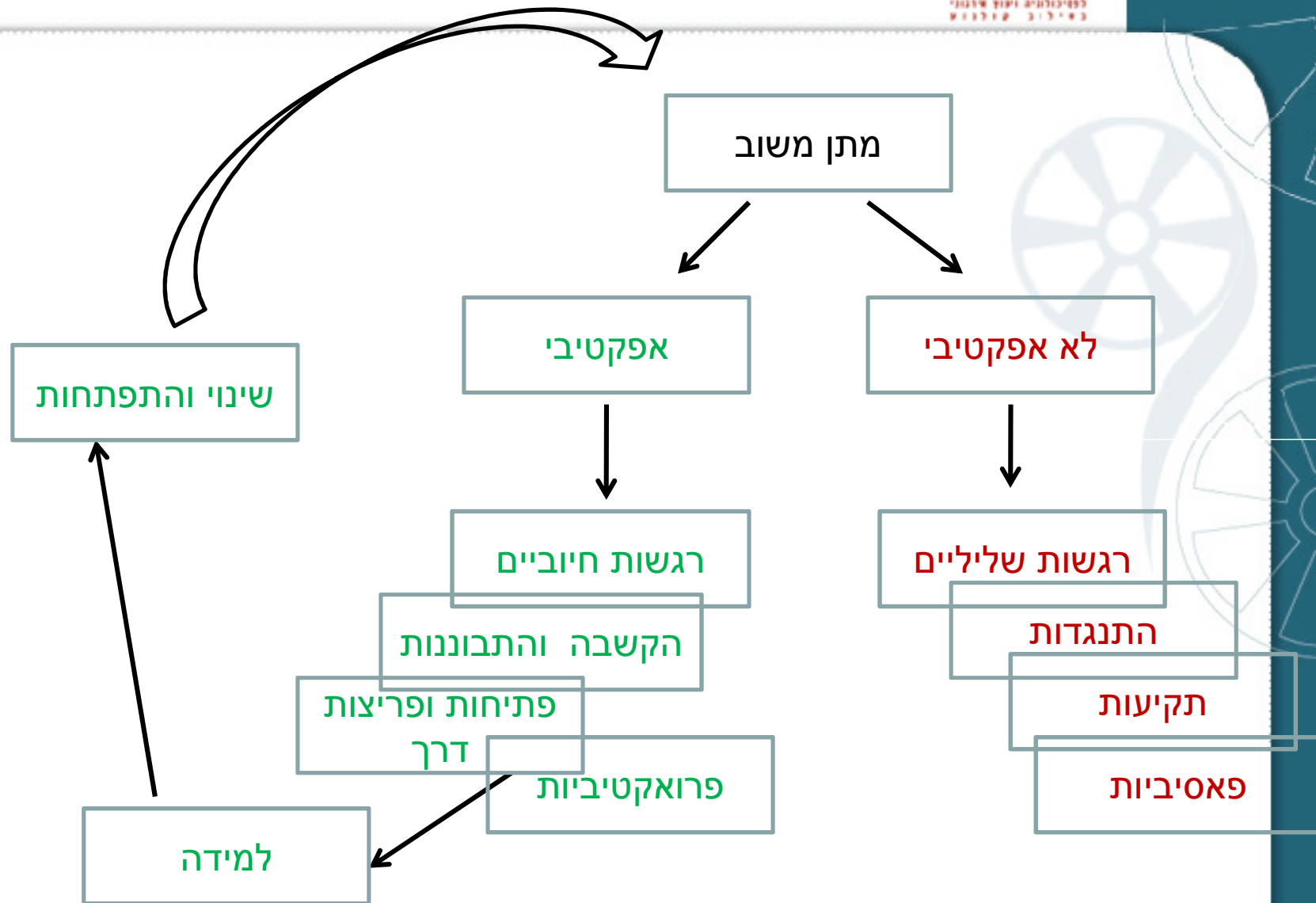
הזכויות שמורות ל"מכון שליאר" – ספטמבר 2002

טלפקס: 04-6997368, [schleyer@zahav.net.il](mailto:schleyer@zahav.net.il)

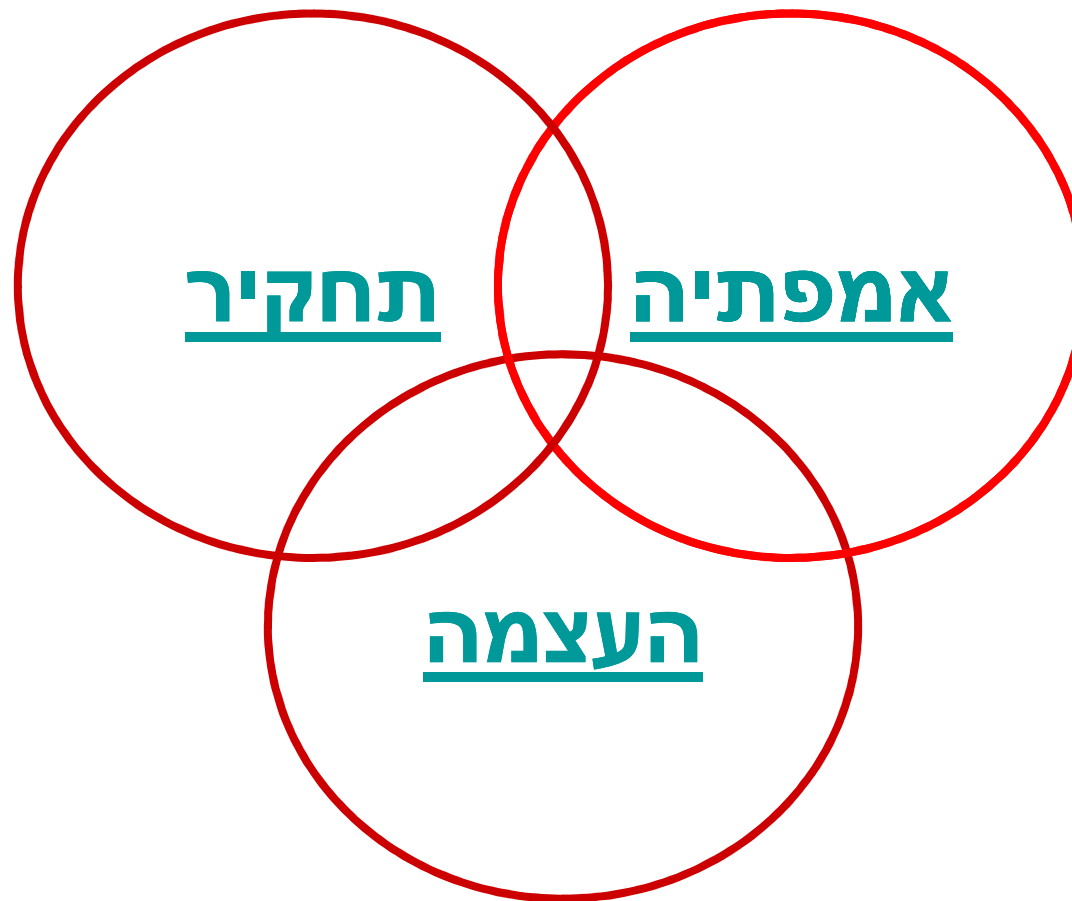
# מהי הסיבה לכך שלמרות ההסכמה הרחבה על החשיבות של משוב, במקרים רבים, הוא מסתיים בחוויה רגשית של עלבון, כעס ותסכול?



# מעגל המשוב



# שלושה מרכיבים להצלחה





## אנא רק הקשב

כאשר אני מבקש ממך להקשיב לי,  
ואתה מתחיל ליעץ לי,  
לא את שביקשתיך עשית.

כשאני מבקש ממך להקשיב,  
ואתה מנסה להשיב איך צריך להרגיש  
ומדוע,  
אתה ברגשותיי רק פוגע.

כאשר אני מבקש אותך להקשיב לי,  
ואתה מרגיש שעליך לפתור את בעיותיי,  
אתה מאכזב אותי,  
אפילו שזה נשמע לא הגיוני.

הקשב, כל שביקשתיך הוא להקשיב.  
לא לפעול, לא לדבר, רק לשמוע בלי  
להגיב.  
אינני חסר ישע.  
אולי חסר ניסיון והססני,  
אך לא חסר אונים.

כשאתה עושה משהו שאני יכול לעשותו  
בעצמי,  
אתה מגביר את חששותיי, מנציח את  
מבוכתי.

אולם כשמקבל אתה כעובדה פשוטה  
שאני מרגיש מה שאני מרגיש,  
אפילו שזה לא הגיוני,  
אזי אינני צריך לשכנע אותך  
ומתפנה להבין את המתרחש בנפשי,  
מוציא בעצמי את התשובות מתוכי.  
אז צצות מאליהן התשובות, ברורות ונהירות.  
ואינני זקוק כלל לעצות, כי אני - אני.

גם רגשות לא הגיוניים הופכים למשמעותיים,  
כשמבינים את שהם טומנים,  
את המקור ממנו הם נובעים.

יתכן שמשום כך תפילות עוזרות לאנשים.  
משום שאלוהים מחריש.  
אינו מיעץ, אינו מארגן. הוא רק מקשיב:  
נותן לך לחשוב לבד את הדברים.

לכן, אנא, רק הקשב. אם תרצה לדבר - בקש,  
חכה רגע לתורך, ואז אקשיב אני לך.

קארל רוג'רס

## עקרונות התחקיר האמפאתי המעצים

1. המפגש הוא קודם כל תהליך של ברור ולא של נזיפה או הטפה.
2. הגישה של המוביל כלפי הנחנך, אוהדת ולא שיפוטית או פרשנית.
3. התהליך מוכוון תוצאות ומוביל לשינוי אצל הנחנך ו/או אצל המוביל.
4. המוביל מניח מחויבות, כוונה ורצון אמיתיים של הנחנך לשנות את המצב.
5. המוביל מניח כי הנחנך ביצע חשיבה והתלבטות קודמת.
6. המוביל מניח בצד, לשעה קלה, 'הנחות עבודה' גם אם הן נראות רלוונטיות.
7. המוביל מעכב מתן פתרונות ועצות.
8. בשלב שהמוביל בוחר להציג הנחות עבודה אפשריות, הוא בוחן אותן ביחד עם הנחנך ולא פועל לאורן ללא בחינה משותפת.
9. ראשית לכל המוביל אוסף מידע רב ככל הניתן, באמצעות שאלות פתוחות רבות אפשרויות ולא מכוונות או מניפולטיביות, זאת במטרה להבין לעומק את הנושא/בעיה ועל-מנת להוביל ל"תהליכי גילוי עצמי" אצל הנחנך.
10. המוביל חותר במשותף עם המונחה להבנת הבעיה ולמציאת פתרונות

### 3 שאלות הזהב:

1. מה לדעתך הסיבה/ההסבר למצב/בעיה?
2. מה עשית עד כה כדי לשנות את המצב/לפתור את הבעיה?
3. מה את/ה חושב/ת / מתכוון/ת לעשות כדי לשנות את המצב/לפתור את הבעיה.



מכון שליא לפסיכולוגיה ויעוץ אירגוני בשילוב קולנוע

**תודה על שיתוף הפעולה!**

[www.schleyer.co.il](http://www.schleyer.co.il)

טלפקס: 04-6997368, E-mail: [schleyer@zahav.net.il](mailto:schleyer@zahav.net.il)