

השתלמות, מכללת קיי, תשפ"ב.
דר' סיגל אופנהיים שחר

הנחיית תהליכי למידה רגישים ל... הזמנה למעורבות

הזמנה למעורבות

כמה אחוזים של נשים לומדות בתואר ראשון שני ושלישי מכלל הלומדים?

כמה אחוזים מהן עוסקות במשרות בכירות, בחוץ או באקדמיה?

מה זו תופעת המספריים?

מה זו תופעת האקלים הצונן- ומהם החסמים האופייניים?

דוגמא עכשווית מהעיתון

N12 - החדשות
Yesterday at 21:30 · 🌟

אותה עבודה, פערי ענק בשכר: "הייתי בשוק, אני הרווחתי 13 אלף והם 18 - באותו תפקיד"
<https://bit.ly/3fid2WJ>

**פערי שכר בין נשים וגברים
במקצועות ההייטק**

גבר	אישה	מקצוע
29,000	25,000	ראש צוות פיתוח, 5-8 שנות ניסיון
16,800	13,500	ראש צוות QA, עם 5-8 שנות ניסיון
23,500	20,000	מנהל/ת מערכות מידע CIO
33,400	30,500	ארכיטקט/ית מערכת תוכנה
34,400	28,500	סמנכ"ל/ית טכנולוגיות CTO
21,000	15,500	מנהל/ת אבטחת מידע / סייבר
11,000	10,000	דוברות בחברת הייטק

על איזו סוג מעורבות אני מדברת? ובשביל מה זה טוב?

מעורבות בלמידה ומעורבות בעשייה

מעורבות אמפתית, חברתית ואזרחית

כדי שנוכל לעורר לחזק ולקדם השפעה חינוכית

למידה מזמינה למעורבות- ENGAGEMENT

למידה שיש בה מעורבות, מחברת בין חלקי הזהות השונים. בין תיאוריה לפרקטיקה; במיזוג של ידע אישי וחוויתי עם ידע פורמלי; ובין נקודות מבט שונות. על כן היא מעודדת מוטיבציה פנימית להחזיק פרדוקסים וסתירות. (ולכן מעודדת יצירתיות).

למידה זו יכולה להאיר מצד אחד את האופן שבו מוגדר ידע, ומצד אחר את האופן שבו מוגדר כוח. כדי שנוכל לראות איך אפשר לעבור מהמשגה של כוח בהקשר שמעודד שליטה ומרות, תחרות והיררכיה בכיתה אל תהליכים הרוותמים "כוח" ליכולת מתפתחת לייצר שינוי.

למידה כזו מתאפשרת במרחב תמיכה לא שיפוטי, בתוך תהליך לא ליניארי ולא אחיד, המאפשר שונות בקצב, בסגנון ובאופן הלמידה- מזמנת חוויה של ביטחון ונינוחות לחוש זכאות להעז ולהתנסות (ולטעות ולשגות ולהיכשל).

מה נעשה היום?

נתאם ציפיות בקשר להשתלמות הזו- מה אתם רוצים שיקרה מה אתם מצפים שיקרה ואיך תדעו שאכן עמדנו בהצלחה. שהרי למידה היא תהליך דו סטרי- אז מה תביאו אתכם לדיאלוג?

נתרגם את מה שהבנו מהמצגת על אקלים הצונן, כדי לעבור להמשגה אחרת. בתוך הקשר קבוצתי, ובהתייחסות לחסמים שקשורים לזהויות נוספות, או לחסמים מגוונים נוספים.

נכיר מודל שמהווה מסגרת לתהליך הלמידה שארצה שיתרחש בהשתלמות זו.

מה תכננתי שיקרה בהשתלמות? או למה צריך גמישות? -1

סטינג פיסי- מקום, זמן- במקרה שלנו: ימים א- ד בתאריך נקוב- בזום, תוך חלוקה של כל יום לשני מקטעים – 9.00 11.00- הפסקת צהרים- 12.00-11.00 , ושוב מפגש- בין 12.00-14.00. עם עבודת סיכום בסוף הקורס.

סטינג ורבלי- קומה ראשונה- טקסט- הקשר כולל, מרחב רלוונטי, נושאים.

סטינג (בדרך כלל מבוטא באמצעות פעולות התנגדות ו-Acting out. מתייחס לסאב טקסט- כלומר, לצרכים לרצונות ולמאווים, בדרך כלל נקשר לקשיים אישיים- לא תמיד מודעים. תלוי מידת החשיפה שמתאפשרת בדינמיקה הגלויה והסמויה. (ותמיד תמיד יש סוג של דינמיקה).

סטינג קומה שנייה- הקשר ספציפי, משתנה וגמיש לאור מידת הדינמיקה החברתית שמתאפשרת- סמויה כגלויה. בדרך כלל נקשר לצרכים הקבוצתיים.

סטינג קומה שלישית- היפר טקסט- הקשרים למחוזות אחרים, תחומים נוספים וכן הלאה. המעבר מתרחש כתנועה בין "כאן ועכשיו" ל"שם ואז" וחוזר חלילה.

מה תכננתי שיקרה- 2

מפגש ראשון- הצגת המודל של מגוון חלקיו- כדי שתכירו את האג'נדה המפורטת המנומקת והמסודרת לי. מסגרת מושגית להשתלמות.

**מפגש שני- כל מה שצריך לדעת על קבוצה- כיתה ודינמיקה גלויה סמויה, תופעות ותהליכים שמקדמים מעורבות או שמעכבים אותה.
בסוף כל מפגש סיכום המשגה ודופק.**

מפגש שלישי- Diversity, שונות (תרבותית גילנית לאומית דתית מגדרית ועוד) איך מתמודדים איתה. (דיון בפרקטיקות שעשויות לבסס ארון, כבוד סגולי, שייכות)

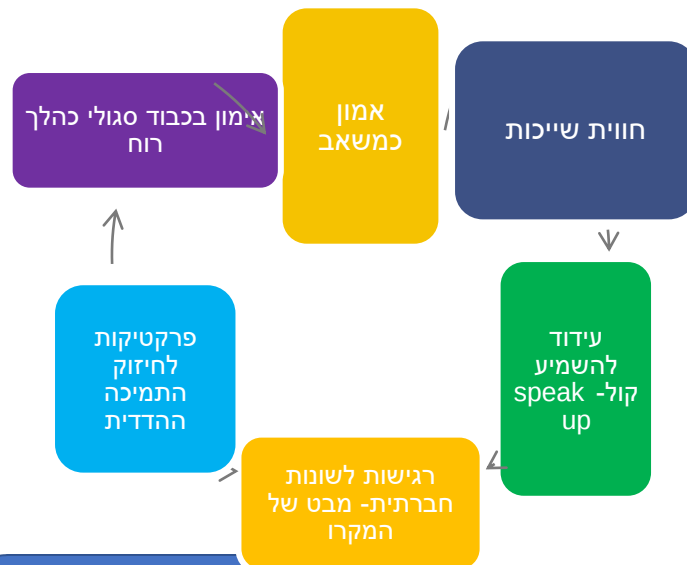
מפגש רביעי- התנסות בוינייטים של case studies, וסיכום- כמה ענינו על הציפיות שלנו?

מודל אורגני ללמידה שתפנית-דימוי של הליקס



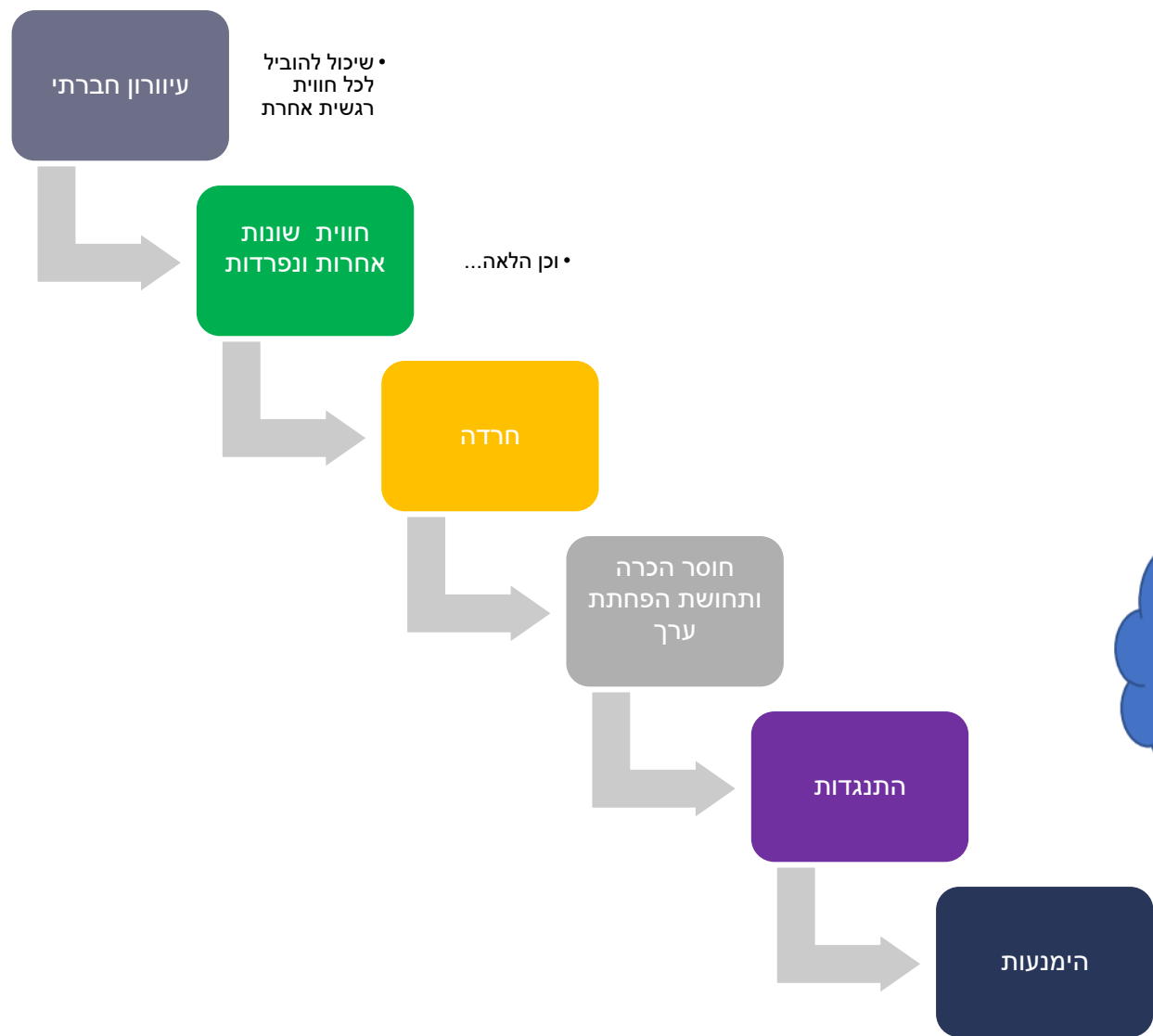
המטרה- יצירת, עיצוב, אפשר
של "קבוצה עובדת" כלומר
לומדת

מטרה אחת; שני צירים דומיננטיים; חמישה סוגי יחסים מתערבים בין שישה רכיבים, או ממדים;
ותולדה רצויה.

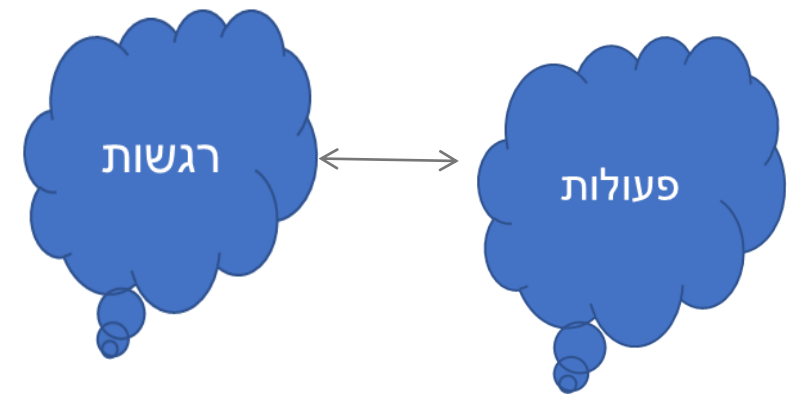


התולדה הרצויה-
מעורבות פעילה
ומתמשכת. גם
בתהליך למידה
וגם מחוצה לו.





איך נראית קבוצה לא אפקטיבית?



חמישה סוגי יחסים (חברתיים) שהופכים רכיבים של מודל ליניארי, לממדים של מודל אורגני

סיבתיות

תכליתיות

ניגוד

תלות

תנאי

כל אלה נגזרים ממצבי השוואה עצמית – חיובית או משלילה

הבניות חברתיות ויחסי כוח

ביסוס סכמה של העצמי- אמונות תפיסות שנגזרות מהתמקמות זהותית

השפעה, שכנוע, שימוש בהטיות, ציות קונפורמיות והתנגדות

איך לומדים קבוצה?



שלוש מטרות עקרוניות שמניעות אותנו כפרטים וכקבוצות-

שאיפה להבנה ושליטה - פירוש הדבר הוא שכל אחד מאתנו מנסה להבין ולנבא אירועים בעולם החברתי על מנת לזכות בסוגים שונים של תגמולים. השגת היכולת הזו היא מניע חשוב בניסיון שלנו לעצב ולהחזיק בדעות ואמונות על העולם. כיוון שאמונות מדויקות יכולות להדריך אותנו למעשים אפקטיביים ומספקים. פרטים וקבוצות מחליטים לפעול בדרך מסוימת הנראית כבעלת הסבירות הגבוה ביותר להביא לתוצאות מתגמלות, על סמך המידע הכי אמין ומדויק שניתן להשיג.

חיפוש אחר שייכות - כל אדם מנסה ליצור ולשמר תחושות של תמיכה הדדית, חיבה וקבלה על ידי אחרים שאכפת מהם ומוערכים על ידם. נראה כי קונפורמיות לסטנדרטים של קבוצה מסוימת, אפילו אם לאלו יש משמעות הרסנית כלפי אנשים מקבוצות אחרות, ממלאים את הצורך בשייכות.

הערכה עצמית חיובית - יש לנו מוטיבציה לראות את עצמנו ואת כל הקשור אלינו באור חיובי. ההסתכלות המשוחדת שלנו על עצמנו ועל אלו המקושרים אלינו יכולה להסביר מדוע אנשים מקבוצות שונות נוטים לראות את אותם האירועים באופן שונה.

השפעה חיצונית- הטיות, דעות קדומות, ושיפוטיות. כי המקרו משפיע על המיקרו

כל קבוצה, ארגון מערכת מוקפים בסביבה המשפיעה עליהם.

סביבה זו כוללת-

סביבה ארגונית של ארגונים ומערכות שיש עימם קשרים מקצועיים,

סביבה אנושית הכוללת יחידים וקבוצות תרבותיות

סביבה פוליטית וכלכלית

סביבה פיזית

סביבה חברתית, חוקים, תקשורת ועוד.

תגובות תיוג וסטריאוטיפיזציה- 1

הסטריאוטיפ קיים אצל כולם ואצל כולם הוא מופעל אוטומטית. ההבדל הוא בדעות קדומות. אנשים עם פחות דעות קדומות יפעילו חסימה מכוונת כדי למנוע שימוש בסטריאוטיפ שעלה, ויפנו למאגר אמונותיהם האישיות. תהליך זה דורש מאתנו מודעות להשפעות הסטריאוטיפ על שיפוט ומשאבים קוגניטיביים פנויים.

כעס
הצטברות של תסכול
זעם
אלימות
סירוב לשתף פעולה
התנגדות שנוטה לשמר תיוג

ניכור וחוויית חוסר שייכות
תחושות לחץ
הפנמת התיוג (אפקט פיגמליון והשוואה משלילה)

חרדה
התכנסות
פקפוק עצמי
הסתגרות
השתקה עצמית
הימנעות
סירוב לשתף פעולה

איום הסטריאוטיפ (Stereotype Vulnerability) מודעות לקיומו של סטריאוטיפ שלילי מעוררת חשש מהתגשמות ולכן ועוררות יתר שיפריעו לביצוע. כדי להן על עצמנו נתרחק מהתחומים בהם זה קורה כדי להגן על דימוינו העצמי, ובכך נביא לחיזוק הסטריאוטיפ

תגובות להתמודדות עם תיוג וסטריאוטיפים -2

ניכור ואי שייכות
לחץ
ידע סוציו-פוליטי, משקיט חרדה
מרחיק האשמה עצמית
מחזק אי הסכמה עם התיוג
פעולה מושכלת רותמת כוח
התנגדות שואפת לשפר מצב קיים

ניכור ואי שייכות
לחץ חרדה
רצון עז לשייכות
השתלבות -הטמעה
התנגדות קונפורמית

קבוצה

קבוצה מוגדרת כמכלול של אנשים שיש ביניהם זיקה, או שנאספו למען מטרה כללית כלשהי, ועל כן הם מתחילים.ות לשתף פעולה. האינטראקציות ביניהם מניעות מערך שלם של קשרים יחסים ודינמיקה זו, מאופיינת ביחסי כוח.

קבוצת שיש לה משימה (למשל קבוצה לומדת), שואפת להיות יותר במצב של קבוצה "עובדת". כלומר, לפרטים תהיה יותר מעורבות בשיתוף הפעולה והתלות ההדדית על מנת לקדם את המשימה, באופן אפקטיבי. וכן, משמעות הקבוצה תהדהד בחייהם. ותעורר מוטיבציה להמשיך ולפעול – גם מחוץ לקבוצה- לאור התובנות.

סטינג- עיצוב המסגרת שמאפשרת לתאם באופן מתמשך ומשתנה וגמיש את הציפיות של הקבוצה והפרטים בתוכה למטרות שבשלן הקבוצה יצאה לדרך. מסגרת זו שומרת על הגבולות כמסייעת לפתח נורמות התנהגות ותרבות קבוצה.

כללי יסוד להנחיית קבוצה ו\או תהליכי למידה

1. לכל הקבוצות יש כמה מאפיינים משותפים, ועל כן התנהגות אינה מקרית, ולרוב ניתנת להבנה ולעתים גם לניבוי.

2. רצוי להבין קבוצה באמצעות התהליך הקבוצתי ולערוך תיאום ציפיות מתמיד:

א. בין הצורך והרצון של הפרט – להכרה ותחושת ערך, יכולת ניבוי ושליטה, ותחושת שייכות- ובין הצורך והרצון של הקבוצה כישות.

ב. בין מטרות המשימה שהוגדרו מבחוץ ובין מטרות המשימה כפי שהוא מוגדרת על ידי הקבוצה וצרכיה.

3. רצוי לזהות את המנגנונים שמניעים את הדינמיקה – סמויה כגלויה. אלה נובעים בדרך כלל ממתח בין הפרדוקסים האישיותיים השונים: זהות, חשיפה, אמון, אינדיבידואליות, סמכות רגרסיה ויצירתיות. ומשפיעים על מידת המעורבות\הימנעות, ויחסי הכוח החברתיים.

4. התהליך הינו אורגני ומציג דפוסי צמיחה והתפתחות שניתנים לזיהוי עיצוב והשפעה.

תופעות שיכולות לסייע בהבנת דינמיקה קבוצתית, סמויה וגלויה-

הנטייה לייחס את הפעולות של אנשים אחרים
לתכונות שלהם ואת הפעולות שלנו לנסיבות
חיצוניות.
כי אנו רואים את עצמנו כמורכבים ואת האחרים
כפשוטים;
אנחנו רק מגיבים לנסיבות, האחרים הם בעלי
תכונות קבועות ואפשר לנבא כיצד יתנהגו
מתחדדת במצבי קונפליקט ומצבים תחרותיים.

א. חלוקה לתפקידים.

ב. השוואה חברתית

ג. הדהוד (רזוננס) ומבט משקף (מירורינג)

ד. צורך בסמכות וחווית תלות מול צורך באוטונומיה

ה. התפתחות הקבוצה לפי שלבים- מלידה דרך התבגרות הבשלה ועד פרידה.

תחושת שייכות- BELONGING

שייכות מבטאת יחסים עם משהו מחוץ לעצמי- מקום במובן חברתי, או גיאוגרפי, ולכן זה תמיד ממוקם. פלויה אנתיאס (Anthias, 2006, 2008) ממפה את המושג ומחברת אותו לזהות. כלומר מדובר חוויה שמבטאת קטגוריות חברתיות גבולות והיררכיות.

לטענתה, שייכות מתעצבת באמצעות תחושת ביטחון ונינוחות. יתרה מזאת, ההנחה שאם אנו חולקים.ות קטגוריה חברתית זהה או חולקים ערכים דומים, מעיד בהכרח על חווית שייכות, אינה מדויקת כלל כולל. ועל כן, אפשר להרגיש שונות ונפרדות ועדיין לחוש שייכות.

יחד עם זאת, אנו חיות.יים בתוך מרחב שמעודד בעיקר שיח שמבוסס על השוואה משלילה. שכתוצאה מכך מתחזקות חוויות של ניכור וחוסר שייכות. או אז יש צורך בהתמקמות מתוך כוח כדי להיאבק באבני הבניין של תיוג, דעות קדומות, אפליה, קיפוח הכללה והדרה.

לפיכך, כדי להתגבר על חוויה ולעודד חווית שייכות עלינו לעודד פרקטיקות משותפות של הכלה ולחזק נגישות למשאבים, באמצעות חיזוק תחושות של דמיון אנושי שמקדם תמיכה ואמפתיה וסולידאריות.

אמון

אמון הינו משאב שמאפשר לנו לבסס אינטראקציות חברתיות, לחבר בין זרים ושונים, ולייצר סולידאריות וחוויית לכידות חברתית.

מרכיבי האמון על פי טצ'נן מורן והוי (Tschannen-Moran & Hoy, 2000), הם:

היכולת לדבר בכנות; מתוך תלות הדדית לבסס אווירת פתיחות; ולהנכיח פגיעות; לסמוך על הזולת ועל עצמי שאנו שוחרי טוב; ועל המנחה\ מרצה\ מורה שהם מקצועיים ואמינים.

אמון יכול להעניק ביטחון ולחזק את היכולת להתמודד עם מצבי אי ודאות. ובשל כך מדובר במשאב הכרחי להפחתת עימותים, המאפשר שיתופי פעולה אד הוק. לפיכך, אמון מקדם אפשרות של שינוי, ומחזק מחויבות לפעולה לאור השינוי.

משמעות ה-INTERSECTION- **הצטלבות של מיקומי זהות**

קטגוריה אנליטית של מיקומי שוליים מגוונים שחוברים יחדיו.

במקום קטגוריה חברתית קבועה, נוכל לראות תנועה שבה הריבוד והמיקום מבטאים ניואנסים של יחסי כוח בהקשרים שונים של אי שוויון חברתי.

המיקום בהקשר של יחסים בתוך היררכיות שונות, במקום בקטגוריות וקבוצות חברתיות מבאר לנו כיצד משתקף מבנה פוליטי כלכלי ומוסדי, בתהליכים שנקשרים ליחסים חברתיים מורכבים הכוללים ייצוגים ושיחים.

זהות ושייכות מומשגים כסט של תהליכים, ולא כמאפיינים פסיביים של הפרט, ולכן אג'נסי ומאבק מבטאים את המניע שיוצר יחסים חברתיים.

התנגדות- RESISTANCE

התנגדות לשם הישרדות, או התנגדות משמרת מצב קיים- היחלצות ממצב דכאני ללא תיכנון, אקט ספונטני- פרטני, מתוך טווח אפשרויות צר.

התנגדות קונפורמית- הרחבת טווח האפשרויות כדי להיחלץ מהתיוג, אקט פרטני

התנגדות לשם שחרור או התנגדות שואפת לשפר מצב קיים- חוסר הסכמה להפנים את התיוג, אקט מושכל ומודע בתוך הקשר חברתי\קהילתי כלשהו.

שונות מגוון אחרות וכבוד



כשירות תרבותית

מדובר בהרכב של ידע ומיומנויות שאנשי המקצוע והארגון נדרשים לפתח כדי להעניק שירות אפקטיבי ללקוחות מתרבויות שונות.

אדם או אישה בעלי כשירות תרבותית הגיעו לרמה מתקדמת המאופיינת בפתיחות למחשבות, לרגשות ולהתנהגויות שאינן מוכרות לו מתרבותו, והם משתדלים למצוא את המאחד בין בני האדם, ומסכימים לוותר על ההיררכיה (פריבילגיה) שיש להם מטעם מיקומם החברתי.

כדי לקדם שתפנות- חוויה של יחס שוויוני ומכבד

שיתוף של הידע הפרטי, מנקודת המבט האישית, כקשור למיקום זהותי

שיתוף של החוויה, התחושה והצרכים

שותפות בין הידע שלי לשל אחרים.ות

שותפות בין ידע ישן לחדש

שותפות של ידע אישי עם ידע תיאורטי, רשמי ופורמלי

שותפות של ידע מעשי עם ידע תיאורטי

כבוד לשונות

כדי שהעיונות
תקטן צריכים
להתקיים –
סטאטוס שווה,
אינטראקציה
פרטנית,
מטרות על
משותפות
הדורשות
שיתוף פעולה,
ונורמות
חברתיות
תומכות.

שונות זה לא רק מגוון (Diversity) - הכוונה למצבור של אנשים שונים בהיבט של קטגוריות חברתיות- אלא, ביסוס חוויה של שייכות למרות הבידול והשונות.

כשאנו שואלות ושואלים מי ועם מה אנו מזדהים.ות, אנחנו משרטטים בדרך כלל גבולות חברתיים- שאפשר לעבור או לא. ועל כן, שייכות (ושונות) הם בעיקר מונחים פוליטי, שכן הם מעלים שאלות על הדירה כמו גם על צורות של אלימות וכפיפות מעורבים בתהליך.

כבוד לשונות על בסיס הבנה זו, ברמת המקרו משמעה שכל אדם וכל אישה הם תכלית בפני עצמם.ן, ועל כן זכאים להיות מוכללים. (כל עוד הכללתם אינה באה על חשבון, הפיכת זולת אחר לאמצעי).

ברמת המיקרו- למה הכוונה בכבוד? -סובלנות תרבותית. קשר מקצועי לפני זהות אישית.

כבוד הוא משאב של מתכלה או בא אחד על חשבון השני- והוא זקוק לשלושה דברים- א. ליכולת שלנו לעורר אמפתיה על בסיס דמיון אנושי מחד וכך לגשר רגשית על מרחק חברתי. ב. החלטה מקצועית (קוגניטיבית, שמאוד קשה לביצוע) לעבור משיפוטיות לביקורתיות, כדי שלא לראות באף זולת אמצעי. ג. להתאמן לחיות עם פרדוקסים, אי התאמות ופערים אד הוק.

השמעת קול

שימוש בעקרונות של פדגוגיה פמיניסטית עשוי לסייע לעצב מרחב שמעודד חיבור בין כוח, זהות וידע.

הנחה עיקרית- כחלק מהתפתחות מקצועית עלינו לפתח מודעות כדי להתמודד עם חוויות פקפוק עצמית, במיוחד במסגרת דיאלוגים מבוססי יחסי כוח, ולייצר מודלינג.

לשם כך עלינו להתאמן באינטראקציות למידה ודיאלוג שתפני, שוויוני שמחזק חוויות של תחושת ערך שמעניקות לניסיון ולמיקום הזהותי של כל פרט, מקום של כבוד בתהליך למידה, וכך מסייעות לביסוס תחושת ביטחון שמעודדת העזה להתנסות. מאחר שמנגנון השיפוטיות כחלק מהשוואה, והיררכיה אמורים להידחק אל שולי הלמידה.

בתוך תרבות שמעודדת הבדל, שונות ומגוון, עלינו לאפשר לעצמינו ולאחרים.ות להתנסות ולטעות, וללמוד בתוך קהילה שמעודדת ותומכת בתהליך ההתפתחות של הסמכות והיכולת

על כן, עלינו לאתגר למידה טכנית שעשויה לעודד ריצוי וקונפורמיות. את ההיררכיות בין ידע ראוי ואמיתי (פורמלי רשמי) ובין ידע אישי מעשי שצומח מלמטה, ולערער על הקשר הצפוי בין מורה לתלמידים/ות, ויחסי הכוח שמתקיימים בהקשר זה.

תהליכי אתגר וערעור עשויים לסייע לנו לעבור מלמידה פסיבית ללמידה ביקורתית ואקטיבית.

תהליך כזה אמור להציע ללומדות/ים אפשרות להשמיע, להכיר ולזהות את קולם/ן וכוחם/ן, כמיומנויות מתפתחות לצד אימון בהקשבה ויצירת משא ומתן מגוון.

כיצד מעצבים אקלים מכבד או רגיש לשונות בכיתה בארגון במערכת בחברה?

נשאל, כיצד מחולקים המשאבים בין קבוצות תרבותיות שונות?

נבחן עד כמה יכולים להתבטא בארגון קולות שונים שיאפשרו חידוש והוספה של מושגים, שינוי פרדיגמות ותובנות חדשות?

נברר, מה מידת הפתיחות לערכים ולפתרונות שונים מהמקובל?

נבדוק, מה תחושותיהם וכוחם האמיתי של האחרים. ו.ת. שאינם מהתרבות ההגמונית?

תמיכה אמפתיה והכלה-

"מרחב מערסל" (כהנר, 2020) – מרחב למידה עשוי להיווצר באמצעות שיח משותף, תוך כדי למידה מבוססת על חוויות אמון וקרבה, יכול לצמצם תחושות לחץ וחרדה, וחוויות של הימנעות והתנגדות.

תמיכה לצד העלאת מתמדת למודעות באמצעות רפלקציה עושיה לעודד תרבות פחות שיפוטית ויותר קהילתית. כזו שהופכת להיות מרחב יותר מערסל, שמאפשר לחוות יותר ביטחון אמון וחוויה של נינוחות פחות שיפוטית, היררכית וא-שוויוניות, וכך הלאה.

כדי לייצר מרחב כזה עלינו להיות מודעים.ות לסוגי החומרים לתכנים לשפה ולסוג האינטראקציות. כמו גם לשימוש שאנו עושים או לא בשיח מדיה ותקשורת חברתית.

מתוך הבנה עקרונית לאופן שבו כל אלה יכולים לחזק הקולות מהססים או משותקים או להחליש אותם.

ומתוך ידיעה של מה יכול לאפשר יצירת שינוי או לעכב אותו.

וכדי לאתר כלים ופרקטיקות שמצמצמות יחסי כוח ואי- שיוויון.

חסמים פנימיים

רגישות תרבותית מתפתחת קודם כול בנפשו של כל אחד ואחת, ומתגלמים בתפיסות ובהתנהגות; כדי לשפר מיומנות זו על כל איש ואשת חינוך (או כל מקצוע אחר) לברר נושא זה עם עצמם. תהליך זה חשוב מעצם היותנו אנשי חינוך מקצועיים. וכן, אזרחים. יות של מדינה מרובת תרבויות.

הפנמת מודעות רב-תרבותית היא תהליך התפתחותי רב- ממדי המאופיין בהפעלת מודעות עצמית ביקורתית שמשלב רפלקציה, למידה והתמודדות עם קונפליקט ושונות כמהות קיימת. שנלחמת בהפנמה של השיחים החיצוניים לנו.

פיתוח מודעות תרבותית כעבודה פנימית מתמשכת

באמצעות עימות אישי עם הזהות העצמית והתרבותית, בחינת הרגשות והעמדות האישיות כלפי השונה כגון התמודדות עם תחושות של עוינות, דחייה, סגירות, גזענות.

וכן סקרנות וקבלה, פיתוח מודעות לתגובות אישיות כלפי האחר מקבלות, מעריכות, שיפוטיות, נרתעות, בוחנות, מפלות, והמשמעות המיוחדת לערך כבוד האדם.

ובעיקר עלינו להרחיב את היכולת ללמד, לקרב ולפתח אמפתיה כלפי חוויות של קבוצות תרבותיות אחרות.

פיתוח רגישות ומעורבות חברתית- מודל לשחרור מעיוורון חברתי

מצב התחלי	עיוורון חברתי מכל סוג- למעמד, לאום, מגדר, מיניות, גיל, דתיות נכות, קושי חברתי, וכן הלאה	כשתופעה מתחילה לחזור על עצמה, אנו מתחילים.ות "לראות". כלומר לזהות תופעה; דפוס; תהליך חברתי. ראייה -פקיחת עין
שלב ראשון-	זיהוי עצמי- הבנה שאני במצב עיוורון חברתי כלשהו	אנו מזהים.ות תהליכי הדרה סמויים, ומבינים.ות שזה לא מצב "טבעי" ו"ברור מאילו". הבנה קוגניטיבית- הפעלת המוח
שלב שני-	פיתוח רגישות- בדרך כלל באמצעות חוויה רגשית של הזדהות, חמלה.	אנו מזדהים.ות עם קיפוח ואפליה, ומבינים.ות איך פועלת הפרת הוגנות. כלומר מצב של היעדר הזדמנויות שוות. חווית חמלה- שימת לב

שחרור ממצב של עיוורון חברתי- 2

שלב שלישי-	פיכחון חברתי- פיתוח מודעות- רגשי וקוגניטיבי-	אנו מבינים את תפקידנו במערכת. ומפתחים הבנה שללא עשייה ולקיחת אחריות אנו למעשה כאנשי\ ונשות חינוך, תורמות ותורמים להפרת "ההוגנות" אינטגרציה רפלקטיבית
שלב רביעי	אנו מבינים.ות את תפקידנו במערכת. ומפתחים.ות הבנה שללא עשייה ולקיחת אחריות אנו למעשה כאנשי\ ונשות חינוך, תורמות ותורמים להפרת "ההוגנות"	הנעה לפעולה. בשלב זה לא ניתן יותר שלא לפעול מתוך מודעות. כי אנו מבינים שכשאנו לא פועלים אנחנו מחזקים את העוול. פיתוח הלך פיתוח הלך רוח אקטיביסטי. פעולה מודעת החותרת לשפר מצב קיים פעולה- הושטת יד

פרקטיקות מסייעות

ללמוד לעשות מקום

לא להילחץ מהתנגדות לזהות ו... לעודד התנגדות משפרת מצב קיים

ליצור אנחנו כלשהו

לתת לדמיון האנושי ליצור גשרים אד הוק

לזכור שאני תמיד עיוור.ת למשהו, לא למהר לשפוט

להיזכר מה המטרה , מה המשימה ולתווך בינם לבין הצורך (האומנם זה מה שחשוב?), מה אני באמת רוחצה שילמדו פה- קוריקולום גלוי וסמוי)

לייצר סטינג גמיש- לא לתת לתכנון להסתיר את המשתתפים.ות סטודנטים.ות

לייצר נורמות של ביקורתיות במקום שיפוטיות. כדי לסייע להרחיק האשמה עצמית או חברתית.

הבחנה בין שיפוט לביקורת

**שיפוט- התייחסות לפרט כאל אי בודד בעל רצון חופשי. אין דיאלוג, אבל יש האשמה או הערכה.
מהדהד את מיתוס ה-Self made men**

**ביקורת- התייחסות לפרט בתוך הקשר- חלק ממבנים חברתיים שיח ותפיסות שמצרים או מרחבים
את מבנה ההזדמנויות ואפשרויות הבחירה.**

סוגים של הנחית תהליכי למידה

הנחייה מאצילה- משתפת בכוח, אד הוק, יש מטרה.

הנחית שתפנית- מבזרת יחסי כוח, שוויונית.

הנחייה ריכוזית- מנהלת מלמעלה, יש אג'נדה יש מסר, יש מטרה.

הנחיית מפקידה\מפקירה- מעתיקה כוח ואחריות. אין אג'נדה, אין מסר, אין מטרה.

לא רק התנגדות חברתית.... תופעות של שעמום- MAC-MEANING AND ATTENTIONAL-COMPONENTS.

תחושות של שעמום הם מעין סימן ל-

א. לא ניתן לתת תשומת לב למשהו כי הוא קל מדי

ב. לא ניתן לתת תשומת לב למשהו כי זה קשה מדי

ג. לא ניתן למצוא משמעות במשהו הזה.

כך, אם אנחנו מובילים.ות פעילות של למידה או חשיבה עבור אחרים, זיהוי סוג השעמום הוא גם הדרך להשפיע על הפעילות ולהפוך אותה לאפקטיבית עבור הלומדים.ות שאיבדנו בדרך.

ארבע אפשרויות לצאת ממצב של משעמום-

1. אם קל לנו או קשה לנו יש לייצר שינוי במאמץ המחשבתי. הפתרון הוא פשוט להעלות או להוריד את דרגת הקושי,

2. אפשרות נוספת היא להגדיל את המשאבים הקוגניטיביים יכולה לגרום לנו להתמודד ביתר קלות עם הקושי לתת תשומת לב ולחוש משמעות.

3. לעיתים מסגור מחדש של הפעילות וחשיבה על הערכים שהפעילות יוצרת יכולים להפיח בה משמעות.

4. לעבור לפעילות אחרת- אם מבקשים משהו מעניין יותר, כדאי לעבור לפעילות מאתגרת יחסית ואם חסרה לנו הנאה, נעבור לפעילות מתגמלת יחסית. (על אף שפה פה טמון סיכון שהשעמום יחזור מהר).

פרקטיקות

חינוך למשא ומתן פנימי חיצוני מתוך כוחה של הגדרה עצמית.
חיזוק הכוח הפנימי כדי להימנע מהסתגרות, ריצוי וציות.
אפקט פיגמליון כדי למנוע הפנמת הדיכוי והתיוג.
חיזוק קשרים ויחס חיובי לתרבות מנטל למשאב
עידוד העשרה ופתיחות- היכרות עם תרבויות אחרות, מתוך מבט ביקורתי.
עידוד התנגדות שמשפרת מצב – כלומר, אקטיביזם חברתי ופוליטי

הלמידה אפקטיבית- למידה בתוך קטגוריות

ערעור מלחיץ וגורר אחריו הימנעות.

ועל כן, יש לארגן מחדש ולהציע אפשרות לארזו בהגדרות- אד הוק- את המידע שעכשיו התפרק לנו או הומשג אחרת.

יש הרבה דרכים להפעיל קבוצות למידה או עבודה כדי לגרום להם לעבד תוכן ולחשוב עליו, אך מתברר שלסיווג והכנסה של תוכן לקטגוריות יש אפקט חזק.

כמו כן, נראה שסיווג והכנסה לקטגוריות של תכנים שונים, עוזר לנו להבין את העולם ולהכניס בו היגיון. זה סוג של עיבוד מחשבתי שמעלה את תחושת המשמעות ואת תשומת הלב.

וגם... משהו במעבר מהפרטים הקטנים לתמונה הגדולה מעורר בנו תחושות הנאה ורגשות חיוביים שהופכים את הלמידה לזכירה יותר.

פרודוקטיביות- ואוטונומיה- תחושת שליטה.

ועוד...

תחושת שליטה (אפילו אם זה רק נדמה לנו) שומרת על היכולות הקוגניטיביות שלנו. בחירה בסביבת העבודה שלנו היא אחד מאותם תנאים שמסייעים לתחושת האוטונומיה והבחירה שלנו.

ככל שנאפשר למשתתפים.ות לקבל החלטות, אפילו קטנות, נזמן מצב שבו יהיה להם.ן חשוב יותר לפתור בעיות ולהיות יותר מעורבים.ות. אימפקט גבוה נמצא קשור לאפשרויות בחירה בהיקפים קטנים.

מה זה אומר להיות חלק מקבוצה?

בני האדם מבנים את המציאות שלהם-המציאות שאנו חווים היא הבנייה אישית המעוצבת בחלקה על ידי תהליכים קוגניטיביים ורגשיים, ובחלקה על ידי תהליכים חברתיים ורגשיים.

תהליכים חברתיים מאפשרים לנו להשפיע ולהיות מושפעים מדעותיהם של אחרים עד שאנו מצליחים להסכים על טבע המציאות. בתוך הקבוצות שחשובות לנו, הסכמה היא אבן הבוחן שלנו בשביל לפרש דברים ולהגיב לאירועים. ואנחנו מתאימים את עצמנו לפרשנותם של אחרים לגבי דברים ומשתמשים בפרשנויות הללו כבסיס לתגובות שלנו.