



אי-שוויון - בואו נדבר על זה:

חוברת
למורה



כלים ופרקטיקות מהפסיכולוגיה החברתית
לשיח על אי-שוויון

חוברת למורה / אי שוויון - בואו נדבר על זה

כתיבה: ענת יונה עמדי, עדו פלזנטל

ייעוץ פסיכו-חברתי: ענבל סיפריס, ד"ר נועה ולדן, ד"ר ליאת נצר, אריק שומן, פרופסור עירן הלפרין

עורכת ראשית: ענת יונה עמדי

ייעוץ מקצועי: רון גרליץ, אהרון גפן

עורכת לשונית: אורה דנקנר

עיצוב גרפי: סטודיו אוסו באיו

© מרכז אקורד, אפריל 2021. מותר ורצוי לצלם, להעתיק, להשתמש ולצטט מפרסום זה תוך ציון מפורט של המקור. אין לשכפל את הפרסום ללא רשות בכתב ממרכז אקורד.

אי שוויון - בואו נדבר על זה

תוכן עניינים



* המדריך נכתב בלשון נקבה אך הוא מתייחס ופונה לגברים ולנשים כאחד

הזמנה

מורה יקר/ה,

שוויון הוא אחד הערכים החשובים ביותר בחברה דמוקרטית, וכנשות חינוך אנחנו מחנכות לאורו ולאור תפיסות של הוגנות וצדק. לצערנו, אי-שוויון ואפליה אינם רק מושגי יסוד בחינוך אזרחי אלא גם תופעה רווחת בחברה בישראל. אנו נתקלות בה מדי יום בחדשות, במחקר ובסטטיסטיקות, ונראה כי היא אחת מהאתגרים המרכזיים העומדים בפני החברה בישראל.

אי-שוויון אינו משתקף רק במחקר ובסטטיסטיקות. **מדובר בתופעה כואבת שהיא חלק בלתי נפרד מחיי היומיום שלנו ונוגעת בעצבים החשופים של כולנו**, מחנכות ותלמידות. אנו פוגשות תופעות של אי-שוויון ברבדים שונים של העשייה החינוכית: בחוויות של התלמידות בחיי היומיום, בקשיים ובהתמודדויות שמציאות של אי-שוויון מציבה בפניהן, בפערים החברתיים המשתקפים בכיתה ועוד, **ולכן קשה ללמד על אי-שוויון**. העיסוק בו מצריך רגישות רבה, והוא עלול לעורר התנגדויות ותגובות טעונויות. החשיפה לאי-שוויון מאתגרת את התלמידות כמו גם אותנו המחנכות, ועשויה לתסכל ולייאש, אך עם זאת חשוב לזכור כי **היא מעוררת לחשיבה ולפעולה חברתית שיש בכוחן לצמצם תופעות של אי-שוויון ולקדם חברה סובלנית, מכילה ושוויונית יותר**.

כדי לעורר לחשיבה ולפעולה אנו זקוקות לידע ולכלים ייחודיים. **הפסיכולוגיה החברתית מציעה נקודת מבט ייחודית על אי-שוויון ומאפשרת לנו לגזור ממנה תובנות וכלים יקרי ערך שיעזרו לנו להתמודד עם האתגר**. הכלים המוצעים בחוברת הזאת נבחרו מתוך הכרה בדואליות המאפיינת את תפקידן של המחנכות: מחד גיסא הן סוכנות חֶבְרוֹת השואפות להכין את התלמידות לחיים בעולם כמות שהוא, על אי-השוויון שבו, ולצייד אותן בכלים שיאפשרו להן להתמודד עם קשיים באופן מיטבי; מאידך גיסא הן משמשות סוכנות שינוי המבקשות לא להשלים עם העולם כמות שהוא, אלא לטפח ראייה ביקורתית שתעורר בתלמידות את השאיפה לתיקון חברתי ואת האמונה שיש ביכולתן לחולל שינוי ולהניע אחרות לעשות כמותן.

אנו מאמינות כי העיסוק באי-שוויון הוא בבחינת הזדמנות למחנכות לבחון תפיסות יסוד של תלמידותיהן, לשמוע את הדילמות ואת הקול שלהן כיחידות וכחלק מקבוצה ולאפשר להן לעבד סוגיות טעונויות רגשיות הנוגעות לחייהן בסביבה תומכת ורגישה.

אנו מקוות שהתובנות והכלים המוצעים בחוברת יסייעו לכן להתמודד עם הקשיים הכרוכים בעיסוק הרגיש הזה ומזמינות אתכן לפנות אלינו למרכז אקורד - פסיכולוגיה חברתית לשינוי חברתי, מחלקת חינוך:

<https://achord.huji.ac.il>

אי-שוויון וזהות חברתית בראי הפסיכולוגיה החברתית:



כאמור העיסוק באי-שוויון נוגע בעצבים החשופים של החברה בישראל ועלול להיות מאיים ולעורר רתיעה והימנעות. כאן באה לעזרתנו הפסיכולוגיה החברתית המציעה נקודת מבט ייחודית על תופעות של אי שוויון. ייחודה הוא באופן שבו היא קושרת בין אי-שוויון לבין **זהות חברתית** ואפשר לגזור ממנה תובנות

וכלים יקרי ערך כדי להתמודד עם האתגר. זהות חברתית היא מכלול

התכונות, המאפיינים, היחסים החברתיים, התפקידים והשייכות **לקבוצות חברתיות** המגדיר כל אחת מאיתנו. קבוצות חברתיות יכולות להתארגן סביב מגדר, אתניות, לאום ועוד, ולכל אחת מאיתנו מארג זהויות דינמי ומשתנה - אני גם אישה וגם דתייה; אני גם גבר וגם מזרחי. אנו חוות ומפרשות את העולם סביבנו דרך פילטרים שמעניקה לנו הזהות שלנו תוך הפניית קשב להיבטים מסוימים בזהות החברתית שלנו על חשבון היבטים אחרים בזהות החברתית שלנו, ולפילטרים האלה יש השפעה מכרעת על ההתנהגות, העמדות, הרגשות והיחס שלנו כלפי הסובבות אותנו.

הזהות החברתית מספקת מענה לצרכים פסיכולוגיים חיוניים. תחושת ערך עצמי חיובית, שהיא צורך בסיסי שלנו כבני אדם, נובעת מהמאפיינים האישיים שלנו, אך במידה ניכרת גם מהזהויות החברתיות שלנו, כלומר מהקבוצות שאליהן אנו שייכות. לכן חשוב לנו להיות חברות בקבוצה שאנחנו חשות בה בנוח ושמייצגת אותנו באופן חיובי.

ערעור על תחושת החיוביות שאנו חשות כלפי קבוצת השייכות שלנו, למשל מציאות של אי-שוויון, עשוי לאיים על הזהות שלנו ולהפעיל מנגנוני התמודדות מסוגים שונים. ניקח לדוגמה תופעה רווחת של אי-שוויון - פערי שכר בין גברים לנשים. הפגיעה בנשים היא לא רק בהקצאה לא שוויונית של המשאבים אלא גם בתחושת הערך העצמי שלהן כמי ששייכות לקבוצה בעמדת נחיתות. הפגיעה בתחושת הערך העצמית עלולה להשפיע על נשים בדרכים שונות: לעיתים היא מערערת את תחושת המסוגלות העצמית שלהן ומונעת מהן להגיש מועמדות לתפקידים בכירים ועתירי הכנסה, לבקש העלאת שכר ועוד, ולעיתים היא דוחפת אותן לסגל דפוסי התנהגות גבריים ולטשטש סממנים נשיים כדי שיוכלו לפלס דרך לתפקידים בכירים בסביבה גברית.

חשוב לציין שהאיום על הזהות הנוצרת בשל מציאות של אי-שוויון עלול להשפיע גם על הקבוצה הנמצאת בעמדת עליונות או בעמדה פריבילגית. בדוגמה לעיל על פערי שכר בין גברים לנשים, אי-השוויון פוגע גם בקבוצת הגברים, כיוון שהם נתפסים כמי שמרוויחים מאי-השוויון וזוכים ליתרון על פני הנשים, דבר שעשוי לפגוע בדימוי המוסרי והערכי שלהם כקבוצה וכפרטים. אי-השוויון עלול לעורר שאלות על טיב ההישגים של הגברים בעבודה - האם הם קשורים לתכונות אישיות בלבד (כישרון, חריצות וכדומה) או גם ליתרון לא הוגן המוקנה להם מתוקף השתייכותם לקבוצה חברתית מסוימת. גם בקבוצה זו יופעלו מנגנונים פסיכולוגיים שתפקידם להתמודד עם האיום ולנסות להפחיתו.

האיום ומנגנוני ההתמודדות הם חלק מהפילטרים הזהותיים שדרכם אנו חווים את העולם והם משפיעים על הפרשנות שלנו ועל הפניית קשב להיבטים מסוימים תוך התעלמות מהיבטים אחרים.

לסיכום - תובנות עיקריות על אי-שוויון וזהות חברתית:

◀ מצב של אי-שוויון מעורר תחושת איום ומפעיל מנגנוני התמודדות בתגובה לאיום.

◀ האיומים מפעילים מנגנוני התמודדות שונים, למשל פילטרים שדרכם אנו חווים ומפרשים את הסובב אותנו. לכן כל חשיפה לאי-שוויון תעלה מגוון רחב של תגובות.

◀ יש הבדלים באופי ובעוצמת האיום בין קבוצות ובין פרטים, ואחד הגורמים המרכזיים להבדלים הוא העמדה שבה נמצאת הקבוצה במצב של אי-שוויון. עם זאת חשוב לזכור שגם הקבוצה בעמדת הכוח וגם הקבוצה החלשה מתמודדות עם איומים על הזהות החברתית שלהן.



אז איך עובדים עם זה?

הפניית הזרקור לקשר בין אי-שוויון לזהות חברתית מחדדת מטרות ודגשים באסטרטגיית ההוראה ובתכנון תהליך הלמידה. בדרך כלל השאלות העומדות במרכז תכנון הלמידה על אי-שוויון מתמקדות בתוכן הנלמד (כיצד בא לידי ביטוי אי-שוויון, כיצד מתחלקים המשאבים בין קבוצות ליחידים? מהם מנגנוני החלוקה?) או במתודות שבאמצעותן נתווך את התוכן (הצגת נתונים, אינפוגרפיקות, סיפור אישי, מאמר ועוד).

הפסיכולוגיה החברתית מציעה סט אחר של שאלות ונקודות למחשבה. למשל:



כדי לנהל שיח בכיתה על השאלות שלעיל יש להביא בחשבון את השפעת התכנים האלה על היבטים שונים בפסיכולוגיה האישית של התלמידות, כמו מוטיבציה ומעורבות, חסמים פסיכולוגיים והתנגדויות ועוד. על כן בתכנון אסטרטגיית ההוראה יש לזכור ארבע תובנות שהפסיכולוגיה החברתית מחדדת לנו:



החוויה משתנה בהקשרים שונים.

אי-שוויון יכול להתקיים על רקע מגדרי, גיאוגרפי, לאומי ועוד, וכולנו רגישות להיבטים מסוימים שלו ואדישות או עיוורות להיבטים אחרים. מידת הרגישות של העצב החשוף משתנה לא רק בין תלמידה לתלמידה אלא גם בהתאם לקבוצה, לסיטואציה ולהקשר הספציפי של אי-שוויון המדובר. אם נחזור לדוגמה של פערי שכר - מקצתנו עשויות להיות עיוורות לפערי שכר בין קבוצות מסוימות (נשים/גברים, ערבים/יהודים וכו') ואפילו להצדיקם, ובה בעת להתקומם אל מול פערי שכר בין קבוצות אחרות.

אופי החוויה משפיע על הלמידה.

אפשר ללמד על אי-שוויון במגוון מתודות, אך **התוכן תמיד יעבור דרך הפילטרים של כל תלמידה**, ואלה כאמור מושפעים מחוויות עבר, מהאישיות ומהסביבה (משפחה, קהילה וכו'), מהמטען הרגשי ועוד. האופן השונה שבו חוות התלמידות את המציאות ואת הקיום של אי-שוויון בחייהן קשורה קשר הדוק לעיבוד המידע על אי-שוויון ולפרשנות שהן נותנות לו. לכן בתכנון אסטרטגיית ההוראה יש להביא בחשבון לא רק את התוכן הנלמד או את המתודה שבה נשתמש אלא גם את התפיסות והחסמים של התלמידות שהן הנמענות של התהליך.

אינדקס התגובות שלהלן, המסייע בפענוח של תגובות אפשריות לאי-שוויון, הוא כלי עזר חשוב בתכנון אסטרטגיית ההוראה והתהליך החינוכי.

תלמידות שונות חוות אחרת מציאות של אי-שוויון.

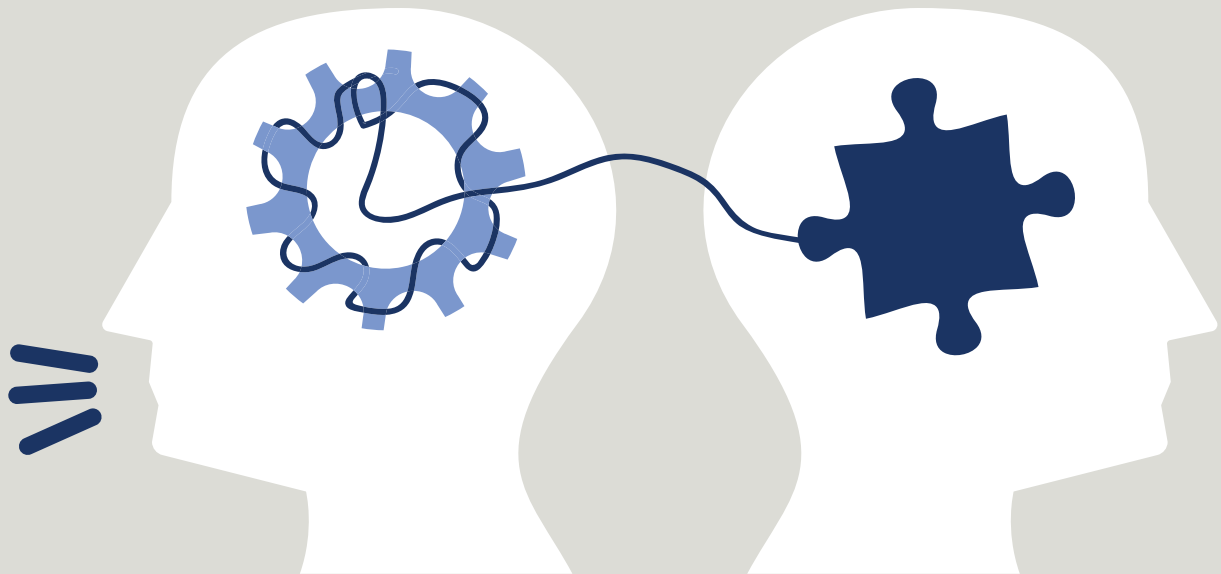
החוויה מושפעת ממגוון גורמים: רקע אישי ומשפחתי, התנסויות עבר שלהן ושל הסובבים אותן ועוד. תלמידות מסוימות עלולות לחוות יחס לא שוויוני ומפלה כלפיהן או כלפי הקבוצה שהן שייכות אליה בשעה שתלמידות אחרות כלל לא יהיו מודעות לאי-שוויון או יבחרו להתעלם ממנו ומההשלכות שלו. **חשוב לציין כי ההכרה באי-שוויון עלולה לאיים גם על אלה וגם על אלה ולהיות כרוכה במחירים, גם אם שונים באופיים ובעוצמתם** (ראו פירוט על אודות המחירים ומנגנוני ההתמודדות בחלק הבא).

מנגנוני התמודדות מסוימים הם סמויים מן העין.

כפי שצינו, מציאות של אי-שוויון פוגעת בצרכים פסיכולוגיים חיוניים שלנו ומפעילה מנגנוני התמודדות שונים כדי להגן על רווחתנו הנפשית. בשיח הכיתתי ילבשו המנגנונים האלה צורות שונות. לעיתים הביטוי של המנגנונים יהיה ישיר - למשל גילויים של כעס ותסכול נוכח אי-שוויון - ולעיתים הביטוי יהיה עקיף - למשל התנגדויות לתוכן הנלמד או דחייה שלו בווריאציות שונות. חשוב לזכור שההתנגדויות האלה מבטאות צורך רגשי שיש לתת לו מענה. הפיצוח של הצורך הרגשי יסייע לנו להגיב בצורה שלא תבטל או תשלול את התחושות של התלמידה אלא תאפשר דיאלוג וחינה לעומק של תפיסות יסוד כחלק מהתהליך החינוכי.

איך אפשר לקרוא את זה? אינדקס תגובות בשיח על אי-שוויון

כפי שהבנו, אי-שוויון הוא מצב הטומן בחובו איום על הזהות שלנו ועלול לפגוע בצרכים פסיכולוגיים חיוניים. כל אחד מהאיומים מפעיל מנגנונים פסיכולוגיים ואסטרטגיות התמודדות שונים: פיצוי מסוים, הסחה של מנגנוני קשב ועוד. מנגנונים אלו מספקים מענה מיידית לצורך ומסייעים לנו לשמור על הרווחה הנפשית שלנו ולחיות בשלום יחסי עם אי-השוויון הקיים, אך **הפעלתם כרוכה במחיר של שימור האי-שוויון, כיוון שהם מפחיתים את המוטיבציה שלנו לחולל שינוי**. כדי להוביל שיח אפקטיבי עם התלמידות על אי-שוויון שיעלה את המודעות לנושא, יבחן תפיסות יסוד ויעודד אותן לפעול בעניין, נדרש אם כן ניווט רגיש ומושכל בין התגובות השונות. חלק זה של המדריך יסייע לכן לנווט בין תגובות שכיחות בשיח על אי-שוויון ולפענח אותן.



בחלק זה תמצאו:

מידע על תגובות שכיחות בשיח על אי-שוויון

למה זה קורה? - הסבר קצר על האיום ועל המנגנון ואסטרטגיית ההתמודדות החבוי בכל תגובה

איפה הקושי? - הסבר קצר על ההשפעות השליליות ו"תופעות הלוואי" של המנגנון

יש מה לעשות! - הצעת מענים חלופיים

הרחבה על כלים ופרקטיקות מתחום הפסיכולוגיה החברתית שיסייעו במתן מענים חלופיים

באופן כללי נוכל לאפיין שני סוגים של תחושות איום פסיכולוגי על הזהות הקבוצתית שלנו בהתאם לסטטוס של הקבוצה שלנו, הנגזר בין השאר מהשאלה אם אנו שייכות לקבוצה שהסטטוס שלה נתפס כגבוה מבחינה חברתית, פוליטית, כלכלית ועוד (קבוצה בעמדת כוח) או אם אנו שייכות לקבוצה שהסטטוס שלה נתפס כנמוך (קבוצה מוחלשת).

סוג האיום הראשון שנדון בו הוא איום על רמת היכולות או המסוגלות של הקבוצה שלנו, והוא נפוץ בעיקר בקרב נשים וגברים השייכים לקבוצות מוחלשות. אם קבוצה מסוימת אינה זוכה להערכה של החברה, חברותיה יחוו איום על תחושת המסוגלות שלהן ויחפשו דרכים שונות להתמודד עם האיום הזה, כפי שנפרט להלן.



סוג האיום השני נפוץ בעיקר בקרב נשים וגברים השייכים לקבוצות בעמדת כוח. חברות קבוצות אלה לרוב זוכות להכרה על כישוריהן ויכולותיהן, לכן האיום על הזהות שלהן מתבטא בעיקר בחשש מפני שינוי הסטטוס הקיים בשני היבטים: אובדן הכוח שבידיהן ופגיעה בדימוי המוסרי והערכי שלהן.

חשוב לזכור שבכיתה נפגוש תלמידות משני סוגי הקבוצות האלה, לא רק מכיוון שכיתות הן לרוב הטרוגניות אלא בעיקר בשל העובדה שהשייכות לשני סוגי הקבוצות משתנה בהתאם להקשר ולסיטואציה. מאחר שכולנו מחזיקות בזהויות חברתיות מגוונות, סוגיות שונות יפעילו אצלנו מנגנונים שונים, אך המטרה היא זהה בבסיסה - הצורך להרגיש טוב לגבי הקבוצה שאליה אנו שייכות.

נבחן כעת את שני סוגי האיומים הפסיכולוגיים הללו ואת מנגנוני ההגנה והתגובות שהם מעוררים.

1

ערעור תחושת הערך הנגזרת מהיכולות או מרמת המסוגלות של קבוצת השייכות

(מאפיין קבוצות מוחלשות)

אם קבוצה מסוימת נמצאת בעמדת נחיתות וזוכה ליחס לא שוויוני (פערי שכר, תת-ייצוג במוסדות ציבוריים או בתפקידים הזוכים ליוקרה או ייצוג יתר בתפקידים פחות נחשקים או יוקרתיים וכדומה), חברותיה עלולות לפקפק ביכולותיה (האם הקבוצה מוכשרת פחות?), והספקות עלולים לכרסם בערך העצמי שלהן (האם החברות שלי בקבוצה זו מצביעה על כך שיש לי יכולות פחותות לעומת חברות קבוצות אחרות?) מנגנונים פסיכולוגיים שיתעוררו במקרה כזה יפעלו להעלות את תחושת הערך והמסוגלות. לדוגמה:



מנגנון זה מתמקד במוביליות אישית כדי להתמודד עם אי-שוויון.

תלמידות מקבוצה הסובלת מאפליה יציינו סיפורי הצלחה של יחידים מקבוצתן כראיה לכך שהמפתח לשינוי מציאות של אי-שוויון נמצא בידיו של הפרט בזכות מאמציו, כישורו וכו'.





יש מה לעשות!

כמורות אנו נדרשות לתמרן בעדינות בין שתי מטרות - מחד גיסא לעודד את התלמידות לחלום, לשאוף להישגים ולהאמין בעצמן ובאפשרויות שטומן להן העתיד; ומאידך גיסא לטפח ראייה מפוכחת וביקורתית של המציאות כדי שישכילו להתמודד עם החסמים שאי-שוויון מציב בפניהן ולעודד אותן לפעול לתיקון חברתי ולהסרת החסמים האלה.

מענים אפשריים לתגובה כזו:

◀ **לשקף את המחירים שמשלמת קבוצה.** נוכל להסביר שסיפורי הצלחה של **יחידים יכולים להעצים את תחושת המסוגלות של הקבוצה (אם הוא או היא הצליחו בזכות כישרון** ומוטיבציה "ובלי תירוצים", אז כל אחד יכול) אבל עלולים גם להיות להם שני מחירים קשים כפי שהוסבר לעיל: **ההתמקדות באדם הבודד מסירה אחריות מהמערכת** ודוחקת את הצורך של הקבוצה בשינוי מערכת שיאפשר לדלג מעל חסמים, לפתוח את הדלת לאחרות ולהגדיל את סיפורי ההצלחה; המחיר השני הוא **ההאשמה הסמויה כלפי אלו שלא הצליחו** כיוון ש"לא היו מוכשרות מספיק", "לא התאמצו מספיק" וכדומה.

◀ **לשאול שאלות שמאתגרות את הסטטוס קוו:** האם נכון שתהיה רק שרה אתיופית אחת? האם נקודת הפתיחה שלה זהה? האם זה הוגן לצפות מחברת קבוצה מסוימת להתגבר על חסמים מרובים (כמו שפה, התאמה למנהגים ולתרבות של הקבוצה עתירת הכוח, פערי ידע, קושי כלכלי ועוד) בעוד שחברה בקבוצה אחרת מקבלת את הכלים להצליח מבלי שתצטרך להשקיע אותם מאמצים?

למה זה קורה?

סיפורי הצלחה של מובילות אישית הם משאב חשוב עבור תלמידות מקבוצה הסובלת מאי-שוויון כיוון שיש ביכולתן לשפר את תחושת המסוגלות האישית שלהן. המיקוד בפרט יכול להגדיל את מה שהתלמידות תופסות כמעגל השפעה - היכולת שלהן לשנות ולהשפיע - ולכן הוא משמש כוח מניע משמעותי להגברת המוטיבציה ולעידוד השקעת מאמץ.

איפה הקושי?

התפיסה כי המפתח לשינוי מצב של אי-שוויון הוא בידיו של הפרט דוחקת את הצורך לפעול לשינוי מערכתי עבור הקבוצה בכללותה (הנגשת הזדמנויות להשכלה ותעסוקה, הפניית תקציבים ומשאבים אחרים וכדומה) ולמעשה מפנה אצבע מאשימה כלפי אלה שלא הצליחו ("כנראה הן לא ניסו מספיק, עובדה שיש כאלה שמצליחות"). התפיסה הזאת גם גורמת לחברות הקבוצה להאשים את עצמן בחוסר כישרון או מוטיבציה.



מנגנון זה מכונה בשם "סטריאוטיפים מפצים".

תלמידים יציגו הצלחות של הקבוצה בהקשרים ובתחומים שונים בהם הקבוצה שלהם מוצלחת/ טובה יותר ונמצאת בעמדת כוח.



למה זה קורה?

המנגנון הזה של סטריאוטיפים מפצים הוא דרך יצירתית להעלות את ערכה של הקבוצה הסובלת מאפליה ומאי-שוויון ולהעניק לחברותיה תחושה טובה לגבי עצמן. הדגשת מאפיינים שונים של הקבוצה שמוכיחים לחברותיה כי בהיבטים מסוימים יש להן יתרון על פני קבוצות אחרות, מעלה את תחושת הערך של הקבוצה בכללותה.

איפה הקושי?

זיהוי של פרמטרים או מאפיינים ספציפיים שיעזרו לקבוצה להרגיש כי היא נמצאת בעמדת עליונות אינו מבטל את התפיסה הסטריאוטיפית של הקבוצה שמצדיקה אפליה ואי-שוויון, והבחירה בדרך העקיפה של העלאת הערך גוררת ויתור על פעולה לקידום השוויון. יתרה מזאת, המנגנון הזה עלול להוביל ל"עסקת חבילה" המעמיקה ומקבעת סטריאוטיפים על הקבוצה. כך, למשל, באמרה "נשים הן רגישות" מסתתרת לעיתים תפיסה סטריאוטיפית שלפיה נשים לא ניחנו באסרטיביות או בכוח - תפיסה המשמשת הצדקה להדרתן של נשים מתפקידים מסוימים.



יש מה לעשות!

- ◀ **להציע ריבוי פרמטרים ומאפיינים להשוואה** - לא להסתפק בפרמטר או מאפיין אחד, אלא להדגיש מאפיינים ופרמטרים רבים מעולמות תוכן שונים **להצלחה של הקבוצה** כקבוצה. ריבוי הפרמטרים יציג תמונת עולם מורכבת, יגביר את תחושת הערך של הקבוצה ולא יעמיק סטריאוטיפ קיים.
- ◀ **לחדד את החשדנות של התלמידות כלפי "עסקת החבילה" הסמויה ולהדגיש את המחירים שבהם היא כרוכה**, כלומר את התפיסה הסטריאוטיפית שמובלעת בה ביחס לקבוצה.
- ◀ **לפרק את "עסקת החבילה" ולהדגיש את האפשרות של "גם וגם" ואת יכולת הבחירה**: נשים יכולות להיות גם רגישות וגם אסרטיביות, ומצידו האחר של המטבע: גם גברים יכולים להיות רגישים. לחברות קבוצה מסוימת אין מונופול על תכונות מסוימות. ה"גם וגם" מאפשר לפרק את התפיסה הסטריאוטיפית גם ביחס לקבוצה שלנו וגם ביחס לקבוצות אחרות.

2

ערעור תחושת הערך הנגזרת מהדימוי המוסרי והערכי של קבוצת השייכות

(מאפיין קבוצות בעמדות כוח)

אם במצב של אי-שוויון הקבוצה שלי נמצאת בעמדת כוח, היא למעשה מרוויחה מאי-שוויון וחברותיה נהנות מיתרונות או מזכויות יתר שחברות קבוצות אחרות אינן נהנות מהם. עצם ההכרה בקיום של אי-שוויון שהקבוצה שלי ואני מרוויחים ממנו (במישרין או בעקיפין) מאיים על התפיסה המוסרית של הקבוצה ומשליך גם על התפיסה המוסרית של חברותיה.

כמו כן, כשהקבוצה שלי נמצאת בעמדת עליונות עולות תהיות לגבי ההישגים הפרטיים שלי - האם מה שהשגתי עד כה הוא רק הודות למאמצים או לכישרון שלי או שהוא נגזר מהיתרון שממנו אני נהנית כחברה בקבוצה מסוימת?

מנגנונים פסיכולוגיים שיתעוררו בתגובה לאיום זה יפעלו להפחית את האיום ולמנוע פגיעה בערך המוסרי של הקבוצה או של הפרט.





יש מה לעשות!

הנטייה הטבעית במקרים האלה היא להמחיש את אי-השוויון באמצעות נתונים עדכניים ועובדות, אך לא פעם המחשה כזאת אינה אפקטיבית ורק מגבירה את ההכחשה. המחקר מצא שאחת הפרקטיקות האפקטיביות במקרה כזה היא אשרור עצמי, ויש להשתמש בה כצעד מקדים ללימוד על אי-שוויון ולחשיפה אליו. (ראו הרחבה להלן).

מנגנון זה מכונה "הכחשה" או "הקטנה".

תלמידות יכחישו את דבר קיומם של אפליה או אי-שוויון כלשהו או ימעיטו בחומרתו של אי-השוויון.



למה זה קורה?

הכרה בקיומו של אי-שוויון פוגעת בדימוי העצמי והקבוצתי, ולכן הדרך הישירה להפחית איום היא פשוט לא לראות את אי-השוויון או להמעיט בחומרתו במקרה שברור שהוא קיים ובכך לחסוך את ההתמודדות עם האיום ואת הפגיעה בחברות הקבוצה.

לתלמידות כאלה נציע את התרגיל הבא:

פרקטיקה מעולם הפסיכולוגיה החברתית: אשרור עצמי – עצירה לתדלוק לפני שמתחילים



לימוד על אי-שוויון מאיים על תחושת הערך והדימוי המוסרי של קבוצת השייכות ושל חברותיה וגורם להן להיסגר, להדחיק ואף להכחיש מידע כזה. מטרת התרגיל היא להקדים רפואה למכה באמצעות העצמת התפיסה החיובית של התלמידות את עצמן.

איך זה עובד?

- ◀ **ממלאים את המאגר:** אשרור עצמי מאפשר לתלמידות למלא את מאגרי הדימוי העצמי החיובי שלהן באמצעות התמקדות בערכים או בתכונות שלהן שהן מוקירות במיוחד, משהו שאינו קשור לתוכן הנלמד ולאיום שהוא טומן בחובו. המאגר המלא מאפשר להוריד הגנות, לקבל תחושת שליטה ובכך להתמודד טוב יותר עם מידע מאיים.
- ◀ **חשוב למלא את המאגר המתאים:** כאשר תחושת הערך שנפגעת נגזרת מפגיעה ביכולות או במסוגלות, נתרכז בהיבטים הקשורים ביכולת.
- כאשר תחושת הערך שנפגעת נגזרת מפגיעה בדימוי המוסרי והערכי נתרכז בהיבטים הקשורים במוסריות ובערכיות.
- ◀ **תזמון, תזמון, תזמון:** חשוב להשתמש בפרקטיקה הזאת כשלב מקדים ללימוד ובסמוך אליו (במסגרת אותו שיעור, אם הדבר מתאפשר). בשלבים הבאים של הלימוד יהיה אפשר לחזור לתובנות שעלו מהתהליך של האשרור ולשלב אותם בתהליך הרפלקציה והעיבוד של החומר הנלמד.

איך נעשה את זה?

אשרור ערכים:

בתחילת התהליך התלמידות יעברו סדנה קצרה שבמסגרתה הן יתבקשו למלא אחר ההנחיות שלהן (אפשר לשנות או לצמצם את ההנחיות אך חשוב להתמקד בערכים החשובים לתלמידות ובביטוי/השפעה שלהם בחייהן):



עצירה לתדלוק - רשמי חמישה ערכים שחשובים לך.

דרגי את הערכים מהחשוב ביותר לחשוב פחות. בחר ערך אחד (לא בהכרח החשוב ביותר) וכתבי:



- ◀ למה הערך חשוב לך?
- ◀ מתי היה הערך הזה חשוב במיוחד עבורך?
- ◀ כיצד את משתמשת בערך הזה בחיי היומיום שלך?
- ◀ תארי אירוע ספציפי שבו פעלת לפי הערך הזה.



אשרור יכולות:

עצירה לתדלוק - חמש היכולות המובילות שלי:

רשמי חמישה דברים שאת טובה בהם. דרגי את היכולות הללו מהמשמעותית ביותר בעיניך למשמעותית פחות. בחר יכולת אחת (לא בהכרח המשמעותית ביותר בעיניך) וכתבי:

- ◀ למה חשוב לך להיות טובה בתחום הזה?
- ◀ באילו סיטואציות בחיי היומיום היכולת הזאת באה לידי ביטוי?
- ◀ מתי היכולת הזו שלך מסבה לך אושר וגאווה רבים במיוחד?
- ◀ תארי אירוע ספציפי שבו הפגת את היכולת הזו והיית גאה בעצמך על כך.

רצוי לשמור את דפי העבודה האלה או לתלות אותם בכיתה ולהיזכר בהם מדי פעם במהלך הלימוד.



מנגנון זה מכונה "הגנה על לגיטימציה".

תלמידות יכירו בקיומה של האפליה, אבל יצדיקו אותה בצורות שונות.



יש מה לעשות!

יש שני סוגי שאלות שנוכל להציג לפני התלמידות:

1. שאלות על הכורח בקיומו של אי-שוויון

שאלות המטילות ספק בכך שאי-השוויון הוא טבעי או מתבקש מתאימות לתלמידות התופסות קיום של אי-שוויון בהקשר או בסוגיה מסוימים (שוויון מגדרי, לאומי) כרע הכרחי, מצב בלתי נמנע, אך רואות בשוויון ערך שהן מחויבות אליו (מצוי הכרחי שאינו עולה בקנה אחד עם הרצוי). שאלות כאלה מחדדות את העובדה שאי-השוויון הוא לא מצב טבעי אלא מעשה ידי אדם - גם ביצירה שלו וגם בשימור שלו לאורך זמן.

למה זה קורה?

הצורך בעקביות ובסדר הוא אחד הצרכים הבסיסיים שלנו כבני אדם. האמונה שאנו חיות בעולם צודק שמנוהל באופן ראוי ונכון נותנת לנו עוגן של ודאות וסדר. אנו רוצות לראות באור חיובי גם את עצמנו, גם את הקבוצות שאליהן אנו שייכות וגם את המערכות החברתיות והפוליטיות שבתוכן אנו פועלות ולדעת שאנחנו בידיים טובות. אי-שוויון מערער את האמונה הזאת כיוון שהוא מעלה תהיות באשר למידת ההוגנות והצדק של המערכת. כדי לשמר את האמונה הזאת אנחנו נוטות להצדיק את הסדר הקיים ולטעון כי המערכת פועלת בהגינות ולא בשרירותיות.



2. שאלות פרובוקטיביות שנועדו לערער על עצם הלגיטימציה של אי-שוויון

סוג שני של שאלות מתאים לתלמידות שאינן רואות בשוויון ערך יסוד שיש לשאוף אליו. במקרה כזה נחدد את המשמעויות ואת ההשפעות בפועל של אי-שוויון על ידי **שיקוף מוקצן של עמדות התלמידות, כלומר נציג אמירות חריפות ופרובוקטיביות יותר מאלה שהן עצמן הציגו כדי לגרום להן לשקול מחדש את העמדות המקוריות שלהן** (למה לא לקבוע שצוות רפואי יטפל קודם כול במי שיש לו כסף? למה שעובדות ערביות בהייטק לא יקבלו שכר מופחת לעומת עמיתיהן היהודיות?)

לתלמידות כאלה נציע תרגיל מחשבתי בבניית עולם אוטופי.

פרקטיקה מעולם הפסיכולוגיה החברתית: לדמיין עולם אוטופי



מטרת התרגיל: להשהות את הנטייה האוטומטית להצדיק את הסדר החברתי הקיים ואת התפיסה של אי-שוויון כרע הכרחי בלתי נמנע, באמצעות חשיבה על המצב האידיאלי, והעולם בו היינו רוצות לחיות. המחשבה על עולם אוטופי מעוררת חשיבה ביקורתית ומורכבת יותר על המצב הקיים.

איך זה עובד?

- א. תזמון: כדי שפעולת ההשהיה תהיה אפקטיבית חשוב לבצע את התרגיל כצעד מקדים ללימוד על סוגיה קונקרטית של אי-שוויון.
- ב. יש לבקש מהתלמידות לכתוב בקצרה כיצד הן מדמינות חברה ישראלית אידיאלית. אפשר למקד אותן ולבקש מהן לדמיין את החברה בישראל בהקשר מסוים (למשל איך הייתי מדמינת חברה אוטופית בהקשר של יחסים או שוויון בין עשירים לעניים). שאלות להכוונה בכתיבה: איך תיראה החברה האידיאלית בעיניכן? איך ייראו בה היחסים בין הקבוצות השונות (אפשר כאמור להתייחס לקבוצות קונקרטיות)?
- ג. לאחר הכתיבה נעלה שאלות לדיון שיציפו את הפערים בין החברה האוטופית לחברה כיום ונשאל את עצמנו מה אפשר לעשות כדי לצמצם אותם. שאלות לדוגמה:
 - ◀ במה שונה החברה האידיאלית מהחברה שלנו היום?
 - ◀ האם לדעתכן יש סיכוי ליצור חברה אוטופית?
 - איך אנחנו יכולות לעודד היווצרות של חברה כזאת? מה עלול למנוע את היווצרותה?
 - ◀ איך אנחנו (כבנות אדם, כאזרחיות) יכולות לקדם חברה כזו?



יש מה לעשות!

הכרה בהישגים וכערך של הפרט לצד פיתוח אמפתי: אפשר להכיר בכך שהתלמידות עומדות בפני עצמן ולא רק כחלק מקבוצת הזהות שלהן ובה בעת לנסות לדמיין איתן **מה היה קורה אילו היו חברות בקבוצת זהות אחרת.** למשל ההישגים של תלמידות ממרכז הארץ משתנים בין תלמידה לתלמידה, ורמת ההישגים תלויה בגורמים שונים כמו מידת ההשקעה שלהן בלימודים, הכישרונות שלהן וכו'. עם זאת, אילו היו התלמידות תושבות הפריפריה היו להן אולי פחות הזדמנויות: מרחב בחירה מצומצם יותר של בתי ספר, היצע קטן של חוגים ועוד.

למה זה קורה?

כאמור האיום על חברות הקבוצה שנמצאת בעמדת עליונות הוא כפול: הוא פוגע גם בדימוי המוסרי וגם בתחושת הערך העצמי שלהן (האם ההישגים שלי אינם רק פועל יוצא של הכישרונות והמאמץ שלי אלא גם של יתרון שאני נהנית ממנו כחברה בקבוצה?) איום זה מכונה “איום מריטוקרטי”, ומנגנון ההרחקה עוזר להסיר אותו באמצעות ניתוק בין הישגי הפרט לבין הקבוצה או לבין היתרון הלא הוגן שהקבוצה נהנית ממנו.



ולסיום: כמה מילים על תקווה ועל שילובה בתוכנית הלימודים על אי-שוויון

תקווה היא היכולת לדמיין עתיד טוב יותר מההווה שבו אנו חיות. בדומה לרגשות אחרים, תקווה מפעילה אותנו, מכוונת את ההתנהגות שלנו ומניעה אותנו לקדם מהלכים ופעולות המקרבים אותנו לאותו עתיד חיובי. על כן, כמחנכות, נוכל להציע לתלמידות שלנו משאב יקר ערך אם נסייע להן לראות את המציאות לא רק כמו שהיא היום, אלא גם כפי שהיא יכולה להיראות בעתיד, וכך להניע אותן לפעולה.

אחת הדרכים לעודד תקווה היא באמצעות האמונה כי העולם שלנו הוא דינמי ומשתנה, וכך גם מערכות היחסים בין הקבוצות השונות בחברה. האמונה שיחסי כוח ואי-שוויון יכולים להשתנות וההבנה כי המציאות היא דינמית ומשתנה כל הזמן יכולות להפחית מעוצמת האיום ולדרבן אותנו לפעול. לכן חשוב להתייחס לתובנה הזאת בתהליך הלימוד. אפשר לעשות זאת באמצעות חשיפה לתהליכים חברתיים שבהם השתנו יחסי אי-שוויון בין קבוצות שונות והפניית זרקור ליוזמות ולעשייה של יחידים וקבוצות לקידום חברה משותפת ושוויונית. חשיפה לפעולות ולתהליכים האלה תסייע להנכיח בתודעת התלמידות את האופי הדינמי של המציאות ואת היותו של השינוי חלק מחיינו, כמו גם להתוודע לדמויות מעוררות השראה ולמודלים לחיקוי.

איך נעשה את זה?

- ▶ **התייחסות עקיפה לנושא.** ניסיונות ישירים לשנות את תפיסת התלמידות לגבי סוגיה ספציפית עשויים להיות בלתי אפקטיביים ואף לעורר תגובות מתגוננות. במקום זה מוטב למקד את הדיון באמונה שמעמדן וכוחן של קבוצות שונות בחברה יכול להשתנות מבלי להתייחס לסוגיה הספציפית שמעסיקה את התלמידות וכך לאפשר להן ליישם את המסקנה לגבי הסוגיה הרלוונטית להן. אפשר לעשות זאת למשל באמצעות דוגמאות מזמנים אחרים או ממקומות אחרים. למשל זכות הבחירה לנשים, סיום העבדות של האפרו-אמריקאים בארצות הברית ועוד. אפשר להתייחס לכך שאפילו חברות מסורתיות מאוד משתנות ומתפתחות עם הזמן.
- ▶ **התייחסות לתהליכי שינוי של הפרט.** כדאי להעביר את המסר שגם אנחנו משתנות כל הזמן ולהדגים זאת באופן מוחשי בעזרת דוגמאות בכיתה (למשל באמצעות שאלות מנחות: מתי בפעם האחרונה חשבתן/הרגשתן שהשתניתן? שאתן מתנהגות/חושבות אחרת לעומת העבר?). פיתוח תפיסה הוליסטית יותר לגבי היתכנותו של שינוי יכולה להשפיע כמו אדוות במים גם על האמונה שאפשר לשנות מצב של אי-שוויון.
- ▶ **הדגשת הנורמליות של תהליכי השתנות.** זהו טבעו של עולם, טבעו של אדם וטבעו של קבוצה - כולם משתנים כל הזמן. כמו שהסביבה משתנה, כמו שבני אדם משתנים פיזית, כך גם עמדות, מחשבות, תחושות והתנהגויות יכולות להשתנות עם הזמן. מדובר בתהליך נורמלי וטבעי.

רפלקסיה למורה:



מה הנושא עליו בחרתי ללמד? אי שוויון בין..... ל.....

.....

.....

אלו קשיים או התנגדויות הוא עשוי לעורר בקרב התלמידות?

.....

.....

.....

כיצד אלמד את הנושא בכיתה? מה שונה באופן שאלמד אותו?

.....

.....

.....

.....

אלו פרקטיקות פסיכולוגיות אשלב במסגרת ההוראה?

.....

.....

.....

.....

אלו מתודות יוכלו להתאים?

.....

.....

.....

.....



בהצלחה!



לשאלות ופרטים נוספים ניתן לפנות ל- aChord@mail.huji.ac.il