



הכיתה המכילה באקדמיה

מדרוך



כתבו: ד"ר נעמי פריש-אבירם, מרכז אקורד
ד"ר שרית לארי, מרכז אקורד
שותפה לפיתוח: ד"ר יעל מעין, יוזמות אברהם
עריכת לשון: ד"ר נחמה ברוך
גרפיקה: שני צדוק

תודה מיוחדת על ייעוץ וליווי לד"ר ת'אבת אבו ראס, לאמנון בארי -סוליציאנו, לרון גרליץ, לרות
לוי -חן , לד"ר אורנית רמתי-דביר, לד"ר רונה שטיין, לד"ר נועה ולדן, לענת יונה-עמדי, לענבל
מוסקוביץ, לד"ר מאיה דה-פריס ולעינת בר אילן.

תודות מקרב לב לכל המרצות והמרצים הרבים שתרמו בנדיבות מזמנם ומניסיונם ולכל
הסטודנטיות והסטודנטים שהקדישו לנו זמן ותרמו את נקודות מבטם על אתגרי ההכלה ועל
יחסים בין קבוצות במוסדות אקדמיים.

המדריך נכתב בתמיכת קרן רוטשילד והאוניברסיטה העברית.

אוקטובר 2022

הקדמה

הקמפוסים במוסדות להשכלה גבוהה מזמנים אפשרות ייחודית למפגש בין הקבוצות השונות בחברה. בישראל, שבה רבות ורבים חיים, לומדים, עובדים ומתגוררים במרחבים שאינם משותפים, האקדמיה היא מרחב למפגש ראשון בין קבוצות שונות. מערכת היחסים בין הסטודנטיות והסטודנטים מהקבוצות השונות, ערביות וערבים, חרדיות וחרדים, יוצאות ויוצאי אתיופיה, חילוניות וחילונים ועוד, היא הזדמנות חברתית רבת-חשיבות הממצבת את הקמפוסים כזירה בעלת פוטנציאל רב וייחודי לשיפור היחסים בין הקבוצות. פוטנציאל זה גם מציב אתגר, כמובן. הימצאותן של קבוצות שונות של סטודנטיות וסטודנטים בקמפוס מעוררת מתחים חברתיים ולאומיים, והם עולים אל פני השטח בכיתות, במשרדים, בשער, במעונות ובמרחב הכללי של מוסדות הלימוד. מדריך זה נועד לסייע למרצות ולמרצים לנצל את האפשרות יוצאת-הדופן שמזמנת הכיתה ובכך לתרום ליצירת קמפוס שאיננו רק שיקוף של החברה שבה הוא מתקיים, אלא זירה המתווה דרך לעתיד משותף.

התפיסה העומדת בבסיס המדריך היא, כי למרצות ומרצים באוניברסיטאות תפקיד חשוב כסוכני חֵבְרוּת וכמטמיעי נורמות מוסדיות של גיוון, של הכלה ושל שיפור היחסים בין הקבוצות. לכן, כדי לחולל שינוי בר-קיימא במוסדות האקדמיים בישראל, עלינו להציע התנהלות שגרתית בכיתה, שבה סטודנטיות וסטודנטים ילמדו כל העת במרחבים מכילים המקדמים יחסים מיטיבים בין קבוצות. כדי לסייע בכך נכתב מדריך זה.

"המדריך לכיתה המכילה באקדמיה" מציע פרקטיקות מבוססות מחקר המקדמות באפקטיביות את השיפור ביחסים בין הקבוצות השונות בכיתה ומגבירות את ההשתתפות של כלל הסטודנטיות והסטודנטים בלמידה. הוא מיועד לכלל הכיתות, למרצות ולמרצים ולקהל הסטודנטיות והסטודנטים בקמפוס. בליבו של המדריך מוצעות פרקטיקות שאפשר לשדרן במערכי השיעורים. הפרקטיקות אינן תלויות תוכן מסוים ומתאימות לתחומי דעת שונים, להרכבים חברתיים שונים ולחללים פיזיים שונים.

המדריך מבוסס על מחקרים פורצי דרך בתחום הפסיכולוגיה החברתית ועל מחקרים מרכזיים עכשוויים מתחומים רלוונטיים אחרים כגון חינוך וסוציולוגיה. תובנות רבות במדריך עלו מראיונות איכותניים עם מומחיות ומומחים, מרצות, מרצים, סטודנטיות וסטודנטים במוסדות שונים בישראל.

חלקו הראשון של המדריך פותח בתיאור האתגר של קמפוס מגוון והפוטנציאל הטמון בו, ומציע את "מודל הקמפוס המכיל" כבסיס וכמצפן שבעזרתו ניתן להתקדם מאתגרי הקמפוס המגוון להבטחותיו. חלקו השני של המדריך מציע פרקטיקות ליישום בכיתה על פי סרגל: מפרקטיקות קלות ליישום אל פרקטיקות המצריכות תכנון ומחשבה רבים יותר. בחלקו השלישי של המדריך מובאת הרחבה על הפרקטיקה של עבודות משותפות בקבוצות הטרוגניות.

המדריך נכתב עבורכם, ותקוותנו היא שתשתמשו בפרקטיקות המוצעות בו כדי לקדם כיתות מכילות בקמפוס וכדי להטמיע נורמות מוסדיות של הכלה ושל שיפור היחסים בין הקבוצות.

המדריך מוצא מטעם מרכז אקורד – פסיכולוגיה חברתית לשינוי חברתי בתמיכת האוניברסיטה העברית ועמותת יוזמות אברהם בתמיכת קרן רוטשילד.



מרכז אקורד - פסיכולוגיה חברתית לשינוי חברתי חותר לקדם יחסים שוויוניים, סובלניים ומכבדים בין הקבוצות החברתיות השונות בישראל וכן בין החברה בישראל לחברות השכנות במרחב, וזאת מנקודת מבט שמציעה הפסיכולוגיה החברתית על יחסים בין קבוצות. תחום אקדמיה במרכז אקורד מבקש לחולל שינוי נרחב ובר-קיימא בקמפוסים בישראל שיאפשר לנצל את הפוטנציאל החברתי העצום הטמון במפגש בין הקבוצות בהם, תוך התבססות על מודל "המוסד האקדמי המכיל" שפותח במרכז. על פי מודל זה, הקמפוס המכיל איננו נטול מתחים - משתקפים ומהדהדים בו המתחים השוררים בחברה ובאזור שבהם הוא שוכן, אך הוא גם זירה המאפשרת דיון ביקורתי והבעת דעות שונות לצד שיתוף פעולה תדיר ויחסים מיטיבים בין הקבוצות. הקמפוס המכיל מכוון אפוא להשפיע גם על קבוצות המיעוט וגם על קבוצות הרוב, ובעיקר הוא מכוון לפתח את יכולתן המשותפת להתנהל ברגישות רב-תרבותית, לקיים מערכת יחסים ביניהן ולשתף פעולה הן בימים של שקט והן בימים של סערה. סטודנטיות וסטודנטים בעלי מסוגלות רב-תרבותית יוכלו להשפיע רבות על עולם התעסוקה ועל החברה הישראלית בכלל.

נשמח לתת מענה על שאלות שעולות או על אתגרים ביישום הפרקטיקות ולשמוע הערות והצעות. ניתן לפנות לד"ר שרית לארי, מנהלת תחום אקדמיה במרכז אקורד, בכתובת: sarit.larry@mail.huji.ac.il

עמותת 'יוזמות אברהם'



עמותת 'יוזמות אברהם' היא ארגון יהודי-ערבי לשינוי חברתי ולקידום שילוב ושוויון בין יהודים וערבים בישראל, למען חברה משגשגת, בטוחה וצודקת. הארגון פועל לממש את הבטחת מגילת העצמאות, "שוויון זכויות חברתי ומדיני גמור לכל אזרחיה, בלי הבדל דת, גזע ומין", ולהשתית "אזרחות מלאה ושווה" ליהודים ולערבים במדינה שהיא ביתו הלאומי של העם היהודי וביתם של אזרחיה הערבים-הפלסטינים, וזאת לצד מדינה פלסטינית שתתקיים בשלום לצד מדינת ישראל.

מיזם "אקדמיה כמרחב משותף" של **יוזמות אברהם** מבוסס על ההנחה שספסל הלימודים באקדמיה הוא מקום מפגש מיטיב לאזרחות משותפת. אנו רואים לנגד עינינו את האקדמיה הישראלית כממסד מוביל ומשפיע, אשר ממלא תפקיד מרכזי בקליטת הסטודנטים הערבים, במתן ליווי לאורך לימודיהם, בהטמעת מדיניות מכלילה בדל"ת אמותיו ובטיפוח היחסים בין הסטודנטים היהודים והערבים וכן בטיפוח הזהות והתרבות של הסטודנטים, הן המשותפות והן הייחודיות.

יוזמות אברהם פיתחה מדדים להכללת ערבים באקדמיה ותוכלו למצוא כאן:

<https://abrahaminitiatives.org.il/2022/10/09/תדמ-הכללת-ערבים-באקדמיה/>

נשמח לתת מענה על שאלות שעולות או על אתגרים ביישום הפרקטיקות ולשמוע הערות והצעות. ניתן לפנות אל רות לויין-חן ruth@abrahaminitiatives.org.i או אל עולא נג'מי יוסף ola@abrahaminitiatives.org.il

דברי ברכה: קרן אדמונד דה רוטשילד

קרן אדמונד דה רוטשילד (ישראל) פועלת ליצירת חברה ישראלית צודקת, מלוכדת ומשתפת, ומניעה תהליכים עמוקים של שינוי חברתי במטרה לקדם את המצוינות, הגיוון והמנהיגות באמצעות ההשכלה הגבוהה.

אנו מאמינים בקרן שפסיפס הזהויות המרכיב את החברה הישראלית הוא הזדמנות יקרת-ערך לפיתוח מרקם חיים עשיר ותוסס, המוליד - מתוך השונות והשותפות - חברה בריאה ומתקדמת שבה מועצם הטוב המשותף. אנו משוכנעים כי ביסוס והעמקה של ערכים הומניים, לצד העמקת הידע וחתירה למצוינות, יביאו לכינונה של חברה ישראלית מלוכדת ומשגשגת.

לאקדמיה יש תפקידים נוספים מעבר להקניית ידע ומחקר, מרחב ההשכלה הגבוהה הוא המרחב הראשון בו נפגשים כלל מרכיבי החברה הישראלית בצורה אינטנסיבית ומשמעותית ולאורך זמן. כל אחד ואחת מביאים איתם מהבית ו\או מהסביבה מטען של דעות, ועמדות לתוך האקדמיה. מפגש זה מוליד מתחים ומשפיע משמעותית על מערכת היחסים בתוך הקמפוס לרבות בין הסטודנטים מהחברה הערבית והסטודנטים מהחברה היהודית.

מפגש זה, ניתן ואף מתחייב להופכו מאתגר להזדמנות עצומה. הזדמנות שיכולה להוביל לשינוי חברתי להשפיע עיצוב החברה הישראלית.

כפי שהתגלה במחקר יוזמות אברהם ע"י מכון אקורד, המפגש בין יהודים לערבים בקמפוס, ללא כל התערבות, רק מעצים את המתחים ואת הריחוק בין האוכלוסיות. עם זאת, המחקר הצביע על פעולות והתערבויות ספציפיות שמצמצמות את הריחוק בין הקבוצות, כמו למשל ממשק בין הסטודנטים ערבים ויהודים סביב משימות משותפות ופעילויות בתחום הלימודים.

גיוון זו ברכה לחברה הישראלית אם נוכל למצות את המגוון בצורה מיטבית. לכן נדרשת התערבות משמעותית בתוך הקמפוס ואפילו בתוך כיתות הלימוד.

מדריך זה שנכתב ע"י אנשי מקצוע ובהתבסס על המחקר שנערך ביוזמת הקרן, מיועד לתת מענה לצורך בפעילות משותפת בין סטודנטים ערבים ויהודים בנושאים הקשורים בלימודים האקדמיים ולעזור למרצה ביצירת כיתה מכלילה המאפשרת שיח שיוויוני לצד יצירת חיים משותפים וטובים יותר.

אחמד מואסי
מנהל תחום חברה ערבית

אלי בוך,
מנהל פילנתרופיה



קרן אדמונד דה רוטשילד

דברי ברכה: האוניברסיטה העברית

אנו שמחים מאד על הכנת המדריך לכיתה מכילה באקדמיה על ידי מרכז אקורד ועמותת יוזמות אברהם. האוניברסיטה העברית בירושלים חותרת להשגת שלושה יעדים: מצוינות במחקר, מצוינות בהוראה ובלמידה וקידום שוויון. אלה הם יעדים שיש ביניהם מידה רבה של לכידות. הזיקה ההדוקה שבין קידום המחקר ובין הבטחת איכות גבוהה של הוראה ולמידה ידועה זה מכבר והיא אבן יסוד בפעילותה של כל אוניברסיטת מחקר מעולה. פחות מבוססת ההכרה בזיקה הקרובה שבין קידום שוויון לבין מצוינות בהוראה ובלמידה (ובעקיפין, גם מצוינות במחקר). המדריך שבפנינו מספק נדבך קריטי בביסוס הזיקה הזו.

קידום שוויון, שהוא ערך שעומד בפני עצמו, עיקרו הבטחת שוויון הזדמנויות לבנות ולבני כל הקבוצות בחברה. לשם כך נחוצה נקיטה בצעדים אקטיביים לשם התאמות בתנאי הקבלה ובהספקת מעטפת תמיכה אקדמית, כלכלית ונפשית בהתאם לנסיבות הרלוונטיות. מהלכים אלה הכרחיים כדי להבטיח ייצוג הולם בקרב ציבור הסטודנטיות והסטודנטים (וחברות וחברי הסגל) לקבוצות השונות בחברה והבטחת הזדמנות הוגנת לכול להצליח. אך בכך אין די. הלימודים האוניברסיטה מספקים לא אחת הזדמנות ראשונה, ולמרבה הצער לא אחת אחרונה, למפגש בין סטודנטיות וסטודנטים מרקע חברתי-כלכלי שונה, אנשים מקבוצות לאומיות נבדלות ומי שדוגלים באמונות ובדעות מובחנות. קידום שוויון, הן מבחינת ההזדמנות להצליח והן מבחינת תפיסותיהם והשקפותיהם של כל מי שנמנים עם קהילת האוניברסיטה, מחייב צעדים אקטיביים. אלה כוללים יצירת תנאים למפגש רב-תרבותי משמעותי במרחב הציבורי בקמפוס, במגוון פעילויות שמחוץ למסגרת הלימודים, בעידוד יזמות חברתית בקמפוס ומחוצה לו ועוד. בצד זאת, וזה כנראה העיקר, הכרחי לפעול בעניין זה גם בלימודים עצמם, במפגשים בכיתה, בהכנת עבודות ומאמרים ובהצגת טיעונים, בהיכרות הדדית ובלמידה משותפת. הניסיון מלמד שהיבט זה הוא הקשה ביותר להשגה. ההוראה והלימודים באקדמיה מאופיינים במידה רבה של שמרנות, בצד תחרותיות רבה בין הסטודנטים והסטודנטיות לבין עצמם/ן וחשש של מורות ומורים מפגיעה לא מכוונת בסטודנטיות ובסטודנטים מקבוצות מיעוט. לשם השגת היעדים של שוויון וקידום מצוינות נדרשת היכרות יסודית עם ממצאי מחקרים בנושאים הרלוונטיים לפדגוגיה בכיתות מגוונות והצעות מפורטות לדרכי פעולה. מדריך כמו זה שהוכן במרכז אקורד שבאוניברסיטה העברית בשותפות עם יוזמות אברהם נועד לשמש אמצעי מרכזי בהקשרים אלה, הן לעידוד המורות והמורים לבחון צעדים נחוצים לקידום שוויון והכללה והן להצעת צעדים מפורטים בעניין.

אימוץ ההמלצות שבמדריך צפוי להוביל לא רק לקידום שוויון אלא גם לשיפור איכות ההוראה והלמידה באוניברסיטה. תובנה מוכרת היא שהלמידה באוניברסיטה נעשית במידה מכרעת בין הסטודנטים לבין עצמם, בעבודה משותפת, בחילופי דעות ובהנחיה לא פורמאלית. המדריך נועד לקדם זאת, בדרכים מגוונות. כמו כן, המדריך נועד לבסס את התפיסה שהאוניברסיטה היא מוסד ששייך לכל בנות ובני החברה שרואים במקום הזה מולדתם, תפיסה מכילה ושוויונית, שמעודדת את כלל חברות וחברי קהילת האוניברסיטה להשתתף בעיצוב המוסד ובעיקר בקביעת עתידה של החברה שבה אנו חיים.

אנחנו מודים מאד לצוותים המצוינים של מרכז אקורד ויוזמות אברהם על הכנת המדריך, ועל שיתוף הפעולה המצוין והנמשך של צוות מרכז אקורד עם היחידה לגיוון באוניברסיטה העברית. תודה רבה גם לחברות ולחברי הסגל באוניברסיטה שהתנדבו להתנסות בשיטות הוראה שבאות לידי ביטוי במדריך. תודה גם לציבור הסטודנטים והסטודנטיות המגוון באוניברסיטה העברית ובמערכת ההשכלה כולה בישראל, שעתידינו בידיהם/ן.

פרופ' ברק מדינה,
חבר סגל הפקולטה למשפטים ולשעבר רקטור,
האוניברסיטה העברית בירושלים

פרופ' מונא חורי-כסאברי,
סגנית הנשיא למגוון ולאסטרטגיה,
האוניברסיטה העברית בירושלים



תוכן העניינים

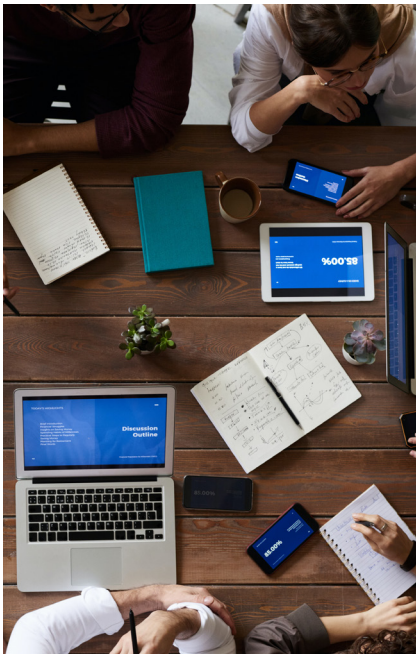
8	חלק א: מבוא
8	1. הקמפוס כהזדמנות לשינוי חברתי
9	2. קמפוס מגוון: האתגר
11	3. "מודל הקמפוס המכיל"
13	4. "הכיתה המכילה"
14	חלק ב: פרקטיקות לקידום "כיתה מכילה"
14	1. פרקטיקות לקידום "כיתה המכילה"
30	2. פרקטיקה מורחבת: עבודות משותפות בקבוצות הטרוגניות
39	סיכום: לאן מכאן?
40	המקורות

חלק א: מבוא

הקמפוס המגוון כהזדמנות לשינוי חברתי

המועצה להשכלה גבוהה בישראל מדווחת כי בעשור האחרון חל גידול של 122% במספר הסטודנטיות והסטודנטים הערבים, כי מספר הסטודנטיות והסטודנטים מהחברה החרדית עלה פי שלושה וכי חל גידול ניכר במספר הסטודנטיות והסטודנטים יוצאי אתיופיה. עוד ארוכה הדרך עד לייצוג שוויוני של קבוצות מיעוט בקמפוסים בישראל, בוודאי בגיוון הסגל וההנהלה, בייצוג במרחב ובחומרי הלימוד וכן בשיח; כל אלה משפיעים רבות על תחושת ההכלה של סטודנטיות וסטודנטים. עם זאת, מגמת השינוי מעמידה את הקמפוס כזירה בעלת פוטנציאל חברתי רב וייחודי: סטודנטיות וסטודנטים רבים נפגשים לראשונה עם קבוצות אחרות משלהם, לאורך זמן וסביב נושאי לימוד משותפים.

מפגש חשוב זה מתנהל בנקודה רבת-השפעה. הבאות והבאים בשערי הקמפוס הם צעירות וצעירים על פי רוב; עמדתם כלפי העולם עדיין מתגבשת ועל כן הם פנויים לחקור רעיונות חדשים, תפקידים חברתיים ומערכות יחסים. בנוסף, בוגרות ובוגרי המוסדות האקדמיים יובילו את המשק, את המגזר הציבורי ואת מוסדות התרבות והחינוך. רובם יהיו להורים ויגדלו את הדור הבא בהתאם לתפיסותיהם ולניסיונם. **שלוש שנות הלימוד לתואר הראשון בקמפוס הן חלון הזדמנויות יוצא דופן הממוקם בנקודה שבה תפיסות ועמדות מתעצבות ומתייצבות.** מחקרים הצביעו על ההשפעה ארוכת-הטווח של היכרות בין-קבוצתית בקמפוסים על הנכונות לחיים משותפים בעתיד. לפיכך קידום עמדות שוויוניות, סובלניות ומכבדות בין הקבוצות השונות במוסדות האקדמיים עשויה להיות בעלת השפעה מרחיקת לכת על החברה הישראלית.



מחקר "מגע באקדמיה" ([לינק למחקר](#)) שנערך במרכז אקורד - פסיכולוגיה חברתית לשינוי חברתי עבור יוזמות אברהם ובתמיכת קרן רוטשילד, התמקד בזיהוי רגשות, עמדות והתנהגויות של סטודנטים כלפי הקבוצה האחרת וכלל הצעות לשיפור היחסים בין סטודנטים ערבים ליהודים באקדמיה ולניצול הפוטנציאל החברתי של השהייה במוסדות להשכלה גבוהה בישראל. מן המחקר עולה כי עצם ההימצאות של ערבים ויהודים בקמפוס לאו דווקא משפרת את היחסים ביניהם. עוד מצא המחקר כי המוטיבציה לחברות עם חברות וחברי הקבוצה האחרת אינה גוברת במהלך הלימודים לתואר ותחושת האפליה של סטודנטיות וסטודנטים ערבים גוברת; רגש הכעס בין הקבוצות גובר ותפיסות סטראוטיפיות מתחדדות. להלן יוצגו האתגרים שבקמפוס מגוון המובילים לתחושות שעלו במחקר.

קמפוס מגוון: האתגר

האתגר המרכזי שבו מתמקד מדריך זה הוא היחסים בין הקבוצות השונות במוסדות האקדמיים בישראל. הקמפוס המגוון הוא הישג של ממש של האקדמיה בישראל, אך עם זאת הניסיון והמחקר מראים כי קמפוס זה הוא בגדר נקודת התחלה בלבד מכיוון שמרחב מגוון ללא הכוונה עשוי להפוך לאוסף של קבוצות – שכל אחת הומוגנית כשלעצמה – שאין ביניהן קשר ממשי ומיטיב. אתגר זה ניתן לבחון משתי נקודות מבט:

- 01 האחת היא נקודת המבט של קבוצות המיעוט בקמפוס, ולפיה חוויית ההדרה שחשות קבוצות מיעוט והצורך לאמץ עמדות והתנהגויות של הרוב – מאלצים אותן לעיתים לוותר על מרכיבי התרבות שלהן החשובים ליכולת ההתמדה באקדמיה.
- 02 נקודת המבט השנייה היא זו של קבוצות הרוב, שאינן מודעות לאתגר ההשתלבות של קבוצות המיעוט ולציפייתן להשתלב במרחב ולצמצם את זהותן הייחודית.

להלן נפרט מעט על נקודות מבט אלה ונציע את "מודל הקמפוס המכיל" שפותח במרכז אקורד כפתרון אפשרי המדגיש את הידוק היחסים בין הקבוצות בקמפוס ככלי להתמודדות עם אתגר ההכלה במוסדות האקדמיים.



מרחבים אקדמיים אינם ניטרליים – הם מכילים רעיונות, ערכים וסמלים של חברי קבוצות הרוב, ולעיתים קרובות אינם מייצגים את קבוצות המיעוט שבחברה (Abu-Rabia-Queder, 2022; מעין 2022; צלאח, 2016). במדריך זה, סטודנטים מקבוצת מיעוט מוגדרים כמי שמשתייכים לקבוצה הנבדלת מן הרוב בחברה במאפייניה הלאומיים, האתניים, התרבותיים, הדתיים, המגדריים, המיניים, הגופניים ואחרים. קבוצות אלה משתייכות למעמד חברתי של מיעוט, ואין מדובר במיעוט מספרי בהכרח. בין היתר, אלה הקבוצות הנחשבות לקבוצות מיעוט בישראל: ערבים, מזרחים, יוצאי אתיופיה, להטב"ק, נשים, בעלי מוגבלויות, סטודנטים שהם דור ראשון להשכלה גבוהה וחרדים.

חוויית המיעוט בישראל עשויה להיות מאתגרת במיוחד. המתיחות בחברה הישראלית סביב סוגיות שונות – נרטיביים לאומיים, יחסי דת ומדינה, חלוקת משאבים ודעות פוליטיות – היא רבה. מתיחות זו משתקפת בקמפוס ומשעתקת את עצמה במרחביו השונים. חשוב לזכור כי לא רק אירועי קיצון עלולים להשפיע לרעה על יחסי הקבוצות בקמפוסים; קמפוס מגוון ובתוכו הכיתה המגוונת עשוי לעורר קונפליקטים ולהעצים את המתח בין הקבוצות גם בימים של שגרה. הבעת דעה בכיתה, דיון פוליטי סוער, כתבה חדשותית, שינוי נוהל בכיתה – כל אלה עשויים לעורר מתיחות בין הקבוצות. שברירות היחסים בין הקבוצות בקמפוסים בישראל נובעת מכך שהקמפוס המגוון מכיל חוויית

ונקודות מבט שונות של קבוצות המיעוט ושל קבוצות הרוב עקב מערכות החינוך הנפרדות, מהלכי החיים השונים, תפיסות עולם שונות ואי-הסכמה בתחום הפוליטי. כל אלה עשויים לעורר תחושה של מאבק בכיתות מגוונות. למשל, סטודנטיות וסטודנטים מקבוצות שונות הם בעלי ידע שונה ביחס לאי-שוויון והם חוו אותו באופן שונה זה מזה. זאת מכיוון שחלקם לא סבלו מאפליה ואילו אחרים סובלים מאי שוויון תדיר. לכן סטודנטיות וסטודנטים מקבוצות מיעוט עשויים להיתקל במיקרו-אגרסיות, חוויות קטנות אך יום-יומיות, המעוררות חוויה של מתקפה על הזהות. מיקרו-אגרסיות עשויות לבוא לידי ביטוי בהערות פוגעניות, בסימון ובקטלוג, בשימוש בסטראוטיפים ובבדיחות מעליבות. זאת ועוד, קשה לזהות את ההזדמנויות הזמינות לחברות וחברי קבוצת הרוב המשפרות בצורה ניכרת את יכולתם למצוא את הפוטנציאל האקדמי שלהם, להתמיד בלימודים ולהגיע להישגים התואמים את כישוריהם האקדמיים. **אם כן, קבוצות המיעוט חשות מנוכרות ומזרות, אך חברות וחברי קבוצות הרוב מתקשים להבין חוויה זו ואף רואים ברצון לשמור על הזהות הייחודית איום על זהותם ועל הזהות המשותפת.**

לסטודנטיות ולסטודנטים מקבוצות הרוב ומקבוצות המיעוט חסרים כלים ומיומנויות למידה בכיתה מגוונת המתמודדת עם אתגרי ההכלה והגיוון. **על פי רוב הם יחלפו זה לצד זה כקווים מקבילים שאינם נפגשים לעולם ויחמיצו את ההזדמנות להתוודע למורכבות ולעושר שמזמן המרחב האקדמי המגוון. גם מרצות ומרצים נקלעים לעיתים קרובות לתהיות בדבר הדרך הטובה להבטיח שהכיתה היא אכן של כולן וכולם.**

בין ההבטחה לבין האתגר המגולמים בקמפוס המגוון, מדריך זה מציע את "מודל הקמפוס המכיל". מחד גיסא מטרתו לממש את הפוטנציאל החברתי והלימודי שבקמפוס מגוון, ומאידך גיסא הוא מציע דרך להתמודד טוב יותר עם האתגרים שבקמפוס כזה. מתוך מודל זה נגזרו פרקטיקות ליצירת כיתה מכילה. **ייחודו של מדריך זה הוא בהצעת פרקטיקות יישומיות שניתן לשלב בהתנהלות השגרתית בכל כיתה, בכל תחום ידע ובכל הרכב קבוצתי.** בכך הוא נבדל מהתוכניות הקיימות המכוונות לשיפור יחסים בין הקבוצות בקמפוסים. תוכניות אלה פעמים רבות מצריכות הקצאת זמן ייעודי והכרת סוגיות הנוגעות למתח בין הקבוצות. על כן, הן נחלתו של קהל מצומצם ורוב הסטודנטיות והסטודנטים אינם משתתפים בהן.

המדריך מבקש ליצור שגרה חדשה במרחב הכיתה ולהשפיע על אופן ההוראה בלא לפגוע בלימוד החומר ובשאיפה למצוינות ולמקצועיות. זאת באמצעות הקניית כלים ישימים ואפקטיביים למרצות ומרצים לשזירת פרקטיקות בשגרת ההתנהלות בכיתה המקדמות הכלה ושיפור יחסים בין הקבוצות. המדריך מכוון להשפיע על מרב הסטודנטיות והסטודנטים ברוב מפגשי הלמידה בקמפוס שנה אחר שנה. המדריך מודולרי וניתן ליישם חלקים ממנו בהתאם לאופי הכיתה ולהערכת המרצה. חשוב להדגיש כי כל פרקטיקה חשובה וכי לכל פעולה שנועדה ליצור כיתה מכילה השפעה מקדמת ומיטיבה. עם זאת, ככל שמרצות ומרצים ירחיבו את מנעד השימוש בפרקטיקות, תגבר השפעתם על המרחב החשוב ביותר בקמפוס: הכיתה.



”מודל הקמפוס המכיל”

כאמור, הקמפוסים בישראל כיום מגוונים יותר משהיו בעבר. גיוון הקמפוסים בא לידי ביטוי בקידום ההטרוגניות הסוציו-דמוגרפית בצוותים, בסגלים, בהנהלה ובקהל הסטודנטיות והסטודנטים בקמפוס. הגיוון – לעת עתה בעיקר בקרב קהל הסטודנטיות והסטודנטים – הוא הישג חברתי משמעותי לאקדמיה בישראל; עם זאת, קמפוס מגוון איננו קמפוס מכיל בהכרח. לעומת גיוון שקל יחסית להשתיית ולמדוד, ההכלה מורכבת וקשה יותר ליישום המתחשב בחוויה רבת-רבדים ופנים של סטודנטיות וסטודנטים מקבוצות שונות בקמפוס המגוון. על פי אנלוגיה נפוצה המשמשת להבחנה בין גיוון להכלה, גיוון הוא הזמנה למסיבה אך הכלה היא היכולת לרקוד בה וליהנות ממנה. באין יד מכוונת, עשויה להיווצר בקמפוסים המגוונים הפרדה בין הקבוצות השונות לאורך כל שנות הלימוד.

מכיוון שמשמעותו של המושג 'הכלה' איננה חד-משמעית בספרות המחקרית, פיתח **מרכז אקורד** את מודל המוסד האקדמי המכיל. המודל נועד לעזור להתמצא בחוויית ההכלה והוא בנוי מארבעה רכיבים שביניהם קשרי גומלין הדוקים המשקפים את חוויית הסטודנטים והסטודנטיות במוסד האקדמי בכל הקשור ליחסים בין הקבוצות:

המוסד האקדמי



המודל מדגיש שקמפוס מכיל איננו קמפוס נטול מתחים אלא זירה שבה מובעים בפומבי קולות שונים ונקודות מבט מתחרות בלא לגרום לקרע, לשבר ולתחושה של חוסר יציבות והיעדר ביטחון. בהתאמה, רכיבי המודל מדגישים מהצד האחד גם את הדומה בין הקבוצות החברתיות השונות וגם את השונה ביניהן – רכיבי השייכות, הסובלנות והקרבה החברתית מבוססים על הדגשת הדומה בין הקבוצות: הזהות המוסדית המשותפת, הקבלה והחברות. מהצד השני, רכיבי הקול, ההוגנות והרגישות לאי-השוויון מדגישים את השונה בין הקבוצות: שיקוף של יחסי הכוח ושל השיח בקולות שונים ומנקודות מבט מנוגדות.

קול (הדגשת השונה):

סטודנטים וסטודנטיות מקבוצות מיעוט מתקשים להביע את קולם הייחודי ועשויים להיתקל ביחס ביקורתי כאשר הם מביעים ביקורת כלפי החומר הנלמד בשיעור. רכיב הקול במדריך מבטא את האפשרות להשמיע קול ייחודי במרחבי הקמפוס השונים באמצעות איתותים מצד המוסד המזמינים השמעת קול במשמעותו הרחבה. איתותים אלה מקנים לגיטימציה לבטא נקודות מבט, עמדות ורגשות שאינם שכיחים בקרב הרוב ומאפשרים לבטא היבטי זהות הייחודיים לקבוצת ההשתייכות החברתית.

שייכות (הדגשת הדומה):

רכיב השייכות (belonging) מבטא את המידה שבה סטודנטיות וסטודנטים, על זהויותיהם השונות, מרגישים ותופסים את עצמם כחלק אינטגרלי מהמוסד האקדמי ומהיחידה המסוימת שבה הם לומדים. ניתן לעורר תחושת שייכות באמצעות ביטוי והדגשה של ערכים שהסטודנטיות והסטודנטים יכולים להזדהות איתם, באמצעות יצירה מכוונת של אינטראקציה חיובית בין סטודנטים מכל הקבוצות ובינם לבין סגלים מכל הקבוצות, ובייחוד באמצעות זימון אפשרויות חוזרות ונשנות להיווצרותם של קשרים בין-אישיים בין חברות וחברי הקבוצות החברתיות השונות.

הוגנות ודגישות לאי-שוויון

(הדגשת השונה): רכיב ההוגנות

משמעו המידה שבה המוסד האקדמי והיחידה שבה לומד הפרט נתפסים בעיני כלל הפרטים הלומדים בהם כהוגנים הן כלפיהם והן כלפי סטודנטיות וסטודנטים מקבוצות אוכלוסייה אחרות. בכל הקשור לגיוון והכללה, רכיב ההוגנות משמעו המידה שבה הסטודנטיות והסטודנטים מכלל הקבוצות החברתיות מעריכים כי המוסד והמחלקה פועלים לקידום יחס הוגן, להנגשה וליצירת שוויון והוגנות בהזדמנויות, בתנאים ובמשאבים עבורם ועבור סטודנטים וסטודנטיות מקבוצות האחרות. יצירת הוגנות וחוויה של הוגנות הן אתגר בחברה שבה שוררים לא פעם חוסר שוויון ותחרות על משאבים. הכיתה המכילה מתמקדת בנתינת מענה פראקטיבי על סוגיה זו כדי לעורר בסטודנטים ובסטודנטיות חוויות חדשות ומיטיבות יותר.

סובלנות וקרבה חברתית

(הדגשת הדומה): רכיב הסובלנות

מבטא את המידה שבה סטודנטים וסגלים אקדמיים ומנהליים מתנהלים כלפי אחרים בקמפוס ומרגישים שאחרים בקמפוס מתנהלים כלפיהם באופן סובלני, מכבד ומקבל. בתוך כך יש לפעול לצמצום החשיבה הסטראוטיפית בקרב חברי הסגלים האקדמיים והמנהליים ולקדם באופן פעיל יחסים משותפים, שוויוניים ומכבדים בין סטודנטים מקבוצות אוכלוסייה שונות.

הכיתה המכילה

המוסדות האקדמיים נועדו להכשיר סטודנטיות וסטודנטים בתחומי ידע ומחקר: הקניית ידע וכלים לכתיבה, לחשיבה ביקורתית ולמחקר באמצעות הוראה. לכן המרחב החשוב ביותר בקמפוס הוא מרחב הכיתה, שבו המרצה היא דמות מרכזית ומבססת נורמות. **בידי כל מרצה הכוח להשפיע על יצירת נורמות כיתתיות להכלה ולשיפור היחסים בין הקבוצות.** נורמה חברתית היא ההתנהגות המצופה והנתפסת כמקובלת וראויה בחברה מסוימת (Tankard & Paluck, 2017). בני אדם נוטים להתאים את התנהגותם למה שהם תופסים כנורמה החברתית.

סטודנטיות וסטודנטים ילמדו מהי הנורמה משלושה מקורות עיקריים:

01 התנהגותם של אנשים ספציפיים בעלי השפעה חברתית הנחשבים ל"עוגנים חברתיים".

02 תיאורים ומידע מוצהר לגבי המקובל במוסד האקדמי.

03 מסרים מן הממסד בנוגע למקובל ולמצופה במרחביו.



הנאמר בכיתה בשיעור מפי סגל ההוראה, המקורות המופיעים בסילבוס, המידה שבה סטודנטיות וסטודנטים מקבוצות שונות עובדים יחד להשלמת משימות ותרגילים – כל אלה משפיעים על מחשבותיהם, על רגשותיהם, על עמדותיהם ועל התנהגותם של הסטודנטיות והסטודנטים כלפי קבוצות השונות מזו שלהם. **לכן למרחב הכיתה נודעת השפעה חברתית עצומה על היחסים בין הקבוצות בישראל.**

הכיתה המכילה מבוססת על מודל המוסד האקדמי המכיל וארבעת רכיביו. קידום סביבה מכילה שיש בה בד בבד הזדמנויות שוות לכלל הסטודנטיות והסטודנטים, תחושת שייכות וקרבה חברתית, ניהול מיטיב של מצבי עימות ומצוינות אקדמית הוא אתגר מורכב מאוד.

בידיכם, המרצות והמרצים, לבחון ולמצוא את התמהיל הנכון ולפתח את כישוריכם בקידום סביבה מכילה בהתנסויות בכיתה.

כדי לסייע לכן ולכם להוביל כיתות מכילות, מדריך זה כולל פרקטיקות יישומיות שיוצגו בחלק הבא של המדריך.

חלק ב:

פרקטיקות לקידום "כיתה מכילה באקדמיה"

מדריך זה עוסק בקבוצות המיעוט ובקבוצות הרוב ומציע כלים להתייחסות לקבוצות מיעוט באשר הן, וזאת למרות השוני בין הקבוצות ולמרות ההבדלים בצרכים, בסוגי המתחים, ובאתגרים הקשורים לכל קבוצה ולכל מרקם יחסים בין קבוצות.

בפרק זה יוצגו פרקטיקות המתבססות על תאוריות ועל מחקרים אמפיריים בתחום הפסיכולוגיה החברתית שאפשר לשלבן במערכי שיעור בכל תחומי הידע באקדמיה: המדעים המדויקים, מדעי החיים, מדעי החברה והרוח, רפואה, משפטים, כלכלה, ניהול, חקלאות ועוד. פרקטיקות "הכיתה המכילה" מקנות כישורים הנדרשים ליישומן, ומפתחות מסוגלות וערנות מקצועית להכלה במרחב הכיתה. יודגש שהמדריך מבוסס על פרקטיקות ששוררת לגביהן הסכמה רחבה בספרות ביחס למגוון קבוצות. עם זאת, אתם מוזמנים לבחון את ההתאמה של הפרקטיקות המוצעות להרכבים הייחודיים של הכיתות שלכם וכמובן להעמיק את הידע על הקבוצות שאינכם מכירים.

הפרקטיקות מוצגות על פי רכיבי "מודל הקמפוס המכיל", ובכל רכיב הן מדורגות בסולם – מפרקטיקות קלות ליישום המצריכות מודעות בלבד עד לפרקטיקות המצריכות תכנון והכנה מראש. מבנה הסולם מאפשר התאמה למבנה כיתתכם, לחומר הלימוד ולתחום הידע. עושר זה של אפשרויות פירושו כי הפרקטיקות במדריך עשויות להיראות לעיתים כנוגדות זו את זו, אך בפועל הן מציגות מנעד של בחירה ויישום רחב ומגוון. אפשר ליישם כל פרקטיקה בנפרד, וכל מרצה יכול לבחור בפרקטיקות המתאימות לסגנון ההוראה, לחומר הנלמד ולאופי הכיתה. כל פרקטיקה מקדמת את הכיתה המכילה שלכם ומסייעת להטמיע נורמות מוסדיות של הכלה ושל שיפור היחסים בין הקבוצות. כמובן, ככל שיוטמעו בכיתות המוסד פרטיקות מכילות רבות יותר, תיווצר נורמה של גיוון והכלה בקמפוס שתביא לידי השפעה רחבה יותר.

לכל פרקטיקה יישומים שנועדו לסייע לכם להטמיע את הפרקטיקות בדרך טובה יותר. היישומים כוללים טכניקות "עשה" (בירוק) ו"אל תעשה" (באדום). הטכניקות ה"ירוקות" מטרתן לקדם הכלה ושיפור היחסים בין הקבוצות, והטכניקות ה"אדומות" נועדו למנוע פגיעה בהכלה ובשיפור היחסים בין הקבוצות בכיתה.

בהצלחה!

הגדרה: שייכות היא המידה שבה סטודנטיות וסטודנטים מרגישים ותופסים את עצמם כחלק אינטגרלי מהכיתה שבה הם לומדים ומרגישים שהם ומטענם התרבותי מקובלים.

מטרות הפסיכולוגיות של פרקטיקות 'שייכות':

מטרת העל הפסיכו-חברתית של רכיב השייכות היא הדגשת הדומה, המשותף והאוניברסלי בין כל הנוכחים בכיתה כדי לעורר תחושה של שייכות בקרב הקבוצות השונות וביניהן. מטרה זו כוללת מטרות משנה אלה:

- **הדגשת השורשים האוניברסליים המשותפים** (Kimel et al., 2016): שימוש בקטגוריות הרחבות ביותר כדי להדגיש את המאפיינים הדומים של חברי הקבוצה.
- **רה-קטגוריזציה** (Dovidio et al., 2009): פירוק הגדרות קבוצת הפנים והחוץ, ה"אנחנו" וה"הם", באמצעות קטלוג מחדש - קבוצת הפנים מוגדרת מחדש והחברים בשתי הקבוצות הראשוניות נכללים ב"אנחנו".
- **בניית הזדהות קבוצתית** (Crisp et al., 2006): יצירת זהות קבוצתית משותפת - חברי הקבוצה מגדירים את המאפיינים של הקבוצה המשותפת ויוצרים קשרים בין החברים בה.
- **יצירת זהות מורכבת** (משותפת וייחודית) (Turner, 1999): בניית זהות דואלית, היוצרת זהות משותפת לקבוצה הרחבה ועדיין משמרת את הזהויות הנפרדות של הקבוצות המרכיבות אותה.

יצירת תחושה של "יחד בכיתה"

כללי אל עשה

❌ לשיח הפוליטי נודע מקום חשוב בכיתות רבות באקדמיה. בשלבי גיבוש הקבוצה ויצירת תחושת השייכות מומלץ ככל האפשר להשאיר מחוץ לכיתה שיח פוליטי מפלג. הווה אומר, אם שיח פוליטי נכלל בחומר הלימוד או בהתנהלות בכיתה, שקלו לפתוח את ההרצאות בסמסטר בחומרים שאינם מדגישים פילוג והתקדמו אל השיח הפוליטי המעורר מחלוקות לאחר כמה פגישות.

❌ הימנעו מלכלול ב"אנחנו" רק את קבוצת הזהות של המרצה.

כללי עשה

✅ השתמשו בגוף ראשון רבים: "כולנו", "אנחנו", תוך הכללה של כל הקבוצות בכיתה.

✅ קטלגו מחדש את הקבוצות: הדגישו את המשותף ולא את המפריד תוך התמקדות בחוויה הסטודנטיאלית, למשל: הדגישו מטרות משותפות ללמידה, יעדים משותפים ואתגרים משותפים.

✅ הדגישו בכיתה עקרונות אוניברסליים: שוויון, יחס מכבד כלפי הנוכחים וכלפי מי שאינם נוכחים.

יצירת תחושת שייכות דרך שימוש בשם פרטי

כללי עשה

- ✓ הקראת השמות היא כלי ללמידה של שמות הסטודנטים והסטודנטיות (כולל למידת ההגייה הנכונה של השמות השונים)
- ✓ הנחו את מתרגלות והמתרגלים ללמוד את השמות בקבוצות הקטנות.
- ✓ הוסיפו לסילבוס את שם המרצה ומתרגלים בערבית וכך גם לזום ולחתימת הדוא"ל. מחקר רחב-היקף הראה שיש לכך השפעות חיוביות על תחושת ההכלה ואף על הישגי הלימוד של סטודנטים וסטודנטיות ערבים.

כללי אל עשה

- ✗ הימנעו מטעות בהגיית השמות. אפשר לשאול בענייניות וברצינות: "האם תוכל בבקשה לעזור לי לבטא נכון את שמך?"

הנגשה/תרגום לשפה הערבית

כללי עשה

- ✓ הציגו את הנחיות המטלה המרכזיות בשפה הערבית.
- ✓ התחשבו בשגיאות כתיב ודקדוק של סטודנטים שעברית אינה שפת האם שלהם בעת הערכת העבודות ואמרו להם מראש שהכתיב אינו משפיע על הציון.
- ✓ במידת האפשר – אפשרו להגיש עבודות בשפות שונות.
- ✓ אפשרו גישה אל חומרי הקריאה בשפות שונות.

ציון מועדים של קבוצות חברתיות שונות

כללי עשה

- ✓ התחשבו במועדים של הקבוצות השונות בעת תכנון הסילבוס ובקביעת המטלות להגשה, למשל ודאו שלא נקבעת הגשה של עבודה חשובה בעיד אל-פיטר המוסלמי או בחג הסיגד של יוצאות ויוצאי אתיופיה.
- ✓ ציינו את המועדים של הקבוצות השונות בכיתה (הקדשת דקות אחדות לשיחה על הימים החשובים לכל קבוצה תורמת לאווירה מכילה), למשל: "בשבוע הבא מציינים יוצאות ויוצאי אתיופיה את חג הסיגד, אני רוצה לאחל חג שמח לכל החוגגות והחוגגים".
- ✓ אשר לימים לאומיים העלולים לעורר מתיחות או אירועים אלימים בין יהודים וערבים בישראל, ראו [\[לינק למדריך הסלמה של אקורד\]](#) + [\[לינק למדריך הסלמה של יוזמות אברהם\]](#)
- ✓ הדגישו את המועדים המשותפים לכל הסטודנטיות והסטודנטים (יום המשפחה, ראש השנה האזרחי).

ייצוג בסילבוס

כללי עשה

✓ הוסיפו חומרי קריאה שכתבו חוקרים מקבוצות מיעוט.

כללי אל עשה

✗ הקפידו שחומרים ותכנים הקשורים למגוון לא יוצגו באופן שלילי וסטראוטיפי, למשל: נשים רק בתפקידי אימהות ובמקצועות טיפוליים.

✗ הקפידו שתכנים הקשורים לקבוצות מסוימות לא יעוררו ציפייה לתגובה מסטודנטיות וסטודנטים המשתייכים לקבוצות אלה, למשל: לא לצפות או להזמין תגובה מסטודנטית חרדית על נושא הגיוס לצבא. יש לעצור ולהסביר ציפייה כזאת גם כשהיא עולה מצד סטודנטיות וסטודנטים.

שימוש בפידיבק ככלי ליצירת שייכות

כללי עשה

✓ תנו משוב חיובי על כל שאלה, למשל: "זו שאלה טובה", "זו שאלה מעניינת".

✓ תנו לסטודנטים ולסטודנטיות משוב בונה בשיטת הכריך: נקודה טובה לשימור, נקודה אחת טובה פחות לשיפור וסיום בנקודה טובה נוספת לשימור.

✓ הציגו שאלות המשך כמשוב על התשובה לברור כוונת הדובר מתוך רצון לאפשר לכולם הזדמנות להבהיר את התשובה ולתקנה.

כללי אל עשה

✗ הימנעו ממשוב השולל את התשובה ואת הדובר כגון "את טועה", "זה לא נכון". תקנו טעויות בדרך שתעודד סטודנטיות וסטודנטים להעז לטעות שוב כחלק מתהליך הלמידה.

גיוון תרבותי במטלות

כללי עשה

✓ השתמשו ברכיבים רב-תרבותיים (למשל שמות של אנשים) בתרגילים, במטלות ובמבחנים. אין צורך להתייחס למוצא של האנשים. ציון נוכחותם כדוגמה יוצר נורמה.

כללי אל עשה

✗ שימו לב לרגישויות תרבותיות והימנעו מדוגמאות פוגעניות וסטראוטיפיות, למשל: נשים במטבח.

פירוק של הקטגוריות החברתיות- יצירת זהויות משותפות שונות באמצעות בניית פלטפורמות שונות לתקשורת ולאינטראקציה בכיתה

כללי אל עשה

היזהרו מלכלול פעילויות חוץ-כיתתיות מחייבות. ייתכן כי חלק מהסטודנטיות והסטודנטים יתקשו לבוא לפעילויות מחוץ לקמפוס והדבר יעצים את אי-השוויון.



כללי עשה

תכננו עבודות משותפות בקבוצות הטרוגניות [\[ראו פרק הרחבה לינק\]](#)



ערכו מפגש חברתי להיכרות לפני השיעור הראשון של הקורס או במהלכו. המפגש יהיה ענייני ויכלול פעילויות של היכרות המכוונות לשיחה בין סטודנטיות וסטודנטים מקבוצות שונות.



יצירת תחושת שייכות דרך שימוש בשפה שוויונית מגדרית

כללי אל עשה

נסו לא לדבר בלשון זכר בלבד.



כללי עשה

דברו בלשון זכר ונקבה לסירוגין (רבות ורבים, יחידה ויחיד).



נסחו הנחיות למבחנים ועבודות בלשון נקבה ובלשון זכר או בלשון א-מגדרית (למשל: יש לפרט... נא לבחור... וכו'). מומלץ להיעזר במדריך המצוין "[דברו אלינו](#)".



אם מתעורר ספק לגבי זהות מגדרית של מישהו או מישהי, תוכלו לשאול בדיסקרטיות מה לשון הפנייה הרצויה לו או לה.



הגדרה: קול משמעו היכולת של סטודנטיות וסטודנטים להרגיש כי יש ביכולתם לבטא במרחב המוסדי זהויות, מחשבות, דעות ורעיונות במלואם ובאופן אותנטי, וללא תלות בשיוך הקבוצתי שלהם ושלהן.

מטרות הפסיכולוגיות של הפרקטיקות:

- **הפחתה של איום הסטראוטיפ** (Crisp & Abrams, 2008) – צמצום של איום הסטראוטיפ. איום הסטראוטיפ משמעו שהידיעה שמקובלים סטראוטיפים שליליים על הקבוצה שלכם בתחום מסוים פוגעת בביצועיכם באותו תחום (משום שהמאמץ שלך להפריך את הסטראוטיפ גוזל משאבים קוגניטיביים הנחוצים לתפקוד מיטבי).
- **הגברת המודעות בקרב המרצות והמרצים להטיות הסמויות שלהם עצמם** (Payne et al, 2017) – בדרך כלל קשה לשנות הטיות ודעות קדומות כלפי קבוצות מסוימות, ולכן לפעמים יעיל יותר להגביר את המודעות לאותן הטיות ולאופן השפעתן על שיקול הדעת או על ההתנהגות במצבים מסוימים. כך תוכלו לאתר את השפעת ההטיות ולנסות לתקן את העיוות שהיא גורמת בהתנהגותכם.
- **מתן מקום לזהויות הייחודיות לקבוצה** – מתן לגיטימציה וכבוד לזהות הייחודית באמצעות עידוד של נרטיבים, של פרשנויות ושל קולות האופייניים לקבוצה הייחודית תוך שימת לב לייצוג חסר או וסימון יתר של הסטודנטיות והסטודנטים.
- **אימוץ מודל לחיקוי** (Dennehy & Dasgupta, 2017) – חשיפה למודלים לחיקוי ולמנטורים עשויה להגביר את תחושת המסוגלות העצמית ולצמצם את האיום הסטראוטיפי בקרב חברים בקבוצות מוחלשות. בקרב קבוצת הרוב היא מבססת סטראוטיפים חיוביים על קבוצת המיעוט. כאשר חברות וחברי קבוצה נפגשים ויוצרים קשר אישי עם בת קבוצתם שהצליחה, ייתכן שיחוש אופטימיים יותר לגבי אפשרותם שלהם להצליח וכך תתחזק תחושת המסוגלות העצמית שלהם. נוסף על כך, דמויות שהן מודל לחיקוי עשויות לספק מידע, מיומנויות ומשאבים שיסייעו בהעצמה.

הנהלת נורמות שיח מכבדות

כללי עשה

- ✓ בתחילת הסמסטר הקדישו זמן להגדרת נורמות השיח בשילוב הסטודנטיות והסטודנטים. הסבירו שהכיתה מגוונת ונכללים בה אנשים מקבוצות שונות, ולכן תיוחס חשיבות להקשבה ולמקום לדעות שונות. דוגמאות לנורמות שיח:
 - ✓ כשסטודנטיות וסטודנטים או מרצה מגיבים על הנאמר, כדאי להתחיל תמיד בעניין שהובן מן הנאמר. במידת האפשר, נסו להתנסח בשאלה כשאתם מותחים ביקורת; דברו זה על זה ועל אחרים תמיד כאילו היו נוכחים בחדר.
 - ✓ קבעו בסילבוס נורמות שיח (הוסיפו משפט כגון "באוניברסיטה שלנו מקובל שיח מכבד"; "השיח בכיתה חשוב לי, על כן יש להקפיד על..."). חזקו סטודנטים וסטודנטיות המקפידים על נורמות השיח בכיתה.
 - ✓ חזרה תדירה על נורמות השיח באמצעים השונים (בכיתה, בדוא"ל) תגביר את הציות לנורמות השיח.

כללי אל עשה

- ✗ אל תאפשרו להפר את נורמות השיח בכיתה – הכיתה בודקת את ההקפדה על הנורמות של המרצה.
- ✗ הקדישו תשומת לב לרגישות תרבותית בשיח המכבד, למשל: אלכוהול, אכילת בשר וכשרות הם סמני זהות עבור רבות ורבים. כשהם עולים בשיחה יש לנהוג בשים לב למשמעויות השונות.
- ✗ הימנעו מהפיכת סטודנטיות וסטודנטים ל'נציגים' של קבוצת השתייכותם. יש לזכור ולהזכיר שככל הסטודנטיות והסטודנטים, גם אלה מקבוצות המיעוט אינם מייצגים איש מלבד את עצמם וזכותם לבחור לא לייצג את הקבוצה שאליה הם משתייכים גם כאשר גואה המתח בין קבוצתם לבין קבוצות אחרות.

מניעת "הסתרת זהות" של קבוצות מיעוט

כללי עשה

✓ חזרו שוב ושוב על רצונכם לשמוע את כל הקולות בכיתה ולהקשיב להם, למשל: "חשוב לי לשמוע את כולכם."

✓ אפשר להשמיע עמדות שונות גם כשחלק מהנוכחים זזים באי-נוחות.

✓ נהלו את אי-הנוחות שבעמדות מגוונות – שוחחו על אי-הנוחות תוך הקפדה על נורמות השיח שהוגדרו. למשל, ניתן לומר "אני מבינה שכששומעים את ההערה של יפעת על גזענות כלפי יוצאי אתיופיה, רבים אינם מכירים את החוויה, אבל הביאו בחשבון שהיא מביעה את ההתנסות שלה. כדאי לכולם להתעמק בנושא. אולי יש לנו מה ללמוד, בין השאר איך המתנגדות והמתנגדים לגזענות יוכלו לחולל שינוי!"

✓ הזמינו סטודנטים וסטודנטיות מקבוצות המיעוט להשתתף בשיעור ועשו זאת באופן אישי ודיסקרטי. פנייה אישית בסוף השיעור או דרך הדוא"ל תראה אכפתיות מצידכם ורצון אמיתי לשמוע אותם.

כללי אל עשה

✗ מנעו השתלטות של קבוצת הרוב על הדיון

✗ מנעו מצב שבו קבוצות המיעוט נרתעות מהבעת עמדה מתוך חשש מפני סנקציה חברתית. ודאו שכל קבוצות המיעוט בכיתה מתבטאות בשיעור.

תגמול על השתתפות

כללי עשה

✓ הודיעו בכיתה שהשתתפות פעילה בדיון בשיעור תיחשב לחלק מן הציון.

✓ העניקו נקודות בונוס על השתתפות פעילה בדיון בשיעור.

כללי אל עשה

✗ הקפידו שהציון אינו פוגע בסטודנטים וסטודנטיות מקבוצות מיעוט שאינם משתתפים בשיעור אלא מעודד השתתפות.

הקניית הזדמנויות "מחייבות" להשמעת קול

כללי עשה

- ✓ הגדירו סבבי שיח מחייבים וצפויים המאפשרים להצליח כמו שאלה לתרגול החומר או לסיכום. אפשר לעשות זאת באמצעות תורנות מתוכננת מראש: הכינו רשימה ובכל שבוע יסכמו סטודנט או סטודנטית חלק קטן מהחומר בתחילת השיעור או בסימו. אפשר לסטודנטים לפנות מבעוד מועד למרצה או למתרגל כדי לקבל עזרה לפני ההצגה בכיתה. העניקו משוב חיובי לכל המשתתפות והמשתתפים על עצם ההשתתפות.
- ✓ הקפידו על הדהוד חיובי (חזרה על הנאמר וחיזוק) של כל דברי המשתתפים והמשתתפות בדיון.
- ✓ ערכו בירור פרטני עם יחידות ויחידים שאינן מרבות להתבטא ובדקו אם אפשר לפנות אליהם ישירות בשיעור.
- ✓ אפשרו לסטודנטיות וסטודנטים שעבדו בזוגות לשתף את הכיתה בחוויות העבודה
- ✓ אפשרו להשתתף בכיתה באמצעות כתיבה על "לוח וירטואלי"/פתקים.

קיום מפגשים אישיים עם הסטודנטיות והסטודנטים

כללי עשה

- ✓ קבעו פלטפורמות שונות לקיום מפגשים (פנים אל פנים, זום). גיוון בפלטפורמות מזמן לאנשים שונים אפשרויות למצוא את הדרך המתאימה להם לתקשר.
- ✓ תגמלו על נוכחות במפגשים האישיים (ציון לשבח, ציון, ציון בכיתה).
- ✓ צרו קשר יזום עם סטודנטים וסטודנטיות מקבוצות המיעוט.
- ✓ שקפו את רמת השתתפות בקורס ואת ההתפתחות בו לסטודנטיות וסטודנטים מקבוצות המיעוט, למשל: שלחו מסר בדוא"ל או קבעו שיחה אישית לשיקוף המצב: "אני רואה שבעבודה זו קיבלת ציון פחות טוב. כיצד אוכל לעזור לך להצליח יותר להבא?"
- ✓ זהו סטודנטיות וסטודנטים המועדים לנשירה וצרו עימם קשר (הסימנים: אי הגשת עבודות, ציונים נמוכים).

כללי אל עשה

- ✗ התחשבו ברגישויות תרבותיות במפגשים פיזיים עם מרצים, למשל: בתרבויות מסוימות עשוי מפגש פנים אל פנים להיתפס כמאיים; פגישה בחדר סגור עשויה להיתפס כמאיימת; שוני מגדרי עשוי להיות מאיים וכד.

שימוש באסטרטגיות לעידוד קולות שקטים (סטודנטים המרוחקים מהשכלה גבוהה או בני דור ראשון לאקדמיה, מי ששפתם אינם עברית ומי שאין באמתחתם הון אקדמי מהבית, הנוטים להרגיש מתאימים פחות לסביבה האקדמית וחוששים להתבטא בפומבי)

כללי אל עשה

אל תחייבו סטודנטים וסטודנטיות להשיב תשובות שעשויות להביך אותם. ❌

כללי עשה

תנו זמן למחשבה. ✓
העלו שאלות ברמות משלב שונות. ✓
הכינו מראש את הכיתה (בהודעת דוא"ל מקדימה או בשיעור הקודם) לנושא הדיון או לפרק שיילמד בשיעור הבא (כולל מתן השאלות לדיון) כדי לאפשר התכוננות לשיחה. ✓
אפשרו לתת תשובה "אנונימית" באמצעות כתיבה על לוחות וירטואליים, ביישומנים ובפתקים. ✓
אפשרו לענות על תשובה בדרכים שונות (בדיבור, בכתיבה, בכתיבה על הלוח). ✓

שימוש במצגות כאחת ממטלות הקורס

כללי עשה

אפשרו להציג מצגות אישיות או קבוצתיות. ✓
סייעו לסטודנטים ולסטודנטיות בתכנון המצגות. ✓

התנהלות הדיונים בכיתה

כללי עשה

בנו בהדרגה את יכולת הדיון הכיתתי, מדיון בקבוצות קטנות עד לדיון כיתתי רחב. ✓
נהגו כך גם בעומק הנושאים שבהם נדרשים הסטודנטיות והסטודנטים לדון. ✓
עברו בין קבוצות הדיון, סייעו בבניית הטענות והקפידו שהשיחה מתנהלת כראוי. ✓
עודדו הסטודנטים להתחלק לקבוצות דיון הטרואגניות [ראו פרק הרחבה במדריך זה]. ✓

חתימה להיכרות הדדית והגברת הנינוחות בכיתה באמצעות "קשרים מהירים"

כללי עשה

עודדו מפגשים מהירים (בזוגות, למשך שתיים-שלוש דקות) לשם מענה על שאלות סיכום של החומר או לשם חזרה על החומר שנלמד בשיעור הקודם. ✓
עודדו מפגשי היכרות על בסיס שאלות מובנות מ"הקל" אל ה"כבד" (למשל: סרט אהוב? למה בחרת ללמוד מקצוע זה?). ✓

עידוד מודלים לחיקוי מתוך קבוצות המיעוט בכיתה כדי שיסייעו לחברי קבוצות המיעוט להרגיש שייכות ולהעז להשמיע קול

כללי אל עשה

היזהרו שמא הבחירה במודלים לחיקוי תיראה מאולצת או מעידה על סטיגמות.



כללי עשה

הדגישו הצטיינות של סטודנטיות וסטודנטים מקבוצות המיעוט.
עודדו סטודנטיות וסטודנטים מקבוצות מיעוט להשתתף בשיעור באמצעות זיהוי סטודנטים וסטודנטיות מובילים ועידודם להשתתף.



הפחתת איום הסטראוטיפ

כללי עשה

הוסיפו הערה בתחילת המבחן או המטלה שהחומר ייבדק באופן הוגן ושוויוני.
עודדו סטודנטים וסטודנטיות מקבוצות המיעוט לחשוב על מרכיבי זהותם השונים שאינם נגזרים מהשתייכותם הקבוצתית. למשל, עודדו נשים לחשוב על מרכיבי זהות שאינם נובעים מהיותן נשים. מחקרים הראו שטכניקה זו מסייעת בהפחתת איום הסטראוטיפ.



הגדרה: המידה שבה הכיתה (המרצה, הסטודנטים העמיתים וחומרי הלימוד הפורמליים והלא פורמליים) נתפסת בעיני כל הפרטים הלומדים בה כהוגנת הן כלפיהם והן כלפי סטודנטיות וסטודנטים מקבוצות אוכלוסייה אחרות. רגישות לאי-שוויון היא פיתוח ההכרה בקיומו של אי-שוויון וחתירה לצמצומו, והיא עשויה להתפתח בקרב הסטודנטים ככל שיתורגלו בסביבתם פרקטיקות של הוגנות.

המטרות הפסיכולוגיות של הפרקטיקות:

- **הכרה בקיומו של אי-שוויון** (de Lemus et al. 2014) – טיפוח רגישות לאי-שוויון חשוב בעיקר בקרב סטודנטים מקבוצת הרוב. רגישות זו מבוססת הן על ההכרה הכללית בכך שאין שוויון בחברה והן על רגישות למצבים קונקרטיים שבהם אי-השוויון בא לידי ביטוי בקמפוס או בכיתה. רגישות לאי-שוויון כוללת גם את ההכרה שחברי וחברות קבוצות המיעוט חשופים לצורות שונות של גזענות והדרה באופן גלוי וסמוי.
- **הקפדה על הוגנות בפועל כדי לצמצם אי-שוויון מובנה.**
- **יצירת תחושת הוגנות** (Rasooli et al. 2019) – טיפוח תחושת הוגנות בכיתה דרך חלוקה הוגנת ושקופה של היחסים הבין-אישיים ובאמצעות נוהלי התקשורת בכיתה וכן בהקפדה על בדיקת התפלגות של הציונים בקורס ביחס למאפייני ההשתייכות הקבוצתית והערכת התוצאות של הקורס גם על פי מדד זה.

גיוס מתרגלים מקבוצות מיעוט שונות או מתרגלים דו-לשוניים

כללי עשה

- ✓ גייסו מתרגלות ומתרגלים מקבוצות חברתיות שונות (מתרגלות ומתרגלים, ערבים, חרדים, יוצאי אתיופיה וכו').
- ✓ ארגנו קורסי תגבור לסטודנטים מקבוצות מיעוט מוחלשות.

שקיפות

כללי עשה

- ✓ פרטו את מרכיבי הציון לכל מטלה כדי להבטיח ש"חוקי המשחק" ברורים לכולם, וכדי לוודא שאינכם מוטים ואינכם מעוררים תחושה של הטיה בקרב הסטודנטיות והסטודנטים בכיתה.
- ✓ הגדירו בבירור את הדרישות בקורס כדי להגביר את השוויון ביכולת להצליח ולהצטיין.
- ✓ הנהיגו שקיפות לגבי משאבי הקורס, מלגות והזדמנויות, כדי שגם חסרי רקע נרחב בשדה האקדמיה יהיו ערים למשאבים ולהזדמנויות העומדים לרשותם.

בהירות

כללי עשה

- ✓ הנהיגו בהירות לגבי עולם האקדמיה ולדרך שבה הוא פועל: שילוב בין מחקר, הוראה וחשיבה ביקורתית.
- ✓ הציעו לסטודנטים ולסטודנטיות גישה למידע חשוב ורלוונטי על ההזדמנויות ועל שירותי תמיכה עבורם.

הדגשת אוניברסליות

כללי עשה

- ✓ הדגישו את הערך של החומר הנלמד עבור עולם העבודה ועבור העתיד המקצועי של היושבים בכיתה בטווח הקצר והארוך.

הדגשת אי-שוויון היסטורי בחומר הנלמד

כללי עשה

- ✓ חשפו את אי-השוויון בהתפתחות של תחום הדעת במחקר ובכלי המחקר.
- ✓ חשפו את אי-השוויון בתהליכים ובנושאים הנלמדים בקורס, למשל הדגישו את האפליה המגדרית בנושאים הנלמדים: "את המקצוע שלנו אסרו על נשים ללמוד עד לפני מאה שנה".
- ✓ חשפו את חוסר המוסריות שבאי-השוויון. נהלו שיחה על המוסר בקשר לאי-השוויון, למשל: "מה הן הבעיות המוסריות ברפואה פרטית?"
- ✓ המחישו את אי-השוויון באמצעות דוגמאות מהעולם ולא דווקא מהחברה הישראלית, זאת לשם הרחקה ומניעת התנגדות ל"האשמה" באי-שוויון.

כללי אל עשה

- ✗ הימנעו מהאשמת הסטודנטים בקיומו של אי-שוויון מבני. מומלץ להתמקד בניתוח מבנים ופרקטיקות של הפליה ולא להתמקד בקבוצות זהות. למשל, במקום לומר "גברים המתקדמים לתפקידי ניהול לא מאפשרים לנשים השתתפות שווה", מומלץ לומר: "בארגונים רבים יש נהלים ונהגים המפריעים להתקדמות שווה של נשים".


הגדרה: המידה שבה סטודנטיות וסטודנטים מתנהלים בסובלנות כלפי אחרים בכיתה ומרגישים שאחרים בכיתה מגלים כלפיהם יחס סובלני, מכבד ומקבל, והמידה שבה הם משתפות ומשתפים פעולה זה עם זה.

המטרות הפסיכולוגיות של הפרקטיקות:

- **אמונה באפשרות לשינוי** (Halperin et al., 2011) – הגברת האמונה שאנשים שונים, קבוצות שונות ואף העולם הם דינמיים וניתנים לשינוי. אמונות דינמיות יותר נמצאו קשורות לגישות חיוביות יותר כלפי קבוצות אחרות, לרגשות חיוביים יותר כלפי קבוצות אחרות ולתוצאות חיוביות נוספות בכל הקשור ליחסים בין קבוצות.
- **אימוץ מודל לחיקוי** (Dennehy & Dasgupta, 2017) – חשיפה למודלים לחיקוי ולמנטורים עשויה להגביר את תחושת המסוגלות העצמית ולצמצם את האיום הסטראוטיפי בקרב חברים וחברות בקבוצות מוחלשות. בקרב קבוצת הרוב היא מבססת סטראוטיפים חיוביים על קבוצת המיעוט. כאשר חברי וחברות הקבוצה נפגשים ויוצרים קשר אישי עם בן קבוצתם שהצליח, ייתכן שיחושו אופטימיים יותר לגבי אפשרותם שלהם להצליח וכך תתחזק תחושת המסוגלות העצמית שלהם. נוסף על כך, דמויות שהן מודל לחיקוי עשויות לספק מידע, מיומנויות ומשאבים שיסייעו בהעצמת המוחלשים.
- **אימוץ נקודת המבט של האחר** (Galinsky et al., 2008) – "כניסה לנעליו של האחר" נחשבת בספרות לאמצעי מוכר, יעיל ונוח לקידום אמפתיה בין בני אדם וכן בין קבוצות. אפשר לאמץ נקודת מבט כללית או ממוקדת. המאמצים נקודת מבט כללית מאמנים את מיומנותם הפסיכולוגית הבסיסית באמצעות תרגול ניטרלי של אימוץ נקודת המבט. לעומת זאת, באימוץ נקודת מבט ממוקדת אנשים מתרגלים נקודת מבט של קבוצת חוץ מסוימת (למשל של אנשים מבוגרים או של בעלי מוגבלות). אימוץ נקודת מבט אפשרי בשני אופנים שונים – ניתן לְדַמּוֹת כיצד האחר תופס ומרגיש את מצבו (imagine-other), וניתן לְדַמּוֹת כיצד היינו תופסים ומרגישים את מצבנו אילו היינו באותה סיטואציה (imagine-self).



שילוב מרצות ומרצים אורחים מקבוצות מיעוט

כללי עשה

הזמינו מרצות ומרצים אורחים מקבוצות מיעוט שידברו על נושאים מקצועיים, לאו דווקא הקשורים למוצאם. 

ייצוג קבוצות מיעוט שונות באמצעות שימוש באמצעים חזותיים

כללי עשה

אפשרו ייצוג של קבוצות מיעוט בעזרים הטכנולוגיים בכיתה (למשל: ייצוג ערבים, חרדים או יוצאי אתיופיה בסרטונים, במצגות וכו') 
 הביאו דוגמאות מקבוצות מיעוט שונות. 

מודעות עצמית של המרצה לסטראוטיפים, כלומר ייחוס תכונות חיוביות או שליליות לאנשים בשל חברותם בקבוצה חברתית מסוימת

כללי עשה

- ✓ לפני המפגש עם הסטודנטיות והסטודנטים בחנו את עצמכם כדי לבדוק את עמדותיכם ואת הטיותיכם (<https://implicit.harvard.edu/implicit/takeatest.html>).
- ✓ אם אתם מוטים, דברו על כך מפורשות וקבלו את האחריות לכך.
- ✓ נקטו התייחסות עצמית מפורשת וגלויה להשתייכותכם לקבוצה בעלת זכויות יתר אם היא אכן כזאת.

הגברת המודעות למגוון בכיתה

כללי עשה

- ✓ במידת האפשר הכלילו בשיעורים תכנים העוסקים בגיוון באופן המשתלב בתוכנית הלימודים. לדוגמה, בייעוץ ארגוני או בבית הספר לניהול דברו על מתן התייחסות למספר המנכ"ליות לעומת מספר המנכ"לים, וכן על מספר המנכ"לים מקבוצות מיעוט לעומת מספר המנכ"לים מקבוצת הרוב.

פירוק ההומוגניות באמצעות הדגשת ההטרוגניות של קבוצות החוץ

כללי עשה

- ✓ הדגישו את רבגוניותה של כל קבוצה חברתית (אם הנושא רלוונטי לתוכן הקורס).
- ✓ הסבירו דרך החומר הנלמד והמודגם מדוע הכללות הן מוטעות.

כללי אל עשה

- ✗ הימנעו משימוש בשפה מכלילה (כל ה... הם...).

חשיפת הטיות סטראוטיפיות: ייחוס תכונות חיוביות או שליליות לאנשים בשל חברותם בקבוצה חברתית מסוימת

כללי עשה

- ✓ שימוש בדוגמאות אנטי-סטראוטיפיות בחומר הנלמד, לדוגמה: מאמר שכתבה חוקרת מקבוצת מיעוט.

עידוד ביקורת פנימית

כללי עשה

אפשרו לחברי כל אחת מהקבוצות לבטא ביקורת פנימית, כלומר לבקר את הקבוצה שאליה הם משתייכים. גם בעניין זה יש להקפיד על כללי השיח המכבד בכיתה, להסבירם ולאכוף אותם.



פיתוח ההבנה של נקודת המבט של האחר

כללי עשה

תרגלו בכיתה אימוץ נקודת מבט של האחר תוך שימוש בחומר הנלמד, למשל: תרגיל על שאלת לימודי הליבה במוסדות לימוד חרדיים או לימודי דת בבתי ספר בכלל – איך הייתי מרגישה אילו הוסיפו ללימודיהם של ילדותיי וילדיי חומר המקובל פחות על הקבוצה החברתית שאליה אני שייכת? תרגיל כזה אינו משנה עמדות ואינו פותר את הבעיה, אלא מגביר את היכולת להתבונן במורכבות של הסוגיה.



עבודה בקבוצות הטרוגניות (ראו מדריך מורחב במסמך זה)

פרקטיקה מורחבת: עבודות משותפות בקבוצות הטרוגניות

במחקר "מגע באקדמיה" [ליבק] המוזכר לעיל עלה, כי שיתוף פעולה בין סטודנטים יהודים וערבים בעבודות בכיתה או במעבדות הוא המנבא החזק ביותר לקשירת חברויות בין סטודנטים ערבים ויהודים, להגברת המוטיבציה לקרבה חברתית ולביסוס עמדות חיוביות. עובדה זו בעלת משמעות חשובה, מכיוון שהפרקטיקה של עבודות משותפות ננקטת דרך שגרה בכיתות אקדמיות: עבודה בזוגות בכיתה או במעבדה, הגשות של מטלות בקבוצות ועוד. הכשרת מרצות ומרצים לעודד ואף לדרוש עבודה בקבוצות מגוונות בכיתה ובמטלות היא פרקטיקה העשויה להיות שגרתית מחד גיסא ופורצת דרך מאידך גיסא. היא אינה מצריכה זמן ייעודי או ידע היסטורי בין-תרבותי נרחב, היא נעשית במסגרת ההתנהלות היום-יומית של הכיתה והיא מזמנת מפגשים משמעותיים ומובנים. שימוש נרחב שלה מצד מרצות ומרצים עשוי לחולל שינוי חיובי מן היסוד של מערכת היחסים בין סטודנטים מקבוצות שונות בקמפוס, ובעתיד – גם בחברה בישראל.



חלק זה, העוסק בעבודות משותפות בקבוצות הטרוגניות, נועד לסייע למרצות ולמרצים בכיתה להשתמש במשאב הנפוץ של עבודות משותפות ככלי לקידום כיתה מכילה ולהשתית יחסים מיטיבים בין הקבוצות. להלן יפורט יישום הפרקטיקה של עבודות משותפות בקבוצות הטרוגניות בכיתה שלב אחר שלב. חלק א' ידון בהצגת הפרקטיקה לכיתה על ידי המרצה, חלק ב' ידון בטכניקות לחלוקה לקבוצות הטרוגניות בכיתה; חלק ג' ידון במבנה המטלות המומלץ; חלק ד' יוקדש למבנה הציון או ההערכה המומלצים. ארבעת החלקים ילוו בדוגמאות קונקרטיות שעלו מהניסיון בשטח ויידונו גם התנגדויות נפוצות העלולות לעלות בכיתה.

הבסיס התאורטי לחשיבותן של עבודות משותפות הוא השערת המגע (Allport, 1954). לסקירות עדכניות: (Lytle, 2018; Christ and Kauff, 2019; Pettigrew, 2021; Hart & Kocher, 2022). הטוענת כי "מגע", קרי יחסי גומלין בין אנשים מתרבויות שונות, עשוי להפחית בתנאים מסוימים דעות קדומות ולשפר את היכולת הבין-תרבותית. תאוריית המגע ההרמוני מציעה תנאים אלה:

01 מעמד שווה: הקפדה ככל הניתן שהתנאים והתכנים של המגע הם שוויוניים ואינם מעניקים יתרון או העדפה, גלויים או סמויים, לשום צד מן הצדדים (יש להקדיש תשומת לב לשפת המגע, לאופי המשימות, למקום המפגשים ועוד).

02 שיתוף פעולה ומטרות משותפות: הטלת משימה משותפת המצריכה שיתוף פעולה, תלות הדדית ואמון הדדי.

03 תמיכה חברתית-ממסדית: הפגנת תמיכה ברורה מצד המערכת בקיום המגע בין הקבוצות כדי להשתית נורמות חברתיות תואמות המעודדות פתיחות וסובלנות.

04 היכרות אישית: יצירת תנאים המעודדים קשרים בין-אישיים בין חברי הקבוצות: מגע תכוף ומתמשך (אף בלתי פורמלי), הקדשת זמן לשיחות אישיות וכדומה.

לא כל התנאים חייבים להתממש כדי שתתנהל אינטראקציה מיטיבה בעבודה בקבוצות הטרוגניות. במקרה-אנגליזה שבחנה את הספרות האמפירית על אודות יישום המודל (Tropp & Pettigrew, 2006) נמצא כי מגע בין קבוצות השפיע לטובה על הקשר בין הקבוצות גם אם לא התממשו כל התנאים במודל של אלפורט, אך כל תנאי תורם לחיזוק הקשר.

הפרקטיקה "עבודות משותפות בקבוצות הטרוגניות" מוצעת כאן לקידום הכלה ולשיפור היחסים בין קבוצות בכיתה. זוהי פרקטיקה של מגע הרמוני, כלומר, היא מתבססת על המשותף והדומה בין הקבוצות ולא בנקודות קונפליקט ומתח. זהו המודל המיטבי לשיפור היחסים בין קבוצות, ויש בכוחו להשהות ולהחליש שעתוק של יחסי כוח בלתי שוויוניים. מגע הרמוני נחשב לכלי הפסיכולוגי האפקטיבי ביותר לשיפור יחסים בין קבוצות באמצעות הפחתת סטראוטיפים, הגברת אמפתיה ויצירת זהות משותפת.



חשוב לציין כי מגע הרמוני עלול להיות גם חסם עבור קבוצות מגוונות מכיוון שהוא עלול לעודד אופטימיות יתר בנוגע להוגנות ולאפשרות של שוויון ומוביליות חברתית (Saguy et al., 2016). זאת מכיוון שהקדשת תשומת הלב לדומה ולמשותף בין חברות וחברי הקבוצה עלולה להפחית את המודעות ליחסי הכוח, לחוסר ההגינות והצדק החברתיים בקרב קבוצת הרוב ולהחליש את המוטיבציה לחתירה אקטיבית לצמצום אי-השוויון הן בקרב קבוצות הרוב והן בקרב קבוצות המיעוט. יתרה מכך, מגע הרמוני מחזק תחושת הוגנות גם בקרב קבוצת הרוב. קבוצת הרוב רואה את עצמה כמוסרית והוגנת דרך המגע ההרמוני מכיוון שאינה חווה מפגש ישיר עם נושאים הגורמים דיס-הרמוניה, קרי אלה הנוגעים לאי-שוויון, לאי-צדק ולזכויות יתר.

שתי פנים למגע ההרמוני – הוא משמש הן כזרז והן כחסם לשיפור היחסים בין קבוצות, כלומר קידום הכלה ושיפור יחסים בין קבוצות מתחיל במגע הרמוני אך אינו מסתיים בו. מודל המוסד האקדמי המכיל של מרכז אקורד (ראו פירוט של רכיבי המודל בפתיחה למדריך זה) מדגיש את החשיבות של המגע ההרמוני והדיס-הרמוני ומקדם קמפוס בעל פוטנציאל רב למגעים משני הסוגים. מגע הרמוני, המאפשר קידום נרחב של זהות משותפת, אמפתיה וקרבה חברתית הוא בסיס איתן למגע לא הרמוני. על רקע של זהות משותפת, קבלה ואף חברות, קל יותר – אם כי לא קל – להכיר ביחסי הכוחות בין הקבוצות ובקיומם של נרטיבים מתחרים ולעורר מוטיבציה לפעול למען שוויון. ביסוס היכרות ומרקם חיים משותף במהלך ההתנהלות השוטפת של כל הכיתות מגביר את הסיכויים לשיח רבגוני ומכיל גם סביב נושאים נפיצים וסוגיות קשות. יתר על כן, מגע הרמוני הוא דרך מעולה לרתום את מי שאינם ששים – או אף מתנגדים – למפגש בין-קבוצתי. למרות חסרונותיו הפוטנציאליים, מגע זה מתאים לתרגול של קרבה חברתית וכאמצעי לשיפור היחסים בין הקבוצות. עבודה בקבוצות הטרוגניות עשויה לעורר התנגדויות רבות, בוודאי בזירה שבה עדיין אין זו נורמה. פערים ביכולות האקדמיות ובשליטה בשפה גורמים לאי-שוויון ביכולת להצליח בתרגילים מבוססי שפה. הפערים בין מערכות החינוך השונות בישראל גורמים לאי-שוויון בולט בכיתות המדעים המדויקים. פערים אלה ניכרים בייחוד בשנת הלימודים הראשונה לתואר והם אופייניים לקבוצות מיעוט רבות. חשוב להדגיש כי כאשר מדובר בערבים ויהודים נוסף לאתגר זה גם המתח על רקע הלאום השונה שמחריף את החשש ואת חוסר הרצון לשתף פעולה. פרק זה מציע פרקטיקות

להתמודדות עם התנגדויות אלה כדי לאפשר למרצות ומרצים להשתמש בכלי האפקטיבי של עבודה בקבוצות משותפות.

להלן התנגדויות וחסמים אפשריים בחלוקה לקבוצות הטרוגניות:

- 01 פגיעה בחופש הבחירה של הסטודנטיות והסטודנטים
- 02 צורך בעיסוק בנושא החורג מן המטרה האקדמית המוצהרת של השיעור
- 03 חוסר רצון עקרוני לקרבה חברתית לקבוצה האחרת
- 04 פחד וחשש מקשר כלשהו עם חברי הקבוצה האחרת
- 05 חשש מהתנהגות פוגענית
- 06 פחד מחשיפת חולשה בפני חברות וחברי הקבוצה האחרת
- 07 חשש מהעלאת נושאים נפיצים וקשים
- 08 פחד מחלוקת עבודה לא הוגנת
- 09 פחד מקצב עבודה איטי ומבזבז זמן
- 10 פחד מירידת הציון עקב עבודה עם סטודנטיות וסטודנטים לא מוכרים או חלשים יותר.

א. עבודות משותפות בקבוצות הטרוגניות: מתן הסבר בכיתה

חלוקה לקבוצות הטרוגניות מצריכה ברוב המקרים הסבר מקדים מצד המרצה מכיוון שהיא חורגת מהנורמה הגורסת כי יש להשאיר את החלוקה לקבוצות בידי הסטודנטיות והסטודנטים. הקדמה המסבירה את הרציונל לחלוקה לקבוצות הטרוגניות עשויה לסייע בהסרת החסמים.



במהלך ההסבר מומלץ להתייחס בהבנה ובתמיכה להבעת הפחדים והדאגות מצד הסטודנטיות והסטודנטים, ובמידת האפשר אף במהלך הכוונתם ליישום הפרקטיקה. חשוב להתכונן לשאלות ולנסח מראש תשובה אפשרית. **להלן שתי אפשרויות להסבר הרציונל**; ניתן להשתמש בכל אחת מהן או בשתייהן יחד על פי שיקול המרצה.

החלוקה לקבוצות היא אתגר רב-חשיבות בעבודות משותפות מכיוון שסטודנטיות וסטודנטים עלולים להתנגד לחלוקה שאינה ספונטנית ושאינה מקדמת את רצונם להצטיין; הם עלולים אף לסרב לה ולמתוח עליה ביקורת. לעומת זאת, ברוב המוחלט של המקרים, חלוקה חופשית תניב קבוצות הומוגניות. חלוקה לקבוצות שאינה מביאה בחשבון התנגדויות אפשריות עלולה להיתקל בחסם ממשי ולכן שלב החלוקה לקבוצות מחייב מחשבה ותכנון. חשוב להדגיש כי החלוקה לקבוצות הטרוגניות מאתגרת, ולהלן אופנים אפשריים של לביצועה וכן דרכי התמודדות אפקטיביות עם התנגדויות לה.

רלוונטיות מקצועית:

הסבת תשומת הלב לרלוונטיות של הגיוון לתחום המקצועי הנלמד – למשל, סטודנטים להנדסה, למדעי המחשב ולמנהל עסקים ישתלבו בחברות פרטיות אשר בהן צוותים מגוונים; סטודנטים לרוקחות, לסייעוד ולרפואה יעבדו בצוותים מגוונים ויטפלו במטופלות ומטופלים מגוונים. שיטה זו משלבת את המטרה המרכזית של הכיתה האקדמית – הקניית ידע וכישורים מקצועיים – עם המטרה החברתית של החלוקה לקבוצות הטרוגניות: שיפור היחסים בין הקבוצות. את הרציונל הזה ניתן לפרט בסילבוס הכתוב או להקדיש לכך זמן בכיתה. מרצות ומרצים רבים דנים בסילבוס בשיעור הראשון וזוהי הזדמנות טובה להזכיר שיוטלו בכיתה מטלות בקבוצות מעורבות וכן להסביר את הרציונל. הסבר מבעוד מועד בדבר החשיבות המקצועית הגלומה בעבודה בקבוצות הטרוגניות הוא דרך מצוינת לצמצם התנגדויות של סטודנטים וסטודנטים לפרקטיקה האמורה.

דוגמה למשפט שניתן לכלול בסילבוס:

“כסטודנטיות וסטודנטים ל[שם המקצוע או התחום] חשוב שנפתח במהלך הלימודים יכולת עבודה בקבוצות מגוונות ודין בתכנים מגוונים כדי ש[סיבה מקצועית]”.

מדיניות המוסד:

ניתן להצהיר מראש בסילבוס או בע"פ שמדיניות העבודה בקבוצות הטרוגניות היא חלק ממדיניות ההכלה ושיפור היחסים בין הקבוצות.

לדוגמה:

“קורס זה מתקיים ב[שם המוסד/הפקולטה/המחלקה] אשר בו מתנהל באופן קבוע תהליך להעמקת ההיכרות בין קבוצות חברתיות שונות בכיתה ולביסוס תחושת השייכות והנוחות של כל הסטודנטיות והסטודנטים בכיתה. לפיכך בקורס זה, כמו בקורסים רבים אחרים ב[שם המוסד/הפקולטה/המחלקה], כפרקטיקה של קידום גיוון והכלה תשולב עבודה בקבוצות הטרוגניות של סטודנטיות וסטודנטים מקבוצות שונות”.

ב. טכניקות לחלוקה לקבוצות

להלן נציג שלוש אפשרויות לחלוקה לקבוצות, על יתרונותיהן וחסרונותיהן. מומלץ לפעול בשיקול דעת בהחלטה בדבר הטכניקה הנכונה ולבחון טכניקות שונות.

חופש בחירה חלקי

תיאור: חלוקה לקבוצות המאפשרת חופש בחירה בין סוגים שונים של הטרוגניות. לדוגמה:

- בחרו קבוצה שבה לפחות שתי חברות או חברים מדברים שפה שונה בביתם.
- בחרו קבוצה שבה חברות או חברים שלמדו במערכת חינוך שונה משלכם (ממלכתית חילונית, ממלכתית דתית, חרדית, ערבית, וכד').

יתרונות:

- מתן חופש בחירה חלקי ממתן את חוסר הנחת מכך שחלוקת הקבוצות אינה חופשית לחלוטין.
- מתן חופש בחירה חלקי מאפשר לסטודנטיות וסטודנטים לכוון את רמות חוסר הנוחות. שלהם בעבודות בקבוצות הטרוגניות אין לנו עניין להכריח אנשים המתנגדים באופן עקרוני ונחרץ לעבוד יחד ולשתף פעולה.
- שיטה זו מעמידה אפשרות בחירה לחוששים מאוד מנושאים נפיצים וקשים

חסרונות:

- מתן חופש בחירה חלקי עלול לעודד סטודנטיות וסטודנטים להישאר בקבוצה שלהם אם ההוראות לחלוקה לקבוצות אינן ספציפיות.

חלוקה אקראית בלתי הפיכה

תיאור: חלוקה לקבוצות באופן אקראי (על פי מספרים, בקבוצות זום, פתקים בכובע, דרך Moodle וכד'). יש להתנות שאין אפשרות לשנות את הבחירה. לשיטה זו רכיב אובייקטיבי מכיוון שהיא איננה נקבעת על ידי המרצה ולא על ידי הסטודנטיות והסטודנטים.

יתרונות:

- השיטה קלה לביצוע וחוסכת זמן.
- האובייקטיביות החלקית ממתנת טענות נגד עיסוק בעניין החורג מנושא השיעור. לכאורה מדובר בפרקטיקה ניטרלית.
- בחוגים שבהם יש סטודנטיות וסטודנטים רבים מקבוצות גיוון (למשל בכל מקצועות הרפואה) חלוקה אקראית תבטיח שרוב הקבוצות תהיינה מגוונות.

חסרונות:

- שיטה זו עלולה ליצור קבוצות שבהן חלק מהחברים והחברות מתנגדים עקרונית לעבוד זה עם זה.
- שיטה זו עלולה ליצור קבוצות שבהן ניכרים פחד וחשש מקשר, מהתנהגות פוגענית, מחשיפת חולשה ומהעלאת נושאים נפיצים.

חלוקה מכוונת על ידי המרצה

תיאור: חלוקת הסטודנטיות והסטודנטים לקבוצות בידי המרצה ופרסום החלוקה לכיתה. אף שמרצות ומרצים רבים חוששים מחלוקה מכוונת, יש הרואים בה פרקטיקה מיטבית לכיתתם ועושים זאת בהצלחה. יש כיתות הנענות מהר יותר לדרישות מרצות ומרצים ויש הנוטות להתנגד. הדבר תלוי גם בטבעה של כל כיתה וגם בנורמות של המחלקה ושל המוסד. ייתכן שלאחר שהכיתה הסתגלה לחלוקה בשיטות חלקיות יותר, יהיה קל יותר להשתמש בשיטת חלוקה זו.

יתרונות:

- חלוקה מכוונת בידי המרצה מאפשרת בנייה של קבוצות מאוזנות. הכרת הכיתה במהלך הסמסטר מאפשרת למרצה לנסות להימנע מקבוצות המביעות התנגדות עקרונית לעבוד יחד.

חסרונות:

- חלוקה מכוונת בידי המרצה עלולה לעורר טענות הנוגעות לאופן החלוקה או לחופש הבחירה הסטודנטיאלי.
- שיטה זו מצריכה מאמץ ועבודה מצד המרצה.

ג. מבנה המטלה לעבודה בקבוצות הטרוגניות

לאחר שחילקנו את הכיתה לקבוצות הטרוגניות יש להטיל מטלה שתגביר את הסיכוי לשיתוף פעולה מוצלח ומיטיב. להלן נפרט דרכים אפשריות ליישום ארבעת התנאים של תאוריית המגע ההרמוני בעבודות משותפות בקבוצות הטרוגניות.

הכיתה בקמפוס מספקת לנו מסגרת מצוינת לקיום ארבעת התנאים האמורים, אך כיתות הן כמובן דינמיות ונעות לא רק לקצב של דרישות המרצה אלא גם לקצב הציפיות והגבולות של הסטודנטיות והסטודנטים. כאמור, **אין הכרח בקיומם של כל ארבעת התנאים של תאוריית המגע**, אך ככל שהם ירבו, יגבר הסיכוי שהעבודה בקבוצות הטרוגניות בכיתה תעלה יפה.

מעמד שווה של חברות וחברי הקבוצה

במקרים רבים סטודנטיות וסטודנטים מקבוצות הרוב יהיו בעלי משאבים אקדמיים רבים מאלה של סטודנטיות וסטודנטים מקבוצת המיעוט והדבר גורם לפער גדול בעת ביצוע המטלה. חוסר שוויון זה נובע מהפערים החברתיים בישראל. הוא אינו באחריות המרצים והמרצות ואין ביכולתם לבטלו. יתרה מכך, ברוב המקרים לא נצליח לקיים תנאי זה, אך עם זאת חשוב להקפיד שלא להעצימו ושלא להדגישו בעבודות המשותפות בקבוצות הטרוגניות.

הקמפוס וחלל הכיתה הם פלטפורמה לצמצום חוסר השוויון. הסטודנטיות והסטודנטים, לדוגמה, אינם נותנים שירות זה לזה וזכותם לקבל יחס שווה מהמרצה ומהמוסד. בבנייה של מטלה בקבוצה הטרוגנית, על המרצה לנסות ליצור תנאים שאינם מדגישים ביתר שאת את הפערים.

לדוגמה: במטלות המבוססות על קריאה באנגלית עלול לבלוט הפער בין קבוצות הרוב לקבוצות המיעוט. לכן מומלץ:

- להימנע מלדרוש קריאה מהירה וחומר רב שידיגישו את הפערים בידיעת שפות.
- אם פערי השפה הם אכן מכשול של ממש בכיתה, יש לברר מבעוד מועד אם אפשר להעסיק מתרגל דו-לשוני.
- אם יש פערי שפה ואין מתרגל דו-לשוני, על המרצה להקפיד שההוראות ברורות לכולם.
- לבסס את המטלות על חומר שנלמד ושהוסבר היטב בכיתה.
- להציע מצגת או סיכום בכיתה לפני ביצוע המטלה שיכללו את הנקודות התאורטיות המרכזיות.
- לבסס את המשימות על מידע הזמין לכל חברות וחברי הקבוצה באופן דומה (מאמר שנלמד בקורס בשיעור קודם, רקע תרבותי-אישי, חומר שמחולק בידי המרצה והוא נגיש יחסית). במטלות הכוללות הדמיות מומלץ:
- להימנע ממשחק תפקידים מעמדי; למשל, אם נדרשת הדמיה בכיתה, בנו מטלה שבה שתי עובדות או שתי מנהלות ולא מנהלת ועובדת וכד'.

שיתוף פעולה ומטרות משותפות

עבודות בקבוצות הטרוגניות מתנהלות טוב יותר כשהמטרה משותפת (למשל, ציון טוב בעבודה) וכשיש תלות הדדית בין המשתתפות והמשתתפים כדי להשיג את המטרה המשותפת. חשוב לעודד תלות הדדית חיובית ולא תחרות, וזאת באמצעות הדגשת המטרה המשותפת ויצירת מטלה במבנה המצריך תלות ההדדית. מבנה כזה פירושו שהדרך אל הציון או אל השלמת המטלה כרוכה בשיתוף פעולה נרחב בין חברות וחברי הקבוצה. בתנאים של תלות הדדית חיובית, התלמידים נוטים יותר לקיים אינטראקציה בדרכים חיוביות, כגון מתן תמיכה אינסטרומנטלית ורגשית ושיתוף מידע ומשאבים. אם אין תלות מובנית בתוך המטלה, סטודנט או סטודנטית חזקים יקבלו על עצמם את רוב העבודה ויעוררו תסכול אצל האחרות והאחרים בקבוצה. במצב כזה לא יתממש הפוטנציאל הגלום בעבודה בקבוצות הטרוגניות הן מבחינה פדגוגית והן מבחינת היחסים בין הקבוצות. לדוגמה:

- כל משתתף מתבקש להביא מקרה או מידע או אירוע מהרקע האישי, כלומר מקרה רלוונטי מהבית, מהעיתונות או מכל מקור מידע זמין אחר. חברה או חבר מקבוצה אחרת ינתחו את המקרה על פי תאוריה או על פי מידע שנלמדו בכיתה.
- יש לשים לב כי כאשר אנו מבקשות ומבקשים מידע שזמין לכולם כחומר גלם לניתוח, לדיון או ליצירה, אנחנו מחזקות ומחזקים במבנה מטלה זה גם את התנאי הראשון (מעמד שווה) וגם את התנאי השני (תלות הדדית חיובית).
- כל חבר קבוצה מראיין חבר קבוצה אחרת. חבר אחר ינתח את הריאיון.
- מתן חומרים לעבודה בקבוצות בשפות שונות שחלק מחברי הקבוצה שולטים בהן ויכולים להסביר את אשר נכתב (אם הדבר רלוונטי).

תמיכה מצד המוסד

תמיכת המוסד בעבודות משותפות באה לידי ביטוי במסר שעבודות אלה חשובות ובעלות ערך. לכן מומלץ לתכנן מטלות משותפות בקבוצות הטרוגניות כך שבשלב הראשון הן מתבצעות בכיתה ולא מחוץ לה, תוך העברת מסר ברור של תמיכה בעבודות אלה, בנוכחות פעילה של המרצה או המתרגל ותוך מעבר בין הקבוצות השונות.

מומלץ:

- להקדיש זמן בכיתה לעבודה המשותפת – בשלבים מתקדמים יותר ניתן כמובן להעביר חלק מהעבודה אל מחוץ לכיתה, אך תחילה יש לבסס את הקבוצה ההטרוגנית בנוכחות כלשהי של מרצה או של מתרגל.
- בשלב התכנון מומלץ לבדוק אם יש צורך גם במתרגל כדי להגדיל את הנוכחות הסמכותית האפשרית (אם רלוונטי).
- לעבור בין הקבוצות השונות, להביע תמיכה בעבודה שהקבוצות מגוונות ולהציע עזרה.
 - לוודא שמאפשרים לכולם להשמיע קול;
 - להדגיש יתרונות שונים של חברות וחברי הקבוצה;
 - לשקף ולשפר את קצב ההתקדמות מבחינה אקדמית;
 - לתווך בין המשתתפים אם עולים נושאים נפיצים, להדגיש כי חשוב לדבר עליהם אבל ייתכן כי משימה זו תצא נשכרת מההכרה הכללית ששורר מתח סביב נושא מסוים אבל אין לתת לו מקום מרכזי במשימה זו;
 - לעצור התנהגות פוגענית.

היכרות אישית

נסו לבנות את המטלה כך שיידרשו כמה מפגשים ויוקצה די זמן לאינטראקציה. כלומר, הימנעו מלשלב קריאה אינדיווידואלית ממושכת כחלק מהמשימה או לבחור במשימה חד-פעמית וקצרה.

ד. הערכת העבודות המשותפות

הציון עלול להיות חסם של ממש בעבודה בקבוצות הטרוגניות שכן בקרב סטודנטים וסטודנטיות עלול להתעורר החשש שעבודה בדרך זו תפגע בציון. לחשש זה נלווה היבט רגשי הקשור לחוויית הכישלון וההצלחה. לכן:

- ניתן לוותר על הציון בעבודות בקבוצות הטרוגניות. הוויתור על הציון מפחית במידה רבה את הלחץ שמעוררות מטלות כאלה ובמידת האפשר כדאי לשקול אפשרות זו.
 - אפשר להציע ציון עובר/לא עובר.
 - לשים לב שמשקל נמוך יותר לציון מפחית את הלחץ ואת ההתנגדות לעבודות אלה.
 - לקבוע מבנה ציון המורכב מחלק אינדיווידואלי ומחלק קבוצתי בעבודות שבהן ניתן לציון משקל גדול בציון הכללי בקורס, לדוגמה:
- על כל חבר וחברה בקבוצה להגיש עבודה של עמוד וחצי בנושא מסוים ומשקל הציון בה יהיה 20% מהציון הכללי בקורס. בנוסף, על הקבוצה להגיש יחד עבודה של שלושה עמודים בנושא אחר ומשקל הציון בה יהיה 80% מהציון הכללי בקורס.
- מבנה זה מאפשר שליטה אישית בחלק מהציון ולכן הוא מגביר את תחושת הבחירה ומפחית התנגדות הנובעת מהפחד מפני פגיעה בציון.



חשוב מאוד להקפיד שלא להגדיל מדי את משקל הציון למשימה האינדיווידואלית כדי לא לחתור נגד מבנה התלות ההדדית ונגד המטרה המשותפת של המטלה.

סיכום: לאן מכאן? מבט אל אופק אחר

מדריך זה נועד לתת בדיכם פרטיקות ויישומים לשימוש בכיתותיכם כדי שתוכלו לקדם את ההכלה ואת שיפור היחסים בין הקבוצות בקרב הסטודנטיות והסטודנטים שאיתם אתם נפגשים. השאיפה היא שכל פרטיקה שתשימו תוסיף עוד נדבך למהלך של הפיכת הקמפוסים בישראל למכילים ולמוסדות המאפשרים מגע מיטיב והדוק בין כל הקבוצות המרכיבות את החברה הישראלית.

לאחר שקראתם וקראתן מדריך זה אנו ממליצות להתחיל להתנסות בפרקטיקות המוצעות תוך התחשבות בכיתה, בחומר הנלמד ובסטודנטיות והסטודנטים שבכיתותיכם. תוכלו להתחיל מפרטיקות המצריכות רק מודעות ורגישות ולהמשיך להתנסות בפרטיקות המצריכות חשיבה ותכנון רבים יותר. במוסדות האקדמיים יש כיום גופים ארגוניים המסייעים במהלך הפיכת הקמפוס למגוון ומכיל יותר ותוכלו להיעזר בהם.

כדי להגביר את ההשפעה של המדריך, תוכלו לשתף עמיתים למקצוע בכתוב בו ולעודד אותם ללמידה משותפת שתעסוק בהכלה ובשיפור יחסים בין קבוצות. פעמים רבות המדיניות משתנה "מלמטה למעלה", ותוכלו להיות סוכנות וסוכני שינוי רבי-השפעה בניצול ההזדמנות להתהוות חברה ישראלית מכילה יותר למען כולנו.

נשמח לשמוע, לייעץ ולהתייעץ בכתובות דוא"ל אלה:

ד"ר שרית לארי, מנהלת תחום אקדמיה במרכז אקורד, בכתובת: sarit.larry@mail.huji.ac.il

רות ליון-חן ruth@abrahaminitiatives.org.i

או אל עולא נג'מי-יוסף ola@abrahaminitiatives.org.il

בהצלחה!

- Abu-Rabia-Queder, S. (2022). The paradox of diversity in the Israeli academia: reproducing white Jewishness and national supremacy. *Race Ethnicity and Education*, 25(2), 231-248.
- Allport GW. (1954). *The Nature of Prejudice*. Reading, MA: Addison-Wesley.
- Christ, O., & Kauff, M. (2019). Intergroup contact theory. In K. Sassenberg & M. L.W. Vliek (eds.), *Social psychology in action: Evidence-based interventions from theory to practice* (pp. 145-161). Springer, Cham.
- Crisp, R. J., & Abrams, D. (2008). Improving intergroup attitudes and reducing stereotype threat: An integrated contact model. *European review of social psychology*, 19(1), 242-284.
- Crisp, R. J., Walsh, J., & Hewstone, M. (2006). Crossed categorization in common ingroup contexts. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 32(9), 1204-1218.
- De Lemus, S., Navarro, L., J. Velásquez, M., Ryan, E., & Megías, J. L. (2014). From sex to gender: A university intervention to reduce sexism in Argentina, Spain, and El Salvador. *Journal of Social Issues*, 70(4), 741-762.
- Dennehy, T. C., & Dasgupta, N. (2017). Female peer mentors early in college increase women's positive academic experiences and retention in engineering. *Proceedings of the National Academy of Sciences*, 114(23), 5964-5969.
- Dovidio, J. F., Gaertner, S. L., & Saguy, T. (2009). Commonality and the complexity of "we": Social attitudes and social change. *Personality and Social Psychology Review*, 13(1), 3-20.
- Halperin, E., Russell, A. G., Trzesniewski, K. H., Gross, J. J., & Dweck, C. S. (2011). Promoting the Middle East peace process by changing beliefs about group malleability. *Science*, 333(6050), 1767-1769.
- Galinsky, A. D., Maddux, W. W., Gilin, D., & White, J. B. (2008). Why it pays to get inside the head of your opponent: The differential effects of perspective taking and empathy in negotiations. *Psychological science*, 19(4), 378-384.
- Hart, J. P., & Kocher, A. C. (2022). Impacts of teaching critical race theory and applying contact theory methods to student's cross-cultural competency in diversity courses. *Teaching Sociology*, 0092055X221104836.
- Kimel, S. Y., Huesmann, R., Kunst, J. R., & Halperin, E. (2016). Living in a genetic world: How learning about interethnic genetic similarities and differences affects peace and conflict. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 42(5), 688-700.

- Lytle, A. (2018). Intergroup contact theory: Recent developments and future directions. *Social Justice Research*, 31(4), 374-385.
- Payne, B. K., Vuletich, H. A., & Lundberg, K. B. (2017). The bias of crowds: How implicit bias bridges personal and systemic prejudice. *Psychological Inquiry*, 28(4), 233-248.
- Pettigrew, T. F. (2021). Advancing intergroup contact theory: Comments on the issue's articles. *Journal of Social Issues*, 77(1), 258-273.
- Pettigrew, T. F., & Tropp, L. R. (2006). A meta-analytic test of intergroup contact theory. *Journal of personality and social psychology*, 90(5), 751.
- Rasooli, A., DeLuca, C., Rasegh, A., & Fathi, S. (2019). Students' critical incidents of fairness in classroom assessment: An empirical study. *Social Psychology of Education*, 22(3), 701-722.
- Saguy, T., Shchori-Eyal, N., Hasan-Aslih, S., Sobol, D., & Dovidio, J. F. (2016). The irony of harmony: Past and new developments. In *Intergroup Contact Theory* (pp. 61-79). Routledge.
- Tankard, M. E., & Paluck, E. L. (2017). The effect of a Supreme Court decision regarding gay marriage on social norms and personal attitudes. *Psychological Science*, 28(9), 1334-1344.
- David, B., & Turner, J. C. (1999). Studies in self categorization and minority conversion: The in group minority in intragroup and intergroup contexts. *British Journal of Social Psychology*, 38(2), 115-134.
- מעין, י' (2022). מופעים של הגזעה בשני מרחבים אקדמיים [חיבור לשם קבלת התואר "דוקטור לפילוסופיה"]. אוניברסיטת חיפה.
- צלאח, כ. (2016) אז מה כבר קרה? אוטואתנוגרפיה של מיקרו-אגרסיות על רקע אתני. תיאוריה וביקורת, 46, 69-90.