

שאל אותי שאלה

| | |
|-----|------------------------|
| 1. | תקציר |
| 1. | רקע |
| 2. | מטרות הפרויקט |
| 2. | סקר ספרות |
| 4. | שיטה |
| 4. | מסקנות |
| 4. | שימוש בשיחה ככלי למידה |
| 8. | תוכן השיחות |
| 11. | ניהול פרויקט |
| 13. | דיון |
| 13. | רעיונות להמשך |
| 14. | ביבליוגרפיה |

תקציר

לכולנו יש שאלות המעסיקות אותנו. "האם להישאר בעבודה הנוכחית או לחפש עבודה חדשה?", "איך אני יכול לשנות בעצמי משהו שמפריע לי?", "איך אני משפר את הקשר שלי עם המשפחה?". לשאלות אלו חשיבות רבה, והבנה טובה יותר שלהן תוכל לספק לנו ערך רב. יש מספר כלים בהם אנו יכולים להשתמש כדי להבין טוב יותר את השאלות שלנו, לדוגמה, חיפוש באינטרנט, קריאת ספרים והתנסות אישית. בפרויקט הזה אני מעוניין לבחון שימוש בשיחות ככלי למידה. במהלך שיחה עם אדם אחר, נקבל הזדמנות לסדר את המחשבות שלנו, לקבל משוב מהאדם האחר לגבי תהליך החשיבה שלנו ולקבל נקודת מבט חדשה. כדי להתנסות עם שיחות ככלי למידה בחרתי לשאול מספר חברים וחברות האם יש להם שאלה שמעסיקה אותם שהם היו רוצים שאני אשאל אותם אותה. את המחשבות והמסקנות שלי מתוך הפרויקט הזה אסכם במסמך זה.

רקע

למידה תמיד עניינה אותי. שאלות כמו "איך ניתן ללמוד באופן יעיל יותר" או "מה אני יכול ללמוד שיקדם אותי" מעסיקות אותי. לאחרונה, נפל לי האסימון ששיחות יכולות להיות כלי למידה מאוד שימושי, ולדעתי, יש מספר דברים שאנחנו יכולים לעשות כדי לשפר את איכות השיחות שלנו. הבחנתי ששיחות משמשות ללמידה בחלקים רבים של חיי. במהלך התואר הראשון במדעי המחשב, היה מאוד נפוץ לשאול אחד את השני שאלות בקשר לחומר הלימוד ולשיעורי הבית. בתואר השני, אופי השיחות השתנה. מפני שלכל אחד היה פרויקט שונה, ולא עבדנו על אותם הדברים, תפקיד השיחות השתנה מהחלפת מידע, למשהו אחר. שיחות שיחקו תפקיד חשוב במוטיבציה שלי. מפני שעבדתי, כמו סטודנטים רבים לתואר שני, לרוב לבד, הרגשתי ששיתוף הרעיונות שלי עם אחרים וקבלת משוב מהם עזר לי להפיג את תחושת הבדידות שהרגשתי. בנוסף, הרגשתי שלהסביר לאחרים מה אני עושה עזר לי להגיע לתובנות, וגם עודד אותי לחשוב בצורה ביקורתית יותר על מה אני עושה ולמה אני עושה את זה. מידי פעם, קיבלתי מידע חדש שעזר ישירות למחקר שלי, ולעיתים קרובות יותר קיבלתי מידע שימושי לגבי איך לעבוד נכון יותר ואיך לגשת לבעיות המחקר בצורה טובה יותר. תוך כדי שהבנתי את החשיבות של שיחות ללמידה שלי בתואר השני, התחלתי לשים לב לזה יותר בחיים האישיים שלי. מצאתי את עצמי מתייעץ יותר עם אחרים על בעיות מהחיים האישיים שלי, ושיותר אנשים מתייעצים לגבי

החיים האישיים שלהם איתי. הרגשתי ששיחות אלו מאפשרות לי ולאחרים לקבל החלטות טובות יותר ולהבין את העולם טוב יותר. הרגשתי ששיחות אלו גרמו לי להתחבר יותר לחבריי.

בסמסטר האחרון של התואר השני, השתתפתי בקורס במחקר איכותני של המחלקה לחינוך. החשיפה למחקר איכותני הדגישה לי את החשיבות של שיחות בלמידה. במחקר איכותני, לרוב, המטרה היא להבין תופעות אנושיות מורכבות, כמו להבין תרבות של אוכלוסיה מסוימת, או השפעות של תוכנית לימודים חדשה על תלמידים. כלי מחקר עיקרי במחקר איכותני הוא ראיון עומק. ראיון עומק הוא שיחה עם אדם באוכלוסיית המחקר, ובמהלך השיחה מנסים להבין כמה שיותר את אותו אדם ודעותיו לגבי התופעה הנחקרת. לאחר שהתנסתי מעט עם ראיונות עומק הבנתי שיש לי הרבה מה ללמוד ומקום להשתפר באופן שבו אני מנהל שיחה, מה שהוביל אותי לפרויקט הנוכחי.

עם הזמן, הבנתי ששיחות הן חלק מתהליך הלמידה בעבודות רבות. לדוגמה, למידה מתוך שיחה היא מרכזית בטיפול פסיכולוגי. בהרבה מקומות עבודה, נהוג לקיים שיחת משב שבועית עם המנהל האישי, כדי לשפר את תפקוד העובד והמנהל לאורך זמן. בנוסף, בהרבה ארגונים, קבלת החלטות חשובות נעשית תוך כדי דיאלוג. רעיון נוסף בבסיס הפרויקט הוא ששאלות המעסיקות אותנו בחיים האישיים שלנו הם סוג של מחקר, ועקרונות רבים לגבי איך מנהלים מחקר מדעי יכולות לשמש אותנו כדי לקבל תשובות טובות יותר לשאלות אלו.

מטרות הפרויקט

החלטתי לעשות את הפרויקט הזה מכמה סיבות. הסיבה העיקרית היא ללמוד איך להשתמש בשיחה ככלי ללמידה באופן טוב יותר. אני מאמין שמודעות לאופן שבו אנחנו מקיימים את השיחות שלנו יכולה לעזור לנו להפיק יותר מהן. בנוסף, למדתי לא מעט מהשיחות שקיימתי. כל אחת מהשיחות התקשרה גם אלי, ועזרה לי להבין דברים חדשים. אני רואה בפרויקט כהזדמנות לחזק את הקשרים שלי עם חברים. נושאי השיחה שחברי העלו היו אישיים ובנושאים המעניינים אותם, ואפשרו לי להכיר אותם טוב יותר. מפני שהשיחה עשויה לעזור להם להבין טוב יותר שאלה המעסיקה אותם, אני רואה בשיחה הזו כמשהו שאני מעניק להם.

סקר ספרות

בחלק זה אעבור על כמה מקורות אקדמיים המתקשרים לפרויקט, ועל רעיונות שניתן לקחת מהם. פרטי המאמרים נמצאים בסוף הדו"ח.

בספר *The Reflective Practitioner: How Professionals Think In Action*, הסופר מתאר כיצד השקפה (reflection) עשויה לסייע לבעלי מקצוע להשתפר לאורך זמן. הסופר טוען שצבירת ניסיון בפני עצמה לא מספיקה. כדי להשתפר, על בעל המקצוע לנתח את החוויות שצבר, ולהסיק מתוכן מסקנות. אחת הדרכים לתרגול השקפה היא באמצעות שיחה עם אדם אחר. באחד הפרקים הסופר דן בתהליך ההכשרה של פסיכותרפיסטים, ומתאר פגישה בין מתמחה והיועץ שלו. במהלך ההתמחות, המתמחה מוצמד למנחה מנוסה איתו הוא יכול להתייעץ. המתמחה מגיע למנחה להתייעצות לגבי מטופלת שהוא מרגיש שהטיפול איתה תקוע. במהלך השיחה המנחה פוסל פרשנויות להתנהגות המטופלת שהמתמחה מציע, ומציג פרשנויות חלופיות. המנחה מבקש מהמתמחה להתחיל בהצגת העובדות, כלומר מה קרה ונאמר במהלך הטיפול, ורק לאחר מכן להיכנס לפרשנויות. המנחה מציע למתמחה דרכי פעולה אפשריות לחידוד את ההבנה שלו של המטופלת, והשיחה מסתיימת. המתמחה יוצא בהרגשה שלילית מהשיחה ומרגיש שהמנחה אינו מקצועי מספיק. הסופר מנסה להבין מאיפה נובעת הרגשה זו. ניתוח השיחה מראה שהמנחה צודק – הפרשנות שהמתמחה מציע מורכבת ואינה מבוססת מספיק בעובדות, הפרשנות שהמנחה מציע זהירה יותר ומתאימה יותר לעובדות שהמתמחה מציע. הסיבה לכך שהמתמחה יוצא בתחושה שלילית היא מפני שהוא לא נחשף לתהליך המחשבה של המנחה שהוביל אותו למסקנות הללו. ולכן, הוא לא הבין ולא סמך עליהן. בנוסף להרגשה השלילית, המתמחה למד פחות. אם המנחה היה חושף את תהליך המחשבה שלו, המתמחה היה יכול לשחזר את זה בעתיד, והיה מבין טוב יותר את

המקצוע. זה עיקרון חשוב – **חשיפת תהליך המחשבה שלנו בשיחה מאפשר למידה משמעותית יותר**. בנוסף, ניתן לראות שימוש של שיחה ככלי למידה בהכשרה של פסיכותרפיסטים. תפקיד השיחה במקרה זה הוא לחשוף טעויות הנובעות מקפיצה מהירה מידי למסקנות והנחות שגויות, לחלוק מהניסיון, ולתכנן דרכי פעולה אפשריות.

במאמר *Peer Coaching: Professional Development for Experienced Faculty* מתוארת תוכנית לשיפור איכות ההוראה של מרצים מנוסים באוניברסיטת סיאטל, במתכונת של חניכת עמיתים. במהלך התוכנית, מרצים ממחלקות שונות חולקו לזוגות, שכל צד חנך את הצד השני. במהלך שנת הלימודים, אותם מרצים נפגשו אחד עם השני לדון בהוראה, וצפו אחד בשני מרצים בפני כיתה. במהלך הפגישות, המרצים נתנו משוב אחד לשני, והתייעצו לגבי דרכי פעולה אפשריות. לתוכנית זו מספר יתרונות על פני תוכנית מסורתית של שיעורים על איך לתת הרצאה. התוכנית דורשת משאבים מועטים ויכולה לשרת מספר רב של מרצים. המרצים מקבלים משוב מותאם אישית להקשר הספציפי שלהם. הכותבים דיווחו כי מרצים שהשתתפו בתוכנית הרגישו שייכים יותר לאוניברסיטה, ושנוצרו שיתופי פעולה בין מחלקות שונות כתוצאה מהיכרות שנעשתה במהלך התוכנית. הכותבים ציינו מספר סיבות שהובילו להצלחת התוכנית. התוכנית היתה מבחירה, אף מרצה לא התבקש להשתתף בתוכנית בניגוד לרצונו. החניכה התמקדה בהיבט מסוים של הוראה שנבחר על ידי המרצה, במהלך המפגשים הראשונים. מכאן ניתן ללמוד שכדאי להשקיע מאמץ ראשוני כדי להבין במה אנו מעוניינים להתמקד. מפני שהתוכנית כוללת מספר מפגשים והערכה, למרצים היתה מוטיבציה רבה יותר לפעול בהתאם למה שנאמר בשיחות, כי הם יפגשו שוב את החונך.

המאמר *Developing qualitative research questions: a reflective process* עוסק בפיתוח שאלות מחקר איכותניות. מחקר איכותני משמש להבנת תופעות חברתיות מורכבות, כמו הבנת הסיבות לאימוץ חיות מחמד או השפעות של מדיניות מיסוי חדשה. שאלות המחקר עוזרות לחוקר לתכנן את המחקר, ולהביע את מהותו. המאמר מתקשר לפרויקט בשני אופנים. תחילה, כחלק מפיתוח שאלת המחקר, הכותב מדגיש את החשיבות של ניהול שיחות עם גורמים שונים – עם עמיתים, ועם האוכלוסייה הנחקרת. מכאן ניתן ללמוד שכדאי לשוחח עם אנשים שונים בעלי נקודות מבט שונות לגבי השאלות המעניינות אותנו. דרך נוספת שבה המאמר מתקשר לפרויקט היא שבחירת השאלה על ידי הנשאל דומה לבחירת שאלת מחקר איכותני. עם זאת, יש ההבדל בין השתיים. לבחירת שאלה אקדמית יש אילוצים שאין לבחירת שאלה מתוך עניין אישי, למשל, שאלת מחקר אקדמית תשמש את החוקר לקבלת מימון למחקר. במאמר מוזכר שלרוב, שאלות מחקר נובעות מרצון עמוק של החוקר, והבנה טובה יותר של רצון זה תעזור לניסוח שאלת מחקר שתביא לסיפוקו. הכותב מציע שבניסוח שאלת המחקר תהיה התייחסות להקשר הספציפי של המחקר, כלומר להתייחס לפרטים כמו מיקום, אוכלוסייה וכו'. זאת מפני שתופעות חברתיות תלויות בהקשר בצורה רבה, ואין לדעת אילו מהמסקנות ניתן יהיה להכליל בהקשר רחב יותר, ולכן חשוב להדגיש את ההקשר. חשוב לשים לב ששאלות המחקר יהיו חסרות הטייה, ולהבחין בהנחות הטמונות בניסוחן. כתיבה מפורשת של שאלות המחקר מאפשרת לחוקר להתבונן בשאלות ולזהות הנחות והטיות בניסוח. חשוב לבחור שאלה שניתן לענות עליה. שאלה שלא ניתן לענות עליה יכולה להיות מעניינת, אך ללא ערך רב. הדיון לגבי האם ניתן לענות על שאלה ואיך, יעזור לחוקר לתכנן את המחקר ולצפות בעיות.

המאמר *Conversation as experiential learning* דן על למידה באמצעות שיחה דרך העדשה של תאוריית למידה מהתנסות (experiential learning theory). המאמר מציג מספר הביטים של למידה משיחה. שיחה היא חוויה חושית. לא רק המילים שנאמרות בה חשובות, אלא החוויה כולה. גם לרגשות ולתחושות שלנו במהלך השיחה יש השפעה רבה על תהליך הלמידה. היבט נוסף הוא המתח בין מיקוד והבניית השיחה לעומת זרימה חופשית של השיחה. מיקוד השיחה יאפשר לנו להיכנס יותר לעומק לנושאים מסוימים, בעוד שזרימה חופשית תאפשר לנו למצוא קשרים חדשים ומפתיעים. כיוון התקדמות השיחה הוא היבט נוסף. השיחה יכולה להתקדם קדימה, ונשוחח על מידע חדש, וניצור מושגים ושפה חדשה, אבל לעיתים כדאי לחזור אחורה, ולבחון מושגים וחוויות שדנו בהם בעבר ולחדד אותם. מתח נוסף הוא המתח בין להביע את עצמך בצורה מלאה וכנה, ולנסות להבין את האחר. כך נוכל להפיק את המירב מהשיחה ונאפשר למידע לעבור ביעילות. רעיון נוסף שהמאמר דן בו

הוא המרחב שבו מתנהלת השיחה. למרחב זה שלושה חלקים – הזמן, המקום הפיזי, והמרחב הרגשי. המרחב הרגשי עשוי לאפשר או למנוע ממשתתפים להביע בכנות את דעתם. גבולות ונורמות חברתיות מעצבות את המרחב הרגשי. הן יכולות לאפשר למשתתפים להרגיש בנוח להביע את דעתם בלי חשש לפגוע ולהיפגע, וכדאי להיות מודעים אליהן.

שיטה

בחרתי ללמוד על שיחה ככלי למידה דרך התנסות אישית. קיימתי מספר שיחות למידה עם ארבעה משתתפים שונים. בכל אחת מהשיחות עשיתי תהליך דומה. לפני השיחה, כתבתי רשימת דגשים לגבי ניהול השיחה, המבוססים על סקר ספרות או ניסיון אישי. לאחר מכן יצרתי קשר עם המשתתף. הסברתי לו את רעיון הפרויקט ושאלתי האם הוא מעוניין להשתתף. המשתתף התבקש לחשוב על שאלה שהוא היה רוצה שאשאל אותו, ונתתי לו בין שבוע לשבועיים לצורך כך. את השיחה עם המשתתף התחלתי עם הסבר על הפרויקט ומטרותיו, תיאום ציפיות לגבי השיחה, ובקשת אישור להקלטת השיחה. לאחר מכן המשתתף הציג את השאלה ודנו בה במשך כ-45 דקות עד שעה וחצי. השיחות הוקלטו לצורך תיעוד וניתוח. לאחר השיחה, ההקלטה תומללה ידנית, וחיברתי רשימה של נושאים ורעיונות שעלו במהלך השיחה והערות על התנהלות השיחה. לאחר מכן עדכנתי את הדגשים לניהול שיחה הלמידה לקראת המשתתף הבא. על התהליך הזה חזרתי עם שלושה משתתפים. המשתתף הרביעי שיחק את תפקיד השואל, ואני הייתי בתפקיד הנשאל. השיחה התנהלה באופן דומה, וגם היא הוקלטה ונותחה.

מסקנות

שימוש בשיחה ככלי למידה

למה לנו להשתמש בשיחה ככלי למידה? לדעתי, שיחה יכולה להיות כלי למידה יעיל. מתוך ארבעת השיחות, שלושה מהנשאלים אמרו שהשיחה עזרה להם להבין טוב יותר את השאלה שלהם. סקר הספרות מראה ששיחה היא כבר חלק מתהליך הלמידה במקצועות רבים. אז מה הופך שיחה לכלי למידה יעיל? ראשית, שיחה היא צורת **למידה פעילה**. קיים מחקר רב המצביע על כך שלמידה פעילה אפקטיבית יותר מלמידה פאסיבית. שיחה מאלצת אותנו לשלוף את החומר מהזיכרון, ולסדר את המחשבות שלנו כדי להסביר אותן. פעולה זו מחזקת את ההבנה שלנו ומאפשרת לנו לזהות פערים בידע כאשר איננו מסוגלים להסביר משהו. שיחה עשויה לעורר אותנו רגשית – החשש לטעות, רגשות כלפי האדם השני ותגובותיו, והתרגשות מהאינטרקציה החברתית יכולות להפוך את תהליך הלמידה למשמעותי יותר. שיחה גם עשויה להגביר את המוטיבציה שלנו ללמוד, וכתוצאה מכך לשפר את הלמידה שלנו. במהלך שיחה אנו עשויים להיחשף ל**מידע חדש**. יכול להיות שהצד השני ידע משהו שאנחנו לא, או שנחשף לכיוון חדש שלא הכרנו לפני. יכול להיות שלמשתתפים האחרים יהיה רעיון או דרך חדשה להסתכל על החומר שיועילו לנו.

שיחה מעודדת **חשיבה ביקורתית**. לאדם אחר קל יותר לזהות פגמים בתהליך החשיבה שלנו. קל לו יותר לזהות הנחות שגויות שעשינו, ומסקנות לא מבוססות שהגענו אליהן. לדעתי, שיחות יכולות להיות מועילות יותר כאשר אנחנו לומדים בצורה פתוחה יותר, ואין לנו חומר מסודר ותשובות נכונות או לא נכונות ברורות. במקרים אלו, חשיבה ביקורתית היא חלק חשוב מתהליך הלמידה. כדי להנות מיתרון זה חשוב שהצד הנשאל יהיה פתוח לביקורת, ושהצד השואל יהיה בתשומת לב וינסה לחשוב באופן ביקורתי לגבי מה שהנשאל אומר. בנוסף, **גם השואל לומד** מהשיחה. עבורי, כל השיחות בהן השתתפתי התקשרו למשהו שעניין גם אותי ולמדתי מהן דברים חדשים ומפתיעים.

איך כדאי לנהל שיחות לצורכי למידה? תחילה, יש לציין שכל מקרה ייחודי. שיחה מאוד מושפעת מהאנשים המשתתפים בה. שיחה יכולה להתפתח בהרבה דרכים אפשריות אשר עשויות להועיל למשתתפים בה. לכן אני לא חושב שיש דרך אחת הכי טובה לנהל שיחה. הנקודות הבאות משקפות את החוויה האישית שלי, ואני חושב שכדאי לשים לב אליהם, אך אין להתייחס אליהן כ-"תורה מסיני". כמו כן, רוב הנקודות שאציג מתייחסות לצד השואל בשיחה.

הלמידה מתחילה עוד לפני השיחה. כל המשתתפים ציינו שהם חשבו לא מעט על השאלה "איזה שאלה היית רוצה שאשאל אותך?". שאלה הזו מעודדת אותנו לחשוב מה באמת מעניין אותנו ומה היינו רוצים להבין טוב יותר. השאלה מעוררת תהליך רפלקטיבי בו הנשאל מתבונן במחשבות שלו, בניסיון להבין מה מעסיק אותו ומה מעניין אותו. תרגיל זה עוזר לנו להבין עם איזה בעיות אנו מתמודדים, ולהתחיל לחשוב על איך לגשת אליהן. בנוסף, הציפייה לשיחה מעודדת את הנשאל לחשוב על הנושא לעומק, איך להסביר אותו, ומה התהיות שלו לגביו.

שיקולים פרקטים. עדיף לקיים את השיחה במקום שקט עם כמה שפחות הפרעות, כי הן עשויות לקטוע את השיחה. כדאי למצוא מקום נוח שבו אפשר לשהות למשך זמן רב, ושתהיה במקום פרטיות, כי השיחה עשויה להגיע לנושאים רגישים ונרצה שהמשתתפים ירגישו בנוח לשתף ולא יחששו מכך שאנשים אחרים יאזינו לשיחה. כדאי לקבוע זמן המוקדש לשיחה. לדעתי, כדאי להקדיש לפחות חצי שעה לצורך השיחה, כדי להיכנס לעומק. כאשר אנחנו קובעים זמן מראש, אנחנו מפנים את תשומת הלב שלנו מנושאים אחרים, ויכולים להקדיש את תשומת הלב המלאה שלנו לשיחה. בנוסף, קביעת מועד מראש עוזר לנו להתכונן לשיחה, ולהיכנס למצב המנטלי המתאים. אני חושב שכדאי להגביל את משך השיחה מראש. לדעתי, זה ממקד את השיחה עוזר להימנע מלמרוח את השיחה. בנוסף, היכולת שלנו לשמור על הקשב שלנו בשיחה מוגבל. כדאי להשאיר כמה דקות בסוף השיחה לסיכום. בנוסף, כדאי לבחור זמן בו לא נהיה עייפים מידי. השיחה דורשת ריכוז רב ועדיף להימנע מלקיים את השיחה בשעה מאוחרת בלילה או ישר אחרי יום עבודה ארוך.

לבחירת המשתתפים יש השפעה רבה על התפתחות השיחה. אם יש לנו שאלה שחשוב לנו להבין אותה טוב יותר כדאי לנו לבחור שואל הבקיא בתחום, ואולי אפילו לנסות מספר אנשים שונים, בעלי רקעים שונים ונקודות מבט שונות.

להבין את הנשאל. העיקרון המנחה מאחורי הרעיונות שאציג בהמשך הוא, שכל שאנחנו, בתור השואלים, נבין טוב יותר את הנשאל, כך גם הנשאל יבין טוב יותר בעצמו. זאת מכיוון שדרך הלמידה שלנו, הנשאל יאלץ לחשוב לעומק על הרעיונות שלו כדי להסביר אותם לנו. בנוסף, נקודות שאנחנו לא מבינים עשויות להיות נקודות שגם הנשאל לא הבין, אך הוא לא היה מודע לכך. לשם כך, חשוב שנעשה מאמץ פעיל במהלך השיחה כדי להבין את הנשאל. אם יש משהו שאנחנו לא מבינים או לא היה ברור לנו לעצור ולשאול. אם צריך להאט את הקצב, אז לבקש להאט את הקצב. הנשאל לא יכול לדעת מה אנחנו מבינים ומה לא, ועלינו לשקף לו את זה.

נכונות לשתף ולהקשיב. למצב הנפשי שלנו במהלך השיחה יש השפעה רבה. חשוב שכל המשתתפים יהיו מוכנים להקשיב ולדבר, במיוחד הצד הנשאל. מניסיוני, יש אנשים שלא מרגישים בנוח להיות במרכז השיחה, וכדאי לעודד אותם לעשות זאת ולהרגיש בנוח עם זה. חשוב שגם השואל יהיה מוכן לדבר, כאשר זה מתאים בזמן שהאזנתי להקלטה של אחת השיחות שמתי לב לכך שנשאלתי שאלה על ידי הנשאל, וישר הסטתי את השיחה חזרה לנשאל, בלי לענות על השאלה שלו. לדעתי, אם הייתי עונה לשאלה שלו זה היה מקדם את השיחה, וגם מאפשר לנשאל להרגיש בנוח יותר לשתף בעצמו, אחרי שיתוף שלי. חשוב ששתי הצדדים, במיוחד השואל, ישתדלו להבין את דבריו של האחר כמה שיותר. **פיתוח סקרנות** אחד כלפי השני תאפשר לנו להיות קשובים יותר במהלך השיחה. להתעניין במה שיש לצד השני לומר.

תשומת לב. כדאי להגיע לשיחה בתשומת לב מלאה. להרחיק מכשירים והסחות דעת אפשריות. דבר זה יאפשר לשיחה להיכנס לעומק, ותעודד את הצדדים לחלוק יותר, כי ברגע שאתה מקבל תשומת לב מלאה ממישהו זה גורם לך להרגיש שדברך נשמעים ומעודד אותך לדבר יותר.

ביטחון. כדי לאפשר שיח פתוח וכנה, חשוב שהמשתתפים ירגישו בטוחים. כלומר, שהמשתתפים לא יחששו שלדבריהם תהיה השפעה שלילית. לשם כך חשוב להקפיד על *סודיות ופרטיות*. כלומר, ששום חלק מתוכן השיחה לא ישותף מחוץ לשיחה ללא הסכמתו של המשתתף, ושפרטיות המשתתף תלקח בחשבון. בנוסף, כדאי להימנע משיפוטיות, כי היא עלולה לגרום לתחושה שלילית עבור המשתתפים, ולמנוע מהם להיות כנים.

שתיקה. לפעמים הדבר הטוב ביותר לומר הוא לא לומר כלום. התרבות שלנו אומרת שצריך "להגיע לפואנטה" מהר. אני חושב שזה לא תמיד נכון, ולקחת את הזמן בשיחה יכול להניב פירות רבים. לפעמים במהלך שיחה אחד הצדדים צריך לעצור ולחשוב. כאשר אנחנו מלחיצים את הצד השני לדבר, או מרגישים לא בנוח עם שתיקה במהלך השיחה, אנחנו לא מאפשרים לרגעים של חשיבה עמוקה להתרחש. לפעמים השיחה מגיעה לנקודת מפנה, או נקודת עצירה טבעית. כאשר אנחנו סבלנים ומגיבים בשתיקה, הצד השני יבחר לאן לקחת את השיחה. מהניסיון שלי, זה מוביל את השיחה לכיוון חדש ומפתיע יותר מאשר אם אנחנו היינו מכוונים את השיחה. כדאי לקטוע את הדובר כמה שפחות במהלך השיחה. זה עשוי לקרוע את חוט המחשבה של הנשאל ולמנוע ממנו להיכנס לעומק. נרצה לתת לנשאל להוביל את השיחה כמה שיותר.

ווידא הבנה. מידי פעם, כדאי לעצור ולוודא הבנה. כלומר, לחזור על מה שהבנו, ולשאול את הדובר אם זו היתה כוונתו. לפעמים יש פער בין מה שהדובר חושב שהבנו, ומה שבאמת הבנו. עצירות אלו עוזרות לצמצם פער זה. וידוא הבנה עוזר לנו להיות קשובים יותר על ידי השתתפות פעילה בשיחה, בלי להסיט את נושא השיחה. בנוסף, זה משקף לדובר את מה שהוא אומר. הרבה פעמים ברגע שהמחשבות שלנו נאמרים על ידי מישהו אחר, קל לנו יותר להיות ביקורתיים כלפיהם. לפעמים, כאשר אנחנו מדברים זמן רב בלי קבלת משוב מהצד השני שהוא מבין את דברינו, אנחנו מקבלים את התחושה שאנחנו "מדברים לקיר". עצירות אלו הן דרך לאותת לדובר שאנחנו מקשיבים ומבינים אותו. כדאי להיזהר לא להטות ולא להכניס פרשנויות שלנו לדבריו של הנשאל. אחת הדרכים לעשות זאת היא להשתמש כמה שיותר במילותיו של הנשאל. כדאי לשים לב שאנחנו עושים זאת במידה, כדי לא להפריע לדובר.

להתמקד בלהקשיב. אני לא חושב שאין לתת עצות בכלל או דעה אישית בכלל, אבל כדאי לדחות ולצמצם את זה. הרבה פעמים כאשר אנחנו ניתן את דעתנו האישית אנחנו נסיט את המיקוד של השיחה מהנשאל אלינו, ונמנע מהנשאל להסביר באופן מלא את דעתו. לדעתי המקום הנכון להביע את הדעה שלנו היא כאשר הנשאל סיים את דבריו, או ביקש אותה במפורש.

לשאול שאלות. שאלות שאלות היא הדרך להפעיל חשיבה ביקורתית אצל הנשאל. שאלות טובות יראו הבנה, ויפעילו את הצד השני. ספציפית, אני חושב שכדאי לשאול שאלות הבוחנות את הפרשנות של הנשאל לגבי האירועים שקרו. הזיכרון שלנו מאוד סובייקטיבי, וחשוב להפריד בין העובדות והפרשנות. לרוב הפרשנות חלקית ולא מדויקת, כי יש הרבה אי-ידיעה במקרים רבים. כדאי להתעכב על מסקנות שהנשאל הגיע אליהן. קפיצה למסקנות לא מבוססות היא טעות נפוצה. כדאי לשאול את הנשאל איך הוא הגיע למסקנות שלו, ואיזה הנחות שהוא עושה. כדאי לשאול רק שאלה אחת בכל פעם. בדרך כלל, אם נשאל יותר משאלה אחת, רק אחת מהן תקבל מענה.

שפת גוף ותקשורת לא מילולית. לשפת גוף תפקיד חשוב במהלך שיחה. באמצעות שפת גוף נוכל לאותת לנשאל על עניין, הקשבה, נינוחות או חוסר הבנה, ודברים אחרים. שפת גוף מאפשרת לנו לתקשר עם הנשאל בלי לקטוע אותו, וכאשר נלווה את המילים שלנו עם שפת גוף מתאימה נעביר מסר חזק יותר. למשל, כדי להראות עניין כדאי ליצור קשר עין במידה ולפנות עם הגוף לנשאל. ישיבה בתנוחה נינוחה תגרום לנשאל להרגיש בנוח ולאפשר לו

לדבר בנינוחות. פרצוף מבולבל יגרום לנשאל להאט ולהסביר את דבריו טוב יותר. אני חושב שאם ניתן להביע את כוונתנו ללא שימוש במילים כדאי לעשות זאת, בכדי לקטוע את הנשאל כמה שפחות.

להבין את ההקשר. לרוב, השאלה שהנשאל יביא היא לא השאלה שבאמת מעניינת אותו, אלא דלת המובילה אליה. כדי לרדת יותר לדעתו של הנשאל, כדאי לנסות להבין את ההקשר ממנו נובעת השאלה. למה השאלה הזו מעניינת אותו? האם הוא יכול להביא לנו דוגמאות אמיתיות? לעיתים השאלה תהיה כללית למדי. כשניכנס לפרטים, ונבין מאיפה השאלה הזו נובעת נמצא שאלה ספציפית יותר שקשורה לבעיה בחייו של הנשאל, שאותה הוא מנסה לפתור. הפרטים האלו יכולים להיות חשובים לדיון. לפעמים הם יכולים להשפיע במידה ניכרת על איך כדאי לגשת לשאלה. אם זאת, יש גם ערך בדיון על השאלה הכללית יותר, ורמות ההפשטה השונות מאפשרות לנו לחשוב על השאלה בצורות שונות. חשוב להמחיש את השאלה. כלומר לרדת לדוגמאות מוחשיות. דוגמאות אלו יאפשרו לנו להבין את הבעיה טוב יותר, ולחשוף פרטים נסתרים. אני ממליץ בחום לבקש דוגמאות.

סטייה מהנושא. שיחה נוטת לסטות באופן טבעי לנושאים אחרים. על פניו, זה דבר שלילי, מפני שהמיקוד עובר מהשאלה לנושא אחר. עם זאת, בהרבה מקרים השיחה חוזרת חזרה לשאלה המקורית, ביחד עם זווית ראייה חדשה. אני חושב שזה מפני ששאלות רבות הן בעלות אופי הוליסטי, כלומר הן מתקשרות להיבטים שונים בחייו של הנשאל, והבנה של קשרים אלו נותנים לנו תמונה רחבה יותר על הנושא. אני חושב שכדאי לתת לשיחה לזרום בטבעיות ולסטות מידי פעם. עם זאת, יכול להיות מצב שנסטה יותר מידי ואז נפספס לגמרי את הנושא. יש לשים לב לכך.

דימויים. הדימויים והמטאפורות שהנשאלים השתמשו בהם היו מאוד זכירים. ביטויים כמו "דיסק שבור", נזכרים היטב. אני חושב ששימוש בדימויים לצורך העברת מסר או רעיון הוא כלי חזק מאוד.

הנמכת ציפיות. כדאי להגיע לשיחה עם ציפיות נמוכות. באף אחת מהשיחות שקיימתי הנשאל לא יצא עם תשובה ברורה לשאלה שלו. שאלות מורכבות דורשות זמן. השיחה היא שלב בתהליך הלמידה, ויכולה לתרום לנו רבות, אבל אין לצפות שהבעיה תיפתר בשיחה אחת, אחרת אנו עשויים להתאכזב 😞.

סיום השיחה. כדאי להקדיש מספר דקות בסיום השיחה לסיכום. אפשר לשאול את הנשאל מה הוא למד מהשיחה. שאלה זו תעזור לו לעבד את השיחה, ותאפשר לנו, השואלים, לראות את התרומה שלנו, ולקבל משוב על תפקודנו כשואלים. סיום השיחה היא הזדמנות לשקף לנשאל את נקודת המבט שלנו. זה גם הזדמנות טובה עבורנו לעבד את המידע החדש. גיליתי שהשאלה "אם יש משהו של הספקנו לגעת בו במהלך השיחה?" בדרך כלל חושפת מידע מעניין. היא נותנת לנשאל הזדמנות לחשוב שוב על השיחה ולקשר אותה עם נושאים אחרים. עוד דבר שכדאי לעשות בסוף השיחה הוא לחשוב על הצעדים הבאים. זו הזדמנות טובה עבור המשתתף לחשוב איך הוא יכול לגשת לשאלות שעלו במהלך השיחה, ואיך להשתמש במידע החדש. בסיום השיחה כדאי לבקש משוב מהנשאל לגבי השיחה. האם נתנו לו לדבר? האם היה משהו שהפריע לו או האם היה משהו שעשינו שהוא אהב? לאורך זמן נוכל לשפר את כישורי השיחה שלנו.

שיחת המשך. אם השיחה היתה טובה ומועילה, ושני הצדדים מעוניינים להמשיך לחקור את השאלות שעלו בשיחה, כדאי לשקול לקבוע שיחת המשך. שיחת המשך יוצרת אחריותיות (accountability). כלומר, הידיעה שתתקיים שיחת המשך תעודד את הצדדים לפעול בהתאם למה שסוכם בשיחה, כדי לא להגיע "בידיים ריקות" לשיחת המשך. כאמור, הבנה של שאלות מורכבות לוקחת זמן, ואין לצפות "לפתור" את השאלה בשיחה בודדת. שיחת המשך יכולה לאפשר לנו להיכנס לעומק, אחרי שהיה לנו זמן להפנים את מה שנאמר בשיחה ולכלל אחד מהצדדים היה זמן לעשות מחקר אישי. יכול להיות שבזמן בין השיחות יעלו לנו כל מיני שאלות ורעיונות שלא עלו במהלך השיחה. אני ממליץ לרשום שאלות ורעיונות אלו, ולהעלות אותן בשיחת המשך. הטבה נוספת לקיום

שיחות המשך היא שהיא גורמת לנושא להישאר פתוח. כאשר מטלה מסוימת נשארת פתוחה, אנחנו נוטים לחשוב עליה יותר.

הקלטה. נחשפתי לצורת העבודה של הקלטת השיחה ותמלול תוכנה בקורס על מחקר איכותני. זו צורת עבודה נפוצה כאשר משתמשים בראיונות ככלי לאיסוף מידע, למשל במחקר במדעי החברה או באפיון גישת משתמשים למוצר. על פניו, זו שיטה סזיפית ומוזרה, אבל היא רבת עוצמה. ההקלטה יכולה לשמש כתיעוד לשיחה, ומאפשרת לנו לחזור אליה בעתיד. אם נרצה להמשיך לעסוק בנושא, נוכל להשתמש בה כדי להתבונן כיצד נקודת המבט שלנו השתנתה לאורך זמן. בזמן ההקשבה להקלטה לצורך תמלול, הבחנתי בדברים שנאמרו במהלך השיחה שלא הבחנתי בהם בזמן השיחה. בנוסף, זיהיתי טעויות שלי, כמו לקטוע את דבריו של הנשאל או להבין לא נכון את כוונתו. המיקוד בדבריו של המשתתף בזמן התמלול הוא סוג של "חזרה על החומר" וגרמה לי לחשוב על רעיונות ושאלות מעניינות שלא עלו לי במהלך השיחה. חשוב לציין מראש את כוונתנו להקליט את השיחה, ולבקש הסכמה. זה עשוי להיות נושא רגיש, ועדיף שלא להפתיע את הנשאל. כשהצעתי למשתתפים את הקלטת השיחה, הם סירבו. נראה שאנשים לא אוהבים לשמוע את עצמם מדברים. מעניין למה 😊.

תוכן השיחות

בחלק זה אציג שלושה נושאים שעלו במהלך השיחות, ואדון במה שלמדתי על הנושאים מתוך השיחות. כל הנושאים עלו באופן עצמאי ביותר משיחה אחת, וקשורים אחד בשני.

שינוי עצמי. מה ניתן ומה לא ניתן לשנות בעצמנו, ואיך? יש כמה תשובות קלות לשאלה הזו. צבע שיער – כן, גובה – לא. אבל, יש הרבה תכונות הרבה יותר מורכבות, בעיקר בהקשר לאופן בו אנחנו מרגישים, חושבים, ומתנהגים. מערכת הרגשות שלנו מורכבת להפליא. גם אם התשובה לשאלה מסוימת היא כן, התשובה לשאלה איך יכולה להיות קשה להשגה. בנוסף, הרגש, המחשבה וההתנהגות שלנו מתקשרות אחת לשנייה ולדברים אחרים בחיינו, ואי-אפשר לבדוד ולהתייחס לכל חלק בנפרד. דוגמה לכך היא הנטייה המקצועית שלנו. כבר מגיל קטן אנחנו מקבלים משוב חיובי על דברים שאנחנו עושים טוב ומשוב שלילי על דברים שאנחנו עושים לא טוב. מהר מאוד נוצרת זולאת משוב – אנחנו טובים במשהו, מקבלים משוב חיובי, ואז אנחנו עושים יותר ממנו, ואז אנחנו נהיים עוד יותר טובים ומקבלים יותר משוב חיובי. ולהפך – אם אנחנו לא טובים במשהו, נקבל על זה משוב שלילי, ונעשה פחות מאותו הדבר, ואז נהיה פחות טובים בו, ואז נקבל יותר משוב שלילי בכל פעם שננסה, עד שנגיע למסקנה שזה משהו שאנחנו לא אוהבים ולא טובים בו. דברים אלו הופכים להיות חלק מהזהות שלנו, למשל "אני טוב במתמטיקה" או "אני גרוע בכדורגל". הזהות הזו בהמשך חיינו תשפיע על המסגרות שנבחר להשתתף בהן, ועל החיבור שלנו עם אנשים אחרים. וכל זה מתחיל מחוויות ראשוניות מוצלחות או לא מוצלחות. איך נוכל לשנות את התפיסה שלנו לגבי האם אנחנו טובים במשהו או לא?

שינוי עצמי יכול להיות תהליך ארוך שדורש השקעה וסבלנות. לכן, נרצה לדעת האם תכונה מסוימת שווה את ההשקעה הזו. אם לא ניתן לשנות תכונה מסוימת, עדיף להשקיע את הזמן ואת המאמץ הזה בתכונות אחרות שיותר קל לשנות. יש הרבה מחקר מדעי בנושא, בתחומים שונים – מדעי המוח, פסיכולוגיה, ומדעי החברה. אחת המסקנות היתה שבהרבה מקרים לא צריך לנחש תשובה לשאלה. יכול להיות שתכונה מסוימת נחקרה מדעית ושיש לה תשובה, לפחות חלקית. מוטיבציה לעשות משהו היא דוגמה טובה לתכונה שניתן לשנות. הרבה פעמים, מוטיבציה מגיעה מהרבה הצלחות קטנות. למשל, אם היה מקרה שבו ניסית לשנות משהו בעצמך והצלחת, והיתה לזה השפעה חיובית על החיים שלך, אז אתה תרצה לעשות זאת שוב. כי ראית שזה עובד ושיש לזה השפעה חיובית על החיים שלך. זה עיקרון אחד שאנחנו יכולים לקחת בחשבון כשאנחנו חושבים על איך לקבל יותר מוטיבציה לעשות משהו.

כדאי גם לשאול את עצמנו מידי פעם על מה אנחנו רוצים לעבוד ולמה. לפני שאנחנו שואלים איך לשנות משהו בעצמנו, חשוב להבין למה, והאם אולי יש דברים אחרים שחשובים לנו יותר. מפני שזה עשוי להיות תהליך ארוך שדורש הרבה השקעה, כדאי להבין טוב שאנחנו עושים את זה מסיבה טובה.

חברויות. חברויות הן חלק חשוב מחיינו. הן יכולות לגרום לנו להרגיש טוב, אך גם לגרום לנו להרגיש רע וטלטלות רגשיות. נושא זה עלה בכל השיחות.

חלק חשוב מחברות הוא להרגיש הדדיות, כלומר, שהצד השני מעריך אותנו כפי שאנחנו מעריכים אותו. לפעמים קשה לנו להבין האם הצד השני מעריך אותנו, וחוסר וודאות זו יכולה לעורר בנו תחושות לא נעימות כמו חוסר ביטחון וחרדה. יש מספר דרכים להראות לצד השני שאנחנו מעריכים אותו. דרך אחת היא לתת לצד השני מהזמן שלך ולבלות ביחד. זה מאותת לצד השני שאתה מעריך את הזמן איתו, ומעוניין לבלות איתו. יוזמה היא דרך חזקה יותר לעשות זאת, כי בנוסף לרצון לבלות זמן ביחד, יוזמה מראה שחשבת על הצד השני. לפעמים כשאנחנו יוזמים מפגש אנחנו עשויים לחשוב שהצד השני נענה ליוזמה שלנו כדי לרצות אותנו, ולא מתוך רצון אמיתי. כאשר הצד השני יוזם את המפגש אנחנו מרגישים בטוחים יותר שהוא עושה את זה כי הוא באמת רוצה. להתעניין בדבריו של האחר היא עוד דרך להראות הערכה. ברגע שאנחנו מתעניינים בסיפוריהם, אנחנו בעצם מתעניינים בהם. שאילת השאלות הנכונות יכולה לעזור לנו להראות עניין. זה מראה לצד השני שאנחנו מקשיבים לו, ומבינים מה עובר לו בראש. בנוסף, זה מאפשר לצד השני לדבר על נושא שהוא רוצה לדבר עליו. למשל, אם בפעם האחרונה שפגשנו מישהו הוא ציין שיש בקרוב אירוע שמאוד מרגש אותו, אז לשאול אותו בפעם הבאה שנפגשים מה קרה באותו האירוע יראה לו שזכרנו מה שהוא אמר לנו, ובנוסף יאפשר לו לדבר על אותו אירוע מרגש. נוכל גם להביע את ההערכה שלנו לאדם אחר ישירות, באמצעות מילים או שפת גוף. אפשר לומר למישהו שאנחנו מעריכים אותו, או שאנחנו מתגעגעים אליו למשל. לפעמים קשה לנו ליזום, או להביע את הרגשות שלנו לאדם אחר מחשש להיפגע. זה יכול לגרום לאדם האחר לחשוב שהוא פחות חשוב לנו. לא פשוט להתמודד עם החשש הזה.

כדי לשים לב גם לאיך אנחנו מבליים את הזמן ביחד עם החברים שלנו. אם אנחנו לא מרגישים שהמפגשים עושים לנו טוב, יכול להיות שנכנסנו לשגרה לא טובה ואנחנו ממשיכים מתוך הרגל. שווה לנסות לשבור את השגרה ולבלות בדרכים שונות.

סיפוק מהעבודה. עבודה היא חלק מאוד משמעותי מחיינו ולרגשות שלנו כלפי העבודה יש השפעה רבה. תחושת סיפוק מהעבודה עשויה לגרום לנו להרגיש טוב יותר ולהיות יותר פרודוקטיבים. לדעתי, תחושת הסיפוק שלנו מהעבודה היא משהו שאפשר לעבוד עליו, על ידי שינוי סביבת העבודה או על ידי שינוי התפיסות שלנו כלפי העבודה. אנשים רבים לא מרגישים מסופקים במקום העבודה שלהם, ולדעתי זו בעיה גדולה שיש מספר דרכים לגשת אליה. הדברים שאני אכתוב בהמשך מבוססים בעיקר על מה שעלה בשיחות ודעתי האישית, אך יש המון מחקר בנושא, והרבה מקורות מידע זמינים. מי שמעניין אותו, אני ממליץ לו להתחיל לחקור 🧐.

בתור התחלה, כדאי לנסות להבין מה גורם לנו להרגיש מסופקים יותר ופחות במקום העבודה. תרגיל טוב הוא לנסות לחשוב על תקופות בהן הרגשנו מסופקים או לא מסופקים, ולנסות להבין מה היו הגורמים. זה יכול לעזור לנו להבין טוב יותר מה חשוב לנו בעבודה.

יכול להיות שהציפיות שלנו מהעבודה גבוהות מידי. להרבה אנשים יש ציפייה שמקום העבודה יאתגר אותם, יפתח אותם, יתן להם תחושת משמעות, יהיה לנו כיף בו, יאפשר לנו לאזן בין חיים ועבודה, ושנקבל שכר גבוה. מצד אחד, אלו מטרות ראויות, מצד שני, אלו ציפיות גבוהות שקשה למצוא מקום שיספק את כולן. ברגע שיש לנו ציפיות שאינן מסופקות, אנחנו מתאכזבים. לפעמים הציפיות הגבוהות הללו מונעות מאיתנו לשים לב למה יש לנו, ולהתמקד יותר במה אין לנו. אולי הצעד הראשון בלהרגיש מסופק יותר מהעבודה הוא לשים לב יותר לדברים שאנחנו אוהבים בעבודה שלנו.

ההרגשה שאנחנו טובים בעבודה שלנו, תורמת לסיפוק מהעבודה. כאשר אנחנו מרגישים שסומכים עלינו ושנותנים לנו חופש פעולה נרגיש מסופקים יותר. כאשר אנו מרגישים מוערכים על ידי הקולגות שלנו. ההרגשה שאנחנו לא מספיק טובים ולא עומדים בציפיות יכולה לגרום לרגשות שליליים, כמו לחץ וחרדה, ולהרגיש פחות מסופקים.

עומס רב מידי גם עשוי לגרום ללחץ לא הכרחי, ורגשות שליליים. לפעמים נוצר עומס רב במקום העבודה כתוצאה מצורות עבודה מסוימות או חלוקה לא טובה של העבודה בין העובדים, למשל, לתת לעובד חדש כמות עבודה זהה לעובד מיומן, על אף שלעובד המיומן יותר יש הספק גבוהה יותר. לפעמים אנחנו עשויים להרגיש "תקועים במקום" מבחינה מקצועית, אפילו שאנחנו כן משתפרים עם הזמן, אך קשה להבחין בכך, כי זה תהליך איטי. תשומת לב להישגים קטנים והתקדמות הדרגתית שאנו עושים עשויה לשפר את הרגשתנו. קשרים חברתיים במקום העבודה משפיעים על תחושת הסיפוק שלנו. כאשר יש לנו קשרים טובים עם האנשים שעובדים איתנו, הזמן בו אנחנו עובדים אחד עם השני יהיה מהנה יותר, ונרגיש יותר בנוח לתת ולקבל עזרה. לפעמים החיבור בעבודה יכול להרגיש שטחי. יכול להיות שפיתוח קשרים עמוקים יותר עם חלק מהקולגות שלנו ישפר את הרגשתנו. יצירת קשרים במקום עבודה מושפעת מאוד על ידי התרבות והנורמות במקום העבודה. גם אדם מאוד חברתי המגיע למקום שלא נהוג בו להיות חברתי עשוי למצוא את עצמו מתנהג בצורה לא חברתית. כדאי לשים לב לנורמות ולתרבות במקום העבודה, ועל ההשפעה שלהן. קיים חשש לחצות גבולות אישיים, ולא תמיד ברור איכן עובר הגבול. זה גורם לנו להיות מאוד זהירים ביצימת אינטראקציות חברתיות, אפילו אם הצד השני מעוניין בהן. אחת הדרכים להתמודד עם זה היא על ידי לקיחת יוזמה בגבולות שאנחנו מרגישים בטוחים יותר בהן, או לדבר באופן פתוח יותר על הגבולות ולהבהיר אותם. תקשורת טובה במקום העבודה יכולה למנוע סכסוכים מיותרים ואת הרגשות הקשים שמלווים אותם. קבלת או נתינת עזרה בעבודה יכולה לגרום לנו להרגיש טוב. אלו דרכים לשפר את הקשר שלנו עם העמיתים שלנו, להשתפר מקצועית, וכאשר אנחנו עוזרים לאדם אחר אנחנו נרגיש מוערכים יותר ותחושת יכולת.

יכול להיות שהדרך לגשת לחוסר הסיפוק שלנו מהעבודה היא מחוץ לעבודה. יכול להיות שעל ידי שינוי ההרגלים שלנו מחוץ לעבודה נשפר את ההרגשה שלנו במהלך העבודה. לדוגמה, אם אנחנו סובלים ממחסור בשעות שינה, נרגיש עייפים במהלך העבודה, וזה עשוי לגרום לנו להרגשה שלילית. אם נישן טוב יותר, ההרגשה שלנו בעבודה תשתפר.

לפעמים, הדבר הנכון הוא לשקול שינוי קריירה. שינוי קריירה יכול להיות מפחיד. זה אומר לוותר על שנים של ניסיון ולימודים שהוקדשו למקצוע מסויים. בנוסף, אין שום הבטחה ששינוי הקריירה יהיה מוצלח. יכול להיות שיהיה לנו קשה ללמוד את המקצוע החדש, או שגם ממנו לא נרגיש סיפוק. תחילה, עלינו לשאול את עצמנו מה אנחנו מחפשים. מה מפריע לנו במקום העבודה הנוכחי, ומה אנחנו אוהבים ומעריכים. כדאי להסתמך על ניסיון עבר לגבי מה עושה לנו טוב ומה לא, בנוסף לתיאוריה על מה מוביל לסיפוק מהעבודה. לנסות להבין מאיפה דברים אלו נובעים ומה הצרכים שמאחוריהם, ומה סדר העדיפויות שלנו. ככל הנראה שינוי קריירה יוביל לשיפור בהבטים מסויימים והרעה באחרים, ולכן כדאי לחשוב על זה בצורה לוגית, בנוסף לרגשית. כדאי לשים לב שאנחנו לא עושים רומנטיזציה לאלטרנטיבות, ולא נופלים במלכודת "הדשא של השכן ירוק יותר".

לאחר שהבנו טוב יותר את צרכינו ורצונותינו, אפשר לחשוב על האלטרנטיבות. לרוב, נשקול מקצועות שאנחנו מכירים אנשים שעוסקים בהם, כלומר שיש לנו מודלים לחיקוי עבורם. קשה לנו לדמיין את עצמנו במקצוע שאנחנו לא מכירים אף אחד שדומה לנו שעוסק בו. בנוסף, קיים לחץ חברתי הדוחף אותנו בכיוון מסויים, ומשפיע על אילו מקצועות נשקול ברצינות. מרחב החיפוש שלנו מאוד מוגבל, ומהווה חלק קטן מכל האפשרויות הקיימות. אולי הקריירה המתאימה לנו נמצאת מחוץ למרחב חיפוש זה? איך נוכל להרחיב את מרחב החיפוש שלנו, והאם כדאי? אין תשובה ברורה לכך. אפשרות אחת היא להיחשף ליותר אנשים העוסקים במקצועות אחרים, ולשוחח איתם לגבי המקצוע שלהם. ייעוץ תעסוקתי יכול לעזור, כי חלק מהתפקיד של יועץ תעסוקתי הוא להכיר מקצועות שונים ולמי הם עשויים להתאים.

ההחלטה לעשות שינוי קריירה עשויה להיות קשה מאוד, ומלווה בלחץ רב המוביל לשיתוק. איך נדע שאנחנו בוחרים נכון? מאיפה להתחיל? יש כמה צורת חשיבה שלדעתי יכולות להפוך החלטה זו לפחות מלחיצה. דבר ראשון, להבין ששינוי קריירה הוא לא חתונה קתולית. שוק העבודה דינאמי, ואם שינוי הקריירה אינו מוצלח, תמיד אפשר לחזור אחורה או לבחור כיוון שונה. יכול להיות שאפילו נלמד דברים בדרך שיעזרו לנו בהמשך. נבין טוב יותר את עצמנו ואת צרכינו, ואולי נרכוש ניסיון וכישורים שימשו אותנו בהמשך. בנוסף, מאוד קשה לדעת אם קריירה מסויימת מתאימה לנו עד שלא ננסה בעצמנו. לפעמים קשה לנו לדעת איך מרגיש לנו מקצוע מסויים או

מה באמת חשוב לנו עד שאנחנו לא חווים את זה על בשרנו. לכן, לא משנה כמה נחפש או נתייעץ עם אחרים, נוכל להבין באמת אם משהו מתאים לנו או לא רק כשנתנסה. אנו מניחים הרבה הנחות לגבי עבודה מסוימת, והתנסות עצמית יכולה להיות דרך לברר האם הנחות אלו נכונות או שגויות.


ניהול פרויקט

בחלק זה, אדון במספר מחשבות שעלו לי לגבי איך לנהל פרויקטים בסגנון זה.

מוטיבציה. כשעובדים על פרויקט אישי, היכולת לשמור על מוטיבציה לאורך זמן קריטית להצלחת הפרויקט. הפרויקט נמשך זמן רב יותר ממה שתכננתי, והיו זמנים שהמוטיבציה שלי היתה נמוכה, והיה לי קשה לשבת ולעבוד עליו. לדעתי, היו מספר דברים שהעלו את רמת המוטיבציה שלי, ובעתיד, אשים עליהם דגש.

מטרה ברורה. להבין בתחילת הפרויקט מה חשוב לי ומה אני רוצה להשיג בפרויקט הזה. זה עוזר לכוון אותי, ולהבין איפה להשקיע מאמץ. ללא מטרה ברורה, קל להתפזר. חלק מהמטרות עשויות להיות ללמוד להשתמש בכלים מסוימים. לנצל את הפרויקט כדי ללמוד איך להשתמש בכלים שונים, כמו הדרייב ותוכנות תמלול היתה רעיון טוב. בכל פרויקט קיימות הזדמנויות למידה, וכדאי לקחת זמן לזהות אותן, ולבחור את אלו שאנחנו מעוניינים לנצל. מטרה ברורה עוזרת לנו להתמקד, וגם עוזרת לנו לשמור על מוטיבציה לאורך זמן. כדאי לקחת זמן בתחילת הפרויקט לחשוב מה אני רוצה להשיג. באופן כללי, כדאי לבחור מלכתחילה פרויקט שמרגיש לי חשוב ומעניין.

נקודת סיום. הצבת נקודת סיום ברורה עזרה לי להתקדם בפרויקט. אחרי שהבנתי מה המטרות שלי, בחרתי נקודת סיום מספיק קרובה, שיכלתי לפרק לשלבים ברורים. בחרתי נקודת סיום שתאפשר לי להתנסות מספיק עם הרעיון, ולהרגיש סיפוק מהגעה לנקודת הסיום. אם אני מעוניין להמשיך עם הפרויקט, אני יכול. אם לא, נקודת הסיום היא נקודת יציאה טובה. בדרך כלל, ההתקדמות תהיה איטית יותר ממה שציפינו, ולכן נקודת הסיום צפויה להשתנות. נקודת הסיום שלי היתה גמישה, ושונתה במהלך הפרויקט. למשל, בתחילת הפרויקט תכננתי לקיים עשרה שיחות. הבנתי שזה יקח יותר זמן ממה שאני מוכן להשקיע, אז צמצמתי לארבעה. נקודת סיום ברורה, ופירוק שלה למשימות ברורות נתן לי תחושת התקדמות, ומוטיבציה לעבוד על הפרויקט. בזמן הצבת נקודת הסיום, חשוב לשאול את עצמך, כמה אני מעוניין להשקיע בפרויקט? הזמן שלנו מוגבל, וכדאי להיות מודע לכך.

שותפים. בפרויקט עיתידי, הייתי מעוניין לעבוד עם שותפים. על הפרויקט הזה עבדתי לבד. לדעתי, עבודה עם אדם נוסף היתה יכולה לעזור לי לעשות פרויקט איכותי יותר, להעלות את המוטיבציה שלי, ויכולה להיות הזדמנות טובה לתרגל את הרעיון בבסיס הפרויקט – התייעצות עם אנשים אחרים לגבי הרעיונות שלך. עבודה עם שותף עשויה להיות מהנה יותר והזדמנות לחיבור. אז אם אתם קוראים את זה ומעניינים לשתף פעולה על פרויקט דומה, מוזמנים לפנות אלי . דרך אחת לעבוד עם אנשים אחרים בלי יותר מידי מחויבות מצידם היא באמצעות קביעת שיחת מחקר עם אחרים, בו הם ינסו להבין ולתת את דעתם על הפרויקט.

להסביר. להסביר לאחרים על הפרויקט אפשר לי לקבל משוב על הפרויקט. כאשר אנשים חשבו שהרעיון טוב ומעניין, המוטיבציה שלי עלתה. לעיתים קרובות קיבלתי משוב שימושי ופרספקטיבה חדשה. לעיתים היה לי קשה להעלות את הנושא, כי הוא מרגיש מאוד אישי וחשוף, אבל אני חושב שיש הרבה סיבות טובות לעשות זאת. כאשר אנחנו מסבירים על הפרויקט לאחרים, כדאי להשקיע מחשבה על איך להסביר עליו. לפני שהצגתי את הפרויקט בפני משתתפים, חשבתי רבות על איך להסביר עליו כך שהם יבינו, וירצו להשתתף. מחשבות אלו עזרו לי לחדד את מטרות הפרויקט ולמה אני עושה אותו. להסביר לאחרים על המסקנות שלי מהפרויקט עוזר לי לעבד ולסדר את המחשבות שלי לגביו.

כדאי להסביר על הפרויקט בביטחון. בסופו של דבר, בחרתי להשקיע את המאמצים שלי בפרויקט הזה כי אני חושב שהוא חשוב ומעניין. אנשים מגיבים טוב יותר כאשר הם מזהים את הביטחון הזה כאשר אני מסביר על

הפרויקט. אולי כדאי לנסח elevator pitch להסברת הפרויקט, שנוכל לשלוף בקלות כאשר יש לנו זמן קצר להסביר על הפרויקט.

ארגון הפרויקט. לדעתי, לא כדאי להתחיל מתוכנית מורכבת מאוד, אלא מתוכנית פשוטה וגמישה. תוך כדי תנועה נבין טוב יותר על מה הפרויקט ואיך לגשת אליו. תוך כדי עבודה נתחיל לבנות תוכנית מורכבת יותר, ולתת יותר מבנה לפרויקט. עם זאת, חשוב לארגן את המידע והרעיונות במהלך הפרויקט, אחרת נגיע למצב של כאוס. תהליך הארגון הוא הזדמנות טובה לעבור שוב על המידע שאספנו ולחדד את ההבנה שלנו, והופך את המידע לזמין וקל יותר לגישה בהמשך. חשוב לשים לב לכמות הזמן שמושקעת בארגון, כי לפעמים אפשר להיסחף לזה יותר מדי. השימוש בשירותי ענן לאחסון, סנכרון, גיבוי ושינוף המידע שאספתי במהלך הפרויקט פישט את העבודה שלי.

כתיבה. כתיבה היא כלי מעולה לעבד ולתעד מחשבות. כתיבת התוכנית, המטרות והרעיונות שלי לגבי הפרויקט עזרה לי מאוד. כתיבת התוכנית אפשרה לי לעבוד בצורה מסודרת יותר ולמדוד התקדמות, וכתיבת הרעיונות אפשרה לי לתעד אותם ולחזור אליהם בהמשך, ולבנות עליהם. לאחר שקראתי מאמר כחלק מסקירת הספרות, סיכמתי אותו בקצרה, וכתבתי תשובה לשאלה – "איך המאמר מתקשר לפרויקט?". זה נתן לי הזדמנות לחזור על הרעיונות במאמר, ולקשר אותם לעבודה שלי.

צ'ק ליסטים. כאשר יש פעולה מורכבת שחוזרת על עצמה ואנו רוצים להימנע מדילוג על שלבים חשובים, יש לשקול לכתוב צ'ק ליסט. למשל, בניתי צ'ק ליסט לשיחה, שכלל שלבים כמו – להסביר למשתתף על הפרויקט, בקשת רשות להקלטה, קביעת זמן לשיחה, מה לומר בתחילת השיחה, בקשת משוב בסוף השיחה, תמלול השיחה וכו'. אני חושב שזה דרך טובה להתבונן בתהליך ולוודא שאני לא מפספס אף שלב.

ספירליות. לעבוד בצורה ספירלית ולא ליניארית. דוגמה לצורת עבודה ליניארית היא להתחיל מתכנון, להמשיך לסקר ספרות, לקיים ולהקליט את השיחות, לנתח את השיחות ולהסיק מסקנות. צורת עבודה ספירלית מערבת וקופצת בין השלבים השונים. למשל, אנו עשויים לקרוא משהו בספרות שישפיע על התכנון שלנו. במהלך שיחה והניתוח שלה יעלו שאלות שננסה לענות עליהן על ידי חיפוש בספרות. דוגמה חשובה היא עבודה מעגלית בניהול וניתוח השיחות. במקום לנהל את כל השיחות ברצף ואז לנתח אותם, נוכל לאחר כל שיחה לנתח אותה, ונשים לב להרבה דברים שנוכל לנסות ליישם בשיחה הבאה. כך נוכל לשפר את התהליך שלנו בצורה הדרגתית. סיבה נוספת לכך שעבודה ספירלית מועילה היא גיוון העבודה. כשאנחנו עובדים בצורה ספירלית, אופי העבודה שלנו משתנה באופן תדיר. אנחנו נקרא, נקיים שיחות, נתכנן, כלומר נעבור הרבה בין סוגים משימות שונים. באופן אישי, הגיוון עוזר לי לשמור על עניין גבוה יותר במהלך העבודה.

זמני עבודה. ריווח העבודה עשוי להועיל. הפסקות בין ששנים של עבודה על הפרויקט נותנות זמן למידע חדש להיטמע טוב יותר, לרעיונות לעלות, ולמידע מעיסוקים אחרים שלנו להשתלב עם הפרויקט. למשל, ריווח העבודה נתן לי הרבה הזדמנויות לדבר על הפרויקט עם אנשים שונים, ולקבל משוב. בנוסף, במקביל לפרויקט לקחתי את הקורס (החינמי והמומלץ) [ללמוד איך ללמוד](#), וחלק מהרעיונות משם השפיעו על הפרויקט. עם זאת, לפעמים לא כדאי לרווח יותר מדי. כאשר עובר הרבה זמן בין סשן לסשן "נבזבז" הרבה זמן כדי להיזכר בהקשר ולהתניע. כמו כן, כאשר נרווח יותר מדי, והמידע לא יהיה "טרי" בראש שלנו והסיכוי שנחשוב על הפרויקט ירד, ולכן גם הסיכוי שנעלה אותו במהלך שיחות, ונחשוב על רעיונות חדשים. כמובן, כאשר נרווח יותר מדי, קצב ההתקדמות שלנו יהיה איטי, וזה עלול להוביל לתסכול. משימות מסוימות כמו כתיבה נעשות בצורה הרבה יותר יעילה כאשר אנחנו עושים אותן ברצף. כאשר אנחנו צופים שיעבור זמן רב עד הפעם הבאה שנעבוד על הפרויקט, כדאי לסגור את העבודה באופן שיאפשר לנו להמשיך בקלות מהמקום בו עצרנו. כדאי לרשום איפה עצרנו ומה תכננו לעשות, ולא להסתמך על הזיכרון שלנו.

ניתוח נתונים. תמלול ידני של שיחה מוקלטת עזר לי להבין טוב יותר את השיחה ולשים לב ליותר פרטים. עם זאת, זה לוקח הרבה זמן. תמלול של שעת שיחה יכול לקחת 5 שעות. וגם, אחרי כמה פעמים אני מרגיש שהתהליך נהיה פחות מודע ויותר אוטומטי, כי אני ממחר לסיים אותו. תהיתי לעצמי, האם יש דרכים אחרות לעבד את המידע באופן יותר יעיל מבחינת זמן, ועדיין להיכנס לעומק? אני מאמין שכן, או לפחות שיש אפשרויות שונות שכדאי לנסות. אולי שמיעת ההקלטה וסיכום התוכן שלה יכול להיות שיטה טובה? אני חושב שיש כאן מקום לפתח ולהתנסות עם סכמות שונות.

פרטיות. לשים לב מההתחלה על שמירת פרטיות המשתתפים. זה חשוב כדי שאנשים ירגישו בנוח לשתף. פרטיות פוגשת אותנו בכל מיני מקומות, ויש להיות מודע לנושא. למשל, לא להזכיר את זהות המשתתפים. להסתיר פרטים מזהים, למשל לא לשמור קבצים עם שמות המשתתפים, לא לציין פרטים מזהים כמו שמות של אנשים ומקומות או אירועים בטקסט (למשל, בתמלול השיחה). לא לשמור עותקים מיותרים של המידע, למשל, אחרי שהעברתי את ההקלטות למחשב האישי שלי, מחקתי אותן ממכשיר ההקלטה. לשים לב למי יש גישה למידע, למשל, עבדתי על הפרויקט רק על המחשב האישי שלי, וכאשר רציתי לשתף קובץ עם מישהו, שיתפתי רק את אותו הקובץ, ולא תקייה שלמה, ורק עם אנשים שאני סומך עליהם.

פנייה למשתתפים. הפנייה הראשונית למשתתפים חשובה. כדאי להסביר בצורה טובה ומובנת על הפרויקט, באופן שימשוך אותם להשתתף. אני מעדיף לעשות זאת באופן אישי או בשיחת טלפון, ולא בהודעה. חשוב לציין מראש שהשיחה תוקלט, ולא להפתיע. אם יש הסכמה להשתתפות, כדאי לקבוע זמן מראש, ולהשתמש בלוח שנה דיגיטלי. זה מראה רצינות ומפחית את הסיכוי שהפגישה תשכח. כדאי לשלוח תזכורת יום לפני ולוודא זמינות.

דיון

חשוב לי לציין שהפרויקט הזה לא נעשה בצורה מדעית וריגורוזית, ולכן אני ממליץ לא להכליל את המסקנות שלי ולא לקחת אותן ברצינות מידי, מכמה סיבות. סיבה ראשונה היא שכל השיחות שניהלתי כללו אותי, וחברים שלי. זה מדגם מאוד ספציפי ולא רחב. בנוסף, הרעיונות שלי לא מבוססים על מחקר ריגורוזי או דיון עמוק וארוך, אלא בעיקר על ידע קודם, שעשוי להיות מוטעה, והרבה פרשנות אישית. לכן אני חושב שכדאי להתייחס למה שכתבתי כאן כרעיונות ששווה לנסות, שעשויים להיות שגויים, ולא כמסקנות מבוססות. בנוסף, שיחות ממלאות תפקידים רבים אחרים, מלבד למידה, למשל, לצורך חיבור והנאה. הפרויקט הזה התמקד בשיחות לצורך למידה והבנה, ולא מתייחס לסוגים אחרים של שיחה.

רעיונות להמשך

לנסות. אני חושב שזה היה תרגיל מעולה, מאוד מלמד ומעניין. אני ממליץ לכולם לשאול, איזו שאלה הייתם רוצים להישאל, ולבקש ממישהו אחר לשאול אותכם. וגם לשחק בצד השני, לשאול את האנשים סביבכם, האם יש שאלה שהם היו רוצים להישאל, ולשאול אותם אותה.

רצף שיחות. בפרויקט הזה קיימתי שיחה אחת עם כל משתתף. לאחר השיחות עלו לי הרבה מחשבות ושאלות שלא עלו לי במהלך השיחה. בנוסף, רוב הנושאים עמוקים ורחבים מידי בשביל לנסות בשיחה אחת, ומספר שיחות עשוי להוביל להבנה עמוקה יותר. בנוסף, זמן בין השיחות מאפשר לשני הצדדים לאסוף מידע חדש ולעבד את השיחה, ולתת לרעיונות ולמחשבות להבשיל. אני מאוד רוצה להתנסות עם רצפים של שיחות. אני חושב שיכול להיות לזה פוטנציאל רב.

משחק תפקידים. אפשר לראות את הפרויקט הזה כמשחק תפקידים. צד אחד הוא השואל, והצד השני הוא הנשאל. התפקיד שאנחנו נכנסים איתו לשיחה מאוד משפיע על ההתפתחות שלה והכיוון שהיא תקח. השיחות שאנחנו מקיימים מושפעות מההקשר החברתי שלהן. בכל שיחה אנחנו משחקים תפקיד מסויים, וזה משפיע על השיחה. שיחה עם הבוסית שלנו תהיה מאוד שונה משיחה עם מישהי שהולכת איתנו לאותו שיעור פילאטיס, אפילו זו אותו האישה. מעניין אותי האם אפשר לשחק עם תפקידים שונים בשיחות שונות, ו-"להנדס" את התפקידים הללו בהתאם למה שאנחנו רוצים להשיג בשיחה?

מוטיבציה. מה מקור המוטיבציה? למה לפעמים אנחנו מונעים לעשות משהו, ולפעמים לא? זה שאלה מאוד מעניינת שעלתה בשיחות. אין לי תשובה ברורה, ואני בטוח שיש הרבה מחקר בנושא. מעניין אותי מאוד להיכנס יותר לנושא.

הרגלי מחשבה. הנושא של הרגלי מחשבה, או habits of mind עלה מספר פעמים בשיחות. ולדעתי יכול להיות מעניין מאוד והייתי רוצה ללמוד עליו יותר.

ביבליוגרפיה

Schon, Donald A. *The Reflective Practitioner: How Professionals Think In Action*. Hachette UK, 2008.

Huston, Therese, and Carol L. Weaver. "Peer coaching: Professional development for experienced faculty." *Innovative higher education* 33 (2008): 5-20.

Agee, Jane. "Developing qualitative research questions: A reflective process." *International journal of qualitative studies in education* 22.4 (2009): 431-447.

Baker, Ann C., Patricia J. Jensen, and David A. Kolb. "Conversation as experiential learning." *Management learning* 36.4 (2005): 411-427.