

מושגים ותאוריות מובילות בפסיכולוגיה האמריקאית כיום

הצלחה ו 'well-being'

סוכם על ידי חלי ברק שטיין, פסיכולוגית חינוכית מומחית, www.helibarak.com

קרול דווק - CAROLE DWECK -

'כוח האמונה שתוכל להשתפר'

THE POWER OF BELIEVING YOU CAN IMPROVE

Growth mind set

הרצאת TED-

https://www.ted.com/talks/carol_dweck_the_power_of_believing_that_you_can_improve

דווק מביאה מחקרים רבים המוכיחים שילדים משתפרים באופן משמעותי,

כשמלמדים אותם 'שכל פעם שהם יוצאים מאיזור הנוחות ומתאמצים, הניירונים במוח עובדים חזק יותר, והם נהיים חכמים יותר'

זהו מצב הווייתי של GROWTH MIND SET - מצב מוחי של גדילה.

מדובר בגישה שבה כשלון הוא משוב.

מילת המפתח שקרול משתמשת היא 'NOT YET' - עדיין לא! (חלי: 'אתה בדרך')

כלומר, אם נכשלת, אתה בעצם 'עוד לא הצלחת' מה שמדגיש את החשיבות של מאמץ, נחישות, התמדה, תרגול...

המצב ההפוך, הקיים במערכות חינוך ובבתים רבים הוא הדגש על הצלחות והתפרקות מכשלונות- האמונה היא שהצלחות והכשלונות עכשיו הם הקובעים.

זו הטירניות של 'העכשיו'. ילדים שבאים בגישה הזו ומתקשים/ נכשלים- מוותרים, מחפשים מי שגרוע מהם, מרמים. הם לא משתפרים מהכשלון

זה מצב הווייתי של FIX MIND SET שמחליש את הילדים, וגם עובדים בוגרים.

לדבריה צריך לתת חיזוק וגמול על מאמץ, ולא על הישגים, על שיפור ולא על תוצאות.

כלומר, צריך לחזק את המאמץ, את הגדילה, ומשם מגיעה ההצלחה והסיפוק

לחיות בעולם של YET!

יואק מארטי- בדידות

Vivek Murthy- US Surgeon General

**LONLINESS -discusses the important role happiness
plays in our health.**

<https://www.youtube.com/watch?v=Fm388TS1WOM>

אושר, במובן של סיפוק, מימוש עצמי, 'חיבור' לאחרים משפיע על הבריאות. אושר מגן עלינו. על הצלחה. גם תזונה טובה, פעילות גופנית ושינה גם מונע מחלות. גם טיפול במחלות עוזר. האושר בולט בין כל גורמי ההשפעה, משאב שיכול להשפיע על היחיד ועל קהילות.

בתוך רופא פנימאי טיפול בחולים רבים וראה את חוסר האושר, במובן של חוסר הגשמה, חוסר משמעות, ובידוד בינאישי ISOLATION. לחץ ודאגה מאפיינים אנשים, וגם ילדים.

חוסר אושר הוא גורם סיכון לבעיות בריאות.

האם אושר לא נובע מבריאות ונסיבות מיטיבות? אם נרד במשקל, אם ארוויח יותר, בעבודה טובה יותר. מצאו שנסיונות משפיעות על האושר לטווח קצר, מה שקובע את האושר הוא איך אנחנו מעבדים את נסיבות חיינו.

אפשר לייצר אושר, בדרך קלה ולא יקרה- תרגול הכרת תודה, מדיטציה, אימוני כושר, וקיום קשרים משמעותיים.

ניסוי- לקבוצה אחת אמרו לכתוב 5 דברים שהם מכירים להם טובה, לקבוצה שניה אמרו לכתוב 5 דברים 'שעושים להם בלגן' HUSTEL תוקפים אותם, וקבוצה שלישית לכתוב 5 דברים בלי הקשר חיובי או שלילי.

אחרי 10 שבועות, הקבוצה הראשונה היתה יותר אופטימית, תרגלו יותר ספורט, פחות סימפטומים בריאותיים.

בית ספר בסן פרנסיסקו עם בעיות העדרות, אלימות, תפקוד. ניסו בסוף לעשות מדיטציה 15 דקות בסיום כל יום. כך התלמידים, המורים, הצוות. תוך שנה- גדלה הנוכחות, עלו הציונים, התלמידים היו פחות חרדים וישנו טוב יותר.

תלמידים- בית הספר הפך ממקום כועס וחרד, למקום שמח ומאושר.

מדיטציה, תרגול גופני, הכרת תודה, קשרים חברתיים- מגבירים אושר, ומשפרים בריאות. זה פתרון פשוט לבעיה מורכבת

תרגיל: לחשוב על האנשים שהביאו רכות, הבנה, שמחה לחיכם. בעיניים עצומות.

האנשים שאתם זוכרים נגעו בחיינו- אולי עשו מחווה, מילה נעימה...

דמיינו שקידום אושר היה מטרה לפחות כמו ציונים. בואו נדרבן אחד את השני, את החברה- שקידום אושר יהיה מחויבות של כולנו. כך נייצר עולם עם שמחה, עם בריאות, שמגיע לנו...

אושר ובדידות

כמנתח ראשי של ארצות הברית פגש קהילות רבות... שמע סיפורים של בדידות, חרדה, חשש מהתמכרות ופשע של ילדיהם. כאב רגשי עמוק, שהתבטא בבדידות. אנשים לא אמרו ישירות שהם בודדים, אבל זה היה המסר. נתתי לאנשים רשות להביא את סיפורי הבדידות. ואז הודו שמתמודדים עם בדידות. בדידות היא סימפטום נפוץ בבתי חולים, יותר מבעיות לב, וסכרת. **בדידות היא גורם משפיע יותר מ 50 סיגריות ליום, יותר מהשמנת יתר.** משפיע על הבריאות, על התיפקוד בעבודה, על ההישגים, על התקשורת במשפחה. (בדידות היא גם פנימית? לאו דווקא של מספר האנשים שאתה אתם בקשר) **המסקנה- צריך לברר איך יוצרים קשרים טובים יותר אצלי ובסביבתנו. זו משימה מרכזית.** **בדידות היא חוויה שקיימת שנים, אז כיום יש בדידות מבנית-** אנחנו יותר ניידים, זזים מקהילות שגדלנו בהן, שהכרנו ונקשרנו אליהם. גם הטכנולוגיה החדשה, שלכאורה עוזרת לקשר מייד, אבל בפועל הדרך בה משתמשים בטכנולוגיה הורסת את הקשר- בארוחה מגיבים לטלפון בזמן מפגש בינאישי. מחמיצים את הקשר. טועים לחשוב שקשרים 'ON LINE' באים במקום קשרים פנים אל פנים. מבחינת התרבות- מתמקדים באינדיבידואליות ובעבודה. מזניחים את ההיבט של יחסים בינאישיים, לא מחשיבים אותם כחשובים. יותר הגיוני לעזוב קהילה חמה בשביל הזדמנות עבודה. זו אמביציה טובה. אבל לעזוב עבודה טובה בשביל קהילה חמה. ממוקדת בעשייה, בעבודה, בתוצאות ופחות באנשים.

פרדוקס- כיום יותר מחוברים על ידי טכנולוגיה אבל פחות מחוברים ברמה האנושית.

אנחנו תלויים באנשים אחרים למזון פיזי ולמזון נפשי, אנשים מגנים עלינו. נוצר צורך השרדותי לקשר. ולכן כשיש בדידות DISCONNECTION מערכת העצבים מגיבה בלחץ גבוה. אנחנו מגיבים לגירויים סביבתיים בתגובת יתר- כחלק מההשרדות כי אתה מופעל יותר כשאתה בסכנה. למשל, אתה בודד ומישהו מזמין אותך לארוחה, במקום שתשמח למחווה, אתה מפרש: הוא מרחם עלי ונמנע ממפגש. זה יוצר מעגל שלילי מעמיק של נבואה המגשימה את עצמה.

כשהחברה מוותרת על אנשים בודדים הם מתדרדרים למעגל הבדידות.

מדברים על 20% בודדים מדווחים על בדידות בארצות הברית.

זה כנראה קורה גם במקומות עבודה, ופוגע בתפוקה.

בבתי ספר יש בעיות התנהגות ולמידה בגלל בדידות.

יש בתי ספר עם 'פרויקט חמלה' **COMPETION PROJECT**

הפגיעה של הבדידות משפיעה גם על תפקוד החברה. החברה הזקוקה ללכידות. צריך להתחבר אחד לשני, להקשיב, להגיב בחמלה.

מה יש לעשות עם הבדידות? איך ליצור מציאות עם קרבה רבה יותר /קשר אנושי

ההפסקה היא הזמן הבודד ביותר לילדים רבים. יש בית ספר שעשה פרויקט 'אוכלים ביחד בהפסקה...'

אחת הדרכים לשבור את מעגל הבדידות הוא להציע SERVICE, לעזור לאנשים, להתנדב- זה מתיק את תשומת הלב מעצמנו לאחרים, זה מזכיר לנו שיש לנו יכולת להשפיע על אחרים, מעלה בטחון עצמי

דרך נוספת, לתכנן טוב יותר את הזמן שלנו- להתחייב להקדיש חמש דקות ביום למישהו שאוהבים, לצלצל, לכתוב, לומר שחושבים עליו, שמה שיש ביננו חשוב לנו. להזכר בדברים.

ככל שנהיה עם יקרינו, וגם נשפר את איכות הזמן איתם- הזמן עם יקרינו מתדלדל כי אנחנו מתעסקים במקביל עם המדיה. אנחנו לא רעים אבל המכשירים האלקטרוניים ממכרים בטבעם. אם לא נשים למכשירים גבול, זה מקלקל את הקשר עם אנשים.

האם זה משנה אם התקשורת אישית, פנים אל פנים או במדיה?

תקשורת מרחוק עוזרת לשמור על קשרים מהירים גם מרחוק...זה קל.

האתגר הוא שמתמכרים לקשרים מאיכות נמוכה על חשבון איכות גבוהה ועמוקה. מעדיפים להגיב למאות בפייסבוק מלדבר חצי שעה עם מישהו אהוב.

התקשורת האלקטרונית מסיחה אותנו מקשרים קרובים.

ההשוואה החברתית במדיה החברתית גורמת להרגשה רעה, כי אתה משווה את חייך הרגילים 'לימים הטובים ביותר' של אחרים, ואתה מפסיד. בהרגשה רעה...

יש לחץ, על צעירים במיוחד, לפרסם דברים יפים ומיוחדים 'לעמוד בתחרות'.

אם נשאל מישהו מה הכי חשוב לנו בחיים? נגיד 'אדם שחשוב ומשמעותי לנו', אבל בפועל לא נשקיע באדם הזה את כוחותינו וזמננו. יש פער.

בניגוד לערכים בסיסיים יותר במדיה החברתית מדגישים את הצורה החיצונית, סטטוס, עושר, כוח ומוניטין. זה המדד להצלחה.

איך נתכנן את הטכנולוגיה והחינוך כך שידגישו את הערכים החשובים לנו- קשר אנושי למשל. איך נבנה חברה הסובבת סביב האדם. איך נתכנן מדיניות ציבורית גם שיתמכו בערכים הללו. איך להחזיר ערכים אנושיים לאדם.

חלי ברק שטיין
פסיכולוגית חינוכית מומחית

החיים המודרניים מחקו דברים רבים, ואנחנו מחפשים איך להחזיר חלק מהדברים.

למשל, בימינו מדגישים את 'האני', האדרת העצמית, ואתה יכול להיות מצליח וחזק ומאוד בודד, חשוב שנחזק את ה'אנחנו'.

כדי לכוון עצמנו לכיוון 'אנחנו' צריך לשים לב לסיפורים שאנחנו מספרים במדיה, למשל אפל הוא סטיב ג'וב, ולא שמים לב לאלפי האנשים שתרמו להצלחה. כך בספורט, מתמקדים בכוכבים, ופחות בעבודה הקבוצתית. גם בפוליטיקה, מתמקדים במנהיג, האדם היחיד שיכול לפתור את הבעיות שלנו, אך זה לא אפשרי. צריך צוות.

(צריך כבר לגדל ילד')

אם רוצים להתקדם מהר- רצים לבד, אם רוצים להגיע רחוק- רצים יחד.

לכן חשובים הערכים, שמפרסמים, שמדגישים, באומנות, בפוליטיקה.

אחרת נמשיך לרדוף את האלים המודרניים שהם FALSE- פרסום, עושר, מוניטין

אם נמשיך לשים את הערכים הללו בעדיפות מרכזית זה יגדיל את הבדידות.

במקומות ששמים את הקהילה במרכז, אנשים חיים טוב וארוך יותר.

'איזורים כחולים'- שמאריכים חיים שם, התזונה חשובה, אבל יותר מכל – הקשר האנושי משפר בריאות, שביעות רצון והישגים.

היכולת להיות בקשר עם אחרים, TO CONNECT היא יכולת מולדת אפשרית לכולנו. צריך לחזור לחברה ששמה דגש על קשרים אנושיים. על אהבה.

ADAM GRANT- GIVERS, TAKERS AND MATCHERS

אדם גראנט- 'נותנים', 'לוקחים', 'מתאמים'.

<https://www.youtube.com/watch?v=YyXRYgjQXX0>

הספר: **the power of knowing what you don't know**

גרנט, פסיכולוג ארגוני, חוקר מקומות עבודה. פרנויה קיימת בגלל 'הלוקחים' הם עסוקים במה אתה יכול לעשות בשבילי הנותן, חושב 'מה אני יכול לעשות בשבילך' 'המתאמים' נותנים כשמקבלים, ולוקחים כשנותנים. מאמינים בעין תחת עין, וישן תחת שן, הדדיות. לכולנו יש רגעים כאלו ואחרים, אך מעבר לכך יש לנו את הסגנון המאפיין את האינטראקציות הבינאישיות שלנו.

מבחן הנרקסיסט- אם אתה צריך 'לקחת רגע' לחשוב על עצמך, אתה לא נרקסיסט. לא כל הלוקחים הם נרקסיסטים, לפעמים הם נותנים שנאוו יותר מידי. גם לא מדבר על פסיכופתים.

סגנון אמצעי, 'המתאמים' לפעמים אני אתן לך, ולפעמים אתה תיתן לי. האם הסגנון הזה יעיל.

חקר מהנדסים, את התפוקה שלהם, ומצא 'שהנותנים' היו בדירוג הנמוך ביותר. היו עסוקים בלעשות טובות לאחרים שלא נשאר לעצמם...

בבית ספר לרפואה, מי שאמר שרוצה לעזור לאחרים, הצליח פחות אנשי מכירות, מי שנותן מידי, שאכפת לו יותר מידי מהלקוחות, לא יצליח למכור להם דברים. סיבוך- הנותנים מחזקים את הארגון והצוות, ככל שאנשים יותר נותנים מעצמם, עוזרים לאחרים להשתפר, כך הארגון מצליח יותר...

חקר אם הנותנים הם הפחות מצליחים, מי המצליחים? לא הלוקחים, כי הם 'נופלים' במשך הזמן, אנשים מפסיקים לשתף איתם פעולה. האם אלו המתאמים? לא

למעשה הנותנים הם המצליחים ביותר- הם בקצוות- מיוצגים בתחתית ובצמרת של הביצוע... איך גורמים לנותנים להצליח יותר? כארגון ומדינה- צריך לטפח את הנותנים, לדאוג שלא יישחקו...

הסוד של אדם ריפקין, יזם מצליח, להקדיש חמש דקות לעשות טוב למישהו- לא בהכרח דברים גדולים. דברים קטנים שיוצרים אפקט גדול...

אפילו להציג שני אנשים אחד לשני... לעזור במשהו קטן, לתת תוקף לעבודה של מישהו 'הטכניקה של 5 דקות נתינה' היא יעילה גם במתן גבולות לנתינה.

מבחינה ארגונית חשוב גם לעודד תרבות של הגשת עזרה, לגיטימציה לבקשת עזרה.

כשאנשים מרבים לשאול HELP SEEKING

מה שמאפיין 'נותנים' מצליחים, זה שהם מאפשרים לעצמם גם לקחת לעיתים.

בבתי חולים, אחיות במחלקות מסוימות היתה נורמה לבקש עזרה, זה לא פגיע וחולשה, זה להפך- עוזר.

חשוב לעודד אנשים להתנהג בצורה של חיפוש עזרה ושאלות – אנשים רבים לא שואלים, לא רוצים להטריד אחרים, לא להראות חולשה. אנשים מחמיצים את אלו שמוכנים ורוצים לעזור.

עצה לארגונים- צרפו אליכם אנשים שהם נותנים מצליחים.

ההשפעה השלילית של 'לוקח' על הארגון היא עצומה, הנותנים יפסיקו לתת. לעומת זאת נותן יחיד בסביבה של לוקחים יהיה פרייר

לכן חשוב – לסנן את הלוקחים, לא להכניס אותם לצוותים. אז הנותנים יהיו נדיבים, ללא חשש מניצול, וה'מתאימים' יתאימו את עצמם לנתינה.

איך מזהים 'לוקחים'? מחמיצים אותם. אנשים שהם 'נענים', 'מרצים' AGREABLE מוערכים כמוצלחים ונעימים לחברה. תכונה קנדית...מתאימים את עצמה לסביבה.

אין קשר קורלטיבי אין 'נעימות' ללקיחה ונתינה, שהן תכונות פנימיות של מוטיבציה.

יש מטריצה של ארבע אפשרויות

נעים 'נותן'- מסכים להכל

נעים 'לוקח'- אדם שנעים בפנים וידקור אותך בגב.

לא נעים 'נותן'- אנשים שהם קשוחים כלפי חוץ אבל עם 'לב זהב'

BAD INTERFACE AND GREAT OPERATING SYSTEM

צריך להעריך אותם יותר

ולא נעים 'לוקח'- קל לזהות, כמו דארט ווידר.

איך מזהים את הטיפוסים-

שואלים בראיון, 'תן לי שמות של 4 אנשים שהישפעת משמעותית על הקריירה שלהם'

הלוקח תמיד יגיד אנשים שהם גבוהים ממנו בדרגה ובסטטוס, משפיעים יותר מהם כי הוא יודע 'ללקק' למי שכדאי לו.

הנותנים יגידו שמות של אנשים 'נמוכים מהם בהיררכיה', אנשים שלא יכולים בהכרח לקדם אותם. הם לא עסוקים בלקדם את עצמם כל הזמן. כמו שאומרים- תראה איך אדם מתנהג למלצר ולאיש שרות ותדע את הטבע האמיתי שלו.

המלצות -

-לקדם תרבות ארגונית/ משפחתית של 'נתינה', שאילת שאלות, יכולת לעזור ולהעזר
-לשמור על 'הנותנים' משחיקה, בשל 'לקיחת יתר' של אנשים או מערכת
(חלי: מערכת החינוך לדוגמא כזאת, ילדים או בני זוג לעיתים)
-לאפשר לנותנים לתת לאחרים ולקדם את עצמם.
כך תיווצר הגדרה חדשה של הצלחה- לא עוד 'לנצח אחרים' אלא היכולת לתרום, לעזור לאחרים להצליח יחד איתך
להפוך פרנויה (המחשבה שאנשים זוממים לקחת ממך, ולפגוע בך) לפרונויה- המחשבה שאנשים עסוקים, מאחורי גבך בלומר עליך דברים נהדרים, ולקדם אותך.
יש תרבויות שבהן זו לא דלזיה.
זו התרבות שאדם גרנט רוצה לחיות בה.

אנג'לה דאקוורת- GRIT, להט+התמדה+ נחישות= הצלחה

Grit: the power of passion and perseverance

<https://www.youtube.com/watch?v=H14bBuluwB8>

בילדותה אביה הפרופסור אמר עליה 'שהיא לא גאונה'. כשגדלה, התחילה לחקור את הגורמים להצלחה. לדעתה, גאונות היא מושג מיתי, שאנו משתמשים בו בתרבות כדי להסביר הצלחה עצומה, במקום להכנס לתהליך הלוגי המסביר אותה.

לדבריה, הצלחה היא תוצאה של להט (מוטיבציה גבוהה וממוקדת לטווח ארוך וגם בקשיים), נחישות והתמדה (מיקוד מטרות, והשקעה לטווח ארוך)

הלהט הנחישות וההתמדה מייצרים מדד GRIT, אפשר למדוד אותו בשאלון.

ככל שה GRIT גבוה יותר כך אפשר לנבא הצלחה.

ה GRIT מאפשר לאדם לרכוש מיומנויות, ולהתמקצע עד הדרגה העליונה וההצלחה.

היא מדברת על מדד ה GRIT, יש שאלון המודד אותו,

ממחקרים מצאה שה GRIT עולה עם הגיל! והוא מנבא הצלחה, יותר מאשר מדדים של כישורים/משכל, או רקע סוציאקונומי- למשל, קדטים ב WEST POINT, סטודנטים לרפואה, מנצחי תחרויות איות.

לדבריה, כשורים כמו מנת משכל, מנבאים את המהירות שהאדם לומד מיומנות, אבל ה GRIT מנבא כיצד האדם יממש את הכשרון להצלחה. כשרון 'תאורטי' אינו מנבא הצלחה.

מהרצאת ה TEDשלה –

בגיל 27 עזבה חברת יעוץ אליטיסטית, מקנזי, עברה להיות מורה לכתה ז', מתמטיקה. ראתה שבמתמטיקה המצליחים אינם בעלי האינטליגנציה הגבוהה, אלא אלו שעבדו קשה ובמשך זמן ארוך. התחילה לבדוק הצלחה וחינוך במושגי מוטיבציה.

אולי ההצלחה אינה תלויה במהירות הלמידה, אלא במדד אחר.

עברה להרווד, ושם החלה לחקור את הסוגיה. שאלה במקומות שונים- מי המצליחים שלכם? מי ישרוד הכשרה קשה, מי ישרוד תנאי עבודה קשים? מי יהיה היעיל ביותר, יצליח ביותר.

מצאו מדד שהיה עקבי בכל המקומות, לא אינטליגנציה, לא אינטליגנציה רגשית, לא צורה, לא מעמד סוציאקונומי אלא GRIT

GRIT זה הלהט לדבוק במטרותיך, יום אחרי יום, לטווח ארוך, לא חודשים אלא שנים. ולעבוד קשה ובנחישות כדי ליצור את העתיד שלך במציאות. מרתון.

בדקה בבתי ספר, ובמכללות, מי יצליח לסיים את המסלול, לא לנשור, ולהצליח.

המדד היחיד המנבא היה ה GRIT ולא שום מדד אחר!

מעט ידוע איך בונים GRIT אצל ילדים- איך בונים אצלה מוסר עבודה/ למידה יציב ועמוק, איך גורמים שיישארו עם מוטיבציה לאורך זמן.

מצאו שילדים מוכשרים לא עומדים בהכרח במשימות, ולא בהכרח מצליחים.

כשרון נותן מהירות למידה, אך לא הצלחה. כשרון לא מוביל ל GRIT

מה שמספר GRIT הוא המושג של קרול דוויק GROWTH MIND SET

האמונה שהיכולת ללמוד אינה קבועה (FIX MIND SET) אלא משתנה עם המאמץ.

כשילדים לומדים על המוח, ואיך הוא משתנה וגדל כתגובה לאתגר ומאמץ, הם מתמידים יותר מול כשלון וקושי. הסיבה היא שהם לא מאמינים שכשלון הוא מצב קבוע, אלא הוא בדרך להצלחה, שעדיין לא קורית.

לכן חשוב שנלמד, שניכשל, שנרבה לשאול שאלות, שלא נחשוש לא לדעת-

שנרצה בלהט, התמדה וכישורים לייצר את ה GRIT המיטבי שלנו ושל ילדינו

בספר שלה היא מציינת גם את החשיבות של יצירת מדרג מטרות, ולדבוק בהן-

מדברת על מטרות על, ועל מטרות ביניים הנובעות מהן, שאמורות להיות יציבות,

ומטרות קונקרטיות להשגת המטרות הגבוהות, שאותן אפשר לשנות כשהן נכשלות.

ממליצה- בגישתו של ווארן באפט, לרשום לעצמך 25 מטרות מקצועיות, לבחור מתוכן 5, עם עדיפות גבוהה (מעניינות וחשובות לך) להתמקד בהן, ולהתעלם מהאחרות (יעילות ומיקוד אנרגיה)

לשאול את עצמנו, עד כמה מטרות שונות משרתות מטרה משותפת וליצור את היררכית המטרות, כך הלהט יהיה יותר ממוקד.

(יש עוד בספר... מרתק)

חלי ברק שטיין - פסיכולוגית חינוכית מומחית

מחברת הספרים - כשהילדים יוצאים מהבית | תקשיבו לי רגע | בגובה העיניים

052-35525511

helibarak1@gmail.com

www.helibarak.com