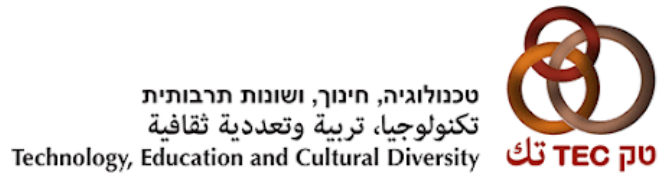


חומרי רקע

חומרי רקע לכנס מרכז TEC
מכון מופ"ת בנושא
"מסתכלים לגזענות בעיניים"

15.3.2023



דגשים מתוך מאמרים בנושא גזענות ממוסדת וגיוון באקדמיה

חומר רקע להרצאתה של פרופ' סראב אבו רביעה קווידר

"על גזענות ומופיעיה בשדה האקדמי": גזענות ממוסדת ושינוי חברתי באקדמיה



בחלקו הראשון של המסמך נציג את התייחסותה של פרופ' קורטה פיליפס (Coretta Phillips) לתהליכי הגזעה (Racialization), בהתבסס על מאמרה "גזענות מוסדית וחוסר שוויון אתני - מסגרת מורחבת רבי-שלבית"¹. לאחר מכן נזכיר מספר דוגמאות שנתנה פרופ' סראב אבו רביעה קווידר לפערים בין המדיניות המוצהרת של האקדמיה לקידום שוויון וגיוון לבין החוויה של סטודנטים השייכים לקבוצות המיעוט, אשר חשים את הגזענות באופן יום-יומי ומובנה?²

בחלקו השני של המסמך נציג את ההתמודדות עם נושא הגיוון וההכלה באקדמיה על פי מאמר של פרופ' שרה (סארה) אחמד (Sara Ahmed) בשם "שפת הגיוון"³. במאמר טוענת אחמד כי שיח הגיוון והכלת השונה הנהוג באקדמיה הוא מלאכותי, אינו מתמודד עם הגזענות הממוסדת ואינו עונה לצורך בשינוי מבני משמעותי. יחד עם זאת, אחמד מדגימה כיצד מובילות גיוון (Diversity officers) משתמשות בשיח הגיוון האקדמי כדי ליצור שינוי משמעותי ועמוק יותר.

1 פרופ' קורטה פיליפס היא מרצה במחלקה למדיניות חברתית באוניברסיטת LSE.

2 פרופ' סראב אבו-רביעה קווידר היא סגנית נשיא לענייני גיוון והכלה באוניברסיטת בן-גוריון בנגב (החל מ-2021) ומרצה בבית הספר לחינוך באוניברסיטת בן-גוריון.

3 פרופ' שרה (סארה) אחמד לימדה במחלקה ללימודי גזע ותרבות בקולג' גולדסמית' בלונדון עד 2016 ולאחר מכן פרשה במחאה על טיפול לא הולם בסוגיה של הטרדות מיניות והפכה לחוקרת עצמאית.

4 הטקסט נכתב בלשון נקבה אך מתייחס לכלל העוסקים והעוסקות בהובלת גיוון.

גזענות ממוסדת על פי פרופ' קורטה פיליפס

הגזעה (Racialization) היא מושג סוציולוגי שפירושו הבחנה בין קבוצות אוכלוסייה על בסיס מאפיינים ביולוגיים כמו צבע עור, מאפיינים חברתיים כמו ארץ מוצא או מאפיינים תרבותיים ודתיים כמו אמונה ופירוש המציאות על בסיס מאפיינים אלו.

מאמרה של פיליפס עוסק ב"גזענות ממוסדת סמויה" - מושג שהופיע בשיח האקדמי בסוף שנות ה־90. המושג שנוי עד היום במחלוקת, והמאמר דן במורכבות השימוש בו. פיליפס סבורה כי מונח זה מסביר את אי־השוויון האתני הקיים בחברה והשימוש בו מסייע לקובעי מדיניות ולנותני שירות להיות מודעים לגזענות הנוכחת בחיי היום־יום ולמכשולים המובנים במערכת.

פיליפס מתארת שלוש רמות של תהליכי הגזעה, שיחד יוצרות "גזענות ממוסדת":

א. **מאקרו** - רמת המאקרו מתייחסת לקביעת המדיניות בתוכניות הלימודים ובתוכני הלימוד, לרבות מה שלא מופיע בהם. למשל תוכניות לימודים וספרי לימוד במקצועות מדעי הרוח והחברה כמו היסטוריה, אזרחות וספרות שאינם כוללים ייצוג הולם של מגזרים או מיעוטים, או העדר התייחסות לסוגיות ובעיות שמעסיקות את הקבוצות המודרות.

ב. **מסו** - רמת המסו עוסקת בהקשר הסביבתי הכולל **שיח פוליטי, תקשורתי וציבורי**. אלו ההיבטים הלא מודעים של התהליך החינוכי, כמו האווירה בכיתה ובמוסד הלימודים, מעשיהם של הצוות החינוכי, התייחסותם לתלמידים השונים והשפה שבה הם בוחרים להשתמש.

השיח מייצר "תוכנית לימודים סמויה" (implicit). להבדיל מתוכנית הלימודים המפורשת (explicit), התוכנית הסמויה כוללת מסרים נלווים או חבויים המשתמעם מתוך ההקשר הלימודי, הרגשי והחברתי של תחום התוכן, המגזר החינוכי או המוסד האקדמי. מסרים אלו אינם מועברים באופן מוצהר, אבל הם משקפים את הסביבה האקדמית שבה לומדים הסטודנטים.

כך גם נוצרים תיוגים ודימויים תרבותיים מסוימים, למשל על רקע סוציו־אקונומי נמוך או הגירה, הנובעים מנטייתם של מרצים לפתח ציפיות נמוכות כלפי סטודנטים מרקעים מסוימים.

ג. **מיקרו** - רמה זו כוללת את האינטראקציות וההתנהגויות היום־יומיות אשר הופכות את הגזענות המוסדת לגלויה. רק דרך הנרטיב והחוויות של קבוצות שחוות את הגזענות אפשר להבין את מבנה הדיכוי.

כך לדוגמה, צורת ההתנהלות של צוותי החינוך וההנהלה מול התנהגויות ואמירות גזעניות ומפלות מצד סטודנטים ומרצים משפיעה על רמת הגזענות במוסד.

ביטויים והשלכות של פערים בין המדיניות המוצהרת לקידום גיוון ושוויון לבין הגזענות שחווים הסטודנטים

על פי פרופ' סראב אבו-רביעה קווידר⁵

לפערים בין המדיניות המוצהרת של מוסדות אקדמיים לבין המצב בפועל מספר השלכות על חווייתם של הסטודנטים:

1. תחושה שפעילותם היום־יומית של סטודנטים מהקבוצה הלא הגמונית נבחנת באופן אינטנסיבי ותחת מעטה חשדנות, ותפיסת האקדמיה את המיעוטים כקבוצה בסיכון שמועדת לנשירה ולפשיעה.

2. תחושת זלזול מצד סטודנטים מקבוצת הרוב, על רקע ההנחה כי סטודנטים מקבוצות המיעוט התקבלו ללימודים או התמידו בהם רק בזכות החוק והמדיניות המחייבים ייצוג הולם.

3. שימוש בסטודנטים מקבוצות המיעוט כחלק מהייצוג התדמיתי של המוסד והצגתם כמי שהמסד מציל אותם ומסייע להם - הצגה המתייגת אותם כמסכנים.

4. הנורמות המקובלות בקבוצת הרוב, שבאות לידי ביטוי בלבוש, בצורת הדיבור ובצורות הידע המוקדם שאיתו הסטודנטים מגיעים מהבית,

5 פרופ' סראב אבו-רביעה קווידר הייתה חברה בוועדה "חינוך לערכים - קווים מנחים למדידה ולהערכה" של היוזמה - מרכז לידע ולמחקר בחינוך, והציגה את הדוגמאות שלהלן בספגש הוועדה שעסק בנושא "דמוקרטיה במשבר". חלק מן הדוגמאות הוצגו גם בפרק השישי בדוח הוועדה.

לשיטת אחמד, השימוש בשיח העוסק בגיוון ובהכלה ונקיטת צעדים ופעולות להכללת מגוון רחב של בני קבוצות שונות במסד האקדמי עולים בקנה אחד עם השאיפות והחזון של הנהלת האקדמיה ואף מספקים לה גאווה מוסדית. המאמר מראה כיצד מובילות הגיוון משתמשות בשפת השיח החדש בנושא הגיוון וההכלה כדי ליצור מחויבות של המוסדות האקדמיים לנושא ולהוביל שינוי חברתי משמעותי.

כמו כן, ניתוח הראיונות עם מובילות הגיוון הצביע על כך שהעיסוק בסוגיית הגיוון העניק להן "קול" משמעותי יותר באקדמיה ומעמד מרכזי וגלוי לעין. בשל כך הן תפסו את תפקידן באופן חיובי, והדבר אפשר להן לפעול לשינוי המציאות ולשיפור השוויון.

אתגרים העומדים בפני מובילות הגיוון

להלן מפורטים אתגרים שעומדים בפני מובילות הגיוון באקדמיה ודרכי התמודדות עימם.

א. היעדר שינוי ממשי (Non-Performativity)

כדי ליצור שינוי אמיתי ולהיאבק בגזענות הממוסדת יש לשנות את המבנים, המדיניות והתנאים שמייצרים אי-שוויון לאורך זמן. גישות הרב-תרבותיות, הגיוון וההכלה לא עוסקות בכך לעומק ולמעשה ממשיכות לשמר את כוחה של התרבות "הלבנה" ההגמונית. זאת ועוד, לעיתים עצם ההצהרה של האקדמיה כי היא מקבלת על עצמה לטפל בנושא הגיוון יוצר מעין "מסך עשן" שמסתיר את חוסר העשייה הממשית בנושא.

אחמד מראה שעל אף חסרונותיה, השימוש בשפת הגיוון עוזר גם ביצירת שינוי מבני עמוק, מכיוון שהיא מעוררת פחות התנגדויות מצד ההנהגה האקדמית. דוגמה לכך היא שימוש בשאיפתו של המוסד האקדמי להוביל ברמה הבין-לאומית. מובילות הגיוון ציינו בראיונות כי הן מדגישות בפני מוסדות אקדמיים את העובדה כי תהליך מיצוב מעמדו הבין-לאומי של הארגון חייב לכלול שילוב סטודנטים וסטודנטיות ממגוון תרבויות ורקעים ומיצוי של הפוטנציאל האקדמי שלהם למצוינות.

ב. "לעשות טוב ולהרגיש רע" (Doing good & Feeling bad) - מוטיבציות להטמעת גיוון

גיוון הוא לא רק מילה חדשה אלא שיח חדש באוניברסיטאות שמבוסס בין השאר על רגש. על מובילות הגיוון להשתמש באופן מכוון בעידוד השאיפה לעשות טוב לצד טיפוח רגשות אשם כדי לעודד את ההנהגה המוסדית להטמיע שינוי חברתי. יצירת הרגשה רעה כמו תסכול, דיכאון ושחיקה ביחס

מייצרות בקרב בני קבוצות המיעוט תחושות של חוסר שייכות לקמפוס, תסכול, בידוד וספק עצמי. לתחושות אלה יש השפעה שלילית על ההישגים הלימודיים ועל תחושת המסוגלות.

5. יצירה של סנקציות תקציביות והרתעות סמויות המופנות למי שלא "מתבטא נכון" ותיוג אמירות ומעשים כפוליטיים ולפיכך כפסולים.

המורכבות שבקידום גיוון באקדמיה: בין הכלה לצדק על פי פרופ' שרה אחמד

במאמרה של שרה אחמד נסקרים שיח הגיוון והכלת השונה הנהוג באקדמיה והיתרונות והחסרונות של השימוש בו. המאמר בודק מה נעשה לשם קידום הגיוון וכולל ראיונות עם מובילות גיוון באקדמיה באוסטרליה.

מובילות גיוון אחראיות לקדם את הנושא באמצעים כגון הנגשת תהליכי המיון והכניסה לאקדמיה, סיוע לקבוצות מוחלשות בהשתלבות בה ובהתמדה בה, חיזוק תחושת השייכות והזיקה לאקדמיה אצל קבוצות מוחלשות, טיפול בתלונות הנוגעות לאפליה וחיזוק הדיאלוג וההיכרות בין קבוצות.

השיח בנושא קידום הגיוון במערכת ההשכלה הגבוהה

המחקר הביקורתי, שמגיע מאסכולות של פמיניזם ופוסט-קולוניאליזם, מייחס את שפת הגיוון לגישה ליברלית שמניחה שהפרט אחראי לגורלו ומצפה ממנו (באופן לא ריאלי) להתגבר על המכשולים ועל האפליות המבניות כדי להצליח.

הגישה הביקורתית טוענת שהגיוון הוא סמלי ושטחי, יוצר חזות מזויפת של שוויון ומסמן את האוכלוסיות המודרות כזרות (outsiders). על פי התפיסה הרווחת במחקר הביקורתי, שפת הגיוון נועדה לשרת את האינטרסים הכלכליים של האקדמיה ואת הסדר הישן.

מאמרה של אחמד מאיר את העיסוק בגיוון מזווית נוספת. לשיטתה, "הגיוון" הוא דרך אסטרטגית להתמודדות עם בעיית "העייפות מהצדק" (Equity Fatigue) - עייפות מהמאבק הסיזיפי והשוחק לעשיית צדק ולהשגת שוויון.

סיכום

גישות ביקורתיות רואות את שיח הגיוון כשיח סמלי ושטחי, אשר משרת בעיקר את הצוות המנהל באקדמיה. סדרת הראיונות של אחמד מציגה זווית אחרת, ומראה כיצד מובילות גיוון במוסדות האקדמיים פועלות להפוך את הגיוון לפרקטיקה מושכת, מקובלת ומהנה, אשר מייצרת תחושת סיפוק ומסייעת לקדם תהליכי עומק הנוגעים לצדק חברתי במוסד. כלומר, גיוון אתני הוא מונח חדש שמאפשר פתיחות ביחס ליצירת שינוי והתגברות על חסמים ותיקים.

להרחבה ראו:

מאמרה המלא של פרופ' קורטה פיליפס - ["גזענות מוסדית וחוסר שוויון אתני - מסגרת מורחבת רב-שלבית"](#).

מאמרה המלא של פרופ' שרה אחמד - ["שפת הגיוון"](#).

מאמרה המלא של פרופ' סראב אבו-רביעה קווידר - ["פרדוקס הגיוון באקדמיה הישראלית: שכפול יהדות לבנה ועליונות לאומית"](#).

למצב הלא שוויוני יוצרת מוטיבציה לשינוי. מובילות הגיוון יכולות ליצור בכוונה תחילה תחושה כזו אצל מקבלי ההחלטות. מאידך, כאשר מתרחש שינוי חיובי הן מעודדות את תחושת הסיפוק שמקנה עשיית הטוב. איזון מתאים בין יצירת הרגשה רעה ליצירת הרגשה טובה יעודד שינוי אמיתי.

ג. חגיגה צבעונית של גיוון

התחושה הטובה של עשיית טוב יכולה לבוא לידי ביטוי גם בחגיגת הגיוון, לדוגמה ביוזמות כגון "שבוע של גיוון" או באירועים אתניים שכוללים שירים, ריקודים ומאכלים אתניים שהופכים לחלק מלוח השנה האוניברסיטאי. באופן זה הגיוון הופך חלק מההוויה האוניברסיטאית. היתרון בדרך פעולה זו הוא הטמעת הגיוון באמצעות פרקטיקה מהנה, אך החיסרון בה הוא שחגיגות מסוג זה אינן משקפות שינוי חברתי מהותי.

בתוך תרבות הצריכה הנוכחית האתניות עלולה להיות רק תבלין שמקשט את ה"מנה העיקרית" - שהיא התרבות הלבנה וההגמונית. רוב המרואיינות במחקר תיארו התמודדות עם חשש זה ורצון לקדם מתן זכויות שוות לקבוצות המודרות ולתקן עוולות היסטוריות כחלק אינטגרלי מהטמעת הגיוון.

ד. יצירת מחויבות קולקטיבית של האקדמיה

בראיונות עלה הקושי להביא את המחויבות האישית של חלק מחברי הנהלת האקדמיה לכדי מחויבות קולקטיבית בת־קיימא של הארגון. לעיתים הפתרון לכך הוא לחשוב על המחויבות לשוויון באופן פרקטי - כשורה של צעדים ממשיים שהופכים לשגרה קבועה לאורך זמן - ולא לראותה כמחויבות רגשית לשוויון. נוסף על כך, מחויבות של האקדמיה צריכה לבוא לידי ביטוי גם בהקצאת המשאבים הכספיים הנדרשים ובקיודם פעולות מתאימות.



תקצור ועיבוד: ד"ר נירית טופול | עיצוב: אמונה כרמל

היוזמה - מרכז לידע ולמחקר בחינוך מקדמת שימוש שיטתי בידע מחקר עכני ומבוקר בשגרות העבודה של העוסקים בחינוך. ידע מחקר נגיש וזמין למקבלי החלטות ולציבור הרחב חיוני לגיבוש מושכל של מדיניות ולתכנון מיטבי של התערבויות לשיפור הישגי החינוך בישראל.