

דפי מידע - המאפשרים iAM

חוללות עצמית ודפוס חשיבה



חוסן ו-GRIT



פרואקטיביות



מוטיבציה



חוללות עצמית ודפוס חשיבה מתפתח

"בכל יום אדם חייב לנסות ולהשתכר קצת יותר. הניסיון להפוך קצת יותר טוב

בכל יום, יהפוך כל אחד בסופו של דבר להרבה יותר טוב" כוחה של נחישות"

קרול ס' דווק

חוללות עצמית (Self efficacy) = אמונה של הפרט ביכולותיו

חוללות עצמית, מונח שטבע הפסיכולוג החברתי **אלברט בנדורה**, הינה מידת האמונה של האדם ביכולותיו לבצע משימה או פעולה מסוימת, להתמודד עם מצבים שונים בחיים ולהתמודד בהצלחה עם דרישות הסביבה והאתגרים הניצבים בפניו. כמו גם, מידת האמונה של האדם ביכולתו ללמוד ולפתח את האינטליגנציה והכישורים.

תהליך שינוי הרגלים מורכב מצעדים קטנים שאדם עושה לעבר המטרות שלו. החוללות העצמית של האדם בנויה מאוסף הצלחות קטנות אשר משפיעות על האופן בו הוא ניגש למשימות ועל האמונה שלו ביכולתו להתמודד עם קשיים או משימות לא מוכרות. החוללות העצמית מסייעת בהתמודדות עם מצבים שונים ולא מוכרים, ככל שמתנסים ומבצעים בהצלחה מגוון רחב יותר של התנסויות ופעולות, מתגבשת הכרה עצמית אודות היכולות.

רמת החוללות העצמית משפיעה באופן ישיר על המוטיבציה בביצוע משימה ומושפעת ונתרמת מדפוס חשיבה מתפתח שמתייחס לאמונה ביכולת ללמוד ולהתפתח בכל גיל.

דפוס חשיבה מתפתח (Growth mindset) = היכולת ללמוד ולהתפתח בכל גיל

על פי פרופ' **קרול דווק** (כוחה של נחישות), בקרב בני אדם קיימים שני דפוסי חשיבה עיקריים. אנשים בעלי "דפוס חשיבה מקובע" מאמינים כי כישורים הם נתון מולד שנקבע מראש ולא ניתן להשפיע עליהם במהלך החיים, בעוד אנשים בעלי "דפוס חשיבה מתפתח" נוטים לחשוב שיכולות אישיות ניתנות לשכלול ושיפור בעזרת כוח רצון, מאמץ, למידה ותרגול.

דפוס חשיבה מתפתח מתבסס על התפיסה שבעזרת עבודה מאומצת והתמודדות עם משימות, התנסויות ואתגרים, ניתן לשפר ולפתח יכולות ומיומנויות ולהגיע להישגים. באמצעות מאמץ ולמידה עקביים ניתן לפתח ולטפח יכולות כגון אינטליגנציה וכישורים בכל גיל. אנשים בעלי דפוס חשיבה מתפתח חושבים במונחים של למידה ולכן הם מתחברים לכל הנתונים המעודדים אותם ללמוד. כאשר לומדים דברים חדשים, הקשרים העצביים במוח מכפילים את עצמם ומתחזקים. ככל שנתמודד עם יותר אתגרים לימודיים כך הקשרים יתרבו ויתעבו ובכך נפתח את היכולות המוחית.

בעולם העבודה המשתנה, סביבת העבודה מתאפיינת, פעמים רבות, בטכנולוגיה מתחדשת ובקצב שינויים מהיר. העובדים חווים התנסויות רבות ומגוונות, בתחומים שאינם מוכרים וידועים. על מנת להתמודד עם אתגרים אלו, נדרשת למידה והתפתחות מתמדת. מצבים אלה עלולים להתאפיין גם בחשש וכחד מכישלון, דפוס חשיבה מתפתח יאפשר לעשות את הבחירה הפרואקטיבית, להיענות לאתגרים, ללמוד ולהתפתח, מתוך אמונה שהתמודדות תוך התנסות, תוביל להישגים. הלמידה והפקת הלקחים תוך כדי התנסות תורמות לבניית חוסן ונחישות ויכולת להתמודד עם כישלונות.

כלים לפיתוח חוללות עצמית ודפוס חשיבה מתפתח

1. **יצירת חוויות הצלחה** – התנסות מוצלחת בהשלמת משימות מעלה את רמת החוללות העצמית.
2. **צפייה באחרים** – למידה מתוך מודלינג מעלה את רמת החוללות העצמית.
3. **הצבת יעדים קטנים ומדידים** – הגדרת משימות קטנות, ממוקדות, מאתגרות אך ברות הישג, הניתנות למדידה ועמידה בהן תוך חגיגת ההצלחות (שימוש במודל SMART).
4. **הטמעת שפה המחזקת דפוס חשיבה מתפתח** – שימוש בביטויים המעודדים להמשיך להתאמץ, לא לוותר ולהאמין ביכולת ללמוד ולהשתפר ("לא הצלחת עדיין אבל..."). שפה של פתרונות ולא של בעיות ("מה ניתן לעשות אחרת?").
5. **חיזוקים על התהליך** – התמקדות בדרך ולא רק בתוצאה.
6. **כישלון כהזדמנות ללמידה** – לשבח התמדה, מאמץ ועבודה קשה.
7. **שאלת שאלות רפלקטיביות שמעוררות חשיבה** – "אילו יכולות הבאת היום לידי ביטוי?" "משהו חדש שגילית על עצמך לאחרונה?"

להרחבה על חוללות עצמית

[לצפייה](#)



להרחבה על דפוס חשיבה מתפתח

[לצפייה](#)



[לקריאה נוספת](#)



חוסן ו GRIT

בחינוך, הדבר שאנחנו יודעים למדוד בצורה הטובה ביותר הוא אינטליגנציה. אבל מה אם הצלחה בבית הספר ובחיים תלויה בהרבה יותר מאשר ביכולת ללמוד בקלות ובמהירות? אנג'לה דאקוורת

חוסן = יכולתו של האדם להתמודד באופן חיובי עם מצבי דחק ומשבר

יכולתו של אדם להתמודד עם מצבי דחק ומשבר, להסתגל לתוצאות אפשריות של מצבים אלה ולחזור לתפקוד כאשר הם חולפים. יכולת התמודדות עם כישלון ותפיסתו כהזדמנות ללמידה והתפתחות במצבים אלה. חוסן הינו צירוף של מחשבות, התנהגויות ופעולות של אדם אשר תורמות לעמידותו לקידומו האישי וניתנות להקניה, חיזוק ולמידה.

החוסן האישי נשאב ממקורות שונים:

- ביטחון עצמי הנובע מאופטימיות ותחושת מסוגלות.
- סביבה תומכת המבוססת על יחסים חברתיים קרובים ומשמעותיים, משאבי סיוע ויכולת לבקש עזרה.
- סתגלות המאפשרת ניהול וויסות לחץ נפשי, גמישות ופתיחות מחשבתית.
- תחושת משמעות וחיבור לערכים תוך מיקוד במה שחשוב בהווה ובעתיד.

GRIT = להט, התמדה ונחישות

GRIT, מונח שטבעה פרופ' אנג'לה דאקוורת, הינו מדד אפקטיבי לחיזוי הצלחה בחיים, בעבודה, בקריירה ובלימודים. GRIT מתבטא ביכולת להתמיד גם לאחר כישלון ובהשקעת מאמץ ועבודה קשה למימוש מטרות. אנשים הניחנים ב GRIT רוצים לשפר את יכולותיהם ולכן מוכנים להתאמץ ולקחת סיכון. הדרך בא ניתן לפתח GRIT בצורה הטובה ביותר היא על ידי סיגול דפוס חשיבה מתפתח (Growth Mindset).

GRIT מורכב מלהט, התמדה ונחישות ביחס למטרות ארוכות טווח, תוך התמודדות עם אתגרים וכישלונות:

- להט – התלהבות, השקעה ועבודה של אדם להגשמת מטרות רחוקות מוגדרות וברורות מתוך התכוונות פעילה לשלב חיים מאוחר יותר.
- התמדה – דבקות במסלול לאחר בחירתו ונטייה שלא לנטוש משימות נוכח כישלונות ואתגרים תוך הפגנת כוח רצון, עיקשות ומסירות.

- נחישות – החלטיות והתכווננות פעילה לטובת השגת מטרות. יכולתו של אדם להתמודד עם מצבי דחק ומשבר, להסתגל לתוצאות אפשריות של מצבים אלה ולחזור לתפקוד כאשר הם חולפים. יכולת התמודדות עם כישלון ותפיסתו כהזדמנות ללמידה והתפתחות במצבים אלה.
- עולם העבודה המשתנה מתאפיין בשינויים תכופים, מצבי עמימות, אתגרים, לחצים ומתחים. מאפיינים אלו דורשים מהעובדים כוח רצון, מאמץ, מיקוד ויכולת התמודדות עם כישלונות תוך הפגנת בהירות לגבי המטרות והדרך להגשמתן. העובדים נדרשים להפגין להט, התמדה ונחישות על מנת להוכיח את עצמם, להתפתח ולהגשים מטרות תעסוקתיות ארוכות טווח.

כלים לפיתוח חוסן ו GRIT

- 1. אימון מכון** – הצבת מטרות מאתגרות קטנות וגדולות ועמידה בהן בנחישות ובאופן ממוקד, ללא הסחות ומבלי לוותר או להיכנע בקלות, תוך הקפדה על משובים מידיים.
- 2. פשוט לעשות** – לקיחת סיכונים, "הימצאות בזירה", אימון והתנסות. זיהוי הזדמנויות ללמידה משמעותית מתוך אתגר או כישלון.
- 3. מודעות** – חשיבה פנימית והכרה בהצלחות ובכישלונות, פתיחות למשוב ונכונות לשיפור ולמידה מטעויות (ויכולות לקבל מחמאות וחיזוקים).
- 4. תחושת ערך** – התמקדות בתחומי עניין ליצירת מוטיבציה פנימית. טיפוח תודעת תכלית ומשמעות (תרומה לחברה/ לפרט/ לכלל) תוך טיפוח הערכים החשובים לך כאדם.
- 5. בניית מעגלי תמיכה** – יצירת קשרים ושותפויות חזקים ומשמעותיים המאפשרים התייעצות, שיח על קשיים ומצוקות, תמיכה ובקשת עזרה.
- 6. התמקדות באזורי השליטה** – התמקדות באזורים בהם יש לנו שליטה (מעגל ההשפעה), לבנות משימות שהן בשליטתנו ואנחנו יכולים לחוות בהם הצלחה.
- 7. חוק הדבר הקשה** – לבחור משהו שקשה לי ואשר מצריך אימון יומיומי (חשוב שהדבר הקשה יהיה מהנה).

להרחבה על חוסן

[להאזנה](#)



[לקריאה נוספת](#)



להרחבה על GRIT

[כמה GRIT יש לכם?](#)



[לצפייה](#)



[לקריאה נוספת](#)



פרואקטיביות

"איני מכיר עובדה מעודדת יותר מיכולתו הבלתי מוטלת בספק של אדם, לרומם את חייו במאמץ מודע." הנרי דיוויד ת'ורו

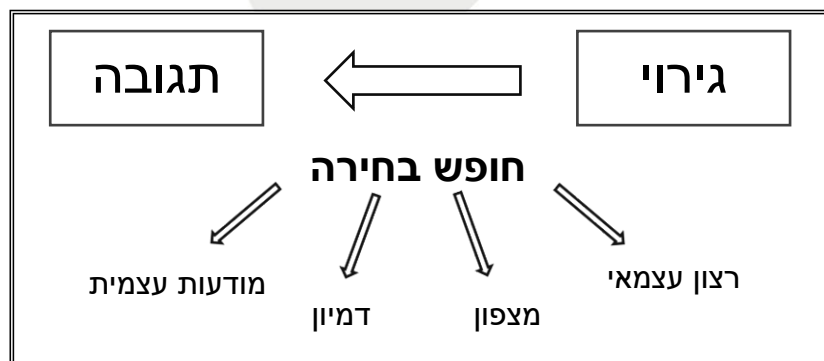
פרואקטיביות = אחריות, בחירה, יוזמה, עשייה

סטיבן קובי מתאר בספרו (שבעת ההרגלים של אנשים אפקטיביים במיוחד) כי פרואקטיביות הינה התנהלות מתוך בחירה אישית ולקיחת אחריות פעילה של אדם על חייו והחלטותיו תוך נקיטת יוזמה. גישה זו מדגישה את החשיבות של הבחירה האישית תחת ההבנה שהתנהגותנו היא פועל יוצא של ההחלטות והיוזמות שלנו, ולא רק של ההקשר והתנאים בהם אנו נתונים. התנהלות פרואקטיבית נדרשת בחיי היומיום, מקדמת, מפתחת ומייצרת הזדמנויות. אדם פרואקטיבי לוקח אחריות על מעשיו, שואל מה ניתן היה לעשות אחרת במצבים של חוסר הצלחה, בודק את תרומתו או הכשלים בהתנהלותו, בוחר את דרכו והחלטותיו ומודע לכך שהבחירה היא בשליטתו.

השתתפות פעילה בעולם העבודה המשתנה, כזו המניבה הישגים, קשורה לנכונותו של אדם להציע הצעות, לקבל רעיונות חדשים, ללמוד מביקורת וליטול אחריות. הפרואקטיביות משמעותה שאנו אחראים לחיינו. בידנו היוזמה והאחריות לגרום לדברים שיתרחשו, כמו גם היכולת לבחור בתגובה.

על מנת להצליח בעולם העבודה המשתנה, אדם נדרש להיות מוכן רגשית ומנטלית לקחת על עצמו ולהתנסות בתפקידים שלא הכיר קודם לכן; לזהות וליצור הזדמנויות על מנת לעצב את תפקידו ואת מסלולו בשוק העבודה; להיות סקרן ופתוח להתנסויות ולהתגבר על חששות לנוכח אתגרים ומצבי אי-ודאות; לקחת אחריות על מעשיו, גם על טעויות והשלכותיהן; ולבחור דרכי פעולה יעילות ומקדמות תוך מודעות לאפשרויות העומדות בפניו.

המודל הפרואקטיבי



המודל הפרואקטיבי מתאר את תהליך התגובה של אדם לגירוי חיצוני. אדם פרואקטיבי נמצא בשליטה (מיקוד שליטה פנימי) ומגיב מתוך בחירה ובאופן מושכל, לאחר בחינת האפשרויות העומדות בפניו. אדם ריאקטיבי (ההפך מפרואקטיבי) נמצא בחוסר שליטה (מיקוד שליטה חיצוני), מגיב באופן מידי, ספונטני וללא תהליך בחירה.

מעגל הדאגה ומעגל ההשפעה

דרך להגברת המודעות העצמית לגבי מידת הפרואקטיביות שלנו היא לבחון היכן אנו ממקדים את הזמן והאנרגיה שלנו. לכל אחד מאיתנו קשת נרחבת של תחומי דאגה, גורמים אלו נקראים **מעגל הדאגה**. בתוך מעגל הדאגה ישנם גורמים שאינם בשליטתנו ואינם תלויים בנו (כמו למשל מזג אוויר או מלחמות) וישנם אחרים אשר נמצאים בשליטתנו ותלויים בנו (כמו היכולת שלנו לחסוך או לשים גבולות בעבודה). הגורמים אשר יש ביכולתנו לעשות דבר מה לגביהם נקראים **מעגל ההשפעה**.

אנשים פרואקטיביים ממקדים את מאמצייהם במעגל ההשפעה ומרחיבים אותו על ידי השקעת אנרגיה חיובית. לעומתם, אנשים ריאקטיביים מפזרים את מאמצייהם במעגל הדאגה כולו תוך השקעת אנרגיה שלילית המצמצמת את מעגל ההשפעה.

כלים להנעה לפרואקטיביות

- 1. מודל SWOT** – מיפוי של החוזקות, החולשות האיומים וההזדמנויות, עם דגש על החוזקות, על מנת להעצים את האמונה ביכולות.
- 2. הטמעת שפה פרואקטיבית** – הקפדה על שימוש בניסוח המקדם מיקוד שליטה פנימי, בחירה, עשייה ומסוגלות.
- 3. התמקדות במעגל ההשפעה** – ניסוח הדאגות, איתור הדאגות הנמצאות במעגל ההשפעה, הבנת הרווחים בהתמקדות בדאגות אלו, הגדרת משימות אופרטיביות להתמודדות איתן.
- 4. למידה מעשייה פרואקטיבית** – ניתוח מצבי עבר בהם התנהלות פרואקטיבית הייתה מתגמלת ונשאה פרי, בירור הגורמים שהניעו לפרואקטיביות והתחושות שעלו בעקבות ההצלחה.
- 5. משימות מיידיות** – הגדרת משימות אופרטיביות וביצוען באופן מידי תוך ניתוח תוצאות העשייה.
- 6. הגדרת חזון** – חיזוק המוטיבציה דרך תמונת עתיד רצויה.

לקריאה נוספת



מוטיבציה

"מי שיש לו 'למה' שלמענו יחיה, יוכל לשאת כמעט כל 'איך' פרידריך

ניטשה

מוטיבציה = הדחף לפעול, כוח ההנעה המעורר התנהגות לעבר מטרה

מוטיבציה הינה להט להתקדם, להתפתח ולהצליח, תוך הצבת יעדים ומטרות. כוח ההנעה אשר מעורר את התנהגות הפרט להשגת מטרה מסוימת, מתוך תשוקה ודחף פנימי לפעול, תוך נכונות לשלם מחירים ולשאת בהשלכות של החלטות ובחירות לטובת השינוי הרצוי.

מוטיבציה פנימית וחיצונית

מוטיבציה פנימית נשענת על תחושת אוטונומיה ומאופיינת בתחושת בחירה ומשמעות, יש בה השקעה מתוך הנאה ועניין ומתוך זיהוי הערך הפנימי של הפעילות. למוטיבציה פנימית ביטויים התנהגותיים - השקעת מאמץ וזמן, בחירת משימות קשות בהיעדר תגמול או לחץ חיצוני, התמדה, בפרט לאחר כישלון או במצב של קושי; ביטויים קוגניטיביים - ריכוז קשב רב במשימה, מעורבות רבה במשימה, גמישות ויצירתיות בחשיבה על המשימה וביטויים רגשיים - שלוה, סיפוק ושמחה. מוטיבציה חיצונית נשענת על הרצון להשיג תוצאה עתידית אחרת מתוצאת הפעולה עצמה או לקבל משהו אחר בתמורה. מוטיבציה חיצונית עלולה להיות מאופיינת בתחושת חוסר בחירה והיעדר חיבור למשמעות, ויש בה השקעה מתוך חשש לשאת בהשלכות ומחירים או מתוך תקווה לתגמול חומרי או רגשי מאדם אחר.

הגישה המוטיבציונית

הגישה המוטיבציונית מבוססת על ההכרה כי אמביוולנטיות כלפי שינוי היא נורמאלית ומונעת מבחירה. זוהי שיטה להגברת המוטיבציה הפנימית לשינוי, במצב של אמביוולנטיות, המושתתת על ההנחה שליבו המוטיבציה הפנימית הוא הכלי האפקטיבי ביותר להעצמה והנעה לפעולה לטובת השינוי. שיטה זו מתאימה כאשר לא קיימת התנגדות לשינוי ומטרת ההתערבות היא פתרון האמביוולנטיות על ידי שיקוף של אזורים מסוימים באישיות במטרה להביא לשינוי התנהגותי ולא רק לשיפור ההרגשה.

מוטיבציה לשינוי כוללת רצון, מסוגלות ומוכנות:

- רצון = המוטיבציה הפנימית לשינוי.
- מסוגלות = מידת הביטחון ביכולת להשתנות.

• מוכנות = בחירה בהשקעת משאבים לטובת השינוי תוך הסכמה לשלם מחירים.

כלים להנעה למוטיבציה

- 1. הטמעת שפת שינוי** – "מה מפריע במצב הקיים?", "כיצד יראה השינוי?", "מה יעזור לגרום שינוי?"
- 2. תורת המטרה** – הגברת המוטיבציה בעזרת תהליכים של הצבת מטרות ועיצוב התנהגות מתאימה לצורך השגתן.
- 3. שימוש בסולמות חשיבות** – דירוג רמת הרצון בהשגת השינוי "עד כמה חשוב לך... בין 1-10?"
- 4. חקר מאזן קבלת החלטות** – עריכת רשימת יתרונות וחסרונות של המצב הקיים ושל המצב האלטרנטיבי.
- 5. חקירת ערכים** – מהם הערכים המניעים אותי והאם המצב הקיים עולה בקנה אחד עם סולם הערכים שלי, ערכים הם מנוע חזק לשינוי.
- 6. להביט אחורה וקדימה** – לנסות להיזכר בתקופה בה הבעיה לא הייתה קיימת או לתאר את התקוות לגבי הסיטואציה לאחר השינוי.
- 7. חקירת מצבי קצה** – תיאור הצדדים הקיצוניים של המשך המצב הקיים מחד, ושל התוצאות המיטביות של השינוי מנגד.

[להאזנה והרחבת הידע](#)

