

אינטראקציה ותוצאות של הטרוגניות תרבותית, גודל הקבוצה, מנהיגות

ומערכות למידה שיתופיות ומקוונות: מחקר אמפירי

מחקרים מצביעים על כך, כי מערכות מקוונות של למידה שיתופית מעלות באופן משמעותי את רמת האינטראקציה בין התלמידים ואת רמת השתתפותם וכן מעניקות יותר זמן לחשיבה ולגיבוש עמדה. העובדה כי כל הדיונים קיימים בצורה כתובה מקלה על התהליך הלימודי וגורמת לחלוקה שווה יותר של מידע. מחקרים מראים, כי הטרוגניות הקבוצה מאפשרת לשלב מגוון רחב של עמדות, זוויות ראייה וגישות הקשורות לרקע התרבותי של המשתתפים, מה שעשוי להעשיר את הלמידה, להגביר את היצירתיות ולהוות מכשול כנגד התופעה של קבוצת חשיבה (group-think). עם זאת, מאפיינים תרבותיים מסוימים, כגון שפה, סגנון קוגניטיבי וסגנון לימודי עלולים להקשות על התקשורת. מחקר שנעשה עם קבוצות הטרוגניות מבחינת רקע תרבותי הצביע על תופעות לוואי של הטרוגניות, כגון רמה גבוהה של עימותים, דומיננטיות של בעלי סמכות ושמירה על שיח דומיננטי לאורך כל הדיונים. עם זאת נטען, כי הסביבה המקוונת מסייעת לריכוך תופעות הלוואי השליליות של הטרוגניות ותורמת להעלאת איכות הלמידה. הדבר מתאפשר בעקבות הענקת הזדמנויות נוספות לחברי הקבוצה ליטול חלק בדיון ולתרום למהלכו.

אחד הגורמים המרכזיים, שעלולים להכשיל את מימוש היתרונות שיש לקבוצות למידה הטרוגניות ולהעצים את התופעות השליליות הנלוות אליה, הוא הפן האמוציונלי הקשור לתפיסה של שוני תרבותי בקבוצה – במיוחד בשלב ההתחלתי של הלמידה. מחקרים מראים, כי השתתפות פעילה של חברי הקבוצה בלמידה תלויה במידה ניכרת בדימוי עצמי מול חברי קבוצה אחרים. אינטראקציה התחלתית בקבוצה הטרוגנית מלווה, לעתים קרובות, בתחושות של חרדה ואי-ודאות, מה שעלול לגרום ליצירת דינמיקה שלילית ביחסים. מעבר לכך, השתייכות למיעוט תרבותי, שסובל מדיכוי או ממעמד נחות, עלולה לגרום להשתתפות נמוכה ולתרומה מעטה לדיון ולפגוע גם בביצוע וגם בשביעות הרצון מהלמידה.

מחקרים קודמים בדבר השפעת גודל הקבוצה על הלמידה בקבוצה שיתופית מקוונת לא הביאו לתוצאות חד-משמעיות. בקבוצת למידה מקוונת, בת שניים עד שלושה אנשים, קשה לשמור על אוניברסליות, המהווה יתרון חשוב בלמידה מקוונת. הרחבת הקבוצה מביאה לתופעות כמו בטלה חברתית וקושי בלוגיסטיקה ובתיאום. התיאום הקיים בין חברי הקבוצה ושביעות הרצון שלהם מהתהליכים הלימודיים מושפעים ממנהיגי הקבוצות. איכות הלמידה בקבוצת מקוונת קשורה באופן ישיר לרמת התיאום בין חברי הקבוצה וזו תלויה במידה ניכרת במנהיגות. תפקיד המנהיג הוא לשמור על התמקדות ביעדים של קבוצת הלמידה ולדאוג למתן הזדמנויות שוות של השתתפות בדיון לכל חברי הקבוצה.

התקציר מבוסס על המאמר:

Lim, J., & Zhong, Y. (2006). The interaction and effects of perceived cultural diversity, group size, leadership, and collaborative learning systems: an experimental study. *Information Resources Management Journal*, 19(4), 56-71.

המחקר המתואר בחן את התהליכים של למידה שיתופית בקבוצות מקוונות שיש להן מנהיגים מקרב חברי הקבוצה.

הנחת העבודה של החוקרים הייתה, כי תפיסת הטרוגניות התרבותית, גודל הקבוצה וגורם המנהיגות שפיעו על ביצוע הקבוצה ועל מידת שביעות הרצון של חבריה. הנחות החוקרים היו:

א1. השפעה של תפיסת הטרוגניות התרבותית על ביצוע הלומדים תהיה שלילית פחות בקבוצות שיש להן מנהיגות מאשר בקבוצות ללא מנהיגות. הנחה זו נובעת מהתפיסה, כי מנהיג של קבוצת הלמידה, הלוקח אחריות על מיקוד הקבוצה בביצוע המטלה, יאפשר לחברי הקבוצה השייכים לתרבויות המיעוט לקבל הזדמנויות שוות להשתתפות וידאג לכך שקולם יישמע.

ב1. השפעה של תפיסת הטרוגניות תרבותית על ביצוע הלומדים תהיה שלילית פחות בקבוצה קטנה מאשר בקבוצה גדולה. זאת, בעקבות העלאת רמת ההשתתפות בקבוצות קטנות לעומת התופעה של בטלה חברתית בקבוצות גדולות. הבדל זה מאפשר לנסח את ההנחה הבאה:

א1. השפעת המנהיגות על ביצוע הלומדים תהיה חיובית יותר בקבוצות גדולות מאשר בקבוצות קטנות.

א2. השפעת המנהיגות על שביעות רצון הלומדים מתהליך הלמידה תהיה שלילית פחות בקבוצות הטרוגניות מאשר בקבוצות הומוגניות. חוסר מנהיגות גורם לחברי הקבוצה להרגיש, כי הם מקבלים פחות אפשרויות למעורבות. לכן, השפעת המנהיגות על שביעות הרצון מהתהליך בדרך כלל שלילית. עם זאת, תפיסת הקבוצה כהטרוגנית גורמת לתחושות חרדה ואי-ודאות. מנהיגות המשכילה לגרום לחברי הקבוצה לכבד זה את זה, להיות פתוחים לשיתוף פעולה וליצור מוטיבציה שתוביל לשיח יעיל עשויה להפיג תחושות של חרדה ואי-ודאות, מה שגורם לעלייה בשביעות הרצון.

ב2. השפעת הרחבת הקבוצה על שביעות רצון הלומדים תהיה שלילית פחות בקבוצה הומוגנית מאשר בקבוצה הטרוגנית. גודל הקבוצה מקשה על ההשתתפות ולעתים קרובות מביא ליצירת תת-קבוצות אוטונומיות. הטרוגניות הקבוצה הגדולה מאיצה את התהליכים האלה.

ג2. השפעת המנהיגות על שביעות רצון הלומדים תהיה פחות שלילית בקבוצות גדולות מאשר בקבוצות קטנות. הנחה זו נובעת מכך, כי בקבוצות גדולות קשה יותר לשמור על ההזדהות הרגשית ועל מחויבות הפרט כלפי הקבוצה ולכן תפקיד המנהיג חיוני במיוחד. הדבר קשור גם למניעת יצירתן של תת-קבוצות וליכולת לנהל באופן אפקטיבי את העימותים בתוך הקבוצה.

המחקר נערך בקרב סטודנטים לתואר ראשון באחת האוניברסיטאות בסינגפור (קבוצות גדולות וקטנות הוגדרו לצורך המחקר כקבוצות בנות שבעה ושלושה תלמידים, בהתאם).

בעקבות המחקר התקבלו שני ממצאים עיקריים:

- קיימת השפעה משמעותית של שילוב בין הטרוגניות למנהיגות על הביצוע. חשוב להדגיש, כי השפעת ההטרוגניות על הביצוע קיימת רק בקבוצות למידה שיש להן מנהיגות: קבוצות הטרוגניות שיש להן מנהיגות מראות ביצוע טוב יותר מאשר קבוצות הומוגניות. ממצא זה הופך את היחס השלילי שקיומו הונח בהיפותזה א1 ליחס חיובי. היפותזות ב1 ו-א1 לא אוששו במהלך המחקר.

- מנהיגות בשילוב הטרוגניות משפיעה באופן משמעותי על שביעות רצונם של חברי הקבוצה. היפותזות א2 ו-ג2 אושרו; אך היפותזה ב2 לא אושרה.

הנחת המחקר הציעה, כי קיימת השפעה שלילית של תפיסת הטרוגניות בקבוצת הלמידה על הביצוע במערכת למידה מקוונת ושיתופית, אך התוצאות הראו, כי נוכחות מנהיגות מאפשרת להטרוגניות

להיות גורם חיובי בלמידה. למרות כל המכשולים שעלולים להתלוות להטרוגניות התרבותית של קבוצת הלמידה, הקבוצה ההטרוגנית, שהייתה לה מנהיגות, השיגה תוצאות טובות יותר מאשר הקבוצה ההומוגנית.

ניתן להצביע על שני גורמים עיקריים לכך:

א. ההרכב ההטרוגני של הקבוצה, שנתמך על ידי המנהיגות, גורם לדיונים להיות עשירים יותר ומדויקים יותר.

ב. מנהיגות מעודדת השתתפות שווה ומסייעת לנטרל את ההשלכות השליליות של שייכות למיעוט תרבותי.

מנהיגות חשובה במיוחד בקבוצות הטרוגניות גם משום שהיא הופכת את ההטרוגניות ליתרון וגם משום שהיא מסייעת לחברי הקבוצה להרגיש שביעות רצון מתהליך הלמידה. כפי שצוין לעיל, בקבוצות ההומוגניות השפעת המנהיגות על שביעות הרצון היא שלילית. לעומת זאת, בקבוצות ההטרוגניות מנהיגות, המאפשרת שוויון בהשתתפות ומקפידה על הערכה הדדית, מפחיתה את רמת החרדות ואת אי הוודאות של הלומדים ומשום כך גם מעלה את שביעות רצונם.