



המטרה אותה הציב לנו מנחה הסדנא היתה, לבנות מחסות בטבע מעצים ומכל חומר שקיים בחורשה בה היינו, ועוד לא הגענו לעקודה המרכזית של החידוש...

## זוית ראייה / משוחחים על לימוד בחוויה

# לדעת לדבר אחד עם השני

למה אברך מחליט לעשות ימי גיבוש לאבות ובנים להיכרות ביניהם ■ האם אפשר ללמוד שחיה בלי מים ■ איך יוצרים אבא של שבת' באמצע השבוע ■ מה הם חמשת השלבים ליצירת קבוצת עבודה ■ איך לומדים בחוויתיות להכיר את עמקי הנפש ■ על כל אלה ועוד — **עקיבא שצירנסקי** בשיחה מרתקת עם **ר' חיים כץ שיחי** —

המחזור של תפוח ה'סמיט', כך גם בכל תחום חזונית התנהגותי-רגשי, כל עוד האדם לא יחווה את זה בחוש, יהיה קשה — ולפעמים עד בלתי אפשרי — להסביר לו את הענין בהפשטה שכלית בלבד.

**האמת דוא שיש לזה מקור קדום, דווקא בהתייחס לתורה, שכמו שאי אפשר להסביר למישהו איך לשירות עדי שהוא לא נכנס לתוך המים, כך גם לדעת איך ללמוד ולהנות מהלימוד אי אפשר להסביר לאדם כל עוד הוא לא מתחיל ללמוד — — —**

עכשיו תחשוב, אם זה נאמר כבר על לימוד התורה, בטח שזה נכון בהתייחס לחיים עצמם שאנו חיים, שהם מבוססים ומסובבים המון על עולם הרגשות והחזויות — — —

מי שיודע את זה דבר טוב וגם עשה על זה המון כסף על גבנו, אלא דמפרסמים שידעים את דברי הבסס הזה שהדוידה הורגש דוא זו שמעשייה על הדלמתי

המלמד בחיידר שצריך לני על דלוח ולא הסתפק רק בהסברה מפה לאיין — — —

נכון. זה יושב על אותו הבסיס של כמה שיותר להעביר את הלימודה למחשיות. רק שבשונה מלימוד התורה שזה אכן יושב בעיקר על השכל ועל כלי המחשבה, כשאנחנו עוסקים בחיידר המדות, או בבית דפוס חשיבה חזיתי, הפרקטת תפיסות עולם מוטעות, שם, הלימוד באמצעות חוויה התנסותית מקבל משנה תוקף מציאותי לחוויות השגיות החזיות.

### חווית השני

— — — **כא דברך** — — —

כמו שהבנת מקדם שאפשר להסביר למישהו שבוע שלם מה הטעם של תפוח 'סמיט' הוא לא יבין את זה לעומק כמו רגע אחד שפקעית הטעם — שוין בעצם קולטני הטעם שפורונו על הלשון — ירגישו את טעמו

שלום ר' דוים איך מתמצתים במשפט אחד את תחום עיסוקך?

אם אתמצת זאת במשפט אחד קורים לזה: למידה באמצעות חוויה התנסותית.

**שמה זה אמור?**

זה אומר שבמקום להסביר למישהו כמה טעים התפוח, אדע פשוט נותן לו לטעום מהתפוח — — —

**משמע די פשוט, הנדוין מבין שיש כאן איזו שהיא פראנטה — — —**

נכון. כי דווקא בגלל שאנחנו יצורים חושבים, נדמה לנו לפעמים שהכל מתחיל ונגמר במחידככלי החשיבה, ורשם אנו אכן ממקדים את האנרגיה הזמן שלנו. אך הענין הוא, שלא תמיד אנו מצליחים להעביר את החומר הלימודי דרך השכל בלבד, לפעמים חייבים להסביר בכלים פחות מופשטים ויותר מוחשיים — — —

אם אני מנסה להבין אדוקי ברמת הבסיס, זה כמו

ישף האדם גם במקרים שמוחבר נענץ כלכלי-שכלי נטו, זה באמת כלל שמוכיח את עצמו מאוד חזק זה המקום שנכנס הלימוד באמצעות חוויה התנסותית.

## איך זה עובד

תן לי דוגמה, איך אתה מביא את זה לדי ביטוי מיל ילדים למשל

אתן לך דוגמה פשוטה שכל מלמד או הורה יכול לקחת את זה ולבדוק בבית איך זה עובד. בא נגיד האבא רוצה לחזק אצל הילדים את היכולת של להקשיב לשני. אפשרות אחת שהוא יתן להם מסה השקפתית על הנקודה הזאת ויסביר להם בפתוס כמה זה דבר גדול לדעת להקשיב לזולת, וגמה זה כלי חשוב להצלחה בחיים כשאדם יודע להקשיב למצוקתו של הזולת. ובאותה מידה הוא יכול לשחק עם הילדים משהו של הקשבה שיביא את הילדים למסקנה שמי שידע להתאמן ולהקשיב עד הסוף הוא זה שנמצא במשחק. ברור כשמש מה מבין שניהם יביא יותר תוצאה, זה בדיוק ההסבר של למידה באמצעות התנסות חווייתית.

## ההיחשפות לענין

מתי נלית את ריי המקצוע והאגנות הזאת? הגעתי ללמוד בשנת תשס"ד ואחרי תקופה נכסתי ללמוד עם חורים בשיבה המוגדרת כשישית קדם סיכון. כלומר: זה לא חורים שמוגדרים כסיכון, אבל כן חורים שצריכים עזרה רגשית וכדומה. חלק מהפעילות למען החורים והציא אותנו יום אחד לטבע ושם היה לנו סדנא מאוד מעניינת: המטרה אותה הציב לנו מנחה הסדנא הייתה לבנות מחסות בטבע מעצים ומכל חומר שקיים בחורשה: בה היינו, ועד לא הגענו לנקודה המרכזית של הוידעו, כי ההוראה השמיה מהמנחה הייתה, שכל אחד צריך לרשום מה הייחודיות והיכשווים שלו שאותם הוא יוכל להביא לשימוש החברים בבניית המחסות. וכך נצאנו את עצמנו במשך מספר שעות עסוקים לבנות באמצע שום מקום בטבע, בתי מוגדרים קטנים ומינימים כשלכל אחד מהקבוצה יש תפקיד מוגדר: היו את אלו עם הראש היצירתי שתכננו את המחסה, היו את אלו עם השוררים המתבקשים שידעו לגסר ולבנות, היו את אלו עם הידיים הטובות שידעו לסתת ולרשום את מלאכות החברים המגושמות. ולא תאמין, אבל היו גם אלו שרק היה להם פה טוב, ותפקידם היה לעצור תהליכי את האוירה. ואני זוכר שבאותו זמן הבנתי שיש כאן כלי מודע שיכול לעזור לאנשים ברמות שלא יאמנו.

ולאפיפה אתה לוקח אתה את הדיקון הזה? זה חומר שילומדים אותו מפורד? למידה באמצעות חוויה התנסותית זה משהו שניתן ללמוד אותו במספר רב של ערוצים, רק שאני בתור חתני חסדי, ידעתי שלא אוחזר על קצו של יד בשביל ללמוד את המקצוע, והלכתי ללמוד את זה בשיעורים פרטים במשך מספר שנים.

## ראשיתו של דבר

כמה שנים מדוע כבר מודע ועצוק בחקר התחום הזה? כבר לפני מאה שנה זה התחיל לצבור תאוצה. שם מגדירים את זה במילים: 'במקום לדבר על זה, בא נעשה את זה'. במקום להסביר למשהו איך לנסות על אופנים, ניקח אופנים, הוא יתחיל לנסות וללמד תוך כדי תנועה. הדבר מובן ביהם ללימוד נסיעה באופנים כשהו שמוחבר רוצה ללמוד לנסות על אופנים, אבל כשאני מדברים על תהליכים פנימיים, וישנוני תפיסות התנהגות, כאן אתה צריך להפעיל דמיון יצירתית בשביל להביא את האדם למשהו התנסות חווייתית שאכן יעזור לו ויענה לו על הקשיש בו הוא מתבדד.



נכון. זה חלק מהמקצוע. אתן לך דוגמה. אחד המשחקים שלי הוא מסע בו אני יוצאים למקום בארץ כשבנקודה מסוימת במסע נגלה לנו עינו, פסגת הר גבוה. אני שואל את חברי הקבוצה כמה אחוז הם נוטים לסיכור בו הם עצמם יעפילו לפסגת ההר וינסו מנוע לשלום. דרך כלל כולם ספקנים לגבי הסיכויים. גם רדי תלול, גם לא רואים דרך ראויה לטיפוס. גם אדמה קשה להליכה. וכך אני יוצאים למסע ובסופו של דבר מגיעים לפסגה. כשאנחנו למעלה, וכל אחד מחברי הקבוצה התנסה הוכיח לעצמו את מסוגלותו על אף הפסימיות שליוותה אותו ממוקדם. זה זמן בו אני מורבים על עוד מקומות בדים בדם היה נראה לנו עד היום באופן מובהק שאין לנו סיכוי להשיג, בין אם זה ענין משפחתי, או ענין כלכלי, ובטח ענין רוחני — שאני לא מסוגל ללמוד, או לא מסוגל להפסיק התנהגות פסולה וכדומה. הדגה עכשיו חוויית משהו מסוים שהייתי בטוח שאני לא מסוגל הוכיחתי קבל עם תולם וכפני עצמי שהיה אני מסוגל. ואם אני כן מסוגל, ברא נמשך את המסוגלות הזאת עכשיו לעוד תחומים בחיים.

## הלימוד החווייתי

אם אני מבין נכון, הלימוד החווייתי נסמכת על הלימוד החווייתי עצמו, והם על העבודה הקבוצתית שנוגעת בזה לכלל הדברים — ברור שיש כאן מכלול כוחות שנותן יחד את ההצמחה הראייה. יש את תאוריית הקבוצות של החוקר ברוס טקמן. כבר בשנת תשכ"ה החוקר ברוס טקמן חקר ומיסד את בביתה של קבוצת תמיכה, את תהליך

התהוותה, ואת תהליך העבודה של אנשים שמתאספים יחד לעבודה משותפת.

### נשמע מביין

תמיד כשאנשים נפגשים, אתה תשים לב לתהליך שקורה בקשר ביניהם. בקבוצות זה עוד יותר ברור וגם יותר מסובך. טקמן בנה מודל המתאר ארבעה שלבים עיקריים בהתפתחות קבוצה. שלטענתו, שלבים אלו הכרחיים להתפתחות הקבוצה, התמודדות עם משברים ובעיות, מציאת פתרונות חדשניים יעילים. בהמשך הוא הוסיף את המודל והוסיף את השלב החמישי.

תן לנו שיעור מודר על המשת השלבים — השלב השני, מתחיל ה'סיעור מוחות' (Storming): זהו שלב ראשוני של היכרות ובניית הקבוצה. כל פרט בקבוצה שואף להתקבל על ידי יתר חברי הקבוצה, להימנע מחולות וקונפליקטים, ובר ברור להתבלט ביכולותיו ולבסס את מעמדו בקרב חבריו לקבוצה. בשלב זה הקבוצה מתמקדת בהגדרת המטרות המשותפות ובהתארגנות קבוצתית, וחברי הקבוצה נחשפים האחד לשני ולומדים הן את המשימה והן את יכולות חבריהם לקבוצה.

בשלב השני, מתחיל ה'סיעור מוחות' (Storming): זהו שלב המתרחש בכל קבוצה, בעיקר ניתן להבחין בוה בקבוצות חדשות שמעולם לא עברו יחד. בשלב זה הקבוצה מתמודדת עם הבעיות המרכזיות העומדות בפניה בדרך להשגת היעדים, ומחליטה על דרכי העבודה הפרטניים והקבוצתיים. ויותר מהכל, הם צריכים להחליט מי בדיוק מנהיג את הקבוצה. מה שגורם לכך שחברי הקבוצה מתחילים להתעמת, והשקפות עולמם השונות של חברי הקבוצה מתחילים לבלוט. חברי הצוות קוראים תיגר על הסמכות בצוות, מערערים עליה ומנסים לתפוס סמכות בעצמם. השלב הזה מסתיים רק ברגע שמקבלים את הסמכות.

השלב השלישי הוא התנמן (Norming): בשלב זה הקבוצה מתחילה לעבוד בייעול קבוצת עבודה. הם מפסיקים להתרכז במטרותיהם האישיות כחידוש, אלא במציאת דרך עבודה משותפת להשלמת המשימה. הם מכירים בערך של השוני בדעותיהם ומכבדים אותו. השלב מתאפיין בכיבוש תגומות וכללי ההתנהלות בקבוצה, לדוגמה — צורת ההתבטאות בין חברי הקבוצה וכללי הקבוצה.

בשלב הרביעי מתחילים לבצע (Performing): אחרי שהחברים הצליחו למצוא דרך לעבוד בשיתוף פעולה כחידה עצמאית אחת למען המטרה המשותפת. חברי הקבוצה מכירים זה את זה, סומכים האחד על השני ונעזרים זה בזה. הם בעלי מוטיבציה גבוהה לסיים את המשימה ועובדים בייעול, ללא קונפליקטים או השגחה חיצונית של המנחה. הם מסוגלים לקבל החלטות ולפתור בעיות באופן מיטבי ובמהירות.

השלב החמישי הוא החזון (Adjourning): בשלב זה המשימה הושלמה וחברי הקבוצה מסיימים את פעילותם בקבוצה ופונים כל אחד לדרכו.

חמשת השלבים האלו הם קריטיים בשבילי בשביל לדעת שאכן הקבוצה מקבלת את המקסימום שלה בפרק הזמן בו אני מתאספים יחד.

תמיד כשאנשים נפגשים, אתה תשים לב לתהליך שקורה בקשר ביניהם. בקבוצות זה עוד יותר ברור וגם יותר מסובך. טקמן בנה מודל המתאר ארבעה שלבים עיקריים בהתפתחות קבוצה. לטענתו, שלבים אלה הכרחיים להתפתחות הקבוצה, התמודדות עם משברים ובעיות, מציאת פתרונות והשגת יעדים. בהמשך הוא הוסיף את המודל והוסיף את השלב החמישי





אתן לך דוגמא מחברת הפצה, שהיה שם חוסר לוגיקה בין העובדים. היתה שם תרבות של ראש קטן, אם למשל פלוני אחראי על משאית פלוגית, אז גם אם בדיוק המשאית שלו אחרת והגיעה משאית אחרת, העובד מקטין ראש ולא חושב שהוא צריך לעזור לפעילות התקילה של החברה

## מה של 'שבת' באמצע השבוע בשביל דודת עם דיללים

נכון, רק שכמוכן אנתו דראגים שהזמן הזה יהיה איכותי בכל המובנים, כשהם יוצאים יחד באותו היום ליום פעילות של חוויה משותפת ומשחקי בניית אמון, כמו למשל אבא מוביל את הבן בכסות עיניים והבן צריך לתת אמון כאבא, ולאחר מכן תרגיל דומה לאבא עצמו בשביל שיחוזה מה עובר על הילד בזמן ההזדהות... לאחר מכן אנתו עושים תהליך חשיבה עם מה אנתו הולכים הביתה מהמפגש הזה.

## זה יהיה נכון להגדיר את מטרת המפגשים בשביל לעזור לאבא להתנתק ממורן הדיים

לא בהכרח שזו המטרה היחידה, כי יש כאלו הורים שדווקא יש להם מספיק זמן, אלא שנוצרת אצו שהיא חסימה רגשית בקשר בין האב לבנו, הקשר ביניהם לא זורם. תקשורת לא תקינה בין הורה לילדיו, יכול להיות זה מספר סיבות. לפעמים זה בגלל שהאבא חווה לידות לא תקינה, ואת זה הוא ממשיך למערכת יחסים שלו עם ילדיו, וכשהוא מגיע ליום הזה הוא חווה את זה מחדש בצורה נכונה וגם כמו שדיברנו מקודם, הוא מקבל עזרה מקצועית קבוצתית.

### זה בעצם עזרה מקצועית?

לא, לא, אנתו לא מהווים אלטרנטיבה לטיפול, מטרת המפגשים היא לעזור לאבא ליצור קשר נכון וטוב עם בנו. כשאבא פוגש אחי אחרי תקופה ואנטי לי בוכות למדע לפגוש את הבן שלי לראשונה בחיים, זה רגע מרגש שאתה יודע מה השליחות שלך. אבל לא חייבים להגיע למקור הקצה המרגשים האלו, כי גם שאתה מרכה שלום בחברה בין העובדים, זה גם דבר גדול.

## ואיפה דריכות שלום בחברה נכנס תחת המטרידה של פגזות?

אתן לך דוגמא מחברת הפצה שהיה שם חוסר לוגיקה בין העובדים. היתה שם מין תרבות של ראש קטן. אם למשל פלוגי אחראי על משאית פלוגית, אז גם אם בדיוק המשאית שלו אחרת והגיעה משאית אחרת, העובד מקטין ראש ולא חושב שהוא צריך לעזור לפעילות התקילה של החברה.

מה שעשיתי עם העובדים האלו, שהוצאנו אותם ליום חוויה, ובנינו תוכנית חידושים שהיתה מושתת על הישג שכל משחק חייב אותך לפתח קשרים עם שאר החברים, ובנוסף, גם הנצחון שלך היה תלוי באחר. ולאחר מכן עשינו קבוצות דיון על המקום הזה של איך אנו מגדילים את התפקוד והתוצר של החברה בכך שאנו מגדילים ראש ועובדים בשיתופי פעולה.

## ומה אתה עושה עם האנשים הרציונליים שלא בדיק מבנים מה אתה רוצה אותם עם המשיגים בגילי העמידה שלהם? מילא זה עוד דעה זעירה דמוקרטית?

ברור שאני שומע לפעמים מאגשים שעדיין לא מכירים את התהליך שאומרים: לא באני לעולם לשחק משחקים. רק שמהר מאוד הם לומדים שאין כאן עניין של משחקים גרידא, אלא ללמוד את החיים עצמם בצורה שנותנת לך יכולת לתפוס ולהכיר את ההתנהלות שלך מול החיים עצמם, ואת התנהלותך האישית מול החברה אתה אתה חי.

אין אמר לי פעם ראש ישיבת מיר הגאון רבי אליעזר יהודה פינקל: צריך ללמוד אנשים לדעת לדבר אחד עם השני. עם חיבור וקשר, ולשים את הצניעות בצד, יש לנו כל כך הרבה דברים טובים לחזק אחד עם השני בעם ישראל, וכשאנחנו עושים את זה נכון, אנתו עוזרים לגאולה השלימה שתתקרב אלינו תיכף ועכשיו.

תודה רבה לך ר' חיים ושתוכה לדמושיק לעזור לחידושים לדעות טובים יותר. אמן, ותודה גם לך.

דרברמיוק שחיי, תכנית מדעמה, בה אנו לוקחים את האבא והבן ליום פעילות שבו הם מחזקים את הקשר ביניהם על ידי פעילות ולמידה חווייתית.

## מול האנוכיות

בדמיון למה שדיברנו קודם על האנוכיות שנושפת דורם את העולם יש בזה באמת משהו מאוד חזק, לעזור לדורים לצאת ממצבים ולתת יום של יום למגן הילדים. הפעילות הזאת מהדחת פלוג הורים מסיים.

ממש לא. התעוררתי לנושא הזה לפני כחמש שנים. כשפגשתי מציאות מורכבת במשפחה מסיימת, כשמה שהתברר לבסוף, שפשוט היה חסר שם אבא שידה נוכח. ומהמקום הזה פיתחתי את הפעילות הזאת, שלוקחת את האבא מהקלות של החיים ונותנת לו יום שלם שמיוחד לחיזוק הקשר בין לבין בנו.



## כח הרבים

את דמושיק 'כוח הרבים' כולנו מכירים, החדדש הוא פה שזה כוח עור מנגיש גם כעבודה קבוצתית —

ברור. הכוח שלהם קבוצה הוא משמעותית עשרת מונים מאשר מחדש. יש לי למשל משחק שקורים לו 'משחק דו קוטבי'. זה על שם ההפרעה הדו קוטבית. אני אומר לחברי הקבוצה יש לי פה הפתעה, אבל בשביל שאפתח את ההפתעה יש לי תנאי לכל החברים. ההפתעה הזאת תיפתח או כשכל הקבוצה תודה הכי מבטונית, או כשכל חברי הקבוצה יחד כולם שבורים ובמצב רוח ירוד. מאותו הרגע נודח חזק שמקשר בין כולם. הם חייבים עכשיו להיות מאוחדים. אם אחד עצוב, לכולם חדוף לשמח אותו, וכך נוצר קשר וחיבור בין כולם.

ולא קורה שכולם עצורים ורק אחד שבור? זה גם משהו שקרה לי פעם, שאלו אחי חברי הקבוצה: ומה הרווחתי? עניתי להם: הרווחתי את הקשר ביניכם. זה גם משהו מאוד חשוב שלמדתם להתאחד יחד ולהיות קשורים לסביבה.

## בניין העבשתי של האנשים והאני במרכז זה דיוש לא פשוט —

המטרה העיקרית שלי זה להוציא את האנשים מהלופ הדומיננטי שלהם עם עצמם ועם התפיסות שלהם על עצמם ולעזור להם לחשוב מחדש, כך שזה הרווח שהוא לומר להכין עוד אנשים, ולומר להקשיב לאחרים, ולומר לא לקבל את החסרונות שלו כמבנים מאלוהים, וככאלה שחייבים להיות שיליו אותו כל החיים. אלא להפוך: על ידי החוויה הם לומדים לספר לעצמם סיפור חדש על עצמם.

אני כל פעם מתרגש כשאני נזכר שבאחד הפגמים, לפני שיצאתי להנחות קבוצה חדשה, אמרתי תהלים קודם שהכל ילך בברכה והצלחה, ודעה פתאום מספר התהלים מאירות לי המילים 'יתן בפי שיר חדש'. זה כל כך רגש אותי. כי זה בדיוק מה שאנו עושים: לתת לאנשים את היכולת לשיר שיר חדש בחיים. וכשראיתי מה זה עושה המשכתי ופיתחתי את זה גם לפעילות אבות ובנים. בינתיים יחד עם שותפי לרבנות ר' מאיר