

פרשת ניצבים - רעיון ארגוני בהשראת "בינת הלב"¹

קרוב רחוק

כִּי הַמִּצְוָה הַזֹּאת אֲשֶׁר אֶנִּי מִצְוֶה הַיּוֹם לֹא-נִפְלְאָת הוּא מִמֶּךָ וְלֹא רִחֲקָה הִיא: לֹא בְּשָׂמַיִם הִיא לֵאמֹר מִי יַעֲלֶה-לָנוּ הַשָּׁמַיְמָה וְיִקְחָהּ לָנוּ וְיִשְׁמַעֲנוּ אֹתָהּ וְנַעֲשֶׂנָּה: וְלֹא-מֵעֵבֶר לָיִם הִיא לֵאמֹר מִי יַעֲבֹר-לָנוּ אֶל-יַעַבְרַיִם הַיָּם וְיִקְחָהּ לָנוּ וְיִשְׁמַעֲנוּ אֹתָהּ וְנַעֲשֶׂנָּה: כִּי-קְרֹב אֵלַיךְ הַדָּבָר מְאֹד בְּפִיךָ וּבְלִבְכֶּךָ לַעֲשֹׂתָהּ: (דברים, ל' 11-15)

לכאורה, הכל פשוט, בהישג יד. התורה נגישה לך, אין צורך במתווכים, קלי קלות. לא כך סובר 'מי השילוח', הוא מביא ציטוטים מספר הזוהר מהם עולה כי הדרך אל התורה, ארוכה ומפותלת והיא רחוקה וגבוהה מאיתנו. ומי שעוסק בתורה יודע מנסיונו, שיש אמת בדבר. התורה לעיתים קשה להשגה ודרישותיה לא פשוטות למילוי.

'בינת הלב' בעקבות 'מי השילוח' מסביר שמדובר בשלבים שונים. מי שמבקש ללמוד או לקיים את דרישות התורה, חש תחילה מרוחק ומנוכר. "השינוי מתרחש כאשר אדם מצליח לפרוץ את החומות שבינו לבין התורה..." "בסופו של תהליך זוכה לאושר וסיפוק". 'בינת הלב' מסביר שכך הדבר בתחומי חיים רבים, במוסיקה, בספורט, ברכישת השכלה. לאחר הכנה ממושכת והקרבה מגיע הרגע בו אדם "מרגיש בבית" בתחום שהיה זר ומרוחק עבורו. פרדוקס זה של ריחוק וקירבה מלווה את האדם בתחומים רבים. הביטוי הרוחני שלו הוא המתח שבין 'ראת ה' ' היוצרת ריחוק לבין 'אהבת ה' ' המחברת. ומסיים 'בינת הלב' בטענה כי אדם ממלא במיטבה את שליחותו הייחודית בעולם כאשר יש אינטגרציה פנימית בין השאיפות והתשוקות המבקשות חיבור לבין ערכים ואידיאלים, הנתפסים כמרוחקים.

"קשה באימונים קל בקרב"

סיסמא המוכרת לטירונים רבים מבטיחה את מה שלימים ילמדו שהוא רחוק מאד מן המציאות. אין קרבות "קלים". כשאומרים 'קשה באימונים קל בקרב' מתכוונים לומר כי ההכנות לקרב, ככל שהן קשות ומפרכות, ישפרו את יכולתנו לעמוד באתגרי הקרב. ברוח דברי הפילוסוף הרומי סנקה: "מזל הוא מה שקורה כשהכנות פוגשות הזדמנות".

הכנה ככל שהיא קשה ומאתגרת היא רכיב קריטי בתהליכי פיתוח ארגוני. הפיתוח הארגוני הקלאסי שואב את עקרונותיו מהמודל הרפואי. הוא כולל אבחון מצב נוכחי, הערכה לגבי מצב עתידי (פרוגנוזה) ומשניהם נגזרת תכנית פעולה.

בעשורים האחרונים חלה תפנית מייעוץ 'דיאגנוסטי' לייעוץ 'דיאלוגי'². עיקרה של הגישה הדיאלוגית לפיתוח ארגוני היא ההבנה כי תפקידו המרכזי של איש פיתוח ארגוני הוא לאפשר שיחה מכבדת ומועילה בין מחזיקי עניין שתאפשר להם להחליט ולפעול באופן מיטבי להשגת מטרותיהם. בדומה למסקנה של בינת הלב, הגישה הדיאלוגית מחזיקה אינטגרציה בין הנחת ה'ריחוק' – אנחנו נעים באי ודאות, נדרשים להסתגל למציאות מאתגרת, מצד אחד, לבין הנחת 'קירבה' – תחושת מסוגלות, הצלחות קטנות, שותפויות, יחסי אמון ובטחון פסיכולוגי, מצד שני. דוגמאות פרקטיות לכלים בהם משתמשת הגישה הדיאלוגית להחזקת מתח חיובי בין קירבה למרחק:

1. אג'יליות – יצירת צוותים מגוונים השומרים על תקשורת מתמדת בתוכם ועם סביבתם
2. תהליכים השתתפותיים – שיטות כגון: מרחב פתוח, חקר מוקיר, קפה עולמי, דרגון דרימינג, המאפשרות למגוון רחב של מחזיקי עניין להתכנס יחד ולקדם את מה שחשוב להם
3. קולקטיב אימפקט – גישה וכלי המאפשרים פיתוח רשת שחקנים אוטונומיים המקדים אימפקט משותף

¹ בינת הלב - מאמרי חסידות מתל אביב על התורה והמועדים המבוססים על ספר "מי השילוח", נכתבו ע"י הרב ד"ר תמיר גרנות, ראש ישיבת ההסדר "אורות שאול".

4. מסע הלקוח – תרחישים המסמלים את נוכחותו של מי שאיננו כאן
5. ארגון לומד – מנגנוני למידה ארגוניים לצמצום הפער המתמיד בין מי שאנחנו למי שאנחנו צריכים להיות.