



מאמר על חוסן – עדי כהן לוי אוקטובר 2017 חלק א'

התקציר:

מה אפיין את המצוינים? על אף שנתוני הפתיחה שלהם היו שווים, ובכל זאת תוצאותיהם היו יוצאות דופן ביחס לדומיהם. למה הנחת היסוד שלנו שלמצוינים יש יותר מוטיבציה לאורך זמן לא הייתה נכונה? ומה הפתיע אותנו? איך הבנו שמה שבעיקר הביא להצלחתם זה **החוסן האישי ויכולתם למקד את המוטיבציה שלהם לעבר מטרות ברורות.**

ומהי נוסחת הבסיס של דרייב הסוכמת באופן תמציתי וקליט את המסקנות המרכזיות מהמחקר?

על שאלות אלה ועוד תקבלו תשובות במאמר על חוסן – "מה משותף לגילוי הפניצילין ולגילוי החוסן כמרכיב מרכזי להצלחה?"

המאמר השלם:

מה משותף לגילוי הפניצילין ולגילוי החוסן כמרכיב מרכזי להצלחה?

בואו נחזור רגע לשנת 1928 שבה הרופא והביוכימאי אלכסנדר פלמינג, גילה את הפניצילין באופן אקראי לחלוטין, (הפניצילין היא תרופה אנטיביוטית, בעצם האנטיביוטיקה הראשונה בעולם). גילוי הפניצילין חולל מהפכה ברקחות וברפואה והביא למיגור מחלות שבעבר גרמו למותם של מיליונים רבים של בניאדם בעולם. עד היום אנטיביוטיקות רבות ותרופות חדשות מבוססות על פניצילין.

כמו כל חוקר חיידקים, פלמינג גידל חיידקים בצלחות מיוחדות ובאחד הימים שם לב שאחת הצלחות נשארה פתוחה והתפתח בה עובש. רגע לפני שזרק אותה לפח, הוא בחן היטב את הצלחת ושם לב לדבר מופלא: אמנם התפתחו המוני החיידקים בצלחת אך בסביבתו של כתם העובש הם לא התפתחו. פלמינג הבין שכנראה העובש גרם למותם של החיידקים. זו הייתה ההיכרות הראשונה שלו עם מה שיהפוך לאחד הגילויים החשובים ברפואה - האנטיביוטיקה.

פלמינג מצא בהמשך שהפניצילין היה חזק כנגד חיידקים, יותר מכל תרופה אחרת. הוא גם חכיח שהפניצילין הוא בלתי מזיק לאדם ולפיכך יעיל מאד בתור תרופה כנגד מחלות - כמעט התרופה המושלמת.

נחזור אלינו,

לפני 11 שנים התחלנו מחקר יישומי בנושא שכפול הצלחות. המחקר התמקד בשלוש אוכלוסיות מרכזיות – ספורטאים, לוחמים/מפקדים ואנשי עסקים/יזמים. בחרנו להתמקד בשלושת הקבוצות האלה מכמה סיבות:

1. הם הגיבורים של כולנו.
2. היה לנו קל להגיע אליהם, כיוון שאלה האוכלוסיות שהתמחנו בהם וליווינו תקופה ארוכה.
3. כיוון שקל למדוד את הצלחותיהם עם עובדות/תוצאות כמותיות מובהקות.

למעשה התמקדנו באלהשעל אף שנתוני הפתיחה שלהם היו שווים, תוצאותיהם היו יוצאות דופן ביחס לדומיהם. רצינו להבין איך יכול להיות שספורטאי אחד חוזר עם מדלית זהב והשני לא, כיצד צוות אחד מצליח לסכל פיגוע והשני לא, וכיצד אותם ארגונים/יזמים בתנאי שוק שווים עם אותו כוח קניה, אחד משגשג והשני מדשדש. כשיצאנו לדרך היו לנו מספר הנחות יסוד, המרכזית שבהן הייתה – **למצוינים יש יותר מוטיבציה לאורך זמן.** שאיפתנו הייתה להבין כיצד הם עושים זאת ולשכפל זאת למקומות נוספים, בעיקר בקרב צעירים ומתאמנים. מתוך מחשבה שכל מי שייחשף לעקרונות, לכלים ולמיומנויות שאפינו את המצוינים ויטמיע אותם בחייו האישיים והמקצועיים, יוכל להגיע לתוצאות יוצאות דופן ולמקסם את הפוטנציאל שלו ושל סביבתו. לאחר 4 שנות מחקר, באחד מאותם לילות ארוכים, בעיצומו של ניתוח ממצאי ראיון ספציפי, מצאתי את "צלחת הפטרי עם העובש" שלנו. מאחר וחלק מהמחקר עסק גם בניתוח הסיבות מדוע אנשים אינם מצליחים. ראינו שמה שאפיין את אלה שפחות הצליחו הוא העדר חוסן נפשי וקושי להתאושש מכישלונות. כשחזרנו לממצאים של קבוצת המצוינים, ניכר היה שמה שהביא להצלחתם זה בעיקר **החוסן האישי ויכולתם למקד את המוטיבציה שלהם לעבר מטרות ברורות.**

עוד בלט שהם יודעים להתאושש מהר יותר, למצוא פתרונות, לשמור על אנרגיה גבוהה לאורך זמן ובעיקר הם היו אופטימיים, אקטיביים וריאליסטיים.

כך למעשה גיבשנו את נוסחת הבסיס שלנו שסוכמת באופן תמציתי וקליט את המסקנות המרכזיות של המחקר:



ההסבר על הנוסחה:

מה שאפיין את אותם מצוינים היה -

דרייב/להט – מטרת על שמתחברת למשמעות – משהו גדול מהם, יש לציין שהדרייב יכול להשתנות עם השנים, ולכן חשוב להבין כאן את העיקרון.

פוטנציאל – מסתבר שהם לא היו יותר חכמים או חזקים בחלק גדול מהמקרים, אלא הם השקיעו המון מאמץ ותרגול, הם צברו שעות התנסות (חוק 10,000 השעות). לאלה שנולדו עם "מתנה" כישרון גדול יותר זה פשוט קיצר את עקומת התרגול והמאמץ והם הגיעו להישגים בולטים מהר יותר. חשוב לזכור שניתן לפצות על פחות כישרון ביותר מאמץ ותרגול.

מוטיבציה בריבוע – זו מוטיבציה משודרגת שמגיעה עם המון נחישות, חשוב להבין שלכולנו יש מוטיבציה, השאלה מה העצימות שלה ולאן היא מופנית? האם היא ממוקדת לעבר מטרה ראויה? האם היא מתפזרת ולעיתים בורחת לנו למקומות של הרס ואסקפיזם?

בעיה נוספת עם המוטיבציה שיש בה משהו חמקמק, נזיל ושביר, היא עלולה להיפגע, לרדת ולהתנפץ מאירועים קטנים ושוליים עד כדי ויתור והימנעות.

למצוינים לעומת זאת הייתה מוטיבציה כפולה שמלווה בנחישות, לאור העובדה שהיא הייתה ממוקדת במטרה ראויה וגדולה מהם עצמם, כמו למשל: להציל את האנושות, למצוא תרופה מצילת חיים, לנצח עם הקבוצה ולהביא כבוד גדול למדינה וכך הלאה...

ברגע שזיהינו שמוטיבציה זה משהו שביר וחמקמק המושפע מהמון גורמים, פנימיים וחיצוניים, הבנו עד כמה חשוב מרכיב **החוסן**, זה היה רגע מכונן שחזר שוב ושוב במחקר, בעיקר בראיונות העומק שבהן שאלנו מי הצליח ולמה? ומי נכשל ולמה? ומשם הכל היסטוריה...

חוסן – החדשות הטובות לגבי חוסן שכולנו נולדים איתו. במידה ו"קיבלנו" קצת, אל דאגה, ניתן לפתח ולחזק אותו בדיוק כמו את שרירי הליבה שבגופנו ועל בסיס יומי.

חוסן זו היכולת של בן האדם לקום פעם אחת יותר מכמות הפעמים שהוא נפל...

חוסן זה גם הביטוי של כמה אתה יכול לספוג ולהמשיך לנוע קדימה לעבר המטרה...

מצאנו שאלה שהיה להם יותר חוסן אישי ידעו ויכלו לייצב את המוטיבציה שלהם לאורך זמן על אף ולמרות הכל. למעשה החוסן סייע להם להתאושש מהר יותר ולהמשיך בתנועה ובעשייה מתמדת, בזמן שהאחרים עצרו בצד, ויתרו, נמנעו, חיכו וקיוו ש... אראלה ממפעל הפיס תתקשר (והם אפילו לא מנויים :-).

לסיכום:

חשוב לרגע על המתאמנים שלכם, אלה שאתם רוצים לשפר את חייהם ולסייע להם לצמצם פערים,

האם יש להם מספיק חוסן אישי?

חוסן אישי – כך עולה מהמחקר - הינו מרכיב הכרחי להצלחה, כמו גם העזר, נחישות וכוח רצון. מסתבר שמה שבאמת מנבא הצלחה זו יכולתו של בן האדם לפתח מחויבות ותקווה זאת, בניגוד לדעה הרווחת שהגורמים המנבאים הצלחה הם לרוב רמת האינטליגנציה שאתה נולדנו ו/או הרקע החברתי - כלכלי שלנו.



כאמור חוסן אישי זו היכולת של בן האדם/היחידה/הארגון לקום פעם אחת יותר מכמות הפעמים שנפל. את המיומנות הזו אנו יכולים לרכוש ובכך להבטיח את הצלחתנו לאורך זמן.

מדובר בחדשות מאוד טובות כיוון שעל זה ניתן להשפיע ואת זה ניתן לשנות ולשפר. מה שנותן תקווה וסיכוי לכל אלה שנתוני הפתיחה שלהם פחות טובים, שכן חוסן אישי, העזה, נחישות, כוח רצון, **תקווה ומחויבות** מובילים למצוינות, והם תכונות נרכשות שאפשר ללמוד, לפתח ולתרגל. לכן שמנו את הדגש על אותם גורמים המצויים בכל אחד ואחת מאתנו שבאמצעותם ניתן לשנות חיים, על אף הנסיבות והאילוצים.

תכונות ויכולות אלה נחוצות לא רק כדי להצטיין, אלא גם כדי להוביל אחרים ולהחזיק מעמד בפסגה, שכן גם לאלה הנחשבים מובילים ומצוינים יש אתגרים, פערים והתמודדויות. עליהם לשמור על הישגיהם לאורך זמן, עליהם להתמודד עם קשיים כמו קור, בדידות, תחרות, כישלונות והתנגדויות, לצד ההבנה שמגובה רב הנפילה קשה ומסוכנת עוד יותר. כל אלה מוסיפים גורמי סיכון שחשוב לנהל נכון תחת לחץ ומתחים רבים.

לכן בדרייב בחרנו בשיטת עבודה לא עדינה משמע - מעשית, חדה ומהירה, מזיזה הצידה את כל התירוצים וההימנעות ומסתכלת לאמת בעיניים (במה אני טוב ובמה פחות וכיצד מובילים תהליך שינוי שמטרתו לשפר ולתקן). הגישה שלנו דורשת וסומכת על אותו מתאמן/משתתף שיצליח להגשים ולממש את מטרותיו וחלומותיו בעיקר בזכות המודעות, הנכונות והמחויבות שאיתם הוא יוצא מהתהליך.

חשבו רגע על דמות שאתם מאוד מעריכים או על מתאמן/ת שלכם שעשה שינוי לא רגיל, ונסו לנתח מה הביא להצלחתם...

במאמר הבא אציין מה היו המאפיינים הבולטים של אותם אנשים בעלי חוסן ואצרף לכם שאלון קצר: בסגנון "בחן את עצמך" במטרה שתוכלו להעריך כמה חוסן יש לכם ולא להאמין שאתם מלווים, וכיצד ניתן לשפר ולחזק...

*כותבת המאמר: עדי כהן לוי – חוקרת חוסן ומצוינות, מפתחת שיטת דרייב ואפליקציית "לחיות בדרייב", מייסדת ומנכ"לית עמותת דרייב, מאמנת בכירה (MCIL) מכהנת כיו"ר ועדת האתיקה של לשכת המאמנים.