

בדידותו של המגשר למרחקים ארוכים

המגשר הוא סולן. הוא מנהל את הליך הגישור ואיש אינו מתערב בהחלטותיו. זהו מקור כוח וסמכות, אך גם מקור חולשה. הדרכה מקצועית יכולה לספק פתרון מקיף לבדידותו של המגשר ולקשיים שהיא מביאה עמה

עו"ד ירון גרופמן, כורר ומגשר, המשכן לבנורת ופתרון סטוכים



צילום: istockphoto

רשימה זו נכתבה במלאת ארבע שנים לפעילותי כמגשר, במהלך עסקתי בעשרות מחלוקות בתחום הנדל"ן, בכללן יזמות, בנייה ותחזוקת עירונית. החוויות המסקנות שלחנן תן פרי ניסיוני האישי, ייעוץ לעילם הנדל"ן הנסקי, מייחדת להברות גדולות ולמוסדות פננסים ושיפל בעסקאות סכוסות ובפרויקטים גדולים בתחום הבנייה והשחיות, נעשה פעמים רבות בצוותי עבודה ובשיתוף פעולה הדוק עם עורכי דין בעלי מומחיות משליטה בחוקי המיסוי, המימון, הנדל"ן ושוק הון, עבודה בצוות מתאפיינת בדיונים מקצועיים, מטובים שפטים חלוקת משימות בתחום התחמיות. הוא גם מאפשרת תחילת אחריות משותפת. לחות הזמנים לחיצים, המשימות מאתגרות, אבל אף אחד לא נושא את האלונקה לבדו.

השינוי המקצועי שעברתי - התמקדות בפתרון סכוסים כמגשר וברור - הביא עימו תחושה לא מוכרת של בדידות מקצועית. בחרר הגישור נוחים אמנם אנשים נוספים, פרקליטים ומתדיינים, אבל הבדידות היא תחושה סובייקטיבית, נובעת מהמעמד המיוחד של המגשר כאיש האמצעי, הוא עומד בין הצדדים הנוצים ללא פוזיציה וללא כלי נשק, זולת הרצון ליצור שיתוף, להשמיע את קולו של ההיוונו העקי מאמוציות ולקרר בין העמדות

בחרר הגישור נוכחים אמנם אנשים נוספים, פרקליטים ומתדיינים, אבל הבדידות היא תחושה סובייקטיבית, נובעת מהמעמד המיוחד של המגשר כאיש האמצעי, הוא עומד בין הצדדים הנוצים ללא פוזיציה וללא כלי נשק, זולת הרצון ליצור שיתוף, להשמיע את קולו של ההיוונו העקי מאמוציות ולקרר בין העמדות

אחוז, הוא מכתוב את הקצב והעוצמה בתאם למתרחש ולתנבות הצדדים, איש אינו מתערב בהחלטותיו, המלאכה כולה שלו. זה מאפשר שליטה ומחזור מקור לבחן וסמכות, זהו גם מקור חלשה, הוא לבד ואין לו עם מי להתייעץ באופן שוטף, שהוא מוביל ולא בסמך הוא מביט סביבו ואין עם אף אחד, הצדדים בדרך, כל מיטע נתכנס והוא צריך להנחות את הדיון ולתרוץ אותו לכיוון נתון, לו רק ידע מה הוא, היובד השלישי קשור להתפתחות מקצועית, הוא נלמד לטות ואחר, על מנת להשתפר, בדרך אל המומחיות, המגשר נדרש לבצע תהליך מחשבותי תקופתי, עליו לנתח את הליכי הגישור בהם פעל והסיק מסקנות, איזה שגויות עשה, איזה החלטות לא נבנות קיבל, כיצד ניתן היה לפעול טוב ועיל יותר, מתן קורות החוקים של לאמץ, באיזה תיקים להתמקד בעתיד, זהו תהליך חשוב ביותר, אשר קשה מאוד לבצע אותו לבד, אדם יכול אצל עצמו ולשם ביצוע השבון נפש אמיתי הוא נוקט לפטרנר, לדיאלוג, מיהו ישיקבי לו, שיציב בפניו מראה, שישקף ויחדר תחושות, קשיים, בעיות והישגים.

הגישור מסתיים, המועקה נשארת

היובד הראשון הוא רגשי, המגשר אינו צד למחלוקת, הוא אינו נתבע או תובע והוא לא נדרש לוותר על חלק מסמכותו ודרישותיו ולסגום לטובת סיון או לא אחר, אבל הוא חשון אבקת בעות לעיונות ולעיל בהם טעונים הצדדים האחד לכלי ועיל, כאשר האמצעי פעמים רבות מופנים הרגשות השליליים, באופן שמתעורר או אפילו ישיר, גם כלפיו, דומני שאין מגשר שחל חוה איבה והסתכל מצד השני המותפנים להליך, התמשכות התהליך, עמדותיו הנקשות של הצד השני, עצב ודרישה להתפשר ולוותר על דרישות התפסחות כמקצועיות והצעות הפשרה הנראות במקפחות, מביאים עינם ועם מרידות, שיבות הגישור מסתיימת, אבל פעמים לא מעטות המועקה נשארת עם המגשרים ומלווה אותם גם מחוץ לחיים המקצועיים.

היובד השני הוא רפטי, הוא נוגע לטוות הקצור, בסגרת התהליך נתקל המגשר בשאלות ודילמות רבות, חלקן מקצועיות, כלומר נוגעות לסוגיות המשפטיות שצב בהחלטות, חלקן נוגעות לגישור עצמו, כיצד להתקדם, באיזה קצב ולאיזה כיוון, כמה זמן להקדיש לכל שלב, האם בשלה השנה לפגישת סיום או להצעת מגשר, האם אני מפעל נכון והאם ביכולתי, לאחד, שנושמת לצדדים ולהתנחות, להעיל להם, המגשר הוא סולן, הוא מתכנן את התהליך ומנהל

אחוז, הוא מכתוב את הקצב והעוצמה בתאם למתרחש ולתנבות הצדדים, איש אינו מתערב בהחלטותיו, המלאכה כולה שלו. זה מאפשר שליטה ומחזור מקור לבחן וסמכות, זהו גם מקור חלשה, הוא לבד ואין לו עם מי להתייעץ באופן שוטף, שהוא מוביל ולא בסמך הוא מביט סביבו ואין עם אף אחד, הצדדים בדרך, כל מיטע נתכנס והוא צריך להנחות את הדיון ולתרוץ אותו לכיוון נתון, לו רק ידע מה הוא, היובד השלישי קשור להתפתחות מקצועית, הוא נלמד לטות ואחר, על מנת להשתפר, בדרך אל המומחיות, המגשר נדרש לבצע תהליך מחשבותי תקופתי, עליו לנתח את הליכי הגישור בהם פעל והסיק מסקנות, איזה שגויות עשה, איזה החלטות לא נבנות קיבל, כיצד ניתן היה לפעול טוב ועיל יותר, מתן קורות החוקים של לאמץ, באיזה תיקים להתמקד בעתיד, זהו תהליך חשוב ביותר, אשר קשה מאוד לבצע אותו לבד, אדם יכול אצל עצמו ולשם ביצוע השבון נפש אמיתי הוא נוקט לפטרנר, לדיאלוג, מיהו ישיקבי לו, שיציב בפניו מראה, שישקף ויחדר תחושות, קשיים, בעיות והישגים.

היובד השלישי קשור להתפתחות מקצועית, הוא נלמד לטות ואחר, על מנת להשתפר, בדרך אל המומחיות, המגשר נדרש לבצע תהליך מחשבותי תקופתי, עליו לנתח את הליכי הגישור בהם פעל והסיק מסקנות, איזה שגויות עשה, איזה החלטות לא נבנות קיבל, כיצד ניתן היה לפעול טוב ועיל יותר, מתן קורות החוקים של לאמץ, באיזה תיקים להתמקד בעתיד, זהו תהליך חשוב ביותר, אשר קשה מאוד לבצע אותו לבד, אדם יכול אצל עצמו ולשם ביצוע השבון נפש אמיתי הוא נוקט לפטרנר, לדיאלוג, מיהו ישיקבי לו, שיציב בפניו מראה, שישקף ויחדר תחושות, קשיים, בעיות והישגים.

הקשיים מתעצבים בשל העובדה שבחרר הגישור נדרש המגשר לפעול ברמת ריבון נבהת, תוך תוסתום לב מרבות, רגשית ואנטיסקמאלית, למתווש, או חריב להיות עם לתנבות, לשפת הנון ולחיות במצב של קשב מלא לטיעונים ולדילמות, לנתח את המצב, לשקול את האפשרויות ולהגיב בהן אמת, ברמת הדירכות והדיכוו הנדרשת אין כמעט אפשרות להתנתק לרגע, המגשרי מעל לנעבה השולחן הצעות בתהליך תוך הפעלת מידה ראויה של בקירות ובקרה.

הסדרה של ההכשרה

המנגנון שיכול לתפקד מסתפק מוקד ומכלל הבדידות המגשרים וליקשים שהיא מביאה עימה הוא הדרכה מקצועית (PROFESSIONAL SUPERVISION), מדובר בקשר מקצועי שוטף, מתוך לבין לקות, המכלל פגישות בדרך מתבצעת וערכת ביצועיים, דוגים ושיאים מקצועיים ותתבטבטב שוטב על מרכיבי הביצוע המקצועי, הכולל של הכנת שירות מקצועי ויעיל שיפוי הביצועים והפחתת מחת הסכסול, במסגרת ההדרכה מקבל המגשר מרחב מקצועי, מסתופרט כיצד דיון ואיכות דיון בכבת הדין הארצית של ליבט, עורכי הדין בי הוא כמעט במקרה ובו הוא יכול להציעים את יכולותיו החשיות ואת איכות השירות שהוא נותן

לקוחותיו, הצדדים הבאים לגישור, התיקנים שוטף, יוצרי אדור התיכונים המנחים בתוים, מגדירים את ההדרכה המקצועית כך:

"Supervision is a joint endeavor" in which a practitioner with a help of a supervisor, attends to their clients, themselves as part of their client practitioner relationships and the wider systemic context, and by doing so improves the quality of their work, transforms their client relationships, continuously develops themselves, their "practice and the wider profession [Supervision in the Helping Professions, Peter Hawking and Robin Shohet, McGraw Hill Open University Press, 4th Ed. 2012]

ההגדרה של התיקנים שוטף מחדרת את האופי הבלתישלי של מוסד הדרכה מקצועית, לא מדובר במנהלוג ענייני הלוקח או בהרצאה של הוראה, חלקי אכל עבודה שוטפת, ומספקת ללקוח תמיכה, תמחה, משוים וביסס לשינוי ולהשתפרות, ההדרכה מקצועית היא רכוב חשוב בחיים מחלשות המקצועיים של הסטוקים פסיכותרפיות, כמו גם בעבודה קהילתית מוכותנת טיעול לכנסות מחלשות ועבודה עם אוכלוסיות במצוקה.

מגשרים אינם מטפלים בגמלים במקון הרגיל עם המילה, אבל הם מבליים את ימי העבודה שלהם בסביבת עבודה הדרושת ריכוז וקשב חברים, בניסיון לפתור קונפליקטים של אחים ותוך חשיפת לעיונות, כעס ועימותים, בסביבות אחר הדרכה מקצועית למגשרים ימלה לתרום לתחשת הרוחה שלהם כמו גם לתפקוד מקצועי יעיל ואחז להתפתחות מקצועית בריאה.

אגודו ולשכות מגשרים במדינות רבות מולטיצים על הדרכה מקצועית שוטפת לטיקנים סתומים חלקם גם מסרמו התחיות מקוים מנוים לביצועה, בחלומי גישור סטוכים, מייחדו גישור במשפחה, קיימת במדינות שונות חובת הדרכה.

תחום ההדרכה המקצועית למגשרים בישראל אינו מפותח ויד, אינו מוסדר וההיצע אינו מספק, בחלק ממקורות הגישור כמסור מרכזי בקהילה מומלץ לשפם גם בעניניו והלחמדיירו, השאלות החשובות - מי ששיר התהליך מגשרים מתי התחיות הגשרית? מה כלולת ההדרכה כוון אילו צוותות הדרכה קיימות? - תן נושא להשימה נפרדת.

ירון גרופמן



עו"ד מומחה בישראל משנת 99 בניו יורק משנת 96
 בעל תואר מאוניברסיטת תל אביב והוא ע"מ NYU
 בעבר, עד 2017, מנהל מחלקת גורן לחשיד הדמור ליוש, בעבר חבר מועצת שירותי הקרקעות במשרד המשפטים, מנהל יוצרי
 עו"ד ירון גרופמן הוא בן דן ובכבת הדין המשפטית החזית של לשכת עורכי הדין
 עיבס דיון ואיכות דיון בכבת הדין הארצית של ליבט, עורכי הדין בי הוא כמעט במקרה ובו הוא יכול להציעים את יכולותיו החשיות ואת איכות השירות שהוא נותן