

Generálny sekretariát synody
PAX CHRISTI INTERNATIONAL

Ako zvládať **KONFLIKT** v miestnych spoločnostiach

Tipy pre miestnych facilitátorov



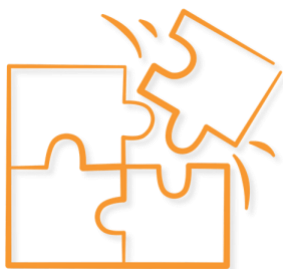


Úvod

Tento text je výsledkom spolupráce medzi Generálnym sekretariátom synody a organizáciou PaxChristi International a jej iniciatívou o nenásilí. Jeho cieľom je ponúknuť miestnym facilitátorom synody niekoľko podnetov a nástrojov, ktoré im pomôžu zvládať napätia a konflikty v ich komunitách počas synodálnych stretnutí.

V slovenskom preklade ide o skrátený a upravený text.





Čo

je konflikt ?

KONFLIKT NIE JE NEGATÍVNY.

Konflikt nie je sám osebe niečím negatívnym. Je prirodzený a možno ho očakávať vo vzťahoch medzi rozličnými ľuďmi. Každý človek vníma svet odlišne a má potreby, záujmy, pocity, emócie, zázemie a skúsenosti, ktoré formujú jeho pohľad na realitu i spôsob, akým k nej pristupuje

Podstatné je, ako tieto prirodzené rozdiely zvládame nenásilne a ako hľadáme pokojné spôsoby spolunažívania, dialógu, obnovy a uzdravenia, aby sme mohli kráčať spolu. Facilitátori môžu pomáhať budovať nenásilné skúsenosti participácie a stretnutia, aby sa synodálne zhromaždenia stávali domami neozbrojeného a odzbrojujúceho pokoja.

Facilitátori majú zároveň rozpoznať aj vlastnú zraniteľnosť a vzájomnú odkázanosť a podľa potreby požiadať o pomoc. Ich úlohou nie je konflikty vyriešiť, obnoviť vzťahy ani uzdraviť traumy, no môžu k tomu prispieť a v prípade potreby odporučiť účasť odborníkov, napríklad mediátorov alebo poradcov.



AKO predchádzať konfliktom

PREDCHÁDZANIE KONFLIKTOM PRÍPRAVOU VHODNÉHO PROSTREDIA



PRIESTOR

Fyzický priestor vytvára určité vzorce správania, preto je dôležité, aby facilitátor pripravil prijímajúce, pohodlné a priateľské prostredie. Odporúča sa usadiť účastníkov do kruhu alebo polkruhu. Ak je to možné bez nábytku, ktorý by prerušoval vizuálny kontakt, teda v otvorenom priestore, kde sa všetci navzájom vidia a môžu spolu komunikovať.

Z tohto dôvodu je dôležité, aby počet účastníkov rozhovoru zostal primeraný. Ako dobrý kompromis sa javí skupina maximálne dvanástich ľudí plus facilitátor. Svetlo a hluk môžu byť tiež stresovými faktormi.

JE POTREBNÉ DBAŤ NA TO, ABY BOL PRIESTOR
DOBRE OSVETLENÝ A ABY V ŇOM BOLO DOSTATOČNÉ TICHU,
TAKŽE SA VŠETCI MÔŽU NAVZÁJOM L'AHKO POČUŤ



TELESNOSŤ

Priestor je aj naše telo. Komunikácia medzi ľuďmi nie je len verbálna, ale predovšetkým neverbálna. Naše gestá, úsmevy, spôsob, akým sedíme, ako používame ruky a paže na privítanie druhých, ako aktívne udržiavame očný kontakt, keď počúvame ľudí, či naše pohyby – to všetko sú prvky, ktoré pomáhajú vytvoriť príjemnú atmosféru.

FACILITÁTOR BY SA MAL SNAŽIŤ PRIVÍTAŤ KAŽDÉHO ÚČASTNÍKA TÝMITO TELESNÝMI GESTAMI. FACILITÁCIA JE ÚLOHA, PRI KTOREJ SA PLNOU MIEROU VYUŽÍVA TELO.



ČAS

Riadenie času je kľúčové pri akejkoľvek skupinovej interakcii.

Aby sa zvýšila ochota zúčastniť sa na procese, je dôležité, aby facilitátor hneď na začiatku uviedol, ako dlho bude stretnutie trvať, a dokonca aj štruktúru a časový harmonogram stretnutia.

To pomáha vyvolať pocit kontroly, zmierňuje úzkosť a umožňuje plánovanie. Spôsob, akým facilitátor komunikuje (slovami aj rečou tela), by mal byť uvoľnený a priateľský, aby sa predišlo stresu a úzkosti z nedostatku času.

RIADENIE ČASU JE KLÚČOVÉ PRI KAŽDEJ SKUPINOVEJ INTERAKCII.



PREDCHÁDZANIE KONFLIKTOM

používaním správnej metodológie

ROZHOVOR V DUCHU – SPIRITUALITA POČÚVANIA



ROZHOVOR V DUCHU AKO METÓDA NENÁSILNEJ KOMUNIKÁCIE.

Moderátor by mal stručne vysvetliť, v čom spočíva metóda „Rozhovoru v Duchu“, teda spôsob, akým by sme sa mali k sebe navzájom správať počas dialógu (s úctou, oceňovaním každého príspevku, s láskavosťou, vďačnosťou, otvorenosťou, zmierlivým tónom, hľadaním spoločnej cesty, rešpektovaním poradia pri hovorení, bez súdenia atď.).

Vďaka tomu bude môcť facilitátor pripomenúť účastníkom tieto „pravidlá“, ak niektoré z nich nebudú dodržiavané. Facilitátor by mal tiež spomenúť, že každý účastník bude mať rovnakú príležitosť a rovnaký čas na vyjadrenie svojho názoru. Školenie z nenásilnej komunikácie by bolo naozaj užitočné pre rozvoj facilitátorskej úlohy.



SPIRITUALITA: MODLITBA A TICHŮ.

Rozhovor v Duchu je duchovný proces. Je dôležité začať aj skončiť modlitbou a venovať niekoľko okamihov tichu. Moderátor by mal predniesť modlitbu, ktorá umožní prítomnosť Ducha Svätého a pomôže skupine sústrediť sa tu a teraz v duchovnom postoji počúvania a komunikácie.

JE DÔLEŽITÉ UPOZORNIŤ ÚČASTNÍKOV, ŽE NEJDE O
MODLITBU PRED ZAČIATKOM PROCESU, ALE ŽE CELÝ
PROCES JE MODLITBOU.

Chvilka ticha, ktorá je súčasťou každej fázy rozhovoru v Duchu, môže byť vhodnou príležitosťou požiadať Ducha Svätého, aby sme to, čo sme počuli, prijali bez predsudkov a s empatiou. Ľudia sa môžu v tichu cítiť nepríjemne (kam sa pozeráť, čo robiť,...). Moderátori by mali pomôcť vytvoriť vhodnú atmosféru pre chvíľu ticha: jemná hudba, využitie symbolov a rituálov atď.



Najprv počúvať, potom hovoriť.

Komunikácia začína tichom, počúvaním, nie hovorením. Ak nepočúvame, nedochádza ku komunikácii. Aktívne počúvanie je schopnosť dobre počúvať s pozornosťou a porozumením. Vďaka nemu si uvedomujeme, čo druhá osoba hovorí a čo sa nám snaží oznámiť. Vďaka nemu dávame druhej osobe najavo, že jej skutočne venujeme pozornosť. Dávame jej najavo, že nám na nej záleží, že to, čo hovorí, je dôležité. Počúvanie je prejavom uznania druhého človeka. Aby sme to dokázali, musíme ju nechať hovoriť – nemôžeme počúvať, ak sami hovoríme –, budovať dôveru tým, že jej pomôžeme cítiť sa slobodne pri vyjadrovaní sa, prejavovať záujem a eliminovať rušivé vplyvy.

NEPRERUŠUJTE HO/JU, DAJTE MU/JEJ ČAS,
NEKRITIZUJTE A NESÚDTE.

Medzi kľúčové prvky aktívneho počúvania patria:

-  Pozerajte sa na rečníka pozorne a s úctou
-  Mierne sa nakloňte smerom k osobe, ktorú počúvate
-  Neprerušujte
-  Nehovorte príliš veľa
-  Prikyvujte hlavou a používajte krátke výrazy, aby ste dali najavo, že počúvate: Rozumiem, prosím, pokračujte, ...
-  Na záver zhrňte vlastnými slovami, čo ste z tejto správy pochopili: Ak som vás správne pochopil,...

Moderátor by mal dať každému členovi skupiny príležitosť vyjadriť sa k preberanej situácii alebo téme. Vyjadriť by sa mal každý člen skupiny a moderátor by mal dohliadať na to, aby nikto nedominoval v diskusii, zatiaľ čo ostatní mlčia, ale aby boli všetci rovnako dôležití.

Je dobré, keď facilitátor v určitých momentoch pripomína duchovný rozmer celého procesu a v prípade potreby aj pravidlá komunikácie.



Úvod-privítanie

Na každom stretnutí by mal moderátor vyzvať každého účastníka, aby sa predstavil. Moderátor by sa mal tiež predstaviť, vysvetliť svoju úlohu a upozorniť, že ak skupina z akéhokoľvek dôvodu kedykoľvek bude potrebovať ďalšieho moderátora, stačí, ak niekoho navrhnú.

Nezáleží na tom, či sa členovia skupiny už poznajú; dôležité je, aby sa na každom stretnutí uskutočnilo úvodné predstavenie, pretože aj za týchto okolností to ľuďom umožňuje predstaviť sa rôznymi spôsobmi a doplniť aspekty, ktoré v predchádzajúcich predstavovaniach neboli spomenuté. Konečným cieľom je budovať vzťahy, spoznávať sa navzájom a vytvárať proces humanizácie a budovania väzieb.



Priateľská komunikácia.

Aby sa predišlo polarizácii, moderátor vyzve každého účastníka, aby svoje príspevky začínal slovami „Z môjho pohľadu“, „Z mojej skúsenosti“ alebo „Z môjho hľadiska“, a aby sa vyhýbal prezentovaniu názorov ako faktov. Je tiež dôležité, aby účastníci mohli vyjadriť, ako sa cítia, a nielen to, čo si myslia.

Moderátor pomôže každému účastníkovi vyhnúť sa „uzavretým slovám“, ako sú „vždy“, „nikdy“, „oni“, „my“, a používať „otvorené slová“, ako sú „možno“, „snád“, „niekedy“, pričom v prípade potreby preformuluje vety.

sometimes
never
they maybe
us
perhaps always
closed words
open words

● Closed words
● Open words



Čo robiť, keď vznikne konflikt ...

KONFLIKT JE NEVYHNUTNOU SÚČASŤOU ĽUDSKÝCH VZŤAHOV.

Konflikt je neoddeliteľnou súčasťou medziľudských vzťahov. Je nevyhnutné, že k nemu dôjde; nie je to výnimka ani anomália, ale neoddeliteľná súčasť spolunažívania v rámci bohatej rozmanitosti. Nemali by sme sa mu vyhýbať, ale skôr mu čeliť s vnútorným pokojom, dôverou v ľudí a vierou.



**Jednota v rôznosti:
Odlíšte osobu od konfliktu.**

V medziľudských vzťahoch sa riešia zložité a niekedy protichodné otázky. Facilitátor by mal pomôcť odlíšiť samotné otázky od osôb. Človek nie je totožný len so svojím postojom v konflikte ani so svojím názorom, bez ohľadu na to, ako dôrazne ho zastáva alebo ako veľmi sa k nemu hlási. Ľudia sú viac než len ich názory a postoje. Ľudia nie sú problémy. Nesmieme dovoliť, aby zložité a sporné otázky poškodili ľudí a vzťahy medzi nimi.

Ak sa určité otázky a stanoviská spájajú s konkrétnymi osobami v skupine, moderátor pomôže presne identifikovať, o aké stanoviská ide, a odlíši ich od osôb, ktoré tieto stanoviská zastávajú. Moderátor vyzve ostatných členov skupiny, aby tieto stanoviská obhajovali a diskutovali o nich.

Rovnako pozvú ľudí, ktorí majú „odlišné názory“, aby počas diskusie sedeli vedľa seba, a nie naproti sebe. Na zaznamenávanie rôznych nápadov a argumentov je užitočné použiť tabuľku.



De-eskalujte napätie.

Každé gesto pomáha. Úsmev, pozdrav, pozvanie, aktívne počúvanie. Konflikty. Zmierňovanie konfliktov spočíva v ich rozložení na jednotlivé časti a v postupnom schádzaní po každom schode, ktorý nás vyniesol na rebrík konfliktu. Teraz sa musíme vrátiť späť dole.

**TÁTO CESTA SA NEDÁ PREJSŤ NARAZ.
MUSÍME KROK PO KROKU, ZBLIŽOVAŤ
„OPONENTOV“, NAHRADZOVAŤ UZAVRETÉ
VÝRAZY OTVORENEJŠÍMI, ROZPOZNÁVAŤ ĽUDÍ A
ODDELOVAŤ ICH OD ICH POZÍCIÍ, ZÍSKAVAŤ VIAC
ĽUDÍ PRE ZDIEĽANIE SA A PRISPIEVAŤ K
ROZŠÍRENIU PERSPEKTÍVY**

Školenie zamerané na používanie nástrojov „rebríka konfliktu“ a „mapy konfliktu“ by bolo pre rozvoj úlohy facilitátora veľmi užitočné.

Budovanie konsenzu

Transformácia konfliktov, ako píše odborník na konflikty John Paul Lederach, „vychádza z dvoch proaktívnych základov:

- 1) pozitívneho postoja ku konfliktom a
- 2) ochoty zapojiť sa do konfliktu v snahe dosiahnuť konštruktívnu zmenu alebo rast“.

Dosiahnutie konsenzu, ak ho chápeme ako dosiahnutie výsledku, teda nie je hlavným cieľom a nemalo by sa stať posadnutosťou. To by viedlo k snahám vyhýbať sa nezhodám a odlišným pohľadom, ktoré sú však nevyhnutné.

Pod pojmom konsenzus by sa malo rozumieť to, že nikto nezostane opomenutý. Budovanie konsenzu treba chápať ako proces, ako metódu, pomocou ktorej skupina ľudí dokáže spoločne prekonať rozdiely, pričom je možné zahrnúť aj zdanlivo protichodné myšlienky.

Synodálna cirkev kráča spoločne a musí tak robiť aj napriek rozdielom a rozmanitosti. Synodalita je proces, nie výsledok. Každý krok na spoločnej ceste už sám osebe prispieva k budovaniu konsenzu. V rámci tohto procesu sa ľudia môžu stretávať, pokojne diskutovať o svojich rozdieloch a budovať vzťahy. Prínos každého člena je cenený.

Facilitátori si to musia uvedomiť a podporovať to. Snažíme sa podporovať rozvoj komunity a dôvery.



Jedným zo spôsobov, ako k tomu pristupovať, je najprv si uvedomiť, že nikto nepozná celú pravdu. Každý z nás má len kúsok pravdy. Keď vznikne konflikt, snažíme sa vypočúť si navzájom naše odlišné kúsky pravdy.

Konsenzus sa buduje najprv tým, že počúvame, čo každý účastník povie o pravde, a potom každým „áno“ od každého člena skupiny. Nezáleží na tom, ako nepatrné sa nám každé „áno“ môže zdať. Prvé „áno“ môže znamenať len súhlas s tým, že sa stretneme a budeme sa stretávať aj naďalej.

Moderátori musia počas každého stretnutia budovať malé „áno“ a vyzvať každého účastníka, aby toto „áno“ vyslovil nahlas. Každé stretnutie sa môže zakončiť otázkou: „Chcete, aby sme sa znovu stretli?“, bez ohľadu na rozdiely, nezhody alebo konflikty, ktoré sa mohli vyskytnúť.

Z duchovného a teologického hľadiska sa dosiahnutie konsenzu chápe ako dar Ducha, ktorý prináša harmóniu a je prejavom Kristovej prítomnosti. V tejto súvislosti môžeme tiež pripomenúť, čo sa uvádza v záverečnom dokumente (28) XVI. riadneho všeobecného zhromaždenia Synody biskupov.

PRI DEFINOVANÍ POJMU
SYNODALITA SA V DOKUMENTE
UVÁDZA:

ZAHŔŇA TO AJ
„DOSAHOVANIE ZHODY AKO PREJAVU
PRÍTOMNOSTI ŽIVÉHO KRISTA,
V DUCHU.“



OD KONFLIKTU

K POKOJU



Napätia či konflikty sa často prezentujú ako jediná, daná a uzavretá realita, a nie ako súbor prvkov (vzťahov, potrieb, záujmov, pocitov, hodnôt, času, naratívov, postojov atď.), ktoré formujú spôsob vnímania situácie a samotný proces. V cirkevnom spoločenstve je dôležité pripomínať účastníkom, že to, čo nás zjednocuje, nie sú naše myšlienky ani správanie, ale osoba Ježiša a náš vzťah s ním, medzi sebou navzájom a s celým stvorením, vzájomná prepojenosť, spoločná zraniteľnosť, vedomie, že sme všetci stvorenia, deti Božie, a sila vedomia, že sme milovaní.

**POKOJ NEZNAMENÁ, ŽE MÁME ROVNAKÉ
NÁZORY, ANI „VÍŤAZSTVO“ JEDNEJ MYŠLIENKY
NAD INOU, ANI TO, ŽE JEDEN NÁZOR PREVAŽUJE
NAD INÝM.**

Ide o uznanie odlišnosti, rozmanitosti. V konečnom dôsledku ide o ochotu vytvoriť priestor pre druhých, kráčať spoločne. Pokoj nie je pojem označujúci jedinú vec, ale pojem v množnom čísle. Konflikty sa neriešia ani neukončujú, ale skôr sa s nimi pracuje a transformujú sa tak, aby pomáhali rastu našich vzťahov a našej viery.

Problémom nie je samotný konflikt, ale skôr násilné riešenie konfliktov. Úlohou nie je ukončiť konflikty, ale skôr naučiť sa s nimi zaobchádzať nenásilným spôsobom a vytvárať tak skúsenosti s nenásilnou spoluúčasťou, domy pokoja.

Skúsenosti s nenásilnou spoluúčasťou

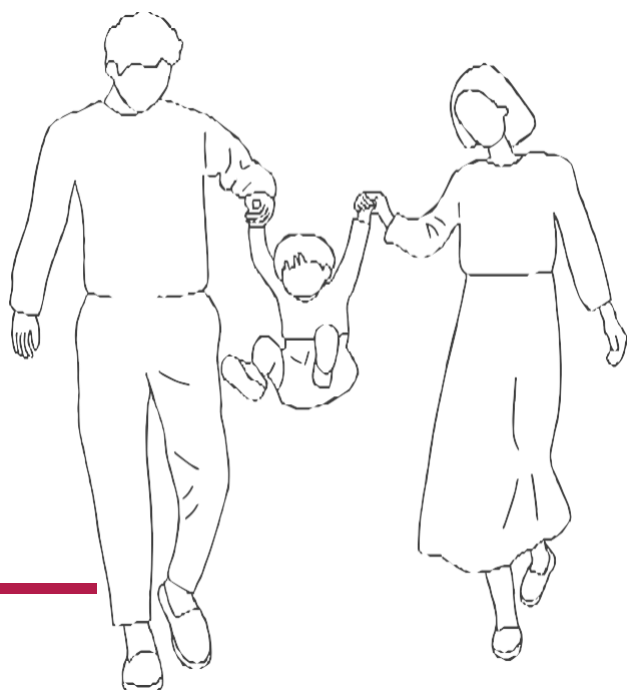
Nenásilné formy účasti majú mnoho podôb, od angažovanosti v miestnej komunite až po globálne hnutia. V každodennom živote sem môže patriť napríklad angažovanosť v susedstve, kde obyvatelia riešia spory a prijímajú spoločné rozhodnutia, alebo školské rady, v ktorých žiaci, rodiny a učitelia spoločne diskutujú o pravidlách a projektoch.



Rodina je pre mnohé deti skutočne prvou skúsenosťou s nenásilnou spoluúčasťou. Ak tomu tak nie je, musíme týmto deťom a ich rodičom pomôcť naučiť sa budovať nenásilné domovy pokoja.

V rámci našej Cirkvi sa nenásilná spoluúčasť prejavuje mnohými spôsobmi, napríklad vo farských radách, kde laickí členovia spolupracujú s duchovenstvom pri plánovaní liturgii, sociálnych aktivít a vzdelávacích programov, pričom dbajú na to, aby boli všetky hlasy vypočuté s rešpektom. Synodálne procesy sú toho príkladom v širšom meradle – podporujú dialóg medzi biskupmi, duchovenstvom a laikmi po celom svete a kladú dôraz na načúvanie, rozlišovanie a budovanie konsenzu. Medzi ďalšie príklady patria modlitebné skupiny, charitatívne výbory a farské plánovacie stretnutia, kde takáto spoluúčasť posilňuje spoločenstvo, pokojné riešenie konfliktov a umožňuje členom vyjadrovať sa bez strachu.

V každom prípade nenásilná spoluúčasť vytvára fyzické, etické a duchovné priestory a chvíle, ktoré umožňujú konštruktívne riešiť rozdiely, budovať nenásilný a odzbrojujúci pokoj v každodennom živote a prispievať k širšiemu spoločenskému, kultúrnemu a medzinárodnému pokoji.





Domy

POKOJA

„Domy pokoja“ možno chápať ako miestne synodálne skupiny, ktoré sa zámerne zaväzujú stať sa viditeľnými priestormi nenásilného a odzbrojujúceho pokoja, kde sa konflikty riešia bez násilia, nadvlády či vylúčenia. Zakorenené v evanjeliom nenásilí chápu pokoj ako duchovný dar, ale aj ako spoločnú zodpovednosť, ktorá si vyžaduje formáciu, konanie a odpor voči všetkým formám dehumanizácie.

Ako duchovná cesta a spôsob života formuje evanjeliová nenásilnosť spôsob, akým členovia spoločne počúvajú, hovoria, rozhodujú sa a konajú. Domy pokoja sa preto zaväzujú podporovať a rozvíjať nenásilie v rámci komunity prostredníctvom konkrétnych postupov: pravidelnej formácie v oblasti nenásilnej komunikácie a transformácie konfliktov; a spoločného rozlišovania zakoreneného v evanjeliu. Pestovanie návykov, ktoré chránia ľudskú dôstojnosť, budujú vzťahy a podporujú spoluúčasť.

Tento záväzok presahuje rámec samotnej skupiny. Domy pokoja zviditeľňujú a propagujú evanjelióvu nenásilnosť prostredníctvom nenásilných akcií a odporu: organizovaním modlitebných bdení v časoch spoločenského napätia, podporou obetí násilia a nespravodlivosti, spoluprácou so školami a občianskymi združeniami v oblasti nenásilnej výchovy a mierovým presadzovaním politík, ktoré podporujú ľudskú dôstojnosť.

Prejavujú konštruktívny odpor tým, že odmietajú jazyk, štruktúry alebo rozhodnutia, ktoré sa opierajú o strach, nátlak, násilie, nespravodlivosť a vylúčenie.





Domy **POKOJA**

Týmto spôsobom Domy pokoja stelesňujú nenásilný a odzbrojujúci pokoj ako cestu k osobnej, kultúrnej a spoločenskej premene, v rámci ktorej sa Ježišova nenásilná reakcia prežíva a uplatňuje v každodennom živote. Spojením kontemplácie, vzdelávania a konania ponúkajú evanjeliovú nenásilnosť ako dôveryhodnú, prežívanú spiritualitu, etiku a reakciu – takú, ktorá dokáže prekonať náboženské a kultúrne hranice a prispievať k spravodlivejšiemu a pokojnejšiemu svetu.





AKO UKONČIŤ STRETNUTIE, keď sa objavia napätia?

Niekedy sa blíži koniec stretnutia, ale práve vtedy vznikajú napätia.

čo
robiť?

Pre moderátorov je to často náročná situácia. Čo máme robiť? Ako máme ukončiť stretnutie tak, aby nezostalo napätie, ktoré by v účastníkoch zanechalo zlý dojem a dokonca by sťažilo ďalšie stretnutie?

Evanjeliová metóda

Niektoré pasáže z evanjelia a niektoré biblické odkazy môžu pomôcť v situáciách, keď je napätie také silné, že znemožňuje pokračovanie dialógu.

Tu je niekoľko kľúčových tipov, ktoré by ste mali zohľadniť:



„Kráľovstvo rastie vo svojom čase.“ (Mk 4, 26–29).

Ak budete predstierať, že sa nič nestalo, situáciu tým len zhoršíte. Skúste to napätie pokojne pomenovať a nesnažte sa veci hneď napraviť.

Príklad: „Mám pocit, že tu panuje napätie a možno to bude vyžadovať viac času. Nechcem prerušiť rozhovor, pretože je to naozaj dôležité. Práve preto si myslím, že by sme si mali vyhradiť čas na riešenie tejto otázky, aby mal každý možnosť vyjadriť svoj vlastný pohľad. Myslím si, že by sme mali naplánovať ďalšie stretnutie a túto otázku riešiť hneď na začiatku. Mohol by to niekto zapísať pre naše ďalšie stretnutie?“



„Teraz by ste to nezniesli.“ (Jn 16, 12)

Nesnažte sa to vyriešiť, ale nechajte to tak. Pomenujte to, čo zostáva nevyriešené. Ukončenie si nevyžaduje vyriešenie.

Príklad: „Všimol som si, že sa dnes nepodarilo vyriešiť všetko, ale to nevadí. Nechajme si otvorené tie otázky a obavy, ktoré zostali, aby sme sa k nim mohli vrátiť s pokojným srdcom a po dôkladnom zvážení.“



„Každý má byť rýchly, keď treba počúvať, ale pomalý do reči a pomalý do hnevu.“ (Jak 1, 19)

Stíšte svoj hlas a hovorte pomaly s prestávkami.

Kľudné správanie má na atmosféru v miestnosti väčší vplyv ako slová.



“Nesúďte, aby ste neboli súdení.” (Mt 7, 1)

Zhrňte to neutrálne. Neuvádzajte, kto, ale len čo, a naznačte možné scenáre.

Príklad: „Vypočuli sme si rôzne obavy a názory. A pravdepodobne existujú aj ďalšie pohľady, ktoré sme zatiaľ nepočuli. Čas do nášho ďalšieho stretnutia môže byť dobrou príležitosťou, aby sa predniesli aj ďalšie pohľady.“



„Každý deň má dosť svojho trápenia.“ (Mt 6, 34).

Uvedom si a potvrd' si ďalší bezpečný krok a zver ho Bohu.

Príklad: „K tejto téme sa vrátíme na našom ďalšom stretnutí, až si to všetci stihnú premyslieť. Naplánujme si toto stretnutie hneď teraz.“



„Pokoj s vami.“ (Jn 20, 19)

Na záver potvrdíte spoločný cieľ

Pripomeňte ľuďom, prečo sú spolu v miestnosti: poslanie a vzťahy. Dajte ľuďom niekoľko minút na ticho a vyzývajte ich, aby sa zhlboka nadýchlí a venovali chvíľku vďačnosti. Moderátori by mali túto vďačnosť nahlas vyjadriť pred skupinou a poďakovať ľuďom za to, že zostali angažovaní, nie za to, že súhlasili. Príklad: „Ďakujeme vám, že ste sa dnes úprimne zúčastnili, že ste hovorili pravdu a robili to s láskou, že ste priniesli bohatstvo každého pohľadu. Ďakujeme Ti, Pane Ježišu, že nám pomáhaš pochopiť, že rozlišovanie si vyžaduje nesúhlas, ale aj za Tvoju pomoc pri riešení týchto nezhôd v láske a bratstve.“

Teraz je čas pomôcť ľuďom prekonať napätie. Na záver sa pomodlite krátku modlitbu.

V niektorých situáciách by mohlo byť užitočné predstaviť niektoré konkrétne epizódy z evanjelia. Mohlo by sa to urobiť napríklad na začiatku stretnutia.



Ďalšie kroky

Občas rozhovor v Duchu odhaľuje napätia a konflikty, ktoré môžu mať korene v niečom hlbšom v živote spoločenstva alebo danej osoby (napr. v traume).

V takýchto situáciách by mali facilitátori a celá komunita začať uvažovať o iných postupoch, ako sú kruhy zmierenia alebo procesy liečenia traumy, do ktorých by mali byť zapojení aj tí členovia komunity, ktorých sa táto situácia týka.

Vedenie týchto procesov nepatrí do úloh facilitátorov synody a na ich spustenie si musia vyžiadať odbornú pomoc. Ak by však k takejto situácii došlo, bolo by naozaj užitočné túto potrebu identifikovať.



Rituál

SVIEČKY A KRÍŽA



Symboly:

Kríž a niekoľko sviečok



Kríž predstavuje Krista, ktorý znáša konflikty bez toho, aby oplácal násilím.



Sviečky symbolizujú Krista ako svetlo a prítomnosť Ducha Svätého, ktorý vedie k pravde a pokore.



Spoločne pripomínajú skupine, že celý synodálny proces má duchovný charakter.

AKO SA RITUÁL ROBÍ (KROK ZA KROKOM)

Príprava miesta

- Skupina sedí v kruhu.
- Kríž je umiestnený uprostred a vedľa neho horí jedna sviečka.
- Každému účastníkovi sa odovzdá nezapálená sviečka.
- Približne jednu minútu sa zachováva ticho.

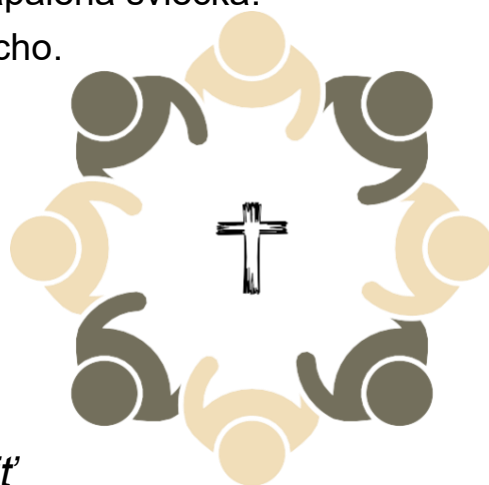
Úvodná modlitba

Krátka modlitba nahlas. Návrh:

„Pane Ježišu, si medzi nami.

Pošli svojho Ducha, aby sme mohli hovoriť

pravdu v láske, počúvať s pokorou a budovať mosty aj vtedy, keď sa objavujú nezhody. Pane Ježišu, pomôž nám zachovať tvoje svetlo medzi nami.“



Skúmanie srdca (tiché zamyslenie)



Každý si v duchu kladie otázky:

- Ako prispievam k tejto skupine?
- V čom som zlyhal v počúvaní alebo v láske? Ako to môžem zlepšiť? Zatiaľ nikto nerozpráva.



Drží sa sviečka

- Zapálená sviečka uprostred sa odovzdá osobe v kruhu, ktorá si od nej zapáli svoju sviečku.
- Osoba so zapálenou sviečkou môže prehovoriť a vyjadriť svoje nádeje týkajúce sa tohto procesu a skupiny.

Keď sviečku drží v ruke, hovorí výlučne v prvej osobe:

- ■ „Dúfam, že...“
- ■ „Prosím o odpustenie za...“
- ■ „Zaväzujem sa, že...“
- Prerušenia nie sú povolené.
- Účastník zapáli sviečku osobe, ktorá sedí po jeho pravici, a tento postup sa opakuje až do konca. Ak účastník nechce prehovoriť, môže jednoducho odovzdať plameň ďalej.

Odpoveď tichom

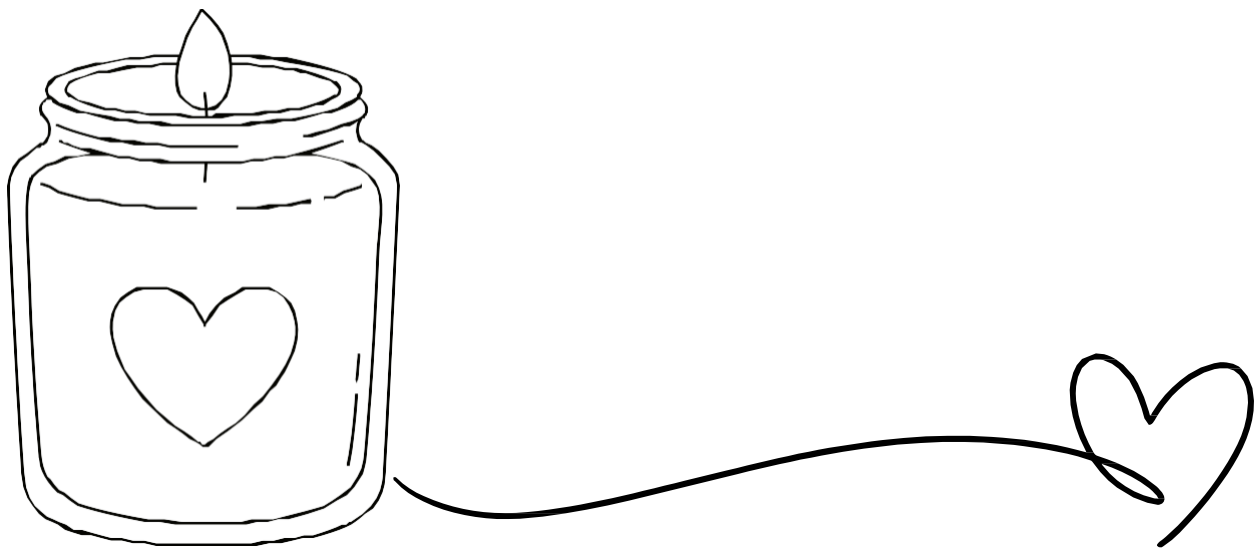
- Po tom, čo prehovorí každý účastník, skupina mlčí.
- Tým sa odzrkadľuje úcta typická pre sviatosť zmierenia.

Spoločná modlitba

Akonáhle sa vyjadria všetci, ktorí chcú prehovoriť, skupina sa spoločne pomodlí.

Znak pokoja

- Moderátor vyzve skupinu, aby sviečky umiestnila do stredu tak, aby obklopovali prvú sviečku, a potom si vymenila znak pokoja: potrasenie rukou, očný kontakt alebo objatie, ak je to vhodné.
- Minúta ticha.



Udržať svetlo v našich srdciach

- Moderátor zhasne sviečky a povie:
*„Nech to, čo bolo vynesené na svetlo,
teraz spočíva v Božom milosrdenstve a v srdciach nás všetkých.“*

REBRÍK KONFLIKTU



I
NÁSTROJ
AKO ČELIŤ
KONFLIKTU
NENÁSILNÝM
SPOSOBOM

Niekoľko autorov, medzi inými Friedrich Glasl, Fisher a Keashly či Vinyamata, navrhlo tzv. „rebríky konfliktu“ alebo modely eskalácie, z ktorých každý zdôrazňuje iné sily (moc, vnímanie, komunikácia, násilie), aby nám pomohol pochopiť, ako konflikty fungujú a ako s nimi narábať nenásilným a účinným spôsobom.

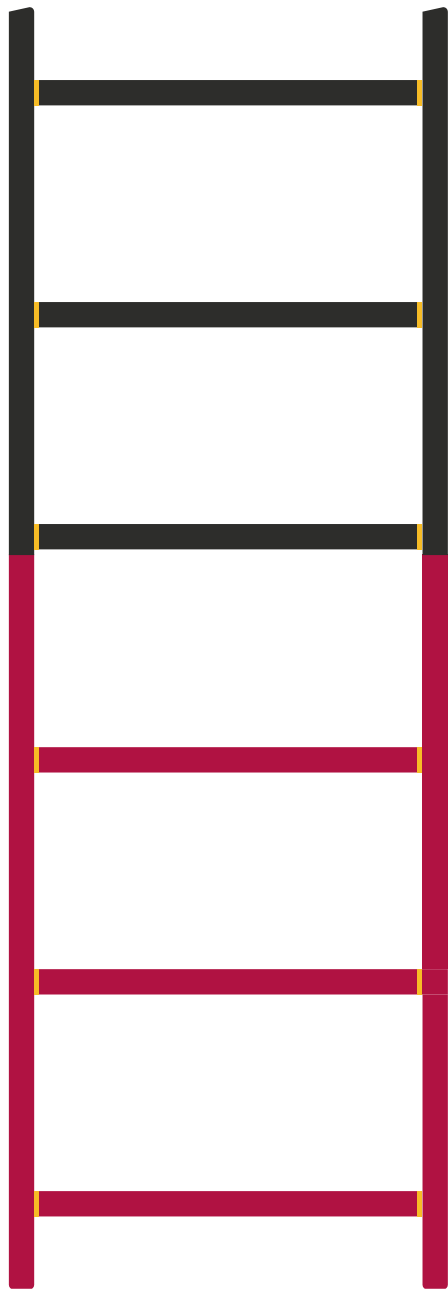
Tu predstavujeme rebrík konfliktu ako nástroj určený pre facilitátorov. Ide o upravenú verziu, ktorá zohľadňuje rôzne modely.

Tento nástroj nám ako facilitátorom pomôže analyzovať konfliktnú situáciu, ktorú prežívame, a umožní nám zistiť, kde sa na rebríku konfliktov nachádza každá zo zúčastnených osôb, vrátane nás samotných.

Aby sme sa naučili používať rebrík, musíme pozorovať iných – aj samých seba –, aby sme mohli každého človeka zaradiť na jeden z jeho stupňov. Najprv sa však musíme naučiť rozpoznať, kde sa na rebríku nachádzame a čo sa deje v situácii, ktorú prežívame.

Už samotné použitie tohto nástroja nám umožňuje „vyliezť na balkón“ a pozrieť sa na konflikt „zhora“, aby sme sa nenechali „uväzniť“ a/alebo „zachytiť“. To je kľúčové pre to, aby sme ľuďom pomohli prekonať ich konflikty. Ak tak neurobíme, staneme sa súčasťou konfliktu, alebo inými slovami, súčasťou problému, a nie súčasťou riešenia.

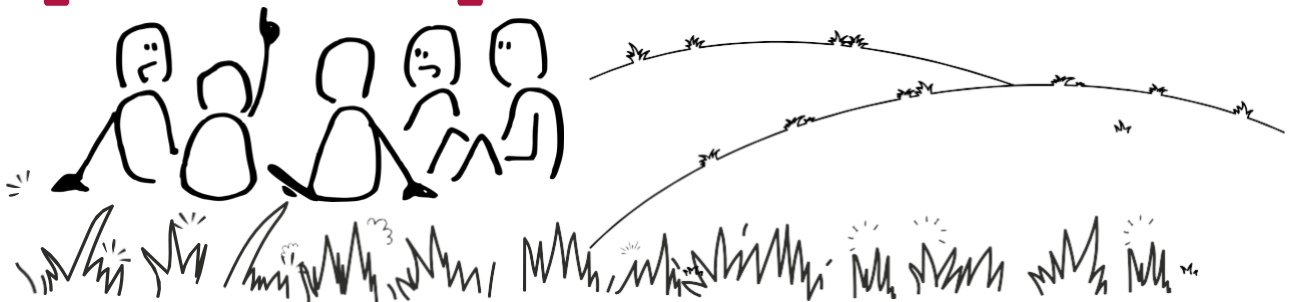
PREDSTAV SI A **VIZUALIZUJ**

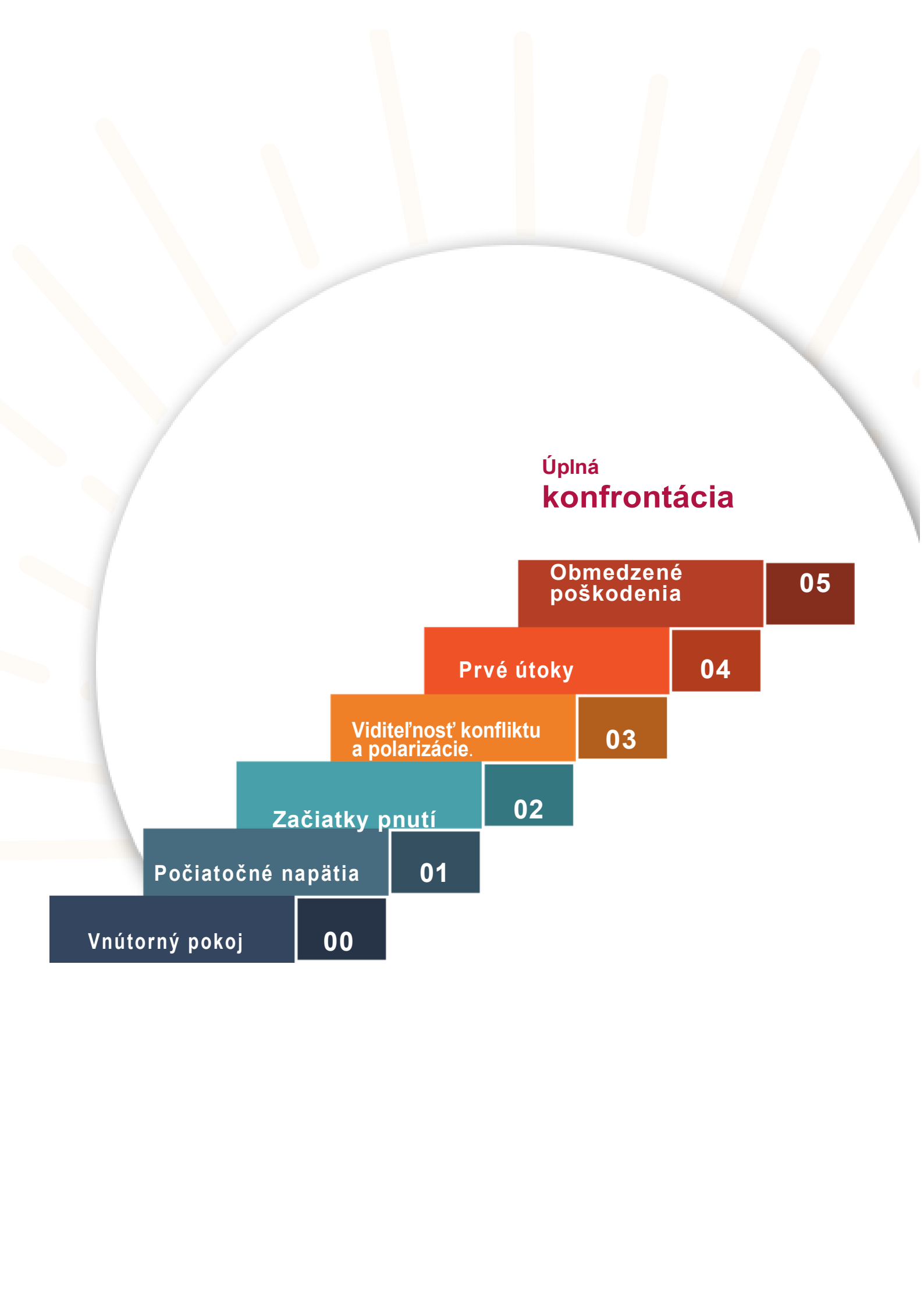


REBRÍK SO

6 PRIEČKAMI

Konflikty sa nevyvíjajú v priamom vzostupnom trende. Inými slovami, konflikty nespôsobujú, že by sa ľudia postupne posúvali po rebríku nahor, ale skôr „skokovo“. Pochopiť to je veľmi dôležité, pretože inak často nedokážeme pochopiť, prečo sa človek zo zdánlivo pokojného stavu dostane do oveľa agresívnejšieho stavu. Znamená to, že pravdepodobne už nejaký čas nad konfliktom „premýšľal“ (stúpал po schodoch tým, že si sám v hlave krmil negatívne predstavy) a udalosť, ktorá by za iných okolností bola nepodstatná, sa teraz stáva spúšťačom tohto skoku.





Úplná konfrontácia

Obmedzené
poškodenia

05

Prvé útoky

04

Viditeľnosť konfliktu
a polarizácie.

03

Začiatky pnutí

02

Počiatkové napätia

01

Vnútorň pokoj

00

Začiatky pnutí

02

Počiatkové napätia

01

Vnútorň pokoj

00

Štádium 0: VNÚTORNÝ POKOJ

Sme sústredení, tu a teraz. Necítíme žiadnu úzkosť ani napätie, len plnú pozornosť a sústredenie na úlohu, ktorú práve vykonávame, či už je skôr pasívna (napr. opaľovanie, pozeranie filmu, čítanie knihy), alebo aktívnejšia (napr. športovanie, šitie, stavanie niečoho).

Štádium 1: POČIATOČNÉ NAPÄTIA

Niečo ma trápi, hoci tomu momentálne nepripisujem príliš veľký význam. Ochota rozprávať sa, hoci v komunikácii panuje určité napätie alebo počiatkový pocit nepohodlia. Zatiaľ sú to len otravné, nepríjemné alebo nesprávne pochopené detaily. Tieto napätia sú neoddeliteľnou súčasťou vzťahov.

Štádium 2: ZAČIATKY PNUTÍ

Začína sa diskurz typu „oni“ – „my“ / „vy“ – „ja“ / „v mojej krajine, kultúre, náboženstve“ / „tu“ – „tam“. To je začiatok vnímania konfrontácie alebo odlišnosti. Rozdiely v identitách. Komunikácia začína vytvárať dojem dvoch úplne odlišných svetov.

Obmedzené poškodenia

05

Prvé útoky

04

Viditeľnosť konfliktu a polarizácie

03

Štádium 3: VIDITEĽNOSŤ KONFLIKTU A POLARIZÁCIE

Konflikt sa stáva viditeľnejším a rétorika polarizácie sa stupňuje. Konflikt sa prezentuje ako hotová vec. Schopnosť empatie klesá. Proces sa zrýchľuje. Vytvárajú sa zjednodušené predstavy o priateľoch a nepriateľoch. Narastajú nedorozumenia a nedôvera. Zvyšuje sa averzia a vlastná identita sa upevňuje v opozícii voči identite „tých druhých“.

Štádium 4: PRVÉ ÚTOKY

Verejné útoky na sebavedomie a dobré meno protivníka. Konkrétne vyhrážky a ultimáta. Objavujú sa prvé náznaky násilia (zvyčajne verbálneho a gestického charakteru).

Štádium 5: OBMEDZENÉ POŠKODENIA

Druhý človek je „nepriateľ“ a cieľ agresie. Škoda spôsobená nepriateľovi sa považuje za úspech. Úplné ochromenie komunikačného systému alebo komunikácia výlučne s cieľom zničiť druhého človeka. Viac násilia (psychického aj fyzického).

6

ÚPLNÁ KONFRONTÁCIA



Štádium 6: ÚPLNÁ KONFRONTÁCIA

Jediným cieľom je zničenie „nepriateľa“, bez ohľadu na to, či to znamená aj moju vlastnú skazu. Fyzické a psychické násilie. Kombinácia všetkých druhov stratégií totálnej vojny.



AKO

Použiť rebrík konfliktu

1. Tu a teraz

V každej vzťahovej situácii a pred začatím komunikácie (či už telefonicky alebo osobne) sa umiestnim na rebrík: Kde sa na ňom nachádzam tu a teraz? (0-1-2-3-4-5-6). Ako facilitátor by som mal byť na stupni 0. Ak tam nie som, musím niečo urobiť, aby som sa tam dostal. Kľúčové je naučiť sa sám zostúpiť po rebríku a sústrediť svoju pozornosť na tu a teraz. Je nevyhnutné venovať pár sekúnd tomu, aby som odložil svoje vlastné starosti a nadviazať kontakt s aktuálnou situáciou a procesom.

2. Analýza situácie

Na rebríku konfliktov zaraďujem ľudí, s ktorými začínam komunikovať. Na ktorom stupni sa nachádzajú? (0-1-2-3-4-5-6). Stupne 1 a 2 predstavujú prirodzený stav vzťahov. Ako facilitátori by sme mali seba aj skupinu udržať na týchto stupňoch (alebo na stupni 0 ako ideálnom trende) prostredníctvom praxe našej práce a využívania preventívnych nástrojov. Prevencia konfliktov znamená pôsobiť na úrovniach 2 a 3. Na úrovniach 4 a 5 prechádzame do restoratívnej mediácie. Facilitátori na úrovniach 4 a 5 budú potrebovať špecifické školenie alebo pomoc profesionálnych mediátorov. V štádiu 6 musíme vykonať predbežnú upokojujúcu prácu, aby sme sa mohli posunúť na stupne 5 a 4, ktoré umožňujú mediáciu.

3. Zhodnotenie

Otázky na sebahodnotenie pre facilitátora:

- Posunuli sa účastníci po našej interakcii o stupienok vyššie, nižšie, alebo zostali na rovnakom stupni?
- A čo ja: posunul som sa o stupienok vyššie, nižšie, alebo som zostal tam, kde som?



4. Cieľ: pomôcť ľuďom zostúpiť dole po rebríku

Naším cieľom ako facilitátorov je pomáhať ľuďom postupovať po schodoch rebríka konfliktov smerom nadol. Po našom zásahu by ľudia, medzi ktorými v skupine panovali napätia, mali byť schopní posunúť sa nižšie. Ak sa nám to podarilo, robíme svoju prácu dobre. Aby som však mohol pomáhať ostatným postupovať po týchto schodoch smerom nadol, musím sa najprv naučiť postupovať nadol sám.

ČO POMÁHA ZMIERNIŤ NAPÄTIE:

1. Už samotné použitie rebríka konfliktov nám pomáha zmierniť napätie, pretože nás tu a teraz stavia do pozície, v ktorej sa venujeme výlučne facilitácii procesu (krok 0). Toto je prvý krok k tomu, aby sme mohli pomáhať druhým. A ak si v danej chvíli uvedomím svoju neschopnosť, je lepšie nekonať a požiadať o facilitáciu niekoho iného.
2. Riadenie priestoru a času s cieľom vytvoriť kontext pre hositeľskú úlohu.
3. Techniky verbálnej a neverbálnej nenásilnej komunikácie.

5. SEBAHODNOTENIE: nástroje pokoja a nástroje vojny

1. Aké konkrétne kroky som podnikol, ktoré prispeli k zmierneniu eskalácie?

To sú nástroje pokoja. Čím viac si uvedomujem konkrétne veci, ktoré robím pri komunikácii a ktoré pomáhajú zmierniť eskaláciu, tým väčšia je pravdepodobnosť, že budem tieto mechanizmy využívať vedome a profesionálne. Táto otázka mi umožňuje vydať sa na cestu učenia sa, ako uľahčiť komunikáciu v náročných situáciách. Môžem sa tiež zamerať na to, čo robia iní ľudia, čím prirodzene alebo profesionálne pomáhajú ostatným upokojiť situáciu. Existujú nástroje pokoja, ktoré už mám, a iné, ktoré si ešte musím osvojiť.

2. Aké konkrétne veci som urobil ja alebo urobili iní ľudia, ktoré mi pomohli vystúpiť po rebríku konfliktu?

To sú nástroje vojny. Musím sa naučiť ich rozpoznávať, aby som sa im mohol vyhnúť, zmierniť ich vplyv, neutralizovať ich alebo ich preformulovať s cieľom budovať pokoj.



Mapa

konflikta

	OSOBA A	OSOBA B
KLÚČOVÍ ÚČASTNÍCI Kto sú kľúčoví účastníci tohto konfliktu?		
VZŤAH Aký je vzťah medzi A a B?		
POCITY Ako sa podľa vás cítia A a B?		
ČAS Podľa A, ako dlho tento konflikt trvá? Podľa B, ako dlho tento konflikt trvá?		
ETICKÉ HODNOTY Čo je dôležité pre A? Čo je dôležité pre B?		
POTREBY Prečo žiadajú to, čo žiadajú?		
ZÁUJMY Čo chcú? Po čom túžia? Čo ich motivuje?		
STANOVISKÁ O čo žiadajú? Čo požadujú?		
RIEŠENIA Čo navrhujú na vyriešenie situácie? Spočiatku „riešenia“ nie sú riešeniami, sú to stanoviská. Riešenia sa objavujú až po procese vzájomného stretnutia a porozumenia.		

Mapa konfliktu

Vytvorenie mapy konfliktu je základným nástrojom na nenásilné riešenie konfliktov. Mapovanie konfliktov je vizuálny nástroj, ktorý identifikuje hlavných aktérov konfliktu, ich vzťahy, konfliktné otázky, protichodné záujmy, pocity, etické hodnoty, vnímanie času, postoje a možné riešenia, pričom jasne a stručne poukazuje na konfliktnú situáciu. Mapovanie konfliktov bolo pôvodne zavedené ako komplexný prístup k riešeniu rozsiahlych spoločenských sporov. V súčasnosti sa vyvinulo do podoby grafického nástroja, ktorý pomáha analyzovať medziľudské a skupinové vzťahy. Ide o nástroj, ktorý môžu využívať facilitátori, keď potrebujú riešiť konfliktné situácie.

Mapu konfliktu je možné vytvárať mentálne priebežne počas stretnutia, ale dá sa ju aj graficky znázorniť po skončení stretnutia, aby sa nad ňou mohol facilitátor zamyslieť a získať jasnejší prehľad pre nasledujúce stretnutie. Odporúčame si ju nakresliť a prvýkrát to urobiť s pomocou niekoho, kto má s týmto nástrojom už skúsenosti.

William Ury (2012), medzinárodný mediátor, uvádza: „Keď sa pustíte do rokovaní, rovnako ako keď cestujete, prvou vecou, ktorú potrebujete, je mapa.“

Tu je naša mapa konfliktu.

Samotná mapa slúži ako vodítko pri zaradení určitých otázok do priebehu rôznych stretnutí alebo interakcií.



MAPA KONFLIKTU BY MALA ZAHRNÚŤ ASPOŇ NASLEDUJÚCE PRVKY:

1. KLÚČOVÍ AKTÉRI

V každom konflikte existujú kľúčoví aktéri, ktorí sú prítomní, ale zároveň aj „neprítomní“. Tento bod by nám mal pomôcť zistiť, pre koho konkrétne pracujeme v tomto „tu a teraz“.

2. VZŤAH

Aké vzťahy existujú medzi kľúčovými aktérmi? Tieto vzťahy určujú očakávania, ciele, záujmy a dohody, ktoré je potrebné nadviazať.

3. POCITY

Facilitátor by sa mal snažiť identifikovať emócie a pocity každej osoby zapojenej do konfliktu, ako aj to, ako sa vyvíjajú. Je veľmi dôležité identifikovať obavy a úzkosti, aby bolo možné s nimi pracovať a pomôcť ich prekonať.

4. ČAS

Kedy podľa jednotlivých zúčastnených strán začal konflikt? Ide o subjektívne vnímanie začiatku a trvania konfliktu. Čím viac sa vnímanie času líši, tým je konflikt hlbšie zakorenený. Na druhej strane, ak sa zhoduje, existuje väčšia šanca na zmiernenie napätia, zmierenie a dosiahnutie dohody.

5. ETICKÉ HODNOTY

Za každým postojom v konflikte stojí človek, ktorý obhajuje nejakú etickú hodnotu, nejaký princíp. Musíme byť schopní identifikovať tieto hodnoty, ktoré sú vždy pozitívne, aj keď sa nám ich prejav tak nezdá, alebo dokonca aj keď kľúčové osobnosti vo svojich postojoch prejavujú násilné správanie. Medzi takéto hodnoty môžu patriť: rodina, spravodlivosť, sloboda, právo rozhodovať sa sám za seba, rešpekt atď.

MAPA KONFLIKTU BY MALA ZAHRNÚŤ ASPOŇ NASLEDUJÚCE PRVKY:

6. POTREBY.

Medzi základné potreby, ktoré sa objavujú v mnohých konfliktoch, patria napríklad potreba uznania, potreba istoty, potreba pozornosti atď. Musíme si dávať pozor, aby sme potreby nezamieňali so záujmami. Existuje rozdiel medzi tým, čo ľudia potrebujú (potreby), a tým, ako túto potrebu vyjadrujú vo forme záujmov (čo chcú) alebo postojov (čo požadujú).

7. ZÁUJMY

Záujmy sú to, čo sa snažíme dosiahnuť. Zvyčajne sú konkrétnejšie, špecifickejšie alebo hmotnejšie než potreby. Záujmy sú hnacou silou; sú tým, čo chce každý človek.

Mapa konfliktu obsahuje aj nasledujúce dva prvky, ktoré sú užitočné pre identifikáciu, analýzu a rozpoznanie, avšak sú to dva prvky, s ktorými priamo nepracujeme.

8. STANOVISKÁ

To je prvá vec, ktorú každý človek zvyčajne vyjadruje v konflikte. Ide o požiadavky, ktoré kladie. Musíme byť opatrní, pretože kľúčoví účastníci konfliktu často vyjadrujú svoje postoje vo forme záujmov alebo dokonca potrieb, v závislosti od svojej stratégie pri prístupe ku konfliktu. Nie sú však ani jedným, ani druhým. Všetko, čo nám kľúčoví účastníci hovoria, keď nám predkladajú problém alebo konflikt, sú ich stanoviská. Aby sme prešli od hovorenia v termínoch stanovísk k termínom potrieb alebo záujmov, facilitátori musia začať vykonávať svoju prácu.



MAPA KONFLIKTU BY MALA ZAHRNÚŤ ASPOŇ NASLEDUJÚCE PRVKY:

9. RIEŠENIA

Toto sú možné riešenia konfliktu. Ide o ďalší prvok mapy konfliktu, ktorý sa na začiatku neobjavuje v naratívne kľúčových aktérov, hoci sa často zdá, že tým, že nám rozprávajú o probléme, zároveň ponúkajú aj riešenia. Tieto zdanlivé riešenia sú však stále len stanoviskami.

Riešenia sa objavujú len vtedy, ak sme sa venovali ostatným aspektom mapy konfliktu (potreby, záujmy, čas, pocity, vzťah) a využili sme ďalšie nástroje, ako napríklad de-eskaláciu na rebríku konfliktov, identifikáciu stratégií na riešenie konfliktu a vytvorenie možností pre situáciu, z ktorej majú prospech všetky strany, využitie priestoru a času na vytvorenie prostredia dôvery, akceptácie a dialógu... Na začiatku je každé zdanlivé riešenie, ktoré strany predložia, len stanoviskom.

Facilitátori nesmú pracovať so stanoviskami a riešeniami. To by bola chyba. Stanoviská slúžia iba na analýzu situácie, s ktorou sa stretávame. A riešenia nie sú skutočnými riešeniami, kým proces nepokročí ďalej. Pomáhať pri prevencii a transformácii konfliktov znamená okrem iného pracovať so vzťahmi, časom, pocitmi, etickými hodnotami, potrebami a záujmami. Cieľom facilitátorov pri riešení konfliktov je posunúť každého účastníka od jeho stanoviska smerom ku všetkým týmto ostatným prvkom mapy. Mapa konfliktu umožní facilitátorom udržať sa na správnej ceste, lepšie analyzovať situáciu, zhodnotiť svoju pozíciu po každom stretnutí a vypracovať plán, pričom si uvedomujú, že nemajú pracovať so stanoviskami ani riešeniami, ale skôr so vzťahmi, časom, pocitmi, hodnotami, potrebami a záujmami jednotlivcov a skupín, ktorým slúžia.