

Konflikty naszą codziennością

Pośród znaczących wyzwań dla duszpasterstwa konfrontacja ze stale nasilającymi się konfliktami plasuje się na czele współczesnych zadań duszpasterskich. Wojna na słowa, wojna na gesty – „wojna domowa” nie ogranicza się tylko do przestrzeni rodziny, ale znacznie wykracza poza jej granice. To z jednej strony przeraża, z drugiej jednak stanowi inspirację, by zmierzyć się z problemem. Oczywiście duszpasterza winna cechować pokora i nigdy nie powinien „porywać się z motyką na słońce”. Powinien mieć dobrze opanowane umiejętności mediacyjne, niezbędne w przypadku rozwiązywania konfliktów. Pseudomediacje nie przyniosą zamierzonych efektów.

Stwierdzenia te nie mają na celu zniechęcić do podejmowania trudnych zadań, lecz zaakcentować odpowiedzialność w mierzeniu się z nimi. W przypadku konfliktów warto wskazać na pozytywne znaczenie sprzeczności oraz przeciwieństw w naszym życiu. Przeciwnie sobie stanowiska, spojrzenia, ideologie, style życia mogą przyczynić się do powstania czegoś nowego. Trzecia droga, trzecie wyjście, trzecie rozwiązanie rodzi się w wyniku kompromisu, w którym nie ma przegranych, ale są zwycięzcy. Konflikty bowiem, jeśli nie przybierają postaci chronicznej, prowadzą do podejmowania decyzji w zakresie tego, czego się pragnie i rezygnacji z tego, co nie jest możliwe. W obliczu konfliktu można konstruktywnie negocjować, a w mediacji mogą brać udział profesjonalni moderatorzy. Zatem jeszcze raz warto podkreślić, że niezwykle trudna sztuka mediacji nie jest i nigdy nie może być kiepską improwizacją.

Dziedziczenie konfliktów

Konflikty są czasem sztucznie wywoływane. Wielokrotnie stwarzają problemy, by przeforsować swe zdanie, zachować reprezentowane stanowisko, zademonstrować swą siłę czy przewagę. Konflikty bywają wykorzystywane w służbie własnym interesom. Niejednokrotnie może dochodzić do eskalacji konfliktu. Autorami takich konfliktów są poszczególne osoby, konkretne grupy zainteresowań, a nawet całe generacje, co oczywiście może prowadzić do długotrwałych napięć. Konfliktowe sytuacje mogą być przekazywane dalej. Można by wręcz mówić o dziedziczeniu konfliktów. Nie raz pewne napięcia przekazywane są z pokolenia w pokolenie. Wówczas

kultury bycia, bez której nie można się obyć. W tym celu posiłkuje się niejednokrotnie mobbingiem. Mówimy niejednokrotnie o tzw. perwersyjnym trójkącie, z którym zetkniemy się w przypadku, jeśli któreś rodziców układa się z dzieckiem przeciw drugiemu rodzicowi. Może też dochodzić do zawiązania koalicji w przypadku hierarchicznych zależności, wykorzystywanych przez przełożonego, który tę swoją przewagę nad podwładnym używa w celu wyciszenia istniejących konfliktów.

Dobre i złe strony

Konflikty mogą mieć konstruktywny wymiar. Pomiedzy fundamentalnymi antypodami wolności i obowiązku, autonomii i uzależnienia, życia i śmierci do głosu dochodzą nasze życzenia, oczekiwania, zadania, próby ich realizacji. Stale na nowo pojawiają się w naszym życiu pytania: Co właściwie chcę

uczynić? Co mogę uczynić? Co natomiast muszę uczynić? Powyższe pytania uzmysławiają nam, że konfliktowymi doświadczeniami będą także te, które dotyczą lęku i przeżyć wiary, korzystania z nieograniczonej palety życiowych propozycji i poczucia winy, które się rodzi w wyniku „zakosztowania” niektórych ofert.

W duszpasterstwie często mamy również do czynienia z wewnętrznym konfliktem, gdy w człowieku występują sprzeczne życzenia. W przypadku młodzieży przejawia się to w rozbudowanej chęci bycia dorosłym i samodzielnym, przy równoczesnym pragnieniu pozostania w ochraniającej bliskości rodziców. Wybór pomiędzy życzeniami a rzeczywistością bywa niezwykle trudny.

Konflikty mogą paraliżować czy blokować aktywność, prowadzić do

Konflikty wspierają proces stanowienia o sobie.

położenie kresu konfliktowi bywa niezmierznie trudne.

Konflikty wywołują napięcia zarówno w rodzinie, jak i w organizacji, do której się należy, w grupie, w ramach której się spotyka, nie są też obce życiu parafialnemu. Dochodzi do wzajemnego obrzucania się oskarżeniami. Strony przypisują sobie wzajemnie brak zdolności do obiektywnego przeanalizowania rzeczywistości. Jedni drugim przyklejają etykietę partyjności. Fenomen konfliktu ujawnia się między innymi w tym, że nawet jeśli dojdzie do całkowitej wymiany osobowej w danej organizacji, instytucji czy firmie, powstałe napięcia nadal się utrzymują. Napięcia, można by powiedzieć, znajdują się w służbie odrzucania, często dla samego odrzucania. W wielu przypadkach dochodzi wręcz do wytworzenia konfliktowej

paniki, wyzwalając reakcje odrzucenia. Da się to zaobserwować na przykład w odniesieniu do egzaminów, z których zdający się wycofuje, ale także w przypadku wątpliwości związanych z zawarciem związku małżeńskiego czy decyzją, by zająć w ciąży.

Konflikty mogą jednak prowadzić do podejmowania decyzji. Są one jednak podejmowane na bazie ambiwalencji (doznawania sprzecznych uczuć – przyp. red.) i potrzebują czasu, by dojrzeć. Niewątpliwie wspierają proces suwerennego stanowienia o sobie.

Sztuka życia polega na mierzeniu się z konfliktami, zwłaszcza gdy trzeba podjąć etyczne decyzje. Stałe niezdecydowanie, trudność opowiedzenia się po stronie jednej racji, może prowadzić do formy chronicznej, bez ostatecznej możliwości zaprzestania bycia w konflikcie. Chroniczny konflikt pomiędzy tym, co potrafię, mogę, powinienem a tym, co realne, może prowadzić do nieustannego napięcia, złego samopoczucia, wyrzutów sumienia, niezadowolonia, co w ostateczności prowadzi do defensywnej argumentacji niezależnych spraw, czasem wręcz do ucieczki, a nawet samobójstw.

Jak postępować w obliczu konfliktów?

Konfliktowymi sytuacjami można się zarażać. Rozprzestrzenianie się konfliktów ma miejsce najczęściej nieprzewidywalnie i – co warto podkreślić – nie da się go powstrzymać. Wynika to z różnic w naszej mentalności, z rozbieżności interesów. Aby zmierzyć się z całą potęgą konfliktów, potrzeba osób trzecich, zwłaszcza jeśli upośledzona została jakoś naszego życia, zablokowane zdolności, sparaliżowana aktywność. Niezbędna bywa moderacja. Stanowi ona instrument rozprawiania się z konfliktami natury osobistej, społecznej, politycznej i innej. Pomaga doprowadzić do zmiany. W jej trakcie dochodzi do opracowania rozwiązań oraz przywrócenia zdolności. To dzieje się w ramach ustalonych struktur. Warto jednak pa-

miętać, że konflikt jest procesem, u końca którego okazuje się, czy możliwe są jakiegokolwiek rozwiązania.

Niezależnie od stylu pracy, wykształcenia, koncepcji, osoby moderujące konflikt powinny kierować się regułami, które mogą być pomocne i efektywne w procesie jego rozwiązywania.

- Każda forma konfliktu wymaga od osoby trzeciej neutralnego i obiek-

tywne swe odmienne stanowiska; zadanie moderatora polega na tym, by uzmysłowić subiektywność prezentowanych doświadczeń, życzeń; pomocną może być prosta reguła, by każdy wypowiadał się za siebie, a nie na temat drugiego, co pozwala na ochronę wszystkich uczestników konfliktu.

- Im występujące różnice są bardziej konkretne, tym łatwiej można prowadzić negocjacje, w których wszyscy będą uczestniczyć, by osiągnąć możliwe rozwiązania i zmiany; szczególnie należy pomagać w zaakceptowaniu kompromisów.

Sztuka życia polega na mierzeniu się z konfliktami.



tywnego zdystansowania się wobec *partii* występujących w konflikcie; celem moderacji jest umożliwienie występującym w konflikcie stronom samodzielnego, a zarazem wspólnego poszukiwania rozwiązań i ustalenia niezbędnych w tym celu zmian; moderując, absolutnie nie proponujemy rozwiązań.

- Przerwany dialog powinien być podjęty w obecności osoby trzeciej, co oznacza wytworzenie skonfliktowanym stronom płaszczyzny zaufania, by powrót do bolesnych doświadczeń miał miejsce w otwartości; duszpasterze pełni ciekawości i zainteresowania, eliminując potrzebę wartościowania, powinni przyglądać się poszczególnym perspektywom skonfliktowanych stron.

- Warto pamiętać, że każda ze stron potrzebuje przestrzeni, by rozwijać różne perspektywy i konfronto-

- Wypracowane wnioski muszą zostać zweryfikowane przez życie, dlatego też ważne bywają rozmowy uzupełniające, które mogą pomóc nabrać niezbędnego dystansu i zrodzić kulturę wzajemnego wysłuchania.

To oczywiście wyidealizowany schemat postępowania w przypadku konfliktów. Neutralność nie zawsze jest prosta. Nawet najbardziej cierpliwie jednostki w konfrontacji z konfliktami potrafią się zdenerwować. Może się okazać, że nie wytrzymamy niesprawiedliwego podziału ról. Nie ma jednak nic bardziej dramatycznego, jak odgrywanie roli sprawcy-ofiary-ratownika. Wówczas upośledzimy proces odpowiedzialnego podejmowania decyzji przez poszczególne strony konfliktu, co stanowi przecież jedno z głównych duszpasterskich wyzwań.

ks. Adrian Korczago