

## CoResolve Youth Speak – CHARAKTERYSTYKA I OPIS METODY

CoResolve jest metodą podejmowania decyzji, rozwiązywania konfliktów i osiągnięcia wzajemnego porozumienia wypracowaną przez Deep Democracy Institute i ma swoje korzenie w Republice Południowej Afryki. Do jej opracowania przyczyniły się trzy osoby.

Sama metoda Deep Democracy oraz proponowana tu CoResolve wywodzi się częściowo z psychologii opartej na procesie i prac twórcy tej koncepcji Arnolda Mindella, fizyka i psychoterapeuty. Mindell myślał o psychologii jak o nauce zakorzenionej w fizyce, szczególnie w fizyce kwantowej. Miało to kolosalne znaczenie dla zrozumienia w szczególności tego, jak rozwijają się i jakiej podlegają dynamice grupy i zespoły.

Metodę CoResolve, w takim kształcie, w jakim ją poniżej prezentujemy, opracowały dwie osoby Greg Lewis – amerykański architekt, a następnie psycholog oraz Myrna Lewis – psycholożka kliniczna z Republiki Południowej Afryki, przez wiele lat szefowa działu kadr jednej z największych południowoafrykańskich korporacji. Greg i Myrna poznali się na szkoleniu z Arnoldem Mindellem w Szwajcarii, pobrali się i zaczęli pracować razem.

W latach 90. do Lewisów zgłosił się największy południowoafrykański pracodawca z prośbą o wsparcie w przeprowadzeniu firmy przez transformację: oddział zatrudniający ponad 5000 pracowników chciał pozbyć się hierarchicznej struktury zarządzania i stworzyć zespołową kulturę pracy, w której menedżerowie i pracownicy wspólnie rozwiązywaliby problemy. Działo się to tuż po uwolnieniu Nelsona Mandeli z więzienia i upadku apartheidu – w kraju panowało olbrzymie napięcie związane z rasistowską historią RPA. Biało- i czarnoskórzy pracownicy/pracownice firmy wciąż jednak mierzyły się z nierównościami, posiadały różny status i doświadczały rasizmu. Deep Democracy miała więc oryginalnie mierzyć się z jednym z najtrudniejszych konfliktów – wywołanych nierównym dostępem do władzy i uprzedzeniami. Lewisowie postanowili wykorzystać psychologię opartą na procesie do wypracowania narzędzi, które byłyby praktyczne, możliwe do zastosowania przez grupę bez zewnętrznego wsparcia i umożliwiały dialog w takich sytuacjach.

Dziś z dorobku Deep Democracy korzystają zespoły firm, instytucji publicznych, aktywiści i aktywistki organizacji pozarządowych, a także społeczności szkolne: CoResolve Youth Speaks jest metodą rozwiązywania sporów we wszystkich szkołach obwodu Cape Town, a także w Australii.

CoResolve daje uczniom i nauczycielom narzędzia do tego, by mogli otwarcie wyrażać swoje opinie i zdobywali pewność siebie w prowadzeniu rozmów na tzw. trudne tematy.



Szczególnie wartościowe w CoResolve jest to, że pozwala usłyszeć wszystkie, również „mniejszościowe” głosy, a osoby z wyższą rangą lub pozycją w szkole czy klasie nie dominują w rozmowie i nie mają przeważającego wpływu na podjęte w jej wyniku decyzje.

W wyniku różnicy perspektyw często dochodzi do konfliktu – jednak CoResolve, podobnie jak inne nurty zajmujące się konfliktem, widzi go jako wyjątkową okazję do zmiany i transformacji.

### Skąd się biorą trudne tematy?

Każdy z nas widzi świat inaczej. Tak, jak różne są linie papilarne dwóch osób, tak różne będzie ich postrzeganie świata – jako wypadkowa ich osobowości, doświadczeń i socjalizacji. Nic zatem dziwnego, że różnimy się również podejściem do rozwiązywania konfliktów i radzenia sobie z napięciem.

Instynktownie unikamy napięcia emocjonalnego, które powstaje w sytuacji różnic opinii. Naszą najczęstszą strategią jest unikanie sytuacji konfliktowych (np. wyjście z pokoju, zmiana tematu) lub . Odbieramy napięcie związane z różnicą opinii jako zagrażające – przede wszystkim relacji z drugą stroną.

Paradoksalnie to właśnie w starciu dwóch przeciwstawnych często stanowisk rodzą się kreatywne i nowatorskie rozwiązania. Problemem zatem nie są różnice zdań, tylko sposób, w jaki staramy się radzić z napięciem wywołanym przez różnice.

Metoda CoResolve zapewnia bezpieczne i ustrukturyzowane podejście w sytuacji różnicy zdań. Najbardziej wartościowa jest w niej możliwość przepłynięcia ponad tym, co dzieli, do kreatywnych rozwiązań. Zajmujemy się w niej wypowiedzianymi świadomie kwestiami po to, żeby odkryć to, co nieświadome, ale prowadzące do rozwiązania konfliktu i osłabienia napięcia.

Jedną z umiejętności liderek – zarówno w zawodzie nauczycielskim, jak i w przewodzeniu grupie rówieśników – jest umiejętność radzenia sobie z konfliktem i napięciem, często wywoływanym przez tzw. trudny temat lub różnicę zdań.

Wszyscy (szczególnie w szkole) mamy tendencję do tego, żeby do sporu podejść „racjonalnie”, choć konflikt i różnice zdań to jedna z najbardziej emocjonalnych sytuacji grupowych (nawet jeśli uczestniczą w niej dwie osoby). Wiele liderów i lidererek stara się „zapobiec” konfliktowi poprzez niezajmowanie się nim, a jeśli już się zajmuje – to poprzez inny podział zadań, zmianę zadania albo odseparowanie osób skonfliktowanych. W takiej sytuacji napięcie i konflikt trwa lub wróci po niedługim czasie.



### Założenia CoResolve dotyczące trudnych tematów

CoResolve uznaje, że będzie Ci łatwiej dyskutować na trudne tematy w klasie/szkole, jeśli uznasz, że:

- Ludzie różnią się między sobą. Nasza różnorodność prowadzi do różnicy stanowisk – jeśli się nią nie zajmiemy – skutkuje napięciem i konfliktem (sytuacją, w której co najmniej dwie strony postrzegają swoje interesy/potrzeby jako sprzeczne – nawet jeśli takie nie są).
- To właśnie różnorodność i różnice zdań (konflikt) prowadzi do odkrycia głębszej wiedzy – zarówno o nas samych, jak i o kwestii, którą się zajmujemy. Paradoksalnie, dzięki różnicom – jeśli zajmiemy się nimi efektywnie – ludzie (w tym nasz zespół klasowy lub projektowy) uczą się i rozwijają.
- Umiejętne radzenie sobie z różnicami prowadzi do mniejszego napięcia, pogłębia i wzmacnia relacje między ludźmi.
- Mimo tego, że napięcie i konflikt są zachowaniem bardzo ludzkim, większość z nas nie wie, jak się z nimi obchodzić. Najczęściej postrzegamy je jako sytuację dla siebie niekorzystną, wstrzymując się przed „otwarcie sytuacji” z obawą o to, że nadwyrężymy relację z drugą stroną.
- Napięcie pojawia się, gdy ludzie postrzegają swoje poglądy jako „jedynie słuszne”. Jako lider/ka procesu zadbaj o neutralną postawę i umożliwienie wypowiedzenia wszelkich opinii. To najważniejsze. W rzeczywistości nikt, nawet lider/ka nie ma monopolu na prawdę. W uznaniu tego, że liczy się każde zdanie unikasz tworzenia się „słusznych” i „niesłusznych” obozów – te są pułapką.
- Za każdym razem, gdy uchylamy się od zajęcia się sporną kwestią, „ciśnienie” w relacji wzrasta, aż atmosfera staje się nie do wytrzymania.

Skorzystaj z opisanych niżej narzędzi, by rozwiązać własne konflikty wewnętrzne (rozmawiaj sam/a ze sobą!) oraz by wesprzeć klasę w rozwiązywaniu sporów wokół różnicy zdań.

### Oś oporu (*ressistance/terrorist line*)

Napięcie tworzy się, gdy ludzie odczuwają strach, różnią się między sobą pozycją (rangą) i posiadaną władzą (formalną – taką, jak możliwość postawienia złej oceny; nieformalną – jak wpływ na rówieśników) oraz wtedy, gdy nie są zapraszani do zabrania głosu lub wówczas, gdy wroga atmosfera nie pozwala na wygłaszanie różnych opinii.

Wykluczenie, niewysłuchanie i brak wpływu prowadzi do tego, że pojawia się w nas opór. To emocjonalna i behawioralna reakcja na faktyczne lub wyobrażone ograniczenie autonomii działania. Początkowo jest on wyrażany nie wprost, ale jeśli się nim nie zajmiemy – doprowadzi do tworzenia się podgrup, jawnie sabotujących planowane decyzje lub działania.

Większość z nas nie zdaje sobie sprawy, jak bardzo brak działań włączających (uczniów/uczennice, członków /członkinie zespołów) wpływa na dynamikę i procesy grupowe (tj. na to, co dzieje się w klasie). Wystarczy, że przypomnisz sobie, gdy pominięto w czymś twój głos lub udział. Pamiętasz może, jak wyglądał wówczas Twój opór wobec sytuacji lub zadania? Jak czujesz się, gdy ktoś KAŻE Ci, coś zrobić? Jak duża była twoja wewnętrzna zgoda? Jak łatwo przyszło Ci zgodzić się z decyzją, która została podjęta bez twojego udziału? Jaki był poziom twojego entuzjazmu wobec zadania/działania, które ci narzucono?

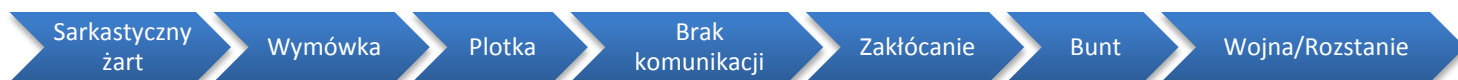
Poniżej opisujemy, jak wygląda dynamika grupy, w której część głosów i opinii nie jest wzięta pod uwagę.

W CoResolve (ale także w innych koncepcjach pracy z oporem) mówimy o osi oporu – czyli gradacyjnej liście zachowań, które są związane z trudnymi emocjami i napięciem wynikającym z nieujawnionej różnicy zdań.

Twórczyni CoResolve używa także nazwy „oś terrorysty”, bo – choć to niezwykle mocny w dzisiejszych czasach opis – zwraca uwagę na to, co dzieje się z ludźmi, którzy przez długi czas nie są wysłuchiwani.

Oś oporu stanowi kontinuum: od zachowań UKRYTYCH, które wyrażają nasz opór nie wprost, po JAWNE. Zachowania nie muszą występować w tej kolejności, w jakiej przedstawiono je na osi, ważne jednak, że opór powiększa się, a działania eskalują – im dłużej nie zajmujemy kwestią, która jest jego przyczyną.

## Oś oporu



### Formy oporu:

- **Sarkastyczny żart** – jeśli żart nie zostanie “usłyszany” (tj. jego podwójna treść wzięta pod uwagę), staje się sarkastyczny. Sarkazm jest bowiem bliższy tym uczuciom, którym grupa/osoba chce dać wyraz, nie robi tego jednak otwarcie.
- **Wymówki** – jeśli którekolwiek zachowanie przedłuża się, to znak, że nie kieruje nim świadoma intencja, a jeśli na nasze propozycje grupa/osoba reaguje kolejną wymówką – warto przyjrzeć się kwestiom, na które uczniowie/uczennice reagują wymówką. Są zwiastunami spraw, którymi trzeba się zająć.
- **Plotka** – Jeśli chcemy zdiagnozować prawdziwe nastroje dotyczące tematu, którym aktualnie zajmujemy się na lekcji lub decyzji podjętej w pokoju nauczycielskim, najlepiej ustawić się przy automacie do kawy/herbaty w korytarzu.



## TRUDNY TEMAT WEŻ TO NA WARSZTAT

- **Zerwanie komunikacji** – to moment, w którym członkowie grupy przestają ze sobą rozmawiać. To również moment, w którym osoby traktują maile lub smsy jako formę unikania się nawzajem.
- **Sabotaż** – to moment, w którym opór staje się jawny, a nawet oczywisty. Częsty w klasie, gdy grupki osób zachowują się na lekcji głośno, nie wykonują zadań na czas, etc. Formą sabotażu jest opóźnianie (wykonania zadań, zakończenia zadania etc.) i przekładanie na później.
- **Bunt/Strajk** – czytelna forma oporu polegająca na niewykonaniu zadania/polecenia, jawnym i ostrym sprzeciwie. Autorka CoResolve, Myrna Lewis, docenia transformacyjną rolę strajku, przypominając, że to strajki doprowadziły do końca apartheidu w Południowej Afryce. Możemy odwołać się do podobnej historii w Polsce – z transformacyjną rolą Solidarności.
- **Wojna/Rozstanie** – jeśli strajk nie odniesie skutku i głos mniejszości nadal nie jest słyszany, ta wycofa się z procesu całkowicie i pójdzie (czasem dosłownie) na wojnę. Oznacza to, że kontakt między stronami zostaje zerwany. Wojna/rozstanie oznacza również, że z firmy odchodzą ludzie, a małżeństwa spotykają się na rozprawie rozwodowej.

Jak widać na linii oporu kwestie sporne mają tendencje do nabrzmiewania, mogą stawać się wybuchowe i kosztowne. Lepiej, zamiast je ignorować, odkryć alternatywne punkty widzenia i WŁĄCZYĆ je do podejmowanych w klasie decyzji.

To właśnie miejsce, w którym użyteczne będą narzędzia CoResolve opisane w naszym scenariuszu.

### Źródła i materiały w Internecie

- Myrna Lewis, *Mining the gold of conflict*, wystąpienie na TEDx Cape Town (j. ang):  
<https://www.youtube.com/watch?v=FsFz1H447kk>
- Myrna Lewis, wykład na Konferencji Conflict Matters, 2015:  
<https://www.youtube.com/watch?v=S5PAuXF7dLk>

**Autorka:** Małgorzata Borowska