

II CYKL KURSU DLA ODPOWIEDZIALNYCH – WSPÓLNOTA

SPOTKANIE NR 2 -Dynamika grupy, dynamika wspólnoty

Temat: Dynamika grupy, dynamika wspólnoty

Cel: Zrozumienie dynamiki wspólnoty

Czas trwania : ok. 3,5-4 h

Proponowany plan spotkania:

1. Modlitwa na rozpoczęcie
2. Konferencja, cz. I – 30 min.
3. Przerwa na kawę – 20 min.
4. 4. Konferencja, cz. II - 30 min
5. Przerwa na kawę – 20 min.
6. Konferencja, cz. III – 30 min
7. Refleksja indywidualna– 30 min.
8. Dzielenie – 30 min.
9. Podsumowanie – 20 min.
10. Modlitwa kończąca

Ad 2. KONFERENCJA cz. I - DYNAMIKA GRUPY

I. WSTĘP

Na samym początku wyjaśnijmy sobie kilka pojęć:

Grupę można określić jako zbiór osób, które pragną się wspólnie spotykać w określonym celu, współpracować ze sobą, wspólnie rozwijać, podejmować decyzje.

DYNAMIKA GRUPY- zespół występujących w grupie społeczno-psychologicznych procesów, zjawisk i zdarzeń, który wyjaśnia zasady funkcjonowania grupy oraz fazy jej rozwoju.

II. DYNAMIKA GRUPY:

Grupa – to zbiór osób , które pragną wspólnie spotykać się w określonym celu, rozwijać, podejmować decyzje.

1. Grupa nie „jest” ale się staje –nie wystarczy, że przyjdzie kilka osób i zawiązą grupę, te osoby muszą przejść przez pewien proces, aby taką grupą się stać.
2. Grupa złożona jest z różnych osób mających swoje własne doświadczenia, swoją historię życia, przeżycia. Każdy członek grupy wnosi do tej grupy swoje wcześniejsze doświadczenia, jest to zasada przenoszenia poprzednich doświadczeń na nową sytuację.
3. Podstawą wszystkich wydarzeń w grupie jest to, że nigdy nie występuje tutaj sama treść, samo wydarzenie, sam cel, ale zawsze są to: treść/wydarzenie/cel i relacje międzyludzkie, które są nieodłącznym elementem życia każdej grupy i czasami są chaotycznie wymieszane. Inaczej mówiąc: niezależnie od tego, jaki konkretnie cel chce grupa osiągnąć, ma ona zawsze poza tym celem jeszcze inny cel, którym jest ona sama – grupa.

Aby zrozumieć procesy jakie zachodzą w grupie, jej dynamikę, należy się przyjrzeć poszczególnym osobom, które zaczynają ją tworzyć.

Przede wszystkim trzeba zobaczyć, że każdy człowiek wchodzi w grupę z całym swoim bogactwem i ograniczeniami, z bagażem wcześniejszych doświadczeń. I każda taka osoba ma prawo wpłynąć na grupę.

Co można dostrzec:

1. To, co każdy przynosi ze sobą mniej lub bardziej uświadomione:

- a) naturalne **potrzeby** psychiczne i różnorodne sposoby ich zaspokajania,
- b) **mechanizmy** adaptacyjne i obronne, a temu towarzyszą
- c) **uczucia** i stany emocjonalne.

Ad a) **naturalne potrzeby psychiczne i różnorodne sposoby ich zaspokajania** – potrzeby są źródłem energii potrzebnej do działania. Odpowiadają wszystkim sferom, obszarom życia człowieka:

- ✓ psychofizjologiczne (np. głód, pragnienie, sen, zdrowie, seks),
- ✓ psychospołeczne (np. bycie z innymi, nawiązywanie relacji osobowych),
- ✓ racjonalno-duchowe (np. poznawanie prawdy – wpływa to z potrzeby rozwiązywania podstawowych problemów życiowych, takich jak poznanie samego siebie, własnego miejsca w świecie, sensu życia i śmierci).

Ad b) **mechanizmy** adaptacyjne i obronne, to podświadome procesy, które w sytuacji konfliktowej działają automatycznie.

- ✓ są **naturalne i potrzebne**, gdyż kontrolują zdolność odpowiedzi na bodźce.
- ✓ są **patologiczne** tylko wówczas, gdy nie integrują całej osoby, nie sprzyjają adaptacji do rzeczywistości lub gdy ich brakuje (choroby psychiczne).

Ad. c) **uczucia i stany emocjonalne**. Jest tendencja oceniania uczuć w kategoriach moralnych. One jednak nie podlegają ocenie moralnej w momencie pojawiania się. Podlega jej natomiast postawa, czyli uczucia utrwalone i wyrażone w słowach, w myślach lub gestach. Uczucia różnią się od wrażeń cielesnych oraz od sądów, które tworzymy na ich podstawie (np. widzę, że masz ściągnięte brwi, czuję lęk, myślę, że jesteś zdenerwowany). Uczucia są z natury ślepe i idąc za nimi możemy wpaść w ślepą uliczkę. **Trzeba uczucia wyrażać** i konfrontować z rzeczywistością.

2. Możliwe elementy w dynamice osoby, która pragnie wejść w grupę:

a) **Motywacje**, aby wejść w grupę:

- ✓ **bezpieczeństwo** – tu można zaspokoić poczucie bezpieczeństwa,
- ✓ **nowe doświadczenie** – tu spotkam nowe osoby, nowe sytuacje, nowe odpowiedzialności i zadania,
- ✓ **uznanie** – tu mogę „być kimś”,
- ✓ **pragnienie czegoś więcej** – miłość, uczucie, komunikacja międzyosobowa, wartości, przekonania.

b) **Motywy**, czyli świadome czynniki popychające do wejścia w grupę:



- ✓ **status społeczny** – osiągnięcie ważnej funkcji lub roli,
 - ✓ **służba** – pomoc innym,
 - ✓ **korzyści osobiste** – coś z tego będę miał,
 - ✓ **tradycja rodzinna**,
 - ✓ **przyjaźń** – być blisko swoich przyjaciół,
 - ✓ **konkretne zaangażowania**,
 - ✓ **uczenie się wprowadzania w życie konkretnej idei, duchowości**, gdy wcześniej dana idea tego człowieka urzekła.
- c) **Przeszkody** utrudniające lub uniemożliwiające człowiekowi życie w grupie:
- ✓ **lęk**,
 - ✓ **niewiedza**,
 - ✓ **brak czasu**,
 - ✓ **brak wartości**,
 - ✓ **własne oczekiwania**.
- d) **Mechanizmy obronne**, które biorą udział w przystosowywaniu się do życia w grupie:
- ✓ **Kompensacja** – wysiłek psychiczny, aby zrównoważyć brak fizyczny lub psychiczny, gdy powodują one zaniżone poczucie własnej wartości,
 - ✓ **Racjonalizacja** – poszukiwanie racji do usprawiedliwienia własnych opinii czy działań,
 - ✓ **Identyfikacja** – utożsamianie się z osobą lub grupą, która jest atrakcyjna,
 - ✓ **Idealizacja** – widzenie sytuacji, rzeczy czy osób jako dobrych w taki sposób, że neutralizuje się wszystkie aspekty negatywne,
 - ✓ **Projekcja** – przerzucenie na zewnątrz wewnętrznego konfliktu,
 - ✓ **Regresja** – powrót do postaw bardziej prymitywnych,
 - ✓ **Negacja** – aspekty rzeczywistości trudne i bolesne są podświadomie negowane i eliminowane; może się to wyrażać w ciągłym zapomnianiu i usprawiedliwianiu, że się nie pamięta,
 - ✓ **Przemiana** – symboliczne przeniesienie konfliktu psychicznego na ciało i przemienienie go w słabość fizjologiczną.

Z tym całym bogactwem ludzie przychodzą do grupy i jej dynamika to mieszanie się różnorodnych interesów.

Do wzrostu osobistego i wzrostu grupy potrzebne jest poznanie interesów indywidualnych i interesów wspólnych oraz ich integracja.

1. W grupie mogą funkcjonować różnego typu relacje:

- ✓ **sympatia emocjonalna** – albo jest wcześniej, albo się tworzy wokół podobieństw i celów,
- ✓ **wzajemna zależność** – zmiana w jednej ze stron powoduje zmianę w drugiej,
- ✓ **rywalizacja**,
- ✓ **podgrupy**.

Te relacje mają wpływ na **klimat w grupie, atmosferę** (stan ducha, ton, uczucia, wzajemna sympatia, lęk, podejrzliwość, empatia, autorytaryzm).

WAŻNE ASPEKTY FUNKCJONOWANIA GRUPY:

Tam, gdzie tworzy się grupa i zawiązują się relacje, potrzebne są **zasady komunikacji**, przez które członkowie grupy przekazują sobie uczucia, idee, przekonania. Może to być komunikacja werbalna lub pozawerbalna.

Bardzo ważne jest, aby uczestnictwo poszczególnych osób było **czynne**, aby każdy miał możliwość wyboru celów, zadań, sposobu pracy i włączenia się w ich realizację.

Każda grupa musi mieć **normy**, według których żyje. Ważna jest też **świadomość przynależności** do grupy. Gdy uczestnicy mówią: my myślimy, my robimy, my pragniemy, nam się wydaje, to jest to znak siły grupy i element jeszcze bardziej ją wzmacniający. W każdej grupie powinien być **lider**, którego funkcja, rola i zadania muszą być jasno i dobrze określone.

W dynamice grupy istotną rolę odgrywa **samoocena** (od czasu do czasu). Nie powinna ograniczać się do wyrażania odczuć i sądów (patrz np. rewizja życia wspólnoty).

Grupa wchodzi w proces formułowania się . Ten proces obejmuje cztery fazy:

I faza – poznawania się, formowania się grupy – jest to czas kiedy nowe osoby w grupie poznają się nawzajem, przyglądają się , powstają pierwsze załączki struktury grupy i jej funkcjonowania

II faza - walki o władzę, buntu, konfliktu – to czas kiedy członkowie grupy czują się już bardziej ośmieleni i bezpieczni w grupie, zaczynają coraz odważniej wyrażać swoje zdanie i postawy, a to prowadzi do pewnego rodzaju konfrontacji;

III faza – wzrastającej zażyłości i różnicowania się – w grupie panuje większy poziom akceptacji i zrozumienia, reguły gry zostały ustalone , poszczególne osoby czują się częścią grupy ;

IV faza – grupowej aktywności i twórczości – teraz grupa może skupiać się na działaniu.

III. WSPÓLNOTA

Zanim powstanie **Wspólnota** najpierw ludzie gromadzą się w **Grupę**. Stopniowo grupa przemienia się we Wspólnotę – jest to pewien proces .

Grupa – to zbiór osób , które pragną się spotykać w określonym celu, rozwijać się, podejmować decyzje.

Wspólnota – to grupa która zawiązuje się z uwagi na **CEL**.

Przez **wspólnotę** określa się grupę osób, które pragną realizować wspólne cele przez szczególną więź między nimi – komunikację i wspieranie się. Wspólny cel jest tu niezwykle ważny. We wspólnocie ważne jest i dobro poszczególnych osób, i dobro wspólne. Wspólnota potrzebuje formacji poszczególnych osób, ale i formacji całej grupy, która ma też swoją drogę rozwoju do przebycia.

W przypadku WŻCh –wspólnym celem jest realizacja naszego chrześcijańskiego powołania we wszystkich jego aspektach . Stawia to wysokie wymagania wszystkim uczestnikom – jeżeli chodzi o poziom ich osobistego zaangażowania, a osiągnięcie takiego celu rozkłada się w czasie jako pewien proces.

Droga wzrostu wspólnoty przechodzi przez wzloty i upadki wynikające z dynamiki poszczególnych osób. Trzeba przezwyciężać problemy związane z:

- wzajemnym zaufaniem,
- lękiem przed oceną,
- trudnością we wzajemnej akceptacji,
- tendencją do przyzwyczajania się i rutyny,
- myśleniem przede wszystkim o sobie,
- próbami narzucania drugiemu sposobu myślenia oraz konieczności dostosowania się drugiego do mnie.

Ad. 3 – Przerwa na kawę – 15 min

Ad 4. Konferencja cz. II – DYNAMIKA WSPÓLNOTY

Etap I: Okres wczesnego poznawania się oraz inicjacji życia grupy

To etap, na którym zbierają się osoby wstępnie zainteresowane celem, z różną motywacją i historią.

Życie wspólnoty koncentruje się wokół regularnych spotkań, które odbywają się z dużą częstotliwością. Na tym etapie formacja dokonuje się poprzez:

- Spotkania
- Dni skupienia
- Rekolekcje organizowane specjalnie dla członków grupy.

To wszystko pomaga członkom wspólnoty poszukiwać odpowiedzi na pytania:

- O co tu chodzi?
- Po co to jest?

Wspólnota oczekuje podpowiedzi, informacji – przede wszystkim od osób prowadzących, ale już na tym etapie pojedyncze osoby podejmują posługę na rzecz najbliższego kręgu wspólnoty, a także poznają jej szersze kręgi.

Okres wczesnego poznawania się i inicjacji grupy - to etap wzajemnego rozpoznawania się, czemu na początku towarzyszy dezorientacja, zaniepokojenie, niepewność, ponieważ poziom wzajemnego zaufania jest jeszcze niewielki. Uczestnicy troszczą się, aby zaprezentować się pozytywnie i być zaakceptowanym przez innych, ale pytają także siebie o to, czy chcą w tej grupie pozostać. Stąd początkowa ostrożność. Niepewność występująca przy spotkaniu z nowymi ludźmi wzbudza lęk.

Aby pójść dalej, z grupy wielu indywidualności musi wyłonić się jedność, czyli „**My**”. Musi pojawić się konsensus odnośnie do celu grupy i akceptowanego przez wszystkich sposobu współuczestnictwa. Każdy powinien znaleźć swoje miejsce we wspólnym działaniu, ale to



będzie osiągnięte tylko wtedy, gdy zostanie przezwyciężony lęk. Jest to możliwe o tyle, o ile wzrosnie wzajemne zaufanie i zaistnieje owo konstruktywne „wspólnie”.

Na tym etapie tworzenia się „My” mogą odżywać wcześniejsze sposoby przystosowania, unikania, a nawet odrzucania innych.

Wraz z tymi wszystkimi różnymi procesami pojawi się pierwsza, tymczasowa tożsamość, świadomość i poczucie wspólnego „My”.

Etap II: Etap kryzysowy - konfliktu i buntu

Etap, na którym ujawniają się różnego rodzaju konflikty:

- Członków między sobą
- Między członkami a prowadzącym

Może pojawić się rozczarowanie osobą prowadzącą, protest przeciwko niej wyrażany wprost lub pośrednio np. poprzez spadek frekwencji.

U poszczególnych osób można zaobserwować nasilenie tendencji do samopotwierdzenia, zdobywania optymalnego zakresu inicjatywy i mocy, rywalizacji, walki o przywództwo. Może polaryzować się skłonność do aktywności lub bierności .

Mimo, że zjawiska te mogą być przykre lub trudne – to świadczą one o tym, że poziom zaufania wzrósł już na tyle, że można zaryzykować spotkanie na głębszym poziomie, a sama grupa stała się dla jej uczestników na tyle ważna, że chcą oni zaangażować się w umocnienie swojej w niej pozycji.

Podjęcie zaistniałych problemów i konfliktów jest szansą na dalszy rozwój wzajemnych relacji. Niektóre z nich wymagają tylko wyjaśnienia, inne procesu wzajemnego przebaczenia i głębszego zrozumienia, a zawsze potrzebne jest twórcze poszukiwanie i wypróbowywanie możliwych rozwiązań tak, by zbliżały nas do celu. Dużo w tym zależy od poziomu przeżywania własnego i innych człowieczeństwa, osobistej kultury, umiejętności poszukiwania wspólnego dobra. Ale chodzi przede wszystkim o odkrycie najgłębszego łączącego nas poziomu, którym jest więź z Jezusem.

Na tym etapie:

- Często dochodzi do okazywania swoich rozczarowań, frustracji.
- Poszczególni członkowie grupy odkryją, że tylko pewną częścią swojego „ja” się angażują w życie wspólnoty. To moment kiedy może dojść do głosu wewnętrzny konflikt między pragnieniem całkowitego wejścia w grupę, a lękiem przed podjęciem takiej decyzji. Gdy tylko wyraźniejsze staną się pozawerbalne objawy tego stanu, wówczas wybuchnie otwarty konflikt. W grupie ujawnią się tłumione dotychczas uczucia gniewu, rozczarowania i lęku.
- Gniew i rozczarowanie w pierwszym rzędzie zostaną zwrócone przeciwko osobom prowadzącym grupę. Oczekiwania grupy będą właśnie na nich projektowane – w mniejszym lub większym stopniu.
- Jeżeli osoby prowadzące grupę włączą się szczerze w powstające spory i dyskusje, wówczas powstanie sytuacja sprzyjająca zaniknięciu owych projekcji. W następstwie tego odpowiedzialność za grupę zostanie podjęta przez wszystkich jej członków.
- Wraz z ujawnieniem tłumionych dotychczas uczuć, zmieni się również emocjonalny klimat panujący w danej grupie.
- Jeżeli ci, którzy przełamali lody lub złamali tabu poczują, że są przez grupę akceptowani, wówczas otworzy się możliwość przezwyciężenia fałszywych oczekiwań.

Nie trzeba będzie się już dostosowywać do pewnych osób lub norm, aby posiadać swoje miejsce w grupie.

III ETAP – ETAP SPÓJNOŚCI WSPÓŁPRACY

To etap, na którym wzrasta wzajemna zażyłość oraz różnicowanie się, a jednocześnie pogłębiona współpraca i identyfikacja z grupą.

W miarę pogłębiania zaufania i podejmowania konfliktów coraz wyraźniej kształtuje się obraz grupy jako pewnej całości. Posiada ona swój cel, a także strukturę - każda osoba w grupie ma jakieś swoje miejsce oraz normy, z których jedne są wyrażone wprost – a inne możemy zauważyć poprzez obserwację.

Życie wspólnoty wykracza poza spotkania – jej członkowie uświadamiają sobie, że przynależność do wspólnoty jest wezwaniem do przemiany całego życia i wszystkich jego sfer. Spotkania odbywają się z mniejszą częstotliwością, pojawiają się spotkania robocze – związane z podejmowaniem przez wspólnotę apostołstwa. W formacji coraz większą rolę zaczyna odgrywać autoformacja, spotkania formacyjne otwierają się na osoby spoza grupy. Coraz więcej członków wspólnoty podejmuje posługę na rzecz wspólnoty.

Grupa może o sobie powiedzieć „my”.

Cechuje ją spójność i poczucie przynależności, a także przyswojenie wspólnych norm i wartości oraz wzrost odpowiedzialności i aktywności.

- Dzięki przezwyciężeniu poprzedniego etapu, teraz powstają warunki, które bardziej sprzyjają wzajemnej bliskości i otwartości;
- Teraz możliwe jest wolne i zmienne współdziałanie poszczególnych osób w rytmie ich potrzeb, życzeń, odczuć. Odróżnia to ten etap od wcześniejszego sztywnego podziału ról, szczególnie w stosunku do funkcji pełnionych przez osoby kierujące grupą;
- Pozwala to grupie stosunkowo łatwo i szybko akceptować różnorodne sytuacje, znajdować rozwiązania dla różnych zadań, jakie stają przed grupą;
- Podczas I etapu – na I planie był cel;
- Podczas II etapu – na I planie była emocjonalna strona bycia razem we wspólnocie;
- Podczas III etapu – obydwie te rzeczy (cel i strona emocjonalna) występują razem, przy czym powstaje najczęściej pewna skłonność, by „smakować” zarówno jedno i drugie we wspólnocie z innymi ;

IV Etap – etap grupowej aktywności i twórczości (aktywności celowej i świadomej).

Członkowie wspólnoty są świadomi, że całe ich życie jest przeniknięte duchowością wspólnoty. Częstotliwość i regularność oraz forma spotkań pełni funkcję służebną w stosunku do misji wspólnoty. Poczucie jedności we wspólnocie nie zależy od bezpośredniego kontaktu – wspólnota wypracowuje sposoby komunikacji z osobami, które z różnych przyczyn (choroba, sytuacja rodzinna lub zawodowa) nie mogą uczestniczyć w jej spotkaniach.

Wszyscy członkowie wspólnoty podejmują różne posługi na jej rzecz – w zależności od potrzeb. Odpowiedzialne funkcje mogą być pełnione wymiennie.

Można powiedzieć, że na tym etapie grupa tworzy zintegrowany zespół roboczy. Poziom komunikacji i zaufania pozwala na szczere porozumiewanie się także w obliczu trudności.

Wyrażanie emocji nie niszczy relacji, a wypracowana i elastyczna struktura pozwala na konstruktywną pracę. W dużej mierze wynika to stąd, że na dalszy plan schodzi niepokój o własne „ja”, współpraca jest ważniejsza od rywalizacji, a cel jest naprawdę wspólny i istotny dla każdego – prawdziwy, bo wynikający z Bożego prowadzenia. Jest to praktyczna szkoła miłości i środowisko, w którym może rozwijać się nasze człowieczeństwo i zjednoczenie z Bogiem we wszystkim, bo Jego perspektywy są nieskończone.

- Poszczególne osoby posiadają teraz odpowiednią wolność i są gotowe, aby skierować swoją energię na realizację konkretnego celu. Sprawa konkretnego celu znowu wysuwa się na pierwszy plan;
- Poszczególne osoby są zdolne do współpracy i twórczego współzawodnictwa oraz mogą wspólnie się zmagać, aby podjąć zadowalającą decyzję.

Ad 5. Przerwa na kawę– 20 min.

Ad 6. Konferencja cz. III – KONFLIKT

Konflikt w grupie – jak rozwiązywać?

Konflikt – to sytuacja w której dochodzi do pewnej różnicy: zdań, spojrzeń, pragnień, sposobu widzenia świata. Jest to sytuacja naturalna, bo bardzo często różnimy się w spostrzeganiu wielu spraw. Każdy z nas ma swój punkt widzenia. Można więc powiedzieć, że konflikt jest rzeczą naturalną, w której naprzeciw siebie stają sprzeczne pragnienia, potrzeby, oczekiwania, postawy.

Czy powinniśmy się bać konfliktów?

Sam konflikt może być szansą rozwoju osoby lub grupy, przynieść określone dobro. Nie musi być przykrym przeżyciem. Ale prawdą jest, że po ujawnieniu się konfliktu – pojawiają się często bardzo silne emocje, które należy poddać kontroli, aby konfrontacja nie przerodziła się z działania KONSTRUKTYWNEGO w działania DESTRUKTYWNE.

Każda sytuacja wyboru to sytuacja konfliktu. Unikanie konfliktu to pułapka prowadząca do innych konfliktów lub narastania problemów.

Ważne jest, aby uświadomić sobie, że często konflikty zewnętrzne nakładają się na wewnętrzne, a często towarzyszą temu konflikty nieświadomione i ukryte.

Źródła konfliktu - Można wyróżnić:

- **konflikt zewnętrzny** – gdy wykluczające się sprzeczności dotyczą dwóch lub więcej osób (ja chcę to, ty tamto),
- **konflikt wewnętrzny** – wykluczają się potrzeby, pragnienia pojedynczego człowieka (chciałbym zwiedzić Francję, ale mam za mało pieniędzy),
- **konflikty nieświadomione** lub **konflikty ukryte** – osoba sobie ich nie uświadamia szukając źródeł na zewnątrz (np. oni się mną nie interesują, podczas gdy jestem zamknięty w sobie) lub nie odważa się ich wyrażać (np. nie podoba mi się zachowanie szefa lub palenie przy mnie, ale boję się mu to powiedzieć).

Problemem nie stają się konflikty same w sobie , ale sposób w jaki próbujemy je rozwiązać. Warto też wiedzieć, że niektórych konfliktów nie da się uniknąć, czy nawet rozwiązać np.

- **Konflikty między pokoleniami** – ludziom młodym i starszym będzie zawsze trudno się odnaleźć w spontanicznym współdziałaniu.
- **Konflikty o władzę** – „*Kto jest największy między nami?*”. Jest to pytanie, które w każdej grupie prędzej czy później jest stawiane. Dlatego zazdrość, rywalizacja, złorzeczenie są etapami „koniecznymi” w integracji grupy.
- **Konflikty dotyczące jedności** – podkreślanie różnic „my” – „oni”, „dzisiaj jest tak, a kiedyś było...”
- **Konflikty pojawiające się na płaszczyźnie interesów** – każdy coś z tego chce mieć.
- **Konflikty wokół rozumienia jedności i różnic** – bycie razem oznacza robienie takich samych rzeczy, myślenie w podobny sposób.
- **Konflikty dotyczące zmian i zachowania własnej tożsamości.**
- **Konflikty między osobami odmiennej płci.**

Bardzo często to brak **zrozumienia rzeczywistości konfliktu** prowadzi do dalszych napięć i nieporozumień.

Jak radzić sobie z sytuacją konfliktową ?

Konflikty najlepiej rozwiązywać na DRODZE KOMUNIKACJI, która wskazuje na trzy istotne elementy konieczne do właściwego podejścia do sytuacji konfliktowej:

1. **otwarta i szczerą komunikacją,**
2. **zdolność rozróżnienia, co jest istotą zaistniałego konfliktu,**
3. **otwartość na punkt widzenia drugiej strony i zdolność do kompromisu.**

Wiążą się z tym istotne zagadnienia:

- 1) **Umiejętność prowadzenia dialogu** - bardzo ważne jest, aby sytuacji konfliktu umieć rozmawiać ze sobą:
 - ✓ umieć rozmawiać o rzeczach ważnych , a nie drugorzędnych ;
 - ✓ umieć „tracić czas” na dialog – taka rozmowa często wymaga czasu i wysiłku , aby nie ulec emocjom . Przed taką rozmową często towarzyszy nam lęk . Niepotrzebnie – bo właśnie wtedy jest miejsce na miłość- tę prawdziwą , odkrywającą prawdę o człowieku. Ważne, aby w takiej sytuacji być szczerym i dzielić się swoimi przeżyciami;
 - ✓ w czasie takiej rozmowy nie wydajemy ocen np. ty jesteś spóźnialski, ale mówimy o swoich uczuciach np. drażni mnie to , gdy się spóźniasz . Podczas takiej rozmowy, jak najwięcej mówimy o sobie samym w taki sposób, aby druga strona poznała nasz punkt widzenia i przez to mogła dostrzec, że np. (najczęściej nieświadomie) sprawiła nam ból , albo nie zrozumiała sytuacji i zachowała się tak jak się zachowała.
- 2) **Pozytywne spojrzenie.** W relacjach z drugą osobą ważne jest to w jaki sposób odbieram tę osobę. Krytyczny stosunek, pełen uprzedzeń, utrudnia czy też uniemożliwia nawiązanie relacji. Kiedy moje spojrzenie na drugą osobę staje się pozytywne, wtedy pomagam jej w rzeczywistym stawianiu się lepszą.
- 3) **Szukać tego, co łączy.** Jest wiele spraw, które nas łączą np. wiara , wartości, wspólnota. Ważne jest aby się tym dzielić . Niezwykle istotne też jest, aby wspólnie odnaleźć się na modlitwie, przed Bogiem. Przed Nim wszelkie konflikty tracą swój

absolutny wymiar. Nie jest to ucieczka przed konfrontacją, lecz spojrzenie w prawdzie kim jestem, kim jesteście, i... gdzie jest fundament naszego pojednania.

- 4) **Akceptacja roli.** Często odnosi się to do lidera grupy lub do osoby odpowiedzialnej za jakiś fragment życia wspólnoty. W obliczu konfliktu osoba taka może przestać utożsamiać się z tą funkcją i albo widzi siebie, że jest niewłaściwą osobą albo wybór jej osoby na tę funkcję jest jedną z przyczyn konfliktu. Ten wewnętrzny konflikt może być potęgowany uczuciem osamotnienia, odmienności, ciężarem odpowiedzialności. Należałoby poświęcić osobny czas na zrozumienie roli lidera we wspólnocie i w obliczu konfliktu. Wystarczy tu wskazać, że autorytatywny sposób sprawowania władzy: „*ja wiem wszystko najlepiej i mam najlepsze rozwiązania*” przynosi mierne owoce, zwłaszcza przy rozwiązywaniu konfliktów. Z kolei sposób zbyt troskliwy, matczyzny stawia innych w roli dzieci, które trzeba chronić przed czyhającymi niebezpieczeństwami.
- 5) **Kultura osobista** – Wiele niepotrzebnych konfliktów można ominąć rezygnując z postawy pełnej uporu. Dobre wychowanie i osobista kultura mogą relatywizować problemy w grupie. Umiejętność rezygnacji jest cechą dojrzałości. Poza tym wola wzajemnego zrozumienia, wyrażenie skruchy, przeproszenia i prośby o przebaczenie wielokrotnie burzy mury zbudowane przez upływający czas. Są środowiska, które winny wrócić do słów: proszę, dziękuję, przepraszam, proszę o wybaczenie.
- 6) **Rezygnacja z mitów.** Mity we wspólnocie są nieprawdziwymi oczekiwaniami albo błędnymi pojęciami dotyczącymi życia wspólnego. Często mity są podświadome, nie wyrażone i przyczyniają się do hamowania rozwoju. Oto niektóre z nich:
 - **Aby wszyscy byli zadowoleni i szczęśliwi.** Wspólnota powinna zaspokajać każdą moją potrzebę. Tu muszę się realizować w sposób bezkonfliktowy.
 - **Wspólnotowość.** Wszystko trzeba robić wspólnie. Takie samo myślenie, takie samo działanie.
 - **Przede wszystkim działanie i praca.** „Odpocniemy po śmierci”. Brak higieny psychicznej, brak odpoczynku może być niejednokrotnie przyczyną wielu napięć i konfliktów.
 - **Jeśli coś nie idzie, ktoś musi być temu winny.**
 - **W stabilnej wspólnocie nic się już nie zmieni.** Przekonanie, że wszystko już się zrobiło i nic nie ma już do zrobienia. Być może w innej wspólnocie, ale na pewno nie w naszej.
 - **Nie możemy rozmawiać ze sobą, bo różnią nas bardzo nasze charaktery.**
 - **Jeśli nie znajduję zrozumienia we wspólnocie, winienem go szukać poza nią.**
 - **Kiedy się rozmawia, ma rację ten, kto umie przekonać.**
 - **Lider** (rodzic, animator, przełożony, profesor, ksiądz) **ma zawsze rację.** Poszukiwanie wspólne jest niepotrzebne, ponieważ wszystko już jest jasne.
 - **Konieczność zmian.** Wśród młodych panuje przekonanie, że nowe pokolenie musi wszystko zmienić, gdyż to, co stare, jest już nieaktualne.

Podsumowując należy zaakcentować, że są drogi pozytywnego wyjścia z konfliktu, kryzysu. Co więcej, kryzys w życiu człowieka czy wspólnoty jest naturalnym progiem przejścia ku pełniejszej dojrzałości. Warto dodać, że kryzys we wspólnocie wiary ma też swoje wyjaśnienie w dynamice ignacjańskiej (patrz etapy ignacjańskiego rachunku sumienia) opisaną przez św. Ignacego i odkrywaną w Ćwiczeniach Duchowych.

Konflikt to wyzwanie, aby wejść w niego, przejść i wyjść z nową osobistą siłą.

Ad 7. Refleksja indywidualna – 30 min.

Przyjrę się swojej wspólnocie:

- Na jakim etapie „dynamiki grupy” znajduje się moja wspólnota? Co o tym świadczy?
- Jakie typy zachowań dostrzegam w mojej wspólnotcie, które pozytywnie wpływają na jej funkcjonowanie? Podam przykłady.
- Jakie typy zachowań dostrzegam w mojej wspólnotcie, które utrudniają jej funkcjonowanie? Podam przykłady.

Ad 8. Dzielenie w grupach- 30 min

Podzielimy się na małe sześciuosobowe grupy.

- W tych grupkach podzielę się swoimi odkryciami, wątpliwościami, trudnościami.
- Podzielę się swoim doświadczeniem bycia osobą odpowiedzialną, z czym się mierzę, jak sobie radzę w określonych sytuacjach.

Materiały źródłowe do spotkania:

1. Droga rozwoju wspólnoty z perspektywy dynamiki grupy – oprac. Elżbieta Gleba, 2016
2. Orientacje – Biuletyn informacyjny WŻCh C1/9 W-wa 1992
3. Dynamika wspólnoty i rola lidera, o. Tadeusz Kotlewski SJ, Wydawnictwo M, 1997