



# WSPÓŁROZWIĄZYWANIE SPORÓW I KONFLIKTÓW. WPROWADZENIE DO METODY LEWIS

Autorka: Malina Baranowska-Janusz

## Wprowadzenie

Metoda Lewis znana jest przede wszystkim jako Deep Democracy („głęboka demokracja”), ale także CoResolve. Jest to metoda dla grup lub osób indywidualnych opierająca się na pracy zawartej w czterech krokach. Metoda jest „demokratyczna”, ponieważ kładzie nacisk na to, że każdy głos w grupie jest ważny. Dzięki niej decyzja wypracowana w grupie jest lepsza i pełniejsza, ponieważ zarówno głosy mniejszości, jak i większości są brane pod uwagę. Jej „głęboka” i unikalność bierze się z tego, że pozwala zidentyfikować prawdziwe źródło konfliktu czy sporu, wychodząc poza powierzchowne emocje, dzięki czemu rozmowa staje się szczerą i przynosi prawdziwą zmianę.<sup>1</sup>

Podstawą tej metody jest psychologia oparta na procesie, której twórcą jest psycholog i amerykański terapeuta Arnold Mindell. To właśnie u niego uczyli się Myrna i Greg Lewis, którzy ją zapoczątkowali.

Praca z procesem (od terminu *process work*) to metoda pracy psychologicznej z osobami w różnych stanach świadomości. Arnold Mindell łączył w swojej oryginalnej teorii psychologii zorientowanej na proces koncepcje pochodzące z różnych źródeł: filozofii taoistycznej, psychologii analitycznej C.G.Junga, teorii informacji, teorii ról, podejścia komunikacyjnego i systemowego w terapii. Różnorodne wątki i inspiracje łączy w całość bardzo prosta i spójna teoria procesu.

W książkach Arnolda Mindella znajdujemy liczne odniesienia oraz metafory z obszaru fizyki, przy pomocy których twórca nowego podejścia w terapii przekonuje nas o konieczności zmiany paradygmatu w psychologii – proponuje między innymi myślenie w kategoriach procesu zamiast stanu, wprowadza pojęcie pola. Nieodłącznym elementem teorii Arnolda Mindella jest również pojęcie głębokiej demokracji i postulat pracy z mniejszościami.<sup>2</sup>

Zarówno porównania do fizyki kwantowej, jak i te dwa ostatnie pojęcia są bardzo widoczne w metodzie Deep Democracy oraz w CoResolve i stały się wyraźną podstawą do zbudowania metody dla małżeństwa Lewisów.

## Cztery kroki metody CoResolve

To co najważniejsze w metodzie można zawrzeć w paru hasłach: ROZWÓJ, RELACJE, BRAK STAŁOŚCI. Wynika z to założeń zaczerpniętych z fizyki – stałą rzeczą w świecie jest chaos i transformacja, oraz z psychologii, mówiącej o rozwoju i budowaniu relacji poprzez proces zmian.

Jeśli przełożymy to na pracę z grupą, punktem wyjścia staje się założenie, że ludzie się ścierają, kłócą, wchodzą w konflikty dlatego, że leży to w ich naturze, bo się różnią. Nie ma możliwości, żeby nie doszło do konfliktu, jeśli każdy z nas ma odmienne postrzeganie świata. Pierwszym krokiem do użycia tej metody jest przyznanie, że się różnimy, i że w związku z tym chcemy rozwiązać konflikt, pozbyć się napięć, które za nim idą.

<sup>1</sup> Na podstawie: [www.deep-democracy.com](http://www.deep-democracy.com).

<sup>2</sup> Źródło: <http://www.psychologia-procesu.pl/czym-jest-praca-z-procesem1>.



## Zanim rozpoczniesz: rozpoznanie źródła konfliktu

W tym miejscu metoda ta czerpie z psychologii i jej najbardziej znanej metafory „góry lodowej”, czyli tego, że mamy w sobie część świadomą i nieświadomą. Lewis mówi, że kiedy zaczynamy pracować z grupą, bardzo często widzimy lub słyszymy tylko to, co znajduje się ponad poziomem wody, czyli temat, tzw. „kaczkę”. Temat ten wpływa w grupie i zatacza kręgi, widać, że jest mocno w grupie obecny. Jednak bardzo często stanowi wyraz czegoś nieświadomego, ukrytego, co pływa pod powierzchnią wody i de facto jest „rybą”.

## Krok pierwszy: Przyjęcie zasad

Jeśli uznamy, że chcemy rozwiązać konflikt, potrzebujemy zasad, by czuć się bezpiecznie w „starciu”. Dlatego wchodząc w coś, co Lewis nazywa debatą/argumentacją, zawsze musimy zacząć od przyjęcia i pełnej zgody co do trzech stałych zasad:

1. **Nikt nie ma monopolu na prawdę**, bo się różnimy, każdy inaczej postrzega świat.
2. **Będziemy się razem rozwijać**, bo chcemy się z tego doświadczenia czegoś nauczyć.
3. **Pozostaniemy w relacji**, bo chcemy rozwiązać napięcie, robimy to po to, by „oczyścić” i budować relację.

Lista oczywiście jest otwarta i można do niej dodawać inne zasady bezpieczeństwa, coś dzięki czemu czujemy się bezpiecznie, stosując metodę. Np. nie obrażamy się nawzajem, nie krzyczymy, itp.

## Krok drugi: Debata/argumentacja

Kręgosłupem tej metody jest właśnie debata/argumentacja. To moment, w którym możemy „wypuścić wszystkie strzały”, czyli powiedzieć wszystko, co leży nam na sercu, wszystko, co powoduje napięcie. Tu nie ma ograniczeń, można powiedzieć wszystko co przychodzi do głowy, pamiętając o dwóch zasadach. Ta metoda różni się od innych metod rozwiązywania konfliktów tym, że w jej trakcie masz usłyszeć drugą stronę i powstrzymać się od komentarzy. Jednak, żeby to było możliwe, trzeba struktury; bez niej uprawiamy „ping pong”, czyli „przerzucamy się” tylko argumentami i nie prowadzi nas to do rozwiązania, ale do eskalacji konfliktu. Struktura w tej metodzie jest taka, że zatrzymujemy się na argumentach po jednej stronie i dajemy im wszystkim wybrzmieć, a druga strona milczy, słucha, aż pierwsza strona powie wszystko, „wypuści wszystkie strzały”. Następnie jest zamiana i druga strona postępuje w ten sam sposób. Jeśli w międzyczasie pierwsza ze stron chce coś dodać, wówczas czeka, i można zrobić drugą rundę.

Kolejnym bardzo ważnym elementem metody jest **danie głosu każdemu**. Ma to na celu poczucie włączenia i współodpowiedzialności za to, co się w grupie dzieje. Omówię to na przykładzie **głosowania**. Przed przystąpieniem do debaty/argumentacji każda osoba w grupie musi się zgodzić na zasady bezpieczeństwa. Odbywa się to poprzez głosowanie – tradycyjne podniesienie ręki. Jeśli ktoś nie podniesie ręki, w tradycyjnym podejściu powiemy: „no nic, straciłeś/łaś głos, musisz podporządkować się większości”. Ale nie tutaj. Metoda Lewis kładzie szczególny nacisk na coś, co nazywa *minority wisdom*, czyli **mądrością mniejszości**. Debata nie może dojść do skutku, jeśli wszyscy jednogłośnie nie przyjmą zasad. Brak przyjęcia zasad powoduje już od początku bycie w oporze (odniesienie do psychologii procesu).

Jednym z kluczowych elementów jest więc uznanie, że grupa jest jednością, granice są płynne (odniesienie do fizyki kwantowej) i że nawet jeden głos w grupie jest odzwierciedleniem tego, co w każdym istnieje, rezonuje. Dlatego wysłuchanie i włączenie do zasad głosu mniejszości jest tak ważne. Zwracamy się wówczas do osoby: „Przykro mi, że straciłeś/łaś swój głos; co musi się zdarzyć, żebyś zdecydował/a się wziąć udział w ćwiczeniu?”. Proste, ale niesamowicie działa. Tak samo działa ta zasada, jeśli mamy wyraźny głos sprzeciwu w grupie tzw. *no voice*. Jeśli jedna osoba w grupie głośno mówi, że nie będzie czegoś robić, ta metoda zachęca do wysłuchania tego głosu i sprawdzenia czy nie jest on jednak wyrazem tego co może jeszcze nieświadomione, ale obecne też u innych osób.

## Krok trzeci: „Ziarno prawdy”

Krokiem milowym w rozwiązywaniu sporów czy konfliktów jest samo jego dostrzeżenie i konfrontacja z nim, wiele metod pracy z konfliktem na tym poprzestaje. Metoda Lewis idzie o krok dalej. Pozwala zatrzymać się na chwilę, wysłuchać wszystkich argumentów, a potem pomyśleć o tym, która rzecz z zasłyszanych wpłynęła na nas najbardziej i wywołała w nas najwięcej emocji. Taką rzeczą staje się metaforyczna „strzała, która dotarła” do sedna. Na koniec szukamy tego, co najbardziej w nas zarezonowało, szukamy strzały, która do nas dotrze.



## Krok czwarty: Podjęcie decyzji

To moment, w którym każdy osobiście podejmuje decyzję opartą na swoim „ziarnie prawdy”. Może być to mała rzecz jak postanowienie, że w tym tygodniu zrobię coś, pomyślę nad czymś, lub coś większego – jak np. zmiana podejścia do danej grupy lub problemu. Moment podjęcia decyzji często w tej metodzie nie jest czymś konkretnym, ale bardziej poczuciem, że muszę się zmienić, będę dalej się rozwijał, chcę pracować nad swoją postawą.

## Główne założenia metody CoResolve:

- ➔ **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 lub potrzeby jako sprzeczne – nawet jeśli takie nie są).
- ➔ To właśnie **różnorodność i różnice zdań (konflikt) prowadzą 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 że **napięcie i konflikt są zachowaniami bardzo ludzkim**, większość z nas nie wie, jak się z nimi obchodzić. Najczęściej postrzegamy je jako sytuacje dla siebie niekorzystne, wstrzymując się przed ich „otwarcie” z obawy o to, że utracimy lub nadwyrężymy relację z drugą stroną.
- ➔ Napięcie pojawia się, gdy ludzie postrzegają swoje poglądy jako „jedynie słuszne”. Jako lider/liderka procesu zadbaj o neutralną postawę i umożliwienie wypowiedzenia wszelkich opinii. To najważniejsze. W rzeczywistości **nikt nie ma monopolu na prawdę**. W uznaniu tego, że liczy się każde zdanie, unikasz tworzenia się „słusznych” i „niesłusznych” obozów.
- ➔ Za każdym razem, gdy uchylamy się od zajęcia się sporną kwestią, „ciśnienie” wzrasta, spór narasta, aż atmosfera staje się nie do wytrzymania.
- ➔ Wysłuchanie i włączanie każdego głosu jest kluczowe dla współrozwiązywania.

Skąd wzięła się ta teoria, przeczytasz na stronie: <http://deep-democracy.net>.

