

Діалог різноманітностей, №12 (50), грудень 1999

Цей посібник буде в нагоді тим, хто працюють за проектом “Уповноважена освіта”, а також для тих, хто працюють в галузі миротворення, дотримання і розбудови миру.

Видання здійснене завдяки підтримці
Сітрової жіночої програми
Інституту відкритого суспільства
та
Міжнародного фонду “Відродження”

Відповідальна редакторка
Олена Сулова

Перекладачка
Ядвіга Семиколєнова
Перекладач
Святослав Яринич

© Інформаційно-консультативний жіночий центр,
Всеукраїнська асоціація уповноваженої освіти та комунікацій

Про автора

Йоган Гальтунг - професор мирних студій Американського університету та університетів Рітсумайкен, Тромсо і Віттен; директор мережі “ТРАНССЕНД: мир і розвиток”. Як засновник міжнародного інституту досліджень миру 1959 року і журналу “Дослідження миру” 1964, професор Гальтунг вважається багатьма ключовою фігурою в академічній дисципліні студій миру і конфліктів. Він видав більше 60 книг і 1000 академічних статей і викладав в численних університетах різних країн світу. Відзначений 10 почесними докторськими званнями та багатьма іншими почесними нагородами, зокрема Премією "Право на життя" (Альтернативна Нобелівська Премія Миру), Норвезькою гуманітарною премією, Сократівською премією в галузі освіти для дорослих, Міжнародною премією Бахая за поширення ідей Ганді і Міжнародною премією Алога. Як директор Транссенд він бере участь у консультаціях щодо врегулювання більше як 20 внутрішніх та міжнародних конфліктів.

Автор хотів би висловити вдячність за внесок багатьох осіб, без яких ця праця була би неможливою.

Нагла Гарідар, Джон Еберсойл, Ян Грін, Анна-Марія Ротач-Регат і Ділан Скаддер. Я також хотів би подякувати особам, відповідальним за публікацію цього посібника в ООН, а також тим, хто переклав “міні-версію” на арабську, китайську, французьку, російську і іспанську. Нарешті, я дуже вдячний тренерам і тим, хто тренувалися, за їхній різноманітний внесок в цей посібник.

Права застережені, ООН 1999

Переклад, права застережені, Всеукраїнська асоціація уповноваженої освіти і комунікацій 2000

Використання і розмноження цього тренінгового модуля і його змісту дозволено, проте вимагається передання примірника до Відділу тренінгів і досліджень офісу ООН в Женеві.

Вступна частина

ООН і розв'язання конфліктів, стратегії і інструменти

З великим задоволенням представляю надзвичайно важливий посібник для тренінгів доктора Гальтунга, чий унікальний внесок в галузь мирних студій і зокрема медіацію конфліктів добре відомий і широко поважний.

Для ООН, як найбільшого міжнародного центру політичного, соціального і економічного “ноу-хау”, цей підручник має особливе значення. Женева, європейська штаб-квартира ООН, надає особливого значення тренінгам і розвитку навичок тих, хто працюють з конфліктами. Тема посібника для тренерів “Трансформація конфліктів мирними засобами” говорить сама за себе. Абсолютна необхідність ефективної стратегії для вирішення конфліктів ніколи не була такою очевидною, як нині. В новому політичному, економічному і технологічному довіллі, створеному глобалізацією, одна з найбільших загроз людській безпеці і розвитку, є поєднання конфліктів із щоденною загрозою від арсеналу сучасної зброї.

Для змін природи і характеру сучасних конфліктів їх треба дослідити і зрозуміти. З позиції їх природи, конфлікти дуже змінилися протягом останнього десятиріччя нашого століття, набувши більше характеру внутрідержавного. Це мало очевидний міжнародний резонанс, і ООН реагувало на це. За останні роки ми є свідками зростання інтенсивності і перебігу цих конфліктів, які призвели до збільшення кількості жертв серед невинних цивільних громадян і громадянок. Реальність сучасних збройних конфліктів така, що 90% жертв не є військовими і часто становляться такими внаслідок їхньої етнічної і релігійної приналежності.

Це різко контрастує з цифрами Першої Світової війни, коли лише 5% всіх жертв були цивільні особи. Більш вражаючі дані зібрані в “Журналі досліджень миру” за 1995 рік. Вони стосуються ситуації після закінчення “холодної війни”. З загальної кількості 94 збройних конфліктів за період 1989 - 1994 рр. лише 4 було класифіковано як міждержавні за природою.

Характер конфліктів також змінився. Тепер вони переважно цивільні і етнічні за природою (тобто відповідають суспільним групам). Ці групи переважно базуються на етнічності, расі, релігії і культурі. Такі конфлікти відбуваються тоді, коли етнічні спільноти позбавлені задоволення їх основних потреб щодо засад ідентичності. Питання національних меншин є

однією з чисельних проблем. Ці проблеми можна підсумувати порівнянням двох цифр; в усьому світі сьогодні майже 190 держав, 185 з них є членами ООН, а визначених меншин більше 5000.

Щодо конфліктів нового характеру, я хотів би відзначити, що останні конфлікти перетворюються в більш фундаментальні, різноманітні і смертоносні. Говорячи словами Генерального Секретаря ООН: ...”Природа сучасного конфлікту загрожує самим засадам людського співіснування. Якщо геноцид, масові гвалтування і жорстокість щодо дітей мають місце від Балкан до Руанди, війну не можна далі розглядати як продовження політики іншими засобами. Коли цивільні особи, не солдати, становляться основною частиною жертв війни, мир перестає бути предметом вибору, перетворюючись на необхідність.”

Весь досвід ООН показав, що стратегія міжнародної спільноти стримувати і розв’язувати внутрідержавні конфлікти повинна базуватися на еволюційному, ненасильницькому, демократичному і законному підході. І нарешті, є кілька специфічних інструментів, які розвинули ООН. Вони визначені в “Порядку денному для миру”, виданому колишнім Генеральним Секретарем ООН Бутросом-Бутросом-Галі 1992 року. Я мав честь очолювати відділ Генерального Секретаря, який займався створенням “Порядку денного для миру”, в якому ми пропонували розв’язання конфліктів через застосування “4Р”: превентивної дипломатії, миротворення, дотримання миру і розбудови миру. (Preventive diplomacy, Peace-making, Peacekeeping, Peace-building)

ООН продовжує слідувати застосуванню “4Р” як інструментів розв’язання конфліктів, хоча практика драматично змінилася останнім часом. В якості превентивних дій ООН продовжує моніторинг можливих джерел тиску в середині та між державами з погляду на зміст і вирішення можливих конфліктів шляхом приділення особливої уваги її глибинним причинам. Раннє попередження, аналіз і політична воля попереджати конфлікти від переростання їх в насильство є суттєвими елементами в цьому вирівнюванні. Водночас, ми вважаємо, що превентивна дипломатія повинна бути значно обережнішою і дискретною внаслідок ризику ненавмисної ескалації конфлікту шляхом приділення їм більшої уваги.

Миротворення збагатилося цим досвідом за останні роки. Роль дипломатії і медіації як інструментів для створення діалогу для зменшення і вирішення конфліктів, а також інструментів управління ними перевіряється їхньою відповідністю Новому Світу! Говорячи словами Генерального Секретаря ООН: “Якщо війна є політикою дипломатії, тоді ... дипломатія, як двостороння, так і багатостороння, є нашою першою лінією захисту. Світ сьогодні витрачає мільярди, готуючись до війни; чи не могли б ми використати один чи два мільярди для підготовки миру?”

Водночас ми не можемо не визнати, що ми недовикористовуємо юридичні інструменти, які є в нашому розпорядженні. Я вірю, що більш правовий підхід дуже добре служить нашим цілям. Історично і сучасні приклади говорять на користь цієї техніки. 1992 року Генеральний Секретар ООН Бутрос-Бутрос-Галі попросив мене бути посередником у випадку, пов’язаному з Габчиковою греблею між Угорщиною і Чехословаччиною. Гребля була побудована на території, де жила угорська меншина, і тому конфлікт мав сильний етнічний ухил. В зв’язку з тим, що випадок було передано до Міжнародного Суду Справедливості для медіації і арбітражу, він відразу втратив етнічний смак і був вирішений, щодо технічних проблем, задовольнивши як Угорщину, так і Чехословаччину. Тобто ми повинні більш використовувати правовий аспект миротворення в майбутньому.

Дотримання миру також щільно пов’язане з ефективним використанням всіх інших гуманітарних законів серед сил безпеки й інших учасників збройних конфліктів; 2)

забезпеченням безперешкодного доступу гуманітарних робітниць і робітників до тих, кому вони потрібні; 3) забезпеченням безпеки гуманітарного персоналу; 4) розглядом ефективніших засобів захисту дітей під час збройного конфлікту включно з підвищенням призовного віку до 18 років і забезпеченням того, що діти завжди визначаються пріоритетом усіх зусиль при побудові миру і вирішенні конфліктів; 5) обережним визначенням санкції для мінімізації їх негативного гуманітарного впливу і впровадженням ембарго на зброю; 6) припиненням безкарності за військові злочини і злочини проти людства; 7) попередженням використання новин в засобах масової інформації як засобу всебічних дипломатичних і нарешті військових засобів разом з економічними, гуманітарними аспектами і аспектами розвитку в управлінні конфліктами.

Нарешті, ООН бере до уваги, що діючі на міжнародній сцені особи теж змінилися останнім часом. Звичайно, держави продовжують грати основну роль. ООН намагається використати відносні переваги регіональних організацій. Новими партнерами також можна вважати бізнесові спільноти, громадянське суспільство і, врешті решт, академічне середовище. Щодо всіх залучених осіб, розв'язання конфлікту - це процес, в який повинні бути залученими кожен і кожна.

Я хотів би висловити мою надію, що ця конференція відкриє нові обрії для трансформації конфліктів і цим зробить внесок до формування мирного співіснування на базі світового устрою. Дякую за вашу увагу і бажаю плідних дискусій!

Володимир Петровський
Генеральний директор Офісу ООН в Женеві

ТРАНСФОРМАЦІЯ КОНФЛІКТУ МИРНИМИ ЗАСОБАМИ: Трансценд метод

Зміст

Короткий виклад підходу

Теорія і практика конфліктів: перспективи

Коментарі щодо теми "Теорія і практика конфліктів: перспективи"

Творчість, трансценденція, трансформація конфлікту

Нотатки для тренера; блок-схема

Трансценд метод з одного погляду. Приклад

Працівники й працівниці з розв'язання конфліктів: нова професія

Працівники й працівниці з розв'язання конфліктів: особисті характеристики та самоаналіз

Працівники й працівниці з розв'язання конфліктів: соціальні характеристики

Працівники й працівниці з розв'язання конфліктів: ставлення до інших, конфліктуючих сторін

Працівники й працівниці з розв'язання конфліктів: як щодо об'єктивності?

II.

Діалог: головний інструмент тих, хто працює з конфліктами

Діалог: окремо чи з усіма сторонами разом?

Діалог: де і як?

Діалог: глибока соціальна перспектива

Діалог: довгострокова перспектива

III.

Теорія конфліктів: трикутник “Ставлення - Поведінка - Суперечність”

Теорія конфліктів: сторони і цілі, елементарні та складні

Теорія конфліктів: основні потреби, основні права, основні конфлікти

Теорія конфліктів: відхід, компроміс і трансценденція

Теорія конфліктів: до, під час і після насильства/творчості

ІУ.

1. Практика конфліктів: трикутник "Співчуття – Ненасильство -Творчість"

2. Практика конфліктів: співчуття і пом'якшення ставлення

3. Практика конфліктів: пом'якшення поведінки через ненасильство

4. Практика конфліктів: творчість і пом'якшення суперечностей

5. Практика конфліктів: витоки творчості

У.

Теорія насильства: трикутник “Пряме - Структурне - Культурне”

Теорія насильства: прямі, видимі та невидимі наслідки

Теорія насильства: погані культури виправдовують насильство

Теорія насильства: погані структури досаджають повільно

Теорія насильства: трикутник "Діагноз – Прогноз – Терапія"

УІ.

1. Практика насильства: діагноз, корені прямого насильства

2. Практика насильства: погані учасниці й учасники, головорізи та забіяки

3. Практика насильства: структури. Синдром ПСФМ

4. Практика насильства: культури. Синдроми ОСТ і ДМА

5. Практика насильства: прогнозування. Ранне попередження. Дії на ранній стадії

УІІ.

1. Трансформація: альтернативи немає

2. Трансформація: співчуття і зміна ставлення

3. Трансформація: ненасильство і зміна поведінки

4. Трансформація: творчі підходи і подолання суперечностей

5. Трансформація: обмінємо один конфлікт на інший?

УІІІ.

1. Мирні діалоги: традиційний/вертикальний підхід

2. Мирні діалоги: альтернативний/горизонтальний підхід

3. Мирні діалоги: соціоаналіз

4. Мирні діалоги: Розв'язання конфлікту: результати чи процес?

5. Мирні діалоги: як справлятися зі стресами та напругою

ІХ.

1. Трансформація конфлікту: влада і соціальні конфлікти

2. Трансформація конфлікту: влада і світові конфлікти

3. Трансформація конфлікту: внутрішньо-особистісні конфлікти

4. Трансформація конфлікту: міжособистісні конфлікти

5. Трансформація конфлікту: кілька пропозицій від TRANSCEND

Х.

1. Мирна трансформація: мирна освіта, люди як партнери

2. Мирна трансформація: журналістика миру; ЗМІ як партнери

3. Мирна трансформація: реконструкція після насильства

4. Мирна трансформація: примирення після насильства

5. Мирна трансформація: як зробити трансформацію оборотною

Це необхідно робити. 12 правил для тих, хто працює з конфліктами
Цього не треба робити. 12 правил для тих, хто працює з конфліктами
Дві казки: про верблюдів, числа і багато інших речей
Діалог між автором і адвокатом диявола
Література; організації, адреси

КОРОТКИЙ ВИКЛАД ПІДХОДУ

Цей коротенький огляд слідує логіці змісту посібника. Є ще один огляд - “Трансценд метод з одного погляду”.

I. Працівники й працівниці з розв'язання конфліктів, запрошуються до праці з конфліктами як зовнішня сторона. Рекомендуються як люди обізнані з природою конфліктів і мають навички щодо їхнього розв'язання; їх характеризують: співчуття, наполегливість та відсутність будь-яких прихованих намірів.

II. Діалог досліджує конфлікт окремо з кожною зі сторін. Це не засіб для того, щоб “виграти” чи умовити, але постійний процес мозкового штурму, поширений в часі, з рівною кількістю запитань і відповідей, чесно, відверто, тактовно, обережно і “нормально”. Повага до партнерів діалогу щодо конфлікту дуже суттєва: для них конфлікт надзвичайно серйозний, вони постраждали, часто це високоосвічені люди, обізнані, з досвідом, але захоплені конфліктом, які не бачать шляхів виходу. Потрібні повага і рівне ставлення до них; це обов'язкова умова доброї спільної праці. Для тих, хто працює з питаннями конфліктів і миру, є абсолютно новим у відношенні до конфліктів уникати спеціалізації щодо сторін і проблем конфлікту. Мета діалогу і залучення сторін не лише “високий рівень”; поведіться добре з кожним і кожною незалежно від їх статусу; кожен з багатьох діалогів є діалог. Діалог може вестися де завгодно, зокрема, і в офісах на “високому рівні”, але слід уникати часових обмежень. Уникайте записів на плівку чи іншого нотування, доки на це не буде згоди.

III, Теорія конфліктів: конфлікт як Руйнівник, так і Творець; як потенційно небезпечні

(сьогодні і в майбутньому) внаслідок можливого виникнення насильства і як можливість створення чогось нового.

IV. Презентувати емпатію, ненасильство, творчість в практиці конфліктів: розуміння конфлікту самими партнерами зсередини; відчуття їхньої логіки; визначення валідних цілей і ненасильницьких підходів для їх досягнення; вироблення сторонами спільної творчості для знаходження шляхів подолання несумісності.

V. Теорія насильства: пряме, структурне і культурне насильство, спрямоване безпосередньо або опосередковано і культура, яка його виправдовує.

VI. Практика насильства: визначати коріння насильства в культурах, структурах, діючих особах і трансформованих конфліктах; раннє попередження.

VII. Нема альтернатив трансформації: зміна насильницького ставлення і поведінки із застосуванням творчості до протиріч.

VIII. Мирні діалоги: розглядати діагноз, прогноз і терапію разом. Уникати лінеарності, дотримуватися діалогу як щодо минулого, так і щодо майбутнього. Наслідок: терапія минулого (що було зроблено погано і коли, що мало б бути зроблено) - прогноз - діагноз - терапія майбутнього. Сіяти насіння, ідеї. Показати старі кодекси державної системи; позитивне зображення Конфлікту як Творця і негативне зображення Конфлікту як Руйнівника; зосередження на обох ролях в розвитку нових законів; підготовка сторін до того, що одного дня вони зустрінуться “за столом переговорів”.

IX. Трансформація конфлікту може відбуватися на всіх його рівнях - глобальному, соціальному, між- і внутрішньоособистісному.

X. Мирна трансформація також передбачає мирний контекст, який забезпечується мирною освітою і журналістикою, продовженням праці після насильства і готовністю знов відкривати мирні угоди.

ТРАНССЕНД МЕТОД З ОДНОГО ПОГЛЯДУ: НА ОДНУ СТОРІНКУ

Базова перспектива I:

сповідуючи індуїстське мислення, пам`ятайте:

Конфлікт - Руйнівник і Конфлікт - Творець; конфлікт як джерело насильства і конфлікт як джерело розвитку. Ті, хто працюють з конфліктом, виконують третю роль як **Попередники і Попередниці**, трансформуючи конфлікт, уникаючи насильства і сприяючи розвитку.

Базова перспектива II:

сповідуючи буддистське мислення, пам`ятайте:

Внаслідок співзалежного походження, все зростає разом у взаємній причетності. Конфлікти не мають ані початку, ані кінця. Ми всі відповідальні; звичайні діючі особи (як державні чиновники і чиновниці) не несуть усієї відповідальності (монопольної) і провини за все.

Базова перспектива III:

сповідуючи християнське мислення, пам`ятайте:

Відповідальність за трансформацію конфлікту повністю

пов'язана з окремими особами та їх відповідальністю і рішеннями діяти для забезпечення принципів надії і миру, а не насильства.

Базова перспектива ІУ:

сповідуючи даосистське мислення, пам'ятайте:

Все є інь і ян, добре і погане. Є висока імовірність, що обрана дія має як негативні наслідки, так і позитивні. Потрібна зворотність для того, щоби робити лише те, що має бути зроблене.

Базова перспектива У:

сповідуючи ісламське мислення, пам'ятайте:

Сила, що виникає із спільного устремління до спільної мети, містить конкретну відповідальність за добробут всіх.

Базова перспектива УІ:

сповідуючи іудаїстське мислення, пам'ятайте:

Правда менше міститься у вербальній формулі, а більше в діалозі для реалізації цієї формули так, щоб діалог не мав ані початку, ані закінчення.

Положення, які стосуються світових релігій, надихнули на наступний процес:

Мапа формування конфлікту: всі сторони, цілі, проблеми;

Залучення забутих сторін з важливими ставками в конфлікті;

Діалоги з високим рівнем емпатії з кожною стороною окремо;

Кожна людина, яка працює в конфлікті, може спеціалізуватися лише на одній стороні;

Визначити в цих діалогах прийнятні для всіх сторін цілі;

Спробувати, щоб забуті цілі могли відкрити нові перспективи;

Знайти понад-цілі, прийнятні для всіх сторін;

Досягти коротких, таких, що лишаються в пам'яті, цільових формулювань;

Допомогти визначити завдання сторін; “виймаючи” конфлікт з місця його походження, “вставляючи” його де завгодно, залучаючи забуті сторони і цілі;

Перевірити, як реалізація може призвести до досягнення цілей;

Допомогти сторонам зустрітися “за столом” для стабілізації процесу;

Вийти з конфлікту, йти до наступного, бути напоготові.

ТРАНССЕНД МЕТОД З ОДНОГО ПОГЛЯДУ: ПРИКЛАД

Криза із заручниками та заручницями в Лімі: можлива трансформація конфлікту

Взяття японської амбасаді в Лімі, Перу, мало місце 17 грудня 1996 року. Є, як мінімум, 6 сторін конфлікту, і їхні головні цілі виглядають наступним чином:

Рух РРТА (14 партизан);

зменшити кількість ув'язнених з 450 до 30

продовжувати збройну боротьбу “з джунглів”

[2] 72 заручники та заручниці (інші були звільнені);

бути звільненими і неушкодженими

[3] Перуанський уряд (президент Фухиморі);

не поступатися тероризму і не звільняти ув'язнених (революційний рух тупак амару)

звільнення заручниць та заручників неушкодженими

[4] Ув`язнені РРТА;

бути звільненими
продовжувати боротьбу

[5] Уряд США;

щоб перуанський уряд (і взагалі ніхто в світі) не поступалися тероризму
звільнення заручниць та заручників неущкодженними

[6] Японський уряд;

звільнення заручників та заручниць неущкодженними
повага до екстра-територіальних прав Японії, відсутність насильства

Тут також є “перуанське суспільство” в пошуках шляхів зменшення злиднів і “світова суспільна думка” щодо всього, що перелічено зверху. **Над-метою може бути зменшення чи знищення злиднів**, і якщо всі сторони трохи поступляться, вони всі можуть знайти своє місце.

[1] РРТА роззброюється, приєднується до політичного процесу в демократичному суспільстві з доступом до засобів масової інформації і виборів.

[2] Заручниці та Заручники звільнені, шукаючи шляхи, як вони могли би сприяти подоланню злиднів.

[3] Перуанський уряд покращує умови ув'язнення та скорочує терміни ув'язнення наданням навчання і соціальної праці в селах, сприймає РРТА як ненасильницький рух і прагне подолати злидні.

[4] Ув`язнені РРТА погоджуються на роззброєння і навчання у в`язницях як сільські і соціальні працівники і працівниці.

[5] Уряд США надає фінансування і фахову допомогу, необхідні для проектів щодо ліквідації злиднів.

[6] Японський уряд надає фінансування і фахову допомогу, необхідні для проектів щодо ліквідації злиднів, а також проводить майбутні прийоми з приводу дня народження імператора в готелях з багатьма виходами.

Для досягнення цих чотирьох пунктів також корисно:

[А] Прямі переговори між РРТА і перуанським урядом.

[Б] Прямі переговори між ув`язненими і урядом.

[В] Заручники, заручниці та ув`язнені зустрічаються і разом формують групу тиску.

[Г] РРТА і заручниці та заручники проводять діалоги щодо перуанського суспільства.

Сторони довіряють медіаторам (Фідель Кастро, Папа Римський)

ТЕОРІЯ І ПРАКТИКА КОНФЛІКТІВ: ПЕРСПЕКТИВА

Конфлікт, подібно органічним формам, має свій власний життєвий цикл. Він виникає, досягає емоційного, навіть насильницького кульмінаційного пункту, спадає, зникає і часто виникає знов. Це логічно: окремі особи і групи (нації, держави тощо) мають цілі;

цілі можуть бути несумісними, виключати одна одну, наприклад, коли дві держави бажають мати одну і ту ж територію чи дві нації претендують на одну і ту ж державу;

коли цілі несумісні, народжується проблема, *суперечність*;
будь-яка особа чи сторона з нереалізованими цілями почувається розчарованою і невдоволеною; це почуття є тим сильнішим, чим більш фундаментальними є ці цілі (приміром, основні потреби і основні інтереси);
Розчарування і невдоволеність *може* вести до агресії, змінюючи внутрішнє ставлення ображених чи зовнішню поведінку у вигляді словесного чи фізичного насильства;
образи і насильство *можуть* бути спрямованими проти тих, чії цілі стоять на шляху, але необов'язково завжди;
насильство шкодить і ушкоджує (включно з тими, хто його застосовує) і *може* поширювати спіральне контр-насильство як захист чи помсту;
спіральне насильство перетворюється в *метаконфлікт* (подібно метастазам при онкологічному захворюванні), переростаючи цілі охорони і руйнації.

Таким чином, конфлікт може мати вічне життя, подразнюючи та завдаючи шкоди, зникаючи і виникаючи знов. Первинний глибинний конфлікт відходить на задній план, як, наприклад, під час “холодної війни” увага була зосереджена переважно на таких засобах знищення як атомна зброя.

Конфлікти можуть комбінуватися, серіями чи паралельно, в складні конфліктні формації з багатьма сторонами і цілями, бо залучені одні й ті ж сторони і цілі. Елементарна конфліктна формація з двома сторонами і однією метою зустрічається рідко; її швидше застосовують з педагогічною метою чи як поляризовані “продукти” тих, що постраждали, коли насильство веде до спрощених конфліктних формацій. Нормальний конфлікт має багато діючих осіб, багато цілей і багато проблем. Він складний, не легко вимальовується, але складання мапи конфлікту є дуже важливою справою.

Життєвий цикл конфлікту можна поділити на три фази - до насильства, під час насильства і після насильства, які відокремлюють одну від одної відкриття і припинення вогню. Але це не означає, що насильства не можна уникнути взагалі і що конфлікт неминуче супроводжується насильством і руйнацією.

КОНФЛІКТ = СТАВЛЕННЯ (ненависть) + ПОВЕДІНКА (насильство) + СУПЕРЕЧНІСТЬ (проблема)

і всі три слід розглядати в усіх трьох фазах:

МИР		
ФАЗА І	ФАЗА ІІ	ФАЗА ІІІ
<u>ПЕРЕД НАСИЛЬСТВОМ</u>	<u>ПІД ЧАС НАСИЛЬСТВА</u>	<u>ПІСЛЯ НАСИЛЬСТВА</u>
		РОЗІРВАНІ ВІЙНОЮ НАРОДИ, СУСПІЛЬСТВА, СВІТ
ТРАНСФОРМАЦІЯ=		
МИРНІ ДІЮЧІ ОСОБИ + МИРНІ СТРУКТУРИ + МИРНА КУЛЬТУРА	ВИБУХ НАСИЛЬСТВА	ПРИПИНЕННЯ НАСИЛЬСТВА
ЧАС		
НАСИЛЬНИЦЬКІ КУЛЬТУРИ + НАСИЛЬНИЦЬКІ СТРУКТУРИ + СТРУКТУРИ + НАСИЛЬНИЦЬКІ ДІЮЧІ ОСОБИ = ОСНОВНІ КОНФЛІКТИ (глибоко вкорінені)	ДОТРИМАННЯ МИРУ ВІЙСЬКОВІ НАВИЧКИ ПОЛІТИЧНІ НАВИЧКИ НЕНАСИЛЬНИЦЬКІ НАВИЧКИ НАВИЧКИ МЕДІАЦІЙ	ГРІШІ КУЛЬТУРИ + ГРІШІ ДІЮЧІ ОСОБИ= <u>ГРІШІ КОНФЛІКТИ</u> (затяжні)
		50% ЖІНОК
РОЗВ'ЯЗАННЯ	РОЗВ'ЯЗАННЯ	РОЗВ'ЯЗАННЯ
РЕКОНСТРУКЦІЯ	РЕКОНСТРУКЦІЯ	РЕКОНСТРУКЦІЯ
ПРИМИРЕННЯ	ПРИМИРЕННЯ	ПРИМИРЕННЯ
НАСИЛЬСТВО		

Діаграма може здатися занадто складною, але насправді вона дуже проста. На горизонтальній осі час, грецькою хронос, тобто час, який спливає, фізичний час. Але є ще дві точки кайрос - час, який зупинився, перериває плин часу: вибух насильства і припинення насильства, припинення вогню. Немає сумніву, що це важливі події.

Але конфлікт був також і перед вибухом насильства. Було відзначено чотири аспекти роботи в конфлікті: насильницькі культури, які виправдовують насильство, подібно мачизму; насильницькі структури, які експлуатують, репресують і відчужують людей; насильницькі діючі особи, яких не цікавлять шкода і ушкодження, нанесені цими трьома причинами, і: як вони комбінуються в основні конфлікти, які окрім всього іншого залишаються недоступними.

Таблиця показує, що робити в трьох фазах. Даний посібник зосереджується на Фазі І з деякими ремарками щодо ІІ і ІІІ.

І. Перед насильством

Описувати це як фазу “попередження” для того, щоби уникнути насильства, було б дуже цинічно. Основний конфлікт - це сама по собі достатня причина для серйозної уваги. Люди вже страждають. Більш того, конфлікт - це також запрошення сторін, суспільства, усього світу, звернути на це увагу, презентуючи проблему в головному, з емпатичним ставленням (до всіх

сторін), ненасильством (щоб зупинити від розвитку мета конфлікту) і творчістю (для пошуку шляхів виходу).

Завдання - трансформувати конфлікт, більше, позитивніше, знаходячи позитивні цілі для всіх сторін, уявляючи шляхи комбінування, і все це без насильства. Це помилка - трансформувати конфлікти так, щоб вони вели до насильства. Кожна насильницька дія може розглядатися як монумент людським помилкам.

Діаграма пропонує чотири фокуси роботи в конфлікті. В Фазі I насильство може бути вкоріненим у насильницьких культурах, які виправдовують насильство; в насильницьких структурах (репресії, експлуатації і відчуження, утримування людей окремо від тих, з ким вони хотіли б бути разом, і занадто близько до тих, від кого вони хотіли б бути окремо); і в насильницьких діючих особах, яких приваблює насильство (щоби показати відвагу, здобути владу) і ненависть (будувати свою власну ідентичність за рахунок інших груп). Коли зростають ненависть і схильність до насильства, більш потрібними становляться емпатія, ненасильницькі підходи і творчість, але в глибоко поляризованих конфліктних формаціях такі таланти мають менше шансів. Проте, завжди забуваються конфлікти, якщо їх цілі стоять на шляху кожного і кожної. Такі конфлікти збирають разом насильницькі культури, насильницькі структури і насильницьких діючих осіб; будь-яка неувага збільшує шкоду і ушкодження в його усвідомленні.

Конкретний випадок: турецькі “іноземні робітники” (часто вони є німецькими громадянками та громадянами. Мінімум чотири фокуси:

- [1] Фокус на культурі: Ми взагалі говоримо про культури сильного націоналізму, які вимагають “Німеччину для німців, Туреччину для турків”. Вони також відносяться до культур насильства: конфлікти не вирішуються шляхом задоволення всіх сторін - має бути переможець. Такі культури необхідно змінювати, але це потребує багато часу. Культури, які втратили мир, треба замінювати.
- [2] Фокус на структурах: Існує, як правило, комбінація експлуатації і надзвичайної закритості. Бракує структур миру, подібно Раді з проблем стосунків між групами, де нації можуть зустрічатися і вирішувати проблеми до того, як вони перетворюються на непокірні внаслідок спіралі насильства.
- [3] Фокус на діючих особах: Інколи їх можна виявити, бо вони самі заявляють про свою готовність до використання насильства. Ставтеся до них серйозно, залучайте їх до діалогів відносно всіх аспектів ситуації. Нехтування ними зробить їх більш некерованими. Якщо насильство відбувається, тоді правовий процес, який тримає їх у в'язницях, недостатній. Діалог продовжується, якщо не з жертвами чи їхніми сім'ями, то з представниками і представницями тієї ж нації.
- [4] Фокус на конфліктах: Проблеми можуть містити брак шкіл, житла, роботи і

загрозу ідентичності. Очевидно, спроможність будь-якої країни приймати іноземців має верхню межу. Ця межа не означає обов'язково поступку сильному націоналізму чи тиску зовні. Ідентичність, базована на сильному націоналізмі, проблематична. В нашому тісному світі є місце лише для м'яких націоналізмів, наповнених повагою і інтересом до Інших, а також спроможністю вести діалог.

Загальне завдання зрозуміле: повернути конфліктні процеси в “регіон миру” через більш мирні культури, структури і діючих осіб, так щоби конфлікти розвивалися без насильства. Синдром конфлікту трансформований і перенесений у верхню частину таблиці, туди, де йому слід бути.

Щодо мирної культури, можна звернутися до традиції прав людини, а щодо мирної структури - демократичної традиції. Обидва - корисні приклади ширшого підходу. Але вони не є безпроблемними, наприклад, внаслідок культурних відмінностей. Вони краще приживаються у західних Я - культурах з високим ступенем індивідуалізму, індивідуальних прав і думок, процедурою голосування під час виборів і керуванням в наступному правилами більшості. Це менше підходить до Ми - культур, де сильна позиція групи (клану, плем'я, нації), колективних прав і консенсусних діалогів.

Фокус на мирних діючих особах може означати більш активне залучення жінок, а також тих, хто діє в релігійній, інтелектуальній чи торговій сфері, менше - аристократів і військових. Це може слугувати для мобілізації достатньої емпатії, ненасильства і творчості для трансформування конфлікту. Це може відбуватися як через окремі діалоги з кожною із сторін, так і через прями - “за столом”.

Структурне насильство може бути поганим - гіршим за пряме насильство. Люди помирають чи живуть у злиднях, бо вони політично репресовані, економічно експлуатовані чи позбавлені свободи бути близькими з тими, з ким вони себе ідентифікують, водночас бути в тісному контакті з тими, з ким вони не бажають бути. Ставитися до цього як до “раннього попередження” прямого насильства, як згадувалося, цинічно і зневажливо до тих, хто страждають. Пряме насильство повинне розглядатися як занадто пізно попередження про нестерпні структурні і культурні умови існування експлуатованих цинічними діючими особами.

Це дає нам іншу перспективу щодо розвитку. Традиційна перспектива використовує більш розвинуті країни (БРК) як моделі для менш розвинутих країн (МРК), розцінюючи різницю між ними як дефіцит останніх. Цей дефіцит долається шляхом одержання коштів (власних, зароблених завдяки експорту, грантів чи позик) з тим, щоб імпортувати з БРК речі, які вважаються необхідними атрибутами розвиненості.

Але БРК розвиваються самі, виробляючи продукцію і перетворюючись на країну, яка імпортує. Зменшення дефіциту імпортом подібне до трансплантантів, які можуть певний час підтримати, після чого бути відторгнутими. Будь-який імпорт означає більше ресурсів для одних і менше - для інших. Конфлікти виникатимуть, а насильство може перевершити всі матеріальні досягнення внаслідок неваги до культури і структури.

Широко відомий звіт Програми розвитку ООН щодо людського розвитку оцінює багато різноманітних факторів, включно з економікою, споживанням, здоров'ям, освітою, гендером, довкіллям, доступом до комунікацій і інформації, військовими витратами і безпекою продуктів - для оцінки загального порівняння людського розвитку в усьому світі. Проте цей звіт не бере до уваги показники соціального миру: стану, коли громадяни й громадянки країн, про які йдеться, живуть в остраху прямого насильства: з боку представниць і представників держави (насильницька поліція чи правоохоронна система, яка дозволяє смертну кару); з боку сусідів (етнічні конфлікти і рівень злочинності); з боку членів сім'ї (потурання насильству проти жінок). Згадуваний вище звіт (за 1998 рік) наводить індекс наявності в державі інструментів прав людини, але не оцінює кількість скарг. Для виміру "свободи від страху" було б корисно розглядати кількість ув'язнених, насильницьких злочинів та військових агресій як внутрішніх, так і міжнаціональних.

**Більш базове визначення розвитку може виглядати таким чином:
розвиток - це побудова спроможності трансформувати конфлікт.**

Зменшувати культурне насильство шляхом роботи в школах, знеславлюючи і демістифікуючи насильство, додаючи навички того, як поводитися з конфліктом з емпатією, ненасильством і творчістю.

Зменшувати структурне насильство за допомогою Пактів 1966 року щодо прав людини на свободу від репресій (політичних і громадянських прав) і експлуатації (економічних, соціальних і культурних прав).

Це не замінює економічний розвиток, згаданий вище. Але після деякої культурної і структурної реконструкції суспільство може бути готовим до значнішого економічного розвитку. Проекти, які покращують життя мільйонів, можуть бути краще укорінені. Так Фаза I повинна містити ЗР - розв'язання, реконструкцію, розкаяння, не чекаючи насильства, щоби його поразити чи припинити.

II Під час насильства

Під час насильства першим завданням є, звичайно, припинення насильства, бо воно погане саме по собі і тому, що це робить первинний конфлікт менш керованим. Спочатку деякі рефлексії щодо того, чому людські істоти переводять Фазу I у Фазу II.

По-перше, відповідь надходить з походження, коріння конфлікту: насильство використовується для унеспроможнення іншої сторони чи інших сторін для нав'язування їй чи їм своїх власних цілей. Це інколи називається "військовим вирішенням". Оксюморон, якщо слово "рішення" означає "прийнятний".

Інша відповідь також іде з походження конфлікту, але менш раціональна: агресія через фрустрацію від перебування заблокованими ким-небудь; насильство із ненависті.

Третя відповідь походить з логіки метаконфлікту: конфлікт як можливість

отримати честь і славу через виграш, перемогу; або показати сміливість і здобути пошану шляхом насильства, навіть тоді, коли не виграєш.

Четверта відповідь також коріниться в метаконфлікті: насильство як реванш за насильство зараз чи в минулому.

До цих чотирьох причин слід ставитися дуже серйозно. Проте, немає жодного припущення, що насильство є таким же властивим людській природі, як потреба в харчуванні і сексі. Останнє є всюди, де присутні люди - в часі і просторі. Може, це здається несподіваним, проте лише доводить свою універсальність. Насильство весь час існує в потенціалі, але активізується лише тоді, коли:

основний конфлікт залишається без догляду (негативна справа!), без емпатії, ненасильства і/та творчості, зобов'язань щодо наслідків чи фрустрації, чи

культура виправдовує перехід від конфлікту до метаконфлікту як можливості отримати перемогу, відстояти честь через насильство, чи виправдовує насильство як компенсацію за насильство.

Висновок чіткий: основні конфлікти, подібно серйозним ранам, не повинні залишатися без догляду, а насильство не повинно виправдовуватися.

Однак насильство не може тривати вічно — інакше довкола не лишилося б жодної людської істоти. Насильство припиняється, приміром, через те, що у супротивників і супротивниць вичерпуються:

- ? засоби знищення (техніка, зброя, інтелектуальні й людські ресурси);
- ? цілі, намічені для знищення (матеріальні цінності, люди);
- ? готовність знищувати (“бойовий дух” падає, розчарування зростає);
- ? надії на перемогу; сторони прогнозують “нічийний” результат.

Очікування цього моменту (тобто, коли супротивники й супротивниці “переситяться і відчують готовність сісти за стіл переговорів”) обертається новими жертвами, які в наш час складаються з жінок та дітей. Отже, можна говорити про чотири шляхи припинення насильства: ембарго на продаж зброї та рекрутування найманців; евакуація людей та усунення цілей як таких (тактика спаленої землі); деморалізація солдатів (роз'яснення прямих та непрямих наслідків насильства, щоб викликати у них почуття свідомого спротиву насильству); пояснення обом сторонам, що вони лише втрачатимуть в разі дальшої ескалації насильства.

Проте існує ще й п'ятий шлях замирення сторін. Якщо йдеться про досягнення миру мирними засобами, тоді треба звернутися до Розділу 6 Статуту ООН. Там говориться про те, що ефективність миротворчих операцій залежить не лише від уміння військових використовувати засоби насильства, але й від уміння підтримувати правопорядок, діяти ненасильницькими методами та залагоджувати конфлікти.

Оскільки жінки скоріше відносяться до людських ресурсів, а не техніки, то вони можуть становити 50 і навіть більше відсотків миротворчих підрозділів. Одне слово, миротвориці та миротворці (а не лише голубі шоломи) мають накрити зону конфлікту суцільним голубим килимом, не залишивши місця для війни. Таке миротворення не чекатиме припинення насильства і складатиметься з 3 компонентів: реконструкції, примирення та розв'язання. Нове визначення миротворчого процесу і включення сюди інших факторів (окрім загонів голубих шоломів) означає визнання внеску у справу миру, який роблять численні місцеві, національні та міжнародні НДО, інституції громадянського суспільства, журналісти й журналістки та політичні діячки й діячі. Фінансові витрати на розширення участі громадян і громадянок у миротворчих процесах неспівмірно менші, ніж витрати на міжнародне військове та миротворче втручання. Так, у Сомалі витрати на військове втручання у 10 разів перевищили гуманітарні витрати громадських організацій.

III Після насильства

Припинення насильства і пов'язане з цим відчуття полегшення часто засліплює людей. Вони не помічають прихованих і довготривалих наслідків насильства (травми, прагнення слави та помсти тощо), а також того, що в культурах, структурах та особистостях з'являється ще більше насильства. Завдання стає ще складнішим, ніж до вибуху насильства. Завдання реконструкції після вибуху насильства, реабілітації постраждалих та відбудови матеріальної бази, може виявитись настільки складним, що доводиться надовго забувати про примирення (залагодження метаконфлікту) та розв'язання (урегулювання первинних, глибинних конфліктів).

Завдання, які доводиться вирішувати, є неймовірно складними:

Реконструкція реабілітація: підхід травми та загальної скорботи
Після насильства відбудова: підхід розвитку
Огляд реструктуризація: побудова мирних структур
рекультуризація: розвиток культури миру

Примирення підхід виправдання природи – структури – культури
Після насильства підхід репарацій – реституцій
Огляд підхід вибачення – прощення
підхід богословський – каяття
підхід законності – покарання

підхід спільного походження – карми
підхід історичних досліджень – виявлення істини
підхід театралізовано-катарсичний
підхід спільного вшанування пам'яті жертв – лікування постраждалих
підхід спільної реконструкції
підхід спільного розв'язання конфлікту
суспільство погано підготоване для реалізації більшості з цих завдань.
підхід го поно поно

Люди звикли багато говорити про наслідки насильства, але не про його подолання. Вираз “після насильства” є надто оптимістичним. Не робіть нічого, щоб усунути причини конфлікту, не докладайте зусиль для його трансформації і насильство повториться, щойно жахи останнього конфлікту щезнуть зі свідомості і залишаться лише в підсвідомості. “Після насильства” легко перетвориться у “до насильства”.

IV Конфлікт: процеси та висліди

Вправа: стіл, на столі апельсин, за столом двоє дітей; що відбувається? Не соромтесь, якомога більше ідей!

Малюнок 1. Конфлікт: п'ять основних вислідів

(У = учасник, Ц = ціль)

Діаграма (див. Розділ 14) показує п'ять основних вислідів (типів завершення) конфлікту за участю двох сторін. [1] та [2] типи є тотожними і означають домінування однієї з двох сторін. У кожному конкретному випадку кожний із зазначених тут загальних типів має кілька специфічних тлумачень:

[1,2] ДОМІНУВАННЯ ОДНІЄЇ СТОРОНИ

<u>Верховенство людини:</u>	борися, сильний і сильні завжди праві (слід уникати)
<u>Верховенство закону:</u>	вирішуйте, на основі якогось принципу (необхідність, пристрасть)
<u>Верховенство випадку:</u>	дещо хаотичний метод

Компенсація: розширення (трикутник), поглиблення
(подвійний конфлікт)

[3] **ВІДХІД ВІД КОНФЛІКТУ**

Піти геть

Викинути апельсин геть або віддати третій особі

Просто дивитися на апельсин

Покласти апельсин в холодильник

[4] **КОМПРОМІС**

Розрізати апельсин

Видавити сік

Почистити, поділити на дольки

Будь-яка інша форма поділу

[5] **ТРАНСЦЕНДЕНЦІЯ**

Дістати ще один апельсин

Покликати людей, щоб поділитися апельсином

Спекти апельсиновий пиріг, провести лотерею, поділити зароблене

Посіяти зернятка, виростити сад, зібрати урожай

Головна теза: **ЧИМ БІЛЬШЕ АЛЬТЕРНАТИВ, ТИМ МЕНШ ВІРОГІДНИМ Є НАСИЛЬСТВО**

Метод Transcend схиляється на користь трансценденції, тобто намагання стати поза, “перенести” конфлікт з місця його розгортання деінде. Станьте “поза” цим апельсином, дістаньте ще один (“вчителю чи вчителько, ви забули про ще один апельсин!”)
Або зосередьтеся на найважливішій частині апельсина - зернятках - посадіть їх. Гаразд, а як щодо самого процесу чи підходів, які застосовуються в ході конфлікту?

Теза № 1: Насильство, що веде до [1,2], тобто домінування однієї сторони. Насильство використовується для нав’язування цілей переможця переможеному чи переможений;

або: домінувати = бути зверху, насильство – це процес

Теза № 2: Присуд також призводить до [1,2], домінування однієї сторони. Присуд використовується для визначення правої сторони (не винної, не відповідальної);

або: домінувати = бути правим чи правою, присуд – це процес

Теза № 3: Ухилення веде до [3] відходу. Час зупиняється, перевага віддається status quo;

або: для відходу ухилення – це процес

Теза № 4: Переговори між сторонами можуть приводити до [4] компромісу, не допускаючи диктату однієї сторони;

або: способом досягнення компромісу є переговори

Теза № 5: Діалог між сторонами може приводити до трансценденції [5], визначаючи нову ситуацію

або: способом трансценденції конфлікту є діалог

Висліди конфлікту вже закладені у підходах до нього, а підходи, у свою чергу, залежать від наслідків, яких прагнуть досягти сторони.

Малюнок 2: Залежність між вислідами конфлікту та підходами до нього

(У = учасник чи учасниця, Ц = ціль)

А тепер давайте повернемося до відмінностей між первинним, основним конфліктом та метаконфліктом. Основний конфлікт передбачає знаходження певних вислідів, вирішення, вихід, трансформацію. Метаконфлікт – це загалом лише одна мета – перемоги. Тут є тільки один результат: домінування однієї сторони. Метаконфлікт може здійснюватися фізичними засобами, шляхом насильства, війни і завжди веде до перемоги однієї сторони і поразки іншої (зрідка – нічєї, оскільки війна затягується).

Такий конфлікт може вестися і вербальними засобами (візьмемо для прикладу суд), але загалом структура його та сама. Присуд є способом вирішення того, хто є правими, а хто – винними; це не надто вдалий спосіб, щоб досягти вислідів трьох інших типів. Загалом, це дуже асиметричний тип визначення переможця.

Метаконфлікт часто використовується для вирішення основного конфлікту за принципом переможець одержує все, включаючи те, що є предметом основного конфлікту. Це може вважатися прийнятним і тривким результатом. Однак метаконфлікт може розглядатися просто як демонстрація фізичної чи юридичної сили. Будь-яке рішення на користь лише однієї сторони виглядає спрощеним і суперечливим, хоча ніхто не заперечує існування конфліктів, де одна сторона є правою. Ніхто також не заперечує того, що суд – це краще, ніж війна.

Відхід від конфлікту може спрацювати на короткий час, але рано чи пізно конфлікт доведеться вирішувати. Традиційним способом є переговори між сторонами; проблема лише в тому, що сторони можуть потрактувати стіл переговорів як поле словесної битви і в кращому разі досягти формального компромісу, який не задовольняє нікого і не дає можливості рухатися далі. Саме тому перевага надається п'ятому типу наслідків, трансценденції, виходу за межі. Найкращим методом є діалог між сторонами, але розпочати його, можливо, краще за участю тих, хто працює з конфліктами. Про це ми зараз і поговоримо.

ЗАУВАГИ ЩОДО ТЕОРІЇ ТА ПРАКТИКИ КОНФЛІКТІВ

Таблиця, з показаними в ній трьома фазами конфлікту, є основоположною для цієї вправи. Слід наголосити, що:

коренем проблеми завжди є залишений без догляду конфлікт з його насильницькими культурами, структурами та учасниками й учасницями; серйозною помилкою є зволікання з діями, доки конфлікт не призведе до насильства. Ще гіршою тактикою є дозволити насильству тривати, доки сторони не “визріють” для переговорів; заходи, що проводяться на всіх цих трьох фазах, є взаємопов’язаними.

Так чи інакше завжди необхідно використовувати три тактики - розв’язання, реконструкцію та примирення:

- розв’язання; з тим, щоб розв’язати первинний, кореневий конфлікт;
- реконструкція; з тим, щоб відновити зруйноване;
- примирення; з тим, щоб розв’язати метаконфлікти, причини яких можуть критися в минулому.

Вправа

Розгляньте десять можливостей примирення у Фазі III. Методом мозкового штурму проаналізуйте подібні можливості для Фаз I та II. Пам’ятайте, що тактики розв’язання, реконструкції та примирення так чи інакше мають бути присутніми на всіх трьох фазах. Розробіть конкретну програму дій.

Те ж саме стосується і миротворчих акцій: війська мають бути введені до вибуху насильства і не відтягуватися відразу по припиненні вогню. Тобто, солдати повинні діяти, як хороші поліцейські, запобігаючи як насильству, так і його поновленню. Це ще важливіше **після насильства, коли ситуація, як правило, погіршується:**

- насильство породжує мрії про славу та помсту, отже **погіршується ситуація в культурі;**
- насильство посилює репресії та експлуатацію, необхідні для продовження війни, а отже збільшує поляризацію і **погіршує структури;**
- насильство знижує імунітет свідомості проти насильства, тобто сторони, які за інших умов діяли б мирними засобами, тепер стають насильницькими; отже, **погіршуються учасники й учасниці.**

Приклад з апельсином можна використати як вправу для початку тренінгу. В такому разі Посібник для учасників і учасниць треба роздати після вправи

(адже тут наведено відповіді на запитання). Одного разу цю вправу було виконано під час національної конференції з проблем хуліганства у школах (Англія), учасницями й учасниками якої були діти, батьки, вчителі. Двадцять учасників і учасниць, які зголосилися добровольцями, були розсаджені парами за довгим столом; діти з одного боку, батьки та вчителі – з іншого.

“Один апельсин, дві особи: що ви будете робити?” Уникаючи слово “конфлікт”, можна зовсім інакше побудувати ситуацію (Одне дитя сказало: “Підемо геть і залишимо апельсин там, де він лежав”). Дітям дали можливість висловитися першими. Загалом вони запропонували ті ж варіанти (і навіть більше), що й дорослі.

Якщо хтось пропонували “боротися”, їх саджали в куток, а в кінці давали апельсин і радили надалі “мислити більш творчо і менш деструктивно”. Решта апельсинів роздали як нагороди за оригінальні пропозиції. На закінчення дискусії учасникам показали таблицю з 16 можливими вислідами конфлікту, щоб порівняти її з реальними відповідями і таким чином ознайомитись з загальними типами розвитку конфліктів. Увагу було зосереджено на **уявленні конфлікту**: чим більше тактик, відмінних від “боротися”, тим менш вірогідним є насильство. Насильство розглядалось як явище, яке має негативну природу: відсутність знань про конфлікти, брак творчої уяви. Відтак, основним елементом стає розвиток творчих навичок. Крім того, вправа з апельсином дає ще й такий висновок: одна людина здатна запропонувати кілька варіантів, кілька осіб – більше, але якщо вони починають реальний діалог, мозковий штурм, тоді ми одержуємо набагато більше пропозицій щодо рішення.

Діаграма, що показує чотири або п'ять типів наслідків конфлікту ([1] та [2] відрізняються лише тим, хто саме домінує), є базовою, оскільки її можна застосувати для всіх конфліктів, щоб визначити типи завершення конфліктів. Але нею слід користуватися обережно: адже вона оцінює тільки конфлікти між двома сторонами (У1 та У2 з несумісними цілями Ц1 та Ц2). У реальному житті конфлікти є набагато складнішими, хоча “домінування”, “відхід”, “компроміс” та “трансценденція” завжди мають місце. Вправа з апельсином ставить на меті наповнити ці терміни реальним смислом: апельсин забирає хтось один чи одна; учасниці й учасники не чіпають апельсин взагалі; вони ділять апельсин і саджають зернятка.

Наступна діаграма побудована на тих же самих 4 чи 5 вислідах, але оцінює підходи, а не наслідки. Зверніть увагу на слово “можуть”: це зв'язок, а не непорушний закон.

Деяких учасників і учасниць може здивувати те, що присуд, “верховенство права” віднесено до тієї ж категорії, що й “верховенство людини”. Але логіка тут однакова: ідея переможця – переможеного або переможеної, чи, висловлюючись фундаментально, “правоти”. “Правота” стає чимось майже матеріальним і може перешкодити пошуку більш продуктивних варіантів виходу з конфлікту, приміром між подружжям.

Цей посібник ставить на меті трансценденцію шляхом діалогу. Але це не означає тотальне відхилення інших варіантів виходу та інших підходів, включаючи

мінімальне застосування сили (в екстремальних випадках) після того, як випробувано всі інші методи, а ситуація лишається нестерпною.

Трансценденція означає пере-визначення ситуації з тим, щоб розімкнути те, що виглядало як несумісне, заблоковане, і відкрити нові перспективи. Ключем до цього замка є творче мислення. Конфлікт трансформовано. До цього ми зараз і повернемося.

ТВОРЧЕ МИСЛЕННЯ, ТРАНСЦЕНДЕНЦІЯ, ТРАНСФОРМАЦІЯ КОНФЛІКТУ

I Чи існує формула творчості?

Очевидно, ні. Однак може існувати евристична, так би мовити, формула формули, що може бути корисною в освоєнні цього дорогоцінного феномена. Втім, спочатку давайте згадаємо про деякі зауваження, які часто можна почути в контексті творчості.

“Це так просто! Чому ми раніше не подумали!”

“В порівнянні з цим наші звичні дії та слова виглядають такими нікчемними, ніби ми не ніколи не зможемо підняти наші очі вгору і побачити правду”.

“Ми ніби побачили нову реальність!”

“В світлі цих нових ідей те, що ми звикли робити, виглядає лише частковим випадком, десь на задвірках величезного простору, який щойно відкрився перед нами”.

“Це так лякаюче. Хіба ми готові до такої кількості нового?”

Виглядає так, що старе і традиційне все ще має існувати як чітко визначений частковий випадок (“те, що ми звикли робити”); але тепер його бачать у новому світлі. Інакше кажучи, це “безумство”, а не “творчість”. Коли Колумб поставив яйце вертикально, надбивши його, яйце, яке не могло стояти вертикально, нікуди не зникло. На зауваження “це міг би зробити кожен”, він найчастіше відповідав: “Але це зробив я”.

В цій історії у новому ховається старе. Тріщинки на кінці яйця можуть бути меншими, але яйце стоятиме вертикально лише тоді, коли буде досягнуто певної межі. В цей момент стає зрозуміло, що старе не може вирішити проблему, як евклідова геометрія не могла вирішити проблематику Ейнштейна. Він змушений був звернутись до чотиривимірних геометрій Лобачевського-Рімана, частковим випадком яких є геометрія Евкліда. Певна неперервність між старими та новими думками є корисною. І так далі, і тому подібне. Тепер давайте перейдемо до висновків і запропонуємо гіпотетичну “формулу творчості”:

Творчість у мисленні, вислові та діях будується на:

- [1] ідентифікації феномена як блокованого, закритого.
- [2] визначенні в контексті цього феномена:
 - [a] його постійних, а отже й неосмислених параметрів
 - [b] наступної зміни цих параметрів як експерименту
 - [c] гіпотезі про те, що розблокує, відкриє цей феномен;
- [3] перевірці гіпотези у реальному світі.

Інакше кажучи, творчість пов'язана з науковим процесом. І це зовсім не дивно, адже цей процес потребує творчого підходу, і творчість включає зміну парадигми, що й описує запропонована схема. Робота в межах певної даної парадигми також ідентифікується з наукою, але в такому разі це скоріше буде головоломка, а не “прорив”. Цей термін також використовується у переговорному процесі; уявіть собі почуття щура, що бігає по лабіринту, даремно шукаючи виходу (мале рішення), і раптом підстрибнувши, виявляє, що лабіринт не має стелі (велике рішення).

Цей випадок нагадує нам про те, що соціологи називають “третьою” змінною у множинному аналізі. Приміром, виглядає так, що між X та Y немає жодного зв'язку; але ситуація міняється, коли вводять величину Z . Якщо Z є незначною, то X та Y стають позитивно пов'язаними, а коли Z є вищою— негативно пов'язаними. Нульове ж співвідношення між ними залишається прихованим у складнішій реальності як свого роду середня величина. Творчий акт полягає у визначенні цієї третьої (четвертої, п'ятої) змінної, якої раніше у цьому випадку не було (наприклад, тріщинки на яйці перед тим, як поставити його вертикально). Проникливість винагороджується чудовими результатами. Голі факти та цифри починають звучати новою музикою.

А ось два дуже різні приклади з Японії; обидва мають відношення до музики. Перший—“караоке” (пустий оркестр) -- сцена, зал зі “слухачами та слухачками”, на сцені - мікрофон. За традиційним поділом простору співак перебуває на сцені, а слухачки й слухачі - у залі. Караоке ж передбачає перехід слухачів і слухачок із залу на сцену і навпаки, роблячи всіх як потенційними слухачами й слухачками, так і співаками й співачками. Аматори самі обирають свій репертуар, хоча при виконанні користуються підказкою. Традиційна побудова сценічного простору не відмінюється, але співвідношення між співаками й співачками та слухачами й слухачками перестає бути статичним, вони курсують між залом та сценою.

Другий випадок - на тілі танцівниці чи танцівника, зокрема на ногах та плечах, прикріплені сенсори, які створюють музику відповідно до рухів. Рухи певного типу роблять музику приємнішою (подібно до того, як певна

музика робить танці красивішими). Швидкий темп танцю, відповідні рухи ніг та плечей, а також рук, ступнів та живота дозволяють створювати досить складні музичні твори. Море можливостей. В даному випадку міняється часова послідовність між музикою і танцем: якщо раніше музика керувала танцем, то тепер танець визначає музику. Рух трансформується у музику (в цьому немає нічого нового), але цього разу - рух всього тіла, а не лише пальців, легенів, губ, язика. Передумовою цього особливого типу творчості став розвиток електроніки.

І ще раз про Японію. Коли власник швейцарської годинникової компанії дізнався про те, що японці виготовляють годинники-комп'ютери, він заявив: "Годинник то годинник, а комп'ютер, то комп'ютер" (тобто, це дві абсолютно несумісні речі). Японські виробники кинули виклик саме цьому фізичному розмежуванню двох різних функцій і досягли величезних успіхів.

Таким чином, творчий акт може взагалі не вводити якихось нових елементів, а лише по-новому поєднувати у часі і просторі вже існуючі елементи. Під сумнів ставляться традиційні часові та просторові структури. З огляду на це особливо легко бути творцем у культурах з дуже чітко визначеними поглядами на правильність просторових співвідношень. Адже тут дуже багато речей, яким можна кинути виклик. Така культура чітко поділяє світ на центр і периферію, вважаючи, що причинні зв'язки накладаються центром на периферію, а не навпаки (наприклад, залу вони пропонуються зі сцени). Така культура сприймає час як лінійний, чітко визначаючи, що має бути спочатку, а що потім (приміром, музика і танець), тим самим ніби провокуючи творчі завдання. Але якщо такі однолінійні ідеї є глибоко вкоріненими, приміром, як у західній культурі, то нам слід чекати серйозного опору.

Таким чином, якщо причина = центр = Бог, а наслідок=периферія=Природа+Людина (остання створена за Його подобою), тоді ідеї на зразок демократії, секуляризму та еволюції сприймаються як революційні. Перша наділяє владою людей/периферію; друга - відправляє Бога на периферію, стверджуючи, що Він був створений Людиною за Людською подобою; третя вважає Людину творінням дарвіністської конкуренції, процесу, який на думку Адама Сміта, створив цей найкращий із світів.

II. Від творчості до трансценденції

Під "трансценденцією" ми маємо на увазі створення нового типу реальності. Щось, що завжди існувало потенційно, стає емпіричною реальністю. Прикладом з теорії та практики конфліктів може служити ідея кондомініуму, тобто коли дві чи більше держави спільно володіють спірною або просто певною територією. На думку відразу спадають Андорра, Антарктида, Аландські острови, Шпіцберген, давні домовленості щодо Нових Гебридів, Камеруну тощо. Конфлікт між двома державами з приводу спірної території може закінчитись таким чином: перемогою однієї з них у війні або у судовому процесі; компромісом, внаслідок якого територію буде поділено між ними; відмовою обох від своїх претензій і залишенням території іншій

стороні (приміром, її мешканцям); спільним володінням цією спірною територією. Зрозуміло, що лише останній варіант трансцендує емпіричну реальність. Решта призводять до того, що кожний клаптик землі належить одній і тільки одній державі.

Ще один приклад. У європейських країнах правили церква, аристократія та бюргери, тобто слово, меч та гроші. Королів/імператорів (тобто аристократію) скинули з їхніх тронів; демократична система, що прийшла їм на зміну, поєднала слово та бухгалтерію, замінивши фізичні дуелі аристократів дуелями словесними (виборчі кампанії) та підрахунком голосів на користь однієї з партій. З часом виборче право стало загальним. Потенційна політична реальність стала реальністю емпіричною, трансцендувавши стару. Свого часу вона була дуже творчою, але стара реальність залишилась, залишились правителі та підлеглі, залишився меч в руках поліції, військових та тих сил, яких такий стан речей не влаштовує.

III. Від трансценденції до трансформації

Трансценденція вводить нову реальність, відкриваючи новий ландшафт. Трансформація конфлікту – це перенесення його у нову реальність. Трансформувати конфлікт означає трансцендувати цілі учасників і учасниць конфлікту, визначивши для них інші цілі, знявши конфлікт з ґрунту, який учасниці й учасники підготували для цього конфлікту включно з дискурсами, що обстоюють нездоланність цієї несумісності (неможливість трансцендувати суперечності) -- і, нарешті, перенісши його у більш перспективне місце. Щоб досягти цього, конфлікт має бути трансформований ще й через доповнення його сторонами та цілями, про які учасники й учасниці часто навіть і не думають. Так, усунення певних сторін (наприклад, “екстремісток” і "екстремістів") може стати серйозною помилкою; вони обов'язково примусять себе вислухати (згадаймо мирний процес у Палестині). Усунення поміркованого крила також є помилкою (згадаймо конфлікт у Північній Ірландії). Шлях до продуктивної трансформації лежить через комплексифікацію (ускладнення), що створює можливості для певного групування учасників і учасниць та цілей і водночас запобігає деформації конфлікту.

Так, у випадку з утриманням заручниць і заручників у Лівії спроби трансцендувати конфлікт мали б зосереджуватися не так довкола проблеми

незаконного, насильницького захоплення майна та заручників і заручниць, як подолання бідності у Перу. Таким чином, мало б статися переключення з метаконфлікту на корінний конфлікт, трансцендування самої дефініції конфлікту. Для трансформації конфлікту необхідно було розширити цей конфлікт. Потім було запропоновано рішення для трансформованого конфлікту, поставлено завдання перед учасницями й учасниками, причому таким чином, щоб одночасно відбувалось розв'язання первинного конфлікту. В протилежному разі має місце деформація, а не трансформація, а первинний конфлікт вибухатиме знову і знову.

Якщо ми визнаємо, що конфлікт може бути як джерелом руйнування, так і джерелом творення, тоді для трансформації конфлікту треба діяти таким чином, щоб творчі аспекти домінували. Це більше, ніж просто спрямовувати конфлікт геть від насильства. Це спрямування конфлікту в русло розвитку, як гуманітарного розвитку окремих його учасників і учасниць, так і соціального розвитку колективних учасниць і учасників та світового розвитку в цілому. Ті, хто вступають у конфлікт, повинні мати амбіційні метацілі, як от квітуча Югославія, мир та добробут на Близькому Сході, подолання бідності у Перу тощо.

Ми вважаємо, що такого роду метацілі повинні базуватися на глибокому розумінні культури та структур, в межах яких розгортається конфлікт, учасників і учасниць конфлікту та понад усе самого конфлікту. Практика розв'язання конфлікту має бути вкорінена у теорії, а теорія виростати з практики. Конкретні люди мають бути творчими особистостями, а не лише такими, що співчують і уникають насильства (цих двох якостей замало). Ми пропонуємо називати цих людей працівницями й працівниками з розв'язання конфліктів (conflict workers). Основним їхнім інструментом є діалог з учасниками і учасницями конфлікту, а не просто сприяння налагодженню такого діалогу. Для цього експерти потребують знань в галузі теорії та практики конфліктів і, зокрема, того, чого можна досягти завдяки співпереживанню, ненасильству та творчому підходу.

Водночас вони повинні знати про типи насильства, тобто не лише про відкрите насильство, що проявляє себе у метаконфлікті, а й про насильство, вкорінене в культурі та структурах, причетних до конфлікту, про несприятливе середовище, за межі якого треба винести конфлікт. Решта -- трансформація конфлікту задля миру шляхом ще глибшого діалогу. В результаті отримуємо трансформований конфлікт, з яким далі можна працювати ненасильницькими і творчими методами.

Для прикладу давайте візьмемо Корейський півострів. Тутешній конфлікт приховує у собі величезний заряд енергії, який може вилитися у ще одну війну та внутрішні соціальні заворушення (і не лише у Північній Кореї), наслідки яких відчуватимуться не тільки у Східній Азії, але й за її межами. Чи можливо використати цю енергію для виконання більш позитивних завдань?

Ось один із варіантів: відкриття залізничного чи автомобільного сполучення між двома Кореями, як пропонує Економічна комісія ООН. Пам'ятаймо, що кордон між двома Кореями це водночас кордон між бідними (В'єтнам, Китай,

Північна Корея) та багатими країнами (Південна Корея, Японія, Тайвань), які з часом можуть створити Східноазіатський спільний ринок, економічний союз чи спільноту на зразок ЄС. В обох напрямках потечуть товари, добробут почне зростати, обидві корейські держави матимуть значні прибутки, а для управління транспортними потоками потрібен мінімум співпраці.

З точки зору аналітики, ця трансформація містить кілька аспектів:

- переключення дискурсу, тобто зосередження на економічній кооперації та спільності культур на противагу політичним та військовим структурам;
- формулювання нової мети, що вимагає залучення не лише двох Кореї, але й чотирьох їхніх сусідів;
- зусилля щодо видалення конфлікту з теперішнього його місця і перенесення у сферу складних, але не летальних проблем економічної кооперації;
- від двох корейських держав не вимагається жодних радикальних змін, взаємної любові чи довіри -- їм просто пропонується працювати заради власної вигоди;
- це не якийсь там злидений оптимум Парето, що не допускає погіршення ситуації – в даному випадку всі шість сторін одержують можливість нарощування добробуту;
- план є реверсивним, але тут закладені переваги, які можуть стимулювати інших учасників взятися за реалізацію цього проекту;
- в нових умовах можна буде поступово артикулювати і навіть вирішити решту питань.

Всі ці ідеї щодо трансформації конфлікту були сформульовані в результаті діалогу з зацікавленими сторонами. Погодьтеся, що ради цього варто працювати.

НОТАТКИ ДЛЯ ТРЕНЕРА. БЛОК-СХЕМА

(зрозуміло, що тренер та учасник чи учасниця можуть бути однією особою, якщо йдеться про самонавчання)

[1] Відправною точкою може служити "Блок-схема", що відображає змістову структуру

посібника. Перенесіть обидва матеріали на прозору плівку і попросіть учасниць і учасників зробити позначки на аркуші "Зміст". Основний пункт - це розрізнення "проблеми" (конфлікт та насильство - нижній та верхній маршрути) та "що робити з нею" (діалог, діалог задля миру, трансформація). Потім можна додати "Коротку характеристику методу", яка може служити переходом до:

[2] Односторінкової версії "Метод трансценденції з одного погляду" з прикладами з життя. Для прикладу тут наведено ситуацію з утриманням заручників і заручниць у Лівії, яку було використано ще під час апробації посібника 1997 року. Як відомо, цей конфлікт закінчився звільненням всіх, крім одного, заручників і заручниць, знищенням всіх бойовиків та загибеллю двох командос. Суть цієї вправи полягає в тому, щоб дати альтернативні варіанти розвитку тих драматичних подій, оскільки реальний їх фінал мало хто вважає щасливим. Цей приклад добре ілюструє розрив між нинішніми практиками розв'язання та більш бажаними процедурами та результатами. Хорошою темою для обговорення є те, наскільки реальними є ці процедури та результати. Звичайно, тренер може запропонувати свої власні приклади для обговорення.

[3] "Теорія та практика конфліктів" - це головний текст вступної частини. Використайте прозорі плівки, щоб продемонструвати схему трьох фаз конфлікту, паралельно зупиняючись на завданнях, характерних для кожної з фаз.

[4] "Творчість, трансценденція і трансформація конфліктів". Цю тему можна обговорити на будь-якому етапі тренінгу, але найкраще -- у зв'язку з розділами 19, 20, 34 та 45.

[5] Значну частину Посібника для тренерів складають коментарі та вправи (50 розділів).

[6] Приємна новина: існує скорочена версія посібника, що складається з 15 розділів: розділи 1, 5, 6, 7, 11, 12, 15, 16, 22, 38, 46-50. Вона містить такі теми: працівники й працівниці з розв'язання конфліктів та діалоги (по 2 розділи на кожен), теорія конфліктів (3 розділи), практика конфліктів (1 розділ), теорія насильства (1 розділ), мирні діалоги (1 розділ), мирна трансформація (5 розділів). Для початку ви можете попрацювати з цією версією, а потім додати решту розділів.

[7] Скільки часу потрібно для тренінгу методики трансценденції конфлікту:

- довга версія: два заняття щодня протягом одного тижня, на кожному занятті розглядається один блок курсу, матеріали вступної частини роздаються учасникам і учасницям;

- коротка версія: чотири заняття протягом двох днів -- одне для вступної частини, решта - для основного курсу (по 5 розділів на заняття);

- міні-версія, два заняття: "Метод трансценденції на конкретному прикладі", Зміст посібника та Робоча схема;

- мікро-версія, одне заняття: "Метод трансценденції на конкретному прикладі". Решту учасниці й учасники мають прочитати самі.

[8] Дві казки: про верблюдів, числа та інше. Коли завгодно!

Блок-схема: посібник учасника й учасниці складається з 50 розділів, об'єднаних у 10 блоків (по п'ять у кожному).

I ПРАЦІВНИЦІ Й ПРАЦІВНИКИ З РОЗВ'ЯЗАННЯ КОНФЛІКТІВ (5 розділів, 1-5): професія; особисті та соціальні якості; стосунки з учасниками й учасницями конфлікту.

II ДІАЛОГ (5 розділів, 6-10): основний інструмент працівниці й працівника з розв'язання конфліктів; матеріал подається у формі бесіди, мозкового штурму.

III ТЕОРІЯ КОНФЛІКТІВ (5 розділів, 11-15): визначення конфлікту через ознайомлення з основними концепціями теорії конфліктів, такими, як позиція, поведінка та суперечність.

IV ПРАКТИКА КОНФЛІКТІВ (5 розділів, 16-20): ознайомлення з такими ідеями, як співчуття, відмова від насильницьких методів та творчість.

V ТЕОРІЯ НАСИЛЬСТВА (5 розділів, 21-25): вивчення таких аспектів теорії насильства, як пряме, структурне і культурне насильство.

VI ПРАКТИКА НАСИЛЬСТВА (5 розділів, 26-30): ознайомлення з питаннями діагностики, прогнозування та раннього попередження.

VII ТРАНСФОРМАЦІЯ (5 розділів, 31-35): центральна теза: для запобігання насильству та використання творчого потенціалу конфлікту необхідна трансформація.

VIII МИРНИЙ ДІАЛОГ (5 розділів, 36-40): учасники й учасниці ознайомлюються з процедурами мирного діалогу, включаючи соціо-аналіз.

IX ТРАНСФОРМАЦІЯ КОНФЛІКТІВ (5 розділів, 41-45): учасниці й учасники розглядають трансформацію конфліктів на глобальному, соціальному, внутрішньо-персональному та міжперсональному рівнях.

X МИРНА ТРАНСФОРМАЦІЯ (5 розділів, 46-50): мирна трансформація конфліктного середовища здійснюється за допомогою таких засобів, як освіта та ЗМІ.

Цей посібник ніби рухається двома шляхами. Один знайомить з працівниками і працівницями з розв'язання конфліктів, засобами ведення діалогу та завданням трансформації. Інший зосереджується на конфліктах та насильстві (теорії та практиці). Ці два шляхи з'єднуються і переходять у трансформацію конфліктів та мирну трансформацію.

I ПРАЦІВНИЦІ Й ПРАЦІВНИКИ З РОЗВ'ЯЗАННЯ КОНФЛІКТІВ	III ТЕОРІЯ КОНФЛІКТІВ
II ДІАЛОГ	IV ПРАКТИКА КОНФЛІКТІВ
VII ТРАНСФОРМАЦІЯ	V ТЕОРІЯ НАСИЛЬСТВА
VIII МИРНИЙ ДІАЛОГ	VI ПРАКТИКА НАСИЛЬСТВА

IX ТРАНСФОРМАЦІЯ КОНФЛІКТІВ

X МИРНА ТРАНСФОРМАЦІЯ

ПРАЦІВНИЦІ Й ПРАЦІВНИКИ З РОЗВ'ЯЗАННЯ КОНФЛІКТІВ: НОВА ПРОФЕСІЯ

Ви вступаєте у конфлікт як сторонній учасник чи учасниця; вас можуть запросити чи ні, ви можете постійно займатися цим конфліктом чи ні. Яких цілей ви намагаєтесь досягнути, вступаючи у конфлікт та на яких підставах ви будете їх досягати?

як людина, ви не байдужі до страждань, не тільки тому, що вони можуть “перерости” границі конфлікту та торкнутися вас чи вашої країни, але тому, що чийсь страждання – ваші страждання;

як людини, ваша задача – зменшити руйнування та посилити творчий потенціал у конфлікті;

ви – незалежні, ви – це ви; у вас немає прихованих цілей, прихованих інтересів, за вами не стоїть ніяка економічна чи політична сила;

ви приносите у конфлікт загальні знання та навички; співчуття, ненасильство, творчість; наполегливість; ніяких прямиків чи батогів, нагород чи обіцянь, покарань чи загроз;

ви можете не знати усього про сам конфлікт, але готові дізнатися про все через діалог з безпосередніми учасницями та учасниками конфлікту, використовуючи загальні знання у вирішенні проблем, які притаманні цьому конфлікту, та змінюючи загальні положення відповідно деталей будь-якого конфлікту для того, щоб знайти вихід.

Навіть якщо ви є член чи членкиня організації, (між)урядової або (між)неурядової, працюючи з конфліктом, ви можете залишатися самім або самою собою. Це має вплив на термін, якій описує вашу роботу.

Невірний термін: менеджмент конфліктів/ менеджер/ відповідальний чи відповідальна консультант чи консультантка з конфліктів.

Пропозиція: працівниці та працівники з конфліктів/миру, як соціальні робітниці та робітники, які не є вищі за інших та ніким не керують. Вони повинні намагатися допомогти, працювати чесно та бути добрими робітницями та робітниками; вони – не консультантки й консультанти, які отримують великі гроші за роботу. Навіть термін “посередник” чи “посередниця” (бути в середині, намагаючись знайти компроміс?) або “фасілітатор” (посилючий чи посилююча конфлікт?) можуть бути занадто вузькими. Працівники й працівниці з конфліктів та /або миру – більш нейтральний термін. Французький термін “animateur” також добре підходить до описання роботи.

Пояснення: Дивлячись на (а) взаємозв’язок конфліктуючих сторін та їх цілей у все більш й більш глобальному світі, (б) приховану складність та можливості усіх конфліктів та (с) засоби насильства, які є легко досяжними, світу, безперечно, потрібні тисячі/ мільйони компетентних працівників і працівниць з конфліктів, які б стали носіями та носійками вищої культури конфліктів – миру.

Проблема. Існує Сцілла ігнорування правил, вказаних вище, та Харибда прихованих цілей, включаючи цілі, які приховані вад вас самих.

1. Працівники та працівниці з розв'язання конфліктів: нова професія

Можливо слід відзначити, що робота з конфліктами не:

- обмежується аналізом ситуації;
- обмежується попередженнями у вигляді прогнозів;
- обмежується промовами, лекціями, статтями, книжками;
- те ж саме, що обстоювання цінностей на демонстраціях чи політична діяльність заради мирних цінностей.

Робота з конфліктами означає входження в конфлікт, ведення діалогу з учасницями та учасниками, націленого на трансформування конфлікту спільними зусиллями, таким чином, щоб сторони могли працювати з ним самостійно, ненасильницькими засобами і творчо.

Вправа:

Обговоріть наведені поруч п'ять відповідей на запитання, чому люди, які не є ані учасниками чи учасницями, ані жертвами конфлікту, входять у цей конфлікт? Ви згодні з ними? Якщо ні, то що ви можете запропонувати зі свого боку?

Термін "працівник чи працівниця з розв'язання конфліктів" відображає виклик, який ми кидаємо старому поділу праці, за яким конфлікти належать до сфери компетенції державних діячів і діячок та дипломатів.

Вправа:

Чи подобається вам цей термін – працівниця чи працівник з розв'язання конфліктів? Ваші пропозиції щодо кращого терміну.

У кожному розділі посібника є рубрики пояснення та проблеми. Їх можна і треба обговорювати. Що ви думаєте з приводу такої ідеї: глобалізація зобов'язує всіх брати участь у розв'язанні конфліктів? Або: демократія передбачає право і обов'язок кожного і кожної брати активну участь у розв'язанні конфліктів.

2. ПРАЦІВНИКИ ТА ПРАЦІВНИЦІ З РОЗВ'ЯЗАННЯ КОНФЛІКТІВ: ОСОБИСТІ ХАРАКТЕРИСТИКИ ТА САМОАНАЛІЗ

Ви як раз намагаєтесь почати роботу з конфліктом. Скоріше за все, ви знаєте про конфлікт з других (третьох, четвертих) рук. Перед тим, як почати роботу, поставте собі декілька особистих питань. Ось список 10 контрольних питань:

- мотивація:** чому я це роблю, заради когось або в основному заради мене самої чи самого, власного підвищення по роботі, можливої популярності, репутації, досвіду?
- загальні знання:** чи я дійсно маю загальне розуміння конфліктів або користуюся у багатьох випадках “здоровим глуздом”?
- розуміння деталей:** чи достатньо я знаю про конфлікт для того, щоб ставити добрі питання або я не хочу вникати в усі подробиці конфлікту?
- навички:** чи є в мене необхідні розумові, розмовні навички та чи я вмію слухати (включаючи тишу!) або я маю намір нав’язати свою точку зору?
- чуйність:** чи я готов/готова особисто для того, щоб відчувати внутрішні переживання інших або я намагаюсь швидко робити висновки та проєціювати?
- ненасильство:** чи не маю я схильності до насильства у дії, розмові та думках або я легко виходжу з себе та стаю схильним до вербального насильства?
- творчість:** чи я бачу Конфлікт Творчий та знаходжу нові ідеї для його вирішення або я бачу тільки Конфлікт Руйнуючий?
- співчуття:** чи я відчуваю потенційні або теперішні страждання жертв Конфлікту Руйнуючого або то є занадто просто для мене?
- наполегливість:** чи я в змозі знову й знову йти проти усіх суперечностей або мене ображає, коли “вони” не користуються моїми порадами?
- процес:** чи я маю бажання та можливість удосконалюватися або вже вважаю себе повністю готовим чи готовою та компетентним чи компетентною?

Порахуйте свої плюси (стверджувальні відповіді на першу частину питань): менш ніж 7 – не добре; 7-8 – працюйте над мінусами; 9-10 (якщо ви дали чесні відповіді) – здається, ви готові стати працівницею чи працівником з конфліктів. Ви можете завжди удосконалити

усі свої навички, і це вам допоможе не тільки у вирішенні конфліктів.

Пояснення: Ви будете грати потенційно важливу роль у житті інших людей. У вас дуже відповідальна задача. Тому не треба бути супер-людиною, але будьте готові до роботи та удосконалення. Вам це також буде важко пережити.

Проблеми. Як я можу знати, що відповів чи відповіла чесно? Відповідь на більшість з цих 10 питань – усередині вас самих. Але запитайте інших! Поставте ці питання конфліктуючим, але не ображайтесь; будьте готові до критики, це вам тільки допоможе удосконалитися. Більш того, існує медитація. Ніколи не починайте працювати як працівник чи працівниця з конфліктів без цієї внутрішньої розмови з собою, вона вам допоможе краще зрозуміти ваші сильні та слабкі сторони. Створить усередині себе “круглий стіл” та “обговорить” ваші переваги та вади.

2. Працівники й працівниці з розв'язання конфліктів: особисті характеристики та самоаналіз

Зверніть увагу на те, що працівниця чи працівник з розв'язання конфліктів не має бути фахівцем з місцевої культури, історії тощо. Цьому є дві причини:

Таких людей може бути дуже мало. Їхня "вузька спеціалізація" часто не дозволяє їм побачити контекст.

Ви збираєтесь увійти в діалог, тобто давати і водночас брати щось від обох сторін. Ось вам основа для рівного обміну: ви привносите свої знання в галузі конфліктів, ваші партнери по діалогу - обізнаність з місцевими реаліями.

Ви пропонуєте загальні методи вирішення, а ваші місцеві партнери пояснюють вам, спрацюють вони чи ні.

Але це створює певні проблеми. З часом ви перестаєте бути "необізнаними" з місцевими реаліями і, можливо, знаєте про конфлікт більше, ніж самі його учасники й учасниці. Ви все ще задаєте питання, але вони виглядають лицемірством. Це все одне, що місцеві жителі й жительки почнуть вас розпитувати про місцеву ситуацію. Рішення може звучати брутально: вам слід переходити до якогось іншого конфлікту. Можливо, ви повернетесь до цієї ситуації пізніше, коли вона дещо оновиться. Працівники і працівниці з розв'язання конфліктів, як і дипломати й дипломатки, мають підлягати ротачії.

Вправа: що, на вашу думку, є вашим основним недоліком, на чому вас можна спіймати? Обговоріть це питання з тими, хто вас добре знає і хоче допомогти.

3. ПРАЦІВНИКИ ТА ПРАЦІВНИЦІ З РОЗВ'ЯЗАННЯ КОНФЛІКТІВ: СОЦІАЛЬНІ ХАРАКТЕРИСТИКИ

Хто такі працівники та працівниці з розв'язання конфліктів? Будь хто, кожний і кожна, ви чи я. Однак дехто підходить краще для цієї ролі, ніж інші. Ось необхідні критерії:

Стать: краще жінка, ніж чоловік. Загалом, жінки менш схильні до фізичного насильства, але

більш чуйні до інших та їх потреб, менш піддаються впливу матеріальних та соціальних структур, більш цілісні, менш схильні домінувати над іншими, кращі слухачки. Діалог з чоловіками часто переростає у дебати.

Покоління: краще старше ніж молодше. Досвід грає важливу роль.

Раса: не має значення, окрім як у соціальних відносинах. Працівники й працівниці з конфліктів –

представники й представниці інших рас не дуже добре знаходять спільну мову з расистами й расистками.

Суспільні прошарки: краще середній клас ніж вищий. Представники й представниці вищого класу

можуть ідентифікувати себе з державною, національною чи класовою елітою. Вони можуть бути транс-державними національними, але дуже “по-елітному”. Кращими працівницями й працівниками з конфліктів будуть представники й представниці середнього класу, з хорошою освітою, середнього прибутку.

Нація: краще м'яка ніж нетерпима. Ніяка релігія або ідеологія не виключаються, крім тих, які виключають

інших та нетолерантні до будь-кого, хто притримується іншої віри.

Територія: люди з великих країн часто мають звичку вдаватися до силових методів. Люди зі

столиць мають звичку вважати, що провінція – небезпечна та має погане керівництво. Люди з більш скромних місць більш звичні вирішувати проблеми без використання армії. Люди – представники й представниці неурядових організацій також вирішують проблеми, не використовуючи міліцію та гроші, та, крім усього іншого, вони більш відкриті.

Ідеал працівника чи працівниці з розв'язання конфліктів: жінка середнього віку, будь-якої

раси, представниця середнього класу, має середній прибуток, добру освіту, притримується толерантної релігії чи ідеології, живе у маленькій країні, зв'язана з громадами, НДО, т.п.

Проблеми: Надто серйозне або надто несерйозне ставлення до всього вищенаведеного.

3. Працівники й працівниці з розв'язання конфліктів: соціальні характеристики

Найбільш фундаментальними і жорсткими конфліктами сьогодні "управляють" люди з протилежними соціальними характеристиками: чоловіки, середнього або старшого віку, білі, представники вищого класу за статусом, доходами та освітою, пов'язані з дуже суворими релігіями чи ідеологіями (часто на підсвідомому рівні), скоріше діють на державному, регіональному та світовому рівнях, ніж на місцевому та неурядовому.

Досвід роботи та зв'язки з НУО є доволі важливими. Уряди часто змушені дотримуватись певних правил гри. Їхні дії є потенційно небезпечними. Саме тому вони можуть як переоцінювати можливості застосування сили, так і боятися її

застосування. Добровольці можуть працювати там, де відмовилися працювати уряди. НУО часто є набагато гнучкішими, вони можуть дозволити собі опиратися на ресурси всього світу, а не лише на людей та країни однакових з ними політичних переконань. Вони можуть будувати коаліції набагато швидше, ніж уряди. Вони можуть виходити за межі конфлікту, будуючи громадянські суспільства. Це, звичайно, примушує багато урядів діяти через НУО, які таким чином перетворюються у двозначні "урядові неурядові організації". Але навіть ці гібриди є гнучкішими людянішими, зокрема, якщо до справи залучені жінки.

Вправа:

чи не закладено в такому ставленні протегування щодо жінок? Чи немає тут дискримінації по відношенню до чоловіків? А як щодо інших параметрів, як от віку, раси, класу, нації, країни? А що коли повністю проігнорувати соціальні характеристики і зосередитись лише на особистих?

4. ПРАЦІВНИКИ ТА ПРАЦІВНИЦІ З РОЗВ'ЯЗАННЯ КОНФЛІКТІВ: СТАВЛЕННЯ ДО ІНШИХ, ДО КОНФЛІКТУЮЧИХ СТОРІН

До конфліктуючих сторін потрібно ставитися з повагою, навіть якщо ви не відчуваєте до них ніякої симпатії. Намагайтесь навіть зрозуміти причини того, чому вони пішли на конфлікт. Уявіть собі наступне. Усі конфліктуючі сторони переслідують якісь цілі, інакше вони б не ставилися до конфлікту так серйозно, та не були б так серйозні можливі наслідки цього конфлікту. Вони вважають, що інші стоять на їхньому шляху, блокуючи досягнення мети. Якщо інші конфліктуючі також відмовляються поступитися своєю метою, повністю або частково, тоді вихід чи компроміс заблоковано. Якщо, до усього іншого, конфліктуючі сторони не в змозі "піднятися" над конфліктом у пошуках нових рішень, то вони у глухому куті. Як більшість людей, вони схильні обвинувачувати в усьому інших, тих, хто стоїть на їхньому шляху. За цим приходять деструктивні настрої, які, завдяки словам,

переростають з думок та бажань у дії. Іншими словами, приходиться насильство.

Ніхто від цього не застрахований ні вдома, ні у школі, ні на роботі. Ви повинні розпізнати подібну ситуацію, коли зіткнетеся з нею. Але як “зовнішня сторона”, ви маєте перевагу: для вас цілі безпосередніх учасників конфлікту не є нездоланими. Таким чином, ви не загрузли у цьому місці, а в принципі вільні підійти творчо до досягнення мети разом з тими, хто її для себе поставили. Ваша задача – допомогти звільнити їх та свій творчий потенціал через діалог.

Пояснення. Діалог – ключовий інструмент у цьому підході. Він передбачає взаємоповагу як між рівними партнерами. Ваша задача – поважати їх та заслужити їх повагу до себе.

Проблеми. У вас може виникнути спокуса:

- (а) зайнятися психіатрією: ставитися до учасників і учасниць конфлікту як до розумово хворих, що потребують лікування;
- (б) зайнятися криміналістикою: ставитися до учасників і учасниць конфлікту як до моральних злочинців, що заслуговують на покарання;
- (в) зайнятися педагогікою: ставитися до учасників і учасниць конфлікту як до пересічних дурнів та дуреп, котрих треба навчати елементарному.

*Все це далеке від шанобливого ставлення, яке ми рекомендуємо.
Намагайтеся поважати Інших.
Колись Іншими можете стати і ви.*

4. Працівники й працівниці з розв’язання конфліктів: ставлення до інших, до конфліктуючих сторін

Тут варто пам’ятати про стереотипи ставлення до сторін конфлікту. Як правило, в межах певного конфлікту ми більше солідаризуємося з однією із сторін та її цілями. Це пояснюється тим, що ми схильні ототожнювати себе з учасницями та учасниками більш подібними до нас самих (за віком, статтю, расою, класом, етнічно чи географічно) та цілями найбільш близькими до наших власних. А від такої солідаризації лише один крок до бажання сприяти перемозі саме цієї сторони.

Коротко кажучи, ми дихотомізуємо, розділяємо конфлікт на дві частини, оскільки це полегшує справу, і те ж саме робимо по відношенню до його цілей. Проблема може виникнути тоді, коли учасники або учасниці, яким ми симпатизуємо, переслідують цілі, які ми не розділяємо, чи навпаки. Але наш розум захищає нас від таких дилем, пропонуючи виправдання на зразок: це лише слова, насправді він чи вона прагнуть зовсім іншого.

Працівник або працівниця з розв'язання конфліктів має відкинути все це і практикувати більш симетричний підхід до сторін та цілей, терпляче їх вислуховуючи, зондуючи, навіть протестуючи, але не засуджуючи і категорично не відштовхуючи жодну з них. Більше того, він чи вона мають трактувати те, що відбувається з учасниками та учасницями конфлікту як нормальне.

Вправа:

уявіть на своєму місці психіатра. Уявіть, що він або вона розділяє пацієнтів на симпатичних і несимпатичних, віддаючи перевагу першим і відмовляючись надавати будь-яку допомогу останнім. Лікар або лікарка повинні лікувати усіх пацієнтів та пацієнок, незалежно від віку, статі, раси тощо. Він або вона повинні допомогти хворим, уникаючи міркувань на зразок: “вони цього заслуговують”, “нехай ще постраждають, я візьмуся за них пізніше”.

5. ПРАЦІВНИКИ ТА ПРАЦІВНИЦІ З РОЗВ'ЯЗАННЯ КОНФЛІКТІВ: А ЯК ЩОДО ОБ'ЄКТИВНОСТІ ?

Часто говориться, що працівник чи працівниця з розв'язання конфліктів повинні бути об'єктивним та нейтральним. Добре, але що мається на увазі? Обираючи присяжних, ми припускаємо, що ці люди не мають упереджень та

готові вислухати усі аргументи і розглянути усі уліки. Присяжні мають почати слухання “з чистого аркуша паперу”, не піддаючись впливу засобів масової інформації, які висвітлюють слухання. Але це передбачає повну соціальну ізоляцію, що несумісне з вимогами роботи присяжних.

Слабкіша вимога, “перейматися ділом, ухиляючись від упереджень”, також визначає досить дивну людину, яку діло може займати, але не вразити. Ваше ж завдання – вислухати усі сторони, а потім творчо підійти до конфлікту, мабуть, навіть намагаючись надавати перевагу їм усім? Нейтральний термін “працівник” чи “працівниця” несе це значення, термін “менеджер” – ні.

Працівник чи працівниця з розв'язання конфліктів мають бути досить близькими до всіх учасниць та учасників конфлікту, щоб знати достатньо про конфлікт. У той же самий час, він чи вона мають зберігати певну відстань, щоб не прийняти позицію однієї з конфлікуючих сторін за рахунок інших.

Але більш важливою є об'єктивність у тому сенсі, щоб мати чіткі стандарти для формування власної думки та пропозицій по вирішенню конфлікту. Такими стандартами можуть бути основні права людини. Бути об'єктивними та спрощувати ситуацію, шукаючи рішення десь посередині – не дуже добре. Часто, компроміс – не творче рішення. Краще грати “відкрито”, з чіткими стандартами, та шукати творчий і конструктивний вихід.

Пояснення. Сторони мають право знати позицію працівниці чи працівника з конфліктів на стандарти, на яких базується її чи його позиція. Тому такі стандарти повинні бути чіткими.

Проблеми. Працівника чи працівниці з конфліктів будуть оцінювати по “зовнішнім” даним: стать, країна, національність, т.п. Чіткі стандарти тут можуть допомогти. Але вони також можуть стати “тюрмою для думки”, перешкодою до вирішення складних конфліктів.

5. Працівники й працівниці з розв'язання конфліктів: як щодо об'єктивності?

Термін “посередник” чи “посередниця” викликає певний скептицизм,

оскільки він ніби передбачає існування якоїсь серединної позиції і, нехтуючи відходом та трансценденцією, робить бажаним результатом компроміс.

Посередництво також може означати курсування між сторонами конфлікту, що можуть сидіти за столом переговорів. Часом це приносить користь, а часом ні. Крім того, трапляються конфлікти, трансформація яких залежить від однієї сторони (скасування рабства у США, розвал східного блоку наприкінці холодної війни). В цих конфліктах не було ніякого компромісу, забезпеченого посередниками чи посередницями, не було ні переговорів, ні угод. Одна зі сторін конфлікту просто зникла.

Іншим моментом, пов'язаним з об'єктивністю, є відвертість, ясність. Застерігаємо проти будь-яких маніпуляцій. Працівник чи працівниця з розв'язання конфліктів повинні визначити для себе ряд етичних постулатів, як от: "поважайте фундаментальні потреби та основні права", "уникайте насильства", "підходьте до справи творчо". А їхнім методом є "діалог", в основі якого лежить "співчуття".

Ще однією відправною точкою для роботи з конфліктом можуть бути фундаментальні людські потреби. Ось короткий їх перелік:

Потреба	ЖИТТЯ	ДОБРОБУТ	СВОБОДА	ІДЕНТИЧНІСТЬ
Антонім	Смерть	Злидні	Пригнічення	Відчуження

Не варто ділити їх на більш і менш пріоритетні – всі вони є фундаментальними, щодо них не може бути жодних компромісів. Працівник чи працівниця з розв'язання конфліктів не робитиме нічого поганого, якщо обстоюватиме всі чотири для всіх сторін конфлікту. Це означає, що вони мають більше турбуватися про сторони, фундаментальні потреби яких лишаються незабезпеченими, і водночас стежити за тим, щоб не створити дефіциту для інших.

Вправа: Уявіть, що ви працівник чи працівниця з розв'язання конфліктів за часів рабства.

Що в такому разі для вас означатиме об'єктивність?

Стати "зовнішньою стороною"?

Нейтралітет?

Компроміс?

Трансценденція?

А що запропонуєте ви?

6. ДІАЛОГ: ГОЛОВНИЙ ІНСТРУМЕНТ ТИХ, ХТО ПРАЦЮЄ З КОНФЛІКТАМИ

Діа-логос, через слово, -- основний метод роботи працівниці чи працівника з конфліктів/миру. Цей метод відрізняється від більш жорстких підходів, як психоаналіз від психіатрії. Основний інструмент – слово, логос; не просто слово, яке було сказано, але слово, яке поділяють. “Діалог” – це взаємний мозковий штурм. Добра модель діалогу – розмова: розслаблена (обережно з мовою тіла!), з насолодою потоком слів. Ніхто не говорить більш, ніж Х (=60?) секунд, ви слухаєте, думаєте, не сваритесь. Академічний семінар/колоквіум – це зовсім інше: там ви допомагаєте іншим разом з вами досягнути розуміння; розуміння, яке не є чиеюсь власністю чи трофеєм, а належить усім.

Те, що вам розкажуть конфліктуючі, може бути найважливішою історією в їхньому житті. Запитуйте, досліджуйте, допомагайте, покажіть свою повагу. Якщо ви вважаєте, що ви вже маєте відповідь на всі питання і головна ваша робота – переконати цих хворих/злочинців/дурнів у цьому, то ви на хибному шляху. Індикатор того, що ви обрали вірний шлях – це здатність поставити знак питання після ваших тверджень, а не знак оклику. Інший індикатор – ваша здібність вчитися. Ніколи не обіцяйте нагороду й не погрожуйте покаранням. Ваша задача – прискорити процес трансформації конфлікту, вивільнюючи їхні власні думки, допомогти їм стати творцями. Ваш партнери – мислячі та емоційні, тому не використовуйте ні батіг (військову силу), ні пряник (економічну силу).

Пояснення. Все не може бути зроблено через слова та мову тіла. Існують більш складні батоги та пряники, "силові" підходи; але вони не використовуються у цій “м’якій” роботі з конфліктами.

Проблеми. Існує дві основні пастки. Одна загроза – ви починаєте обіцяти чи загрозувати, іншими словами, ви відмовляєтесь піти усім назустріч у пошуках виходу. Інша загроза виникає тоді, коли діалог перетворюється на дебати про те, “хто праві, а хто – винні”, а ви починаєте нав’язувати власне “рішення”. Ваша задача – не сперечатися з іншими конфліктуючими, а зрозуміти їхню “правду” так глибоко, як вони самі її розуміють.

6. Діалог – головний інструмент тих, хто працює з конфліктами

Мова жестів є важливим елементом діалогу, але, вона, в свою чергу, залежить від зовнішніх умов. Стільці мають бути зручними, так, щоб учасниці й учасники могли випростатися, а не сидіти прямо, ніби чекаючи якогось напруженого моменту, готові бігти чи боротися. Стільці не повинні бути повернутими один до одного, символізуючи протиставлення, а навпаки – мають бути розміщені скоріше паралельно, ніби націлені на спільний пошук якоїсь віддаленої цілі, але під незначним кутом – щоб можна було легко побачити очі одне одного.

Щоб словесна комунікація справді стала діалогом, жодна сторона не повинна мати якихось упереджень стосовно будь-яких ідей, як своїх власних, так і чужих. Завжди пам'ятайте, що “діа” у слові “діалог” не означає два; діалог відкритий для будь-якої кількості учасників і учасниць, але, очевидно, їх не має бути більше семи. Тут також не може бути ніяких висновків-підсумків – сам процес є важливішим від результату. Доказом того, що відбувся справжній діалог є відчуття збагачення. Намагайтесь завершувати розмову на оптимістичній ноті.

Щоб мати уявлення про недіалог, перегляньте будь-які з діалогів Платона. Не звертайте увагу на всі ті мудрі речі, які говорить Сократ, лишень погляньте на те, що йому відповідають:

Так, Сократе.

Це настільки вірно, Сократе.

Тепер я розумію, Сократе.

І так далі. Проблема в тому, що багато людей вважають ці діалоги зразковими, не замислюючись над тим, що таке діалог.

Вправа:

розділіться на пари і спробуйте повести діалог без полеміки. Знайдіть тему, щодо якої жодна чи жоден з вас не має усталених поглядів. Потім перейдіть на більш контроверсійну. Повторіть ще раз. Все не так просто, правда ж?

7. ДІАЛОГ: ОКРЕМО ЧИ З УСІМА СТОРОНАМИ РАЗОМ ?

Не рекомендується збирати усіх учасників та учасниць конфлікту за одним столом. Рано чи пізно вони мають зустрітися, але не піддавайтеся захопленню дипломатів та політиків “зібрати усіх за одним столом”. На те є багато причин. Ось декілька з них:

Стіл може стати продовженням війни, де фізичні засоби насильства перетворюються на вербальні, стрілянина – на крик, первинний конфлікт – на метаконфлікт.

Усі учасники й учасниці конфлікту знаходяться під подвійним тиском: з одного боку, на них тиснуть інші сторони, з іншого – власні виборці та вищі посадові особи.

За столом переговорів будь-яка свіжа чи творча ідея може бути інтерпретована як слабкість і тому відхилена.

Основна загроза “круглого стола” в тому, що вербальне переформулювання військової логіки може бути використано “зовнішніми сторонами”, наприклад, великими державами, для того, щоб домінувати над безвихідною ситуацією.

Стіл може також перетворити учасниць і учасників у лицемірок і лицемірів, які почнуть змагатися, хто звинуватить себе більше або запропонує більш екстравагантне рішення.

Аргумент “вам треба навчитися жити разом” передбачає життя разом. Але роз’єднання або дії тільки однієї сторони (наприклад, Східна Європа восени 1989 року) може бути кращим рішенням.

Тому працівник чи працівниця з конфліктів повинні розмовляти тільки з одним або однією учасниками конфлікту, досліджуючи (Сократ!), уявляючи майбутнє разом, без ведення переговорів. Ваша задача – зрозуміти та допомогти звільнити творчий потенціал цього чи цієї конфліктуючих; присутність інших може завадити цьому процесу. Було б добре, коли це б робилося з усіма конфліктуючими сторонами водночас, тому краще працівникам і працівницям з конфліктів працювати групами.

Пояснення. Зібрати усіх учасників та учасниць конфлікту за одним столом під чийось натхненним керівництвом – лише один підхід з багатьох. Підхід “дай-

та-візьми”, метою якого є компроміс, -- це срібло; можливість творчо “піднятися” над конфліктом – золото. Творча атмосфера співпраці не може легко виникнути серед конфліктуючих, які бояться виглядати слабкими.

Проблеми. Зрозуміло, що усі учасниці та учасники конфлікту спитають: “А яка була реакція інших на цю пропозицію?” Ви можете стати посередницею чи посередником, можете стати ініціатором чи ініціаторкою прямого контакту, можете сказати: “Зачекайте, давайте краще розвинемо цю ідею далі”. Але ніколи не відкривайте позицій інших сторін, якщо вони цього не хочуть.

7. Діалог: окремо чи з усіма сторонами разом?

Зверніть увагу, що ми не маємо якихось упереджень щодо столу переговорів. Ми лише проти “столоманії”, тобто організації передчасних переговорів. Сторони можуть виявитися неготовими. Згадайте, що сімейні психотерапевти чи психотерапевтки спочатку говорять зі усіма своїми пацієнтами чи пацієнтками окремо. Стіл переговорів може створити ілюзію, що щось справді відбувається, дати зручну нагоду для фотографування. Насправді ж це лише декорація для паралельних монологів.

З іншого боку, стіл переговорів це публічний простір зі своїми перевагами. Все, що тут відбувається, стає доступним і відомим кожному. Але: саме для того, щоб уникнути двосторонніх зустрічей в коридорах і деінде, і це також може бути аргументом на користь зустрічі з досвідченими працівниками та працівницями з розв’язання конфліктів, яка може бути більш продуктивною.

Учасниками і учасницями переговорів може “управляти” одна особа, що головує за столом. Отже, її можна справедливо назвати менеджером з конфліктів (можливо, це і є головним аргументом на користь столу переговорів). Багато сторін-учасниць переговорів вимагають такої ж кількості працівників та працівниць з розв’язання конфліктів. Перевагою такого шляху є можливість розпочати діалог з усіма сторонами водночас, а не по черзі, оскільки виникає підозра, що перший учасник чи перша учасниця нав’язали вигідний їм порядок денний.

Іншою перевагою є можливість зосереджуватися на сторонах конфлікту. Працівники й працівниці з розв’язання конфліктів повинні діяти як команда, об’єднуючи свої зусилля. Вони могли б брати участь у ослабленні напруги корінних конфліктів, але на нижчому рівні. Згадаймо: Кастро, який говорив з представниками Тупак Амару, мав розмову з Папою, який зустрічався з перуанським урядом.

Вправа: проведіть рольову гру, розігравши саме ці чотири ролі. Виявіть співчуття, напишіть невеликий скетч, розіграйте його.

8. ДІАЛОГ: ДЕ І ЯК ?

По суті дія може відбуватися де завгодно, в будь-який час. Ідеально, обстановка повинна піднімати настрій, бути приємною для ока (але не дратуюче красивою), для слуху (не шумною, не абсолютно тихою; можна увімкнути хорошу музику), для нюху і смаку. Прекрасно діють спільна їжа з хорошими продуктами і напоями, а також спільні прогулянки. Об'єднання всіх сторін конфлікту та "їх" працівників і працівниць з конфліктів також добре, якщо робити це обережно. Вони можуть бути не готові до цього, можливо діалог не зайшов достатньо далеко.

Концентрація - правило, треба уважно слухати голос співбесідника чи співбесідниці та свій внутрішній голос. Існують способи оцінки, коли сторона "дозріла" до ідей і бажає поділитися ними. В ідеалі час не повинен бути обмеженим. Чіткий ліміт часу може викликати відчуття невдачі, якщо учасники і учасниці не можуть продуктивно використовувати відведений їм час.

Якщо присутні сторонні (приміром, господарі, організатори, люди, які хочуть бути присутніми за будь-яку ціну, дослідники чи дослідниці в пошуках даних для дисертації, гіпотез чи навчального матеріалу), учасниці й учасники діалогу мають право знати, хто вони, чому вони тут, і попросити їх піти, якщо сторонні видадуться їм нав'язливими, оскільки моделлю є плавне обговорення, до якого ці люди не мають прямого відношення. Учасники й учасниці обговорення повинні вільно фантазувати, бути вільні від будь-якого стороннього тиску, включаючи журналістів і журналісток. Слід також уникати занотовування, оскільки це не узгоджується з правилами доброї бесіди.

Пояснення. Сприяти вільному потоку ідей, появи нових ідей, запобігати виникненню дебатів, нападкам на інші сторони.

Проблеми. Необхідність вигадувати щось нове може бути важким психологічним тягарем; тому вітайте навіть хоч трохи цікаві пропозиції.

8. Діалог: де і як?

Не рекомендується вести діалоги в готелях, якщо там є ще й інші гості. Готелі взагалі характеризуються надто великою кількістю відволікаючих деталей. Варто обирати пансіонати у тихих, малолюдних місцях, навіть монастирі. Слід уникати будь-яких деталей, що нагадують про стіл переговорів. Не обирайте занадто красивих місць та приміщень. Це викликає духовне піднесення, створює оманливе відчуття, що чогось досягнуто. Але це відчуття скоріше стосується контексту, ніж тексту, тобто реального діалогу, і швидко зникає.

Корисними можуть виявитися мозковий штурм та інші семінарські методики, а також деякі прості технічні засоби. Чорні/білі дошки чи аркуші паперу на стінах; крейда або маркери в руках у кожного й кожної, а не тільки головуючого чи головуючої – все це дозволяє зробити ідеї більш видимими для всіх, коли діалог почне породжувати ці ідеї.

Для визначення зв'язків між пропозиціями використовуйте нумерацію, групування, позначення стрілками. Якщо пропозиції пишуться на картках, то визначення зв'язків стає не тільки розумовою, але й фізичною операцією. Приміром, політик і працівник або працівниця з розв'язання конфліктів стають на коліна і на підлозі сортують ці картки. Можна скористатись і столом.

Вправа 1: спроектуйте і намалюйте інтер'єр приміщення, де ви будете вести діалог. Зробіть його простим, недорогим, але приємним.

Вправа 2: проведіть діалог з приводу цих проектів з тим, щоб розробити більше кращих проектів. Для організації ваших пропозицій скористайтесь дошками, фліп-чартами, картками. Краще все продумати наперед, адже під час конфлікту вам буде не до цього.

9. ДІАЛОГ: ГЛИБОКА СОЦІАЛЬНА ПЕРСПЕКТИВА

Феодальна епоха усе ще з нами. Війна усе ще вважається відповідальністю еліти: якщо війни виникають у головах еліти, значить саме там вони повинні припинятися. Це абсолютно неправильно.

Пасивні піддані тих днів - це сьогоднішні потенційно активні громадяни й громадянки, принаймні настільки ж свідомі й сформовані, як і більшість дипломатів і державних діячів і діячок, що здатні взяти на себе частину відповідальності за війну і мир. Працівники та працівниці з розв'язання конфліктів працюють з народом, елітою та проміжними рівнями. Він чи вона йде до Держави (законодавчі і виконавчі гілки влади), до Капіталу (ключові фігури в бізнесі дуже важливі), до громадянського суспільства (НУО, наукові, релігійні, ідеологічні інституції), до ЗМІ, скрізь шукаючи можливості реалізації творчих ідей трансформації.

Пояснення. Теорія, згідно з якою робота над конфліктами це монополія лідерів та еліти несумісна з демократичними ідеалами народної участі, із творчою участю кожного й кожної. Ми всі задіяні в цьому процесі або як жертви, або ті, хто мають з цього зиск.

Проблеми. Узагальнювати / передчувати пастки і пропозиції:

Неправильний підхід: "посадити сторони за стіл переговорів".

Пропозиція: "стіл" можна застосувати наприкінці процесу підготування сторін до нових відносин за допомогою співпереживання, відмови від насильства, творчого потенціалу. Працівник чи працівниця з розв'язання конфліктів для усіх - партнер у діалозі, що не використовує метод батога і пряника, щоб нав'язати їм "рішення".

Неправильний підхід: круглі столи, що збирають тільки лідерів або еліту.

Пропозиція: нехай розвивається 10,000 діалогів між елітою і народом. Нехай ідеї об'єднуються як джерело миру, як Загальнонаціональний фонд ідей (ЗФІ).

Неправильний підхід: лідери, що підписують обговорені ратифіковані угоди.

Пропозиція: корисна як елемент у процесі розрядки; але підхід є елітарним, навіть феодальним. Краще: мирні переговори із народним референдумом, перевіркою та можливістю скасування.

Конкретна проблема полягає в тому, що три пункти, згадані тут як "неправильні підходи" так глибоко укорінилися в нашій культурі конфлікту і миру, що людям важко побачити альтернативи. Прагніть глибоких діалогів на додаток до круглих столів, народу на додаток до еліти, структури і культури, а не тільки слів.

9. Діалог: глибока соціальна перспектива

Традиційний підхід до розв'язання конфлікту є обмеженим в соціальному сенсі. Він апелює виключно до еліт. Для прикладу візьмемо конфлікт у колишній Югославії. Тоді у Дейтоні зібрались лише президенти Боснії, Хорватії та Сербії; керував акцією американський дипломат. Розширення соціальної перспективи означає залучення до процесу розв'язання не тільки державних діячів і діячок, але й представниць і представників різних груп суспільства. В результаті ми одержимо багато паралельних діалогів. У випадку з Югославією за столом переговорів були зібрані переважно воєначальники. "Мирні жінки" і громадяни і громадянки Югославії взагалі, які вели свої власні діалоги у селах, кафе, ресторанах, були проігноровані. Ідеї, які вони висловлювали, залишились незафіксованими і неоприлюдненими. Тим самим пропав величезний заряд людської енергії, і все обмежилось, можливо, не найкращими ідеями жменьки політиків.

Вправа:

яким чином ви могли б оприлюднити ідеї сотень чи навіть тисяч діалогів? Як ви організуєте електронний потік ідей у зворотній бік, тобто до соціуму?

Пропозиції для обговорення:

Майте у своєму розпорядженні працівників та працівниць з розв'язання конфліктів, які активізують діалоги і фіксують породжені ними ідеї;

виробіть стандартний формат для фіксації (ідея-пояснення-проблеми);

делікатно управляйте діалогом, щоб одержати інформацію стосовно цих трьох пунктів;

робіть так, щоб всі ідеї стікались в одній центральній точці;

багато пропозицій можуть бути подібними; дайте формулювання, яке б охоплювало всі ці пропозиції;

деякі пропозиції можуть бути не досить вдалимими (чи варто зафіксувати їх на майбутнє?);

оприлюдніть решту пропозицій, роздайте призи, створіть національний банк ідей.

10. ДІАЛОГ: ДОВГОСТРОКОВА ПЕРСПЕКТИВА.

Серйозна робота над конфліктом - дуже трудомісткий і довгостроковий процес, тому політики, військові і торговці скорочують його.

Політичні діячі й діячки часто схильні диктувати "рішення" через голову народу, щоб вижити політично, особливо в демократичних державах, вигравши наступні вибори.

Військові схильні нав'язувати поспішні військові "рішення", щоб залишитися в живих у військовому відношенні, повернути солдат додому до Різдва тощо.

Торговці можуть мати тенденцію швидко купувати "рішення", щоб залишитися в живих економічно, наприклад, коли акціонери вимагають прибутків.

Однак краще (ніж диктування, нав'язування або покупка "рішення") було б поєднати глибокий аналіз конфлікту з основними людськими потребами і правами звичайних людей у конфлікті. Мета полягає в тому, щоб досягти прийнятних і життєздатних результатів, не тільки для лідерів / еліти, але і для більшості людей, тому може знадобитися багато часу. Як скрізь у політиці, проблема не тільки в тому, чи згодні лідери, але й у тому, чи згодний народ із своїми лідерами.

Метафори із садівництва:

[1] садіння: розвиток ідей, пропозиція образів, перспективи;

[2] поливання, прополювання: спостереження, аналіз, догляд;

[3] збір врожаю: коли ідеї достатньо розвинулися в достатньо великій кількості людей.

Пояснення. Робота з конфліктом кшатріїв (військових) та вайшіїв (торговців) подібна батогові і прянику, і пов'язана з мінімумом рефлексії (аргументів і фактів). Політики ведуть переговори і міркують, але бачать все згори. Основну роботу з конфліктом повинні проводити інтелектуали, професіонали, релігійні діячі (браміні) і звичайні люди (шудри) без особливої d' formation professionnelle.

Проблеми. Очевидно, головна проблема в тому, що творчість віднімає занадто багато часу; звідси впливає необхідність плекати безупинний процес і спиратися на оптимізм, що виходить із нових видатних ідей. Вже зміни в дискурсі, мисленні можуть трансформувати конфлікт.

10. Діалог: довгострокова перспектива

Є два аргументи на користь того, чому діалог має бути тривалим. Еліти завжди поспішають, оскільки вони змушені боротись за політичне, військове та економічне виживання. Люди також поспішають, прагнучи вижити хоча б фізично. Але вони більше зацікавлені у ґрунтовних рішеннях. Насильницькі конфлікти загалом менш вигідні пересічним людям, ніж елітам, котрі

можуть “конвертувати” насильство у політичний престиж, військову славу чи економічний зиск. Народ же, включаючи жінок, молодь та літніх людей, віддає перевагу ненасильницьким та творчим рішенням, а для їх пошуку потрібен час.

З іншого боку, конфлікт – це складне утворення, в якому діють багато чинників, котрі треба виявити і проаналізувати. Ця робота вимагає часу. Більше того, для ґрунтовнішої трансформації потрібні творчі ідеї, а чим більш творчою є ідея, тим більше часу потрібно людям для її освоєння. Кількість часу дорівнює якості роботи з розв’язання конфлікту.

Але чи завжди в нашому розпорядженні є цей час? Коли внаслідок насильства гинуть люди, часу обмаль. Отже, не треба чекати вибуху насильства, яке різко обмежує часові рамки роботи з конфліктом і саме бачення конфлікту, примушуючи зосереджуватися лише на метаконфлікті і забувати про корінний конфлікт.

Вправа:

візьміть будь-який сучасний конфлікт, працювати з яким, на вашу думку, треба починати вже зараз, інакше він перейде у другу свою стадію – насильницьку.

11. ТЕОРІЯ КОНФЛІКТУ: ТРИКУТНИК "СТАВЛЕННЯ - ПОВЕДІНКА - СУПЕРЕЧНІСТЬ".

Основний об'єкт роботи над конфліктом – сам конфлікт – слово, яке часто

використовують, але погано розуміють. Десь існує несумісність або протиріччя: одна мета стоїть на заваді іншій. Хтось хоче частину території, хтось хоче управляти державою, хтось хоче бути правим чи правою, а хтось інший чи інша хоче того ж самого. Але ставлення і поведінка є не менш важливими: Конфлікт = С+П+С.

Буде ненависть / недовіра до Іншого чи Іншої, що стоять на шляху, або до Себе за байдужість / нерішучість. Може проявитися насильство (фізичне або словесне) проти ненависних Іншого чи Іншої або Себе. Насильство призводить до метаконфлікту – подібно раку, що веде до метастаз – через суперечності між бажанням бути в безпеці і використанням насильства для заподіяння шкоди і через перемогу. Метаконфлікти починають жити власним життям, витісняючи початковий конфлікт на задній план.

Але в будь-якій суперечності є також і потенціал для нових відношень з Іншим чи Іншою (наприклад, поділ території; використання демократії, щоб вирішити, кому належить влада; погодитися, що Істина - процес, що розвивається в діалозі). Існує небезпека конфлікту-руйнівника, але також і можливості щодо конфлікту-творця. Трикутник СПС може стати трикутником “ненависть-насильство-перепона/безвихідь”: усі сторони застряють, починається поляризація й ескалація насильства. Але він може також стати трикутником випробування, співробітництва і відкриття. Завдання полягає в тому, щоб розкрити цей трикутник, заохочуючи відношення відкритості, стримане поведіння і великий творчий потенціал.

Проблеми. Попередження про важливість термінології:

Неправильне використання слів: конфлікт = насильство.

Пропозиція: ніколи не ототожнюйте конфлікт із насильством, обидва поняття набагато ширші. Конфлікт може розвинути в метаконфлікт через пряме насильство, але попереднє і наступне структурне / культурне насильство можуть бути ще більш підступними, оскільки вони менш очевидні. Конфлікти також мають позитивні сторони. Подібні формулювання можна почути від людей, що бояться змін.

Неправильне використання слів: перемир'я /припинення вогню = мир.

Пропозиція: ніколи не ототожнюйте перемир'я, що припиняє пряме насильство, метаконфлікт із миром; таке трактування може навіть приховати початковий конфлікт. “Мир”, або “мирний процес”, означає припинення усіх видів насильства з тим, щоб у майбутньому конфлікти можна було розв’язати ненасильницькими і творчими засобами.

11. Теорія конфліктів: трикутник "Ставлення-Поведінка-Суперечність"

Цей трикутник повинен стати своєрідною пам'яткою, завжди нагадуючи вам про те що конфлікт =С+П+С (в англ. оригіналі – АВС). Більшість невдач у роботі з конфліктами пояснюються саме нехтуванням цим правилом. Отже:

Зосередження лише на ставленні призводить до того, що ви вважаєте, що всі проблеми походять від ненависті та викривленого бачення світу, і пропонуєте релігійну або ідеологічну трансформацію, психотерапію та/або освітні кампанії, забуваючи, що навіть найбільш нормальні люди можуть вбивати чи потурати насильству, якщо зберігаються суперечності, що дезорієнтують їхню свідомість. Християнство зробило рабів і рабинь менш ненависними, але саме рабство через це не зникло. Це помилка всіх лібералів і лібералок, які намагаються виховати “правильних” людей.

Зосередження лише на поведінці спостерігається досить часто. Адже саме тут ми маємо справу з насильством. Приборкувачі й приборкувачки можуть підмести насильство кудись під килим, зробити його менш помітним, але це аж ніяк не усуває суперечності, що лежать в основі конфлікту. Це помилка консерваторів, які домагаються лише дисципліни.

Зосередження тільки на суперечностях може призвести до посилення ненависті та насильства, якщо підхід до суперечностей є насильницьким. Це помилка марксисток і марксистів, які намагаються подолати суперечності між працею та капіталом, абсолютно нехтуючи такими чинниками, як ставлення та поведінка, що, зрештою, знищило всі досягнення соціальної інженерії (приміром, Радянський Союз).

Вправа: обговоріть концепції миротворення (більше стосується ставлення), підтримання миру (більш поведінковий підхід) та мирного будівництва (більшою мірою спрямована на суперечності). Як можна уникнути вищеназваних трьох помилок, поєднуючи ці три концепції?

12. ТЕОРІЯ КОНФЛІКТУ: ЗОЛОТЕ ПРАВИЛО – ЗБІЛЬШЕННЯ КІЛЬКОСТІ СТОРІН І ЦІЛЕЙ

Конфлікт має сторони, а сторони мають цілі. Коли цілі несумісні (суперечливі), виникають спірні питання з відповідними моделями ставлення і поведінки. Загальний результат усього цього - конфлікт.

Загальний склад сторін і їхніх цілей – система конфлікту. Відображення системи конфлікту – основна частина роботи над конфліктом. Золоте правило: конфлікт [2,1], де є тільки дві сторони і та сама мета (наприклад, територія, влада, перемога) існує тільки в абстрактних моделях. Реальні життєві конфлікти складніші: у них більше сторін, більше цілей. Могутні сторони із сильною ставкою на результат часто подають себе як “зовнішні сторони” і, будучи “нейтральними/ об’єктивними”, приховують свої дійсні цілі. Вони можуть трактувати конфлікти на периферії як “етнічний конфлікт” між двома ворожими групами, що “ненавидять один одного”, самі виконуючи ролі хранителів і хранительок світу, творців світу, будівельників і будівельниць світу, суддів.

Пояснення. Схема повинна бути адекватна, щоб знати, із ким підтримувати діалог. Ігнорування наймогутніших сторін, прикидаючись, що конфлікт “внутрішній”, “внутрішньодержавний”, може бути виправданим кроком, щоб не викликати їхнього гніву. Але тоді не тіште себе ілюзіями щодо реальної трансформації.

Проблеми. Знову ми повинні бути обережні з термінологією, щоб уникнути пасток.

Неправильний термін: “Третя сторона”.

Пропозиція: “зовнішні сторони”. Вважається, є дві сторони, що беруть участь у конфлікті, а отже термін “третя” має на увазі зовнішнє положення щодо конфлікту. Але більшість конфліктних формацій є набагато складнішими (m учасників та учасниць, сторін, n цілей; $m+n$ набагато більше, ніж $2+1=3$). $M+1$ -а сторона припускає тільки одну зовнішню сторону; їх може бути більше.

Неправильний підхід: Ідентифікація конфлікту за територіальним принципом.

Пропозиція: не проводити географічних кордонів. Конфлікт може мати корені і наслідки де завгодно. Ніколи не ототожнюйте конфлікт із місцем, де він себе проявляє як насильство; це може бути добре обрана арена конфлікту. Не потрапте в пастку віри в те, що робота над конфліктом повинна проводитися тільки там, де відбувається насильство, метаконфлікт.

Неправильний підхід: ідентифікація конфлікту за часовим принципом.

Пропозиція: не окреслювати історичних меж. Конфлікт може мати корені і наслідки коли завгодно. Ніколи не ототожнюйте конфлікт з моментом, коли

він переходить у насильницьку стадію. Завжди існують наслідки і “передслідки” (передумови), де кореняться причини /умови. Працювати з конфліктом необхідно до, під час і після метаконфлікту, фази насильства.

12. Теорія конфліктів: сторони та їхні цілі, елементарні та складні

Щоб простежити, як формується конфлікт, поставте запитання: "Хто зацікавлені в цьому?" Пам'ятайте, що необхідно обстежити все, вгорі і внизу, "за горами, за морями", поруч себе, зазирнути в минуле і майбутнє. Нехай вас не вводить в оману арена розгортання конфлікту. Корені конфлікту можуть бути де завгодно.

Наступне запитання: "чого саме вони прагнуть?" Не забувайте розглянути не тільки політичні та військові цілі, але й економічні (включаючи екологічні), культурні, соціальні, особисті (амбіції!) тощо.

Адекватний діагноз конфлікту – це вправа політичного характеру; не менш важливим завданням є створення адекватної карти формування конфлікту. Слід зазначити, що існує велика спокуса скористатися моделлю [2,1], тобто коли дві сторони борються за одне й те ж саме. Тим самим ви втрачаєте нагоду розглянути інструменти аналізу конфлікту та засоби його подальшої трансформації. Конфлікт за моделлю [2,1] є настільки очевидним, що тут немає про що говорити. Це як гострий мовний конфлікт у країні з двома мовними групами. В разі складнішого конфлікту можна говорити про конструктивні пропозиції. Наприклад, X віддає У одне, У віддає Z друге, а Z поступається У третім (рішення шляхом тріангуляції, що легко трансформується у квадрангуляцію).

Вправа:

Обговоріть і спробуйте досягнути консенсусу щодо конфліктів у Перській затоці, Югославії, на Близькому Сході, у Гватемалі. Назвіть учасників і учасниць конфліктів, складіть таблицю, визначте питання і, виходячи з них, з'ясуйте цілі.

13. ТЕОРІЯ КОНФЛІКТІВ: ОСНОВНІ ПОТРЕБИ, ОСНОВНІ ПРАВА, ОСНОВНІ КОНФЛІКТИ

Основний конфлікт розгортається довкола основних цілей, а одним із типів основних цілей є основні потреби. Основні потреби обговоренню не підлягають. Вони можуть різнитися залежно від місця та часу, але емпірично ці потреби можна виділити у такі чотири класи:

- [1] виживання (як протилежне смерті); індивідуальне, колективне;
- [2] добробут, що переважно означає наявність їжі, одягу, житла, закладів охорони здоров'я;
- [3] ідентичність, тобто те, заради чого живуть;
- [4] свобода, тобто можливість вибору перших трьох.

Деякі з цих основних потреб інституціоналізовані як права людини.

Потреби/права - це те, що реалізується в особистостях; тобто, саме особистості відчують потреби, задовольняють їх, порушують права тощо. Статі, покоління, раси і класи, нації та держави, тобто групи особистостей, потреб не відчують, але можуть визначати власні інтереси, приміром, бути лідером. Основні інтереси містять основні потреби членів груп, а отже, можуть призводити до основних конфліктів між колективами, наприклад, з приводу обмежених водних ресурсів. Основні конфлікти, як правило, бувають більш насильницькими, тривалими і складніше піддаються трансформації.

Пояснення. Каталоги потреб створюються для того, щоб:

- [1] Зрозуміти, коли конфлікти стають важкими, тобто коли їхніми основними цілями є задоволення основних потреб, таких, як спрага, секс, любов, визнання.
- [2] Допомогати у трансформації конфлікту: задоволення основних потреб має бути гарантоване всім сторонам.

Проблеми. Не подумайте, що деякі з цих потреб є нижчого порядку (матеріальні), а решта - вищими, і що нижчі потреби мають бути задоволені ще до того, як

постане питання про вищі. Дуже часто люди жертвують своїм життям заради своєї релігійної чи культурної ідентичності (приміром, за право розмовляти рідною мовою) чи добробутом заради боротьби за свободу. Краще відразу вислухайте, як вони самі визначають свої потреби і пріоритети. Ніколи не нав'язуйте своїх власних чи чужих ідей.

13. Теорія конфліктів: основні потреби, основні права; основні конфлікти

Основні потреби дозволяють пояснити, чому деякі конфлікти стають настільки складними, тривалими, фундаментальними і важко виліковними. Відповідь дуже проста: вони є основними (фундаментальними), оскільки розгортаються довкола основних цілей (цінностей та інтересів).

Але що таке основні цінності? Очевидно, це щось таке, без чого учасник чи учасниця конфлікту не може жити, необхідність, conditio sine qua non. На особистісному рівні такими цінностями є основні людські потреби, що мають вартість у рамках всіх культур (всі ці потреби можна об'єднати у чотири загальні класи). На колективному рівні ці основні цілі відомі під назвою основних інтересів. Є ще один легітимний основний інтерес: інтерес колективу в задоволенні основних потреб всіх його членів. Отже, країна може визначити свій основний інтерес як забезпечення всіх мешканців їжею. Але таким же чином можна утверджувати і власну могутність – тобто, задовольняти інтереси лише громадян і громадянок сильних націй.

Хорошим прикладом може бути вода, яка є однією з основних людських потреб, а отже, забезпечення громадянок і громадян водою належить до фундаментальних державних інтересів. Водопостачання арабських країн залежить від чотирьох річок (Нілу, Йордану, Євфрату та Тигру), які контролюються неарабськими державами (Ефіопією, Ізраїлем та Туреччиною). Може виникнути досить проблематична ситуація.

Вправа: Який саме тип завершення конфлікту ви пропонуєте для конфліктів щодо основних потреб/інтересів?

Вправа: Уявіть, що повітря стає такою ж проблемою, як і вода. Які варіанти розв'язання конфліктів ви пропонуєте?

ТЕОРІЯ КОНФЛІКТІВ: ВІДХІД, КОМПРОМІС ТА ТРАНСЦЕНДЕНЦІЯ

Реальні конфлікти є складними і заплутаними, але в межах кожного з них можна виділити елементарні конфлікти з двома учасниками чи учасницями, які переслідують одну й ту ж мету. Для елементарних конфліктів, як уже згадувалось, завжди варто визначити п'ять можливих варіантів завершення, які слугуватимуть відправними точками для осмислення конфлікту, вироблення стратегії та конкретних дій. Ось вони:

- [1] Перемога однієї чи одного: одна сторона домінує, інша втрачає;
- [2] Перемога іншого чи іншої: домінує інша сторона;
- [3] Відхід: обидві сторони відмовляються від своїх цілей (на деякий час);
- [4] Компроміс: обидві сторони від чогось відмовляються, а щось здобувають;
- [5] Трансценденція: ситуація визначається по-новому; обидві сторони здобувають більше, ніж втрачають.

У м'якому конфлікті одна чи обидві сторони готові йти на поступки, принаймні на деякий час. У важкому конфлікті обидві сторони вважають, що їхні цілі не підлягають обговоренню; наслідком цього може бути ескалація насильства. Єдиним підходом до такого конфлікту є спроби трансцендувати його, “вийти за межі”, знайти щось нове. Сторони починають упиратися через те, що їм важко вийти за межі вузької перспективи, визначеної їхніми власними цілями. Ваше завдання – покласти край їхній непоступливості. Ви можете обговорити з ними можливість м'яких підходів. Втім, вони можуть продовжувати наполягати, що переслідують фундаментальні цілі, а інша сторона ні за що не піде на поступки, якщо її не примусити це зробити. Ваше завдання полягає не в тому, щоб переконати їх, що конфлікт “насправді” є м'яким (якби це було

так, то він, очевидно, давно був би розв'язаний), а допомогти їм розглянути нові підходи, по-творчому “вийти за межі”, трансформувати конфлікт.

Пояснення. Трансцендування є найскладнішим, але водночас і найбільш плідним підходом. Використовуючи його, ми маємо можливість не лише усунути деструктивний компонент конфлікту, але й, вийшовши на новий рівень, реалізувати конструктивний.

Проблеми. Існує небезпека того, що, відмовившись від м'яких підходів, ви не справитесь з трансцендуванням конфлікту.

14. Теорія конфліктів: відхід, компроміс і трансценденція

Термін “наслідки” конфліктів сам по собі є досить нейтральним. Але за цією нейтральністю ховається цілий ряд варіантів можливого завершення конфліктів.

На найнижчому рівні знаходяться варіанти [1] та [2], коли домінує одна сторона (незалежно від того, застосовувались насильницькі методи чи ні), а інша не одержує нічого. Погане завершення.

Далі йдуть варіанти [3] та [4], відхід та компроміс. Адже загалом вони не вносять нічого нового у ситуацію. Відхід означає “зачекайте хвилику” (яка може тривати вічність), а компроміс по суті означає поділ чогось. Прихильники й прихильниці компромісу вважають, що це щось може бути поділим.

Найвищу позицію займає [5] варіант, трансценденція, що означає привнесення чогось нового, а не того, чого прагнули досягти учасниці й учасники конфлікту. В ідеалі цей новий компонент змінює ситуацію таким чином, що обидві сторони в дійсності одержують набагато більше, ніж вони хотіли або здобувають щось таке, що робить те, за що вони спочатку змагались, менш цінним і привабливим.

Приміром, вони сперечались за шматок землі, а конфлікт завершився створенням кондомініуму, що не дає їм бажаного монопольного контролю

території, але зберігає повний доступ до неї, додаючи до цього мир, усунення загрози війни та багатообіцяючу економічну співпрацю. Вони прагнули стати панівною нацією, але, поділивши цю могутність з іншими, гарантували собі мир і приязне ставлення до своєї діаспори в інших країнах.

Вони прагнули довести свою правоту у суперечці, а погодились на діалог, який надає можливості спільного пошуку ідей, що збагачує усіх учасників і учасниць. Можна навести ще багато прикладів.

Вправа:

Визначте конфлікт, можна той, з яким ви знайомі безпосередньо. Проаналізуйте його з огляду на згадані п'ять варіантів завершення. Чи можете ви запропонувати більше одного способу трансцендування?

ТЕОРІЯ КОНФЛІКТІВ: ДО, ПІД ЧАС І ПІСЛЯ НАСИЛЬСТВА/ТВОРЧОСТІ

Проблема насильства примушує нас розглянути такі три стадії конфлікту: до, протягом і після насильства. Правда ж, це схоже на те, як говорять про хворобу: до, протягом та після симптомів? Якщо подивитись на конфлікт під іншим кутом зору, то ці три стадії виглядатимуть так: до, протягом, після творчості.

Працівник чи працівниця з розв'язання конфліктів має демонструвати свою творчу винахідливість до, протягом і після насильства; а ще краще – бути досить винахідливими, щоб уникнути насильства. Звичайно ж, період “після насильства” може бути періодом “до” нової фази насильства. У реальному світі не існує простих, лінійних ситуацій. На всіх трьох стадіях необхідно багато і наполегливо працювати:

до насильства: запобігання насильству; усунення причин насильства/війни (колективного насильства).

під час насильства: ослаблення насильства; посередництво; втручання

після насильства: відновлення, примирення та розв'язання.

Це нагадує процеси миротворення, підтримання миру та мирного будівництва. Проте на всіх стадіях має проводитися робота з конфліктом. Більше того, слід наголосити, що основною особливістю цього підходу до конфліктів та насильства є те, що він не допускає жодної альтернативи трансформації конфлікту ненасильницькими та творчими методами (досить часто, коли йдеться про м'якші конфлікти, вживають термін “розв'язання”). Насильство ж нічого не вирішує, воно лише живить нове насильство, яке вибухне пізніше, та ілюзії.

Пояснення: Необхідно мати уявлення про те, на якій саме стадії конфлікту ми перебуваємо. Конфлікти є циклічними, вони течуть як час Кроноса, але й тут є певні точки, як от перший та останній акт насильства, де час ніби зупиняється (час Кайрос). Конфлікт – це драма, і у тих, хто працюють з конфліктами, є певна роль, яку вони повинні виконувати.

Проблеми: Не сприймайте ці два рубежі як щось абсолютне, будьте уважними і не забувайте про інші моменти.

15. Теорія конфліктів: до - під час – після насильства/творчості

Політики дуже часто вживають вислів “настав час” або “час ще не настав”, маючи на увазі момент для певного типу втручання, як от пропозицій щодо посередництва, початку переговорів, миротворчих операцій чи процесу примирення.

Немає сумніву, що в чомусь вони мають слухність – названі чотири типи заходів щодо мирного врегулювання легше проводити за одних обставин і складніше за інших. Завжди існує спокуса чекати, доки умови для втручання стануть найбільш сприятливими.

Але що це означає на практиці? Чекати доки сторона, до якої потенційні посередниці та посередники ставляться найменш прихильно, виявить

бажання піти на поступки? Чекати доки обидві сторони втомляться від насильства і прагнутимуть покінчити з усім цим? Сподіватися, що сторони забудуть про страждання і жертви, і процес примирення стане набагато легшим? Скільки людей має загинути, щоб до конфлікту почали ставитися всерйоз? Але хто вони такі, щоб судити? Адже самі вони не потерпають від насильства? Одним словом втручання завжди є вчасним, в будь-який момент. Не треба зволікати!

Вправа:

Чи можете ви навести кілька прикладів? Як ви переконаєте людей, що ця справа є невідкладною? До насильства – адже конфлікт поглинає суспільну та особисту енергію, яку можна використати набагато плідніше; під час насильства – люди гинуть, одержують психічні травми та фізичні поранення; після насильства – травми калічать їхні душі та розум.

16. ПРАКТИКА КОНФЛІКТІВ: ТРИКУТНИК "СПІВЧУТТЯ-НЕНАСИЛЬСТВО-ТВОРЧІСТЬ"

Діалог є засобом, що дозволяє рухатись уперед. Співчуття, ненасильство та творчість - ось підходи, які працівники та працівниці з розв'язання конфліктів мають протиставити трикутнику "ставлення-поведінка-суперечність". У необхідності застосування цих альтернатив вони повинні переконати сторони конфлікту. Саме ці альтернативи мають зайняти місце насильницьких культур, поведінки та почуття заблокованості. Цього не

можна домогтися повчаннями - лише практикою.

Співчуття це здатність до глибокого розуміння – емоційного та розумового – Іншого та Іншої, логіки, що рухає ними. Як приклад можна назвати актора, який вивчає роль, доки не зможе виконувати її на сцені.

Ненасильствоце здатність опиратися спокусам вдатися до насильства (чи радити вдатися до нього) і водночас пропонувати конкретні ненасильницькі заходи щодо виходу з конфлікту.

Творчість це здатність виходити за рамки уявлень сторін конфлікту, відкривати нові способи осягнення соціальної природи конфлікту.

Пояснення суть цього підходу в тому, щоб розітнути металеву оболонку трикутника "ставлення-поведінка-суперечність" в той момент, коли конфлікт починає ускладнюватися. Ті, хто працюють з конфліктами, приходять ззовні, ставлячи перед собою чітке завдання: не допустити, щоб сторони застосували небажані методи розв'язання конфлікту. Цього можна досягти, використовуючи трикутник СНТ, а не повчаннями чи переконанням сторін. Справа нелегка.

Проблеми Співчуття легко блокується почуттям антипатії; ненасильство - незнанням того, що було зроблено і що можна зробити; творчість - прихильністю до застарілих неефективних парадигм та дискурсів.

16. Практика конфліктів: трикутник "співчуття-ненасильство-творчість"

Проблема в тому, що цьому не навчають ніде в світі. Робота з конфліктами, як правило, страждає від злочасної нецілісності, типової для суспільства. Людьми, здібними до

співчуття, як правило, є люди релігійні та психологи; людей, які вміють жити і діяти ненасильницькі, взагалі дуже мало; до творців, очевидно, можна віднести митців, архітекторів, інженерів та вчених та й то лише у певних рамках; в окремих випадках ними є політики. Як бачимо, мало хто з людей володіє здібностями інших.

Загалом можна стверджувати, що для жінок більшою мірою притаманні співчуття та ненасильство, а для чоловіків - творчість. Фактори віку, раси та класу меншою мірою впливають на трикутник СНТ, а от приналежність до певної нації безперечно впливає на здатність до СНТ.

З огляду на це, оптимальним підходом є створення команди працівників та працівниць з розв'язання конфліктів, члени якої доповнюють одне одного. Але тут криються інші труднощі - сумісність членів цієї команди. Може статися так, що багато енергії вони змушені будуть витратити на ослаблення внутрішньої напруженості. Отже, у працівника чи працівниці з конфліктів треба виховати всі ці три риси.

Вправа:

припустимо, що команду створено з, так би мовити, фахівців зі співчуття, ненасильства та творчості. Чи повинні вони в такому разі працювати зі стороною конфлікту всі разом водночас, чи по черзі?

17. ПРАКТИКА КОНФЛІКТІВ: СПІВЧУТТЯ І ПОМ'ЯКШЕННЯ СТАВЛЕННЯ

Проблема не в тому, щоб зрозуміти, як би ви, працівниця чи працівник з розв'язання конфліктів, діяли на місці однієї зі сторін конфлікту. Ваші особисті реакції також неважливі. Важливо знати те, як реагують та діють вони, і зрозуміти чому. Процес осягнення і осмислення викликатиме у вас сильні емоції, як симпатії, так і антипатії. "Зрозуміти – означає вибачити".

Може статися, що ви відчуватимете сильний вплив полюсів повного неприйняття чи визнання однієї зі сторін конфлікту. Якщо ви піддастесь цим впливам, то реагуватимете на все як одна зі сторін конфлікту. Все це можна зрозуміти, але ваше завдання полягає не в цьому.

Рекомендується не піддаватися на ці спокуси, а спробувати визначити легітимні (за універсальними критеріями) цілі; часом навіть сторони конфлікту можуть невірно собі їх уявляти. Серед прикладів таких легітимних цілей можна назвати неприйняття Версальської угоди Гітлером, невизнання західного колоніалізму в Азії Японією, небажання терпіти жахливу експлуатацію з боку герильєрос (якщо, звичайно, відкинути антисемітизм, японський колоніалізм та насильство герильї). Узагальнююча теза така: кожна зі сторін конфлікту має глибоко заховану під насильницькими гаслами та вчинками валідну мету, на яку треба опиратися, закликаючи її діяти ненасильницькі і творчо.

Пояснення. Ви не просунетесь вперед ані на крок, якщо сторона конфлікту почуватиметься знехтуваною і відкинутою. Відмовляти їй у гуманності – це негуманне упередження. Кожний і кожна потребує, щоб з ним чи нею рахувались принаймні в якомусь одному питанні, якщо цього не можна зробити в цілому.

Проблеми. Прийняття певної мети має супроводжуватися пропозиціями щодо подальшої ненасильницької і творчої роботи. Визнання цієї мети, яке не підтверджується пропозиціями щодо її досягнення, є надзвичайно безвідповідальним вчинком.

17. Практика конфліктів: співчуття і пом'якшення ставлення

Як розвинути таку рису, як співчуття? Можливо, через налагодження близьких зв'язків з людьми, з багатьма і різними людьми, через досягнення творчості художників і художниць, письменниць і письменників, поетів і поеток, досвід інших людей. Досить корисними тут можуть бути дві вправи.

Двоє друзів сидять в аеропорту, рейс відмінили, попереду у них багато годин чекання, робити нічого. Один з них пропонує: "Давай розказувати один одному історії з нашого життя. Попри те, що ми давно знаємо одне одного, завжди знайдеться, що розказати".

Як підсумок до розповіді: "Розкажи мені, чим ти керуєшся? Які твої основні цілі? Чого ти боїшся?"

Ви вирішуєте самі, наскільки глибоко ви хочете занурюватися. Ця вправа може допомогти у розкріпаченні особистості. Ви переглядаєте своє життя. Хороший друг чи хороша подруга може задавати деякі уточнюючі запитання, наприклад: "Чому в цьому випадку ти повівся чи повелася саме так, а не інакше?" Відповідь допоможе вам краще зрозуміти самих себе. Ви, звичайно ж, винагородите свого друга чи подругу, що ставиться до вас так добре, подякою.

Вправа.

Зверніться до свого сусіда чи сусідки на семінарі. Візьміть собі другу роль, запитуйте, але делікатно, наскільки дозволяє ситуація семінару. Можна спробувати накреслити схему свого "я" на папері, а потім попросити, щоб ваш партнер зробив чи зробила те саме. Порівняйте ці моделі. Якщо ви працюєте з конфліктом, ви змушені задавати запитання щодо цілей сторони у конфлікті. Отже, вам дуже корисно побувати у ролі сторони, що відповідає на питання, і таким чином зрозуміти, як краще ставити запитання і як почуває себе сторона, що відповідає.

18. ПРАКТИКА КОНФЛІКТІВ: ПОМ'ЯКШЕННЯ ПОВЕДІНКИ ЧЕРЕЗ НЕНАСИЛЬСТВО

Ненасильство – це те, з чим більшість людей мають справу щодня. Візьміть хоча б обстоювання своїх прав, намагання досягти певних цілей без насильства, не завдаючи шкоди іншим. Проте ненасильство це не те саме, що й не поводитися насильницькі, оскільки останнє означає ще й пасивність, бездіяльність, скорення долі. Ненасильство ж в ідеалі має охоплювати думки, слова і дії:

[1] Ненасильство в думках: медитація, внутрішній діалог, підготовка до роботи з конфліктом, намагання виявити і усунути власні деструктивні імпульси;

[2] Ненасильство в словах: діалог зі сторонами конфлікту, уникання навішування ярликів "провини/гріха", пошук спільних коренів та майбутнього, спільна відповідальність, обережне з'ясування тривоги, страхів, нереалізованих потреб тощо;

[3] Ненасильство в діях: демонстрації, використання ЗМІ, зустрічі з метою переговорів; інакше кажучи, м'які, ординарні політичні заходи. Але є ще й екстраординарна політика рішучого ненасильства на зразок невійськової оборони від зовнішнього прямого насильства, ненасильницьких революцій проти внутрішнього структурного насильства, (пряме насильство в "замороженій" формі).

Пояснення: Насильство породжує насильство. Отже, треба уникати насильства, щоб ще більше не ускладнити конфліктну ситуацію. Навіть якщо взаємний відхід від конфлікту часом може бути доброю ідеєю, самоствердження, в певних межах, є людською потребою. Ненасильство заповнює цю пустоту, принаймні теоретично.

Проблеми: очевидно, ненасильство знаходиться між Сциллою пасивності та Харібдою насильства, включаючи провокування насильства через рішуче ненасильство.

18. Практика конфліктів: пом'якшення поведінки через ненасильство

Ненасильство – через відмову вдаватися до насильства, а отже залишаючи іншу сторону без суперника чи суперниці, яким треба відповідати насильницькі – запобігає переходу конфлікту у небезпечну Фазу II, фазу насильства. Звичайно, конфлікт не завжди розвивається за такою схемою.

Але будемо конкретнішими. Уявіть собі січень 1997 року, Белград, факультет філософії місцевого університету, де знаходиться штаб ненасильницької кампанії проти Мілошевича, який не захотів визнати перемогу опозиції. До вас звертаються за порадами. Схиляючись перед студентами та професорами, що творять нові форми ненасильницького протистояння серйозним небезпекам, вам спадають на думку такі поради:

[1] Дуже чітко поясніть, що вашою метою є перемога демократії, а це означає визнання результатів виборів, не більше і не менше.

[2] Не треба демонізувати Мілошевича у всьому, що не стосується цього питання. Якщо ви боретесь за демократію, то боріться з ним демократично, тобто на наступних виборах.

[3] Будь-яке порівняння з Чаушеску натякає на смерть Мілошевича. Це повна дегуманізація. Навпаки, запросіть його до діалогу. Пошліть йому додому торт, але не йдіть на інституційну співпрацю, доки він не визнає результати виборів.

[4] Подумайте, яким міг би стати в результаті виборів уряд міста.

[5] Нехай цей уряд звернеться до мешканців міста з проханням прибрати і прикрасити місто. Проведіть якусь конструктивну акцію. Взагалі, завжди намагайтесь поєднувати протести з конструктивними діями.

Вправа: обговоріть. Чи має це хоч якийсь сенс? Це надто м'які заходи чи надто

рiшучi? Надто вимогливi як для органiзацiї, що дотримується ненасильства? Може краще вийти на вулицi з демонстрацiями i кричати, щоб заглушити офiцiйну пропаганду?

19. ПРАКТИКА КОНФЛIКТIВ: ТВОРЧИСТЬ I ПОМ'ЯКШЕННЯ СУПЕРЕЧНОСТЕЙ

Як ми вже говорили, посередництво може призвести до якогось компромiсного рiшення, яке по сутi не влаштовує нiкого. Примiром, кондомiнiум (тобто, "спiльний суверенiтет", вiльний потiк людей та iдей, пiдприємцiв та товарiв) може виявитися бiльш життєздатним утворенням, нiж подiл спiрної територiї на двi частини. Крім того, компромiсне рiшення може виявитись дуже болючим (згадайте соломонове рiшення розрiзати дитину навпiл). Отже, iдея об'єднання зусиль, а не подiлу дитини/територiї є можливим варiантом для перуансько-еквадорського конфлiкту. Труднощi тут не тiльки у взаємнiй ненавистi сторiн, але й у новизнi цiєї iдеї для свiту, в якому вважається, що кожен кiлометр територiї має належати однiй i тiльки однiй державi. Отже, творчий пiдхiд вимагає часу для осмислення i засвоєння iдеї. Така цiна творчостi.

Такого роду пропозицiї є екстрапарадигматичними, незвичними. Так сприймали iдею Комiсiї з безпеки в Європi у 1967 році. Щоб посiяти зерна, виростити та зiбрати урожай, потрібен час, потрібно пройти через стандартнi чотири стадiї мовчання, насмiшок, войовничого неприйняття, i вже потiм визнання як "саме собою зрозумiлого" (останнi три взятi у Шопенгауера). Працiвник чи працiвниця з розв'язання конфлiктiв повиннi усвiдомити, що це є невид'ємним складником iхньої роботи. Творча робота з конфлiктом просто потребує часу – отже, її слiд починати вже зараз, не чекаючи "визривання" конфлiкту.

Пояснення. Творчiсть, пошук нових iдей є просто необхідними у основних, складних конфлiктах. Бiльшiсть людей живуть у звичному руслi; якби виходи з конфлiкту знаходилися в цiй же площинi, то iх би давно вже

виявили. Пливучи в протилежному напрямку, працівники та працівниці з розв'язання конфліктів також наближаються до джерел конфлікту.

Проблеми. Знайти середину між чимось абсолютно нетворчим та ідеєю, яка є настільки творчою, що виглядає абсурдом. Часто це проблема вираження, форми представлення ідеї, встановлення зв'язків між новим та добре відомим через аналогії, метафори тощо.

19. Практика конфліктів: творчість і пом'якшення суперечностей

Автор цього посібника засвоїв один важливий урок: лідери конфліктуючих сторін до певної міри прагнуть співчуття і виправдання всього того, що вони нарobili. Однак цього вони вже вдосталь наслухалися від своїх прихильників та прихильниць, а також підлабузниць та підлабузників. Їм не дуже потрібні як діагнози і прогнози, так і опозиціонери й опозиціонерки, які кажуть, що все не так.

Але вони напевно прагнуть чогось такого, що можна почути від зовнішньої сторони, тобто творчої ідеї стосовно виходу з конфлікту не лише "з честю" і "врятованим іміджем", але й з тим, що перенесе їх у нову і ліпшу ситуацію. Заради цих конструктивних ідей вони готові навіть пройти через стадію діагнозу-прогнозу. Можливо, вони не винагородять вас, сказавши: "Яка прекрасна ідея". Адже це означатиме, що не вона спала їм на думку. Винагородою вам може стати мовчання – ідея визнана, контраргументів проти неї нібито немає. Ваше завдання – допомогти сформулювати ті аргументи, а не святкувати перемогу. Тобто, ваша роль полягає в тому, щоб не говорити ні "так", ні "ні", а "можливо".

Це не легко. Безперечно, діалоги між учасниками й учасницями конфлікту та зовнішньою стороною – це добрий спосіб генерування творчих ідей, але не гарантія їх появи. Більшість з них відразу ж відхиляються як іррелевантні стосовно даного конфлікту. Але деякі все ж таки з'являються, і ознакою

появи такої ідеї є мовчання іншої сторони. Але робота, рефлексія продовжуються.

Вправа:

Уявіть собі, що діалог наштовхнув вас на нову цікаву ідею. Як би ви подали цю ідею учаснику чи учасниці конфлікту – розчарованим, злим, підозріливим, вороже настроєним?

20. ПРАКТИКА КОНФЛІКТІВ: ВИТОКИ ТВОРЧОСТІ

За яких умов люди починають творити? Є маса книжок про наукову, мистецьку та інші типи творчості, але не про творчість в роботі з конфліктами. Наше завдання знайти ненасильницькі варіанти завершення конфлікту для транцендування суперечностей. Але як досягти цього?

Загальна формула виглядає просто: ввести новий аспект-вимір-перспективу, подивитись на конфлікт по-новому і тим самим змінити і розблокувати ситуацію. Але цей творчий процес не відбувається автоматично. Ось кілька зауважень:

Індивідуальна творчість:

Почати з аналогій – “цей випадок нагадує мені”:
конфлікти такого ж типу, наприклад, інші міждержавні конфлікти;
конфлікти на одному рівні, наприклад, міжкласові конфлікти;
конфлікти на різних рівнях, наприклад, між-внутрішньо- особистісні

конфлікти;
інші проблеми, наприклад, медичні, технічні, архітектурні.

Колективна творчість:

Проведення мозкового штурму. Цей метод може дати набагато більше, ніж проста сума індивідуальних творчих можливостей усіх присутніх. Стандартні прийоми: аркуші на стінах, багато маркерів, обговорення, фіксація всіх ідей, що з'являються в процесі обговорення, на папері, перерва, ще один раунд штурму, запис пропозицій на картках, систематизація (проведення стрілок), організація карток за схемою “умови-наслідки-контекст”.

Народження хорошої, нової ідеї – це перехід від кількості до якості, акумуляція індивідуальних і колективних зусиль, описаних вище, потім пауза (приміром, хороший перепочинок, сон). І зовсім несподіване народження ідеї, як у науці чи в мистецтві. Працюйте до знемоги, потім розслабтеся, почекайте. І сподівайтесь, моліться, медитуйте. Пам'ятайте: хороші ідеї це завжди нові ідеї, ті, які виходять за рамки звичного русла мислення.

Пояснення. Стадії “до – під час – після творчості” можуть стати стадіями “до – під час – після насильства”. Не чекайте вибуху насильства, щоб почати шукати творчі шляхи виходу з конфлікту. Це межує з фашизмом, що використовує насильство як засіб досягнення політичних цілей.

Проблеми. Твердих гарантій появи нових ідей немає, отже пам'ятайте старі ідеї, що спрацювали у подібних ситуаціях у минулому. Включіть колективну пам'ять. Дуже корисними можуть бути анекдоти. І не відкидайте повністю звичне русло мислення – часом там можна знайти невикористані і неосвоєні ресурси!

20. Практика конфліктів: витоки творчості

Перегляньте частину “Творчість, трансценденція та трансформація конфлікту”. Зверніть увагу, як творчість рухається довкола таких фундаментальних вимірів, як простір і час (і в якому часовому порядку). До цього, напевно, можна додати питання “Хто?” і “Як?” Над всім цим варто подумати. “Ми завжди робимо це так, а чи не можна зробити це якимось по-новому?” Так, можна, але не намагайтесь бути надмірними новаторками чи новаторами.

Нове варто представляти як продовження звичного. В ідеалі, можливе навіть і повернення до звичного (див. Розділ 50). Можна також піддати сумнівам прийом Колумба – адже яйце знову не стане цілим. Цей аргумент важливий у зв'язку з творчістю військових. Немає сумніву, що військові часто

бувають кращими творцями, ніж мирні люди. Однак їхні деструктивні дії зазвичай є незворотними.

1967 року автор запропонував міністрам закордонних справ двох конфліктуючих систем ідею Комісії з безпеки в Європі. Він посилався на Європейську економічну Комісію ООН – можна замінити лише одне слово, комунікація вже налагоджена. Пропонувалась ідеї діалогів, а не націлювання ракет. Ідея з'явилась.

Вправа: Ви стоїте на південному полюсі, вам наказано рухатись, але тільки не на північ. Ваша відповідь?

Вправа: Наведіть аналогічний приклад конфлікту з життя.

Вправа: Фарбуючи підлогу, ви “загнали” себе у куток. Як вам вибратися звідти?

Вправа: Наведіть аналогічний приклад конфлікту з реального життя.

21. ТЕОРІЯ НАСИЛЬСТВА: ТРИКУТНИК “ПРЯМЕ-КУЛЬТУРНЕ-СТРУКТУРНЕ НАСИЛЬСТВО”

Насильство ушкоджує тіло, розум і душу. Виходячи з того, як діє насильство, ми можемо визначити принаймні три його типи:

[1] пряме насильство: свідомо націлене на завдання шкоди;

[2] культурне насильство: легітимізує два інші типи як справедливі;

[3] структурне насильство: неусвідомлене, звичне, до нього так чи інакше залучені всі.

Структурне насильство може являти собою заморожене пряме насильство давніх військових вторгнень чи расового/класового пригнічення (колоніалізм, рабство). Як наслідок цього може виникати революційне чи контрреволюційне насильство. Специфіка насильства залежить від рівня культурного насильства, тобто, від того, наскільки певна культура освячує, прославляє насильство і чи приховує вона ненасильницькі альтернативи.

Пряме насильство, видиме, руйнівне, як прояв волі до завдання шкоди, є найбільш небезпечною формою. Структурне насильство – це невидиме насильство, що не є проявом чієїсь волі до завдання шкоди, вбиває повільно, але може бути не менш, а то й ще більш руйнівним. Порівняйте кількість дітей, які щороку гинуть від недоїдання (12 мільйонів) з середньорічною кількістю жертв Другої світової війни (9 мільйонів). Культурне насильство також є невидимим, але в ньому закладено явний намір завдати шкоди, навіть убити, хоча й не прямо, а через слова, образи. Це насильство священників, інтелектуалів, професіоналів. Військові спеціалізуються на прямому насильстві, а економіка часто будує (і опирається) насильницькі структури.

Пояснення. В конфліктній ситуації ставлення визначається культурним насильством/миром, поведінка – прямим насильством/миром, а суперечності – структурним насильством/миром. Виражаючись мовою ООН, заходи щодо встановлення миру створюють політичні механізми для припинення прямого насильства і ініціювання роботи з вирішення проблеми культурного насильства. Заходи з підтримання миру контролюють пряме насильство, а мирне будівництво ставить на меті створення кращих структур і часом паралельно вирішує проблему культурного насильства.

Проблеми. Будь-який діалог щодо конфлікту рано чи пізно торкнеться цих питань. Будьте готовими до цього.

21. Теорія насильства: трикутник "пряме – культурне – структурне насильство"

Наш аналіз природи насильства та конфліктів сягає все глибше. Читач або читачка починає помічати насильство всюди.

Є такі, що звертають увагу лише на прямі форми насильства. Нерідко вони мають рацію, надаючи пріоритетного значення саме кшатрійському

насильству, насильству касты воїнів.

Але є ще й вайшії, торговці, що створюють місцеві, національні, регіональні та глобальні економічні структури, які одним дарують багатство, а інших прирікають на злидні. Звичайно, найбільш обдаровані з них, нерідко шахраї, завжди виберуться нагору, але це не надто гуманістична точка зору.

Для економіста, брахмана слова чи символи безробіття не є чимось поганим, оскільки це дозволяє роботодавцям вибирати. Але чи захоче він спроектувати таку теорію на самого себе? Те ж саме стосується ідеологів насильства заради національної незалежності, захисту державності чи класової революції.

Справді, це досить контроверсійні питання. Проблема в тому, що кожна і кожний, хто прагне рухатися вперед, припиняючи пряме насильство, обов'язково наштовхується на консервативні структури, що генерують насильство знизу і згори, та культури, що виправдовують будь-які форми насильства.

Вправа: Для прикладу візьмемо Гватемалу. Це суспільство з надзвичайно репресивними і гнобительськими структурами. Корінне індіанське населення (54 %) всіляко ущемлюється латиноамериканцями і латиноамериканками; крім того, в місцевій культурі високо шанується мачізм – культ насильства. Вважається, що лише таким чином юнаки можуть стати справжніми чоловіками. Між тим, угоду про припинення вогню підписано давно. Отже, це підтверджує нашу тезу про те, що доки не будуть трансформовані соціальні та культурні структури, пряме насильство триватиме, можливо, набуваючи інших форм (наприклад, злочинності). Якщо ви визнаєте цю тезу слушною, обговоріть, що треба робити зі структурами та культурами, що базуються на насильстві.

22. ТЕОРІЯ НАСИЛЬСТВА: ПРЯМІ; ВИДИМІ ТА НЕВИДИМІ НАСЛІДКИ

Шкода, завдана конфліктами з застосуванням насильства, часто не обмежується

матеріальними збитками, загибеллю та каліцтвом людей.

Таблиця 1: Видимі та невидимі наслідки насильства

	Матеріальні, видимі наслідки	Нематеріальні, невидимі наслідки
<u>ДОВКІЛЛЯ</u>	виснаження, забруднення, завдання шкоди для біологічних видів	зневажливе ставлення до природи
<u>ЛЮДИ</u>	<u>соматичні:</u> кількість вбитих, поранених, згвалтованих та біженців і біженок	<u>психічні:</u> втрата близьких, травми, ненависть, бажання помсти, зловживання статусом переможця чи переможниці
<u>СУСПІЛЬСТВО</u>	зруйновані будинки, інфраструктура	Деградація суспільних структур та культури
<u>СВІТ</u>	матеріальні збитки, пошкодження інфраструктури	Негативний вплив на глобальні структури та культуру
<u>ЧАС</u>	можливість нового вибуху насильства, наземні міни, генетика	Перенесення через культури та структури; рубежі травм та слави
<u>КУЛЬТУРА</u>	нищення культурної спадщини	Культура насильства; блокування можливостей розв'язання конфліктів

Пояснення.

Отже, ті, хто беруть до уваги лише видимі наслідки війни/насильства, помиляються.

Пропозиція: пам'ятайте, що втрати від війни/насильства вимірюються не лише видимими наслідками (кількістю загиблих, біженок і біженців, матеріальними збитками тощо). Невидимі наслідки, такі, як низький поріг насильства, травми, міфи про травми/славу, можуть бути навіть важливішими в довшій часовій перспективі. Такі наслідки насильства для нинішнього та майбутніх поколінь, як тягар втрат/ненависть, прагнення до помсти, пиха переможців і переможниць, необхідно проаналізувати в процесі прогнозування і використати це для стримування насильства. Різно виступайте проти цинічних заяв на зразок "вони плодяться, як кролики", "війна – це вигідні контракти", "трохи примирення, і вони забудуть про все".

Проблеми

Коли ви розповідатимете про те, як діє насильство, дехто може відреагувати так: "Вони заслуговують на це. Їм не залишалось нічого іншого, як зробити це". А, можливо, буде і мовчання. Це означає, що з вашими аргументами погоджуються.

22. Теорія насильства: прямі, видимі та невидимі наслідки

Якщо до уваги береться лише видима частка загальних наслідків насильства (приміром, у військових та політичних заявах чи репортажах військових кореспондентів і кореспонденток), то в такому разі війна і насильство в цілому виглядають більш прийнятно. Представлення ж загальної суми наслідків може мати ефект протвердження, відображуючи не лише витрати на озброєння, але й втрачені можливості (скільки грошей могло піти на продукти харчування та інвестиції). Іншим прикладом є побічні наслідки. Якби вони були точно відомі, то люди поводитись би більш обережно.

Проте нашим основним завданням є не тільки активізація спротиву війні на Фазі I конфлікту. Водночас ми створюємо перелік питань, за якими треба стежити протягом Фази II, намагаючись запобігати певним негативним наслідкам, і реалістично оцінювати завдання для Фази III.

Інакше кажучи, війна схожа на епідемію чи навіть пандемію. Коли вона наближається – потрібно максимум зусиль щодо запобігання. Коли вона вибухає – необхідний максимум терапії. Після її ліквідації – максимум заходів щодо реабілітації. Загалом же це вище людських можливостей. Трансформація конфлікту на ранній стадії є набагато кращою, дешевшою та легшою справою. Але для цього потрібні не лише раннє попередження, але й ранні дії.

Вправа:

Порівняйте Другу світову війну з Холодною війною, війною, що так і не спалахнула. Восени 1989 року вона несподівано для всіх скінчилась, а Радянський Союз розпався. Чому, на вашу думку, це сталося? Що ми можемо почерпнути для себе з цього прикладу трансформації?

23. ТЕОРІЯ НАСИЛЬСТВА: ПОГАНІ КУЛЬТУРИ, ЩО ВИПРАВДОВУЮТЬ НАСИЛЬСТВО

Культура – це ряд правил, засвоєних нами з дитинства, про добре-погане, вірне-невірне, істинне-хибне, священне-профанне, прекрасне-потворне тощо. Культура проявляє себе багатьма шляхами: у словах і діях, структурах та законах, в науках і мистецтвах. Потім ми оцінюємо, чи відповідають ці продукти вищеназваним стандартам. Проблема полягає в тому, що деякі культури трактують насильство/війну як добро, а деякі типи вбивства як справедливі і навіть священні (священні війни) чи прекрасні (естетика насильства/війни). А заяви на зразок “на жаль, нам потрібні деякі несправедливі структури” часто трактуються як правильні.

Зрозуміло, що такі “культури насильства” можуть бути використані для виправдання прямого чи структурного насильства. Отже, потрібні “культури миру”, котрі визначають мир як добро, справедливість, священне та прекрасне, а насильство як погане, несправедливе, профанне та потворне.

Сьогодні культура насильства та культура миру поєднані у шизофренічній культурі, що насильство проти особи трактує як погане, а гендерне, расове, класове насильство та насильства проти націй та держав як достойне прославляння.

Пояснення. Ця концепція пояснює, яким чином насильство стає більш прийнятним. Люди звикли сприймати певні типи насильства як добро та справедливість чи навіть як священне і прекрасне. Надзвичайно важливим є те, як народи, держави, міжнародна спільнота виправдовують насильство.

Проблеми. Ця концепція дозволяє тим, хто працюють з конфліктами, перемістити увагу з поганих учасників, учасниць та структур на погані культури, проаналізувати чи навіть розвінчати “моделі легітимації”, як кажуть політологи. Проте не слід забувати і про поганих учасниць і учасників, а тим більше – про погані структури. Структури можуть бути насильницькими за означенням (як диктатура), а учасники й учасниці – ховатися за поганими культурами (приміром, за культурою мачізму). Отже, необхідно концентрувати увагу на всіх трьох складниках конфлікту, прагнучи покращити кожен з них.

23. Теорія насильства: погані культури, що виправдовують насильство

Насильство, закладене в культурі, є ще більш проблематичним, ніж структурне насильство. Адже воно міститься в нас самих, а не лише в “поганих” учасниках і учасницях конфлікту. Структурне насильство вигідне верхнім ешелонам суспільства, до яких не належить більшість із нас. Ми читаємо про “неоколоніалізм” та “експлуатацію Третього світу” і тішимо себе тим, що не належимо до верхівки (втім, це також може бути ілюзією і це тема для окремої дискусії). Структури трактуються як щось зовнішнє. Культура ж – це те, що міститься всередині, в самих нас. Це релігія, ідеологія, мова. Це те, що творить нашу ідентичність. Негативні риси культури стають нашими особистими негативними рисами. Фемінізм примушує чоловіків визнати це. Культурний аналіз зачіпає глибше, ніж структурний. Виняток становить лише верхівка структур.

В усьому світі хлопців виховують таким чином, щоб вони були готові захищати свої родини навіть ціною власного життя. Дівчат же привчають до думки, що їх мають захищати і оберігати чоловіки, але в разі необхідності вони також мають пожертвувати власним життям “як чоловіки”.

Демістифікація цих ідей не входить у наші завдання, але зверніть увагу, що ані хлопці, ані дівчата не виховуються у культурі миру, яка пропонувала б творче розв’язання конфліктів ненасильницьким шляхом. Ось тут і стає в нагоді приклад з апельсином.

По-перше, тут наводиться 16 варіантів завершення конфлікту. Одним з аспектів творчості є здатність уявити цю багатоваріантність.

Друге, важливим є вміння переносити ці варіанти на реальні конфлікти. Наприклад, поділ апельсина у випадку з Північною Ірландією може означати таке: три протестантські графства передаються протестантам, а три графства зі змішаним населенням – католикам, що автоматично змушує всіх інших залишити ці території. Погодьтеся, що це невдалий варіант розв’язання конфлікту для всіх.

Вправа: знайдіть рішення, що відповідають трансценденції конфліктів.

24. ТЕОРІЯ НАСИЛЬСТВА: ПОГАНІ СТРУКТУРИ ДОСАЖДАЮТЬ ПОВІЛЬНІШЕ

Структура – це така модель взаємодії, у якій люди виконують певні ролі, не замислюючись над тим, що вони роблять, оскільки “це роблять усі” (у просторі соціуму) і “ми завжди робили так” (у часовому вимірі). Будь-яка взаємодія, наприклад, покупець-продавець, що повторюється мільйони разів, -- тобто, структура – твердішає настільки, що навіть найменше відхилення від усталеного порядку (наприклад, підняття однієї ноги під час передачі грошей) викличе здивування (якщо не вірите, спробуйте самі).

Насильницькі структури завдають шкоди багатьом, коли не всім людям; мається на увазі, що вони перешкоджають їм задовольняти основні потреби. І це є непоганим аргументом на користь модифікації таких структур. Ми можемо визначити два типи структурного насильства:

вертикальні структури насильства: пригнічення (політична влада), експлуатація (економічна влада), відчуження (культурна влада);

горизонтальні структури насильства: люди, що хочуть жити разом, утримуються окремо; люди, що хочуть жити окремо, утримуються разом.

У першому випадку структури перешкоджають задоволенню таких потреб, як свобода, добробут та ідентичність (у випадку, коли на четверту потребу – виживання – зазіхають військові, насильство вважається прямим).

У другому випадку структури стають на заваді задоволенню людської потреби в ідентичності. Приклади: корейський народ прагне жити разом, але цьому перешкоджають уряди; два народи Боснії прагнуть жити окремо, але їх примушують жити разом.

Пояснення. Ця концепція показує, що насильство можливе навіть без намірів завдати комусь шкоду. Воно просто існує; тому, що “так роблять усі” або “ми завжди так робили”.

Проблеми. Таким чином увага переноситься з поганих учасників та учасниць на погані структури (приміром, від колонізатора на колоніалізм) і ніби знімається відповідальність з представниць і представників верхівки. Проте

помилки верхівки чи її невміння врегулювати ситуацію залишаються.

24. Теорія насильства: погані структури досажають повільно

Структури виглядають міцними. Але не бійтесь цього. Згадайте про руйнування таких структур, як колоніалізм та рабство. Це має вас підбадьорити. Хоча не слід забувати і про ті проблеми, які виникли після краху колоніальної системи. Крім того, не можна оминати увагою і те, що відбувається сьогодні з третьою поганою структурою -- патріархатом. Завдяки конкретним діям конкретних людей рухається справа звільнення жінок. Тепер про проблему філософського характеру. Структури роблять людей маленькими, безіменними, несуттєвими, таким чином знімаючи з них будь-яку особисту відповідальність.

Візьмемо хоча б "маси" з політичного жаргону. При уважному вивченні "маси" стають менш анонімними і набувають рис партійного лідера, який або яка пропонує певні політичні ініціатив в ім'я цих "мас".

Інша анонімна структура -- "ринок". "Ринок" встановлює ціни. Якщо придивитися, то "ринок" також перестає бути безіменним. Виявляється, що тут заправляють керівники й керівниці транснаціональних корпорацій, які визначають ціни, зарплатню, прибутки акціонерів і акціонерок тощо. І все це в ім'я "ринку".

Одним словом, у структур починають проявлятися обличчя, з'являтися імена та адреси. Але це не спростовує нашу концепцію. Дуже багато дуже маленьких людей та продавців-покупців своїми численними маленькими діями утворюють ці "маси" та "ринки". Реальність -- це суміш впливових учасників, учасниць і безіменних людей. Залучайте до діалогу сильних людей і водночас підвищуйте рівень свідомості маленьких. Всі вони є потенційно сильними.

Вправа:

Обговоріть, що відбувається, коли працівники та працівниці з розв'язання конфліктів мають вигоди від структур, що створюють і відтворюють конфлікти? Чи працюватимуть вони проти самих себе? Чи зацікавлені вони в продовженні конфлікту?

25. ТЕОРІЯ НАСИЛЬСТВА: ТРИКУТНИК "ДІАГНОЗ-ПРОГНОЗ-ТЕРАПІЯ"

(якщо Вам не подобаються медичні терміни, використайте "аналіз-передбачення-засоби")

Ось вам ще одна тріада слів та літер (ДПТ), які допоможуть краще запам'ятати концепції, які завжди слід розглядати разом.

Діагноз насильства відсилає нас у минуле, оскільки там можна виявити дані, необхідні для дескриптивного (описового) аналізу.

Прогноз також є дескриптивним, але стосовно майбутнього насильства. Терапія теж стосується майбутнього, але вона є прескриптивною, тобто прописує робити саме це, а не те.

Втім, схоже, що ми забули про ще один метод -- терапію минулого.

[1] Починати треба з такого питання: "Коли саме сталося щось не те? Що можна було зробити в тій критичній ситуації?" Варто було б дослідити минуле з прескриптивної точки зору як "історію в умовному способі", перемогти історію, не дозволивши їй панувати над собою.

[2] Після цього можна було б зробити певні прогнози: "Що, на вашу думку, станеться з огляду на сьогоднішню ситуацію?"

[3] Далі можна поставити діагноз: "Чому це так?"

[4] І останнє: "гаразд, як нам вийти з цієї ситуації?"

Пояснення.
приносить

Відразу братися за діагноз чи терапію не варто. Часто це не

позитивних результатів. Сторони, як правило, міцно тримаються свого трактування подій. Спростувати їхні аргументи можна завдяки терапії минулого та через прогноз. Дуже важливо уважно вислухати учасників і учасниць конфлікту.

Проблеми. Не треба поспішати і намагатись зробити все з наскоку. Ми перебуваємо біля самого кореня всього процесу діалогу. Треба діяти надзвичайно обережно і уважно, поєднуючи цю методику (в разі необхідності) з іншими питаннями порядку денного процесу діалогу.

25. Теорія насильства: трикутник "діагноз-прогноз-терапія"

Пропонуємо чотири типи розмови з приводу конфлікту:

ТИПИ РОЗМОВИ	Дескриптивний	Нормативний
Орієнтовані на минуле	[A] ДІАГНОЗ	[D] ТЕРАПІЯ МИНУЛОГО
Орієнтовані на майбутнє	[B] ПРОГНОЗ	[C] ТЕРАПІЯ

Послідовність [A]-[B]-[C] виглядає спокусливо логічною. Але будьте обережними. Діагноз має включати аналіз процесу формування конфлікту, тобто визначення сторін, які мають свої інтереси в конфлікті, та їхніх цілей. Прогнозування та терапія великою мірою залежать від діагнозу, а отже, консенсус у цьому складному питанні є малоймовірним. Краще його обійти і проаналізувати конкретні випадки та події з минулого ("коли щось почало діятися не так?"). Консенсус щодо оцінки минулого спостерігається значно частіше, що й може служити відправною точкою.

Наступне запитання ("Що можна було зробити в той критичний момент минулого?") допомагає позбавитися переконання, що сталося щось неминуче. В той момент можна було щось робити, а отже, щось можна зробити і змінити в майбутньому. Ви повинні скорити події, а не навпаки. Тому ми рекомендуємо послідовність заходів [D]-[B]-[A]-[C]. Можливо, навіть варто двічі повторити послідовність [D]-[B]-[A], проаналізувавши минуле і майбутнє, а вже потім переходити до терапії. Це досягається в процесі діалогу між внутрішньою стороною і зовнішньою, а не пропонується

внутрішнім сторонам як fait accompli (доконаний факт).

Вправа:

опираючись на цю таблицю, спробуйте розробити інші схеми; обґрунтуйте їх.

26. ПРАКТИКА НАСИЛЬСТВА: ДІАГНОЗ; КОРЕНІ ПРЯМОГО НАСИЛЬСТВА

Тепер ми приступаємо до більш детального розгляду практики та контр-практики насильства. Читач та читачка помітять, що цей посібник скомпонований по схемі спіралі, що ми знову повертаємося до тих же точок, але вже "на вищому рівні", маючи перевагу у формі ширших горизонтів. Насильство породжується небезпечною сумішшю таких компонентів:

загальні,
тривалі

[a] ПОГАНІ СТРУКТУРИ
(несприятливі-?)

[b] ПОГАНІ КУЛЬТУРИ

специфічні,
тимчасові

[c] ПОГАНІ УЧАСНИКИ Й УЧАСНИЦІ [d] ПОГАНІ КОНФЛІКТИ

Демократичні структури та культури, що обстоюють дотримання прав людини, можуть бути джерелом насильства, оскільки представники й представниці незахідних культур можуть почуватися в них незатишно, але вони можуть багато в чому допомогти. Авторитарні режими -- не всі з них є диктатурами; сюди можна віднести і демократії, демократизм яких вичерпується днями виборів -- користуються методом затримання поганих

учасниць і учасників ще до насильства, на Фазі I. Вони діють превентивно, профілактично, при цьому не торкаючись інших факторів. Досвід показує, що цей метод є неефективним, він лише відтягує вибух насильства. Погані умови породжують нових "поганих учасників і учасниць".

На жаль, по суті те саме відбувається і на Фазі III, після насильства. Погані учасниці й учасники затримуються, віддаються під суд, караються. Але знову ж таки нічого або майже нічого не робиться, щоб виправити три інші фактори, які знову відтворюють ситуацію насильства.

Вправа:

В ідеалі необхідно водночас працювати з усіма чотирма названими факторами. Але уявіть, що у вас бракує ресурсів, і ви мусите зосередитись на одному з них. З чого ви в такому разі почнете? Чому саме?

26. Практика насильства: діагноз, корені прямого насильства

Тепер ми приступаємо до більш детального розгляду практики та контр-практики насильства. Читач та читачка помітять, що цей посібник скомпонований по схемі спіралі, що ми знову повертаємося до тих же точок, але вже "на вищому рівні", маючи перевагу у формі ширших горизонтів. Насильство породжується небезпечною сумішшю таких компонентів:

загальні,
тривалі

[a] ПОГАНІ СТРУКТУРИ
(несприятливі-?)

[b] ПОГАНІ КУЛЬТУРИ

специфічні,
тимчасові

[c] ПОГАНІ УЧАСНИКИ Й УЧАСНИЦІ [d] ПОГАНІ КОНФЛІКТИ

Демократичні структури та культури, що обстоюють дотримання прав людини, можуть бути джерелом насильства, оскільки представники й представниці незахідних культур можуть почуватися в них незатишно, але вони можуть багато в чому допомогти. Авторитарні режими -- не всі з них є

диктатурами; сюди можна віднести і демократії, демократизм яких вичерпується днями виборів -- користуються методом затримання поганих учасниць та учасників ще до насильства, на Фазі I. Вони діють превентивно, профілактично, при цьому не торкаючись інших факторів. Досвід показує, що цей метод є неефективним, він лише відтягує вибух насильства. Погані умови породжують нових "поганих учасниць та учасників".

На жаль, по суті те саме відбувається і на Фазі III, після насильства. Погані учасники та учасниці затримуються, віддаються під суд, караються. Але знову ж таки нічого або майже нічого не робиться, щоб виправити три інші фактори, які знову відтворюють ситуацію насильства.

Вправа:

В ідеалі необхідно водночас працювати з усіма чотирма названими факторами. Але уявіть, що у вас бракує ресурсів, і ви мусите зосередитись на одному з них. З чого ви в такому разі почнете? Чому саме?

27. ПРАКТИКА НАСИЛЬСТВА: ДІАГНОЗ, ПОГАНІ УЧАСНИКИ ТА УЧАСНИЦІ, ГОЛОВОРІЗИ, ЗАБІЯКИ

Загалом усіх учасниць та учасників конфліктів можна поділити на індивідуальних та колективних. Колективні учасники та учасниці поділяються на територіальні громади та держави з урядами, що діють від їхнього імені, нетериторіальні та неурядові організації, НУО, та національні та транснаціональні корпорації. Уряди, подібно до каст воїнів ранніх суспільних формацій, мають монополію на застосування зброї. Як і воїни вони дуже легко ображаються і не сприймають конфлікти як щось таке, що має бути трансформоване мирним шляхом. Навпаки, вони трактують їх як засіб здобуття слави та почетеї і утвердження власного статусу. Отже, держави, групи, що прагнуть заволодіти державами, та, до певної міри, раси та класи можуть бути носіями насильства. Статі та покоління, зазвичай, є менш імовірними учасницями та учасниками, оскільки вони потрібні одне одному.

Учасників та учасниць можна оцінювати за їхніми намірами (насильницькими-ненасильницькими), можливостями (сильні-слабкі) та способом дії (активним-пасивним).

Завдання працівників та працівниць з розв'язання конфліктів є цілком протилежним завданню журналістки чи журналіста. Вони мають концентруватися не на "тарзанах-рембо", а на тих, хто уникає насильницьких засобів, зміцнюючи пасивних та слабших. Часто це означає наділення можливостями жінок, дітей та старших поколінь, зміцнення їхніх позицій щодо агресивної меншини, викриття видимих та невидимих наслідків насильства, пошук та оприлюднення альтернатив.

Пояснення: навіть структурному та культурному аналізу потрібні конкретні Учасники й учасниці; мають бути визначені їхні завдання щодо трансформації конфлікту та подолання насильства.

Проблеми: Можливо, це й непогана тактика: не витратити багато часу на "тарзанів-рембо". Але врахуйте, що дехто з них може хотіти звільнитись від такої ролі; інші ж, якщо ви назвете їх "екстремістами" чи "екстремістками" і усунете від мирного процесу (Ізраїль/Палестина), можуть стати ще більш невинними і неконтрольованими. Це також стосується і "поміrkованих", які, приміром, вже довгий час є проблемою для Північної Ірландії.

27. Практика насильства: погані учасники та учасниці, головорізи та забіяки

Давайте знову повернемося до Фази I. Які заходи найкраще вживати щодо поганих учасниць та учасників? Вони (ще) не вчинили нічого кримінального, отже, їх не можна арештувати і віддати до суду. Але громада добре знає, що вони собою являють. Має знати про них і (таємна) поліція.

Сьогодні прийнято вважати, що погані учасники та учасниці, яких ідентифікують як "екстремістів", "екстремісток" чи "фундаменталістів", "фундаменталісток", просто найбільш відкрито демонструють суть чи предмет конфлікту. Їх часто ненавидять не за те, що вони роблять, а за те, що вони говорять, вважаючи, що думають вони ще гірше. Усуваючи їх, ми

не усуваємо конфлікт. Інші можуть відчувати і думати те саме. Просто вони не досить сміливі чи чесні, щоб сказати про це. Дайте їм волю і вони ще більше ускладнять цей конфлікт.

Ми пропонуємо тут таку ідею: мобілізувати громадян та громадян з протилежними поглядами і примусити їх працювати з поганими учасниками та учасницями, втягуючи їх у діалог, вказуючи на можливі наслідки їхніх дій. Чекати, поки якісь німецькі головорізи живцем сплять турецьких жінок, і тільки потім діяти -- це не вихід. Громадяни й громадянки мають створювати організації, спеціальні ради, щоб випереджати і попереджати події.

Терористи й терористки (недержавні) змінюються і починають виборювати свої цілі ненасильницькими засобами, як, приміром, у Північній Ірландії. Це досягається через діалог, під час якого визначаються прийнятні цілі і відкидаються неприйнятні засоби.

Вправа:

Працюючи в парах, змодельуйте діалог "працівник або працівниця з розв'язання конфліктів" - "погані учасник чи учасниця". Розіграйте цей діалог перед рештою учасників та учасниць.

28. ПРАКТИКА НАСИЛЬСТВА. СТРУКТУРИ. СИНДРОМ ПСФМ (PSFM)

Структури є насильницькими по відношенню до тіла, свідомості та духу. Вони пригнічують, експлуатують, відчужують. Деякі структури, як от рабство, колоніалізм, патріархат, є особливо жорсткими і консервативними. Це важливо враховувати при діагностуванні насильства. Чи може насильство, подібно до структур, бути таким жорстким, що пригнічені, експлуатовані і відчужені не бачать виходу з ситуації?

Існує жахливий синдром ПСФМ, який описує чотири аспекти такого роду суспільних структур (для людей) та міжнародних структур (для країн):

- [1] Проникнення настільки ті, що вгорі, здатні психологічно впливати на тих, що внизу, і змушувати останніх сприймати певні структури як щось природне (суспільство, як і гора, складається з вершини та основи) чи дароване Богом (покарання за гріхи чи лінощі; зате на небесах останні можуть стати першими).
- [2] Сегментація про те, що справді відбувається, знають лише політичні лідери; ті ж, що внизу, бачать лише невеликі сегменти реальності і не можуть сформувати повніший образ реальності.
- [3] Фрагментація розгалуженість взаємодії тих, що нагорі, і ізолюваність тих, що внизу; як от жінки та діти в межах своїх сімей.
- [4] Маргіналізація відрізаність тих, що внизу (часто - представників чи представниць іншої раси) від контактів з верхніми ешелонами, виключення їх із суспільного чи світового контексту.

Ці чотири механізми пояснюють, чому купка осіб чи країн можуть домінувати над більшістю людей чи країн, поєднуючи пригнічення, експлуатацію, відчуження і майже не вдаючись до прямого насильства. Боротися з цим синдромом можна через уповноваження людей з нижніх верств суспільства, розвиток їхньої ідентичності та їхнього бачення суспільства, зміцнення їхньої солідарності, вимоги повної участі у суспільних процесах.

Пояснення. Використовуючи всі ці механізми, еліти також можуть маніпулювати результатами виборів і спотворювати демократичні ідеали.

Проблеми. Можливо, еліти саме цього і прагнуть, вважаючи, що діалог з приводу цих питань буде надто контроверсійним.

Варто нагадати, що в багатьох куточках світу і досі зберігся феодалізм. Ми маємо на увазі не специфіку земельних відносин і не дворянські титули. Особливістю феодальних структур є саме диктат згори, вміщення людей у маленькі ніші, звідки вони можуть побачити дуже мало, ізолювання їх одне від одного тощо. Все це і є синдром ПСФМ. Це свого роду вічні теми, що шукають нових форм і сфер вираження.

Важливим питанням є відношення структур до демократії. Чи можна збудувати демократичний лад, якщо люди позбавлені можливості вільно оперувати своїм інтелектом, якщо суспільство не є прозорим для всіх громадян та громадян? Чи можна збудувати демократію, не розвиваючи солідарності з рештою ущемлених, не вимагаючи повноправної участі в суспільних процесах з розв'язанням конфліктів включно? Синдром ПСФМ – це замок, ключем до якого є уповноваження. Серйозну допомогу в цій справі може надати Інтернет.

Вправа:

Подумайте, як проникнення, сегментація, фрагментація та маргіналізація працюють у структурах колоніалізму, рабства, патріархату.

Ключ:

у структурах рабства механізм проникнення – це зусилля, спрямовані на те, щоб примусити чорне населення сприймати себе як людей нижчого гатунку; сегментація – це обмежене бачення світу, який складався для чорних з хижок та бавовняних плантацій; фрагментація – це запобігання їхньому об'єднанню; маргіналізація – поділ на білих та чорних. Спробуйте визначити відповідні елементи для колоніалізму та патріархату. Яким чином можна працювати з такими факторами, ліквідуючи структурне насильство?

29. ПРАКТИКА НАСИЛЬСТВА. КУЛЬТУРИ. СИНДРОМИ ОСТ і ДМА

Якщо аналізувати насильство культурних інститутів, то можна виділити два особливо небезпечні синдроми – ОСТ і ДМА . Перший стосується емоцій, останній - когнітивних здібностей, образів. Синдром ОСТ проявляється в культурах статей, поколінь, рас, класів та націй. Синдром ДМА властивий західній та іншим цивілізаціям. Отже:

- [1] Обраність: наша група є винятковою, обраною вищими силами (Богом, історією); ми маємо місію, з якою інші повинні рахуватись.
- [2] Слава: складається з міфів про золоте минуле (часто дуже далеке) та славне майбутнє, коли буде виконано місію, доручену вищими силами.
- [3] Травма: обраність викликає заздрість інших; отже, слава змішується з гіркотою тяжких ран, одержаних в ході виконання місії, життя відповідно до приписів згори.
- [4] Дихотомія: тенденція ділити світ на дві частини (наприклад, на захід та решту).
- [5] Маніхейство: сприйняття однієї з цих двох частин лише позитивно, а іншої - негативно; боротьба, яка руйнує нас.
- [6] Армагеддон: та боротьба є непримиренною; вона ставить на меті тріумф добра чи зла. Зміцнюючи свої позиції, ми утверджуємо добро, і ослаблюємо протилежну сторону, тобто зло.

Всі ці міфи виправдовують пряме насильство, обіцяючи славу в майбутньому, зцілення від травм минулого (чи помсту за них), покладаючись на підтримку вищих сил. Жриці забезпечують приписи, якими треба керуватися, та їх виконання (для пролетаріату, обраного класу за Марксом, такими жрицями були партійні функціонери та функціонерки на чолі з політбюро; історія була Богом, а Маркс – історичним пророком).

Якщо у світі існує поділ на Я та Іншого або Іншу, тоді психологічні механізми репресії/проекції діють автоматично, переносячи наші власні погані нахили на Іншого та Іншу, а всі добрі поривання на себе, на Я. Синдроми ДМА готують ґрунт для ОСТ.

Можлива протиотрута: шкільний підручник з 50-ма історіями про те, як вирішувати конфлікти творчим і ненасильницьким шляхом.

- Проблеми. Все це якось має бути виявлено в діалогах. Звичайно, зробити це буде не просто, оскільки тут задіяні глибинна ідентичність людини. В наступних розділах ми розглянемо методи виявлення цих синдромів.

29. Практика насильства. Культури. Синдроми ОСТ і ДМА

Уявіть собі чоловіка, представника вищого класу, який належить до панівного народу і є громадянином держави-лідера. “Обраний” чотири рази. Поміркованості та ідентифікації з ущемленими досягти буде нелегко, адже його свідомість затьмарена підсвідомим багажем стереотипів ОСТ та ДМА.

На рівні країни чи класу сума всіх цих синдромів дає патологічні результати, як показують приклади нацистської Німеччини, фашистської Італії, мілітаристської Японії, сталіністського СРСР та маоїстського Китаю. Ці шість симптомів дозволяють робити психограми певних суспільних груп.

З усіх проблем, які обговорюються в нашому посібнику, ця, можливо, є найскладнішою. Адже всі ми вражені цими хворобами, а наші можливості щодо самоцілення є досить обмеженими.

Однак, варто зауважити, що може існувати і почуття обраності задля справи миру. Згадайте квакерів, менонітів, деякі буддистські секти. Слава також може розумітися як Царство Миру, а травми – як мучеництво тих, що загинули за справу миру (Мартін Лютер Кінг, Іцхак Рабин).

Синдроми ДМА адаптувати складніше. Вони призводять до серйозних розмежувань між силами миру та тими, хто орієнтовані на насильство, породжуючи стратегії непримиренної боротьби, а не діалогу і виявлення факторів насильства серед мирних сил та миру - серед схильних до насильства.

Вправа: Уявіть, що ви прихильник чи прихильниця насильства. Як ви будете переконувати “пацифісток” та “пацифістів” і навпаки?

Вправа: Якою може бути альтернатива синдромам ОСТ?

Вправа: Якою може бути альтернатива синдромам ДМА?

30. ПРАКТИКА НАСИЛЬСТВА. ПРОГНОЗУВАННЯ. РАННЄ ПОПЕРЕДЖЕННЯ. ДІЇ НА РАННІЙ СТАДІЇ

Ми говоримо про раннє попередження насильства, а не конфліктів. Конфлікти є всюдишними, про пряме насильство так не скажеш. Приміром, всюдишними є бактерії носо-горлового тракту, але не хвороби. При ранньому попередженні захворювань ці бактерії, за винятком найбільш небезпечних, не конче призводять до хвороби. Але при низькій опірності організму цього вистачить, щоб захворіти. Так само наявність структурного та культурного насильства може служити попередженням про можливість прямого насильства.

Але це правило спрацьовує і в зворотному напрямку: пряме насильство слугує запізненим попередженням про структурне та культурне насильство.

Люди можуть скаржитися на гніт поганих структур, але не робити нічого насильницького, оскільки "насильство не притаманне їхній культурі". Люди можуть абсорбувати насильство культурного типу з агресивних ЗМІ, але воно не переростатиме у щось серйозніше, ніж звичайні сварки. Але якщо ми маємо поганих учасників та учасниць і нетрансформований основний конфлікт, тоді це ідеальні передумови для насильства. Відкладати зміну соціальних (тобто, структурних та культурних) умов до вибуху прямого насильства -- це все одне що відкладати зміну способу життя до першого серцевого нападу.

Пояснення. Раннє попередження на основі аналізу структур та культури дозволяє прогнозувати пряме насильство, особливо якщо структурний аналіз включає оцінку синдрому ПСФМ, а культурний – ОСТ та ДМА.

Проблеми. Основна проблема полягає в тому, що структурне та культурне насильство сприймаються тільки як попередження про пряме насильство, а не як негативне явище. Пам'ятайте, що від структурного насильства гине стільки ж людей, скільки й від прямого. Культурне насильство (як от злочинність та порнографія) калічить свідомість людей, робить їх гіршими, ніж вони могли б бути.

Отже:

**Раннє попередження означає, що не треба чекати, треба діяти!
Страждають і гинуть люди.**

30. Практика насильства. Прогнозування. Раннє попередження. Дії на ранній стадії

Довічна проблема Фази I: нам треба сидіти і чекати вибуху насильства чи діяти? Очевидно, треба діяти. Далі, наступна проблема: ми діємо, щоб попередити можливе насильство, чи для вирішення проблем Фази I як таких? Очевидно, з обох причин. Інакше ми не вирішимо проблем Фази I і не попередимо насильства Фази II.

Потім виноситься вирок: пряме насильство як запізніле попередження про структурне/культурне насильство, як епітафія поганій роботі державних лідерів, дипломатів, політиків тощо. На жаль, підтвердження цим тенденціям ми знаходимо і у сьогоднішній практиці розв'язання конфліктів:

- не вживати ніяких заходів щодо структурного насильства, аж поки перші прояви насильства не засвідчать серйозність ситуації;
- не вживати ніяких заходів щодо припинення насильства, чекаючи поки ситуація "визріє для переговорів".

Обидва підходи можна розглядати як крісельні, тобто далекі від реального розуміння ситуації і позбавлені людського співчуття. Як уже говорилося, ці позиції у розв'язанні криз є скоріше чоловічими, а не жіночими.

Звичайно, кожен з цих позицій можна аргументувати. Дія вимагає певного політичного консенсусу, який, у свою чергу, будується на певній переконливій інформації. Перший постріл, як і готовність сісти за стіл переговорів, є фактом. Але перший постріл може не мати жодного відношення до страждань тисяч людей, які живуть у поганих умовах, а стіл переговорів може виявитися не найкращим місцем для пошуку рішень. В будь-якому разі це надто запізнілі дії. І саме в таких ситуаціях, не чекаючи поки уряди "щось зроблять", ініціативу в свою руку має брати громадянське суспільство.

Вправа:

Чому до прямого насильства ставляться серйозніше, ніж до інших форм насильства? Що можна зробити в таких випадках?

31. ТРАНСФОРМАЦІЯ: АЛЬТЕРНАТИВИ НЕМАЄ

Загалом конфлікти не вирішуються, не залагоджуються чи анулюються. Учасники та учасниці, їхні цілі та невідповідності залишаються. Ми робимо серйозну помилку, коли думаємо, що конфлікт залишився десь позаду.

Однак завдяки трансформації конфлікту, конфлікт (у його первинному вигляді), ненависть, насильство, почуття безвиході, що супроводжували його, відступають кудись на задній план. Трансформація конфлікту нагадує вихід з лікарні. Прогноз: реальне здоров'я прийде в результаті того, що Я діятиме як свої власні лікар чи лікарка, опираючись на здатність організму до самоцілення (імунну систему), мобілізуючи ресурси тіла, свідомості та духу. А вже потім періодична допомога від справжніх лікарів та лікарівок.

Паралелі між хворобою/здоров'ям та насильством/миром очевидні. Мир можна визначити як здатність справлятися з конфліктами самостійно, творчо і ненасильницькими засобами, залучаючи до цього процесу кожного й кожна. Здоров'я ж можна визначити як "здатність справлятися з хворобою самій чи самому, не вдаючись до насильства щодо власного тіла" (як от хірургії, радіотерапії тощо). Часом задля здоров'я/миру ми змушені вдаватися до мінімального насильства. Але ці тимчасові засоби не варто ідеалізувати. Насамперед необхідно застосовувати ненасильницькі.

Метою трансформації конфлікту є мир, здатність справлятися з конфліктом творчо і ненасильницькими методами. Перспективи надійного вирішення конфлікту, прийнятні для всіх його учасників та учасниць, можуть трансформувати конфлікт задовго до підписання будь-якої угоди. Дискурс, який обстоє конфлікт, змінюється, оскільки бачення виходу з конфлікту стає відправною точкою, якорем. Люди починають говорити про щось нове; старі конфліктні теми та питання щезають чи відходять на другий план. Зовнішні сторони залишають зону конфлікту, і учасники й учасниці починають розвивати власні можливості трансформування конфлікту.

Пояснення

Метою є не остаточне вирішення, а трансформування конфлікту і розвиток можливостей учасниць та учасників конфлікту справлятися з ним творчими і ненасильницькими засобами.

Проблеми.

Можна залишити учасників та учасниць наодинці або надто рано. або надто пізно.

31. Трансформація: альтернативи немає

Ми входимо на стадію трансформації, і на цьому занятті ми розглянемо кілька концепцій стосовно того, що треба робити на цій стадії. Щоб говорити конкретніше, візьмемо випадок Югославії.

Конфлікт між, скажімо, хорватами, хорватками та сербами, сербіянками не вичерпається ще протягом життя не одного покоління. Але з ним можна буде справлятися менш насильницькими засобами (уникайте термінів "примітивні", "нецивілізовані"; порівняння з європейцями 20 століття є образливими для, так званих, примітивних народів).

Уявіть, що хорвати й хорватки визнали, що їх самовизначення неможливе без самовизначення хорватських сербів та сербіянок на території, скажімо, Країни. Ті проголосували за відокремлення, включаючи деякі зміни кордонів Країни.

Але чому Хорватія повинна визнавати це без жодної контрпропозиції? Сербія могла б запропонувати самовизначення косовським албанцям та албанцям. Хорвати й хорватки Боснії також мали б одержати право на самовизначення, включаючи можливість інтеграції з хорватською державою.

Ми забули про четверту сторону чотирикутника: албанські мусульмани й мусульманки пропонують щось мусульманам і мусульманкам - слов'янам та слов'янкам. Це могли б бути албанські порти і транспортний коридор. За наявності хоча б децимі доброї волі така чотиристороння домовленість могла б запрацювати, попри всі свої слабкі моменти. Це могло б розблокувати більшість заблокованих цілей і показати, що насильство не є єдиним виходом. Отже, від жорсткого конфлікту з приводу

фундаментальних інтересів до м'якого конфлікту з приводу деталей.

Вправа: обговоріть план дій, позитивні і негативні пункти. Як можна покращити ситуацію? Хто могли би посприяти цьому?

32. ТРАНСФОРМАЦІЯ: СПІВЧУТТЯ І ЗМІНА СТАВЛЕННЯ

Застосовуючи підхід ДПТ для аналізу та зміни ставлення до конфлікту, працівник чи працівниця з розв'язання конфліктів в певний момент повинні використати співчуття і дослідити глибинні цілі учасниць та учасників конфлікту; звичайного вислуховування тут замало. Нашою метою є діагноз, тобто з'ясування обґрунтованих цілей, на яких будується все інше. Ці цілі можуть бути пов'язані з основними потребами та правами і являти собою щось "універсальне", таке, що інші учасники й учасниці також трактують як цілі. Це важливо: в певний момент будь-яка сторона потребує підтримки. Як ми вже говорили вище, цілями такого типу були і "перегляд Версальської угоди", і "Азія для азіатів", навіть попри те, що Німеччина і Японія аргументували їх в контексті синдрому ОСТ. Отже, виправдання чи аргументація цілей мають стати важливою темою порядку денного діалогу.

Прогноз включає аналіз емоцій щодо Іншого та Іншої. Діалог про те, що важливіше: відданість тим обґрунтованим цілям чи ненависть до Іншого та Іншої -- дозволяє з'ясувати, з чим ми маємо справу: з корінним конфліктом з приводу певних цілей чи метаконфліктом, суттю якого є насильство як таке, помста і контр-помста. "Ви впевнені, що Інший та Інша стоять вам на заваді? Уявіть, що ви рухаєтесь до своєї цілі іншим шляхом. Можливо, вам заважає ваше ставлення? Подумайте про наслідки вашого ставлення. Що вас справді лякає у Іншій та Іншому? Чи бачите ви щось позитивне у Іншій та Іншому? А Інша та Інший бачать щось позитивне у вас?"

Третьою темою діалогу, орієнтованою на терапію, є спільні зусилля, спрямовані на зміну ставлень. Основний момент тут такий: звичайно, конфлікт це виклик і тут треба триматися певної цілі, але, можливо, не всі цілі варті цього. Ставлення до конфлікту має змінитись, оскільки це обіцяє покращання стосунків з Іншим та Іншою.

Пояснення. Ненапружене, менш вороже ставлення є передумовою прогресу.

Проблеми. Негативний вплив синдромів ОСТ-ДМА на розуміння образів Я та Іншої чи Іншого.

32. Трансформація: співчуття і зміна ставлення

Чи багато можна досягти завдяки співчуттю? Так. Без співчуття тут взагалі робити нічого. Квакери шукають Бога у кожному й кожній, буддисти й буддистки шукають "прихованого Будду", а працівниці або працівники з розв'язання конфліктів намагаються у кожній та кожного знайти прийнятну мету.

Але ця мета має бути визнана стороною конфлікту, і це визнання може прийти завдяки тому, що ви відзначите цю мету, приміром, таким чином: "О, щойно ви сказали таке, що люди зрозуміють і з чим вони погодяться. Чому б не зробити це основним положенням вашої платформи." Допоможе вам у цьому не так аналіз позитивних цілей, як, так званих негативних, тобто страхів, тривог тощо. Ось приклад:

- З. Чого, на вашу думку, ви, юніоністи та юніоністки, боїтеся?
- В. Ми, протестанти й протестантки, і тому боїмося загубитися у переважно католицькій Ірландії. Крім того, Велика Британія є багатокультурною державою, а Ірландія – монокультурною. Ми боїмося й цього. Ми любимо культурну різноманітність. Ну і, звичайно ж, ми боїмося

за життя наших дітей, боїмося насильства з боку католиків і католичок.

- З. Чого боїтеся ви, республіканці й республіканки?
- В. Ми, католики й католички, і тут, у переважно протестантській Північній Ірландії, ми почуваємося затиснутими у куток. Нас тривожать тенденції, що поширюються з Англії. Ірландія гарантує певний захист від них. Крім того, ми боїмося за життя наших дітей, боїмося насильства з боку протестантів і протестанток.

Вправа:

Уявіть чи згадайте особу, конфлікт з якою у вас був найважчий. Назвіть його чи її цілі і страхи. Охарактеризуйте ваші цілі та страхи.

Чи допускало її чи його ставлення до конфлікту ненасильницькі варіанти розвитку конфлікту?

Як, на вашу думку, ця особа ставилася до ваших цілей?

Наскільки ненасильницькими були ваші дії, слова, думки та почуття?

Чи вели ви розгніваний внутрішній діалог з протилежною стороною? Чи спромоглися ви налагодити стосунки одне з одним?

Чи замислювалися ви над страхами протилежної сторони?

33. ТРАНСФОРМАЦІЯ: НЕНАСИЛЬСТВО І ЗМІНА ПОВЕДІНКИ

Ми залишаємо віртуальний світ емоцій та образів і переходимо до такого аспекту реального світу, як поведінка.

Діагноз має визначити, чому ця сторона є насильницькою. Відповіді можуть бути такими: "Тому що насильство є єдиним виходом з цієї ситуації. Інша сторона також є насильницькою, тому насильство є єдиною мовою, яку вони розуміють. Насильство властиве людській природі, а ми такі ж люди, як і решта". Останній варіант є багатообіцяючим, оскільки це твердження легко спростувати.

Зусилля щодо прогнозу мають бути спрямовані на дослідження таких тем, як взаємодія та спіралі насильства. Наприклад: "Якщо ви і протилежна сторона притримуватимуться насильства, то до чого це зрештою призведе?" Якщо "єдиним шляхом завершення цього конфлікту" вам бачиться перемога, то

тоді виникає проблема помсти та інших невидимих наслідків. Працівник та працівниця з розв'язання конфліктів також може поставити питання про те, як сторони оцінюють прогнози одна одної. Якщо їхні прогнози збігаються, з'являється непоганий шанс зупинити насильство.

Терапія може зосередитися на обговоренні визначених обгрунтованих цілей і ненасильницьких дій, необхідних для їх досягнення (діалоги з Гітлером та Хірохіто, яких не було). На практиці це означає роботу всупереч домінуючим структурам та культурам; творення ідентичності, суспільства, солідарності, забезпечення участі. Мільйон людей, які висувають такі вимоги ненасильницьким шляхом, це дуже переконливий аргумент. Тисяча шкіл, де навчають культурі миру, то ще один вагомий аргумент. Але досягти цього нелегко.

Пояснення. Дуже просте, адже це основа демократії.

Проблеми. Багато людей віддають перевагу формальній демократії, структури та культури якої обстоюють заздальгідь визначений status quo.

33. Трансформація: ненасильство і зміна поведінки

Уявіть, що ви живете на початку 1980-х рр. і хочете що-небудь зробити для закінчення холодної війни. Ваш діагноз лежить у площині двох основних проблем: атомна зброя Заходу та Сходу та сталінізм (постсталінізм) Сходу, тобто порушення прав людини.

Ви інтуїтивно відчуваєте, що сталінізм є досить вразливим, як картковий будиночок. Значного прогресу досягнуто у Польщі, але тепер там стагнація. Високий рівень громадянської сміливості демонструють у Східній Німеччині, там з інтересом вивчають ненасильницькі підходи західнонімецького руху за мир, бачачи однак, що американці все ж

розміщують свої ракети середнього радіусу дії. Чи можна було розраховувати на трансформацію холодної війни ненасильницькими заходами громадянських груп НДР? Їхні шанси були незначними, особливо зважаючи на монолітну соціалістичну систему, її готовність застосувати насильство, і нібито відсутність альтернативи збройному опору. Саме так Захід уявляв собі кінець холодної війни.

І стіна впала, без насильства. І не через брак товарів на полицях, а через бажання мати права і свободи, прагнення демократичного соціалізму. А може були якісь інші причини? В будь-якому разі будиночок розвалився.

Вправа:

Спробуйте уявити інші варіанти закінчення холодної війни, включаючи її продовження з періодами зростання та ослаблення напруженості. Порівняйте з реальними подіями. Зробіть висновки.

34. ТРАНСФОРМАЦІЯ: ТВОРЧІ ПІДХОДИ І ПОДОЛАННЯ СУПЕРЕЧНОСТЕЙ

Суперечність є центральним елементом конфлікту. Але підхід, орієнтований тільки на цей елемент, ігнорування таких факторів, як ненависть та насильство (основна помилка марксизму), нічим не кращий від підходів, орієнтованих на зміну ставлень (основна помилка лібералів) чи на поведінку, тобто, на контроль насильства (основний недолік консерваторів). З усіма

трьома факторами треба працювати водночас. **Конфлікт = С+П+С**. Трансформація конфлікту має вестися з усіх трьох точок.

В процесі діалогу темою для діагнозу є важке ядро суперечностей. Через терапію минулого та прогнозування ми рухаємося до терапії майбутнього. Ось приклади можливих результатів:

[1] Дві держави, одна спірна територія: Кондомініум, спільне правління. Зробіть цю територію зоною миру, закріпіть це й глобалізуйте міжурядовими та неурядовими інститутами. Додайте до цього економічну зону з привілеями для ТНК, молодіжним табором, аеропортом, центром для мирних конференцій.

[2] Дві нації, одна спірна держава:

- для більшості, позбавленої влади, пропонується незалежність від зовнішніх держав та правління більшості.

- для меншини, що прагне автономії, можна запропонувати відокремлення або федерацію, якщо, звичайно, можна провести кордони. Якщо ж ні, тоді пропонується таке:

[2a] **Нетериторіальний федералізм**. Кожна особа реєструється як член певної нації; кожна нація обирає свій власний парламент (парламент Саамів у Норвегії).

[2в] **Функціональна незалежність**. Визначається, скажімо, 25 питань, які зазвичай контролюються державою. Далі ведеться діалог, в ході якого зондуються питання компромісного утворення (між автономією в межах держави та незалежністю). Чи потрібна своя армія? Ні, але потрібні власні поліція та суди. Окрема валюта? Ні, але свої поштові марки. Навчання ведеться національною мовою, але ця мова не є винятковою адміністративною мовою. І так далі. Зрештою, виробляється прийнятна для всіх угода про незалежність, яка подібно до страховки, час від часу переглядається.

Пояснення. Метою цих дій є не лише уникання насильства, але й рух людства уперед, творення нових, монолітних реальностей. Всі три формули віддають перевагу демократичному діалогу.

Проблеми. Сторони можуть опиратися трансценденції суперечностей. Адже це дискредитує насильство, "а насильство є єдиним виходом із ситуації".

Приклад Югославії, який ми використали вище, показав, що ізолюваний діалог з приводу ставлення просто не реальний. До нього так чи інакше долучаються питання поведінки та суперечностей. Це єдине ціле. Але подолання суперечностей потребує особливих творчих зусиль.

"Нетериторіальний федералізм" та "функціональна незалежність" -- ось варіанти вирішення проблем 2000 націй, що прагнуть автономії чи незалежності у світі, що складається з 200 країн і лише 20 націй-держав. Проведення кордонів може привести до дуже болючих переміщень значних мас людей чи навіть до етнічних чисток.

Ці менш радикальні підходи забезпечують високий рівень автономії та незалежності. Але постають і дві серйозні проблеми:

- люди звикли до географічного відокремлення націй; їх не переконує навіть той факт, що не менш серйозні класові проблеми чудово вирішуються у нетериторіальний спосіб, шляхом переговорів чи в крайньому разі страйків.

- народи все одне можуть воліти здобуття автономії та незалежності ціною насильства, вірячи, що таким чином вони створюють не лише власну ідентичність, але й забезпечують собі базу для виживання, добробуту та свободи.

Кондомініум, нетериторіальний федералізм та функціональна незалежність можуть бути запропоновані як можливі варіанти завершення конфліктів. Якщо сторони погоджуються на них, конфлікт буде трансформовано. І навіть якщо конфлікт залишиться, в нових умовах вони зможуть вирішити його шляхом переговорів тощо.

Вправа: Аргументуйте необхідність кондомініуму.

Вправа: Як би ви аргументували нетериторіальну автономію?

Вправа: Як би ви аргументували функціональну незалежність?

35. ТРАНСФОРМАЦІЯ: ОБМІНЯЄМО ОДИН КОНФЛІКТ НА ІНШИЙ?

Уявіть собі лікарню. Ви приходите туди з хворобою, сподіваючись вийти здоровими. Однак лікування може викликати нові захворювання, як от побічні наслідки. Оптимісти й оптимістки вважають, що загальний результат буде позитивний: ви вийдете з менш серйозними проблемами, ніж прийшли. Песиміста чи песимістку це не переконує. Вони продовжують вважати, що лікуватися – це гірше, ніж хворіти. І тільки наївні думають, що ви позбавитесь всіх своїх нинішніх болячок і не набудете нових.

Як ми вже говорили у вступній частині, в основі трансформації лежить ідея видалення конфлікту з його теперішнього місця і перенесення в інше. Це ніби переміщення хворої чи хворого з одного ліжка (вдома) на інше (в лікарні) чи навпаки. Ця метафора показує, що нові проблеми не конче будуть вирішуватися легше. Але -- згадайте три формули з розділу 34 – ці проблеми стають суто технічними.

Слід передбачити витрати і віднести їх більше на рахунок сильної сторони. Отже, основним фактором ефективної трансформації є створення нової ситуації, яка мінімізує витрати і максимізує вигоди всіх сторін.

Пояснення. Жодне покоління не має права перекладати тягар нікчемної екологічної політики на плечі наступних. Те ж саме можна сказати і про неякісну трансформацію: якщо тягар конфлікту перекладено на плечі нащадків, значить роботу було зроблено погано.

Проблеми. Надмірне убезпечення себе від можливих наслідків – це несправедливість по відношенню до майбутніх поколінь. Але надмірне зосередження на таких наслідках, що призводить до бездіяльності, паралічу волі, є не менш несправедливим по відношенню до сучасниць та сучасників. Потрібен компроміс.

35. Трансформація: обмінємо один конфлікт на інший?

Ми повинні пам'ятати про загальну мету трансформації: створення нової ситуації, з якою можна працювати творчо і ненасильницькими засобами, оскільки конфлікт стає м'якшим. Якщо ж конфліктна ситуація лише погіршилась, то відбулася негативна, а не позитивна трансформація. Багато хто вважає, що так сталося після закінчення холодної війни. Тоді ми мали серйозну напруженість і небагато насильства, тепер - серйозну напруженість і багато насильства. За такої ситуації величезні кошти, які раніше асигнувалися на ведення холодної війни, перекидаються у третій світ і тим самим поки що вдається усувати ризики ядерної війни.

Але запитання: чи була ця трансформація якісною? лишається без відповіді. Безперечно, що її ніхто не планував, що світ був неготовим до цього. Експерти, загіпнотизовані холодною війною, виявились нездатними уявити якісь інші конфлікти і вели наївні розмови про "дивіденди від миру" і навіть про "кінець історії". Але скидається на те, що всі нації повернулись до своїх давніх програм національного самовизначення, відсунутих холодною війною кудись на задній план. Одні почали реалізувати ці програми шляхом референдуму, інші – насильства.

На цьому етапі нам потрібне співчуття. Часто можна почути: "Вам не жмує його черевики?" В процесі трансформації це питання звучить так: "Як відчувають себе сторони в нових умовах конфлікту?" Вони не знають, але змініть дискурс конфлікту, подискутують, так, ніби ідеї кондомініуму, нетериторіального федералізму чи функціональної незалежності вже реалізовано, стимулюйте їхні розум і почуття.

Вправа.

Обговоріть ідеї кондомініуму, нетериторіального федералізму та функціональної незалежності, опираючись відповідно на випадки Еквадору/Перу, Північної Ірландії та Басків.

36. МИРНІ ДІАЛОГИ: ГОЛОВНА ЛІНІЯ І ВЕРТИКАЛЬНИЙ ПІДХІД

Давайте знову повернемося до процесу трансформації конфлікту. Поширена модель "успішних переговорів" виглядає таким чином: [1] сторони (вважається, що їх дві) розглядаються як непримиренні; насильство є неминучим і триває, доки вони не "визріють" для урегулювання;

[2] третя сторона (велика держава, організація, ООН) пропонує (їй пропонують) виступити посередником чи посередницею і посадити учасниць і учасників "за стіл переговорів";

[3] сторони зустрічаються під охороною "третьої сторони"; перше рукостискання; перша нагода для фото.

[4] переговори; "за столом переговорів" головує третя сторона; переговори таємні, закриті для публіки.

[5] речники й речниці говорять загадковими фразами, як от "немає прогресу", "добра атмосфера", "провал", "прорив".

[6] заключне засідання, яке триває цілу ніч; рано вранці підписується угода, знову рукостискання, друга нагода для фото.

Пояснення.

Щоб розблокувати конфлікт, потрібен авторитет; неминучими є обіцянки, погрози, пряники, батіжки. Сторони змушені знайомитись одна з одною і поглядами одна одної, працювати разом, щоб потім навчитись жити разом. Все це відбувається завдяки добрим послугам "третьої" сторони. Вважається, що політики і дипломати мають досвід у таких "делікатних" справах, а публіка лише заважає.

Проблеми.

Все неправильно. Цей підхід є недемократичним у своєму ігноруванні посередницьких навичок пересічних людей. Він використовує лише одну групу (часто некомпетентну), один стіл переговорів, тоді як ситуація може потребувати багатьох паралельних груп, рівнів та столів. Учасниками та учасницями таких переговорів зазвичай є лідери, що виражають крайні погляди, а не "мовчазна і поміркована більшість", яку влаштовує будь-який варіант, що гарантує припинення насильства. Допуск до столу переговорів стає своєрідною винагородою за насильство. Гіпотеза про те, що конструктивні ідеї може дати лише стіл переговорів, є сумнівною. Такою ж

сумнівною є і думка про те, що угоди, які стосуються мільйонів людей, можуть бути розроблені жменькою представників та представниць еліт. Учасниці та учасники переговорів потребують спокійної робочої обстановки, але до чого тут секретність. Вона символізує монополію еліт, підкреслює, що "це не ваша (решти світу) справа". Водночас секретність дозволяє приховати брак методики чи погану методику, дилетантизм, егоїзм чи викручування рук. Гірше того, секретність може приховувати повну відсутність реальних секретів, за винятком єдиного секрету: незграбних і некваліфікованих дій.

36. Мирні діалоги: головна лінія і вертикальний підхід

Можна заперечити, що все це стосується гірших прикладів мирних переговорів. Повною протилежністю цьому була Гельсінкська конференція з безпеки та співпраці у Європі. Чому?

Її організатори уникнули поляризації конфлікту, обмеження учасників та учасниць до двох сторін, Сходу та Заходу. У переговорах взяли участь нейтральні і позаблокові країни, що зробило їх більш комплексними і гнучкими. Для переговорів було обрано відносно спокійний період, паузу між радянською агресією в Чехословаччині та введенням військ до Афганістану і рішенням НАТО розмістити ракети середнього радіусу дії в Європі. Переговори в умовах кризи, як правило, завершуються поганими угодами.

Учасників та учасниць не приводили до столу переговорів великі держави. Їх запросила маленька Фінляндія.

Ніхто не претендували на роль зовнішньої сторони, що перебуває за межами конфлікту. Всі зустрілися як європейки та європейці, включно зі США та Канадою.

Переговори були відкриті для громадськості, яку постійно інформували про їх хід. Було б ще краще, якби фіни та фінки, виходячи з досвіду Стокгольмської екологічної конференції, влаштували б ще й широкомасштабний неурядовий форум.

Конференція поділила всі питання на кілька "кошиків". Радянський Союз одержав "постійність кордонів" у першому кошику, погодився на поступки щодо "прав людини" у третьому кошику та домігся компромісу з "економічної співпраці" (другий кошик).

Одним словом: всі питання були на столі, всі учасниці та учасники за столом; дружня атмосфера, сприятливий час.

Вправа: Візьміть якусь серйозну сучасну проблему (Югославія, Перська затока)

і розробіть багатосторонню конференцію "в дусі Гельсінкі". Що перешкоджає організації такої конференції?

37. МИРНІ ДІАЛОГИ: АЛЬТЕРНАТИВНИЙ/ГОРИЗОНТАЛЬНИЙ ПІДХІД

Альтернативна модель переговорного процесу виглядає таким чином:

- [1] Ніколи не буває двох учасників чи учасниць; вони скоріше є заблокованими, ніж непримиренними; насильства слід уникати, а основною проблемою є корінний конфлікт.
- [2] Об'єктивної, "третьої" сторони бути не може; найкориснішим для учасників та учасниць перед зустріччю за "столом переговорів" є діалоги з тими, хто працює з конфліктами.
- [3] Такі діалоги краще проводити в робочому порядку, без залучення ЗМІ.
- [4] Діалоги проходять без головуючих; людей заохочують самим організувати такі зустрічі.
- [5] Публіка також залучається до діалогу; її детально інформують, заохочують пропонувати свої ідеї. ЗМІ проводять круглі столи, програми за участю публіки тощо.
- [6] Немає ніякого ефектного завершення, ніяких приводів для вшанування тих, що "дарують нам мир". Можливо, ніхто не підписує ніяких угод.

Це *трансформація конфлікту через ліквідацію жорсткого конфлікту*. Вводяться хороші ідеї, щось розблоковується. Ніхто "не тримає свого слова", оскільки тут взагалі може не бути жодного слова. "Тільки" процес; схоже на те, як дематеріалізувалася холодна війна.

Пояснення. Реальна трансформація іде від самих учасниць та учасників конфлікту;

Працівник чи працівниця з розв'язання конфліктів виконує роль каталізатора, допомагає, а не тисне згори. Тільки в такому разі трансформація стає прийнятною і тривкою.

Проблеми. Великі держави, і не лише вони, тяжіють до традиційного підходу, що символізує і утверджує їхню вищість. Часто останнє для них важливіше від самої трансформації. Втім традиційний і альтернативний підходи можна поєднувати у дво- чи багатокільні процеси.

37. Мирні діалоги: альтернативний/ горизонтальний підхід

Традиційний підхід має ще один серйозний недолік: сторони можуть просто відмовитися від зустрічі чи покинути її. Альтернативний підхід, зі свого боку, одержує незаперечну перевагу. Діалог можна почати з питання: "Чому ви відмовляєтесь зустрітись?" Є шанс, що вони захочуть відповісти.

Однак, як ми вже говорили, обидва підходи доповнюють один одного. Просто потрібно активізувати і поширювати горизонтальний підхід. В ідеалі, у місцях на зразок Югославії потрібні сотні і тисячі працівників та працівниць з розв'язання конфліктів, які налагоджують діалог на всіх рівнях. Кожен миротворець і кожна миротвориця ООН мають пройти для цього відповідну підготовку.

В результаті ми матимемо море ідей, запропонованих пересічними людьми і, сподіваємося, масу локальних точок "миру". Тобто, село, НУО, групу громадян, район тощо. Всі ці елементи можуть бути об'єднані у велику картину, ціле. Крім того, може статися, що локальні ініціативи породять національні, регіональні, глобальні чи навпаки.

Не треба нагадувати, що тут маємо певну суперечність, оскільки традиційний підхід дозволяє певним людям монополізувати процес конфлікту. Дзеркальне відображення цього менталітету можна знайти серед прихильників та прихильниць другого підходу. Але недавні зусилля трансцендували цей конфлікт у моделі "двоколіїної дипломатії". Більше того, пропонований тут метод чи стиль може бути застосований і людьми,

що працюють за традиційною моделлю.

Вправа.

Обговоріть моделі співпраці, включаючи поділ праці між людьми традиційного (перша колія) та альтернативного підходів (друга колія). А як щодо третьої колії для бізнесменів?

38. МИРНІ ДІАЛОГИ: СОЦІОАНАЛІЗ

Тепер давайте звернемо увагу на предмет, зміст діалогів. Зауважимо, що соціальне = структури + культури. Люди, індивідуальні чи колективні учасниці та учасники конфліктів, живуть у структурах, а культури живуть у людях. Щоб жити у мирній структурі, необхідно, щоб вона була, як кажуть соціологи, "інституціоналізована". Культура ж миру має бути "інтерналізована", тобто прийнята, засвоєна.

Довічною проблемою конфліктів є те, що суперечності часто вкорінені у стійких структурах, тобто вони будуть виникати знову й знову. Насильство часто вкорінене у культурі і також буде відтворюватися. "Зробити щось з структурами та культурами" не так просто, адже вони є основою суспільства.

Люди повинні знати про соціальні сили, що діють ззовні і всередині. Для цього працівник чи працівниця з розв'язання конфліктів повинні дослідити локальні, національні, регіональні структури та культури разом з учасниками та учасницями конфлікту, виявити фактори, що відтворюють жорсткі конфлікти і насильство. Потім треба знайти альтернативи, які можуть бути вбудовані в культури і структури. Вербалізувати їх, трансформувати через слово, dia logos.

Це і є соціоаналіз. Якщо ми обмежуємося аналізом однієї особи, тоді соціо-стає психо-, а процес називається психоаналізом. Психоаналітик/терапевт працює разом з пацієнткою чи пацієнтом. Цей процес також має бути діалогічним, спільним дослідженням. Шляхом вербалізації приватне, навіть підсвідоме, стає публічним, спільним.

Пояснення. Структури та культури - сильні і здатні відтворювати конфлікт та насильство. Люди - слабкі. Ця теорія виглядає детерміністичною. Але ці сили діють безперешкодно лише доти, доки люди не починають їх розуміти. Розуміння – це вже півсправи звільнення від фатуму.

Проблеми. На жаль, другою половиною справи – діями – часто нехтують.

38. Мирні діалоги: соціоаналіз

Не конче треба бути фрейдисткою чи фрейдистом, щоб визнати, що наша поведінка великою мірою зумовлена підсвідомістю, що для того, щоб змінити нашу поведінку, необхідно усвідомити ці підсвідомі сили. Для того, щоб усвідомити, необхідна вербалізація. Для вербалізації нам потрібна допомога когось досвідченого чи досвідченої у мистецтві діалогу. Як тільки ми починаємо усвідомлювати ці сили, вони перестають тяжіти над нами, визначати нашу поведінку і ми можемо змінити нашу ситуацію, особистість, наші конфлікти.

Це не означає, що соціоаналіз є копією психоаналізу. Вони рухаються різними шляхами, але їм є що запозичити один в одного. Соціоаналіз має більше спільного з груповою терапією, подружніми консультаціями та родинною терапією. Подібно до них (і на відміну від класичного психоаналізу) він використовує індивідуальний та груповий підходи.

В обох випадках пара блокований чи блокована та розблокований чи розблокована (ця опозиція часто використовується в нашому посібнику) більше підходить для опису того, що намагається зробити працівник чи працівниця з розв'язання конфліктів, ніж пара хвороба/лікування. Конфлікт більше схожий на прокляття, ніж на хворобу; і проблема в тому, як зняти це прокляття. Але прокляття може так глибоко впливати на учасниць та учасників, що потрібне і втручання психоаналізу.

Вправа:

Спробуйте застосувати ідеї посібника для розв'язання своїх власних конфліктів (внутрішніх чи зі своїми близькими). Згадайте все розглянуте у посібнику і застосуйте загальні формулювання до своєї ситуації. Хто виграє від цього, ви чи посібник? А, може, це корисно і для вас і для посібника?

39. МИРНІ ДІАЛОГИ. КОНФЛІКТ: РЕЗУЛЬТАТИ ЧИ ПРОЦЕС?

Візьмемо конфлікт у Югославії. Корені його лежать у розколі 1054 року між католиками та православними (а до цього був поділ Римської імперії 395 року), оголошенні священної війни проти мусульман (Перший хрестовий похід 1095 року), захопленні Сербського королівства Османською імперією (1389), габсбурзькій та нацистській експансіях. Конфлікт був насильницьким у Югославії-I (1918-1941), потім було затишшя у Югославії-II (1945-1991) і знову вибух насильства у 1991-1995.

Чи було розв'язано цей конфлікт у Дейтоні (грудень 1995 року)? Якщо вважати, що конфлікт = насильство, припинення вогню = мир, а конфлікт =

метаконфлікт, тоді так, розв'язано. Але ж можна трансформувати конфлікт і на вищому рівні: менше ненависті, менше або взагалі ніякого насильства, поступове згладжування суперечностей чи усунення їх на задній план.

Яким чином? Застосовуючи співчуття, ненасильство та творчість. Використовуючи демократичні інституції на місцевому, національному, регіональному та світовому рівнях. Використовуючи права людини як орієнтир. Через заходи по миротворенню, підтримці миру та розбудові миру. Завершення і процес водночас. **Якісна робота по мирному врегулюванню дає результат і процес, який еліти і народ мають довести до кінця, включаючи реконструкцію і примирення.**

Працівник чи працівниця з розв'язання конфліктів вступає в прямий діалог з будь-яким членом суспільства з тим, щоб допомогти йому або їй сформулювати творчі ідеї. Результат – це не тільки кількість таких ідей, втілених у життя, але й процес, те, що відбувається з учасниками та учасницями і самими працівниками та працівницями з розв'язання конфліктів. Якщо з цього процесу всі вони вийдуть більш людяними, орієнтованими на ненасильство та творчими, значить вони також трансформувалися. Все це забезпечить більш розвинені конфліктні навички на особистому, соціальному та світовому рівнях, які знадобляться для майбутніх конфліктів. Свого роду валова національна спроможність щодо розв'язання конфліктів (ВНСРК).

Пояснення. Для подолання безграмотності в сфері конфліктології та байдужості до цієї проблеми потрібен постійний процес трансформації конфлікту, а не якісь поодинокі результати.

Проблеми. Ревнощі тих, хто прагне монополії та тих, хто почуває себе осторонь процесу.

39. Мирні діалоги: конфлікт – результати чи процес?

Звичайно, це риторичне запитання. Справедливе як перше, так і друге. Досить часто забувають про таку річ: ваша особистість впливає на те, як ви поведетесь у конфлікті, а це, в свою чергу, визначає те, якими ви стаєте. Позитивно трансформований конфлікт – це дар для світу, суспільства, учасниць та учасників та зовнішніх сторін конфлікту. Влучним виразом є

"досвід", тобто цінний багаж. Ще важливішою є здатність до співпереживання, вміння передавати іншим оптимізм та творчі імпульси. Все це виходить далеко за рамки переговорних ігор.

"Якісна робота з мирного врегулювання дає результат і процес, який еліти і народ мають довести до кінця, включаючи реконструкцію і примирення." Це треба робити. Але треба пам'ятати і про те, що має продукувати робота по врегулюванню конфліктів.

[1] образ прийняттого і тривкого завершення конфлікту

[2] прийнятний і тривкий процес розв'язання конфлікту

[3] процес, що залучає як еліту, так і широкий загал

[4] процес, що включає примирення і реконструкцію.

Вправа:

Як ви уявляєте себе після того, як пророблено роботу з трансформації конфлікту? Якою людиною ви хотіли б стати? Як це суміщається з якісною роботою з трансформації конфлікту?

40. МИРНІ ДІАЛОГИ. ЯК СПРАВЛЯТИСЯ ЗІ СТРЕСАМИ ТА НАПРУГОЮ

Коли обговорюються інтелектуально складні та емоційно болючі питання,

обговорюються довго і наполегливо, учасники та учасниці потрапляють у стресові ситуації, між ними виникає напруга. Конфлікт проектується всередину, із зовнішнього, суспільного контексту, де страждають люди і протікає жорсткий, фундаментальний конфлікт, -- на малу групу, двох осіб, що прагнуть знайти відповіді, і далі, у внутрішній світ цих осіб.

Існують такі фізичні прояви, як зміна тембру голосу, ритму дихання, кров'яного тиску, вмісту адреналіну. Пригніченість, підступність, сильна відраза до особи, яку ви сприймаєте як душевно хвору, злочинця чи дурня, знаходять свої прояви у словах, жестах тощо. Тому пропонуємо кілька порад на випадок стресової ситуації:

[1] контролюйте себе, говоріть менше, дихайте рівніше;

[2] розкажіть анекдот чи пожартуйте, але тактовно, без іронії чи сарказму; смійтеся лише тоді, коли сміються ті, кому вони адресовані;

[3] мінійте тему з посмішкою: "здається, тут ми не дуже просунулися вперед, а як щодо ..."

[4] зробіть перерву, але не говоріть, що це пов'язано зі стресом (від цього напруженість лише зросте); поїжте, випийте чогось, прогуляйтесь, послушайте музику;

[5] відпочиньте до наступного дня; проте день краще завершувати, маючи певні досягнення і приємний вечір; наступний день починайте з менш складних питань;

[6] відкладіть засідання, просто визнавши, що "ми також стомились", але ніколи не говоріть про повну і остаточну капітуляцію.

Пояснення. Мирні діалоги мають протікати мирно і спокійно. Всі ми люди, і наші можливості не безмежні.

Проблеми. Стрес/напруга мають розглядатися як ще один метаконфлікт між Учасницями та учасниками діалогу. Звичайно, це не справжній корінний конфлікт, але він також вимагає серйозної до себе уваги.

40. Мирні діалоги: як справлятися зі стресами та напругою

Основна проблема тут полягає в тому, щоб зрозуміти, коли стрес та напруженість стають контрпродуктивними. До певного моменту вони можуть відігравати позитивну роль. Як ми вже говорили, конфлікт нагромаджує певну енергію, яка йде від стресу (розчарування у заблокованих цілях) та напруженості (інша сторона сприймається як перешкода). Наше завдання – творчо використати цю енергію. Це як природні ресурси, які не можна розтрачувати намарне, і водночас необмежено експлуатувати.

Точку, де треба зупинитись, визначає працівник чи працівниця з розв'язання конфліктів, виходячи з того, як він чи вона сприймає іншу сторону. Якщо вони помічають ухил у психіатрію, криміналізацію тощо, тоді треба щось міняти.

Однак спонтанний вибух ворожості може ще й очистити атмосферу. Якось автор цих рядків сказав двом високопоставленим особам з Північної та Південної Кореї: "Ідіть ви з вашим конфліктом під три чорти!" Після цього почався дуже продуктивний діалог. Можливо, корейці злякалися, що світ збайдужіє до них і їхніх проблем. Але все одне гнів треба контролювати. І не треба залишати учасниць та учасників діалогу. Вони можуть покинути все і піти, але вам не слід цього робити.

Вправа:

Що ви будете робити, коли одна зі сторін розгнівається на вас і говоритиме, приміром, таке:

- ви нічого не розумієте в цьому конфлікті!
- хто ви такий чи така, щоб давати мені поради!
- це що, нова форма колоніалізму? Ви хочете панувати?
- краще розберіться з конфліктами у вашій власній країні!
- ідіть ви з вашим розв'язанням конфліктів під три чорти!

Ви зможете витримати це? Чи вистачить у вас внутрішніх сил, щоб перенести цю словесну образу і уникнути дальшої ескалації словесного насильства?

41. ТРАНСФОРМАЦІЯ КОНФЛІКТУ: ВЛАДА І СОЦІАЛЬНІ КОНФЛІКТИ

Давайте тепер розглянемо деякі основні типи конфліктів. Суспільство – це спільнота людських індивідуумів, і більшість соціальних конфліктів виникають на добре відомих лініях розриву цієї спільноти (fault-line). Ось перелік:

- [1] Довкілля: люди проти природи, специсизм;
- [2] Гендер: чоловіче проти жіночого, сексизм;
- [3] Покоління: старі проти людей середнього віку проти молоді, ейджизм;
- [4] Раса: світлошкірі проти темношкірих, расизм;
- [5] Клас: можновладці проти безвладних, класизм
 - [a] Політична влада, ті, хто вирішують/пригнічують
 - [b] Військова влада, ті, хто примушують/вбивають
 - [c] Економічна влада, ті, хто експлуатують
 - [d] Культурна влада, ті, хто проникають/ зумовлюють/ відчужують
- [6] "Нормальні" проти "ненормальних", стигматизм
- [7] Нація/культура: домінуючі проти пригноблених, націоналізм
- [8] Географія: центр проти периферії, централізм.

Лінії розриву служать для організації структурного насильства, часто паралельно з ПСФМ. Ще більш небезпечними є структури з суміщеними лініями розриву. Наприклад, всі можновладці є чоловіками (патріархат), всі можновладці є старими (геронтократія) чи всі можновладці належать до однієї раси, нації і живуть в центрі. Або: всіма могутніми державами правлять могутні нації.

Вздовж ліній розриву можуть спалахувати іскри прямого насильства. Крім того, культури, що обстоюють насильство, можуть бути використані для виправдання інквізиції, полювання на відьом, геноциду тощо.

Прогноз: такі структури є гнучкими, опірними щодо змін і схильні посилювати одна одну.

Терапія: ненасильство, що продукує альтернативні структури та культури, які утверджують паритет/рівність вздовж усіх ліній скиду. Якість суспільства визначається за тим, наскільки широко забезпечено цю рівність.

Пояснення. Ця "терапія" є ніщо інше як структурний та культурний базис для внутрішньої демократії.

Проблеми. Весь механізм соціальної влади, у всій своїй повноті.

41. Трансформація конфлікту: влада і соціальні конфлікти

Можливо, ця сторінка містить більше соціологічної інформації, ніж ви захочете перетравити. Однак всі ці вісім ліній так чи інакше фігурують у всіх соціальних конфліктах. Більше того, цей перелік допоможе вам визначити аспекти, про які ви забули. Візьміть хоча б Югославію. Всі сприймають цей конфлікт як конфлікт націй, їхніх територіальних претензій і прагнення стати більш незалежними.

А як щодо гендерного трактування цього конфлікту як конфлікту між жінками та чоловіками, використання жіночого тіла як поля бою, а чоловічого тіла як зброї?

А як щодо покоління, прив'язування їх до батога насильства заради здобуття слави і помсти за завдані кривди?

Як щодо класовості, бунту проти привілейованого шару "югославів та югославок", створеного режимом Тіто (переважно в Белграді) і якому була вигідна федерація набагато більше, ніж боснійцям, боснійкам, четнікам, четніцям та устахам і усташкам?

А як щодо стигми? Адже не тільки окремі національні групи, але й вся Югославія, всі Балкани затавровані як земля злочинців, злочинок, хворих, варварів. ("Добре, якщо ви вважаєте нас такими, то ми вам покажемо! Нам все одне нічого втрачати! Щоб ми не робили, ви все одне говоритимете про нас так!")

Хороші працівники та працівниці з розв'язання конфліктів врахують всі ці фактори і терпляче працюватимуть для забезпечення паритету і рівності вздовж усіх названих ліній. Візьміть будь-яку іншу інтерпретацію конфлікту в Югославії і ви побачите, наскільки далека вона від цього комплексного підходу.

Вправа: Візьміть будь-який відомий конфлікт і перевірте, чи не допоможе наш перелік восьми ліній розриву відкрити якісь нові, досі не помічені компоненти цього конфлікту.

42. ТРАНСФОРМАЦІЯ КОНФЛІКТУ: ВЛАДА І СВІТОВІ КОНФЛІКТИ

Методику ліній розриву можна тепер застосувати для аналізу світу як спільноти суспільств (територіальних, тобто країн, та нетериторіальних, тобто НУО, ТНК тощо). Подаємо перелік з 8 пунктів:

[1] Довкілля: країни проти природи

[2] Гендер: чоловічі країни проти жіночих (порушники/захисники проти ображених/захищених)

[3] Покоління: старі країни проти країн середнього віку проти молодих країн

[4] Раса: світлошкірі проти темношкірих

[5] Клас: могутні проти безпорадних

[a] політична могутність

[b] військова могутність

[c] економічна могутність

[d] культурна могутність

[6] “Нормальні” країни проти “парій” (тавро розбійника/терориста)

[7] Нація/культура/цивілізація: домінуючі-пригнічені країни

[8] Географія: країни центру проти периферійних країн

Можна обговорити гендерну проблематику. Поширюється структурне насильство, розлітаються іскри прямого насильства. Все це призводить до війн, тероризму, жорстокості, які благословляються культурами насильства. Таким чином множаться світові та соціальні лінії розриву. Вздовж цих ліній

створюються розломи (на міжнародному та соціальному рівнях).

Прогноз: особливістю цих структур є те, що вони опираються змінам і схильні зміцнювати одна одну.

Терапія: ненасильство, що створює альтернативні культури та структури і утверджує рівність вздовж колишніх розломів. Якість світу можна визначити масштабами впровадження цих альтернатив.

Пояснення ця терапія є не що інше, як структурна та культурна основа для глобальної демократії.

Проблеми весь механізм міжнародної влади.

42. Трансформація конфлікту: влада і світові конфлікти

Можливо, ця сторінка містить більше соціологічної інформації, ніж ви захочете перетравити. Однак всі ці вісім ліній так чи інакше фігурують у всіх глобальних конфліктах. Більше того, цей перелік допоможе вам визначити аспекти, про які ви забули.

Для прикладу знову візьмемо Югославію. Багато хто сприймає цей конфлікт як суто внутрішній. Введіть його у глобальний контекст. Інші країни сприймають народи Югославії та балканські держави як групу жінок, що сваряться і скаржаться за життя і потребують чоловічого втручання заради наведення порядку. Югославію також сприймають як юного, недосвідченого неофіта серед держав світу. На расовому рівні народи Югославії розглядають як темношкірі, середземноморські, різномірні, такі, що гостро потребують наведення порядку високими, білявими і голубоокими людьми з Півночі. Тобто світові можновладці вже вирішили, хто буде наводити порядок, і кого саме будуть впорядковувати. Крім того, нації/культури вирішили, що особливу увагу при наведенні порядку треба, звичайно ж, приділити православним і мусульманам.

У такий спосіб конфлікт структурується територіально -- світ проти Югославії в цілому та сербів, сербіянок і мусульман, мусульманок зокрема, причому сербів та сербіянок ізолюють і піддають остракізму, а мусульманам і мусульманкам не дозволяють мати власну державу. Одним словом, всі лінії розриву активізовані, що суттєво загострює конфлікт.

Усі частини Югославії грають на цьому, намагаючись заручитись підтримкою відповідно католицько-протестантського, православного та мусульманського світів. Внаслідок цього всі три частини Європи і світу протистоять одна одній, як у часи хрестоносців. Це небезпечно. Потрібні значні зусилля з розв'язання конфліктів.

Вправа: спробуйте за такою ж схемою розглянути конфлікт у Перській затоці.

43. ТРАНСФОРМАЦІЯ КОНФЛІКТУ: ВНУТРІПЕРСОНАЛЬНІ КОНФЛІКТИ

А зараз давайте застосуємо цей підхід для внутрішньо-особистісних конфліктів, тобто, проаналізуємо боротьбу внутрішніх нахилів чи голосів, як от фрейдівських Воно, Его та Суперого, розділених внутрішніми лініями розриву.

Тепер працівник чи працівниця з розв'язання конфліктів виступає своїм власним психотерапевтом і проводить не так соціоаналіз, як психоаналіз. Суть цього методу полягає в уважному обстеженні через внутрішній діалог і виявленні внутрішніх рушійних сил особистості, дослідженні того, як структуровані відношення між Воно, Его та Суперого та коду, глибинної особистої культури, що лежить в основі тієї структури. Внутрішній діалог – це слухання внутрішніх голосів Воно, Его та Суперого, слухання уважне і тактовне, як у доброго головуючого чи головуючої. Слухання всіх по черзі, а не разом. Інакше цей процес називають медитацією.

Під час внутрішнього діалогу ви кажете: "Воно, ось проблема, виріши її, але без насильства над іншими і своїм "Я". Весь час стежте за проявами насильства; вони можуть пригнічувати, тиснути інше, заганяючи його у глибокі закутки свідомості, і яке потім шукатиме шляхи для повернення і можливості помсти.

Метафора для психоаналізу/соціоаналізу. Простір свідомості чи простір соціуму подібні до ландшафту, саду. А працівник чи працівниця з розв'язання конфліктів є садівником чи садівницею. Не кожний і не кожна з нас є садівником чи садівницею, а отже, потрібні поради фахівців. Він чи вона

пропонують ідеї для діалогу: ось тут ростуть бур'яни, треба їх виполоти; тут погана земля, на якій нічого путнього не виросте; ось прекрасні квіти, їх треба полити; ось тут живопліт, який закриває інші рослини, його треба підрізати. Вибір за вами. У вас, як і в будь-кого, вироблені певні звички, рефлекси. Вироблені, але не задані раз і назавжди.

Одним словом, ті ж правила, що й для трансформації конфліктів взагалі.

43. Трансформація конфлікту: внутріперсональні конфлікти

В цьому розділі ми ставимо перед собою такі цілі:

Перше, вказати на певні подібності, що можуть допомогти в засвоєнні учбового матеріалу. Суперечності та несумісності можуть виникати скрізь, на всіх рівнях. Тому посібник з розв'язання конфліктів буде неповним без згадки про внутрішньо-особистісні або внутріперсональні конфлікти.

Друге, розв'язуючи чужі конфлікти, ви маєте вміти справлятися зі своїми власними внутрішніми конфліктами. Ви маєте стати працівником чи працівницею з розв'язання конфліктів для самих себе. Ви маєте вміти вести внутрішній діалог, творчо мислити, трансцендувати та трансформувати конфлікт, хоча б трохи. Отже, продемонструйте, наскільки ви обдаровані для того, щоб домінувати над іншими, що традиційно вважається суто чоловічою рисою? Також покажіть вашу здатність контролювати інших через люб'язність та доброзичливість, риси, які вважаються більш жіночими?

Вправа: Отже, продемонструйте.

У цьому світі є й набагато гірші речі, які можуть робити люди, але

усвідомлення і знання тих проблем може стати у нагоді.

Дуже складним моментом у роботі з розв'язання конфліктів є розуміння специфіки діалогу та дебатів. Діалог, тобто опитування і пошук, зручний на початковій фазі контакту, коли рівень спеціальних знань про предмет є досить низьким. Але потім, коли інформація нагромаджується, конфлікт неминуче знаходить своє точне місце у загальній типології. Конфлікт стає конкретним випадком, для якого існує певний набір терапевтичних заходів. Вони пропонуються, але зі знаком питання. Далі наводяться зустрічні аргументи, знаки запитання зникають, їхнє місце займають знаки оклику. Ви переконуєте одну зі сторін конфлікту у доцільності ваших, тобто, зовнішньої сторони, ідей.

Вправа: Як ви уникаєте цього, користуючись знаками запитання?

44. ТРАНСФОРМАЦІЯ КОНФЛІКТУ: МІЖОСОБИСТІСНІ КОНФЛІКТИ

Міжособистісний конфлікт відбувається на межі між внутрішньо-особистісним та соціальним/світовим конфліктами. Особистості з більшою чи меншою мірою трансформованими внутрішніми конфліктами часто взаємодіють вздовж соціальних та світових ліній розриву. Будь-яка сім'я, за визначенням, розрізана двома лініями розриву, гендерною та віковою; школа – однією (вчитель-учень) (гендерною – прим. редакторки); робота – також однією (роботодавець-працівник) (гендерною – прим. редакторки). Сусіди та друзі можуть не мати ніяких ліній розриву. Ось чому вони так різко реагують на втручання інших – раси, класу, нації задля “збереження миру”.

Люди можуть залишати і залишають друзів, сусідів та роботу; учні закінчують школи; діти залишають сім'ї, часом супроводжуючи це бунтом. У шлюбі вздовж гендерної лінії розриву виникає величезна напруга. Можливо, саме тому сьогодні так багато говорять про одностатеві шлюби. Суворі норми вірності оберігають інститут шлюбу від неправильних практик

та розпаду:

- [1] вірність тіла – від позашлюбного сексу
- [2] вірність свідомості – від позашлюбного кохання
- [3] вірність духу – духовний союз подружжя
- [4] соціальна вірність – підтримка в усіх соціальних ситуаціях
- [5] економічна вірність – підтримка в усіх економічних ситуаціях.

Працівник чи працівниця з розв'язання конфліктів повинні поєднувати методику ДПТ соціальних, міжособистісних/шлюбних та внутрішньо-особистісних ліній розриву. Щоб позбавитись від насильства культур і зробити шлюб настільки дружнім, що всі п'ять типів вірності гарантуються автоматично, вона й він мають пропонувати структурні паритет і рівність. Жоден внутрішній голос не має бути настільки домінуючим, щоб бути вище особи, сім'ї, шлюбу тощо. Додайте сюди дітей, що рано чи пізно досягають повноліття і відокремлюються від батьків і ви побачите, що родинний/шлюбний терапевт має справу з соціальним/світовим мікрокосмом. Отже, якщо ми вважаємо, що конфлікт формується двома особами і сексуальною моногамією, то робимо велику помилку.

44. Трансформація конфлікту: міжособистісні конфлікти

Якщо в попередньому розділі йшлося про стрес, то в нинішньому ідеться про напруженість. Один аспект, якого ми щойно торкнулися, дуже тісно пов'язаний зі специфікою постмодерного суспільства. Люди рухаються. Вони розривають відносини щойно ті ускладнюються. Ось одне з пояснень того, чому конфлікти призводять до величезної кількості переміщених осіб, які відразу прагнуть залишити зону конфлікту, а не зробити щось для його врегулювання. Спільноти, що традиційно були міцними (робочі колективи, сусіди, родичі, друзі), розпадаються чи принаймні мають дуже високий показник плинності. Зрештою, це впливає навіть на шлюби, які також розпадаються (у 50 % випадків).

Отже, працівник та працівниця з розв'язання конфліктів повинні продовжувати працювати з конфліктом, навіть коли справи йдуть дуже погано, і застосовувати стратегії виживання, описані у розділі 40. Але навіть тут існує поворотний момент: ви впевнюєтесь, що ви нічим не можете зарадити конфлікту, що цей конфлікт вас геть виснажив.

Можливо, настав час, щоб рухатись далі. Крім того, ми не хочемо, щоб, читаючи посібник, ви подумали, що розв'язання конфліктів – це справа лише тих, хто розцінює її як зобов'язання на все життя. Допомогати можуть і повинні усі, але для цього потрібен хоча б мінімум підготовки. І одним з аспектів цієї підготовки є те, як ви самі налагоджуєте і підтримуєте стосунки з колегами, сусідами, сусідками та друзями й подругами.

Вправа: отже, давайте перевіримо.

Тут можна застосувати золоте правило. Уявіть, що ви опинились у жорсткому конфлікті. Як, на вашу думку, має поводитись працівник чи працівниця з розв'язання конфліктів? Звичайно ж, майстерно і приязно. Чи хочете ви почути від них, що ви праві, а інша сторона ні?

Вправа: А як буде реагувати інша сторона?

45. ТРАНСФОРМАЦІЯ КОНФЛІКТУ: КІЛЬКА ПРОПОЗИЦІЙ ВІД TRANSCEND

Пропонуємо кілька коротких формулювань методики ДПТ з понад 40-річного досвіду роботи організації TRANSCEND:

Конфлікт "Схід-Захід", холодна війна, 1953

Д: редукаціонізм до конфлікту [2,1]; сталінізм, ядерна зброя

П: продовження, війна в третьому світі, ядерна війна/взаємний геноцид

Т: CSCE, GRIT, оборонні стратегії, народна дипломатія, ненасильство

Конфлікт "Північ-Південь", "Криза розвитку", 1962 -

Д: Імперіалізм, економізм, асиметричність

П: Масове зубожіння, насильство, міграції з Півдня, безробіття Півночі

Т: Альтернативна економіка, самозабезпечення I, самозабезпечення II

Ізраїль-Палестина, 1964 -

Д: Колоніалізм поселенців, травмований обраний народ проти тубільців

П: Продовження структурного та прямого насильства, ескалація

Т: Ненасильство (інтіфада), автономія-дві держави-конфедерація

Північна Ірландія - Лондон - Дублін, 1970 -

Д: Інституціоналізація понад 300-річного завоювання

П: Взаємне відчуження, поляризація, продовження насильства

Т: Англо-Ірландський кондомініум, широка автономія Ольстера – незалежність

Півн.Корея-Півд.Корея-Китай-Японія-В'єтнам-США-Росія, 1972-

Д: Поділ нації та держави зовнішніми сторонами

П: Війна 1950-53 рр. повторюватиметься з певними варіаціями

Т: Вступ Кореї у Східноазіатську спільноту, відкриття залізничного сполучення

Югославія, 1991 -

Д: Редукція конфлікту до формули [2,1], Бог проти сатани, Армагеддон, синдром ОСТ

П: Геноцид (через санкції також), масштабна ескалація

Т: Рівні права на самовизначення, конфедерація, CSCSEE

Гватемала-Мексика-Майя, 1994-

Д: Завоювання Америки 1492 р., маргіналізація, боротьба за визволення

П: Цикли революція-репресії, угоди про припинення вогню

Т: Права людини-автономія-конфедерація Майя шляхом ненасильства

Хрестові походи: християнсько-мусульманські відносини, 1995-

Д: Оголошення священної війни (1095), мир не оголошувався

П: Продовження мікро- та макронасильства, Бог проти сатани, Армагеддон

Т: Християнсько-мусульманський діалог та конкретна співпраця на локальному рівні

Еквадор-Перу, 1995-

Д: Класична територіальна суперечка, військові прагнуть легітимації

П: Усталення моделі міждержавної війни для Латинської Америки

Т: Спільне володіння, спірна територія як двостороння зона миру

Кавказ-Москва-Вашингтон-Тегеран-Анкара, 1996 -

Д: Три країни/сильні меншини, чотири зовнішні держави

П: Безкінечне насильство, зовнішнє втручання, економічне проникнення

Т: Спільна зона миру, кавказький парламент, конфедерація

45. Трансформація конфлікту: кілька пропозицій від TRANSCEND

Ця сторінка виглядає дещо загадковою, але ті, хто уважно прочитали цей посібник, легко розгадають всі таємниці. Про ДПТ та ОСТ вам відомо з розділів 25 та 29, а деякі зі згаданих тут конфліктів розглядалися на попередніх сторінках. Тут їх наведено 13, кожний описано 3 рядками: один для діагнозу, другий для прогнозу, третій для терапії. За кожним з цих рядків -- безліч діалогів "на високому, середньому та нижчому рівнях". Дати

вказують на час входження TRANSCEND у ці конфлікти задля пошуку варіантів завершення та процесів трансформації. Деякі скорочення та вирази вимагають окремого тлумачення:

[2,1]: поляризований конфлікт за участю двох сторін, що переслідують одну ціль.

CSCE - Конференція з безпеки та співпраці в Європі

CSCSEE - Конференція з безпеки та співпраці в Південно-Східній Європі

GRIT - Поступове ослаблення міжнародної напруги

Самозабезпечення I - виробництво власними силами для задоволення основних потреб

Самозабезпечення II - торгівля з іншими, що перебувають на тому ж рівні.

Конфлікт Схід-Захід (1949-1989) завершився так, як прогнозувалось. Конфлікт Північ-Південь загострився. Угода по Північній Ірландії (1998) розроблена в тому ж напрямку. Ізраїльсько-палестинська угода 1993 року не була симетричною двосторонньою угодою, яку ми вважаємо єдиним виходом із ситуації. Не досягнуто рівноправного самовизначення у Югославії, всі інші конфлікти також потребують певного поступу. Детальнішу інформацію можна знайти на веб-сторінці TRANSCEND www.transcend.org/

Вправа: якщо ці пропозиції здаються вам необґрунтованими, доповніть їх вашими зауваженнями та ідеями.

Вправа: Якщо ці пропозиції видаються вам обґрунтованими, то що треба зробити для їх реалізації?

46. МИРНА ТРАНСФОРМАЦІЯ: МИРНА ОСВІТА; ЛЮДИ ЯК ПАРТНЕРИ

Більшість людей скажуть вам, що самого лише бажання бути здоровим замало. Потрібні ще й певні знання та навички. Те ж саме можна сказати і

про мир. Мирна освіта і покликана заповнити цю прогалину між бажанням та дією, тобто компетентністю в галузі трансформації конфліктів.

Ця сфера є досить контроверсійною. Суперечки викликають як засоби (виключно мирні чи ні?), так і кінцева мета (мир = безпека = відсутність прямого насильства чи мир = щось інше?). Більше того, далеко не всі прагнуть миру. Однак така контроверсійність – вона існує і в поглядах на фізичне здоров'я – є нормальною. Адже, як ми знаємо, “контроверсійність – це ліки проти догматизму”.

Працівник та працівниця з розв'язання конфліктів повинні підтримувати людей, які поширюють ідеї миру, на всіх рівнях, від дитячого садка до університету (чим раніше, тим краще для інтерналізації знань), а також у вищих урядових установах місцевого, національного та регіонального рівня – тим самим ліквідуючи неграмотність в галузі теорії та практики конфліктів та миру. Працівник та працівниця з розв'язання конфліктів навіть самі можуть бути вихователями миру. Нехай в цьому їм допоможе наш посібник, який вони можуть доповнювати і скорочувати на свій розсуд. Крім того, є ще багато книг і статей на цю тему; перелік їх вміщено у Додатку.

Пояснення. У цьому посібнику зроблено наголос на діалозі з метою винайдення короткотермінових методів виходу з екстремальних ситуацій. Але є ще й так звані середньо- та довготермінові перспективи. Хороші ідеї можуть з'являтися швидко. Довший час (тобто середній термін) потрібний для того, щоб ці ідеї пустили корені, а мирна освіта підготувала ґрунт для них. Протягом ще довшого терміну мирна освіта може дати ще кращі результати в галузі запобігання конфліктам, розширивши трансформаційні можливості кожної громадянки та кожного громадянина.

Проблеми Попри чудові резолюції ЮНЕСКО щодо розвитку мирної освіти, значного прогресу в цьому напрямку поки що не помітно. Виняток становлять лише неурядові організації. Робота з розв'язання конфліктів і досі сприймається як така, що ведеться згори, як монополія еліт.

46. Мирна трансформація. Мирна освіта, люди як партнери

В цьому заключному блоці заходи з розв'язання конфліктів виводяться безпосередньо з конкретного конфлікту та сторін, що беруть участь у діалозі. В “контекст” вводяться інші люди та інші аспекти конфлікту та миру. Згадайте людей, які відкрили рецепти здоров'я саме завдяки освітнім кампаніям в галузі охорони здоров'я. Їм розказали основне про їжу, одяг, житло, особисту гігієну, поведінку у стресових ситуаціях. Ми не хочемо сказати, що це дало абсолютний успіх. В ім'я сучасної медицини робиться багато помилок. Так багато, що хочеться, щоб працівники та працівниці з розв'язання конфліктів орієнтувались не на самовпевнених лікарів та лікарів, а на стриманих і потрібних медсестер. Ми вже згадували про потенційну користь історій про позитивну трансформацію конфліктів, особливо в країнах з високим показником культурного насильства. Цю ідею запозичене з Біблії та інших релігійних текстів, де вміщено натхненні розповіді про добрі діяння Христа, Будди та інших. Такі історії людина, незалежно від її релігійної орієнтації, проносить через усе життя. Уявіть, що такі історії розповідаються, обговорюються, використовуються, інтерпретуються, переглядаються. Яке невичерпне джерело мудрості для розв'язання конкретних конфліктів!

Вправа:

Чи можете ви розказати подібну історію? Пам'ятайте, що ця історія має бути про “звичайних людей”, з якими читач чи читачка може себе ідентифікувати (“І я міг чи могла би так вчинити!”) Вплив великих творців релігій може бути дуже потужним і цілющим!

47. МИРНА ТРАНСФОРМАЦІЯ: ЖУРНАЛІСТИКА МИРУ; ЗМІ ЯК ПАРТНЕР

У сучасних суспільствах, що тримаються на опорах Держави, Капіталу та Громадянського суспільства і складаються з мільйонів громадян та громадян, роль четвертої опори виконують ЗМІ. ЗМІ мають права та обов'язки інформувати про все, що відбувається з усіма цими опорами. Їхньою метою є соціальна прозорість.

І саме через це тенденція ЗМІ зосереджуватися виключно на метаконфліктах воєн та насильства (“воєнні кореспонденти та кореспондентки”) та їхніх видимих наслідках виглядає настільки невтішною. Мир сприймається як припинення вогню. Будь-які спроби аналізу корінного конфлікту є надто схематичними: журналістки та журналісти бачать тільки двох учасників чи учасниць конфлікту, віддають перевагу одній чи одному з них, мислять категоріями поразки та перемоги.

Всі репортажі та аналізи орієнтовані на учасниць та учасників та еліти, війна та насильство, відповідно до культури насильства, трактуються як поражунок з поганими учасниками та учасницями, а мир – як дар еліт з елітних країн. Якщо сюжетом для новин є все несподіване, негативне та елітарне, то в такому разі війни є ідеальним матеріалом.

Нам потрібна журналістика миру, яка інформує про невидимі наслідки воєн, формування конфліктів, корені конфліктів; про людей доброї волі в зоні конфлікту та за її межами, що борються за припинення насильства та розв'язання конфлікту, шукають альтернативи тощо. Працівники та працівниці з розв'язання конфліктів повинні зробити журналістів та журналісток та ЗМІ своїми партнерами у справі миру. Працівник та працівниця з розв'язання конфліктів і самі можуть стати журналістами та журналістками, що пропагують мир.

Пояснення. ЗМІ мають великі можливості, тому дуже важливо, що вони обстоюють: культуру насильства чи культуру миру. Вони можуть і далі захищати “нашу сторону”, але не ставитись до воєн як до спорту, повідомляючи про кількість вбитих і поранених, як про спортивні результати. Вони можуть зробити набагато більше, щоб зрозуміти суть конфлікту і приєднатися до пошуків шляхів виходу з нього.

Проблеми. Мирна журналістика може привести до замовчування війни та насильства і переоцінки зусиль щодо протистояння насильству та трансформування конфлікту. Потрібен баланс. Воєнна журналістика також потрібна.

47. Мирна трансформація: журналістика миру; ЗМІ як партнери

Журналістика миру має не тільки забезпечувати правдиве висвітлення подій, але й сприяти встановленню миру. Ось перелік питань до будь-якого плану мирного врегулювання:

- [1] Як було складено цей план? Діалог з учасницями та учасниками? Якщо так, то чи з усіма? Пробні переговори? По аналогії з іншими конфліктами? Інтуїтивно?
- [2] Наскільки цей план прийнятний для всіх сторін? Якщо ні, то що можна зробити для цього?
- [3] Наскільки заходи, передбачені цим планом, будуть тривкими? Якщо ні, то що треба зробити для цього?
- [4] Що передбачає цей план: автономні дії сторін конфлікту чи втручання зовнішньої сторони?
- [5] Наскільки цей план орієнтований на процес, а не на виключно результати?
- [6] Наскільки цей план розраховує на еліти і на широкий загал?
- [7] Цей план передбачає розв'язання конфлікту чи підписання разової угоди?
- [8] Чи передбачена цим планом освітня кампанія для широкого загалу і для еліт?
- [9] Якщо мало місце насильство, то чи містить цей план пункти примирення?
- [10] Якщо мало місце насильство, то чи передбачені цим планом заходи щодо реабілітації і реконструкції?
- [11] Чи можна зупинити виконання цього плану, якщо він виявиться неефективним?
- [12] Припустимо, що план спрацює. Чи не створює він нові конфлікти та проблеми?

Конфлікт має бути картографований; необхідно зрозуміти його корені. Мир має включати дотримання прав людини та демократію. Не можна не відзначити певну несумісність між новинами як чимось драматичним, негативним, елітарним та миром як чимось спокійним, позитивним, загальнолюдським; миром як правом на життя без насильства та невмотивованого втручання. Отже, виходом для журналісток та журналістів може бути зосередження на боротьбі за мир, драматичній, але позитивній, в якій беруть участь багато людей, героїв та героїнь нашої сучасності. Відчуйте їхні страждання, покажіть їхній біль, зробіть їх видимими.

Вправа:

напишіть коротке оповідання про вигадані чи реальні події боротьби за мир. Чи підійде воно ЗМІ? Чому? Якщо ні, то чому?

48. МИРНА ТРАНСФОРМАЦІЯ: РЕКОНСТРУКЦІЯ ПІСЛЯ НАСИЛЬСТВА

Насильство руйнує, часто незворотно, як і вбивство. Однак дещо можна відновити, і ця справа є дуже важливим аспектом роботи по розв'язанню конфліктів.

З огляду на широкий спектр видимих та невидимих наслідків насильства, роботи по реконструкції буде багато. Виконання її здебільшого потребує певних професійних навичок. Завданням працівників та працівниць з розв'язання конфліктів є налаштувати людей на необхідність цієї роботи і залучити їх до діалогу про те, як треба здійснювати:

Реабілітацію людей: поранених, зґвалтованих, біженців і біженок тощо

Відбудову суспільства: заходи щодо розвитку

Реструктуризацію: тобто, будувати мирні структури

Рекультуризацію: тобто будувати культуру миру.

Лікарі та лікарки, психотерапевти та психотерапевтки, інші цілительки та цілители, служби допомоги біженцям і біженкам можуть робити дуже багато. Треба розрізнявати відновлення того, що було, і розвиток, тобто рух далі. Основна проблема: суспільство, вражене руйнуванням, може виправдовувати здійснення соціальних змін насильницьким шляхом (Росія 1917 року).

Інша проблема: реструктуризація містить запровадження демократичних, партисипаторних структур; рекультуризація означає запровадження культури забезпечення прав людини. Не треба чекати припинення вогню. Найкориснішими можуть бути книжки на зразок шкільних букварів чи збірок з 50 історіями успішного розв'язання конфліктів.

Пояснення

Завдання найкраще виконувати, коли зрозумілою стає загальна

картина; тоді компоненти цієї картини легше об'єднувати в одне ціле. Більше того, у проведенні реконструкції разом криється величезний потенціал щодо примирення сторін (“Так, ми наробили багато дурниць, але тепер давайте разом виправляти помилки”).

Проблеми

Людей може приголомшити масштабність цього завдання, і вони можуть відкинути все, що безпосередньо не стосується реконструкції.

48. Мирна трансформація: реконструкція після насильства

Звичайно, ніхто не стане стверджувати, що завдання Фази III є повернення до Фази I, але багато хто насправді робить саме так.

У вступній частині ми говорили про те, що на Фазі I можна зробити дуже багато речей, щоб не допустити насильства. Якщо корені конфлікту та насильства знаходяться на рівні структур, то змініть ці структури! Демократія – це добра ідея, але вона працює для більшостей. І навіть для більшостей (знову приклад Гватемали) може виникнути проблема: скільки ресурсів вони можуть кинути на демократичний процес.

Інша проблема: маргіналізовані перемагають на виборах і вимагають більш фундаментальних змін. Права людини гарантовані, але такі важливі речі, як економічні та соціальні права, реально не функціонують.

Реструктуризація може містити такі ключові питання, як будівництво громадянського суспільства на основі добровільних організацій, передусім вздовж межі конфліктів, нинішнього та майбутніх. Конфлікти поляризують, реструктуризація деполаризує.

Рекультуризація може містити такі ключові моменти, як засудження і викриття культур, що прославляють насильство, пов'язують героїзм з насильством в цілому та мачізмом зокрема. Якщо можна організувати кампанію проти наркотиків, то чому не можна провести кампанію проти насильства?

Вправа:

Що можна зробити для розширення світогляду на фазі, коли суспільство справді зруйноване війною? Проминути реабілітацію і відбудову і показати фактори, що відтворюють насильство і можуть зробити Фазу III Фазою I?

49. МИРНА ТРАНСФОРМАЦІЯ: ПРИМИРЕННЯ ПІСЛЯ НАСИЛЬСТВА

Коли учасник чи учасниця конфлікту А застосовує насильство до учасника та учасниці В, то травми одержують обоє. В - у вигляді завданої шкоди; А - у формі почуття провини за скоєне. Це дуже сильні емоції. Метою примирення є таке закриття конфлікту, при якому менш травмовані учасники та учасниці могли жити разом. Це складає значну частку роботи з розв'язання після Фази II насильницького, метаконфлікту. Комісія правди та примирення є першовідкривачкою у цій сфері. Ось десять загальних положень-підходів:

- [1] Репарації/реституція (стосується А і В)
- [2] Вибачення/прощення (стосується А і В)
- [3] Теологія/покаяння (орієнтовано на А, В - непрямо)
- [4] Правосуддя/покарання (орієнтовано на А, В - непрямо)
- [5] Спільна провина (стосується А і В)
- [6] Історична комісія/з'ясування істини(стосується А і В)
- [7] Театралізація/відновлення пам'яті(стосується А і В)
- [8] Спільна скорбота/зцілення(стосується А і В)
- [9] Спільна реконструкція(стосується А і В)
- [10] Спільне розв'язання конфлікту (стосується А і В).

Для виконання цих завдань потрібен професійний досвід. Приміром, для заходів по пункту 3 потрібні священики, а по пункту 4 - правники.

Від працівників та працівниць з розв'язання конфліктів також чекатимуть і вимагатимуть виконання згаданих функцій. Люди захочуть висповідатись їм, одержати відпущення гріхів, почути, хто були правими, а хто винними. Працівники і працівниці з розв'язання конфліктів повинні уникати цього, але водночас вони можуть сприяти обговоренню цих проблем і заходів. Жоден з десяти заходів не є цілковито добрим чи поганим; найкращим заходом поєднання їх усіх або кількох з них (залежно від специфіки місцевої культури). Досвід автора посібника свідчить, що вже сам процес обговорення заходів щодо примирення може до певної міри примирити учасників та учасниць конфлікту.

Пояснення Тільки процес примирення може привести до певного завершення фази насильства; якщо цього не станеться, то травми продовжуватимуть жити негативну карму обох сторін.

Проблеми Не може бути гарантованого процесу примирення, коли завдано серйозної шкоди; час лікує далеко не всі рани.

49. Мирна трансформація: примирення після насильства

Знайомлячись із заходами щодо примирення, ми відчуваємо спокусу трактувати конфлікт лише як результат дій поганих учасниць чи учасників, а гарантом примирення бачити лише правосуддя і покарання. Міжнародні трибунали сьогодні є фактично єдиним засобом, який міжнародна спільнота використовує для того, щоб здійснити те, що німці називають *Vergangenheitsbewältigung*, переробкою минулого.

Це не означає, що ми виступаємо проти правосуддя. Ми виступаємо проти використання лише *самого* правосуддя. Безперечно, жертви мають право на те, щоб їхні справи одержали максимум розголошення; це може мати певний лікувальний ефект. Однак жертви навряд чи одержать велике задоволення і радість від усвідомлення того, що порушники й порушниці покарані.

Набагато ефективнішою формою примирення, можливо, є роззброєння сторін і залучення їх до процесу спільного відновлення того, що вони зруйнували. Зовнішнім сторонам це дає певні бізнесові можливості, але хто

посміє сказати, що ці можливості важливіші, ніж втрачені можливості для примирення?

Іншою формою є спільне розв'язання конфлікту, обговорення нещастя, що випали на долю сторін, пошук способів запобігти повторенню конфлікту в майбутньому. Якщо в цих заходах беруть участь як еліти, так і народ, вони можуть дати хороші результати.

Вправа: Візьміть який-небудь конфлікт з переліку, наведеному у розділі 45. Спробуйте розробити для нього заходи з примирення сторін.

Вправа: Уявіть, що ви суддя, який чи яка розглядає справу жорстокого злочинця. Розробіть вирок, який включатиме всі десять підходів щодо примирення, а не тільки 4.

50. МИРНА ТРАНСФОРМАЦІЯ: ЯК ЗРОБИТИ ТРАНСФОРМАЦІЮ ОБОРОТНОЮ

Оборотність - це ширше, ніж ненасильство. В основі його лежить ідея робити те, що може бути пророблене в зворотному напрямку. Летальне насильство є необоротним. Ми, люди, можемо творити життя, але не можемо створювати його заново. Це стосується і насильства щодо природи: види, що зникають, втрачаються назавжди. Будь-яка необоротна дія – це насильство проти майбутніх поколінь, обмеження їхнього вибору. Нелетальне насильство також є великою мірою необоротним, з огляду на травми завдані духу, розуму, тілу.

Отже, оборотними мають бути не тільки дії, але й процес прийняття рішень,

що веде до таких дій. Не слід підписувати жодну угоду, яка не містить положення про перегляд через X (=5?) років. Нам, людям, властиво помилятися. Навіть наші найкращі витвори через певний час виявляються, м'яко кажучи, далекими від досконалості. Найміцніша конструкція, як от унітарна держава чи федерація, легко стає насильницькою, спрямовуючи це насильство як всередину, так і назовні. І це є сильним аргументом на користь гнучких систем типу конфедерації чи ще вільніших утворень.

Люди та інституції, рішення яких претендують на безпомилковість (Папа, Імператор, великі держави та Рада Безпеки), створюють певні проблеми. Можливо, за їхні рішення розплачуватимуться нащадки. Тому рекомендуємо тільки те, що можна повернути у зворотному напрямку після перегляду.

Пояснення Рішення, втілені в угодах, можуть приводити до творення інституцій, що стають структурами і через деякий час починають сприйматися як гамівна сорочка (Версальська угода). Тому мирна деконструкція має стати складником конструкції.

Проблеми Рішення можуть бути надто суворими, але вони можуть бути і надто слабкими. Люди можуть ігнорувати їх, знаючи про те, що вони можуть бути повернуті у зворотному напрямку, деконструйовані. От вам аргументи на користь твердості, але не вічності. Вічність – це надто тривалий термін і не дуже корисний, приміром, для Балкан.

50. Мирна трансформація: як зробити трансформацію оборотною

Дипломати зробили великий крок уперед, коли зробили положення “про конференцію з перегляду” обов’язковим для своїх документів. Немає сумніву, що на таке їхнє рішення вплинув негативний досвід Версальської угоди.

В цьому розділі ми обстоюємо ідею, за якою м’які підходи щодо

встановлення миру повинні реалізовуватися так само м'яко. Творці непорушних та незмінних угод претендують на безпомилковість, що суперечить людській природі. Ця традиція походить від тих, хто вважали себе намісниками Бога на землі. Слід також пам'ятати, що перегляд протоколу не конче означає вигоди для однієї зі сторін. Візьмемо мирну угоду між Республікою Корея та Японією 1965 року. Питання “жінок для розваг”, яке на той час вважалося закритим, було проігнороване. В текст угоди не було внесено положення про перегляд, отже повернутись до цього питання в рамках угоди неможливо.

Реальне життя створює такі проблеми, які часто навіть неможливо уявити. Отже, краще бути поміркованими. Адже навіть наші найулюбленіші формули (включаючи наведені в цьому посібнику) при уважнішому аналізі можуть виявитися помилковими.

Вправа: Оборотність виглядає привабливою. Чи можете ви навести аргументи проти оборотності?

Вправа: Подивіться на пропозиції, викладені у розділі 45. Вони стосуються кондомініуму, спільної відповідальності двох держав за територію, конфедерації. В основу цих пропозицій покладено принцип оборотності. Як можна скасувати кондомініум чи конфедерацію, якщо вони виявляться неефективними? Які саме із запропонованих рішень буде важко повернути у зворотному напрямку (варіант відповіді: федерація)?

- [1] Спробуйте виявити позитивні моменти у будь-якої сторони, щось таке, чим ця сторона може пишатися. Заохочуйте подальший розвиток.
- [2] Спробуйте виявити позитивні елементи конфлікту. Слід пам'ятати про творчий потенціал конфлікту.
- [3] Працюйте творчо. Не треба боятися зробити щось не так, не треба сприймати посібники (на зразок цього) надто серйозно, покладайтесь на вашу інтуїцію і передусім на досвід.
- [4] Разом знайдіть коротку, легку для запам'ятовування формулу завершення конфлікту. Наприклад, “загальна безпека”, “сталий розвиток”. Вона може не враховувати всю складність конфлікту, але стимулюватиме спілкування.
- [5] Будьте чесними з собою та іншими. Якщо ви щось вважаєте неправильним, скажіть про це; якщо якусь пропозицію однієї зі сторін ви вважаєте образливою, скажіть про це, але безвідносно до сторони як такої. Часто найкращою “дипломатією” є “недипломатичність”.
- [6] Не приховуйте своїх почуттів. Якщо ви задоволені розмовою, скажіть про це; якщо незадоволені, теж скажіть, але не переривайте спілкування: ця розкіш - не для вас.
- [7] Дозвольте сторонам конфлікту сперечатися з вами. Їх можуть втомити ваші запитання і вони захочуть дати відсіч, нападаючи на вас, вашу країну тощо. Скористайтеся цими випадками, щоб разом дослідити ваші конфлікти, їхні корені, перспективи.
- [8] Завжди пропонуйте альтернативні способи дії. "В цьому випадку ви можете зробити так, але можна зробити й інакше". Ніколи не пропонуйте лише один засіб.
- [9] Ваше завдання - зробити так, щоб ви були непотрібні, а не примусити інших стати залежними від вас. Але ви повинні бути поруч, щоб в разі чого дати потрібні консультації.
- [10] Пам'ятайте про: ідеалізм серця та реалізм розуму
- [11] Пам'ятайте: песимізм і цинізм неприпустимі; оптимізм - ось що вам треба
- [12] Пам'ятайте: розв'язання конфліктів це мистецтво неможливого.

КОДЕКСИ ДЛЯ ТИХ, ХТО ПРАЦЮЮТЬ З КОНФЛІКТАМИ. 12 “ЦЕ НЕ ТРЕБА РОБИТИ”

- [1] Не махлюйте. Викладіть карти на стіл. Говоріть відверто про те, чого ви прагнете досягти; покажіть вашу готовність переглядати власні припущення.
- [2] Не розподіляйте відповідальність та провину. Шукаючи виходу, робіть наголос на спільній відповідальності та спільних коренях (як от поганих структурах та культурах), а не на поганих учасниках та учасницях. Ваше завдання - допомогти.
- [3] Не беріться виконувати роль священика чи судді. Ви не маєте ні повноважень на це, ні відповідних знань та навичок.
- [4] Не надавайте надто великого значення консенсусу. Ваше завдання віднайти хороші ідеї; якщо вони хороші, то водночас є досить новими, принаймні для сторін конфлікту. В такому разі для досягнення консенсусу потрібен буде певний час.
- [5] Не вимагайте від сторін зобов'язань (усних чи письмових). Ці ідеї прокладуть собі дорогу самі, коли "настане їхній час".
- [6] Не вимагайте від сторін співпраці. Якщо вони не люблять одна одну і воліють мандрувати різними дорогами, нехай буде так. Єднання не є вашим завданням. Можливо пізніше вони самі прийдуть до цього.
- [7] Не порушуйте обіцянок конфіденційності. Вам не слід ставати причиною того, чому сторони бояться вільно висловлюватися.
- [8] Не домагайтеся публічності, але намагайтеся залучати ЗМІ до пошуку шляхів виходу з конфлікту та насильства.
- [9] Не домагайтеся висловлення подяки. Винагородою вам стануть сходи з посіяних вами зерен миру; покаранням - якщо ці зерна загинуть.
- [10] Не приймайте детальних інструкцій ні від кого. Учасники й учасниці конфлікту мають право бути впевненими, що вони говорять лише з вами.
- [11] Не намагайтеся запрограмувати людей. Ваше завдання дати їм можливість діяти самостійно.
- [12] Не деформуйте конфлікт, не усувайте його від сторін, виносячи на порядок денний питання далекі від їхніх нагальних проблем.

Дві казки: Про верблюдів, числа та багато інших речей

Одного разу мулла сів на верблюда і відправився до Мекки.

Під'їжджаючи до оази, він побачив трьох чоловіків, що стояли і плакали. Він зупинив верблюда і запитав: "Діти мої, що сталося?" Вони відповіли: "Щойно помер наш батько, а ми його так любили". "Але, - сказав мулла, - я впевнений, що він любив вас не менше і залишив вам щось у спадщину".

Троє чоловіків відповіли: "Так, він залишив нам верблюдів. Старшому синові він заповів половину верблюдів, середньому - третину, а молодшому - дев'яту частину. Ми погодилися з цим, але ось в чому проблема: верблюдів 17, а це просте число. Ми любимо верблюдів і не можемо їх поділити."

Мулла подумав і сказав: "Я віддаю вам свого верблюда, тоді ви матимете 18 верблюдів". Але чоловіки закричали: "Ні, ви не можете цього зробити, адже ви їдете у якихось важливих справах!" Мулла зупинив їх і сказав: "Діти мої, беріть цього верблюда і діліть свою спадщину".

Отож вони поділили 18 на 2, і старшому сину дісталось 9 верблюдів. 18 поділили на 3, і середній син одержав 6 верблюдів. Нарешті, 18 поділили на 9, і молодший син забрав своїх 2 верблюдів. У сумі це дало 17 верблюдів. Один верблюд залишився, верблюд мулли. І тоді мулла запитав: "Ви задоволені? Отже, я можу забрати свого верблюда назад?"

Троє вдячних чоловіків, не дуже добре розуміючи, що ж сталося, сказали: "Так, звичайно". Мулла благословив їх, заліз на свого верблюда і поїхав далі. Останнє, що побачили троє братів, була маленька хмарка куряви, що швидко розтанула у призахідних променях сонця.

* * * * *

Одного разу адвокат у своїй розкішній машині їхав пустелею. Проминаючи оазис, він помітив трьох чоловіків, що стояли і невтішно плакали. Адвокат зупинив машину і запитав їх: "В чому справа?" "Щойно помер наш батько, а ми його так любили", - відповіли чоловіки. "Але, - зауважив адвокат - я впевнений, що він залишив заповіт. Може, я зможу чимось допомогти вам. Звичайно, за певну плату."

Тоді троє братів відповіли, що батько залишив їм верблюдів, половину він заповів старшому синові, третину - середньому, і шосту частину - молодшому. "Ми згодні з волею батька, але от біда: батько залишив 17 верблюдів, а 17 це просте число. Що нам робити?" -- завершили вони свою розповідь.

Адвокат трохи подумав і запропонував: "Все дуже просто. П'ять верблюдів ви віддаєте мені, залишається 12. Ви ділите 12 на 2, 3 і 6 і одержуєте відповідно 6, 4 та 2 верблуди". Так вони й зробили. Адвокат прив'язав 5 нещасних верблюдів до своєї машини і зник, залишивши за собою величезну хмару куряви, яка закрила вечірнє сонце.

Два способи розв'язання конфлікту. Ваш вибір?

Діалог автора (А) з адвокатом диявола (АД)

Цей діалог створений під час навчальних занять. Відповіді, як завжди, породжують ще більшу кількість запитань.

АД: Охарактеризуй мені, тільки коротко і без соціологічного жаргону, припущення, які лежать в основі так званого TRANSCEND методу.

А: Хороше запитання. Наводжу тези, у які я вірю більше ніж на 80 %:

Теза 1: Вирішити конфлікт військовими/насильницькими засобами не можна. Таке розв'язання не буде тривким через травми і неприйнятність для переможених і зловживання славою з боку переможця чи переможниці. Насильство породжує ще більше насильства.

Теза 2: Люди вдаються до насильства в конфліктах, коли заблокована ціль є важливою, а альтернативних варіантів виходу вони не бачать.

Теза 3: Метаконфлікт та “хто виграє” витісняють корінний конфлікт; трансформація конфлікту відступає на задній план.

Теза 4: Люди не бачать альтернатив через брак знань про природу конфліктів (зокрема про варіанти завершення конфліктів) та заблокованість їхніх творчих ресурсів.

Теза 5: Люди є конфліктологічно безграмотні, оскільки і досі домінує підхід: “Боріться, переможець одержує все!”.

Теза 6: Творчий потенціал блокується ненавистю, породженою насильством. Та великими людьми/ великими державами, що монополізують розв'язання конфліктів.

Теза 7: Великі люди/ великі держави монополізують справу розв'язання конфліктів з тим, щоб зміцнювати свою владу і мати зиск від перерозподілу конфліктів.

Теза 8: Щоб контролювати справу вирішення конфліктів, вони трактують конфлікти як суперечку двох сторін – тоді виникає потреба у них:

“незацікавленій зовнішній стороні”.

- Теза 9: “Незацікавлених сторін” не існує. Реальні конфлікти включають багато сторін, які мають більш чи менш бажані цілі.
- Теза 10: “Всі сторони зустрічаються за столом переговорів”. Це стримує їхній творчий потенціал і дозволяє великим людям/ державам контролювати їх без особливих зусиль.
- Теза 11: Справжній працівник чи працівниця з розв’язання конфліктів ставить перед собою єдине завдання: тривка і прийнятна трансформація конфлікту. В нього чи в неї немає якихось прихованих і користюлюбних цілей.
- Теза 12: Єдиним способом визначення цілей сторін є діалог з ними. Діалог має вестися окремо з кожною зі сторін, сам-на-сам, і бути щирим.
- Теза 13: Єдиним способом суміщення цілей сторін є діалог за участю всіх сторін. Такий діалог мобілізує їхні творчі ресурси.
- Теза 14: Єдиним способом ненасильницької трансформації конфлікту є видалення його з нинішнього місцезнаходження і перенесення деінде.
- Теза 15: Погляд на конфлікт під іншим кутом дозволяє віднайти нові орієнтири, позитивну основу для діалогу.
- Теза 16: “Всі сторони зустрічаються за столом переговорів”. Цей підхід може бути корисним для остаточного оформлення, але не конче. Адже народжується нова стала система, прийнятна для всіх. Конфлікт зникає, випаровується.

АД: Досить! Мені це все набридло. Я не згоден з усіма цими тезами, до того ж тут дуже багато соціологічної балаканини.

А: Добре. Чи можете ви поставитися до цих тез як до певної програми і висловити критичні зауваження по кожному пункту?

АД: Гарзд, припустимо, що існує методика TRANSCEND. Але я також хочу зробити кілька зауважень щодо самого цього дискурсу.

А: “Дискурс” – це соціологічний термін!

АД: Це слово існувало до того, як ви наділили його таким змістом. Ну тоді почнемо з “насильства”. Ваша позиція щодо нього є негативною, абстрактною, ідеологічною. Насильство цілком узгоджується з прийняттям його жертвою:

(а) жертва може ставитися до насильства як до поразки, продиктованої вищими силами або

(b) радіти тому, що її чи його звільнили від необхідності прагнути неможливої мети.

А: До певної міри я погоджуюсь з вами. Мушу також визнати, що мої тези є трохи схематизовані. Але якщо цими “вищими силами” є Бог, тоді прийняття залежатиме від сили віри як у безпомилковість Бога, так і в те, що він використовує свою могутність для відзначення праведних. Сумніваюсь, що сьогодні ви знайдете багато зразків такої віри. Єдиним наступником Бога є держава. Її безпомилковість зараз активно утверджується (“демократичні держави не можуть бути неправедними”), і це може служити стимулом приєднання до цього клубу. Це добре, але тут виникає одна проблема: “демократії не можуть воювати одна з одною” (на попередньому етапі історії ця проблема звучала як “християнські країни не можуть воювати одна з одною”). Чим більше вони відрізнятимуться одна від одної культурно та структурно, тим вірогіднішими будуть конфлікти та війни між ними.

АД: Можливо. А як щодо другого пункту, звільнення від неможливої мети?

А: Я схильний погодитись з вами. Але можу додати: а чи не краще для цього скористатися діалогом?

АД: Можу навести вам три приклади вирішення конфліктів військовими засобами: Громадянська війна в США, Друга світова у Європі та війна в Тихому океані. Рабовласницькі штати, німецький нацизм та японський милітаризм були розгромлені, але вони визнали свою поразку і відмовилися від своїх цілей.

А: Я можу довести, що справжніми переможцями були війни й військові. У першому випадку – милітаризовані США, які провели загарбницькі кампанії 1898-1902 рр.; у другому – США, СРСР та Китай, здатні вести серйозні війни.

АД: А в третьому?

А: Серйозним невидимим наслідком поразки є бажання помсти. Навряд чи ми можемо оцінити наслідки колосальних травм, одержаних народами Німеччини та Японії. Такі речі можуть проявитися через кілька поколінь. Однак я можу розвинути вашу точку зору. Може спрацьовувати потенційне насильство, не використане (називаю його іменем Сун Цзе), але не клаузевіціанське насильство як “продовження політики іншими засобами” (фактично “всіма необхідними засобами”). Такий тип насильства використали союзники на чолі США під час конфлікту у Перській затоці. Сумніваюсь, що там було якесь прийняття. І саме тому цей варіант вирішення не є сталим.

АД: Схоже, що Сун Цзе є не досить диявольським для мене.

А: Клаузевіц, напевно, є достатньо диявольським. Якщо екстраполювати його положення, то повне винищення ворога, Іншого, стає доцільним і виправданим. Тоді вашою метою стає панування, оскільки не лишається жодного носія мети, який стоїть на вашому шляху. Логічними в такому разі стають голокості, колоніалізм, нацизм, більшовизм. Сун Цзе для мене є попередником концепцій шостого розділу Статуту ООН про миротворчі операції та ідеї оборонної військової стратегії, тоді як Клаузевіц угадує положення сьомого розділу про "примусовий мир". Сьогодні багато людей ставляться до насильства як до останньої надії. Але в такому разі робіть всі ті речі, що належать до категорій співчуття та творчості; а їх безліч. Я бачу, що наш світ мало покладається на ці можливості і переважно розраховує на насильство.

АД: Мене більше турбує не ваш погляд на дієвість насильства, тобто, що воно не спрацьовує і дає навіть протилежні наслідки, оскільки переможений прагне реваншу, а переможець - зміцнення свого панування. Я міг би з цим погодитись. Але цей погляд є надто раціональним. А де ж емоційність? До моїх колег належить не Клаузевіц, а люди, переважно чоловіки та хлопці, що просто насолоджуються насильством, оскільки це завдає болю жертві і дає їм відчуття ризику, небезпеки, хоробрості, героїзму, самопожертви, відданості, товариськості! Я вже не кажу про просте і чисте бажання грабувати та гвалтувати: ви хочете цього - ви це одержуєте!

А: В історії можна знайти багато фактів, які підтверджують вашу правоту і в цьому аспекті. Але я говорю не про відсутність небезпеки насильства. Суть моєї концепції полягає у подоланні насильства на його початковій стадії. Необхідно робити щось із конфліктом ще до того, як він увійде у насильницьку стадію з її численними стражданнями, наслідками для майбутніх поколінь та ігноруванням корінного конфлікту. Я кажу про це не тому, що не хочу погоджуватись з вашими зауваженнями. Просто я вважаю це дуже важливим. Здається, всі визнають "превентивну дипломатію". Методика TRANSCEND є єдиним підходом.

АД: Підемо далі. Ви розглядаєте насильство як реакцію на заблоковану мету, що є варіацією старої гіпотези про фрустрацію та агресію. Хіба це не залежить від культури? А як щодо відходу від конфлікту просто через відмову брати в ньому участь?

А: Або через повну апатію. Я вважаю, що основною причиною насильства є заблокованість основних цілей, неможливість їх досягти. Інші реакції у довшій часовій перспективі можуть виявитись не менш згубними. Приміром, відступ, безкінечні страждання від структурного насильства замість того, щоб підняти і перетворити фундаментальні потреби на фундаментальні права. Інакше кажучи, наша ціль – це відсутність не тільки прямого насильства, але й структурного; відсутність соціальної несправедливості.

АД: Але хіба ви не виправдовуєте прямого насильства?

А: Як останню надію, можливо, коли випробувано всі інші засоби. Я не абсолютист, але мене більше цікавить дослідження "всіх інших" засобів. А ще я хочу знати, як люди, що вдаються до насильства, виправдовують своє насильство. Я хочу знати ці мотиви. Я вважаю, що вони належать до несформульованих цілей у конфлікті і з ними треба серйозно рахуватися.

АД: Наведіть мені приклади метаконфлікту, що витісняє корінний конфлікт.

А: Згадайте холодну війну. Первинний конфлікт стосувався таких питань, як кордони та хто буде контролювати Східну Європу, а на більш глибокому рівні - ідеології (капіталізм проти соціалізму, демократія проти диктатури пролетаріату, лібералізм проти марксизму). Однак предметом основних занепокоєнь, суперечок та конфлікту були засоби насильства взагалі та ядерна зброя і її носії зокрема. Це було центральною проблемою для урядів та руху за мир, починаючи з 1949 року. Цікаво, що коли Гельсінкська конференція взялася за вирішення цих питань, корінні конфлікти, здається, взагалі щезли. Люди стали сумніватися, а чи варті ці відмінності великої війни? Однак дисидентський рух Східної Європи підійшов до

вирішення корінних конфліктів кращим чином, ніж борці за мир. Дисиденти домоглися демократії та прав людини. І всі побачили, що холодна війна вже ніколи не стане гарячою. Отже, трансформація корінного конфлікту витісняє метаконфлікт. Ось в чому суть.

АД: Мене непокоїть ось що: наполягаючи на трансформації конфлікту таким чином, що сторони одержують можливість розв'язання конфлікту без будь-якого насильства, ви, схоже, зневажаєте насильство і його механізм. Якщо ви не звертаєте уваги на метаконфлікт і волієте обходити його, чи не даєте ви тим самим силам зла час на організацію та вдосконалення їхнього обладнання? Невже вам не потрібне роззброєння чи, в разі його провалу, певний баланс сил чи, в разі неможливості досягти його, усунення цих сил шляхом насильства? Більше того, як, на вашу думку, учасники й учасниці конфлікту зможуть обговорювати корінний конфлікт, коли над ними висить дамоклів меч насильства?

А: Зосередження на засобах насильства зміцнює позиції тих, хто контролює ці засоби, даючи їм в руки важіль вето. Холодна війна затяглася саме через брак уваги до основних питань і надмірну увагу до озброєння/роззброєння. Трансформація холодної війни не стояла на порядку денному конференцій з контролю за озброєннями. Наполягаючи на роззброєнні ІРА/ЕТА як передумові переговорів, уряд Британії тим самим наділяє їх можливостями накладати вето, що може бути використане іншими для блокування трансформації. Я б, звичайно, пам'ятаючи про потенціал насильства, прискорив трансформацію корінного конфлікту.

АД: Вважаю ваше твердження про "безграмотність" в галузі конфліктів самовпевненим. Очевидно, ви не відносите себе до тієї категорії. Але хто вам дав право чіпляти ці ярлики на великі держави та великих людей?

А: Як правило, міжнародними конфліктами займаються державні діячі чи діячки, що відстоюють інтереси своїх країн чи регіонів, або дипломати, які одержують гроші та інструкції від цих же діячів та діячок. Ситуація з внутрішніми конфліктами дещо краща - люди починають дотримуватися Резолюції про альтернативне обговорення. Але в основному в роботі над розв'язанням конфліктів домінують релігійна парадигма, яка корені конфліктів шукає в людині, а не в соціальних реаліях, та правова парадигма, яка є надто дуалістичною (тобто, ділить всіх на винних і невинних). Крім того, люди почуваються безправними, неуповноваженими - вони готові погодитись на поділ функцій між менеджерами з конфліктів, і рештою, тобто тими, на кого спрямовані ці менеджерські функції. Саме тут повинні братися за справу працівники і працівниці з розв'язання конфліктів.

АД: Але хіба зовнішня сторона намагається робити не те саме?

А: Я бачив тих, хто, здається, навіть чекає вибуху насильства і "визрівання" ситуації, коли сторони конфлікту стають на коліна і благають втручання, що звільнить їх від бід насильства. Вони приходять, щоб насадити мир, одночасно розділяючи здобич, немов згряя грифів, що кружляє над полем битви. Хороший хірург лікує тіло пацієнтки чи пацієнта, а не видобуває з нього нирки, печінку, серце.

АД: Для мене це виглядає як "реалізм". Ви визначили мотиви поведінки тих, кого ви називаєте великими людьми/державами і кого загалом принижуйте.

- А: Я дуже скептично ставлюся до людей/держав, які стали великими завдяки насильству. Я боюсь, що це в них стає поганою звичкою. "Для того, хто тримає в руках молоток, світ виглядає як цвях". Можливо, було б краще, коли б у ролі зовнішніх сторін чи "працівників та працівниць з розв'язання" виступали країни та люди з більш мирною історією?
- АД: Чи не є це скромне слово "працівник чи працівниця" просто обгорткою для нової професії, що прагне саме того, чого ви хочете уникнути, - статусу менеджера з конфліктів?
- А: Це проблема, я згоден. Термін менеджер для цього, безперечно, не підходить. Пам'ятайте, що працівник чи працівниця з розв'язання конфліктів не має ніякої влади в сенсі пряника чи батіжка. Він чи вона не може ні карати, ні нагороджувати. Вони можуть запропонувати щось, але схвалення його пропозицій має йти від внутрішнього переконання, що "позитивний якір" є кращим виходом, ніж "негативний".
- АД: А чи не виходить так, що ви просто маніпулюєте ними завдяки своїм "якорям"?
- А: Знову небезпека. Працівники та працівниці з розв'язання конфліктів повинні тримати свої карти відкритими: це трансформація конфлікту мирними засобами, через співчуття та творчість, метою якої є прийнятний та тривкий вихід з конфлікту. Всі свої пропозиції працівник чи працівниця з розв'язання конфліктів виробляє шляхом діалогу зі сторонами, а не з приводу сторін. Цей діалог виконує функцію усвідчення, про що говорив мій покійний друг Пауло Фрейре.
- АД: Гарзд. Але ж ви розумієте, що все це може лишитися красивими словами, а працівник чи працівниця з розв'язання конфліктів насправді виступатиме у конфлікті домінуючою силою.
- А: Я розумію. Він чи вона повинні знайти способи впоратися з цим і водночас не стати спільним ворогом для сторін конфлікту. Єдиний спосіб зарадити цьому – це постійна рефлексія, систематичні знаки запитання, а не оклику. Суддя запропонує завершення конфлікту з точки зору закону. Арбітр говоритиме про обов'язкове рішення (винесене ним), з яким сторони муситимуть погодитися. Посередник чи посередниця пропонуватиме необов'язкове рішення, з яким сторони можуть погодитися або ні. Працівник та працівниця з розв'язання робить менше і більше, ніж вони, бо виступає як каталізатор діалогу, спочатку з кожною стороною окремо, а потім, якщо треба, то і разом. Він чи вона може сформулювати концепції, які не спали їм на думку, навіть запропонувати речі, які вони можуть реалізувати окремо чи разом. Але перш за все він чи вона намагається, щоб вони стали співчутливими, ненасильницькими та творчо мислячими, здатними рухатися вперед без жодної сторонньої допомоги.
- АД: І це, по-вашому, не є застосуванням влади?
- А: Це вправління у владі, але не застосування. Поганий учитель чи погана вчителька хоче повторити себе у своїх учнях/асистентах. Хороший чи хороша - намагається активізувати творчий потенціал своїх студенток та студентів з тим, щоб вони ставилися до нього чи неї критично та конструктивно. Інакше кажучи, це розподіл влади через уповноваження. Йдеться про нормативну/культурну владу, а не про

економічну/прибуткову владу торговельної угоди чи каральну/військову владу санкцій, бойкотів чи "установлення миру".

- АД: Але факт залишається фактом: працівник чи працівниця з розв'язання конфліктів акумулює набагато більший досвід, ніж учасниці чи учасники конфлікту, з якими він чи вона працює.
- А: Безперечно. Це специфіка будь-якої професії. Гірше того: він чи вона може стати схоластом чи схоласткою, зводячи конфлікти та сторони до випадків, які слід трактувати відповідно до розроблених ним чи нею формул незалежно від особливостей кожного випадку. Будемо сподіватися, що колеги та учасники конфлікту вкажуть йому чиїй на це і він чи вона так чи інакше будуть вдячні їм за це.
- АД: Але ось ця ідея відокремлення сторін, чи не є вона також стратегією влади відомою як фрагментація? Замість того, щоб проводити спільні зустрічі, працівниця чи працівник з розв'язання конфліктів працює з ними поодиночі.
- А: Якщо конфлікт є глибоким, то, сідаючи за стіл переговорів, сторони лише зовні перебувають разом. Насправді ж їх розділяють конфліктні питання, травми метаконфлікту та усвідомлення травм завданих іншим. Працівник чи працівниця з розв'язання конфліктів має справу з людьми виснаженими набагато сильніше, ніж можна сподіватися. Його чи її завдання – активізувати їх, примусити їх повірити у власні сили, переосмислюючи конфлікт. В ході цих діалогів сам-на-сам сторони можуть розпочати критику дій працівника чи працівниці з розв'язання конфліктів - спочатку окремо, а потім - якщо вони знайдуть спільну мову - і спільно. Але все не конче має закінчуватися таким чином. Мій досвід є більш позитивним: вдячність сторін, коли знайдено можливі варіанти виходу з конфлікту. З'явилися нові можливості, які сторони повинні дослідити чи реалізувати.
- АД: Припустимо, що працівник чи працівниця з розв'язання конфліктів використали методику співчуття-ненасильства-творчості і перенесли конфлікт в іншу площину. Чи не здається вам, що ви просто повертаєте конфлікт в іншому напрямку? За яким правом ви відкриваєте нові перспективи, нові точки відліку (ви називаєте їх "якорями")?
- А: Працівник чи працівниця з розв'язання конфліктів не може нав'язувати ніякого нового визначення ситуації. Він чи вона може лише пропонувати. А це право дароване всім.
- АД: Тим не менше у мене створюється враження, що ви приходите як ангел-рятівник і говорите сторонам, що треба робити!
- А: Я намагаюся ніколи не пропонувати нічого такого, що не звучало б під час діалогів з учасницями та учасниками конфлікту, як відомими, так і пересічними. Щось відбувається зі мною, щось - із ними. Звідси приходять пропозиції, перспективи.
- АД: Але чому ви взагалі повинні щось пропонувати? Нехай учасники й учасниці конфлікту розбираються самі, адже це їхній конфлікт!
- А: Ви праві. Це був би ідеальний підхід. Дві сторони прагнуть зустрітися одна з одною,

сідають за горезвісний стіл переговорів, ведуть діалоги одна з одною, а пропозиції не тільки висловлюються, але й ухвалюються. Я, напевно, вибрав би саме цей варіант, і розумні люди у м'яких конфліктах так і роблять. У реальному житті, однак, не всі люди є розумними, а конфлікти - м'якими. Вони відмовляються від зустрічей. А якщо і зустрічаються, то кричать одне на одного. Якщо не кричать, то стримуються, щоб їх не потрактували як поступливих. Якщо вони щось і пропонують, то лише для того, щоб інша сторона постала у непривабливому вигляді. Якщо вони і погоджуються на щось, то це буде формальний компроміс, який нікого не задовольнить.

АД: Ви змалювали їх так, ніби вони – це я у різних іпостасях, викручуються і всіляко тягнуть час!

А: Маєте рацію. Ми принаймні ведемо якийсь діалог. Але дозвольте запитати: що ви будете робити?

АД: Запитання тут ставлю я, а ви відповідаєте! Ось моє чергове запитання: чому б не зачекати, поки учасниці та учасники самі не сформулюють свої пропозиції?

А: Я так і роблю, хоча і не завжди. Вони не досить вільні, щоб формулювати пропозиції. За ними - їхні громадяни й громадянки, виборці. Часом вони намагаються вкласти ідеї в мою голову, сподіваючись, що я висловлю їх. Перед зовнішньою стороною стоїть завдання повернути дискурс в іншому напрямку, допомогти учасникам та учасницям поговорити про конфлікт в інший спосіб (приміром, про можливу співпрацю экс-югославських республік, про можливе ставлення визнаної палестинської держави до Ізраїлю тощо).

АД: Так, так. І все це без насильства?

А: Так, коли це можливо. Якщо оприлюднені розумні пропозиції щодо урегулювання конфлікту, то розв'язати насильство набагато складніше. Якщо ЗМІ та інститути громадянського суспільства оточують сторони конфлікту пропозиціями, завдяки яким вони, після деякого періоду обмірковування, зможуть жити і навіть жити разом, то насильство і війна виглядають не тільки аморальними, але й дурістю.

АД: Але хіба це не наївно? У світі є могутні сили -- як ви кажете, великі люди та великі держави, не кажучи вже про великий капітал. Чи не здається вам, що ви просто допомагаєте системі, роблячи дрібний ремонт в одному її місці чи іншому? Що важить ваша творчість у порівнянні з тим, що великий капітал вкладає в озброєння?

А: І все ж творчість може робити маленькі чудеса. Необхідно лише, щоб люди навчилися більше довіряти одне одному. Більше того, не треба, щоб великі відповіді перекривали шлях малим. Постраждалому у дорожній пригоді потрібна допомога, а не аналіз інженера-транспортника, не кажучи вже про дослідження транспортних проблем капіталістичної системи. Можна скористатися всіма трьома підходами. Адже, як відомо, існують негайні відповіді на проблему, середньострокові та довготермінові. Можливо, ми краще знаємо негайні.

АД: Але хіба ви не віднімаєте у хлопців їхніх розваг? Може, вони люблять маленькі прояви насильства. Хто дав вам таке право?

A: Все дуже просто: більшість потребує не руйнування, а творчості та конструктивності. Люди потребують більшого, ніж припинення вогню. Вони хочуть миру.

СПИСОК ЛІТЕРАТУРИ

Burrowes, R. J., *The Strategy of Nonviolent Defense, A Gandhian Approach* (Albany: State University of New York Press, 1996), 367 pp. The book discusses de-escalating violence in a conflict: by one of the parties using nonviolence rather than violence. The point is not "does nonviolence always work?" - nothing ever does - but to know how it works when it does work. A more interesting point might actually be whether violence ever works if it leaves behind, as argued in the manual, at least two traumatized parties and dreams of more glory and revenge.

Břttner, C. W., *Friedensbrigaden: Zivile Konfliktbearbeitung mit gewaltfreien Methoden (Peace Brigades: Civilian Conflict Processing By Nonviolent Means)* (Mńnster: LIT Verlag, 1995), 147 pp. No doubt this concept, civilian peace service in peace brigades, will play a considerable role in the future, bringing together empathy, nonviolence and creativity. A number of concrete cases are analyzed.

Camplisson, Joe and Hall, Michael, *Hidden Frontiers. Addressing deep-rooted violent conflict in Northern Ireland and the Republic of Moldova*, Newtownabbey, Co Antrim BT36 7JQ, Northern Ireland: Island Publications, 1996), Island Pamphlets No. 16, 44 pp. The pamphlet is a fascinating account about how becoming a conflict worker in one conflict prepared Joe Camplisson for significant conflict work in another setting, Republic of Moldova. The approach is very compatible with the present manual.

Chetkow-Yanoov, Benyamin, *Social Work Approaches to Conflict Resolution: Making Fighting Obsolete* (Binghamton, NY: The Haworth Press, 1996), 174 pp. An easily readable book filled with common sense based on a wealth of personal experience. Good as an introduction to the field.

Curle, Adam, *Another Way: Positive Response to Contemporary Violence* (Oxford: Jon Carpenter, 1995). A veteran conflict worker with experience from India and Pakistan, Nigeria, South Africa, Zimbabwe, Ireland, Sri Lanka, Yugoslavia to mention some. The book deals more with meta-conflict than conflict, and particularly with the "New Violence", "sheer bloody-minded", with no cause, nor rationality - and what can be done about it. Equally recommended is his *Tools for Transformation: A Personal Study* (Hawthorn Press, 1990) and his classic, *Making Peace* (Tavistock, 1971), 301 pp.

Fischer, Dietrich, *Nonmilitary Aspects of Security: A Systems Approach* (Dartmouth, for UNIDIR, Geneva, 1993), 222 pp. The book contains a wealth of ideas for peace-building; it would be hard to imagine a conflict where some ideas could not be applied.

Galtung, Johan, *Peace By Peaceful Means: Peace and Conflict, Development and Civilization* (London, New Delhi, Thousand Oaks: SAGE, 1996), 280pp. The book, organized in four parts that roughly correspond to direct violence, conflict transformation, structural violence and cultural violence, contains the theoretical background for this manual. Not recommended for beginners unless you feel particularly motivated.

Lederach, John Paul, *Preparing for Peace: Conflict Transformation Across Cultures* (Syracuse,

NJ: Syracuse University Press, 1995), 100+pp. This book is based on the author's extensive experience in Latin America, Asia and Africa, and his "elicitive" approach to understand the goals of the parties. Close to this manual.

Lumsden, Malvern, *Peacebuilding in Macedonia*, Oslo: PRIO, 1997, 76 pp. An account of the search to make Macedonia less vulnerable to violence through community-level projects.

Mahony, Liam and Eguren, Luis Enrique, *Unarmed Bodyguards: International Accompaniment for the Protection of Human Rights* (West Harford, CT: Kumarian Press, 1997), 275 pp. This book deals with "international accompaniment" in zones of violence, accompanying human rights activists and others. The "unarmed bodyguards" incur considerable risks, but their nonviolence, as practiced by Peace Brigades International seems to work.

Mindell, Arnold, *The Leader as Martial Artist: Techniques and Strategies for Resolving Conflict and Creating Community, An Introduction to Deep democracy* (New York: HarperCollins, 1993), 168 pp. This book focuses on the psychology of the conflict worker (not necessarily only a "leader"), and the deep problems that person is likely to encounter. Very imaginative exercises.

Mitchell, Christopher and Banks, Michael, *Handbook of Conflict Resolution: The Analytical Problem-Solving Approach* (London: Pinter, 1996), 187 pp. The approach described in this excellent handbook differs from the present manual in bringing the parties together for a joint workshop, solving problems together, then solving the problem of re-entry.

Mørland, Liv, *Megling i konfliktråd; Hva skjer?* (Mediation in Conflict Councils; What happens?) (Kristiansand S.: Høyskole Forlaget, 1995), 176 pp. The book contains an analysis of what happens in the Norwegian institution "konfliktråd" (also known from New Zealand) for voluntary mediation by lay mediators to prevent criminality and as a substitute for civil process. One conclusion is that the mediation is most successful when the parties formulate the conflict from their own perspectives in their own language, and the mediators (team, with high empathy) are not too different from the conflict parties. Informality is preferred over bureaucratization.

Ortega, Zoila, *Desmovilizados de guerra en la construcción de la paz en Nicaragua* (Demobilized soldiers constructing peace in Nicaragua) (Managua: Centro de Estudios Internacionales, 1996), 91 pp. The book reports an experiment filled with promise for the future: soldiers on both sides of the bitter civil war in Nicaragua demobilizing and then joining in reconstructing what they destroyed during the war, in the process both reconciling and contributing to the resolution of the conflict. Also see her *The Nicaraguan Experience*.

Patfoort, Pat, *Uprooting Violence, Building Nonviolence* (Freeport, ME: Cobblesmith, 1995), 128 pp. An excellent primer in what nonviolence means at the intra- and interpersonal level, in communication as verbal nonviolence, and as peace culture.

Ross, Marc Howard, *The Management of Conflict: Interpretations and Interests in Comparative Perspective* (New Haven: Yale University Press, 1993), 226 pp. The psychoculture of conflict transformation, the kind of assumptions, conscious and subconscious, participants and mediators have about conflicts, and the conditions for a constructive conflict society.

Sandole, D. & van der Merwe, H., eds., *Conflict Resolution: Theory and Practice* (Manchester

and New York: Manchester University Press, 1993), 298 pp. A very useful introduction to different US approaches in the field of conflict resolution. Stutzman, J. & Schrock-Shenk, C., eds., *Mediation and Facilitation Training Manual* (Mennonite Conciliation Service, PO Box 500 Akron, PA 17501-0500; Third Printing, 1996), 310 pp. An excellent manual, very rich in content, with examples from daily life.

Thompson, W. S. & Jensen, K. M. eds., *Approaches to Peace: An Intellectual Map* (Washington DC: United States Institute of Peace, 1992), 414 pp. A very useful collection of 16 chapters, essentially outlining mainstream approaches to peace.

Wehr, Paul, Burgess, Heidi & Burgess, Guy ed., *Justice Without Violence* (Boulder & London: Lynne Rienner, 1994), 300 pp. Thirteen articles about nonviolent action against direct and structural violence, in general, in Nicaragua, Eastern Europe, ex-Soviet Union, China, Africa, the Middle East and India.

XXX, *Empowerment for Peace Service* (Stockholm: Unit for Justice, Peace and Creation, Christian Council of Sweden, Box 1764, 11187 Stockholm, 1996), 109 pp. An excellent overview of training of conflict/peace workers, indicating how to get more material.

Avruch, K., Black, P., Scimecca, J., *Conflict Resolution: Cross-Cultural Perspectives*

Edward de Bono, *Conflicts. A Better Way to Resolve Them*. London: Penguin, 1991 (first published 1985).

John W. Burton and Frank Dukes, *Conflict: Practices in Management, Settlement & Resolution* New York: St Martin's, Press, 1990

John W. Burton and Frank Dukes, eds., *Conflict: Readings in Management & Resolution* London: Macmillan, 1990

John W. Burton, *Conflict: Resolution and Prevention*

John W. Burton, *Conflict: Human Needs Theory*

C. R. Mitchell, *The Structure of International Conflict*, London: Macmillan, 1981

Dennis J. D. Sandole and Ingrid Sandole-Staroste, eds., *Conflict Management and Problem Solving* New York: New York University Press, 1987.