

Programy

Konflikty kolem nás

Vzdělávací blok se věnuje základním otázkám týkajícím se konfliktu – co je to konflikt, jak ke konfliktům přistupujeme a proč je důležité se jimi zabývat. Účastníci a účastnice si uvědomí, že jsme zvyklí vnímat konflikt převážně negativním způsobem, a porozumějí konfliktu jako příležitosti pro zlepšení vztahů či situace. Zajímat nás budou konflikty obecně – tedy jak ty, co se dějí nám osobně, tak i konflikty, které se odehrávají ve společnosti či ve světě.

Cíle

- Účastníci a účastnice vysvětlí pojem konflikt.
- Účastníci a účastnice si uvědomují, jaké konflikty se objevují v jejich životě, ať už jsou jejich přímou součástí, nebo pozorovateli (včetně konfliktů společenských či globálních, které se jich dotýkají).
- Účastníci a účastnice si uvědomí různé pohledy na konflikt (ohrožení vs. příležitost) a pojmenují jeho možné přínosy (konflikt jako příležitost ke společnému učení a změně vztahů).

Doba trvání

120 minut (bez přestávek)

Věk

12+

Pomůcky

pracovní list pro každého, tabule/flipchart, fixy, definice konfliktu napsaná na velkém papíru, flipchartové papíry s nadepsanou otázkou a fixy pro pět skupin, cedule ANO a NE, velký papír se sepsanými výroky pro pohyblivou debatu, sepsané body „Proč se konflikty zabývat“ na samostatných (barevných) papírech, *Čínské slovo označující konflikt* – vytištěný/promítnutý obrázek (příloha 1)

Kompetence globálního občanství

Nakládání s konflikty

Kritické myšlení
a otevřená mysl**Cíle udržitelného rozvoje****16** Mír, spravedlnost
a silné instituce

Realizace

Uvedení do tématu (10 minut)

Na začátku uveďte účastníky a účastnice do tématu a krátce představte, čemu se bude setkání věnovat: *Dnes se seznámíme s tím, co je to konflikt, a zamyslíme se nad tím, jak konflikty kolem nás vnímáme. Konflikty se odehrávají všude kolem nás – ať už nám přijdou užitečné, nebo bychom se jim raději vyhnuli. Dostáváme se do nich každý den a ovlivňují nás dokonce i tehdy, když se jich neúčastníme. Společně prozkoumáme, proč má smysl se konflikty zabývat a v čem nám to může být prospěšné.*

Upřesněte také, že nás budou zajímat konflikty obecně, tedy ty, které se dějí nám osobně, ale i konflikty, jež se odehrávají ve společnosti či ve světě – i takové konflikty se nás totiž dotýkají, čteme o nich, lidé kolem nás se o nich baví apod.

V průběhu celého programu máte možnost s účastníky a účastnicemi využívat pracovní list. Pokud se pro to rozhodnete, předem si jej dobře prostudujte a na začátku programu ho všem rozdejte. Pracovní list je možné plnohodnotně nahradit využíváním příloh v příslušných částech realizace.

Co je konflikt – brainstorming (20 minut)

Zaměřte se hned na začátku na to, jak skupina konflikt vnímá. Využijte k tomu metodu brainstormingu:

- Doprostřed tabule nebo flipchartu napište téma bloku – KONFLIKT. Poté se účastníků a účastnic ptejte, co je napadne, co se jim vybaví, když slyší slovo „konflikt“. Mělo by se jednat o slova, slovní spojení či stručně vyjádřené myšlenky.
- Nejsou žádné správné a špatné odpovědi, každý tedy může říkat, co ho napadne. Mluvit můžou všichni, v libovolném pořadí, víckrát než jednou. Asociace zapisujte kolem ústředního slova na tabuli. Nikdo by je neměl komentovat, dokud neuplyne dostatečně dlouhá doba na jejich vyjádření.

Po uplynutí času vymezeného na brainstorming či ve chvíli, kdy proud asociací utichá, se společně podívejte, co se na tabuli shromáždilo. Zajímá nás nyní, jaké negativní a jaké pozitivní asociace si s konfliktem spojujeme – zakroužkujte jednou barvou negativní aspekty a jinou barvou pozitivita.

- Obvykle je více negativních tvrzení a některá mohou být považována jak za pozitivní, tak za negativní. To umožní vyvolat diskuzi.
- Můžete se ptát: *Jaké jsou možné pozitivní vlastnosti konfliktu?* Mezi odpověďmi se může objevit, že má kreativní potenciál, že vede ke zrodu nových nápadů, spojuje lidi nacházením nových, alternativních řešení apod.
- Následně se zaměřte i na slova, která nejsou pozitivní ani negativní, a ptejte se, proč to tak je a co to znamená. Tato slova mohou poukazovat na to, že jsou konflikty kolem nás časté a týkají se všech lidí a nejrůznějších témat (mohou se objevovat slova popisující jejich zkušenost s konflikty, např. rodiče, sourozenci, politika, názor apod.).

Nyní doplňte definici konfliktu, jak ji budeme chápat pro potřeby tohoto programu: *Konflikt nastává tehdy, když lidé zjistí, že chtějí stejnou věc, nebo když si uvědomí, že mají odlišný názor na dění kolem sebe.* (upraveno z Bednařík, 2001, s. 19)

- Poukažte na to, že tato definice popisuje situaci, která je poměrně běžná – setkáváme se s ní denně. Termín konflikt pochází z latinského slova, které znamená „narazit na překážku“. Dodejte: *Všimněte si, že definice konfliktu není sama o sobě pozitivní ani negativní – takové hodnocení můžeme situaci přisoudit až podle toho, jak se zapojené strany chovají. Když vnímáme konflikt jako ohrožení, vyhýbáme se mu a neřešíme ho, reagujeme obranně či útočně, může dojít k násilí. Ovšem vyústěním konfliktu může být i nějaké zajímavé řešení či nový nápad, jak tuto překážku překonat. Když ho bereme jako příležitost, vede nás to k jiným cestám a máme chuť ho více zkoumat.*
- Uveďte: *Pro začátek nás budou zajímat zejména konflikty, které se dějí nám osobně. Důležitou roli v našem životě hrají ale také konflikty, které se odehrávají ve společnosti a ve světě.*

Metodická poznámka: Definici napište na velký papír a nechte ji po celou dobu programu pověšenou na viditelném místě, aby bylo možné se k ní vracet. Můžete vybrat i jinou definici, která je vám bližší a s níž se vám bude v kontextu cílů programu dobře pracovat.

Zkušenosti s konflikty – kmeny a kořeny (40 minut)

Uvedte aktivitu: V následující části programu zmapujeme, jaké jsou naše zkušenosti a postoje spojené s konflikty. Pro toto zkoumání budeme potřebovat pět skupin a z každé z nich se stane na chvíli strom. Strom má své kořeny, které přinášejí z okolí živiny, v našem případě informace. Dále má jeden kmen, kterému kořeny tyto živiny nosí a který díky nim roste. Budou z vás tedy kmeny a kořeny.

- Poté, co se skupina rozdělí, vysvětlíte zadání: Každá skupinka dostane jinou otázku týkající se tématu konfliktů. Úkolem „kořenů“ bude zapamatovat si otázku, chodit po místnosti a získávat na ni odpovědi. Ty potom donesou zpět ke svému „kmeni“ a ten je zapíše na papír. Kmen by odpovědi neměl interpretovat nebo cenzurovat, zapisuje to, co slyší. Zatímco budete zastávat své role, budete zároveň v pozici dotazovaných. Může se dokonce stát, že na jednu otázku budete odpovídat několikrát – to nevádí, můžete odpověď nějak rozvést, doplnit či pozměnit.
- Rozdejte otázky, papíry a fixy a vymezte 10 minut na práci. Po uplynutí času se všichni vrátí do skupinek, přečtou sesbírané odpovědi, doplní vlastní a připraví shrnutí pro všechny.
- Následně každá skupinka prezentuje, jaké odpovědi získala. Je možné doptávat se na detaily, doplňovat a upřesňovat. Tato část zabere asi 15 minut.

Zvolit můžete například tyto otázky:

- Jaké konflikty prožíváte nejčastěji – s kým a o čem?
- Co vás na vašich konfliktech štve?
- Co vás na vašich konfliktech baví?
- Jakých konfliktů jste nejčastěji svědkem?
- Jaké konflikty ve společnosti nebo ve světě se vás dotýkají?

Metodická poznámka: Počet skupin můžete měnit podle toho, s kolika lidmi pracujete. Důležité je, aby v každé skupině byli minimálně tři (jeden kmen a dva kořeny). Pokud budete mít skupin méně, vyřadte některou z otázek (např. *Jakých konfliktů jste nejčastěji svědkem?*), příp. některé spojte (např. *Jaké konflikty prožíváte nejčastěji, ať už v roli pozorujících, nebo zúčastněných, a o čem jsou?*) apod. Otázku *Jaké konflikty ve společnosti nebo ve světě se vás dotýkají?* zařadte zejména tehdy, když se chcete v budoucnu zabývat tématem společenských či globálních konfliktů.

Vnímání konfliktů – pohyblivá debata (20 minut)

Do opačných částí místnosti umístíte na papíře zřetelně napsaná stanoviska ANO a NE. Ta nyní vymezují dvě pozice, na které je možné se postavit podle toho, zda zúčastnění budou, či nebudou s vyřčeným výrokem souhlasit. Nejedná se o škálu, ale pouze o dva póly – není tedy možné stát uprostřed. Vysvětlíte zadání pohyblivé debaty a uvedte téma: *Věty, které uslyšíte, vám pomohou uvědomit si, jak o konfliktech smýšlíme.* Poté říkejte postupně následující výroky:

- Konflikty ničí vztahy a ubližují lidem.
- Jakkoli se snažíme jim předcházet, konflikty jsou nevyhnutelné.
- Dobrý vztah je bez konfliktů.
- Dovednosti k řešení konfliktů se dají naučit.

Po každém výroku nechte zaznít několik odpovědí z každé pozice.

Shrňte: *Výroky nás vedou k dvojímu pohledu – že o konfliktech můžeme smýšlet jako o ohrožení, ale i jako o příležitosti. Náš postoj pak bude patrně ovlivňovat, jaké řešení konfliktu zvolíme, jak k němu budeme přistupovat. Když vnímáme konflikt jako ohrožení, vyhýbáme se mu a neřešíme ho, reagujeme obranně či útočně. Když ho naopak bereme jako příležitost, vede nás to k jiným cestám a máme chuť ho více zkoumat.*

Proč se konflikty zabývat (15 minut)

Jedním ze způsobů, jak se lze posunout k jinému smýšlení o konfliktu, je rozbor čínského slova pro konflikt či krizi. Ukažte skupině čínské slovo označující konflikt (obrázek 1, k rozdání příloha 1). Skládá se ze dvou znaků – jeden znamená nebezpečí a druhý příležitost. Ptejte se:

- *V čem můžeme vidět v konfliktu nebezpečí? Účastníci a účastnice doplňují větu: Lidé obvykle vnímají konflikty negativně, protože...*
- *Co to znamená, že konflikty jsou příležitosti? Zažili jste někdy takový konflikt, při kterém jste se něco naučili? Co to bylo?*



nebezpečí

příležitost

Obrázek 1. Čínské slovo označující konflikt

Navazte a zeptejte se zúčastněných, proč má podle nich smysl zabývat se konflikty. Nechte zaznít pár postřehů a dodejte i další důvody. Pro přehlednost napište jednotlivé body na (barevné) papíry a pověste je na stěnu místnosti, aby byly na očích do konce programu a případně i na další vzdělávací bloky. Například:

- *Týkají se nás na osobní, společenské i celosvětové úrovni (i když si to často nemyslíme).*
- *Chceme se učit, jak hledat řešení.*
- *Chceme se učit předcházet bolestivému průběhu konfliktu.*
- *Chceme se učit, jak je přeměnit v příležitost pro zlepšení vztahů či situace.*

Závěrečná reflexe (15 minut)

Shrňte téma lekce: *Během tohoto programu jsme sesbírali různé pohledy na konflikt. Řekli jsme si, co pojem konflikt znamená, a shromáždili jsme i různé příklady toho, jaké konflikty v životě zažíváme.*

Na závěr nechte každého vyjádřit, co by si chtěl odnést pro vlastní řešení konfliktů, které zažívá. Jako pomůcku pošlete do kolečka mluvící předmět (například dřívko, míček, kámen apod.). Využití mluvícího předmětu přináší jasnou strukturu, pomáhá určovat, kdo má slovo, zpomaluje dění ve skupině a posiluje pozornost. Ten, kdo jej zrovna má u sebe, dostane slovo: *Předmět si může vzít ten, kdo chce začít, a od něj budeme pokračovat doprava. Kdo je na řadě, má možnost nereagovat a poslat předmět dál. Na závěr kroužku znovu dostane příležitost.*

Infobox – Typologie konfliktů podle příčin

Typologie jsou vždy zjednodušením. Konflikty jsou obvykle komplikovanější a často v sobě zahrnují několik propojených zdrojů konfliktu. Přesto může být typologie nápomocná pro rozlišení zdroje konfliktu, a tím i pro určení dalšího postupu řešení. Christopher W. Moore dělí konflikty podle příčin do pěti typů: na konflikt vztahů, informací, zájmů, strukturální konflikt a konflikt hodnot.

Konflikt vztahů

Příčinou takového konfliktu mohou být špatné zkušenosti nebo stereotypní představa spojená s negativními pocity vůči druhému člověku. Konflikt může vzniknout také nepřijetím a odsuzováním chování druhé strany, které vnímáme jako negativní. Prostřednictvím vzájemného pochopení nebo respektování toho, že někdo může mít jiné vnímání reality, lze dosáhnout změny chování obou stran k sobě navzájem.

Příklad: Petrovi se nelíbí, že po něm Ivan hází při vyučování kousky pomerančové kůry. Vzniká konflikt. Vztahový konflikt by se mohl zhoršit, pokud se Ivan utvrdí v představě, že je Petr šprt a bonzák.

Konflikt informací

Tento typ konfliktu vzniká z nedostatku informací, z odlišných informací, selektivním vnímáním údajů nebo vytvořením odlišných logických závěrů či interpretací situací ze stejných či různých informací. Tyto konflikty musejí nevyhnutelně vzniknout, protože máme různé zdroje, věříme jiným lidem, máme nepřeborné množství důvodů a vědomě či nevědomě informace zkresluje. Mnohé názory jsou založené na nedostatečných informacích a jejich doplnění může následně vést k vyřešení konfliktu. Ne vždy je možné názor změnit, zvláště je-li spíše přesvědčením než názorem založeným na informacích.

Příklad: Konflikt kolem snah zmírňování změn klimatu může být způsoben nepochopením pojmu uhlíková neutralita. Nejde o to, přestat produkovat uhlík, ale dostat do rovnováhy jeho vypouštění a absorbování.

Konflikt zájmů

Konflikt zájmů vzniká, když jsou lidé přesvědčeni, že k uspokojení vlastních zájmů musejí bojovat proti druhým lidem. K řešení tohoto typu konfliktu není třeba měnit potřeby lidí, ale hledat, jak zájmy a potřeby naplnit, aniž bychom ohrozili potřeby jiných lidí.

Příklad: Jeden spolubydlící chce poslouchat nahlas hudbu. Druhý si chce číst a u hudby se nemůže soustředit.

Příklad: Obyvatelé území chtějí žít tam, kde žili jejich předci, avšak těžební společnost chce vytěžit ložiska uhlí pod vesnicí.

Strukturální konflikt

Strukturální konflikty vznikají, když člověk naráží na pravidla, která jsou vynucována strukturami společnosti či hierarchickým uspořádáním organizace, nebo se do takového konfliktu dostávají lidé kvůli způsobu vymezení rolí, kompetencí či povinností. Strukturální konflikty mohou vzniknout odlišným porozuměním vzájemného očekávání či jeho nedostatečným vysvětlením, případně špatně vytvořeným systémem, ve kterém lidé fungují – například ve škole, v organizaci, obci či státě. Strukturální konflikty se řeší změnou systému nebo předefinováním rolí a kompetencí.

Příklad: Spolupracovníci v továrně se hádají, či je to vina, že nestíhají dodat produkt. Chyba je přitom v nerealisticky nastavených dodacích lhůtách.

Příklad: Žáci se chtějí učit nějakou konkrétní látku, ale učitel na to nemůže přistoupit, protože Školní vzdělávací program je nastaven formou podrobných osnov, které neumožňují zohlednit zájem a potřeby žáků.

Konflikt hodnot

Hodnoty jsou myšlenky, představy, zvyky a víra v ideál, jaký by měl člověk být, jak by se měl chovat a jak by měla vypadat společnost, co je správné, co nespravedlivé a podobně.

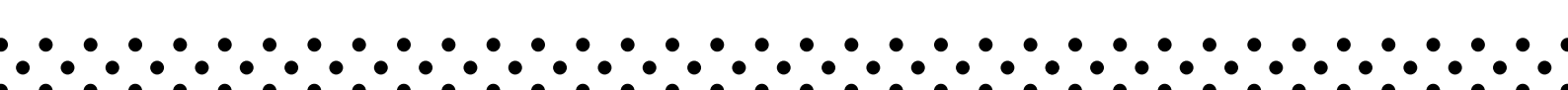
Na rozdíl od všeobecných základních lidských potřeb se mohou hodnoty během času měnit, a to nejen u jednotlivců, ale také u společnosti, je na to potřeba hodně času a ovlivňování. Bránění vlastních hodnot je úzce spojené s jednou ze základních psychologických potřeb: s potřebou osobního bezpečí, identity a integrity. V zájmu zachování identity je ohrožená osoba či skupina často schopna udělat cokoli.

Konflikty hodnot vznikají tehdy, když se snažíme přesvědčit nebo donutit druhou stranu, aby odmítla vlastní hodnoty a přijala naše. Odlišné hodnoty nemusejí způsobovat konflikty – je možné, aby vedle sebe žili lidé s odlišnými hodnotami, ale musejí spolu mluvit o tom, jak změnit jednotlivé prvky svého chování, pokud jimi ohrožují hodnoty ostatních lidí.

Příklad: „Myslím, že ženy by měly mít právo na potrat, jenže ty si myslíš, že je to hřích a znevážení života.“

Mapa příčin konfliktů a možností zásahu podle Christophera W. Moora

Příčiny konfliktů	Možné způsoby řešení
<p>Konflikt vztahů:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Silné emoce • Nepochopení nebo stereotypy • Špatná nebo chybná komunikace • Opakované negativní chování 	<p>V oblasti vztahů:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Stanovení postupů, základních pravidel, mechanismů apod., které pomohou udržet na uzdě emoce • Uznání oprávněnosti emocí a práva na jejich vyjádření přijatelným (dohodnutým) způsobem • Vyjasnění percepce a budování pozitivních percepce • Kvalitativní i kvantitativní zlepšení komunikace • Změna struktury tak, aby znemožňovala opakované negativní chování • Podněcování pozitivního postoje k řešení problémů
<p>Konflikt informací:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Nedostatek informací • Chybné informace • Rozdílné názory na to, které informace jsou relevantní • Rozdílný výklad informací • Rozdílné postupy při posuzování informací 	<p>V oblasti informací:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Dohoda o tom, které informace jsou důležité • Dohoda o postupu při sběru informací • Stanovení společných kritérií pro posuzování informací • Zapojení třetí strany – odborníka, který poskytne nezájatý pohled nebo sporným stranám pomůže dostat se ze slepé uličky
<p>Konflikt zájmů:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Pocit konkurence nebo skutečná konkurence pramenící z: <ul style="list-style-type: none"> – hmotných zájmů – procedurálních zájmů – psychologických zájmů 	<p>V oblasti zájmů:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Důraz na zájmy, nikoli na pozice • Hledání objektivních kritérií • Hledání řešení, která vyhoví potřebám všech stran • Rozšíření škály možných řešení a prostředků potřebných pro jejich realizaci (zdrojů) • Kompromis, nabídka „výměnného obchodu“ („něco za něco“), který uspokojí zájmy, jimž strany připisují různou důležitost
<p>Strukturální konflikt:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Destruktivní chování nebo interakce • Nerovnost míry kontroly, vlastnických poměrů nebo distribuce zdrojů • Nerovnost moci a pravomocí • Zeměpisné a fyzické faktory nebo faktory prostředí, které brání spolupráci • Časová tíseň 	<p>Strukturální zásahy:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Jasná definice nebo změna rolí • Změna chování (aby přestalo být destruktivní) • Změna vlastnických poměrů nebo kontroly nad zdroji • Nastolení vzájemně přijatelných rozhodovacích postupů • Vyjednávání na základě zájmů, nikoli pozic • Modifikace prostředků vlivu, které strany používají • Změna fyzických vztahů mezi stranami nebo vztahů daných prostředím • Odstranění časových tlaků
<p>Konflikt hodnot:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Různá kritéria hodnocení myšlenek, nápadů nebo chování • Vylučné cíle založené na vnitřních hodnotách • Rozdílný životní styl, ideologie nebo náboženské přesvědčení 	<p>V oblasti hodnot:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Problém se nedefinuje z hlediska hodnot • Strany mají možnost souhlasit i nesouhlasit • Vytyčení oblastí vlivu, v nichž platí stejný soubor hodnot • Hledání nadřazených cílů společných všem stranám



Infobox – Pozitivní a negativní přístup ke konfliktu

Konflikt si spojujeme převážně s negativními asociacemi. Když necháte skupinu lidí několik minut asociovat slovo konflikt, v úplné většině případů sesbíráte negativní asociace (asi 70 %), pár pozitivních (asi 10 %) a několik ambivalentních nebo neutrálních asociací (asi 20 %). Je přirozené, že člověk s takto emocionálně vyhraněným postojem je potom i silně ovlivněný, jak bude na konfliktní situaci reagovat – snažit se jí nějakým způsobem vyhnout.

Je proto velmi důležité chápat rozlišení mezi pozitivním a negativním přístupem ke konfliktu. Negativní přístup se projevuje tehdy, když jedna nebo obě strany konfliktu hledají způsob, jak vyhrát nad druhým, jak druhou stranu poškodit, eskalují násilí. Pozitivní přístup ke konfliktu je motivován snahou o odkrytí problému nebo nespravedlnosti a snaží se aktivně hledat nové, pokojnější uspořádání situace či okolností. Konflikt je přirozenou součástí lidské existence a je jádrem demokracie. Otázkou tedy není, zda máme, nebo nemáme konflikty, ale jak ke konfliktu přistupujeme – jestli násilně, či pokojně, zda na bázi spolupráce, nebo soupeření.

Infobox – Kompetence globálního občanství: Nakládání s konflikty

V rámci kompetencí globálního občanství jsme formulovali, jaké vědomosti, dovednosti a postoje je dobré rozvíjet pro konstruktivní a nenásilný přístup ke konfliktům. Oblast jsme nazvali „Nakládání s konflikty“:

Mladí lidé vnímají konflikt jako přirozený důsledek setkávání s odlišností a jako příležitost ke společnému učení a proměně vztahů. Rozlišují různé příčiny a možnosti nakládání s konflikty, posuzují jejich dopady na lidi, prostředí a mírové soužití a hledají takové cesty pro řešení konfliktu, které zohledňují všechny zúčastněné. Chápu, že je nutné neustále rozvíjet pravidla, zákony či zvyklosti tak, aby je všichni mohli považovat za přijatelné, rozumné a spravedlivé. Rozlišují konflikty na různých úrovních – mezinárodní, občanské, komunitní, mezilidské i vnitřní – a snaží se porozumět jejich příčinám a důsledkům. Hledají, jakou roli v nich mohou hrát a jak je mohou ovlivňovat.

Kompetence globálního občanství poskytují východiska pro takové vzdělávání, které podporuje mladé lidi v aktivním jednání ve prospěch důstojného a udržitelného života všech lidí na zemi. Vznikly v rámci projektu Skauti na Zemi a vzdělavatelkám a vzdělavatelům poskytují jak podklady pro vlastní rozvoj, tak i východiska k přípravě programů globálního vzdělávání, které posiluje nejdůležitější hodnoty a postoje, oblasti znalostí a dovednosti, jež mladí lidé potřebují k tomu, aby se mohli aktivně podílet na utváření spravedlivějšího světa a podporovat udržitelnost života na naší planetě. Celý materiál je ke stažení na webu www.nazemi.cz/kompetence-globalniho-obcanstvi.

Tipy pro další práci

Konflikt – pětilístek

Program můžete zahájit a zakončit metodou, která umožní pojmenovat různé aspekty zkoumané problematiky – konfliktu.

Úvod

Program zahajte zamyšlením, co si kdo vybaví, když se řekne „konflikt“. Využijte k tomu metodu pětilístku. Pětilístek vyžaduje shrnutí informací a názorů zúčastněných do výrazů, které vystihují dané téma nebo s ním souvisejí. Každý si vezme papír a nakreslí si na něj schéma dle vzoru (obrázek 2). Poté jej vyplní podle následujícího zadání:

- Do prvního řádku napište jednoslovné téma, námět – v našem případě si tam všichni napište slovo „konflikt“. Ostatní řádky již vyplňuje každý za sebe, podle toho, co se mu s ústředním tématem asociuje.
- V druhém řádku odpovídáte na otázku, **jaký je konflikt**. Doplněte dvě přídavná jména.
- Ve třetím řádku odpovídáte na otázku, **co konflikt dělá** nebo **co se s ním děje**. Použijte tři slovesa.
- Do čtvrtého řádku doplňte **větu o čtyřech slovech**, vztahující se k tématu.
- Do posledního řádku patří jednoslovné **synonymum nebo metafora**, která podle vás konflikt vystihuje.

.....	Název (obvykle podstatné jméno)
..... 	Popis (jaký/jaká/jaké je)
..... 	Činnost či děj (co dělá)
..... 	Věta o čtyřech slovech
.....	Opětovná formulace podstaty (synonymum, metafora)

Obrázek 2. Schéma pětilístku (vzor i se zadáním je dobré mít sepsaný viditelně na zdi, bude se hodit i na závěr bloku)

Po uplynutí vymezeného času nechte zúčastněné ve dvojicích probrat, co do pětilístku napsali a proč. Poté sdílejte několik postřehů pro každý řádek v celé skupině. V bodech odpovědi zaznamenávejte na tabuli nebo na flipchart a podívejte se, co se shromáždilo. Zajímá nás nyní, jaké negativní a jaké pozitivní asociace si s konfliktem spojujeme – zakroužkujte jednou barvou negativní aspekty a jinou barvou pozitivita.

Obvykle je více negativních tvrzení a některá mohou být považována jak za pozitivní, tak za negativní. To umožní vyvolat diskusi. Můžete se ptát: *Jaké jsou možné pozitivní vlastnosti konfliktu?* (Například že má kreativní potenciál, že vede ke zrodu nových nápadů a spojuje lidi nacházením nových, alternativních řešení.)

Dodejte: *Termín konflikt pochází z latinského slova, které znamená „narazit na překážku“. To není samo o sobě pozitivní ani negativní – takové hodnocení můžeme konfliktu přisoudit až podle toho, jak se zapojené strany chovají. Když se potkají dva různé názory, může dojít k násilí. Stejně tak ale může být vyústěním konfliktu nějaké zajímavé řešení či nový nápad, jak tuto překážku překonat. Právě rozdílný přístup ke konfliktům budeme v tomto programu více prozkoumávat.*

Závěr

Na závěr se vraťte k metodě pětilístku. Aniž by se účastníci a účastnice dívali na svůj původní pětilístek, vyzvěte je, ať udělají nový, který bude odrážet, jak vnímají konflikt teď a co je pro ně v tuto chvíli důležité.

- Poté nechte postupně říci každého ve skupině jen slova na posledním řádku – synonyma. Vy i oni získáte tímto způsobem dobrý přehled, co bylo pro jednotlivce i pro celou skupinu v tématu důležité.
- Jednotlivci si pak mohou svůj závěrečný pětilístek srovnat s tím úvodním a zamyslet se nad tím, jak se jejich uvažování o konfliktu posunulo.

Rozhovory o konfliktech

Místo části *Zkušenosti s konflikty – kmeny a kořeny* můžete zařadit tuto aktivitu, která se zaměřuje na zjišťování myšlenek a zkušeností k tématu konfliktů nejen od skupiny, ale i od širšího spektra lidí.

Nejprve společně prozkoumáte, s jakými konflikty se lidé ve skupině dostávají do kontaktu a jak je vnímají. Využijte k tomu metodu náměstíčka: *Všichni se nyní procházejte po místnosti. Jakmile uslyšíte zvukový signál, udělejte dvojici s někým, kdo stojí poblíž vás, a poslechněte si otázku. Pak budete mít pár minut času, abyste si o ní ve dvojici popovídali. Až znovu uslyšíte zvukový signál, začnete se zase procházet.*

Vyhradte si na tuto část přibližně 15 minut. Doporučené otázky pro náměstíčko:

- *Jaké konflikty prožíváte nejčastěji – s kým a o čem?*
- *Co vás na vašich konfliktech štve?*
- *Co vás na vašich konfliktech baví?*
- *Jakých konfliktů jste nejčastěji svědkem?*
- *Jak byste chtěli, aby vaše konflikty probíhaly a končily?*
- *Jaké konflikty ve společnosti nebo ve světě se dotýkají České republiky (příp. našeho města, naší školy apod.)?*

Metodická poznámka: Z nabízených otázek vyberte pouze tři až čtyři. Například otázka *Jak byste chtěli, aby vaše konflikty probíhaly a končily?* se hodí v případě, že budete ve vzdělávání o konfliktech pokračovat i následujícími bloky. Otázku *Jaké konflikty ve společnosti nebo ve světě se vás dotýkají?* zařadte zejména tehdy, když se chcete v budoucnu zabývat tématem společenských či globálních konfliktů.

Oznamte skupině, že nyní vás bude zajímat, jak by na stejné otázky odpovídali ostatní lidé – děti i dospělí: *Vaším úkolem bude zjistit co nejvíce odpovědi na tyto otázky od ostatních lidí ve škole / na veřejnosti.*

- Každý si vezme papír s jednou z otázek, podložku a tužku a půjde sbírat odpovědi sám či ve dvojici s někým, kdo má stejnou otázku. Otázky by měly být rozmístěny rovnoměrně. Předem se domluvte na vyhrazeném čase.

Metodická poznámka: Realizujete-li program v rámci školního vyučování, je potřeba si ho dobře načasovat, aby tato část vyšla na přestávku. Při ní se účastníci a účastnice rozejdou po škole a snaží se získat odpovědi od spolužáků a spolužaček z jiných tříd i od ostatních vyučujících. Realizujete-li program jinde, je možné sbírat odpovědi na veřejnosti (nezapomeňte tomu uzpůsobit vyhrazený čas). Variantou je také zadání tohoto úkolu na doma a pokračování další den.

- Po vyhrazeném čase navažte sdílením. Seskupí se ti, kteří zjišťovali odpovědi na stejnou otázku, a během 10 minut udělají na flipchartový papír přehled všeho, co se dozvěděli. Poté skupiny postupně představí ostatním v krátkém (asi 3minutovém) shrnutí své výsledky.

Shrňte, co jste se dozvěděli. Zastavte se ještě chvíli u toho, zda jsou konflikty vnímány ze strany dotazovaných osob spíše negativně, či spíše pozitivně – stejně jako jste o tom mluvili v předchozích částech. Na závěr může každý říct, co pro něj byla nejdůležitější věc, kterou si z této části odnáší.

Různé pohledy na konflikt

Posuňte se od subjektivního vnímání konfliktů k dalším pohledům na to, co to konflikt je: *Doted' jsme si povídali o tom, jak konflikty vnímáme a prožíváme. Nyní se zaměříme na různé pohledy na to, co to konflikt vlastně je. Popisy či definice konfliktů z rozličných prostředí a od různých autorů nabízejí možnost uvědomit si různé aspekty – každý pohled si totiž všímá něčeho jiného a zdůrazňuje jiné aspekty. To nám umožní zamyslet se, co je pro nás nové či zajímavé, ale uvědomit si třeba i to, s čím nesouhlasíme.*

- Příklady rozvěste po místnosti (příloha 2). Každý si sám projde tolik příkladů, kolik ve vymezeném čase 10 minut stihne, a poznamená si na papír vše, co mu přijde zajímavé, důležité, s čím nesouhlasí nebo o čem by chtěl vědět více.

Poté dvojice prodiskutují následující otázky:

- *Co vás nejvíce překvapilo?*
- *Na co byste se chtěli zeptat?*
- *Který pohled na konflikt vám byl nejbližší? Proč?*
- *Jmenujte jednu věc, kterou si chcete zapamatovat.*

Nechte poté několik postřehů ke každé otázce zaznít v celé skupině. Pokud máte dostatek času, můžete si z rozvěšených definic zvolit či naformulovat nově jednu společnou pro vaši skupinu.

Metodická poznámka: Aktivita je zařazena se záměrem nabídnout různé náhledy a pojetí toho, co je konflikt. Popisy a definice jsou vybírány tak, aby akcentovaly odlišné aspekty. Je ale nutné si uvědomit, že popisy a definice tak, jak jsou nabídnuty, jsou co do odbornosti nesouměřitelné. Jejich hodnota spočívá zejména v tom, že každá definice klade důraz na něco jiného, všímá si různých věcí. I proto jsou mezi ně zařazeny popisy, které jsou méně odborné (např. čínské slovo pro konflikt) nebo pocházejí ze specifického prostředí (např. definice ekotonu). Podobně můžete zařadit i další popisy či definice, naleznete-li takové, jež pokrývají další aspekt vnímání konfliktu, který chcete vypíchnout či s ním dále pracovat.

Zdroje

Použité zdroje

- BEDNAŘÍK, Aleš. *Riešenie konfliktov*. Bratislava: PDCS, 2001.
- BIELESZOVÁ, Dušana. *Školská a rovesnícká mediácia* [online]. [cit. 15. 9. 2019]. Dostupné z: <https://www.skolska-mediacia.sk>.
- LEIMDORFER, Tom. *Byl jednou jeden konflikt. Pohádkový manuál konstruktivního řešení konfliktů*. Brno: NaZemi, 2019.
- ROSENBERG, Marshall B. *Nenásilná komunikace*. Praha: Portál, 2016.
- RUTOVÁ, Nina. Archiv metod. *Respekt neboli* [online]. [cit. 26. 2. 2018]. Dostupné z: <http://www.respektneboli.eu/pedagogove/archiv-metod>.
- SOPHIA TUTORIAL. Overview of the Five Conflict Styles. *Sophia* [online]. [cit. 23. 11. 2019]. Dostupné z: <https://www.sophia.org/tutorials/overview-of-the-five-conflict-styles-4>.
- *The Five Styles of Conflict Resolution* [online]. University of Notre Dame, 28. 8. 2019 [cit. 23. 11. 2019]. Dostupné z: <https://www.notredameonline.com/resources/negotiations/the-five-styles-of-conflict-resolution>.

Rozšiřující zdroje

- CENTRUM OBČANSKÉHO VZDĚLÁVÁNÍ. *Řešení konfliktů v šesti krocích* [online]. 15. 9. 2019. Dostupné z: <http://www.vychovakobcanstvi.cz/reseni-konfliktu-v-vesti-krocich-0>.
- BIELESZOVÁ, Dušana. *Školská a rovesnícká mediácia. Riešenia konfliktov v školách a školských zariadeniach*. Wolters Kluwer, 2017.

Doporučené zdroje

- ROSENBERG, Marshall B. *To, co řeknete, změní váš svět*. Praha: Portál, 2017.
- BIELESZOVÁ, Dušana. *Školská a rovesnícká mediácia. Riešenia konfliktov v školách a školských zariadeniach*. Wolters Kluwer, 2017.
- BIELESZOVÁ, Dušana. *Riešenie konfliktov a sporov zmierovaním*. Wolters Kluwer, 2012.



Pracovní listy

Konflikty kolem nás

Lekce se věnuje základním otázkám týkajícím se konfliktu – co je to konflikt, jak ke konfliktům přistupujeme a proč je důležité se jimi zabývat. Konflikty jsme zvyklí vnímat převážně negativním způsobem, ale tentokrát se na ně zkusíme podívat spíše jako na příležitost pro zlepšení vztahů či situace.

Klíčová slova: konflikty

Co je konflikt

Konflikty se odehrávají všude kolem nás – ať už nám přijdou užitečné, nebo bychom se jim raději vyhnuli. Dostáváme se do nich každý den a ovlivňují nás dokonce i tehdy, když se jich neúčastníme. Společně prozkoumáme, proč má smysl se konflikty zabývat a v čem nám to může být prospěšné.

Úkol: Napiš kolem slova „konflikt“, co se ti vybaví, když ho slyšíš. Mělo by se jednat o slova, slovní spojení či stručně vyjádřené myšlenky. Nejsou žádné správné a špatné odpovědi, můžeš psát, co tě napadne.

konflikt

Úkol: Zakroužkuj jednou barvou negativní aspekty a jinou barvou pozitiva. Zamysli se: je více pozitivních, nebo negativních asociací? Proč?

Víš, že...

... konflikt si spojujeme převážně s negativními asociacemi? Když necháme skupinu lidí několik minut asociovat slovo konflikt, v úplné většině případů sesbíráme negativní asociace (asi 70 %), pár pozitivních (asi 10 %) a několik neutrálních asociací (asi 20 %). Je přirozené, že člověk s takto emocionálně vyhraněným postojem je potom i silně ovlivněný, jak bude na konfliktní situaci reagovat – snažit se jí nějakým způsobem vyhnout.

Konflikt je přitom přirozenou součástí lidské existence a je jádrem demokracie. Otázkou tedy není, zda máme, nebo nemáme konflikty, ale jak k nim přistupujeme – jestli násilně, či pokojně, na bázi spolupráce, nebo soupeření.

Definice konfliktu

Slovníček pojmů

Konflikt: Konflikt nastává tehdy, když lidé zjistí, že chtějí stejnou věc, nebo když si uvědomí, že mají odlišný názor na dění kolem sebe. (Bednařík, 2001, s. 19, upraveno)

Všimni si, že definice konfliktu není sama o sobě pozitivní ani negativní – konkrétní hodnocení můžeme situaci přisoudit až podle toho, jak se zapojené strany chovají. Když se potkají dva různé názory, může dojít k násilí. Stejně tak ale může být vyústěním konfliktu nějaké zajímavé řešení či nový nápad, jak překážku překonat.

Víš, že...

... termín konflikt pochází z latinského slova, které znamená „narazit na překážku“?

Zkušenosti s konflikty

Úkol: Zamysli se, jaké jsou tvé zkušenosti a postoje spojené s konflikty. Odpověz si na následující otázky:

Jaké konflikty prožíváš nejčastěji – s kým a čeho se týkají?

.....

Co tě na tvých konfliktech štve?

.....

Co tě na tvých konfliktech baví?

.....

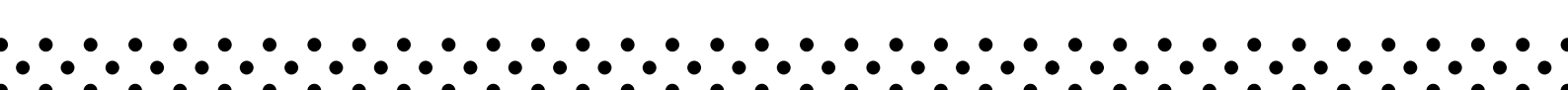
Jakých konfliktů jsi nejčastěji svědkem?

.....

Jaké konflikty ve společnosti nebo ve světě se tě dotýkají?

.....

.....



Vnímání konfliktů

Úkol: Následující věty ti pomohou uvědomit si, jak o konfliktech smýšlíme. Zaškrtni, zda s daným výrokem spíše souhlasíš, nebo nesouhlasíš. Poznamenej si také důvod.

Konflikty ničí vztahy a ubližují lidem.

souhlasím – nesouhlasím

Proč?

.....

.....

.....

.....

Jakkoli se snažíme konfliktům předcházet, jsou nevyhnutelné.

souhlasím – nesouhlasím

Proč?

.....

.....

.....

.....

Dobrý vztah je bez konfliktů.

souhlasím – nesouhlasím

Proč?

.....

.....

.....

.....

Dovednosti k řešení konfliktů se dají naučit.

souhlasím – nesouhlasím

Proč?

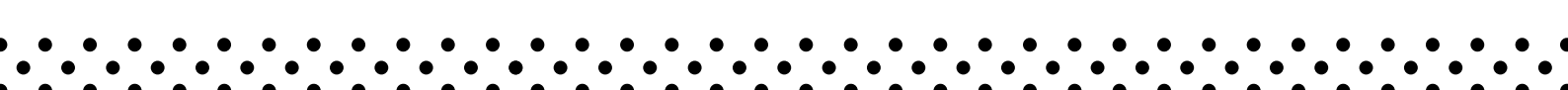
.....

.....

.....

.....

Výroky nás vedou k dvojímu pohledu – že o konfliktech můžeme smýšlet jako o ohrožení, ale také jako o příležitosti. Náš postoj pak bude patrně ovlivňovat, jaké řešení konfliktu zvolíme, jak k němu budeme přistupovat. Když vnímáme konflikt jako ohrožení, vyhýbáme se mu a neřešíme ho, reagujeme obranně či útočně. Když ho naopak bereme jako příležitost, vede nás to k jiným cestám a máme chuť více ho zkoumat.



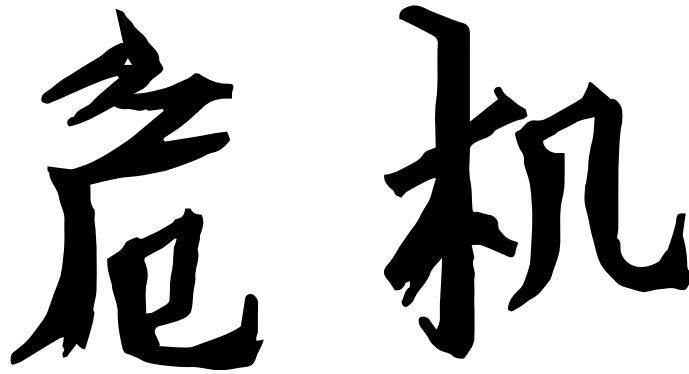
Proč se konflikty zabývat

Konflikty kolem nás / Konflikt jako příležitost k učení

Víš, že...

... čínské slovo označující KONFLIKT či KRIZI se skládá ze dvou různých znaků? Jeden znamená nebezpečí a druhý příležitost.

Prohlédni si čínský symbol pro konflikt a vypracuj **úkoly**:



nebezpečí

příležitost

1. Doplň větu: Lidé obvykle vnímají konflikty negativně, protože

.....

.....

2. Odpověz na otázky:

Co to znamená, že konflikty jsou příležitostí?

.....

.....

Zažil/a jsi někdy takový konflikt, při kterém ses něco naučil/a? Co to bylo?

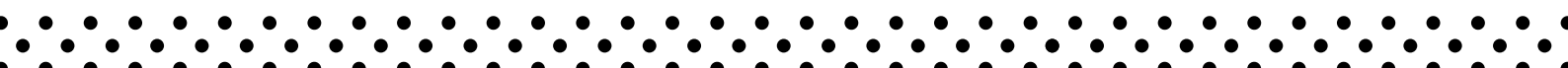
.....

.....

Co by sis z příštího konfliktu chtěl/a odnést? Napiš jednu věc:

.....

.....





3. Nakresli svůj vlastní symbol nebo znak, který podle tebe vystihuje konflikt:

Proč má smysl zabývat se konflikty?

Konflikty se nás týkají na osobní, společenské i celosvětové úrovni (i když si to často nemyslíme). To je důvod, proč se chceme učit:

- jak jim porozumět;
- jak hledat řešení;
- předcházet bolestivému průběhu konfliktu;
- jak je přeměnit v příležitost pro zlepšení vztahů či situace.

Příloha 1

Čínské slovo označující konflikt



nebezpečí



příležitost



Příloha 2 – Různé pohledy na konflikt



Slovo konflikt pochází z latinského conflictum, což znamená „srážka“ nebo „narazit na překážku“.

(Bednařík, 2001, s. 19)

Čínské slovo pro konflikt či krizi se skládá ze dvou znaků – jeden znamená nebezpečí a druhý příležitost.

(Leimdorfer, 2014, s. 38)

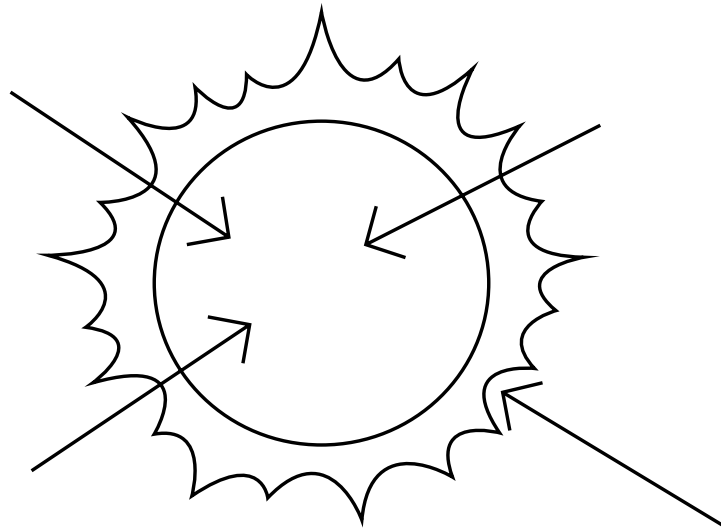
危机

nebezpečí příležitost

Příloha 2 – Různé pohledy na konflikt



Konflikt je nová informace, která vstupuje do systému a je vyjádřením nenaplněné potřeby. Konflikt je bolestivý tehdy, když postrádáme zdroje či způsoby, jak novou informaci do systému integrovat. (Dominic Barter, nedat.)



Ekoton je přechodná zóna mezi dvěma a více různými ekosystémy. Je to plocha ekologického napětí, ve které jeden typ vegetace postupně nahrazuje jiný. Vyskytuje se zde obvykle vyšší počet druhů, neboť jsou zde často druhy obou hraničních společenstev, a navíc zvláštní druhy charakteristické pro přechodnou zónu. (Enviwiki)

Příloha 2 – Různé pohledy na konflikt



Konflikt je průvodním jevem sociálního života. Je nadčasovou kategorií, neboť je součástí každého typu nám známých společností.
(Znebejáněk, 2015, s. 159)

Chápeme konflikt jako přirozený důsledek setkávání odlišností a jako příležitost ke společnému učení a proměně vztahů.
(NaZemi, 2017, s. 5)

Konflikt je střet zájmů. Situace, kdy se dva nebo více aktérů sledujících rozdílné cíle setkává a činí rozhodnutí v rámci jednoho systému nebo se dělí o společné zdroje. (Jandourek, 2001, s. 128)

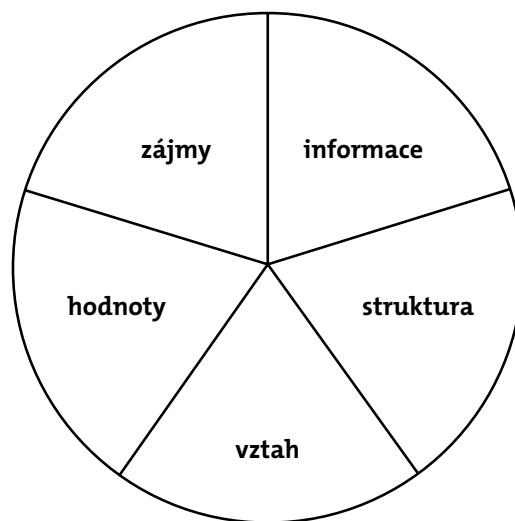
Příloha 2 – Různé pohledy na konflikt



Konflikt je přesvědčení, že aspirace dvou stran nemohou být naplněny současně.
(Pruitt, Rubin, 2004, s. 4)

Konflikt je boj o hodnoty a/nebo nárok na postavení, moc a omezené zdroje.
(Hicks, Holden, 2007, s. 71)

Konflikt vzniká z různých zdrojů – ze střetu na úrovni zájmů, informací, hodnot, vztahu či na rovině strukturální. (Moore, 2003, s. 64–65)



Konflikt jako příležitost

Autorský tým: Adam Čajka, Petra Frühbauerová, Eliška Hanzlová, Martin Jestřábek, Eva Malířová, Ondřej Stejskal

Sazba a grafická úprava: Filip Hauser

Korektury: Lucie Krejčí

Vytvořilo NaZemi, z. s.



Naší vizí je společnost, která přiznává právo na důstojný život všem. Společnost, jež chápe globální propojenost světa a vnímá svoji odpovědnost za dlouhodobou udržitelnost života na Zemi. Společnost reflektující vzájemnou závislost lidí, míst, ekonomik a přírody ve svém jednání. Společnost solidární a otevřená novým myšlenkám a představivosti, že jiný svět je dosažitelný.

Naší cestou je...

TRANSFORMATIVNÍ VZDĚLÁVÁNÍ, které je nástrojem hluboké společenské změny, reflektuje současné problémy a vede k hledání jejich řešení.

DŮSTOJNÁ PRÁCE prospívající člověku i jeho okolí, vykonávaná z vlastní vůle a s plným vědomím jejího dopadu.

FUNGOVÁNÍ ORGANIZACÍ založené na důvěře a spolupráci, které lidem umožňuje rozhodovat o jejich práci a pomáhá jim naplňovat jejich potřeby.

ODPOVĚDNÁ SPOTŘEBA pevně spjatá s odpovědnou výrobou, reagující na zhoršující se stav světa.

NERŮST a změna ekonomického systému, jež umožní uspokojit potřeby všech s respektem k limitům planety.

www.nazemi.cz