

# Drama sposobem na konflikt

**O warsztacie „WIN\_WIN – Rozwiązywanie konfliktów metodą dramy” opowiada Ewa Brzozowicz, trenerka i superwizorka ze Stowarzyszenia Praktyków Dramy „Stop-klatka”.**

**ROZMAWIAŁA: MARTA CHOWANIEC**

Marta Chowaniec: Win\_Win, czyli wygrana\_wygrana /zwycięzca-zwycięzca...

Ewa Brzozowicz: Dwie strony wspólnie definiują problem, potem wspólnie dochodzą do takiego rozwiązania, aby ich interesy były zaspokojone i każda ze stron czuła się wygrana.

## Problem czyli konflikt?

Nie każdy problem jest konfliktem. Konflikt dzieje się, gdy pojawia się dwie lub więcej stron wzajemnie od siebie zależnych i te strony spostrzegają sytuację jako niemożność zaspokojenia potrzeb realizacji celów, wartości, itp. i podejmują działania, aby zmienić tę sytuację. Podczas naszego warsztatu nauczyciele dowiadują się, że konflikt jest zjawiskiem naturalnym i potencjalnie jest wszędzie:

- tam, gdzie są dwie strony wzajemnie od siebie zależne – wtedy mówimy o **konflikcie potencjalnym**

- jeśli te strony nie mogą zaspokoić swoich potrzeb, celów itp. ale jeszcze nie działają wprost, to mówimy o **konflikcie ukrytym**, który dzieje się na poziomie psychologicznym, wtedy jedynie wyczuwamy napięcie, zauważamy różne sygnały w ciele, w zachowaniu, w słowach, które wskazują na konflikt ale jest on jeszcze nieujawniony

- kolejny poziom to jest **konflikt jawny** – najczęściej wygląda to tak, że jedna ze stron lub obydwie wyrażają na zewnątrz wprost to, co do tej pory działo się wewnątrz w zależności od jakości tych działań konflikt ulega eskalacji (czym dłużej konflikt jest na poziomie ukryty tym eskalacja jest mocniejsza) łagodzeniu lub rozwiązywaniu i to jest sposób do którego trzeba się przygotować – podnosząc poziom umiejętności i wiedzy na temat mechanizmu i poziomów konfliktu oraz jego rozwiązywania przez negocjacji i mediacje.

## Dlaczego ważne jest, aby nauczyciele poznali jak najwięcej mechanizmów dotyczących konfliktu?

To daje szansę stałego diagnozowania sytuacji w klasie i rozpoznawania, czy to konflikt, czy przemoc i właściwego reagowania. Nauczyciele, przychodząc na nasze szkolenie, najczęściej oczekują dawki wiedzy i porad jak unikać konfliktu w życiu i co zrobić, żeby nie było konfliktu w szkole. Odpowiedź jest taka, że jest to niemożliwe. Bo jak przypomni sobie poziom konfliktu potencjalnego i ukrytego, to w klasie uczniowie są w permanentnej wzajemnej zależności i na pewno każdy z nich ma jakieś potrzeby, które są niezaspokojone, a więc potencjalnie w każdej chwili uczniowie mogą stać się stronami w konflikcie jawnym. Przyglądamy się konfliktowi ukrytemu i w jaki sposób wpływa np. na atmosferę w klasie. Bo niezaspokojone i długo nieujawniane potrzeby, dylematy wewnętrzne u każdego człowieka, a tym bardziej młodego powodują bardzo nieadekwatne zachowania, dużą eskalację emocji, najczęściej w agresywnej formie. Potencjalnie jest tyle możliwości ilu uczniów. Często

jednak konflikt ukryty indywidualizuje grupę i mamy np. dwie strony (co dzieje się w wyniku tzw. przeciąganie kolegów i koleżanek na swoją stronę) oraz kilka osób niezaangażowanych itp. Podczas warsztatu WIN\_WIN doświadczamy wszystkich poziomów konfliktu będąc w rolach, ale też przyglądamy się i badamy procesy z meta poziomu i najczęściej przekonujemy się o tym, że konflikt potencjalnie jest twórczy. Warto podkreślić, że to nie konflikt jest źródłem nieporozumień i walki pomiędzy ludźmi, tylko sposób jego rozstrzygnięcia.

## Konflikt na lekcji to bardzo trudne wyzwanie dla nauczyciela.

Wiem, że nauczyciel musi zrealizować program lekcji, ale ważne jest przede wszystkim, żeby zauważał, że coś się dzieje, nazwał to i np. umówił się z uczniami na rozwiązywanie później. Teraz jestem nauczycielką akademicką ale pracowałam w szkole podstawowej i w liceum i wtedy na trudne sytuacje w grupie i agresywne zachowania młodzieży reagowałam (jak dziś o tym myślę) dość nieświadomie: krzyczałam na uczniów i mówiłam, że mają np. pogodzić się bo w przeciwnym razie... i dalej straszyłam rodzicami, dyrektorką oceną z zachowania – nie zastanawiałam się wtedy nad tym, czy to jest konflikt i o co w nim chodzi, nie pomagałam w jego rozwiązywaniu, co nie jednokrotnie mogłoby np. bardziej zintegrować klasę. Nie rozróżniałam też konfliktu od przemocy. Do dziś pamiętam jedną sytuację – niestety za późno się okazało, że uczeń był prześladowany przez klasę, a ja tego nie zauważyłam i w momencie gdy po raz pierwszy zareagował, żeby się obronić nałożyłam na niego karę: obniżyłam ocenę i wezwałam rodziców, którzy wzmocnili karę, co miało bardzo poważne konsekwencje dla wszystkich. Sądziłam wtedy też, że trudne sytuacje pomiędzy mną i uczniami można nazwać konfliktem, dziś wiem, że nie, ponieważ istnieje zależność w jedną stronę i niepełnoletnie dziecko nie ma prawa decydowania. Nieświadomość, brak wiedzy powoduje, że reagujemy nieadekwatnie i w żadnym razie nie powodujemy wzrostu wiedzy i pozytywnej zmiany w zachowaniach uczniów.

## Czy naprawdę drama jest tak bardzo skuteczną metodą edukacyjną?

Bardzo w nią wierzę. Widzę efekty. Jest obecnie uważana za jedną z najbardziej efektywnych metod edukacyjno-profilaktycznych. Wykorzystuje naturalną umiejętność człowieka do **wchodzenia w role** oraz techniki dramowo-teatralne, do osiągnięcia z góry założonej zmian. Dzięki tej metodzie w bezpieczny, kontrolowany sposób doświadczamy sytuacji konfliktowych, ale także uczymy się, że to od nas zależy czy konflikt będzie siłą destrukcyjną, czy szansą, by w procesie jego rozwiązywania dotrzeć do własnych potrzeb i rozwijać się. Techniki dramowo-teatralne

ułatwiają spojrzenie z dystansu i przeanalizowaniu sytuacji konfliktowych. Pomagają dotrzeć i nazwać emocje (tym łatwiej, że będąc w roli uważamy że nie są nasze), zracjonalizować problem, co sprzyja rozwiązywaniu konfliktów w sposób WIN\_WIN.

## Jak wygląda warsztat dramowy?

Warsztat dramowy ma swoją strukturę. Zaczynamy od rozgrzewek dramowych, czyli proponujemy gry i zabawy dramowe, pracujemy ciałem, głosem, wyobraźnią. Celem rozgrzewki jest wprowadzenie do dramy właściwej, tworzenie odpowiedniej atmosfery, umożliwienie uczestnikom wzajemnego poznania się, doskonalenie umiejętności współpracy, integracja grupy i inne. Rozgrzewka może również dostarczać materiału do dalszej pracy dramowej i powoli wprowadzić do tematu – konfliktu

Po serii rozgrzewek kontynuujemy proces dramowy, w którym oprócz wchodzenia w różne role np. negocjatora i mediatora, używamy technik dramowych do doskonalenia wiedzy i umiejętności o konflikcie i jego rozwiązywaniu: doświadczamy siebie w grupie, która improwizuje, buduje pomnik konfliktu, robi fotografie konfliktu ukrytego, doświadczają działania innych technik tj. Stop-klatka, Teatr obrazu, Karty ról, Antycypacja, Retrospekcja, Poziomy świadomości, Śledzenie myśli, Gorące krzesło, kręgi, ring bokserski czy krytyk wewnętrzny. Po każdym doświadczeniu jest szansa na refleksje, możliwość intelektualnego spojrzenia z dystansem na sytuację, w której wchodzimy będąc w rolach, analizujemy sytuacje, które się wydarzają i zastanawiamy się, czy możemy – i gdzie możemy – wykorzystać wiedzę i nabyte umiejętności wyniesione z doświadczenia.

## Twoja ulubiona technika dramowa to „krytyk wewnętrzny”...

Celem techniki jest pokazania mechanizmu konfliktu psychicznego (wewnętrznego) – ułatwia ona wgląd w ludzkie myśli i motywacje, kierujące zachowaniem. Możemy prześledzić różne zależne od siebie procesy: jak na przebieg działania wpływa brak świadomości własnych mocnych stron, jak przebiega konflikt, gdy krytyczne myśli w głowach podkreślają nasze emocje oraz jak często tylko my wiemy o tym, że mamy konflikt, a inne osoby mogą tylko doświadczać nieujawnionych sygnałów.

Ćwiczenie rozpoczyna się od wspólnego wybrania sytuacji, w której ktoś zareagował nieadekwatnie, ze szkodą dla siebie lub po prostu czuł się niekomfortowo. W określonym momencie akcja zostaje zatrzymana i na scenę wkraczają krytycy (odgrywani przez uczestników). Każdy krytyk personifikuje jedną negatywną lub niszczącą myśl odgrywanego i wypowiada zdanie, które według grupy może słyszeć w głowie ta osoba. Wewnętrzni krytycy mówią do nas różne rzeczy, jednak ci najsilniejsi to:

- „wszystkowidzący” – alfa i omega np. „nikt cię nie lubi” „wszyscy się z ciebie śmieją”
- „porównywacz” – ten, który porównuje np. „wszyscy są lepsi od ciebie”
- „etykieter” – ten, który przykleja etykiety np. „jesteś głupi”

Wkracza prowadzący, który przetwarza cały materiał, znajduje dowody i alternatywne wyjaśnienia wprowadzające tzw. jasną stro-

nę, która wchodzi w polemikę z ciemną stroną zostaje udzielone wsparcia ochotnikowi w roli. Głosy krytyków są przekształcane w pozytywne zdania – głosy wewnętrznych sprzymierzeńców. Proces powinien być bardzo precyzyjnie prowadzony, aby można było zaobserwować zmiany w sposobie zachowania ochotnika w roli.

## Bardzo ciekawy jest też tzw. ring bokserski.

To technika, której zadaniem jest uaktywnienie dużej liczby uczestników, którzy pracują i ćwiczą różne strategie postępowania w trudnych sytuacjach oraz sposoby rozwiązywania konfliktów – takie jak negocjacje i mediacje. Po dwóch stronach na ringu stają osoby w rolach, które mają konflikt. Mają możliwość wypróbowania innych sposobów niż do tej pory np. po wyrażeniu emocji poprzez kłótnie mogą spróbować nietoksycznej komunikacji, wypowiadając swoje rzeczywiste potrzeby używając argumentów. Każda ze stron (podobnie jak to jest w sportowym ringu bokserskim) ma trenerów, którzy pomagają budować rolę i szukać sposobów radzenia sobie z problemem. Wszyscy uczestnicy są zaangażowani w pomoc „bokserom”. Prowadzący jest sędzią, jego zadaniem jest wpieranie procesu i zatrzymywanie akcji poprzez stop-klatkę (kłaśnięcie) w momentach, gdy trzeba nadać procesowi świadomość: docenić działanie bokserów (stron) lub kiedy strony podążają w destruktywnym kierunku.

## Czy trzeba mieć duże umiejętności aktorskie?

Absolutnie nie. Nikt z nas nie jest aktorem. Drama nie jest teatrem. Mówimy nawet, że wchodzimy w rolę, a nie, że je odgrywamy. Ważne, żeby sytuacja, którą odgrywamy, była fikcyjna, nie identyczna z historią konkretnej osoby z grupy i żeby odgrywający korzystali z tzw. ochronnego płaszcza roli.

## Czy zdarza się, że podczas warsztatu, który jednak angażuje emocje, któryś z uczestników otworzy się?

Bardzo rzadko, ale wtedy taką osobę trzeba zauważyć i odpowiednio o nią zadbać. To, co wydaje się jeszcze ważne – na początku każdego warsztatu komunikujemy, jaki jest cel warsztatu mówimy o tym, że proces dramowy jest terapeutyczny, ale nie jest terapią, gdyż nie koncentruje się na doświadczeniu danej osoby, że eksplorujemy pewien społeczny problem i umieszczony go w kontekście. Ustalamy też kontrakt, w którym zawieramy oczekiwania, obawy i zasady i to jest szansą wyrażenia własnych potrzeb i postawienia granic. Nauczyciel nie może traktować takiego warsztatu jako terapii, może jedynie poznać mechanizm konfliktu i podnieść własne kompetencje w obszarze adekwatnego zachowania wobec konfliktów własnych i uczniów.

Ewa Brzozowicz – mediatorka, facilitatorka, trenerka dramy i biznesu, nauczycielka akademicka, członkini Zarządu Instytutu Rozwiązywania Konfliktów. Przez dziewięć lat była nauczycielką i wychowawczynią w szkole podstawowej i liceum.

Pytania do autorki prosimy kierować pod adres: [m.chowaniec@gazetaszkolna.com.pl](mailto:m.chowaniec@gazetaszkolna.com.pl)