



Spotkania i zdrowy konflikt

„Nie trzeba nienawidzić spotkań. Są lepsze niż leczenie kanałowe”!

Matt Regitz

Wstęp

Szybkie wyszukiwanie w Google pokaże, jak kontrowersyjne i wymagające mogą być spotkania. Jeden z liderów dzieli się swoim doświadczeniem: „Uczestniczyłem w spotkaniu, podczas którego nasz zespół prowadzący w parafii opracował nową strukturę pracowniczą, w ramach której wyjaśniono zakresy obowiązków pracowników, ich umocowanie oraz umożliwiono roztoczenie wizji i misji na całą parafię. Na długo przed pandemią Covid-19 brałem też udział w dwugodzinnym spotkaniu, podczas którego szesnaście osób debatowało nad tym, gdzie i kiedy nadzwyczajni szafarze Komunii Świętej powinni używać środka do dezynfekcji rąk.” Wydaje się, że pytanie nie dotyczy tego, czy powinniśmy organizować spotkania, ale raczej tego, jak należy je organizować.

Chcemy uniknąć spotkań, podczas których brakuje skupienia, którym celu i kontynuacji. Często gromadzimy się w celu odbycia spotkań nie identyfikując rodzaju spotkania, które mamy odbyć. Jeśli nie wyjaśnimy celu spotkania, ryzykujemy, że ludzie zniechęcą się, ponieważ „kręcą się w kółko”, a muszą składać z tego sprawozdanie. Nie zwraca się uwagi na czas, nie ustala się priorytetów i ostatecznie, niczego się nie robi. Trudno się dziwić, że spotkania często spotykają się z niechęcią.

Niemniej, żywimy przekonanie, że spotkania mogą być wciągające, mogą wywierać wpływ, a nawet stanowić rozrywkę! Kiedy poświęcamy czas na kształtowanie zdrowych praktyk dotyczących tego, jak i dlaczego się spotykamy, otwieramy się na moc Ducha Świętego, która pozwala rozkwitnąć owocom naszej odnowy.



Udane spotkania

- Ukierunkowane na ludzi
 - o Spotkania nie dotyczą jednej osoby, ale zespołu utalentowanych i wypełnionych łaską osób.
 - o Zaangażuj uczestników przed spotkaniem, pytając, co chcieliby osiągnąć.
 - o Rozpocznijcie każde spotkanie modlitwą.
 - o Na początku spotkania poznajcie się, dając sobie czas na udzielenie wsparcia swoim braciom i siostram w Chrystusie.
 - Nie obawiaj się wypowiedzi w lekkim tonie. Skutecznymi narzędziami do angażowania ludzi i sprawiania, aby się rozluźnili mogą być rozwiązania na przełamanie pierwszych lodów.
 - o Należy pamiętać o tym, że ludzie potrzebują czasu na przemyślenia i podjęcie decyzji.
 - Osoby, które „głośno myślą” - wypowiadają swoje myśli i dochodzą do decyzji oraz wyciągają wnioski mówiąc na głos.
 - Osoby, które analizują „w sobie” muszą przyjąć informację, przemyśleć ją po cichu, wewnątrz, a następnie mogą podzielić się pomysłami i ogłosić swoje decyzje.
- Czytelne określenie celu
 - o Przed spotkaniem poinformuj, dlaczego się spotykacie i co macie nadzieję osiągnąć. Dzięki temu uczestnicy przyjdą przygotowani, wiedząc, czego się spodziewać.
 - o Upewnij się, że będzie to odpowiednie spotkanie, zgodne z obranym celem.
 - Zapytaj, czy zbieramy się, aby sprecyzować naszą wizję, sformułować strategię, ustalić taktykę, czy jeszcze coś innego?
 - Można tutaj przytoczyć przykład spotkania 1 na 1, spotkania całego personelu, spotkania zespołu prowadzącego, spotkania zespołu strategicznego, spotkania liderów duszpasterstw.



- Upewnij się, że na sali są obecni właściwi ludzie.
 - Gromadź tych, którzy muszą się pojawić.
 - Upewnij się, że ci, którzy się zgromadzili, wiedzą, po co tam są i jak mogą wnieść coś znaczącego.
 - Zwróć uwagę na talenty osób zebranych i staraj się nie dopuścić do powstania martwych punktów.
 - Narzędzia takie jak APEST i CliftonStrengths budują samoświadomość/ świadomość zespołu.
- Rób czytelne notatki ze spotkań i dziel się nimi z innymi.
 - Nie musisz nagrywać każdego słowa podczas spotkania. Zamiast tego:
 - wychwyć kluczowe koncepcje- to, co udało się osiągnąć, bolesne punkty i pozycje dotyczące działań;
 - uwzględnij to, co zostało postanowione;
 - wyjaśniaj i przydzielaj działania, które należy podjąć do czasu następnego spotkania;
- szanuj czas innych;
 - pilnuj, by kończyć spotkanie o czasie;
 - prowadź spotkanie skupiając się na celu, z powodu którego się zebraliście.;
 - określ odpowiednie tempo;
 - świadomie organizuj spotkania w kontekście ich długości i i częstotliwości;
 - ustanów odpowiednie ramy na potrzeby przebiegu różnych spotkań.

Zdrowy konflikt

Św. Jan XXIII powiedział kiedyś, że ilekroć przygotowywał się do spotkania, co do którego czuł, że może się przerodzić w nieprzyjemny konflikt, prosił swojego Anioła Stróża, aby zajął się tym z aniołem osoby, z którą papież się spotykał, a gdy aniołowie ze sobą rozmawiali, spotkanie przebiegało znacznie lepiej.



- Normalizacja konfliktu ideologicznego, a nie interpersonalnego
 - Wykreuj bezpieczną przestrzeń, w której można się spierać, na temat pomysły, nie atakując nikogo osobiście.
 - Jeśli sytuacja staje się zbyt napięta, odejdz, pomódl się i daj sobie czas na dojście do siebie.
 - Zapytaj, czego chcę dla siebie, dla tej osoby i dla zespołu.
 - Rozmawiaj o faktach, powstrzymując się od osobistych ocen.
 - Duszpasterz powinien dawać przykład, że można się nie zgadzać z innymi, uwzględniając własną osobę, że można się spierać w duchu poszanowania, mając na celu udoskonalenie zespołu, a nie atakując konkretnej osoby.
- Dostosowanie się i pozostanie w jedności
 - Zapewnij wszystkim członkom zespołu możliwość wniesienia jakiegoś wkładu i i pogodzenia się z podjętą decyzją.
 - Uznanie zdrowego konfliktu za zjawisko normalne pozwala na wysłuchanie każdego głosu i pomysłu.
- Wyjaśnij decyzję
 - Dialog to nie jest podejmowanie decyzji. Wyjaśnij decyzję i upewnij się, że wszyscy są świadomi tego, co zostało postanowione.
 - Choć możemy nie zgadzać się z tym, co zostało postanowione, każde spotkanie należy opuszczać w poczuciu zjednoczenia w decyzji.
 - Działaj zgodnie z podjętymi decyzjami.
- Świętuj zwycięstwa i jedność zespołu
 - Po wyjściu z pomieszczenia należy mieć możliwość świętowania zwycięstw w zakresie pokonania konfliktu. Wychodźcie do społeczności z nastawieniem dostosowania, pasji, przekonania i i po zbudowaniu wspólnie silnej jedności. Ten duch może rozprzestrzeniać się wśród wiernych w kościelnych ławkach i wywierać trwały wpływ.