Principes directeurs de la Commission VBB

Les principes directeurs de la Commission Beauté Bonté et Vérité (VBB) en ce qui concerne la dynamique de groupe soutiennent une politique qui **ne fais pas de mal**.

Ce document contient des directives pour la résolution des conflits personnels et interpersonnels. Ces principes directeurs reflètent différentes cultures et modes de fonctionnement qui fonctionnent favorablement entre les peuples du monde entier déjà existants.

I. Introspections personnelles et auto-examen

Un excellent aperçu de cette introspection peut être trouvé dans le livre The Four Agreements (Les quatre accords), et ils sont:

1. **Soyez impeccable avec votre mot:**
   Dites seulement ce que vous voulez dire. Évitez d'utiliser la Parole pour parler contre vous-même ou pour bavarder sur les autres. Utilisez la puissance de votre Parole dans le sens de la vérité et de l'amour.

2. **Ne prenez rien personnellement:**
   Rien de plus à cause de toi. Ce que les autres disent et font, c'est une projection de leur propre réalité, de leur propre rêve. Lorsque vous êtes immunisé contre les opinions et les actions des autres, vous ne serez pas victime de souffrances inutiles.

3. **Ne faites pas d'hypothèses:**
   Trouvez le courage de poser des questions et d'exprimer ce que vous voulez vraiment. Communiquez avec les autres aussi clairement que possible pour éviter les malentendus, la tristesse et le drame. Avec un seul accord, vous pouvez transformer complètement votre vie.

4. **Faites toujours de votre mieux:**
   Votre meilleur va changer d'un instant à l'autre; ce sera différent lorsque vous êtes en bonne santé plutôt que malade. En toutes circonstances, faites de votre mieux et vous éviterez l'auto-jugement, l'auto-abus et le regret.

Adapté du livre The Four Agreements de Miguel Ruiz, http://www.toltecspirit.com et est disponible sur Amazon.

II. Évaluation et identification des blocages

L'ordre du jour qui témoigne de notre responsabilité personnelle dans la façon dont nous ne faisons aucun mal consiste à gérer une approche compréhensive envers notre prochain et à gérer l'énergie qui nous est présentée.

Notre désir est de travailler harmonieusement ensemble pour atteindre un objectif commun et construire l'unité. Parfois, des blocages dans le mouvement vers l'avant des projets et des relations peuvent être observés. Ils peuvent présenter comme:

- Un frisson dans la conversation. Les gens ne veulent pas s'ouvrir. Il y a de l'évasion et peu de communication.
- Soit un torrent de mots chargés crache, soit les réponses d'un mot coupées sont tout ce qui peut être géré.
- Une explosion d'énergie injustifiée destinée à un ou plusieurs individus.
- Un ton argumentatif ou stimulant.
- Délimiter ou réprimander les autres.
- Attaques personnelles. etc.

Lorsque de tels barrages routiers sont reconnus, une évaluation doit être effectuée afin d'identifier l'irritation. Cela nécessite la coopération de l'ensemble du groupe, ainsi que le courage, l'honnêteté et l'humilité.

III. Médiation nécessaire

La compréhension amérindienne de la façon de résoudre les conflits ouvre la possibilité d'examiner ces directives d'un point de vue autochtone où le respect et l'honneur l'un à l'autre sont primordiaux en tant que principe au sein de la communauté dans son ensemble. La sagesse amérindienne se concentre sur la guérison des blessures et l'instauration de la paix par de bons sentiments, pas par peur. Une telle sagesse nous apprend à être attentif au bien-être émotionnel d'une personne. Nous devons nous efforcer de guérir les relations rompues et de rétablir l'estime de soi et la confiance personnelles. Nous devons tous nous sentir en sécurité. La médiation devrait permettre la fermeture.

1. ÉCOUTE: L'écoute offre à chacun la possibilité de se faire entendre. Dans notre discours habituel et quotidien, il est rare que nous puissions exprimer une pensée complète sans être interrompus. La plupart des gens n'entendent pas pleinement la personne qui parle, car ils se préoccupent de leurs propres opinions et de la nécessité d'exprimer immédiatement ces opinions. Une façon de promouvoir des compétences d'écoute plus approfondies lors des médiations est d'invoquer une règle de non-stylo et de non-pad. Cette règle exige que les parties déposent leurs stylos et ne prennent pas de notes, mais écoutent et comprennent vraiment ce que dit l'orateur. Comme Stephen Covey l'a écrit - Cherchez d'abord à comprendre puis à comprendre.

   https://www.franklincovey.com/the-7-habits/habit-5/

2. RESPECT: Traitez tout le monde avec respect. Apprenez à apprécier les gens et leurs différences. Améliorez votre capacité à vraiment écouter ce qui est dit, comment il est dit et ce qui n'est pas dit. Chaque personne doit être traitée avec le plus grand respect ou, en d'autres termes, traitée comme s'il était un visiteur chez vous. Défiez toute tendance à la perception partisane plutôt qu'une perception objective.

3. GÉNÉROSITÉ: La générosité est une bonne chose à avoir, car nous sommes tous des voyageurs ensemble sur cette Terre. L'avantage de la médiation est de permettre aux deux parties de quitter la table bénéficiant de l'échange. L'avantage reçu peut ne pas être autant ou aussi peu que prévu, mais l'objectif de tout médiateur est d'aider les parties à faire une analyse des risques et à comprendre l'importance du compromis dans cette analyse relativement objective. Les médiateurs s'efforceront d'en laisser suffisamment sur la table pour que toutes les parties en bénéficient, et il appartient en fin de compte à chaque partie de décider d'accepter ou de rejeter l'offre.

4. HUMOUR: L'humour est l'un des outils les plus puissants que le Créateur ait donné au genre humain. Dans de nombreuses médiations, la colère, le désespoir, la peur et la consternation envahissent l'atmosphère. C'est souvent au médiateur d'alléger la charge. L'humour ne peut pas être forcé; il doit venir naturellement et s'adapter à la situation et aux partis. L'humour, s'il est utilisé de manière appropriée, peut être le lubrifiant nécessaire pour que les engrenages de la justice puissent avancer en douceur.

5. COMPASSION: Les êtres humains ne peuvent pas comprendre la vie d'un autre jusqu'à ce qu'ils aient porté le poids des fardeaux de cette personne, écouté les paroles de cette personne, ressenti la douleur de cette personne, observé les actions de cette personne et marché sur le chemin de cette personne, partageant les plus grandes aspirations et aspirations des autres. Comprenant ces choses, nous devons alors pouvoir dormir au feu de cette personne, partageant toutes les parties des rêves et des cauchemars de l'autre être humain. La compassion exige que le médiateur et les avocats adverses comprennent, prennent le temps et les ennuis d'écouter les problèmes d'un autre et soient prêts à risquer d'entendre quelque chose qui pourrait changer ou remettre en question la perspective de l'auditeur.

6. SILENCE: Le silence était significatif avec les Amérindiens, et son octroi d'un espace de silence avant de parler a été fait dans la pratique de la vraie politesse et du respect de la règle qui précède le discours.

7. TALKING STICK: N'interrompez pas grossièrement lorsqu'un avocat ou un participant adverse exprime une position, exprime une opinion, note un sentiment ou reflète une expérience. La personne qui interrompt perd généralement la face et le respect; la personne interrompue se sent souvent déshonorée, frustrée et en colère. Une façon d'éviter que cela ne se produise est que le médiateur annonce une politique de non-interruption. Une autre façon d'améliorer les valeurs d'écoute, de respect et de silence est d'utiliser un bâton parlant. Dans la tradition amérindienne, la personne avec le bâton parlant a le droit de parler sans interruption. D'autres sans bâton ont l'obligation d'écouter en silence. Une fois l'orateur terminé, les autres peuvent exprimer leurs opinions. Il

appartient au médiateur de faciliter ce processus de bâton de discussion. À la fin de ce processus, l'orateur se sent entendu et l'auditeur entend réellement ce que l'orateur a dit et prend le temps de réfléchir avant de répondre.

8. COMMUNICATION NON VERBAL: L'individu sage regarde et entend les signaux tacites qui crient pour le besoin d'être reconnu. L'auditeur doux et sensible est adepte de l'art de créer la sécurité et l'espace de partage qui permettent aux autres d'exprimer leurs besoins.

9. EXPIATION: Le désir sincère de traiter équitablement les autres, d'admettre nos lacunes et de réparer le besoin est la marque d'une personne digne de confiance. Pourquoi cette étape est-elle le pas le plus important vers la résolution? C'est parce que des excuses ou des reconnaissances sincères reflètent et accordent de la dignité qui établit un niveau initial de confiance et de fiabilité qui permet à une affaire de progresser vers la résolution. Il y a un revers à l'expiation. Le revers de la médaille est "le pardon ”. Le pardon est quelque chose qu'une victime peut faire, pas tant pour l'adversaire que pour la tranquillité d'esprit de la victime. Le pardon permet d'éliminer la douleur émotionnelle, la colère et la honte. Il permet à la victime de se libérer du passé et de se concentrer sur l'avenir. Autrement dit, le pardon nourrit l'âme.

10. CONFIANCE: L'art de parler harmonieusement est un peu plus difficile car les gens honnêtes et directs ont tendance à oublier que l'honnêteté brutale n'est pas toujours appréciée. Si la sensibilité est associée à l'intelligence, nous utilisons notre pouvoir de perception pour remarquer où nous pouvons apporter l'harmonie dans une situation potentiellement bouleversante. Respecter la vulnérabilité de ceux qui nous font confiance pour être honnêtes et doux est la clé de l'art de dire la vérité dans l'harmonie.

11. SANTÉ: Une partie de la guérison est la façon dont vous écoutez ... réagissez toujours avec sympathie et compassion. Ce n'est donc pas seulement le traitement qui guérit, c'est la compréhension pratique et le roucoulement qui font parfois de la médiation son travail. En vérité, les soins et l'attention font partie du médicament.

12. OPPORTUNITÉ DE COMPRÉHENSION: Dans les cas appropriés, un avocat ou un médiateur peut encourager la personne qui se sent injustement victime à considérer le malheureux comme une opportunité. Les victimes doivent être encouragées à éviter la spirale négative de la victimisation. Les victimes qui considèrent la tragédie comme un cadeau déguisé, comme une opportunité de croissance et de force intérieure seront meilleures pour elle, tout comme leur cas.

13. SAGESSE: Être sage, avoir de la sagesse, c'est savoir quoi faire de ce que vous savez, quand le faire et comment le faire. Ou parfois une personne doit en savoir assez pour ne rien faire.

Lignes directrices pour les médiateurs

Les médiateurs doivent remettre en question et écouter attentivement. Plutôt que d'être des pourvoyeurs passifs de chiffres, les médiateurs vraiment engagés et efficaces fournissent des commentaires honnêtes et directs. Habituellement, les commentaires positifs ne sont jamais difficiles à partager, mais les informations négatives ou décevantes ne peuvent être transmises efficacement qu'après la construction du pont ou de la confiance. "«L'honnêteté brutale», comme le dit la citation ci-dessus, n'est pas toujours appréciée. Il n'est certainement pas apprécié s'il est délivré avant que le médiateur ne développe un certain niveau de confiance avec les directeurs. Les médiateurs qui prétendent être "brutalement honnêtes" sans se connecter avec les participants se préparent à l'échec. C'est pourquoi les médiateurs réfléchis préfèrent rencontrer les parties avant une session générale. Ce «caucus de pré-médiation» peut avoir lieu plusieurs jours avant la médiation ou dans un «début échelonné» avant le début de la médiation. Dans la pratique, un «démarrage échelonné» consiste à donner à chaque partie la possibilité de rencontrer un médiateur en privé avant d'entrer en session générale. L'objectif principal de ces sessions est de créer un pont de communication basé sur la confiance et les relations mutuelles.

Non seulement le médiateur doit établir la confiance avec les individus, mais le médiateur efficace doit avoir du caractère et de la perspicacité pour dire la vérité telle qu'il la voit et le faire au bon moment. J'ai découvert par le succès et l'erreur que le bon timing demande de la patience, basée à la fois sur l'intuition et l'expérience. Le médiateur doit apprendre à être à l'aise avec son intuition. L'expérience permet au médiateur de savoir quelles réactions intestinales doivent être partagées, combien partager à la fois et quand partager la vérité telle que vous la voyez. La "vérité" ne peut pas être livrée avant qu'il ne soit temps de le faire, tout comme une fine bouteille de vin n'est pas ouverte avant son temps. Comme les vins fins, les belles opinions ne seront pas pleinement savourées tant que tout ne sera pas prêt! Comme l'éclatement du liège, la remise de l'avis du médiateur doit se faire en pompe et en cérémonie ou même en «génie créatif»."

En conclusion, à travers ce processus, nous concluons maintenant que la responsabilité personnelle est l'ingrédient majeur des bonnes relations entre les personnes et les organisations. Comment choisir de se gérer dans ‘ Ne pas nuire ’ est un choix individuel. Un cas pourrait être fait où certaines personnes perçoivent du mal là où il n'en se produit pas, mais c'est une autre histoire.

Nous sommes des leaders en devenir et il y a beaucoup d'occasions d'apprendre. Affecter le changement que nous souhaitons voir dans le monde commence par nous-mêmes.



Revision #4
Created 2025-02-22 22:38:24 UTC by Bee
Updated 2025-02-28 21:22:55 UTC by Bee