

HEINRICH BÖLL STIFTUNG

თბილისი

სამხრეთ კავკასია

მშვიდობის და
კონფლიქტების სწავლება:
საბაზისო სახელმძღვანელო

ავტორები:

ნათია ჭანკვეტაძე
გურანდა ბურსულაია
ქეთევან მურუსიძე

თბილისი

2020

გამომცემლის წინასიტყვაობა

ჰაინრიჰ ბიოლის ფონდის თბილისის ოფისი კონფლიქტების ტრანსფორმაციის კუთხით, 2003 წლიდან, სამხრეთ კავკასიის რეგიონში მისი დაარსებიდან, მუშაობს. ამ დროის განმავლობაში ფონდმა პარტნიორ ორგანიზაციებსა და ადგილობრივ თუ უცხოელ ექსპერტებთან ერთად სხვადასხვა ტიპის საგანმანათლებლო და ნდობის აღდგენისკენ მიმართული პროექტები განახორციელა. ერთ-ერთი ასეთი პროექტია სალექციო კურსი „ომი და მშვიდობა“, რომელსაც ჰაინრიჰ ბიოლის ფონდის თბილისის ოფისი 2018 წლიდან ახორციელებს. მის ფარგლებში, ბაკალავრიატისა და მაგისტრატურის სტუდენტებს, რომლებიც სოციალურ-პოლიტიკური, ჰუმანიტარული მეცნიერებებისა და სამართლის მიმართულებით სწავლობენ, აქვთ შესაძლებლობა, დაესწრონ ლექციებს კონფლიქტების შესახებ არსებული თეორიული მიდგომების, საქართველოს სამშვიდობო პოლიტიკის, გენდერისა და კონფლიქტის ურთიერთმიმართების და სხვა საკითხების შესახებ. კურსის ფარგლებში, იმართება დოკუმენტური ფილმების ჩვენება, ფოტოარქივების პრეზენტაცია და შეიარაღებული კონფლიქტების შედეგად დაზარალებული ადამიანების ბიოგრაფიული ინტერვიუების მოსმენა.

ჰაინრიჰ ბიოლის ფონდი აღნიშნულ სალექციო კურსს იმიტომ ახორციელებს, რომ, ჩვენი აზრით, ახალგაზრდებს კონფლიქტების თაობაზე ნაკლები ცოდნა აქვთ. სალექციო კურსის მიმდინარეობისას გამოიკვეთა ქართულ ენაზე საბაზისო სახელმძღვანელოს საჭიროება, რომელიც სტუდენტებსა და მკვლევრებს მშვიდობისა და კონფლიქტების შესახებ ცოდნის მიღების საშუალებას მისცემდა. ამ კუთხით მომუშავე სამმა მკვლევარმა – ნათია ჭანკვეტაძემ, გურანდა ბურუსულაიამ და ქეთევან მურუსიძემ რამდენიმე თვის განმავლობაში იმუშავეს საბაზისო სახელმძღვანელოზე, რომელიც ხუთი თავისგან შედგება: მშვიდობის და კონფლიქტების სწავლების განვითარება, კონფლიქტის მოგვარება და კონფლიქტის ტრანსფორმაცია, კონფლიქტის ანალიზის მეთოდები და მიდგომები, მედიაციისა და ფასილიტაციის ტექნიკები, მშვიდობის მშენებლობის პროგრამების მონიტორინგი და შეფასება. სახელმძღვანელოს ასევე თან ახლავს ძირითადი ტერმინების განმარტება, სასარგებლო ბმულები და დამატებითი ლიტერატურა.

გამომდინარე იქიდან, რომ კონფლიქტების ანალიზისა და მშვიდობის კვლევების აკადემიური დისციპლინა თანდათანობით ვითარდება საქართველოში, ჩვენ გვსურს, ხელი შევუწყოთ ამ პროცესს და მასში ჩვენი წვლილი შევიტანოთ. ვფიქრობთ, აღნიშნულ სახელმძღვანელოში მოცემული მასალა საქართველოს სხვადასხვა უნივერსიტეტში მომუშავე ლექტორებსა და მკვლევრებს თავიანთ სასწავლო პროგრამებში გამოსაყენებლად გამოადგებათ.

ასევე, ვიმედოვნებთ, რომ იგი სარგებლობას გაუწევს იმ ახალგაზრდა პროფესიონალებსაც, რომლებიც სხვადასხვა სახელმწიფო ინსტიტუტსა და არასამთავრობო ორგანიზაციაში მუშაობენ მშვიდობის მშენებლობისა და კონფლიქტების მოგვარების კუთხით.

შტეფან მაისტერი

ლილია ჩიხლაძე

დირექტორი

პროგრამის კოორდინატორი

ჰაინრიჰ ბიოლის ფონდის თბილისის ოფისი – სამხრეთ კავკასიის რეგიონი

სარჩევი

- 04 I თავი
მშვიდობის და კონფლიქტების სწავლების
განვითარება
- 10 II თავი
კონფლიქტის მოგვარება და კონფლიქტის
ტრანსფორმაცია
- 16 III თავი
კონფლიქტის ანალიზის მეთოდები და
მიდგომები
- 22 IV თავი
მედიაციისა და ფასილიტაციის ტექნიკები
- 28 V თავი
მშვიდობის მშენებლობის პროგრამების
მონიტორინგი და შეფასება
- 36 ძირითადი ტერმინების განმარტება
- 39 სასარგებლო ბმულები
- 40 დამატებითი ლიტერატურა



მშვიდობის და
კონფლიქტების
სწავლების
განვითარება

თავი

მშვიდობის და კონფლიქტების სწავლების ბანკითარება

ნათია ჭანკვეტაძე

მშვიდობის და კონფლიქტების კვლევა/სწავლება ინტერდისციპლინური მიმართულებაა, რომელიც მოიცავს კონფლიქტის ფორმირებისა და ტრანსფორმაციის, მშვიდობის მიღწევის სხვადასხვა მიდგომის, მეთოდისა და ინსტრუმენტის შესწავლას. მიუხედავად იმისა, რომ მშვიდობის და კონფლიქტების კვლევა ახალ დისციპლინად მიიჩნევა, რომელიც განსაკუთრებით აქტუალური ცივი ომის დასრულების შემდეგ გახდა, დისციპლინის ფესვები საუკუნეების განმავლობაში განვითარებულ სხვადასხვა თეორიასა და მიდგომაში შეგვიძლია ვეძებოთ. მშვიდობის და კონფლიქტების კვლევა წლების განმავლობაში საერთაშორისო ურთიერთობების, უსაფრთხოების, საგარეო პოლიტიკისა და სხვა მომიჯნავე დისციპლინების ფარგლებში განიხილებოდა და, გარკვეულწილად, დღესაც განიხილება. თუმცა, მათ შესასწავლად ასევე მნიშვნელოვანია სოციოლოგიის, ანთროპოლოგიის, პოლიტიკის მეცნიერების, თეოლოგიისა და ფსიქოლოგიის შესწავლა/გაანალიზება. მაგალითისთვის, ჩადვიკ ალგერის მოსაზრებით, მშვიდობის და კონფლიქტების სწავლება/კვლევას სჭირდება ომის, კონფლიქტების წარმოშობის მიზეზებისა და შედეგების გამოკვლევა; ადამიანის უფლებების, გენდერის, ჟურნალისტიკის, ფსიქოლოგიის, განათლების, ბიზნესის, მშვიდობის მოძრაობების, პოლიტიკის მეცნიერების, საერთაშორისო ურთიერთობისა და სამართლის, რელიგიის, სოციოლოგიის, ანთროპოლოგიის, ფსიქოლოგიის, ენის, ეთნიკურობისა და სხვა საკითხებისა და დისციპლინების შესწავლა (Alger, 2007).

მშვიდობის და კონფლიქტების კვლევა/სწავლებამ სისტემური სახის მიღება მეოცე საუკუნის მეორე ნახევრიდან დაიწყო. მაგალითისთვის, 1957 წელს მიჩიგანის უნივერსიტეტში შეიქმნა ჟურნალი კონფლიქტის მოგვარების შესახებ (Journal of Conflict Resolution), სულ რაღაც ორ წელში დაფუძნდა კონფლიქტების კვლევის ცენტრი (Center for Research of Conflict). ასევე 1959 წელს შეიქმნა ოსლოს მშვიდობის კვლევების ინსტიტუტი (Peace Research Institute Oslo) და 1964 წელს – ჟურნალი მშვიდობის კვლევების (Journal of Peace Research) შესახებ. სწორედ ამ პერიოდშივე დაიწერა სტატია მშვიდობის „პოზიტიური“ და „ნეგატიური“ იდეის არსებობის შესახებ იოჰან გალტუნგის მიერ და ერთ-ერთი პირველი სტატია მშვიდობის კვლევის

ნათია ჭანკვეტაძე
– მშვიდობის და კონფლიქტების მკვლევარი. მუშაობს როგორც კონსულტანტი და დამოუკიდებელი მკვლევარი ლევან მიქელაძის სახელობის ფონდთან, პოლიტიკის მართვისა და კონსალტინგ ჯგუფის კვლევის ცენტრსა და ჰაინრიჰ ბიოლის ფონდის თბილისის ოფისთან.

აკადემიურობისა და ინტერდისციპლინურობის შესახებ ჰერმან შმიტის მიერ¹. მიუხედავად იმისა, რომ მშვიდობის და კონფლიქტების სისტემურად კვლევა მეოცე საუკუნის მეორე ნახევრიდან გააქტიურდა, ერთ-ერთი პირველი საბაკალავრო მოდული მშვიდობისა და კონფლიქტების სწავლების მიმართულებით ჯერ კიდევ 1948 წელს, აშშ-ში, მანჩესტერის უნივერსიტეტში შეიქმნა.

როგორც უკვე აღინიშნა, მშვიდობის და კონფლიქტების კვლევა/სწავლებამ, როგორც დისციპლინამ, განვითარება მეოცე საუკუნის ბოლოდან დაიწყო და შეიძლება ითქვას, რომ დღემდე აგრძელებს. აღსანიშნავია, რომ სწორედ ამ პერიოდში ქვეყნებს/სახელმწიფოებს შორის კონფლიქტებმა/ომებმა მათ შიგნით გადაინაცვლა, შესაბამისად, მათ მიმდინარეობასა და შედეგებთან გასამკლავებლად ახალი მიდგომების/მეთოდების შემუშავება გახდა საჭირო. გარდა ამისა, ხშირად აღინიშნება, რომ მშვიდობის და კონფლიქტების კვლევა/სწავლების, როგორც დისციპლინის გაჩენა საერთაშორისო ურთიერთობების თეორიებზე რეაქცია იყო. კერძოდ, მიდგომა ომების/კონფლიქტების შეჩერებასთან დაკავშირებით ძირითადად „ზემოდან-ქვემოთ/top down“ ხედვას ეფუძნებოდა და რიგით ადამიანებს პროცესების მიღმა ტოვებდა.

წლიდან წლამდე იზრდება კვლევითი ორგანიზაციებისა და საუნივერსიტეტო პროგრამების რიცხვი, რომლებიც მშვიდობის და კონფლიქტების შესახებ ასწავლიან. მაგალითისთვის, 2006 წელს, მშვიდობისა და სამართლიანობის სწავლების ასოციაციისა და საერთაშორისო მშვიდობის კვლევის ფონდის ფარგლებში² შეადგინეს მშვიდობის სწავლებისა და კონფლიქტების მოგვარების სახელმძღვანელო³ მეშვიდე გამოცემა, რომლის თანახმადაც, 2006 წლის მონაცემებით, მსოფლიოს 40 ქვეყანასა და აშშ-ის 38 შტატში, 450 საბაკალავრო, სამაგისტრო და სადოქტორო პროგრამების ფარგლებში ისწავლებოდა მშვიდობისა და კონფლიქტების შესახებ (Alger, 2007). თუმცა, საინტერესოა, რომ მკვლევრებისა და პროფესორების ძირითადი ნაწილის კვალიფიკაცია ჯერ კიდევ არ არის უშუალოდ მშვიდობისა და კონფლიქტების სწავლება/კვლევასთან დაკავშირებული და უმეტესობა პოლიტიკის მეცნიერების, სოციოლოგიის, ფსიქოლოგიისა და სხვა მომიჯნავე დისციპლინების წარმომადგენელია.

მშვიდობის და კონფლიქტების სწავლება/კვლევა ერთმანეთზე დამოკიდებული და ურთიერთშემავსებელი დისციპლინაა. შესაბამისად, ძალიან ცოტაა მხოლოდ მშვიდობაზე ან მხოლოდ კონფლიქტზე ორიენტირებული კვლევა. მიუხედავად იმისა, რომ მშვიდობისა და კონფლიქტების სწავლება, ძირითადად, როგორც ერთი დისციპლინა ისე განიხილება, როგორც მაკ გინტის განმარტებით, მშვიდობის სწავლება/კვლევასა და კონფლიქტების სწავლება/კვლევას შორის მაინც შეინიშნება რამდენიმე განსხვავება (Ginty, 2019).

ერთ-ერთი პირველი განსხვავება კვლევის/სწავლების მიზნობრიობაა, კერძოდ, კვლევის ან სწავლების პროცესი რა მიზანს ემსახურება, რა კონკრეტული პრობლემის კრიტიკულად ანალიზსა და გადაჭრას ისახავს მიზნად. მსგავსად მშვიდობისა და კონფლიქტების სწავლებას შორის ზღვარის მკაცრად ვერგავლებისა, საკმაოდ რთულია კრიტიკული და პრობლემის გადაჭრაზე ორიენტირებული მიდგომების ერთმანეთისგან აბსოლუტურად გამიჯვნა. თუმცა, ისევ მაკ გინტის განმარტებით, კონფლიქტების სწავლება უფრო პრაქტიკულ, პრობლემაზე ორიენტირებულ და მოკლევადიან პერსპექტივას არჩევს, მაშინ როცა მშვიდობის კვლევა/სწავლება უფრო ემანსიპატორული და კრიტიკული მიდგომების გამოყენებას ისახავს მიზნად (Ginty, 2019). მარტივად რომ ვთქვათ, კონფლიქტის მოგვარება/გადაჭრა არ ნიშნავს მშვიდობის დამყარებას. კონფლიქტებისა და ომების შემდეგ ათწლეულები და მთელი რიგი ქმედებების განხორციელება საჭირო მშვიდობიანი, თანასწორუფლებიანი და კეთილდღეობის მქონე საზოგადოებების ჩამოსაყალიბებლად.

მეორე განსხვავება მშვიდობისა და კონფლიქტების კვლევა/სწავლების მეთოდოლოგიას ეხება. კერძოდ, კვლევისა და სწავლების პროცესში რომელი მიდგომა ირჩევს

1. მშვიდობის კვლევა და პოლიტიკა, ჰერმან შმიტი, 1968, ლუნდის უნივერსიტეტი.

2. Peace and Justice Studies Association-სა (PJSA) და International Peace Research Foundation-ის (IPRA)

3. Global Directory of Peace Studies and Conflict Resolution Programs.

უფრო თვისობრივ და რომელი უფრო რაოდენობრივ მეთოდებს. მიუხედავად იმისა, რომ განსხვავების მკაცრად დადგენა ამ შემთხვევაშიც შეუძლებელია, არსებული გამოცდილების გათვალისწინებით, კონფლიქტების კვლევა უფრო რაოდენობრივ, დათვლად მონაცემებზე ამახვილებს ყურადღებას და მშვიდობის სწავლება/კვლევა – უფრო თვისობრივ მეთოდებზე (Ginty, 2019).

მესამე განსხვავება მშვიდობისა და კონფლიქტების კვლევა/სწავლების მიმართულებით ისევ მიზნობრიობას ეხება. მაგალითად, რა არის კვლევა/სწავლების ფოკუსი – პროცესი თუ კონკრეტული შემთხვევა. მშვიდობის კვლევა/სწავლება დიდ ყურადღებას პროცესს უთმობს, მაშინ როცა კონფლიქტის კვლევა/სწავლება ძირითადად კონკრეტული შემთხვევების ანალიზზეა ორიენტირებული (Ginty, 2019).

მიუხედავად აღნიშნული განსხვავებებისა, მშვიდობისა და კონფლიქტების კვლევა/სწავლების ერთმანეთისგან კრიტიკულად გამიჯვნა შეუძლებელია. თუმცა, წინამდებარე ქვეთავში უფრო მეტი ყურადღება მშვიდობის კვლევა/სწავლების მიმართულებას დაეთმობა. მშვიდობის შესახებ სწავლების ერთ-ერთი სირთულე კი თავად ტერმინის განმარტებაა, კერძოდ, რას ნიშნავს მშვიდობა. გამომდინარე ტერმინის სირთულიდან, გაჩნდა „პოზიტიური“ და „ნეგატიური“ მშვიდობის კონცეფციები, რომელთა განმარტებაც აკადემიაში დიდწილად იოჰან გალტუნგის სახელთან არის დაკავშირებული, თუმცა როჯერ მაკ გინტი თავის ერთ-ერთ სტატიაში ამბობს, რომ მშვიდობის „პოზიტიური“ და „ნეგატიური“ იდეა პირველად ქენისი რაითისა და ფრედ კოტრელის 1954 წლის პუბლიკაციაშიც იქნა განხილული (Ginty, 2019).

მშვიდობის იდეა ხშირად სწორედ „ნეგატიური“ კონოტაციის მატარებელია და მშვიდობა განმარტებულია, როგორც „პირდაპირი ძალადობის (ომის, სამხედრო დაპირისპირების, ა.შ.) არარსებობა“ (Webel, 2007). მაშინ როცა „პოზიტიური“ მშვიდობა გულისხმობს ჰარმონიის, თანასწორობის, სამართლიანობისა და სხვა იდეების პრაქტიკაში გადმოტანას. მაგალითისთვის, იოჰან გალტუნგი „პოზიტიურ“ მშვიდობას განმარტავს, როგორც სტრუქტურული და კულტურული ძალადობის⁴ არარსებობას. აქედან გამომდინარე, ომის/შეიარაღებული ძალადობის არარსებობა არ ნიშნავს, რომ მშვიდობა გვაქვს. „გაყინული“ და გაჭიანურებული კონფლიქტების არსებობა ნეგატიური მშვიდობის კარგი მაგალითია. თუმცა, აქვე ისიც უნდა აღინიშნოს, რომ ზოგიერთ შემთხვევაში, კონფლიქტის მოგვარების (ხელშეკრულების/შეთანხმების ხელმოწერის) შემდეგაც დიდხანს გრძელდება მშვიდობის ნეგატიური ფაზა. ამის კარგი მაგალითია ბოსნია-ჰერცეგოვინა, სადაც ეთნიკურად შერეულ რაიონებში, ჯერ კიდევ 2016 წელს, „ერთი სახურავი, ორი სკოლა“ პრინციპი მუშაობდა. მაგალითად, ბოსნიაკებითა (მუსლიმი ბოსნიელები) და ხორვატებით დასახლებულ ქალაქ მოსტარში სკოლა ორ ცვლად სწორედ ეთნიკური ნიშნით იყო გაყოფილი.

გარდა აკადემიური მიმართულებისა, საინტერესოა, მშვიდობის კვლევის მიმართ, გაეროს ფარგლებში როგორ შეიცვალა მიდგომა. წინამდებარე ცხრილი კარგად ასახავს, თუ რა საკითხები იყო ყურადღების ცენტრში გაეროს შექმნის პირველ წლებში და წლების განმავლობაში როგორ იცვლებოდა ფოკუსი და მშვიდობის მისაღწევად საჭირო სტრატეგიები. მაგალითისთვის, თუ მეორე მსოფლიო ომის დროს ძირითადი ყურადღება კოლექტიური უსაფრთხოებისა და განიარაღების საკითხებს ეთმობოდა, 1990-იანი წლების შემდეგ მეორე დონის დიპლომატია, არაძალადობა და სხვა მსგავსი მიდგომების შემოღების აუცილებლობა გაჩნდა.

4. განმარტება კულტურული და სტრუქტურული ძალადობის შესახებ იხილეთ ძირითადი ტერმინების განმარტების ნაწილში.

		1919	1945	1950-1990	1990	
პოზიტიური მშვიდობა	მე-19 საუკუნე					
	(1) დიპლომატია					
	(2) ძალთა ბაანსი					
		ლიგის პრეამბულა	გაეროს ქარტია	გაეროს პრაქტიკა	გაეროს პრაქტიკა	NGO/ ხალხი/ მოძრაობები
		(3) კოლექტიური უსაფრთხოება	კოლექტიური უსაფრთხოება	კოლექტიური უსაფრთხოება	კოლექტიური უსაფრთხოება	
				(9) მშვიდობის ყოფა	მშვიდობის ყოფა	(17) Track II დიპლომატია
		(4) მშვიდობიანი დარეგულირება/ გადაწყვეტა	მშვიდობიანი დარეგულირება/ გადაწყვეტა	მშვიდობიანი დარეგულირება/ გადაწყვეტა	მშვიდობიანი დარეგულირება/ გადაწყვეტა	(18) გადაბრუნება
		(5) განიარაღება/ იარაღის კონტროლი	განიარაღება/ იარაღის კონტროლი	განიარაღება/ იარაღის კონტროლი	განიარაღება/ იარაღის კონტროლი	(19) თავდაცვა
					(15) ჰუმანიტარული ინტერვენცია (16) პრევენციული დიპლომატია	(20) არაძალადობა
	ნეგატიური მშვიდობა			(6) ფუნქციონალიზმი	ფუნქციონალიზმი	ფუნქციონალიზმი
			(7) თვითგამორკვევა	თვითგამორკვევა	თვითგამორკვევა	
			(8) ადამიანის უფლებები	ადამიანის უფლებები	ადამიანის უფლებები	(22) თვითკმარობა
		III	(10) ეკონომიკური განვითარება	ეკონომიკური განვითარება	ეკონომიკური განვითარება	(23) ფემინისტური პერსპექტივა
			(11) ეკონომიკური თანასწორობა	ეკონომიკური თანასწორობა	ეკონომიკური თანასწორობა	(24) სამშვიდობო განათლება
			(12) თანასწორი კომუნიკაცია	თანასწორი კომუნიკაცია	თანასწორი კომუნიკაცია	IV
			(13) ეკოლოგიური ბალანსი	ეკოლოგიური ბალანსი	ეკოლოგიური ბალანსი	
			(14) მსოფლიო/ საზოგადო რესურსების მართვა	მსოფლიო/ საზოგადო რესურსების მართვა	მსოფლიო/ საზოგადო რესურსების მართვა	

ცხრილი №1. გაეროს ფარგლებში სამშვიდობო ინსტრუმენტების განვითარება
წყარო: (Alger, 2007).

კიდევ ერთი საკითხი, რომელიც მშვიდობის კვლევის როგორც აკადემიური, ისე პრაქტიკული დისციპლინის განვითარებას ეხება და მოკლედ უკვე აღინიშნა, მშვიდობის კვლევის/სწავლების ორ მიმართულებად დაყოფას ეხება. ერთი პრობლემის გადაჭრაზე ორიენტირებული, ხოლო მეორე – კრიტიკული პერსპექტივის შემოტანაზე. პრაქტიკოსები და პოლიტიკის ექსპერტები/ანალიტიკოსები უფრო მეტად მშვიდობის პრობლემის გადაჭრაზე ორიენტირებულ მიდგომებს ანიჭებენ უპირატესობას, კერძოდ კი, მშვიდობის მშენებლობის არსებული სისტემების გაუმჯობესებაზე ზრუნავენ; მაშინ როცა აკადემიკოსები ორ ნაწილად იყოფიან და მათი ერთი ნაწილი პრაქტიკულობის მიღმა ფიქრობს და ცდილობს, მშვიდობის მშენებლობის სისტემების ეფექტიანობა გააანალიზოს და ამ სისტემების საფუძვლები გამოიკვლიოს (Pugh, 2013).

როგორც უკვე აღინიშნა, მშვიდობისა და კონფლიქტების კვლევა მნიშვნელოვნად არის დაკავშირებული მომიჯნავე დისციპლინებთან. მაგალითისთვის, ერთ-ერთი მნიშვნელოვანი კავშირი საერთაშორისო ურთიერთობის მიმართულებასთან აქვს. როგორც საერთაშორისო ურთიერთობებში, მშვიდობისა და კონფლიქტების კვლევებში გამოიყოფა ტრადიციული და კრიტიკული მიდგომები. ნიგნი „მშვიდობა საერთაშორისო ურთიერთობებში“, ოლივერ რიჩმონდის ავტორობით, მიმოიხილავს მშვიდობის მშენებლობისა და ზოგადად მშვიდობის კვლევა/სწავლების ტრადიციულ და კრიტიკულ მიდგომებს. რიჩმონდი, გარდა თეორიული მიმოხილვისა, მშვიდობისა და კონფლიქტების კვლევას ერთმანეთისგან მიჯნავს და განმარტავს, რომ „მშვიდობის კვლევის მიზანია კონფლიქტის სტრუქტურული და რაციონალური თვალსაზრისით ახსნა და „უკეთესი მშვიდობის“ დღის წესრიგის შექმნა; მაშინ როცა კონფლიქტის კვლევის მიზანია, ბარტონისეული „ადამიანური საჭიროების თეორიის“ ფარგლებში კონფლიქტის გამომწვევი მიზეზების ახსნა და მისი შეჩერების/მოგვარების მეთოდების ანალიზი“ (Richmond, 2007, p. 107).

იმავე წიგნში, რიჩმონდი განიხილავს მშვიდობისა და კონფლიქტების კვლევა/სწავლების ოთხი თაობის მიდგომას (Richmond, 2007).

- I. პირველი თაობის მიდგომა ძირითადად კონფლიქტის მართვის მეთოდებს მიმოიხილავს და მშვიდობის რეალისტური სკოლის პერსპექტივას გვთავაზობს, რომლის თანახმადაც კონფლიქტი ბიოლოგიური ფენომენია და მისი სრულიად აღმოფხვრა შეუძლებელია. შესაბამისად, ვსწავლობთ კონფლიქტის მართვას და მისი უარყოფითი შედეგების მინიმუმამდე დაყვანას. მშვიდობისყოფის/დამყარების (peacekeeping) ეს მიდგომა ყურადღებას გამარ-

5. ადამიანური საჭიროებების თეორიის (human needs theory) შესახებ დამატებითი ინფორმაცია იხილეთ: https://www.beyondintractability.org/essay/human_needs

ჯგებულის მშვიდობაზე (Victor's Peace) ამახვილებს.

- II. მეორე თაობის მიდგომა იდეალიზმის, სტრუქტურალიზმისა და ლიბერალიზმის ელემენტებს აერთიანებს და ძალადობის, კერძოდ, სტრუქტურული ძალადობის, უსამართლობის აღმოფხვრას ისახავს მიზნად, ძირითადად ადამიანურ დონეზე. მეორე თაობის მიდგომა უფრო კონფლიქტის მოგვარების (conflict resolution) მიზნით მუშაობს და კონფლიქტში ჩართულ მხარეებს შორის მოგება-მოგების (Win-Win) სცენარის მიღწევას ცდილობს.
- III. მესამე თაობის მიდგომა ფართომასშტაბიან, მრავალგანზომილებიან ჩარევას გულისხმობს მშვიდობის მისაღწევად. ამ მიდგომის მიზანია კონფლიქტისგან სრულიად გათავისუფლება და იგი ლიბერალიზმის, რეალიზმისა და სტრუქტურალიზმის ელემენტებს მოიცავს. მესამე თაობის მიდგომა მშვიდობის კომპლექსურობის საკითხს აყენებს დღის წესრიგში, თუმცა მშვიდობის დამყარების/შენების უნივერსალური ფორმულის არსებობასაც სვამს კითხვის ნიშნის ქვეშ.
- IV. მეოთხე თაობის მიდგომის მიზანია, კონფლიქტს ისე გაუმკლავდეს, რომ არ მოხდეს მისი სხვა ფორმით რეპლიკაცია. ეს მიდგომა სწორედ „მშვიდობის უნივერსალური ფორმულის“ არსებობას აყენებს ეჭვქვეშ და მშვიდობის მიღწევის კონტექსტურობას უსვამს ხაზს. კერძოდ, როგორ და რატომ უნდა გავითვალისწინოთ ადგილობრივი კონტექსტი, კულტურული მახასიათებლები, ისტორიული გამოცდილება და რესურსი, მშვიდობის მისაღწევად.

ვებელის განმარტებით, მშვიდობისა და კონფლიქტების კვლევის/სწავლების რეალური მიზანი მშვიდობის მოძრაობებს, მორალიზმსა და საგარეო-პოლიტიკურ პრაგმატიზმს შორის ბალანსის პოვნაა (Webel, 2007). ომებისა და კონფლიქტების თავიდან არიდება, მათი გამანადგურებელი შედეგების შემცირება, მშვიდობის დამყარება, შენარჩუნება და განვითარება, რა თქმა უნდა, ხანგრძლივი, კომპლექსური და რთული პროცესია. შესაბამისად, დროთა განმავლობაში მშვიდობის და კონფლიქტების კვლევა, როგორც ცალკე მდგომი აკადემიური დისციპლინა, ნამდვილად ვითარდება, რომელიც, რა თქმა უნდა, უკვე კარგად ჩამოყალიბებული დისციპლინების მხარდაჭერას საჭიროებს.

გამოყენებული ლიტერატურა

- Alger, C. F., 2007. Peace studies as a transdisciplinary project. In: C. W. a. J. Galtung, ed. *Handbook of Peace and Conflict Studies*. s.l.:Routledge, pp. 299-318.
- Ginty, R. M., 2019. Complementarity and Interdisciplinarity in Peace and Conflict Studies. *Journal of Global Security Studies*, Volume 0(0), pp. 1-9.
- Ginty, R. M., 2019. *The myth of Johan Galtung as the "Father" of Peace Studies*, s.l.: Personal blog on Peace, Conflict and International Relations.
- Pugh, M., 2013. The problem-solving and critical paradigms . In: R. M. Ginty, ed. *Routledge Handbook of Peacebuilding*. s.l.:Routledge, pp. 11-25.
- Richmond, O. P., 2007. *Peace in International Relations*. s.l.:Routledge.
- Webel, C., 2007. Introduction Toward a philosophy and metapsychology of peace. In: C. W. a. J. Galtung, ed. *Handbook of Peace and Conflict Studies*. s.l.:Routledge, pp. 3-13.
- Webel, J. G. a. C., 2007. Peace and conflict studies Looking back, looking forward. In: J. G. a. C. Webel, ed. *Handbook of Peace and Conflict Studies*. s.l.:Routledge, pp. 397-399.



კონფლიქტის
მოგვარება და
კონფლიქტის
ტრანსფორმაცია



თავი

კონფლიქტის მოგვარება და კონფლიქტის ტრანსფორმაცია

ნათია ჭანკვეტაძე

მშვიდობისა და კონფლიქტების კვლევის/სწავლების ერთ-ერთი სირთულე იმ ძირითადი ტერმინებისა და კონცეფციების განმარტებაა, რომლებიც დროთა განმავლობაში დამკვიდრდა. კერძოდ, რას ვგულისხმობთ, როცა ვამბობთ: მშვიდობისყოფა, დამყარება ან მშენებლობა; კონფლიქტის მართვა, მოგვარება ან ტრანსფორმაცია; მშვიდობის კულტურა და სამშვიდობო განათლება. რა შინაარსობრივი და მეთოდოლოგიური განსხვავებებია ამ და სხვა ტერმინებს შორის, რომლებიც მშვიდობისა და კონფლიქტების კვლევა/სწავლების ფარგლებში გამოიყენება.

წინამდებარე ქვეთავის მიზანია კონფლიქტის **მართვის, მოგვარებისა და ტრანსფორმაციის** ტერმინების განმარტება, კონკრეტულად კი, კონფლიქტის ტრანსფორმაციის განხილვა. აკადემიური ლიტერატურა დიდწილად მხოლოდ კონფლიქტის მართვისა და მოგვარების შესახებ მსჯელობს და კონფლიქტის ტრანსფორმაციას ნაკლები ყურადღება ექცევა. ხშირად ამბობენ, რომ ერთ-ერთი მიზეზი თავად ტერმინ ტრანსფორმაციის ბუნდოვანებაა. კერძოდ, რა იგულისხმება ტრანსფორმაციაში და როდის არის კონფლიქტი ტრანსფორმირებული.

აღსანიშნავია, რომ კონფლიქტის მართვის, მოგვარებისა და ტრანსფორმაციის მიდგომებს შორის კონცეპტუალური განსხვავებები არსებობს, თუმცა მეთოდოლოგიურად შესაძლებელია, რომ კონფლიქტის მოგვარება და ტრანსფორმაცია საერთო ან გარკვეულ ასპექტებში გაზიარებულ სტრატეგიებს/ტექნიკებს იყენებდეს.

- ♦ **კონფლიქტის მართვა** – კონფლიქტების არსებობა ბუნებრივი ფენომენია და მათი სრულიად აღმოფხვრა შეუძლებელი, შესაბამისად, მნიშვნელოვანია ვისწავლოთ, როგორ ვმართოთ კონფლიქტი და დამდგარი შედეგები. კონფლიქტის მართვისა და მისი გარდაქმნის ხუთი ძირითადი ტექნიკა/სტრატეგია გამოიყოფა: შეჯიბრი, თავიდან არიდება, მიღება, კომპრომისი და თანამშრომლობა.
- ♦ **კონფლიქტის მოგვარება** – კონფლიქტების მოგვარება/გადაჭრა და უარყოფითი მშვიდობის მიღწევა შესაძლებელია. შესაბამისად,

კონფლიქტის მოგვარების თეორია სწავლობს იმ ძირითად მეთოდებს/სტრატეგიებს/ინსტრუმენტებს, რომლებიც კონფლიქტში ჩართულ მხარეებს შორის შეთანხმების/ხელშეკრულების მიღების პროცესის ფასილიტაციით ძალადობრივი კონფლიქტის დასრულებას უწყობს ხელს. კონფლიქტის მოგვარების ძირითადი მეთოდებია მედიაცია, ფასილიტაცია, მოლაპარაკება და დიალოგი.

მიუხედავად იმისა, რომ კონფლიქტის მოგვარება, ძირითადად, „ძალადობის შეჩერებაზეა ორიენტირებული [განსაკუთრებით, დღეს], კონცეფცია გაფართოვდა და მოიცავს მშვიდობის მშენებლობის ელემენტებს, მათ შორის, შერიგების, სამართლიანობის დამყარების და სხვა მსგავს საკითხებს“. შესაბამისად, კონფლიქტის მოგვარება ვინრო ფოკუსს გასცდა და კონფლიქტის ტრანსფორმაციისა და მშვიდობის მშენებლობის ელემენტებიც მოიცვა (Louis, et al., 2009).

კონფლიქტის ტრანსფორმაცია – ეს მიდგომა კონფლიქტის მართვისა და მოგვარების მიდგომებზეა დაფუძნებული. ის მიზნად ისახავს კონფლიქტის წარმოშობის სიღრმისეულ ფესვებთან გამკლავებას, ცვლილებას „იმ ურთიერთობების, ინტერესების, დისკურსისა და საზოგადოებრივი სტრუქტურებისა, რომლებიც ძალადობრივი კონფლიქტის განგრძობითობას უწყობს ხელს“. შესაბამისად, კონფლიქტის ტრანსფორმაციაზე მომუშავე პრაქტიკოსები და თეორეტიკოსები კონფლიქტში ჩართული ადამიანების აქტიურ მონაწილეობასა და ადგილობრივი რესურსების გამოყენებაზე ამახვილებენ ყურადღებას და არა მესამე მხარის მედიაცია/ფასილიტაციის პროცესსა თუ მათი მეშვეობით მიღწეულ შეთანხმებებზე (Miall, 2004).

მიუხედავად იმისა, რომ კონფლიქტის ტრანსფორმაციის შესახებ ლიტერატურა საკმაოდ მწირია, წინამდებარე ქვეთავში განხილული რამდენიმე ავტორი საკმაოდ საინტერესოდ მსჯელობს ტრანსფორმაციის საფუძვლების, პროცესისა და შედეგების შესახებ.

კონფლიქტის ტრანსფორმაციის ერთ-ერთი მნიშვნელოვანი საფუძველი, ჰიუ მიალის მიხედვით, თანამედროვე კონფლიქტების ასიმეტრიულობასა და მათ გაჭიანურებულ ხასიათშია (Miall, 2004). კერძოდ, როცა კონფლიქტში ჩართულ აქტორებს განსხვავებული რესურსი და შესაძლებლობები აქვთ და მათ შორის ძალთა თანაფარდობა ასიმეტრიულია, როგორც წესი, ორივე მხარისთვის მისაღები გამოსავლის პოვნა რთულდება. ისევე როგორც, როცა კონფლიქტი ჭიანჭურდება და კომპლექსურ ფორმასა და შინაარსს იძენს. შესაბამისად, ასიმეტრიული და გაჭიანურებული კონფლიქტებისთვის ტრანსფორმაციული მიდგომები უფრო ეფექტიანია.

კონფლიქტის ტრანსფორმაციის საფუძვლებსა და ძირითად მახასიათებლებს სიღრმისეულად განიხილავენ რაიმო ვაირინენი და ჯონ პოლ ლედერაჩი.

ჯონ პოლ ლედერაჩის განმარტებით, „კონფლიქტის ტრანსფორმაციის გასაღები მასში ჩართული მხარეების ურთიერთმიმართებაშია და იმ ფსიქოლოგიურ, ემოციურ, ეკონომიკურ, სოციალურ თუ პოლიტიკურ განზომილებებს მოიცავს, რომლებიც კონფლიქტში ჩართულ ადამიანებზე პირდაპირ ან ირიბ გავლენას ახდენს“. კონფლიქტის ტრანსფორმაციის საბოლოო მიზანი კი მშვიდობიანი, ჯანსაღი და სამართლიანი საზოგადოების შენებაა (Lederach, 1997).

ჯონ პოლ ლედერაჩის სამი⁶, სხვადასხვა დროს გამოცემული, ნიგნი საუბრობს კონფლიქტის ტრანსფორმაციის საფუძვლების, მნიშვნელობისა და მეთოდების შესახებ. ლედერაჩის განმარტებით, ტრანსფორმაცია არ არის მყისიერი პასუხისა და გამოსავლის ძიება, ტრანსფორმაცია ცდილობს ისეთი ვითარების შექმნას, რომელიც პასუხობს არსებულ კონტექსტს და ურთიერთობების ჩამოყალიბებულ ფორმებს. როგორც კრისტოფერ მიჩელი ამბობს, „ტრანსფორმაცია მოგვარების მიღმა იყურება“ (Mitchell, 2002).

6. * Preparing for Peace: Conflict Transformation Across Cultures, 1995.

* Building Peace: Sustainable Reconciliation in Divided Societies, 1997.

* Little Book on Conflict Transformation, 2003.

ჯონ პოლ ლედერახი სვამს ორ შეკითხვას:

(1) რა შეცვალა კონფლიქტმა?

(2) რა ცვლილების დანახვა გვინდა ჩვენ?

მისი განმარტებით, კონფლიქტი გავლენას ახდენს ოთხ განზომილებაზე: პერსონალური, ურთიერთობითი, სტრუქტურული და კულტურული. შესაბამისად, ოთხივე განზომილება საჭიროებს ტრანსფორმაციას.

პერსონალური	კონფლიქტის დესტრუქციული/უარყოფითი გავლენის შემცირება და კეთილდღეობის გაზრდა. იგულისხმება კონფლიქტით დაზარალებული ადამიანების დახმარება ინდივიდუალურ დონეზე, მათი ფიზიკური, ემოციური, სულიერი მდგომარეობის გაუმჯობესებაზე ზრუნვა.
ურთიერთობითი	მაქსიმალურად ჯანსაღი კომუნიკაციისა და ურთიერთგაგების ნახალისება; ურთიერთობაში ურთიერთდამოკიდებულებითი ასპექტის განხილვა; შიშებისა და იმედების ფორმულირება და მათზე მუშაობა.
სტრუქტურული	კონფლიქტის ღრმა ფესვების გაანალიზება და მათთან გამკლავება; არაძალადობრივი მეთოდების ნახალისება; სტრუქტურების (ინსტიტუტების) განვითარება და კონფლიქტით დაზარალებული ადამიანების ჩართულობის გაზრდა.
კულტურული	იმ კულტურული მახასიათებლების იდენტიფიცირება და გაანალიზება, რომლებიც კონფლიქტის ძალადობრივ გამოხატულებას უწყობს ხელს; კონფლიქტით გაყოფილი საზოგადოებების კულტურული მახასიათებლების შესწავლა.

კონფლიქტის ტრანსფორმაციაში დიდი როლი აქვს **დიალოგს**, როგორც პირისპირ დიალოგს, ასევე შიდა საზოგადოებებში / სისტემებში მუშაობას. პირისპირ დიალოგი, კონფლიქტით გაყოფილ საზოგადოებებს შორის კომუნიკაციის წარმოების/ განახლების შესაძლებლობაა. შიდა საზოგადოებებში დიალოგი იმ სოციალური, პოლიტიკური, ეკონომიკური და კულტურული ურთიერთობების გარდაქმნისთვის არის მნიშვნელოვანი, რომლებიც საზოგადოების ფართო მასებს კონფლიქტის არსებული სახით შენარჩუნებისკენ უბიძგებს.

კიდევ ერთი საკითხი, რომელსაც ლედერახი ტრანსფორმაციასთან აკავშირებს – შერიგებაა. მას ოთხი ფუნდამენტური პრინციპი აქვს – სიმართლე, პატიება, სამართლიანობა და მშვიდობა. **სიმართლე** დაკავშირებულია კონფლიქტით გაყოფილი საზოგადოებების მხრიდან ერთმანეთის აღიარებასა და გამჭვირვალობასთან. **პატიება** გულისხმობს მიღებას, ემპათიურობას, ტრავმისგან განკურნებასა და ერთმანეთის მხარდაჭერას. **სამართლიანობა** დაკავშირებულია თანასწორობასა და რესტიტუციასთან. **მშვიდობა** მოიცავს ერთიანობას, კეთილდღეობას, უსაფრთხოებასა და ურთიერთპატივისცემას.

გარდა ჯონ პოლ ლედერახისა, კონფლიქტის ტრანსფორმაციის მიმართულებით კიდევ ერთი ავტორია საყურადღებო – რაიმო ვაირინენი, რომელიც ხუთი ტიპის ტრანსფორმაციას განიხილავს, ესენია: კონტექსტის, სტრუქტურის, აქტორების, საკითხების და პერსონალური ტრანსფორმაცია (Miall, 2004).

კონტექსტი	კონტექსტის ტრანსფორმაცია გულისხმობს ცვლილებებს ეროვნულ, რეგიონულ და საერთაშორისო დონეზე. საქართველოს კონტექსტში ასეთი ცვლილებები იყო: საბჭოთა კავშირის დაშლა, „ვარდების რევოლუცია“, 2008 წლის ომი და აფხაზეთისა და სამხრეთ ოსეთის აღიარება რუსეთის მიერ.
სტრუქტურა	კონფლიქტი ასიმეტრიულიდან ხდება სიმეტრიული; შეუთანხმებელი/სანინააღმდეგო მიზნები იცვლება; საზოგადოების, სახელმწიფოს ის შემადგენელი იცვლება, რომელიც კონფლიქტის არსებული ფორმით შენარჩუნების მხარდამჭერია.
აქტორები	იცვლებიან ლიდერები; იცვლება მიზნები; იცვლება შიდაპარტიული შემადგენლობა; იცვლებიან კონფლიქტში ჩართული, კონფლიქტით დაინტერესებული აქტორები.
საკითხები	იცვლება საკითხები, რომლებზეც კონფლიქტით დაზარალებული მხარეები საუბრობენ; ორივე მხარე მიდის გარკვეულ კომპრომისზე.
ინდივიდები/ ელიტები	დიალოგის/მოლაპარაკების პროცესში ჩართული ინდივიდები, ელიტები იცვლებიან; იცვლება მათი პერსპექტივა; იცვლება სიმბოლოები.

კონტექსტის ცვლილება, როგორც წესი, რეგიონულ და საერთაშორისო დონეზე ცვლილებებსაც საჭიროებს; სტრუქტურული ტრანსფორმაცია შიდასაზოგადოებრივი/სახელმწიფოებრივი ცვლილებებია; აქტორებისა და საკითხების ტრანსფორმაცია ხდება ელიტების, კონფლიქტში ჩართული მხარეების დონეზე; ხოლო პერსონალური ტრანსფორმაცია – ინდივიდების დონეზე, როცა კონკრეტული ადამიანები, რომლებსაც კონფლიქტზე გავლენა აქვთ, პერსპექტივას იცვლიან.

კონფლიქტის ტრანსფორმაციას ასევე განიხილავენ კრისტოფერ მიჩელი და ლუის კრისბერგი (Kriesberg, 2011).

მიჩელის განმარტებით, კონფლიქტის მოგვარება არ ცვლის ენობრივ, რელიგიურ, კულტურულ, სოციალურ განსხვავებებს, რომლებსაც კონფლიქტის მონაწილე მხარეები/ჯგუფები, როგორც კონფლიქტის მემკვიდრეობას, ისე იღებენ. მიჩელის მიხედვით, კონფლიქტის ტრანსფორმაციისთვის შემდეგი საკითხებია მნიშვნელოვანი:

1. თანამონაწილეობა სხვადასხვა დონეზე (multi-level participation). პოლიტიკური ლიდერების, სამოქალაქო საზოგადოების ორგანიზაციებისა და მედიატორ/ფასილიტატორების მიღმა, მნიშვნელოვანია კონფლიქტით დაზარალებული ადამიანების, საზოგადოების სხვადასხვა ჯგუფის ჩართულობა.
2. კონფლიქტით პირდაპირ დაზარალებული ადამიანების ჩართულობა. ტრანსფორმაციის პროცესი გარკვეულ ასპექტებში სწორედ მათ უნდა

მართონ.

3. ყურადღება, განსაკუთრებით მწვავე საკითხების მიღმა, უნდა დაეთმოს ისეთ თემებს, რომლებიც ერთი შეხედვით კონფლიქტის გამწვავებას არ იწვევს, მაგრამ კონფლიქტის შენარჩუნებას ხელს უწყობს.
4. კონფლიქტის აღქმის/გაგების რეფორმულირება. კერძოდ, რა უნდა შეიცვალოს, მხარეებმა შეთანხმებას რომ მიაღწიონ.
5. მესამე, ექსპერტი და მიუკერძოებელი მხარის ჩართულობის შენარჩუნება.
6. განათლება კონფლიქტის შესახებ, იმ პროცესების შესახებ, რომლებმაც კონფლიქტი გამოიწვია და შეიძლება კიდევ გამოიწვიოს.

მიუხედავად იმისა, რომ პრაქტიკოსებისთვის კონფლიქტის მოგვარების მიდგომა უფრო მოსახერხებელი და კონკრეტულია, ბოლო წლების განმავლობაში კონფლიქტების ტრანსფორმაციის შესახებ მსჯელობა განსაკუთრებით აქტუალური გახდა. მართალია, კონფლიქტის მოგვარებას უფრო ხელშესახები ინდიკატორი – ხელშეკრულება/შეთანხმება აქვს, მაგრამ ხშირად კონფლიქტის მოგვარების მთელი პროცესი, რომელმაც მხარეები ერთმანეთს უნდა დაახლოოს, სანინაალმდეგო შედეგს იღებს და კონფლიქტში ჩართულ მხარეებს ერთმანეთისგან აშორებს. მიზეზი კომპლექსურია, თუმცა ხშირად სწორედ კონფლიქტის ტრანსფორმაციული ხედვის არარსებობას უკავშირდება.

გამოყენებული ლიტერატურა:

Kriesberg, L., 2011. Advancing Conflict Transformation. In: M. F. H. G. B. Austin, ed. *The Berghof Handbook II*. s.l.:Opladen/Framington Hills: Barbara Budrich Publishers.

Lederach, J., 1997. *Building Peace: Sustainable Reconciliation in Divided Societies*. Washington: U.S. Institute of Peace Press.

Louis, K., Bercovitch, J. & Victor, K. a. I. W. Z., 2009. The Evolution of Conflict Resolution . In: I. W. Zartman, ed. *The Sage Handbook of Conflict Resolution*. s.l.:Thousand Oaks, CA: Sage..

Miall, H., 2004. Conflict Transformation: A Multi-Dimensional Task. In: *Berghof Research Centre for Constructive Conflict Management*. s.l.:Berghof Research Centre.

Mitchell, C., 2002. Beyond Resolution: What Does Conflict Transformation Actually Transform?. *Peace and Conflict Studies*, 9(1).

Pugh, M., 2013. The problem-solving and critical paradigms . In: R. M. Ginty, ed. *Routledge Handbook of Peacebuilding*. s.l.:Routledge, pp. 11-25.



კონფლიქტის
ანალიზის
მეთოდები და
მიღბომაები



თავი

კონფლიქტის ანალიზის მეთოდები და მიდგომები

გურანდა ბურსულია

წინა თავი ეძღვნებოდა კონფლიქტის მოგვარებისა თუ ტრანსფორმაციის შესაძლებლობებს. იმისათვის, რომ ეფექტიანად მოხდეს ამ მიმართულებით მუშაობა, საჭიროა კონფლიქტის საფუძვლიანი ანალიზი. „კონფლიქტის ანალიზი არის კონფლიქტის პროფილის, მიზეზების, მხარეებისა და დინამიკის სისტემური შესწავლა“ (Cecore & Cha, 2004, p. 21). ამ დეფინიციიდან გამომდინარეობს კონფლიქტის ანალიზის მატრიცა, რომელიც ოთხი კითხვისგან შედგება: რა? ვინ? რატომ? როგორ? სხვა სიტყვებით რომ ვთქვათ, რა მოხდა (კონკრეტული ფაქტი, სიტუაცია, ვითარება); ვისი მონაწილეობით (პირდაპირი თუ ირიბი); რომელმა ფაქტორებმა გამოიწვია ეს უთანხმოება და როგორი დინამიკით მიმდინარეობს ამ კონფლიქტის ესკალაცია თუ დეესკალაცია. კონფლიქტის ანალიზის მიზანია, კონფლიქტის მიზეზების გამოკვლევით ხელი შეუწყოს მის მართვას, მშვიდობიან მოგვარებასა და ტრანსფორმაციას.

უშუალოდ კონფლიქტის ანალიზის წინარე ეტაპია, განისაზღვროს, თუ რა ამოცანის ან მიზნის მიღწევა სურთ მხარეებს ამ ანალიზისა და მედიაციის შედეგად. ეს შეიძლება იყოს პირადი მიზანი, ან უფრო გლობალური. მაგალითად, ორ ადამიანს შორის ურთიერთობის გარკვევა ან ისეთი გადაწყვეტილების მიღება, რომელიც ბევრი ადამიანის ცხოვრებაზე მოახდენს ზეგავლენას. მიზანი შეიძლება დაკორექტირდეს მოლაპარაკებების პროცესის პარალელურად. თავდაპირველად უფრო ზოგადი დებულება, შესაძლოა, დროთა განმავლობაში დაკონკრეტდეს ან პირიქით. მისი არსებობა გამოწვეულია იმ პრაქტიკული აუცილებლობით, რაც არის იმის გარკვევა, თუ რა მიმართულებით უნდა წავიდეს კონფლიქტის მიზეზშედეგობრიობის გააზრების პროცესი.

ანალიზი ლათინური სიტყვაა და ნებისმიერი კომპლექსური მოცემულობის მარტივ ელემენტებად დაშლის პროცესია⁷. მოლაპარაკებებისა თუ დიალოგის პროცესში ანალიზი არის სტრატეგია ან გზა A-დან B პუნქტამდე მისასვლელად. მისი მეშვეობით ხდება კონფლიქტში მონაწილე მხარეების ინტერესების, პოზიციების, საჭიროებების, ღირებულებების, მიზნების, წითელი ხაზების, პრინციპული ან განსაკუთრებით პრობლემური საკითხების გამოკვეთა. კონფლიქტის ანალიზის დროს, გამძაფრებულად შესამე მხარის მონაწილეობის შემთხვევაში (იქნება ეს მედიატორი, ფასილიტატორი თუ სხვა), დღის წესრიგში დგება აუცილებლობა,

გურანდა ბურსულია
– თავისუფალი უნივერსიტეტის დოქტორანტი კოლექტიური მესხიერების მიმართულებით. მშვიდობის მშენებლობის პროექტის კოორდინატორი საქველმოქმედო ჰუმანიტარულ ცენტრ „აფხაზეთში“.

შეგროვდეს და დახარისხდეს არსებულ სიტუაციასთან დაკავშირებული ყველა ფაქტი, ინფორმაცია თუ მოსაზრება. ამისთვის რელევანტურია როგორც სუბიექტური თვალთახედვა, პერსპექტივა, ემოცია, ისე ობიექტური თუ ნეიტრალური მონაცემები. ამ გამოკვლევის შედეგების მწყობრში მოსაყვანად ერთ-ერთი მეთოდია ACCP მოდელი (Zurich, 2013). ამ აბრევიატურის უკან მოიაზრება აქტორები, კონტენტი, კონტექსტი და პროცესი.

როგორც ზემოთ აღვნიშნეთ, აქტორები კონფლიქტის უშუალო მონაწილეები ან მასთან დაკავშირებული პირები არიან. მედიატორიც, მათ შორის, ერთ-ერთი აქტორია. ასევე, აქტორი შეიძლება იყოს როგორც კონკრეტული პიროვნება, ისე აბსტრაქტული სუბიექტი (მაგალითად, საზოგადოება ან სახელმწიფო). შესაძლოა სუბიექტი არ იყოს უშუალოდ ჩართული კონფლიქტში, მაგრამ საბოლოო შედეგი მასზე ახდენდეს ზეგავლენას, რაც მას ხდიდეს პროცესის აქტორად.

აქტორების სქემის ან რუკის უკეთ წარმოსაჩენად გამოიყენება სტეიკჰოლდერების (დაინტერესებული მხარეების) გრაფიკი. ამისთვის შეიძლება აქტორების ოთხ ჯგუფად დაყოფის გამოყენება: პირველადი, მეორადი, სხვა დაინტერესებული პირები და სხვა მონაწილე პირები (Guidebook, 2013, p. 8). პირველადი მონაწილე(ები) უშუალოდ ჩართულია კონფლიქტში. მეორადი ირიბად არის ჩართული ან კონფლიქტი მასზე ახდენს ზეგავლენას. აქტორთა მესამე ჯგუფს აქვს მკაფიოდ გამოკვეთილი მოსაზრებები ან ინტერესი კონფლიქტთან დაკავშირებით და ის ზეგავლენას ახდენს მორიგების პროცესზე. ბოლოს, სხვა მონაწილე პირებს აქვთ მნიშვნელოვანი ზეგავლენა კონფლიქტურ ურთიერთობაზე. აქვე მნიშვნელოვანია, მკაფიოდ დაფიქსირდეს, თუ ვინ ზის საკუთრივ მოლაპარაკების მაგიდასთან, ვინ არის ამ მაგიდასთან საკმაოდ ახლოს მდგომი და ვინ არის საკმაოდ შორს, მაგრამ მაინც ამ პროცესის ნაწილი.

აქტორების დახარისხება ასევე შეიძლება მონაწილეების რაოდენობისა და ცვლილებების შკალის მიხედვით. მედიაციის სამიზნე ჯგუფად შეიძლება ორი მიდგომიდან ერთ-ერთის არჩევა: უფრო მეტ ადამიანთან (more people) ან ავტორიტეტით მოსარგებლე, გადანყვეტილების მიმღებ პირებთან (key people) მუშაობა. კონკრეტული სტრატეგია იწვევს პიროვნულ ან სოციალურ-პოლიტიკურ ცვლილებებს, შესაბამისად (CDA, 2009, p. 14).

	მეტი ადამიანი	საკვანძო პირები
ინდივიდუალური/ პერსონალური ცვლილება	ტრავმის თერაპია	ლიდერებთან დიალოგი
სოციალურ- პოლიტიკური ცვლილება	მოქალაქეების მობილიზაცია	მშვიდობის ხელშეკრულების მოლაპარაკება

წყარო: RPP Matrix, Collaborative Learning Projects, 2009.

კონტენტი ან შინაარსი არის კონფლიქტის სიტუაციის, მისი გამომწვევი ფაქტორებისა და შედეგების ანალიზის პროცესი. თვალსაჩინოებისთვის გამოიყენება „კონფლიქტის ხის ანალიზი“, სადაც ლერო არის მთავარი პრობლემა, ფესვები მისი მიზეზები და ფოთლები – დამდგარი შედეგი. ხშირად ხდება შინაარსისა და კონტექსტის აღრევა სპეციალისტების მიერაც. თუ პირველს აქვს ვინაო ფოკუსი უშუალოდ კონფლიქტურ სიტუაციაზე, მეორე უფრო ფართოდ უყურებს იმ სოცო-პოლიტიკურ, ისტორიულ, ეკონომიკურ გარემოს, რომელშიც ეს კონფლიქტი წარმოიქმნა (CDA, 2009, p. 3). თავისთავად, ზოგადი მოცემულობის შესწავლა აუცილებელია სრული სურათის დასანახად, კონფლიქტის მიზეზების ყოვლისმომცველი და ღრმა გააზრებისთვის, სამომავლოდ მისი პრევენციისთვის. თუმცა, როცა ეს პროცესი ასიმეტრიულია და ძირითადი ყურადღება ეთმობა ზოგად საკითხებს კონკრეტულის ხარჯზე, ანალიზი ძალიან ზედაპირულია და არ არის ორიენტირებული ხელშესახებ შედეგზე.

პრაქტიკული პერსპექტივიდან კიდევ ერთი საკითხი, რომელიც ხშირად

უგულებელყოფილია, არის ინფორმაციის მუდმივი განახლება (CDA, 2009, p. 3). ზოგჯერ ინერციით ხდება პირველადი ანალიზის შემდგომ ეტაპებზე გამოყენება მისი დაკორექტირების გარეშე. თავის მხრივ, ეს ზღუდავს ზუსტ, რეალობის შესაბამის და პროდუქტიულ ანალიზს. შინაარსის ანალიზს უნდა ჰქონდეს პრაქტიკული დანიშნულება. კონფლიქტის თეორიული მონაცემების გააზრებამ ხელი უნდა შეუწყოს სწორი და ეფექტიანი სტრატეგიის შემუშავებას კონფლიქტის ტრანსფორმაციისა და მოგვარებისთვის.

გარდა „კონფლიქტის ხის ანალიზისა“, კიდევ შეიძლება „სამი ყუთის ანალიზის“ (Three-box Analysis) გამოყენება (CDA, 2009, p. 4). ამ მეთოდის მიხედვით იხატება სამი გრაფა: მშვიდობისთვის ხელსაყრელი ფაქტორები/ძალები; მშვიდობისთვის არახელსაყრელი ფაქტორები/ძალები და ძირითადი აქტორები. თითოეულში შესაბამისად ჩამოინერება ის წინაპირობები, რომლებმაც გამოიწვია კონფლიქტი, ხელს უწყობს ან ხელს უშლის სტატუს-კვოს (status quo) შენარჩუნებას და სამომავლო დადებით ან უარყოფით შედეგზე შეუძლია ზეგავლენის მოხდენა.

რაც შეეხება კონტექსტის ანალიზს, გარდა ზოგადი სოციო-პოლიტიკური ფონისა, მან უნდა მოიცვას კონფლიქტის შესაძლებლობებისა და რისკების გამოკვეთა; კონფლიქტის ესკალაციისა თუ დეესკალაციის ხელშემწყობი ან ხელშემშლელი ობიექტური თუ სუბიექტური გარემოებების წარმოჩენა; დროის წრფის დახაზვა, რაც ნიშნავს კონფლიქტის განვითარების ქრონოლოგიურ ანალიზს. კონკრეტულ თარიღთან ან დროის მონაკვეთთან დაკავშირებით ცალკე მინიანალიზის გაკეთება შეიძლება. საკითხის ასეთი დეტალური ჩაშლა უკეთ წარმოაჩენს იმ კონფლიქტის მოგვარებისა თუ ტრანსფორმაციის სუსტ და ძლიერ მხარეებს.

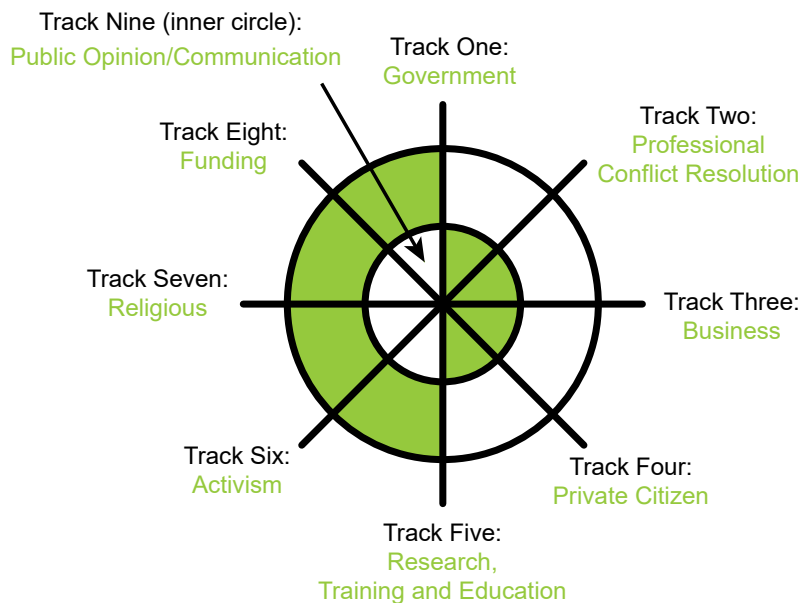
დაბოლოს, ამ ყველაფრის გამაერთიანებელი და შემკვრელი არის თავად მედიაციის (მოლაპარაკების, დიალოგის, ფასილიტაციის) პროცესი. ეს არის ის დინამიკა, ის ურთიერთობები, რომლებიც წარმოიშობა და მიმდინარეობს აქტორებსა და კონფლიქტის პროფილს, მიზეზებს შორის. პატარა წარმატება თუ წარუმატებლობა, გარკვეულ საკითხებზე შეთანხმება ან პირიქით, ასეთი შეთანხმების მიღწევის სირთულე, ჩიხში შესვლა თუ სწრაფი ტემპით საბოლოო სასურველი შედეგისკენ მსვლელობა, ეს ყველაფერი პროცესის ნაწილია. ის უნდა იყოს მაქსიმალურად დინამიკური და კრეატიული. დღესდღეობით ძალიან პოპულარული კონცეფცია-ფრაზა „think outside the box“ არის ზედმინევენით რელევანტური მედიაციის პროცესისთვის. სადაც უმრავლესობისთვის ჩიხური სიტუაციაა და გამოსავალი არ ჩანს, ზუსტად იქ იმგვარად უნდა წარიმართოს პროცესი, რომ აქტორების ერთმანეთთან ინტერაქციამ და კონტენტი-კონტექსტის ანალიზის პრაქტიკაში გამოყენებამ უნდა გამოაჩინოს ის ბუნვის ხიდი, რომელზე სიარულითაც სასურველი ფინალური დანიშნულების მიღწევა იქნება შესაძლებელი.

ნათქვამია, რომ არაფერია მზის ქვეშ ახალი. ამიტომაც, საინტერესოა სხვისი გამოცდილების გაზიარება, მსგავს სიტუაციებში პრაქტიკის გაცნობა. ამისთვის შესაძლებელია ე.წ. mapping მეთოდის გამოყენება. ინგლისური სიტყვიდან (map – რუკა) წამოსული კონცეფცია გულისხმობს კომპლექსურ მიმოხილვას, თუ ვინ მუშაობდა ან მუშაობს იმ პრობლემებსა თუ საკითხებზე, რომელთა მოგვარებასაც ახლა ისახავენ მიზნად კონფლიქტის მხარეები. ეს ინსტრუმენტი იძლევა თვალსაწიერის გაფართოების, ახალი იდეების გენერირების, წარსული გამოცდილების გაზიარების, პროფესიონალებთან ან მსგავსი სირთულის მქონე ადამიანებთან დაკონტაქტების და მათ მაგალითზე სწავლის შესაძლებლობას. რა თქმა უნდა, მზა რეცეპტები და პანაცეა არ არსებობს და არც ერთ შემთხვევაში წარმატებული გამოცდილების ავტომატურად სხვა კონტექსტში გამოყენება გამოვა. თუმცა, სხვა გამოცდილების შესწავლას გამოჰყავს ადამიანი საკუთარი საპნის ბუშტისგან და აძლევს შესაძლებლობას, სიტუაციას ზემოდან (meta level ან zoom out) შეხედოს და უფრო სრულყოფილი სურათი დაინახოს.

ქვეყნებსა თუ ერებს შორის კონფლიქტის მოგვარება ტრადიციულად დიპლომატიების საქმე იყო. დიპლომატები, სახელმწიფოსა თუ ეთნიკური ნიშნის ირგვლივ გაერთიანებული ადამიანთა ჯგუფის ოფიციალური წარმომადგენლები არიან. აქედან გამომდინარე, ისინი შეზღუდულნი არიან საკუთარ მანდატში. მათ მკაცრად უნდა გაატარონ მათი ოფიციალური პოზიციები, ვისაც წარმოადგენენ და ამიტომაც ლავირებისა თუ მოლაპარაკების შესაძლებლობა ამ შემთხვევაში სირთულეებთანაა დაკავშირებული. მეოცე საუკუნეში, სამოქალაქო სექტორისა

და არასამთავრობო ორგანიზაციების განვითარებასთან ერთად, მოლაპარაკების პროცესის წარმოება შესაძლებელი გახდა ინდივიდებსა თუ ადამიანთა ჯგუფებს შორის. ასეთი შეხვედრები უფრო მეტადაა მოქნილი და ნაკლებადაა შეზღუდული სახელმწიფო პოლიტიკითა თუ საზოგადოებრივი ინტერესით. ამგვარად, მშვიდობის მშენებლობა სხვადასხვა, ფორმალურ თუ არაფორმალურ, დონეზე შეიძლება განხორციელდეს.

ჯოზეფ მონტილმა 1981 წელს პირველმა ისაუბრა ასეთ დაყოფაზე. მან შეიმუშავა არხი ერთი და არხი ორი დიპლომატიის ცნებები (Montville, 1981). არხი ერთი გულისხმობს ოფიციალურ წარმომადგენლებს შორის ფორმალური მოლაპარაკების პროცესს, ხოლო არხი ორი – არაფორმალურ კომუნიკაციას კონფლიქტოლოგიის ექსპერტებსა თუ არასამთავრობო სექტორს შორის. თუ პირველ შემთხვევაში სახეზეა მთავრობა მთავრობასთან (government-to-government) მოდელი, მეორე შემთხვევაში ხალხი ხალხთან (people-to-people) კონსტრუქციაა. ამ საკითხზე მუშაობა გაგრძელდა და საბოლოოდ, 1992 წელს, ამერიკის შეერთებული შტატების დიპლომატმა, ჯონ ვორლიკ მაკდონალდმა, შეიმუშავა ცხრა არხი და დაამკვიდრა ტერმინი მრავალარხიანი დიპლომატია (multi-track diplomacy). მან იდენტიური სახელით დააფუძნა ინსტიტუტი, რომელიც დღემდე მუშაობს მსოფლიოს გარშემო კონფლიქტებზე (McDonald, 2003). რეგიონების მიხედვით დიპლომატიის რვა არხი მოდის წრეზე: მთავრობა, კონფლიქტოლოგები, ბიზნესსექტორი, მოქალაქეები, საგანმანათლებლო ინსტიტუტები და აკადემია, სამშვიდობო აქტივიზმი, რელიგია, ფონდები და დაფინანსება. მეცხრე არხი კი მოთავსებულია წრის ცენტრში და ეს არის საზოგადოებრივი აზრი და კომუნიკაცია. უფრო გლობალურად, ამ მოდელში მოიაზრება მუშაობა პოლიტიკურ, ეკონომიკურ და სოციალურ დონეებზე.



წყარო: Diamond and McDonald, The Institute for Multi-Track Diplomacy (IMTD)

დღეს ეს მოდელი ფართოდ გამოიყენება როგორც კონფლიქტოლოგიის პრაქტიკოსებს, ისე თეორეტიკოსებს შორის. ის განიხილება, როგორც დიპლომატიური ინიციატივები, შეთავაზებული არასამთავრობო თუ სამთავრობოსგარე სექტორების მიერ, რომლებიც მიმართულნი არიან ალტერნატიული საშუალებებით, ინფორმაციის გავრცელებით, ახალი იდეების გენერირებით მოლაპარაკებებისთვის ხელსაყრელი პირობების გამოკვეთის ან შექმნისკენ (Bohmelt, 2010).

ჩვენთვის, როგორც მშვიდობის მშენებლობის სპეციალისტებისთვის, საინტერესოა კონფლიქტის მოცემულობასთან მუშაობა. ჩვენი მიზანია არა მტყუან-მართლის გამორკვევა, არამედ კონფლიქტის ტრანსფორმაციის შესაძლებლობების ნახალისება. ბუნებრივია, კონფლიქტის ანალიზი ვერ დააბრუნებს იმ მდგომარეობას,

რაც იყო უთანხმოებამდე. ასევე, შესაძლებელია, რომ კონფლიქტი ვერ მოგვარდეს და მხარეები ერთმანეთზე ნაწყენი დარჩნენ მთელი თავიანთი დარჩენილი ცხოვრება. თუმცა, იმ ფაქტორების გამოვლენა, რაც აისბერგის ქვედა ნაწილშია განთავსებული (ბევრად უფრო დიდი ნაწილი, ვიდრე კენწერო, რომელიც გარედან ჩანს), როგორცაა მხარეების ინტერესები, საჭიროებები, მოთხოვნები, ხელს უწყობს აქტორებს იმ მოტივაციის დანახვაში, რომლითაც ესა თუ ის მხარე ხელმძღვანელობდა გადანყვებილების მიღებისას. კონფლიქტის პროფილის შედგენა, მისი წარმოშობის ფაქტორებზე უფრო მეტი ინფორმაციის მოგროვება და ურთიერთგაცვლა, აქტორებს შორის კომუნიკაციის დამყარება, გარდაქმნის ერთმანეთისთვის დასმული კითხვების ფორმულირებასა და დიალოგის ტონს.

კონფლიქტის ანალიზის მიზანი არ არის კონფლიქტის ერთ-ერთი თუ ყველა მხარის გამართლება ან რეაბილიტაცია. ის იკვლევს კონფლიქტის მიზეზშედეგობრიობას ყველა, პირდაპირ თუ ირიბად დაინტერესებული მხარის მონაწილეობით ან ინტერესის გათვალისწინებით და ერთობლივი ნების საფუძველზე, აქტორებს შორის ინტერაქციის საშუალებით წარმართავს პროცესს, რომელსაც არსებული კონფლიქტის მოკლევადიან თუ გრძელვადიან პერსპექტივაში ტრანსფორმაციამდე მიყავართ.

გამოყენებული ლიტერატურა

Bohmelt, T., 2010. The Effectiveness of Tracks of Diplomacy Strategies in Third-Party Interventions. *Journal of Peace Research*, 47(2), pp. 167-178.

CDA, 2009. *Reflecting on Peace Practice: Participant Training Manual*, s.l.: CDA: Collaborative Learning Projects.

Cecore, A. & Cha, F., 2004. *Conflict-sensitive Approaches to Development, Humanitarian Assistance and Peacebuilding*, s.l.: International Alert & Safeworld.

Gilerti, A. et al., 2000. *T-kit კულტურათაშორისი სწავლება*, s.l.: ევროპის საბჭო, ახალგაზრდობის და სპორტის დირექტორატი.

Guidebook, M. D., 2013. *Search for Common Ground Pakistan*, s.l.: Mediation & Dialogue Guidebook.

McDonald, J. W., 2003. Multi-Track Diplomacy. In: G. B. a. H. Burgess, ed. *Beyond Intractability*. s.l.: Conflict Information Consortium, University of Colorado, Boulder.

Montville, W. D. a. J. V., 1981. Foreign Policy According to Freud. *Foreign Policy*, Volume 45, pp. 145-157.

Zurich, C. E., 2013. *Conflict Transformation in Practice: Approaches to Conflict Transformation*, Geneva: The Cordoba New Forum.



მედიაში და
ფასილიტაში
ტექნიკები

IV თავი

მედიაციისა და ფასილიტაციის ტექნიკები

გურანდა ბურსულია

ბ ამოცანა: შეიქმს ჰყავდა 19 აქლემი და სამი ვაჟი. მისი სიკვდილის შემდეგ ძმებმა გახსნეს ანდერძი, რომელშიც ეწერა: „პირველ შვილს ვუსახსოვრებ ჩემი აქლემების ნახევარს, მეორეს მეოთხედს და მესამეს მეხუთედს“. მარტივი მათემატიკა გვეუბნება, რომ მამის სურვილის ასრულება შეუძლებელია აქლემის გაჭრის გარეშე. ტრადიციულად, აქლემის გაჭრა ითვლება უგუნურ და დასაგმობ საქციელად. ვაჟებს სურდათ პატივი ეცათ მამის უკანასკნელი სურვილისთვისაც და სოციალურად მიღებული ჩვეულებებისთვისაც. საგონებელში ჩავარდნილმა ძმებმა, ვერ მოიფიქრეს რა გამოსავალი, მოიწვიეს მედიატორი. *თქვენი აზრით, რა მოიმოქმედა მედიატორმა?*

პასუხი: თავად მედიატორი მოვიდა ფასილიტაციაზე თავისი აქლემით, რომელსაც ტრანსპორტირების საშუალებად აქტიურად იყენებდა. მან დაამატა თავისი აქლემი ნაანდერძე აქლემებს, რამაც ჯამში შეადგინა 20 აქლემი. 20-ის ნახევარი არის 10, მეოთხედი არის 5 და მეხუთედი არის 4. $10+5+4=19$. შესაბამისად, ზუსტად მოხდა აქლემების გაყოფა მათი გაჭრის გარეშე და მედიატორმაც თავისი აქლემი უკან წაიყვანა.

ტერმინები მედიატორი და ფასილიტატორი უცხოური სიტყვებია. ამან შეიძლება შექმნას შთაბეჭდილება, რომ ეს პროფესია საქართველოში საზღვარგარეთიდან შემოვიდა. თუმცა, კონფლიქტები და მათი მოგვარება მას შემდეგ არსებობს, რაც პირველმა ორმა ადამიანმა გაიცნო ერთმანეთი. ყველა კულტურამ თავისი ტრადიციული მიდგომები და წესები შეიმუშავა დავების დასარეგულირებლად. საქართველოში მედიატორები შუამავლებად ან დამზავებლებად მოიხსენიებოდნენ. როგორც სიტყვიდან ჩანს, მათი ფუნქცია იყო მშვიდობის (ზავის) დამყარება მოქიშპე მხარეებს შორის.

ამ ვალდებულების საკუთარ თავზე აღება, ბუნებრივია, ყველას არ შეეძლო. შუამავლობა იყო როგორც პატივი, ისე პასუხისმგებლობა. ფილოსოფიურად რომ მივედგეთ საკითხს, ყოვლისმცოდნე და ყოვლისმომიტყეველი უფალიც რალაც მხრივ მედიატორია. მის „წარმომადგენლად“ ამქვეყნად კი ხელმწიფე გვევლინებოდა. რურალურ დასახლებებში ეს შეიძლება ყოფილიყვნენ მთაში ხევისბერები, ბარში – სოფლის თავკაცები. თავდაპირველად, მოსამართლის ინსტიტუტის წარმოშობაც

სწორედ დავაში მესამე ნეიტრალური მხარის მონაწილეობის საჭიროებით იყო გამოწვეული.

ამ მაგალითების გახსენებით შეიძლება ორი ტიპის მედიატორის განზოგადება: ფორმალური და არაფორმალური. ტერმინებიდან იკვეთება, რომ პირველი უნდა იყოს დაკავშირებული პროფესიასთან, ხოლო მეორე – ყოფითობასთან ან ჰობისთან. თვალსაჩინოებისთვის მოვიყვან მაგალითებს.

„მედიაცია არის, არც მეტი და არც ნაკლები, ფასილიტირებული მოლაპარაკება“ (Stitt, 2004, p. 25). თავის მხრივ, „მოლაპარაკება არის ძირითადი საშუალება, სხვა ადამიანებისგან მიიღო ის, რაც გსურს“ (Fisher Roger, 1991, p. 6). 21-ე საუკუნეში, გლობალიზაციის, ტექნიკური პროგრესისა და მულტიკულტურალიზმის პირობებში, განსაკუთრებით აქტუალური გახდა კომუნიკაცია, როგორც საკუთარ ქვეყანაში, ისე მის ფარგლებს გარეთ. ადამიანური ურთიერთობები რომ ყველაზე დიდი ხელოვნებაა, ცნობილია. ინტერკულტურულ დიალოგებს რომ ორმაგი დიპლომატია სჭირდება, არც ესაა სიახლე. შესაბამისად, სიმბოლურად, მოლაპარაკების მრგვალი მაგიდა კიდევ უფრო აქტუალური გახდა როგორც პიროვნულ, ისე სოციალურ და სახელმწიფო დონეზე. შეიქმნა ამ პროცესის დირიჟორების პროფესიის ჩამოყალიბების საჭიროება.

ამგვარად, მე-20 საუკუნეში სხვადასხვა სფეროში მოხდა მედიაციის აკადემიურ დისციპლინად ჩამოყალიბება და უმაღლეს სასწავლო დაწესებულებებში სწავლება. მაგალითად, სასამართლოსთვის მიმართვის მაგივრად შეიქმნა დავის ალტერნატიული საშუალებები, როგორცაა მედიაცია და არბიტრაჟი. სკოლაში კონფლიქტების მოგვარების, განსაკუთრებით კი, ბულინგისა და აგრესიის მაგალითების შესამცირებლად, შემოთავაზებულია თანატოლი მედიატორის ინსტიტუტი (peer mediation), სადაც ერთ-ერთი მედიატორი სკოლის მოსწავლეა. ეთნიკური და რელიგიური ან სახელმწიფოთა/თემებს შორის კონფლიქტების მოგვარებაზე პრეტენზია განაცხადა მშვიდობის მშენებლობამ (peacebuilding).

არაფორმალური მედიატორის სახე იკვეთება კლასიკურ მაგალითში „ფორთოხალი“.

მაგალითი „ფორთოხალი“: ორმა დამ ერთდროულად მოინდომა ფორთოხლის გამოყენება. სახლში იყო მხოლოდ ერთი ფორთოხალი. ორივეს დაეზარა რა მაღაზიაში წასვლა ახლის საყიდლად, დაინყეს ჩხუბი, თუ ვის შეხვდებოდა ეს ხილი. რომ ვერ შეთანხმდნენ, დაუძახეს დედას. ჩხუბი, ერთდროული საუბარი და თავისი ინტერესის გატანა დებმა დედის წინაშეც გააგრძელეს. ამ ემოციური დებატების მომსწრე მშობელმა დასვა მარტივი კითხვა: „რისთვის გინდათ ფორთოხალი?“ აღმოჩნდა, რომ ერთს უნდოდა ფორთოხლის კანი ნამცხვრის გამოსაცხობად, ხოლო მეორეს ფორთოხლის გული, წვენიისთვის. ამ ინფორმაციის ფლობამ მხარეებს საშუალება მისცა, მარტივად მოეძებნათ ორივესთვის ხელსაყრელი გამოსავალი.

ეს მაგალითი ორი რამის კარგი ილუსტრაციაა. ერთი, თითოეული ჩვენგანი ყოველდღიურად არის მედიატორი, ამიტომ მედიატორის უნარები ყველა ადამიანისთვისაა საჭირო. მეორე, ღია კითხვებს კონფლიქტის მოგვარებაში ჯადოსნური ჯოხის ფუნქცია აქვთ. კითხვების ორი ტიპი არსებობს: ღია და დახურული. ღია არის კითხვა, რომელიც მოპასუხეს საშუალებას აძლევს, თავისუფალი თხრობით დააფიქსიროს თავისი აზრი ან ის ინტერესი, რომელიც აისბერგის ქვედა მხარესაა მოთავსებული და შეუიარაღებელი თვალთ იმთავითვე არ ჩანს. ასეთი კითხვებია: რატომ, რისთვის, როგორ და სხვა. ხოლო დახურული კითხვები მოპასუხეს მხოლოდ „კის“ ან „არას“ თქმის საშუალებას აძლევს. „გუშინ იყავი სახლში 9 საათზე?“ პასუხი შეიძლება იყოს მხოლოდ კი ან არა. ამის საპირწონედ, „მომიყვი, რას აკეთებდი/სად იყავი გუშინ ცხრა საათზე?“ აძლევს მეორე მხარეს საშუალებას, იმდენი დეტალი გააზიაროს, რამდენსაც საჭიროდ ჩათვლის.

დღეს, მედიატორის პროფესიის დაუფლება შესაძლებელია. ისტორიულად, კარგი მედიატორი ხდებოდა ამისთვის ბუნებრივი თვისებებით, ცხოვრებისეული გამოცდილებითა და ზოგადი განათლებით გამორჩეული პიროვნება. ერთ-ერთ ბლოგზე ავტორმა ჩამოწერა 212, წარმატებული მედიატორისთვის საჭირო, თვისება. ზოგიერთი მათგანი მარტივი მისახვედრია, როგორცაა სიბრძნე, სანდობა, ავტორიტეტი, კარგი ინტუიცია, სიმშვიდე, დამაჯერებლობა და სხვა (Gavrila, 2012). მის მიერ ჩამოთვლილი რამდენიმე თვისება არის არაორდინარული

და განსაკუთრებით საინტერესო, მაგალითად, ალტრუიზმი, კარგი ფანტაზიის უნარი, რესურსების მოძიების უნარი და გამჭრიახობა. პირადი გამოცდილებითა და ზოგადი დაკვირვებით, ვფიქრობ, აუცილებელია კოგნიტიური უნარების (ცოდნა, რაციონალურობა) შეზავება ოპტიმიზმსა და ხედვასთან (vision). ორივე მხარისთვის მოგებიანი (win-win) სიტუაციის წარმოდგენა, პირველ რიგში, მედიატორს უნდა შეეძლოს. მშვიდობის კვლევების ერთ-ერთმა ფუძემდებელმა, ჯონ პოლ ლედერაქმა, მედიატორის თვისებები ადამიანის სხეულს დაუკავშირა. თავი მან წარმოიდგინა როგორც ცოდნა, გამოცდილება, რაციო და გონი. გული – როგორც ემოციები, სულიერება, შინაგანი ბუნება. და, ბოლოს, ხელები, როგორც კონფლიქტის ტრანსფორმაციის უშუალოდ პრაქტიკაში გამოყენება (Lederach, 2003).

ამ მახასიათებლებისა და ექსპერტიზის აღრევა არ უნდა გაიგივდეს მედიატორის მიერ მხარეებისთვის თავსმოხვეულ წინადადებასთან. ამ აღრევის თავიდან ასაცილებლად, განვიხილავ მედიატორის როლს კონფლიქტში. მედიატორი არის მიუკერძოებელი, ნეიტრალური, მხარეების ნდობით აღჭურვილი მესამე პირი, რომელიც უზრუნველყოფს კონსტრუქციული დიალოგის წარმართვას მონინააღმდეგე მხარეებს შორის. მედიატორის დამოუკიდებლობა, სანდოობა და ავტორიტეტულობა არის გადამწყვეტი ფაქტორი მხარეებისთვის. ერთი შეხედვით, მიუკერძოებლობა და ნეიტრალურობა სინონიმებია, სადაც ერთი ქართული სიტყვაა, ხოლო მეორე – უცხოური. თუმცა, სხვაობა მაინც არის. ნეიტრალურობა გულისხმობს ინტერესთა კონფლიქტის არარსებობას. სხვა სიტყვებით რომ ვთქვათ, მედიატორს არ უნდა ჰქონდეს პირადი ინტერესი კონკრეტულ დავაში.

მიუკერძოებლობა ნიშნავს, რომ შეიძლება ემოციურად მედიატორი ერთ-ერთ მხარეს უფრო მეტად თანაუგრძნობდეს, ვიდრე მეორეს, მაგრამ ამან არ უნდა მოახდინოს ზეგავლენა მედიაციის პროცესზე და პროფესიონალიზმმა უნდა გადაწონოს ემოციურობა. მაგალითად, განქორწინებისას მედიატორს, თავისი სქესიდან გამომდინარე, შეიძლება უფრო მეტად ესმოდეს ქალის ან კაცის. ან, ეთნიკურ კონფლიქტში როცა მედიატორი და ერთ-ერთი მხარე ერთი ეთნიკური ჯგუფის წარმომადგენლები არიან, შესაძლოა, ამან იმოქმედოს სოლიდარობაზე. ასეთი ფაქტორები ადამიანის ცხოვრების განუყოფელი ნაწილია. ნებისმიერ სფეროში თუ გადაწყვეტილების მიღების დროს ამ ფაქტორებმა შეიძლება კონსტრუქციული თუ დესტრუქციული როლი ითამაშოს. ასეთ დროს, მედიატორის მიზანი და პროფესიონალიზმი არის პირველ რიგში საკუთარი ეჭვებისა და შინაგანი დაპირისპირებების გადალახვა და მიუკერძოებლობის შენარჩუნება.

მედიაციის მთავარი პრინციპები კონფიდენციალურობა და ნებაყოფლობითობაა. მედიაციის ძირითადი მიზანია, ხელი შეუწყოს მოდავე მხარეებს შორის ადამიანური ურთიერთობების შენარჩუნებას ან კონფლიქტამდე არსებული კეთილგანწყობილი ურთიერთობის აღდგენას.

ორი სიტყვით ასევე შევხები მედიაციისა და ფასილიტაციის განსხვავებებს. ითვლება, რომ ფასილიტაცია უფრო ტექნიკური პროცესია, სადაც მესამე მხარე შეიძლება საერთოდ არ იყოს ჩახედული თემატურად განსახილველ საკითხში. მისი მოვალეობა მხოლოდ პროცესის კორექტულობის უზრუნველყოფაა. მაშინ როცა, მედიატორის არჩევა ხდება უფრო მეტად მისი საკითხში განსწავლულობისა და პროფესიული აღიარების საფუძველზე. თუმცა, ეს განსაზღვრებები არ არის კატეგორიული და შესაძლოა, ზოგიერთ ვითარებაში, ამ სიტყვების სინონიმებად გამოყენებაც.

ის კი, რაც მედიაციის პროცესისგან ნამდვილად კატეგორიულად მოითხოვება, არის არ დააზიანო პრინციპის (Do No Harm) პატივისცემა. ისევ და ისევ, გლობალიზაციისა და ინფორმაციის ხელმისაწვდომობის პირობებში, ბოლო ნახევარი საუკუნის განმავლობაში, ბაზარზე დღიურად ადგილობრივი და საერთაშორისო მედიატორების სულ უფრო მზარდი რაოდენობა ჩნდება. ხშირია დაშვება, რომ თუ მსოფლიოს ერთ წერტილში კონკრეტულმა მოდელმა იმუშავა, მისი შეუცვლელად იმპლემენტაცია სხვა ქვეყანაშიც ისეთივე წარმატებული იქნება. ბუნებრივია, ეს ასე არ არის. როგორც ყოველი ადამიანი არის ინდივიდუალური და განსხვავებული, ისე თითოეულ კომუნას, ქალაქს, ქვეყანას, რეგიონსა თუ კონტინენტს აქვს თავისთვის უნიკალური მახასიათებლები, მიდგომები, ჩვევები და ტრადიციები. ამ კოლორიტისა თუ ადგილობრივი ნიუანსების გათვალისწინება გადამწყვეტია განსაკუთრებით ისეთ მგრძნობიარე საკითხებში, როგორიცაა კონფლიქტები და მათი მართვა. კიდევ

უფრო სენსიტიურია საკითხი, როცა საქმე ეხება იდენტობას ან მიკუთვნებულობას, როგორცაა ეთნიკურობა, რელიგია, თაობებს შორის დაპირისპირება, პოლიტიკური იდეოლოგია და სხვა.

ამგვარად, არ დააზიანო პრინციპის შემოღება გამონწვეული არის არაკორექტული ან აგრესიული (ნებისთი თუ უნებლიეთ) მესამე პირისგან მედიატორის როლში ჩარევით, მისი გადმოსახედიდან, კონფლიქტის მოგვარების ხელშეწყობისთვის, რეალურად კი – უფრო მეტი დესტრუქციულობის შემოტანით. ამ შემთხვევაში, უნდა მოხდეს კონფლიქტის ღრმა ანალიზი და კონფლიქტის მხარეების რეალური ინტერესებისა და საჭიროებების შესწავლა და გამოვლენა. სწორედ ამ საჭიროებებმა და აქტორებისგან წამოსულმა ინიციატივებმა უნდა მისცეს გეზი მედიაციის პროცესს. არ დააზიანო პრინციპი ცდილობს, წინ წამოწიოს მედიატორის პასუხისმგებლობა მისი ქცევისთვის. მედიატორმა საკუთარ თავს უნდა მოსთხოვოს, „იგრძნოს პასუხისმგებლობა და ანგარიშვალდებულება იმ შედეგისთვის, თუკი მისი ჩართვა აუარესებს ან დესტრუქციულად მოქმედებს კონფლიქტის მოდავე მხარეებზე“ (CDA, 2004).

ამის საპირისპიროდ, მალალკვალიფიციური, მოქნილი, მარტივად ადაპტირებადი და ადგილობრივი მახასიათებლების მიმღები მედიატორის როლი არის ძალიან ღირებული, განსაკუთრებით, ეთნო-პოლიტიკურ კონფლიქტებში. ახალგაზრდებს შორის დიალოგის პროგრამებში წამოსვლისასაც კი დიდი ყურადღება ექცევა მონაწილეების მხრიდან ფასილიტატორის არსებობასა და მის ვინაობას. კონკრეტული ინდივიდის, ადგილობრივი თუ საერთაშორისო ორგანიზაციის რეპუტაცია მიიზიდავს ან განიზიდავს პოტენციურ მსურველებს პროექტში მონაწილეობის მისაღებად. ამაში გასაკვირი არაფერია, რადგან თითოეული ადამიანი ხელმძღვანელობს ამ პრინციპით ნებისმიერ საკითხში. ამ შემთხვევაში, ყურადღებას ვამახვილებ უშუალოდ მედიატორის როლზე მშვიდობის მშენებლობის პროცესში.

ილუსტრაციისთვის მოვიყვან მაგალითს ჩემი პრაქტიკიდან. პერსონაჟების სახელები შეცვლილია. უთანხმოების სიუჟეტი მიახლოებულია რეალობასთან, მაგრამ ისიც მოდიფიცირებულია იმგვარად, რომ ისტორიის ნამდვილი გმირების ამოცნობა ვერ მოხერხდეს. მედიაცია იმართება ეთნო-პოლიტიკური კონფლიქტით გაყოფილი ორი თემის ახალგაზრდა წარმომადგენლებს შორის. პროექტის მონაწილეები არიან დამიანე და იულიანი. მედიატორები კი – ლარა და ლეა. თავისუფალ დროს დამიანემ იულიანთან საუბარში გააუღერა თავის საზოგადოებაში ფართოდ გავრცელებული ნარატივი, რომ იულიანის ეთნოსი A საკუთარ ტერიტორიაზე კარგავს ძალაუფლებას, რომელსაც ხელში იგდებს იმავე ტერიტორიაზე მცხოვრები და რიცხოვნობით თითქმის მასთან გათანაბრებული ეთნოსი B. ამ დროს ოთახში შემოდის მედიატორი ლარა, რომელსაც არ მოუსმენია სრული საუბარი, მაგრამ გაიგონა ბოლო ფრაზა. მან ცალკე ითხოვა გასაუბრება იულიანთან. იულიანი და ლარა ერთი საზოგადოების წევრები არიან, მაგრამ სხვადასხვა ეთნიკურ ჯგუფს მიეკუთვნებიან. მეორე დილას ლარამ გადაწყვიტა, რომ ორგანიზატორებისა და უცხოელი ფასილიტატორებისთვის, რომლებიც კარგი სახელის მქონე მშვიდობის მშენებლობის ორგანიზაციაში მუშაობენ, თავისი ვერსია გაეცნო წინა საღამოს მომხდარი ინციდენტის შესახებ. მისი თქმით, იულიანი იყო ძალიან შეურაცხყოფილი და გადანყვიტა, მსგავს პროექტებში მონაწილეობა აღარ მიეღო. მედიატორის ტაქტიკა იმაში მდგომარეობდა, რომ ორგანიზატორებსა და კოლეგებთან ცალ-ცალკე ესაუბრა და საერთო ჯგუფური საუბარი არ შემდგარიყო. მართალია, გაფუჭებული ტელეფონის პრინციპით, მაგრამ ცოტა ხანში ეს ინფორმაცია აბსოლუტურად ყველა მონაწილემ შეიტყო. ამ დროს მედიატორმა ლეამ განსხვავებული სტრატეგიის გამოყენება გადაწყვიტა. ის ჯერ გაესაუბრა დამიანეს, მერე იულიანს (რომელმაც არ დაადასტურა ლარას მიერ გავრცელებული სიტყვები წყენის თაობაზე) და მიხვდა, რომ ბიჭებს შორის რეალურად კონფლიქტი არ არსებობდა, ლარა ხელოვნურად ქმნიდა მას. თითოეულ მხარესთან ცალ-ცალკე საუბრის შემდეგ, ლეამ ხელი შეუწყო დამიანესა და იულიანს შორის მიკროდიალოგს, რომელმაც ძალიან მალე გამოიღო დადებითი შედეგი და მარტივად მოაგვარა გაუგებრობა. თუმცა, ლარამ ფარ-ხმალი არც მაშინ დაყარა და უკვე პიროვნული ინტერესის გამო ცდილობდა სიტუაციის არევას. კოლეგებისა და უცხოელი ფასილიტატორების ჩარევის მერე, სიტუაცია საბოლოოდ განეიტრადა.

ამ ისტორიით მიზნად არ ვისახავდი რომელიმე პერსონაჟის საქციელის განკიცხვას ან შექებას. ეს მაგალითი ნათლად და მკაფიოდ წარმოაჩენს მედიატორის, იქნება ის ადგილობრივი თუ საერთაშორისო, პიროვნება თუ ორგანიზაცია, ძალიან

საპასუხისმგებლო მისიასა და როლს. გააზრებული თუ გაუაზრებელი სიტყვა თუ ქმედება შეიძლება გახდეს ცეცხლზე ნავთის დამსხმელიც და პრობლემის გადამჭრელიც. განსაკუთრებით მგრძობიარეა მედიატორების მიმართ განსხვავებული კულტურის წარმომადგენლებს შორის კონფლიქტი. თითოეულ ჟესტს, ფრაზას, მოქმედებას, გამოხედვას შეუძლია, დიალოგის მონაწილეს ზურგი საბოლოოდ აბრუნებინოს ან პირიქით, საერთო წრისკენ მოატრიალოს. ადამიანი შედეგება იმ ფასეულობებისგან, კულტურისგან, ტრადიციისგან, დისკურსისგან, რაც მას გადაეცემა ოჯახში და იმ მიკრო- და მაკროგარემოში, სადაც იზრდება. ამ პოსტულატების მიღება და შესისხლხორცება ბავშვობიდან ხდება და, შესაბამისად, მათგან გათავისუფლება რთული და მტკიცეულია. მედიატორის როლია ამ პროცესში პიროვნების მხოლოდ ხელშეწყობა, მაგრამ არამც და არამც მისთვის მორალის წაკითხვა, „გამოსწორება“, დასჯა. ბუნებრივია, აქ ყურადღება ასევე მისაქცევია დამიანესადაიულიანის პიროვნულ მახასიათებლებზე. ზოგჯერ მედიატორის რეაქცია მოდავე მხარეების ქცევის სარკისებური ანარეკლია, კონკრეტული სიტუაციისთვის პასუხია. პროფესიონალიზმის დონე ამ ემოციურ ფონს, რომელიც აბსოლუტურად ბუნებრივია, ამცირებს, თუმცა ბოლომდე მაინც არ გამორიცხავს. ამჯერად ამ მნიშვნელოვან ფაქტორზე არ ვკონცენტრირდები, რადგან ჩემი ფოკუსი უშუალოდ მედიატორის როლის გაანალიზებაა, მაგრამ წინა თავში განხილული კონფლიქტის გაანალიზებისას ყველა გარემოება დეტალურად უნდა იყოს გააზრებული.

თავის დასაწყისში მოცემულ გამოცანაში, მედიატორი ძმებს სთავაზობს საკუთარ რესურსს (აქლემს) პოზიტიური შედეგის მისაღწევად, შემდგომ ის ტოვებს სცენას. ისტორიის მთავარი გმირები მაინც მემკვიდრეობამიღებული ძმები არიან. ნებისმიერი მედიატორი ყოველთვის ნებისმიერი ისტორიის უკვე რალაც ეტაპის შემდეგ ჩნდება (დასაწყისში მთავარი გმირები მისგან დამოუკიდებლად არსებობენ). მედიატორის ხელოვნება ყველაზე მეტად იმაში მდგომარეობს, რომ ისტორია ამ გმირების მიერ, მისი წასვლის შემდეგაც გაგრძელდეს, უკვე მისგან დამოუკიდებლად. თავად ფასილიტატორის მონაწილეობა უნდა იყოს ღირებული, თუმცა მაინც მეორეხარისხოვანი მსახიობის მსგავსი, რომელიც თავისი თამაშით მთავარი როლის შემსრულებელს კიდევ უფრო უკეთესად წარმოაჩენს და ხელს უწყობს მას თავისი პოტენციალის მაქსიმუმის გამოყენებაში.

გამოყენებული ლიტერატურა

CDA, 2004. *he Do No Harm Handbook: The Framework for Analyzing the Impact of Assistance on Conflict*. s.l.:CDA: Collaborative Learning Projects.


Gavrila, A. C., 2012. *212 Qualities of a Good Mediator*, s.l.: <https://www.adigavrila.com/blog/second-plob-post/>.

Lederach, J. P., 2003. *Little Book of Conflict Transformation: Clear Articulation of The Guiding Principles by a Pioneer in the Field*. s.l.: Good Books .

Stitt, A. J., 2004. *Mediation: a practical Guide*, London/Sydney/Portland: Cavendish Publishing.

ცერცვაძე, გიორგი. 2010. *მედიაცია: დავის გადანყვეტის ალტერნატიული ფორმა (ზოგადი მიმოხილვა)*. თბილისი.

დავის ალტერნატიული გადანყვეტილების ნაციონალური ცენტრი. 2013. *მედიაციის სამართლებრივი რეგულირების პრესპექტივები საქართველოში*. თბილისი.



მშვიდობის
მშენებლობის
პროგრამების
მონიტორინგი და
შეფასება



თავი

მშვიდობის მშენებლობის პროგრამების მონიტორინგი და შეფასება

ქეთევან მურუსიძე

კონფლიქტის მოგვარებისა თუ ტრანსფორმაციის მიზნით, კონკრეტული სამშვიდობო ინიციატივები იქმნება. კონფლიქტის გამომწვევ მიზეზებზე საპასუხოდ, ასეთი ინიციატივები კონფლიქტის ანალიზს ეფუძნება და, ხშირად, პროგრამის ან, უფრო ვიწრო, პროექტის სახე აქვს. მშვიდობის მშენებლობის (Peacebuilding) პროგრამების ზოგადი და ფართო მიზანია კონფლიქტის სხვადასხვა მხარეს მცხოვრები ადამიანების ერთმანეთთან დაახლოება, მათ შორის ძალადობის თავიდან აცილება და ურთიერთთანხმობის ხელშეწყობა. თუმცა, მსგავსი პროგრამების წარმატებით განხორციელებასთან ერთად, მათი შედეგების შეფასება მშვიდობის მკვლევრებისა და პრაქტიკოსებისთვის ერთ-ერთ მნიშვნელოვან გამოწვევად რჩება.

ქეთევან მურუსიძე
ბრედფორდის
უნივერსიტეტის
მკვლევარი/
თანამშენ მშვიდობის
მშენებლობისა
და განვითარების
საკითხებში.

ბოლო ათწლეულების განმავლობაში, მონიტორინგი და შეფასება მშვიდობის მშენებლობის სფეროს განვითარების მნიშვნელოვან ნაწილად იქცა. მიღწეული შედეგების გაზომვა და გამოცდილებით სწავლის შესაძლებლობა განსაკუთრებულად დიდ ინტერესს იწვევს როგორც განმახორციელებელ, ასევე დონორ ორგანიზაციებს შორის. თუმცა, მშვიდობის მშენებლობა, მისი თავისებურებებისა და არაპროგნოზირებადი ბუნების გამო, მონიტორინგისა და შეფასების (M&E) განსხვავებულ მიდგომებს საჭიროებს. შესაბამისად, მკვლევართა და პრაქტიკოსთა ინტერესი მშვიდობის მშენებლობის პროგრამებზე მორგებული მონიტორინგისა და შეფასების სისტემების შექმნისა და გაუმჯობესებისკენ არის მიმართული (Ernstorfer et al., 2016). მოცემული ქვეთავი აღნიშნული საკითხების მიმოხილვას და სფეროში არსებული გამოწვევებისა და მიდგომების გაცნობას ისახავს მიზნად.

მშვიდობის მშენებლობის პროგრამების მონიტორინგისა და შეფასების მნიშვნელობა

ეფექტიანი მონიტორინგი და შეფასება მშვიდობის მშენებლობის პროგრამების განვითარების მნიშვნელოვანი ასპექტია. ის მშვიდობის ინიციატივის ლოგიკური სტრუქტურის შექმნისა და დეტალური დაგეგმვის შესაძლებლობას ქმნის, რაც პროგრამის თანმიმდევრულ და სისტემურ განხორციელებას უზრუნველყოფს (Neufeldt, 2011). შესაბამისად, ის სამშვიდობო პროგრამების წარმატებით

განხორციელებისა და დასახული მიზნების შესრულების უნარს მნიშვნელოვად აუმჯობესებს (Ross, 2003). ამასთან, რეგულარული მონიტორინგის გზით, ორგანიზაცია დაშვებული შეცდომების გამოვლენისა და წარმატებული მიდგომების შეფასების შესაძლებლობას ქმნის. ეს პროგრამის განხორციელებასთან ერთად მისი ადაპტირებისა და არსებულ გამოწვევებთან უკეთ გამკლავების აუცილებელი ნინაპირობაა (Pact, 2016). ამიტომ, მონიტორინგი და შეფასება ცვალებადი გარემოს მიხედვით პროგრამის გადართობის სისტემურ და ორგანიზებულ მეთოდად განიხილება (OECD, 2012). პროგრამის ეფექტიანობის ზრდასთან ერთად, მისი მთავარი ფუნქცია მიღწეული შედეგების შეფასება და ორგანიზაციის ანგარიშვალდებულების უზრუნველყოფაა (Leonhardt, 2003).

მშვიდობის მშენებლობის პროგრამების განსაკუთრებული საჭიროებები

მიუხედავად მისი დადებითი მხარეებისა, მონიტორინგისა და შეფასების სტანდარტული მიდგომები მშვიდობის მშენებლობის პროცესის თავისებურებებს ხშირად უგულვებელყოფს და შემუშავებული სწორხაზოვანი ლოგიკური ხედვით პროგრამის ეფექტიანობას აფერხებს (Hoffman, 2003). ამიტომ, მშვიდობის საკითხებზე მომუშავე მკვლევრები და პრაქტიკოსები შეფასების მეთოდების კრიტიკისას კონფლიქტების ტრანსფორმაციის არასწორხაზოვან, ცვალებად და კომპლექსურ ბუნებაზე ამახვილებენ ყურადღებას (Lederach, 1997; Church and Shouldice, 2003; Saferworld, 2016).

მშვიდობის მშენებლობის პროცესი ბევრი სხვადასხვა ინტერესის და გავლენის მქონე აქტორზე დამოკიდებული (იხ. III თავი – კონფლიქტის ანალიზი). ამიტომ, გარკვეულ საკითხებზე, შესაძლოა, ბევრად უფრო სწრაფად და მოლაპარაკების საფუძველზე შეთანხმდნენ, მაშინ როცა სხვა საკითხებს მეტი დრო და ძალისხმევა დასჭირდეს. ასევე, გარე ფაქტორებისა თუ პოლიტიკური მოვლენების გავლენა კონფლიქტის ტრანსფორმაციის პროცესზე არაპროგნოზირებადია. ამიტომ, კარგად დაგეგმილი და განხორციელებული პროექტის დადებითი შედეგები ერთმა დაპირისპირებამ ან პოლიტიკული ლიდერის ცვლილებამ შეიძლება გადანონოს. თუმცა მსგავსი ცვლილებების გამო პროგრამის წარუმატებლად შეფასება არასწორია, მაგრამ მისი წარმატების თვალსაჩინო შედეგების ჩვენებაც პრობლემურია (Goodhand, 2006).

ასევე, მონიტორინგისა და შეფასების მიდგომები პროგრამის მოსალოდნელი შედეგებისა და აქტივობების წინასწარ გათვლასა და დაგეგმვაზე არის მიმართული. თუმცა მშვიდობის პროგრამები თვისობრივად არაპროგნოზირებადია, რაც შეფასების სპეციალისტებისთვის მათი სტრუქტურის (logical framework) შექმნისა და სტანდარტული მეთოდებით შეფასებისას განსაკუთრებულ სირთულეებს წარმოშობს (Lemon and Pinet, 2018). დამატებით ბარიერებს კონფლიქტის ტრანსფორმაციის არამატერიალური (intangible) და დროში განელილი შედეგები ქმნის. ასევე, არ არსებობს მშვიდობის მშენებლობის ეფექტიანობისა და წარმატების გაზომვის შეთანხმებული კრიტერიუმი, რაც, ერთი მხრივ, პროგრამის ლეგიტიმურობასა და შედეგიანობას სადავოს ხდის, მეორე მხრივ, სამშვიდობო პროცესების მიმართ სრულიად განსხვავებულ და ზოგჯერ არარეალისტურ მოლოდინებს აჩენს (Call and Cousens, 2007; Stave, 2011).

მშვიდობის პროგრამების მონიტორინგისა და შეფასების მიდგომები

სტანდარტული მონიტორინგი და შეფასება

ანგარიშვალდებულებისა და სამშვიდობო ინიციატივების გაუმჯობესების მიზნით, მშვიდობის მშენებლობის პროგრამების შესაფასებლად სხვადასხვა მიდგომა არსებობს. აღსანიშნავია, რომ, მიუხედავად კრიტიკისა, სტანდარტული მონიტორინგისა და შეფასების სისტემა (Standard M&E system) ფართოდ გამოიყენება და შედარებით უფრო გვიან ჩამოყალიბებული მიდგომებიც, უმეტესად, მის პრინციპებს ეფუძნება.

სტანდარტული მონიტორინგისა და შეფასების სისტემა ცვლილების თეორიის (Theory of Change) მიხედვით არის აგებული და კონფლიქტის ტრანსფორმაციის კონკრეტულ ხედვას გვთავაზობს (Church and Rogers, 2006). მისი ლოგიკური კავშირი

დაფუძნებულია ვარაუდზე: თუ დაგეგმილი აქტივობა განხორციელდება, მაშინ მოსალოდნელი შედეგი მიიღწევა, რადგან შემოთავაზებული მიდგომა მოსალოდნელ ცვლილებებს იწვევს.



თუ როგორ აღწევს პროგრამა დაგეგმილ შედეგს და ამისთვის კონკრეტულად რა აქტივობების განხორციელებაა საჭირო, პროგრამის ლოგიკურ სტრუქტურაში/ ჩარჩოშია (Logical framework) მოცემული. ლოგიკური ჩარჩო დაგეგმილი მყისიერი (output) და საბოლოო შედეგების (outcome), ასევე, პროექტის გავლენების (impact) გასაზომად და შესაფასებლად გამოიყენება. მისი სტრუქტურა თითოეული აქტივობის შედეგსა და გავლენას ლოგიკური ჯაჭვის მიხედვით ალაგებს, რაც ცვლილებების გამომწვევი მიზეზებისა და შედეგების ზუსტი გაზომვის შესაძლებლობას ქმნის. საბოლოოდ, თითოეული აქტივობის მასზე მორგებული საზომი, ანუ ინდიკატორი იქმნება, რაც დროში განერილი მოსალოდნელი შედეგების გასაზომად გამოიყენება. აღსანიშნავია, რომ, როგორც მოცემულ მაგალითში ჩანს (იხ. ცხრილი 2), თითოეული აქტივობა, მისი პირდაპირი და გრძელვადიანი შედეგი პროექტის მთავარ მიზანს, გავლენას (impact) უკავშირდება.



ცხრილი 2. DFID-ის ლოგიკური ჩარჩოს დიზაინი

		წელი 1	წელი 2	წელი 3	წელი 4			
პროექტის სახელი								
გავლენა (IMPACT)	გავლენის ინდიკატორი (Impact Indicator 1)	საბაზისო მონაცემები (Baseline)	საკვანძო ეტაპი 1 (Milestone 1)	საკვანძო ეტაპი 2 (Milestone 2)	საკვანძო ეტაპი 3 (Milestone 3)	საკვანძო ეტაპი 4 (Milestone 4)	სიხშირე	დაშვება (Assumptions)
მიზანი:		დაგეგმილი						
		მიღწეული					პასუხისმგებელი პირი	
			წყარო					
საბოლოო შედეგი 1 (OUTCOME 1)	შედეგის ინდიკატორი 1.1. (Outcome Indicator 1.1)	საბაზისო მონაცემები (Baseline)	საკვანძო ეტაპი 1 (Milestone 1)	საკვანძო ეტაპი 2 (Milestone 2)	საკვანძო ეტაპი 3 (Milestone 3)	საკვანძო ეტაპი 4 (Milestone 4)	სიხშირე	დაშვება (Assumptions)
		დაგეგმილი						
		მიღწეული					პასუხისმგებელი პირი	
			წყარო					
მყისიერი შედეგი 1.1. (OUTPUT 1.1)	შედეგის ინდიკატორი 1.1.1. (Output Indicator 1.1.1)	საბაზისო მონაცემები (Baseline)	საკვანძო ეტაპი 1 (Milestone 1)	საკვანძო ეტაპი 2 (Milestone 2)	საკვანძო ეტაპი 3 (Milestone 3)	საკვანძო ეტაპი 4 (Milestone 4)	სიხშირე	დაშვება (Assumptions)
		დაგეგმილი						
		მიღწეული					პასუხისმგებელი პირი	
			წყარო					

*უენიშვნა: მოცემული DFID-ის ლოგიკური ჩარჩოს მაგალითი მოწოდებულია Corlazzoli and White (2013: 23) მიერ. პროექტის დეტალები ნაშლილია და ინგლისურიდან თარგმნა ნაშრომის ავტორმა.

რამდენადაც პროგრამა ცვლილებების თეორიისა და ლოგიკური სტრუქტურის მიხედვით ხორციელდება, მნიშვნელოვანია, ისინი კონფლიქტისა და შესაბამისი გარემოს სიღრმისეულ ანალიზს ეფუძნებოდეს (Broegaard et al., 2014). ამასთან, ავტორები კონფლიქტის ცვალებადი გარემოს გათვალისწინებით, ცვლილებების თეორიისა და ლოგიკური სტრუქტურის პერიოდულ ანალიზსა და შეფასების საჭიროებაზე საუბრობენ (Kennedy-Chouane, 2011). მაგალითად, 2007 წელს, სამშვიდობო პროგრამები საქართველოში იმ პერიოდის შესაბამისი კონფლიქტის ანალიზისა და ცვლილების თეორიის მიხედვით მოქმედებდა. თუმცა, 2008 წლის „ავგისტოს ომმა“ კონფლიქტის დინამიკა სრულიად შეცვალა და ორგანიზაციებსაც თავიანთი მიდგომებისა და სტრატეგიის გადახედვა დასჭირდათ.

მშვიდობისა და კონფლიქტის გავლენის შეფასება (Peace and Conflict Impact Assessment (PCIA))

M&E სისტემის მშვიდობის მშენებლობის პროგრამების უკეთ შეფასებისა და მათი საჭიროების გათვალისწინებით, სხვადასხვა M&E მეთოდი შეიქმნა. მათ შორის არის მშვიდობისა და კონფლიქტის გავლენის შეფასება (Peace and Conflict Impact Assessment (PCIA)).

მიდგომა, პირდაპირი შედეგების მიღმა, მშვიდობისა და კონფლიქტის გარემოზე პროექტის გავლენების შესწავლას ისახავს მიზნად. მათ შორის, ისეთი პირდაპირი თუ არაპირდაპირი გავლენების შემჩნევას და შესწავლას ცდილობს, რაც, შესაძლოა, პროექტის დაგეგმვისას გათვალისწინებული არ ყოფილა (Bush, 1998). PCIA გამოიყენება იმითაც, რომ ერთი ხედვის ნაცვლად, მრავალფეროვანი რეალობის ინტერპრეტაციის საშუალებას იძლევა, რაც განსაკუთრებით მნიშვნელოვანია მშვიდობის მშენებლობის მსგავსი კომპლექსური პროცესების შეფასებისას (Galama et al., 2002).

თუმცა, მკვლევრები PCIA-ის ნაკლოვანებებზეც ამახვილებენ ყურადღებას. მაგალითად, მიდგომას კონფლიქტისადმი მგრძობიანობის (conflict sensitivity) ამაღლება და მშვიდობისა და კონფლიქტების გარემოზე გავლენის გაზომვის უკეთესი განმარტება და კონკრეტული მეთოდები სჭირდება (Hoffman, 2003; Leonhardt, 2003).

კონფლიქტისადმი მგრძობიანობა (conflict sensitivity)

კონფლიქტისადმი მგრძობიარე შეფასება (conflict-sensitive evaluation) გამოიყენება კონკრეტული პროგრამის კონფლიქტის გარემოზე (context) ზოგადი გავლენისა და, მეორე მხრივ, გარემოს პროგრამაზე გავლენების შესასწავლად.

შესაბამისად, კონფლიქტისადმი მგრძობიარე შეფასებისთვის საჭიროა:

- კონფლიქტის მუდმივად ცვალებადი გარემოს შესწავლა
- პროექტისა და კონფლიქტის გარემოს ურთიერთმიმართების შესწავლა
- მიღებული ცოდნის მიხედვით პროგრამის გაუმჯობესება, უარყოფითი გავლენების შემცირებისა და დადებითი გავლენების მაქსიმიზაციის მიზნით

წყარო: Conflict Sensitivity, 2015; Lemon and Pinet, 2018: 257

თანამონაწილეობითი შეფასება (Participatory Evaluation)

თანამონაწილეობითი შეფასება, ძირითადად, ადგილობრივი ინიციატივებისა და თემზე ორიენტირებული პროექტების შეფასებისას გამოიყენება. მისი სახელმძღვანელო პრინციპია – რაც უფრო მეტ და განსხვავებულ ჯგუფთან/ინდივიდთან ჩატარდება კონსულტაცია, კონფლიქტისა და მშვიდობის გარემოს მით უფრო სრულყოფილი შესწავლისა და გაგების შესაძლებლობა იქმნება (Anderson et al., 2003). შესაბამისად, თანამონაწილეობითი შეფასების პროცესი პროექტის მონაწილეების, თემის წევრებისა და დაინტერესებული მხარეების

აქტიური ჩართულობით მიმდინარეობს. ისინი განსაზღვრავენ წარმატების ძირითად ინდიკატორებს (პროგრამის მიზნების შესაბამისად), ამ ინდიკატორების მიხედვით აფასებენ პროექტს და შესაბამის სამოქმედო გეგმას სახავენ.

თანამონაწილეობითი შეფასება, უმეტესად, ფოკუსჯგუფის მეთოდით ტარდება. თუმცა შესაძლებელია სიღრმისეული ინტერვიუების მოშველიებაც. ფოკუსჯგუფის მეთოდით, დისკუსიის მონაწილეები ერთმანეთის ხედვებს, შთაბეჭდილებებს, ემოციებსა თუ მიღებულ შედეგებს ეცნობიან და ერთად განიხილავენ, რამდენად მნიშვნელოვანი და სასარგებლო იყო პროექტი მათთვის და მათი თემისთვის.

თანამონაწილეობით შეფასებას რამდენიმე დადებითი მხარე აქვს:

- პროექტის მონაწილეებსა და დაინტერესებულ მხარეებს პროექტის შეფასებაში მონაწილეობის მიღების შესაძლებლობა ეძლევათ. ამ გზით, ისინი პროექტის წარმატებასა თუ წარუმატებლობაში თავიანთ წვლილს, როლსა და მნიშვნელობას უკეთესად აღიქვამენ. შესაბამისად, პასუხისმგებლობისა და მიკუთვნებულობის განცდა უყალიბდებათ, რამაც მიღწეული შედეგების მდგრადობისა თუ გაუმჯობესების კუთხით მნიშვნელოვანი როლი შეიძლება ითამაშოს.
- კონფლიქტსა და სამშვიდობო პროცესებთან მიმართებით, პროექტის მონაწილეებსა და დაინტერესებულ მხარეებს, შესაძლოა, განსხვავებული ხედვები ან კავშირები ჰქონდეთ. შესაბამისად, მათზე პროექტის გავლენაც არაერთგვაროვანია. მრავალფეროვანი პოზიციების გაცნობა კი დაუგეგმავი ან არაპირდაპირი შედეგების შემჩნევის შესაძლებლობას ქმნის. ამიტომ, თანამონაწილეობითი მეთოდით პროექტის შეფასება უფრო მრავალმხრივი და კომპლექსურია.
- პროექტის ორგანიზატორებსა და მონაწილეებს შესაძლებლობა აქვთ, მეგობრულ გარემოში ღიად ისაუბრონ პროექტის დადებით მხარეებსა თუ ნაკლოვანებებზე, პროექტის განხორციელებასთან დაკავშირებულ სირთულეებზე, პოლიტიკური პროცესებისა თუ გარე აქტორების გავლენებზე და ა.შ. (OECD, 2012).

სამშვიდობო პროგრამებისა და კონფლიქტის გარემოს მრავალფეროვნების გათვალისწინებით, არ არსებობს მონიტორინგისა და შეფასების ერთი შეთანხმებული მიდგომა. ყველა ორგანიზაცია თავისი პროგრამის მიზნებისა და ამოცანების შესაბამის M&E მეთოდს იყენებს. სტანდარტული M&E სისტემის პროგრამის საჭიროებებზე მორგებაც მიღებული პრაქტიკაა. მრავალპროფილური პროგრამის შემთხვევაში, პრაქტიკოსები სხვადასხვა მეთოდის კომბინაციას მიმართავენ, რათა თითოეული კომპონენტი უფრო დეტალურად და კომპლექსურად შეაფასონ. მნიშვნელოვანია, მონიტორინგისა და შეფასების საშუალებით, ორგანიზაცია ანგარიშვალდებულების მოთხოვნებს პასუხობდეს და კონფლიქტის გამონვევებზე საპასუხო რეკომენდაციებით პროგრამის გაუმჯობესება შეძლოს.

- Anderson, M. B., Olson, L. and Doughty, K. (2003) *Confronting War: Critical Lessons for Peace Practitioners*. Cambridge, MA
- Broegaard, E., Bull, B. and Kovsted, J. (2014) Evaluation approaches in situations of conflict and fragility. In Winckler Andersen, O., Bull, B., and Kennedy-Chouane, M. (editors) *Evaluation Methodologies for Aid in Conflict*. London: Routledge Ltd. 15-38.
- Bush, K. (1998) *A measure of peace: peace and conflict impact assessment (PCIA) of development projects in conflict zones*. Vol. no.1. The Peacebuilding and Reconstruction Program, Initiative & The Evaluation, Unit.
- Call, C. T. and Cousens, E. M. (2007) *Ending Wars and Building Peace*. [working paper]. International Peace Academy.
- Church, C. and Rogers, M. M. (2006) *Designing for Results: Integrating Monitoring And Evaluation In Conflict Transformation Programs*. Washington, DC: Search for Common Ground.
- Church, C. and Shouldice, J. (2003) *The Evaluation of Conflict Resolution Interventions, Part II: Emerging Practice and Theory*. Derry/Londonderry, Northern Ireland,: INCORE International Conflict Research.
- ConflictSensitivity (2015) *Conflict-sensitive approaches to development, humanitarian assistance and peace building: tools for peace and conflict impact assessment: Chapter 3 Module 3: Conflict-sensitive monitoring and evaluation*. Conflict Sensitivity. <http://local.conflictsensitivity.org/resource-pack-index/> Accessed 20 October 2018.
- Ernstorfer, A., Jean, I. and Woodrow, P. (2016) *Thinking Evaluatively in Peacebuilding Design, Implementation and Monitoring*. The Peacebuilding Evaluation Consortium, CDA Collaborative Learning Projects.
- Galama, A., Van Tongeren, P. L. and European Centre for Conflict, P. (2002) *Towards better peacebuilding practice: on lessons learned, evaluation practices and aid & conflict*. Utrecht: European Centre for Conflict Prevention.
- Goodhand, J. (2006) *Aiding peace?: the role of NGOs in armed conflict*. Rugby, Intermediate Technology Publications Ltd.
- Hoffman, M. (2003) PCIA Methodology: Evolving Art Form or Practical Dead End? In Austin, A., Fischer, M., and Wils, O. (editors) *Peace and Conflict Impact Assessment*. Berghof Handbook for Conflict Transformation. Berghof Research Center for Constructive Conflict Management. 11-37.
- Kennedy-Chouane, M. G. (2011) Improving conflict prevention and peacebuilding assistance through evaluation. *OECD Journal: General Papers* 2010 (1), 99-107.
- Lederach, J. P. (1997) *Building peace: sustainable reconciliation in divided societies*. Washington, DC: United States Institute of Peace Press.
- Lemon, A. and Pinet, M. (2018) Measuring unintended effects in peacebuilding: What the field of international cooperation can learn from innovative approaches shaped by complex contexts. *Evaluation and Program Planning* 68, 253-261.
- Leonhardt, M. (2003) Towards a Unified Methodology: Reframing PCIA. In Austin, A., Fisher, M., and Wils, O. (editors) *Peace and Conflict Impact Assessment*. Berghof Handbook for Conflict Transformation. Berghof Research Center for Constructive Conflict Management. 53-67.

Neufeldt, R. C. (2011) “Frameworkers” and “Circlers” – Exploring Assumptions in Impact Assessment In Austin, B., Fischer, M., and Giessmann, H. J. (editors) *Advancing Conflict Transformation. The Berghof Handbook II*. The Berghof Handbook II. Opladen/Framington Hills: Barbara Budrich Publishers. 483-505.

OECD (2012) *Evaluating Peacebuilding Activities in Settings of Conflict and Fragility: Improving Learning for Results*. OECD Publishing.

Pact (2016) *Monitoring, Evaluation, Reporting, and Learning (MERL) for Peacebuilding Programs*. Washington, D.C., U.S.: Pact.

Ross, M. H. (2003) PCIA as a Peacebuilding Tool. In Austin, A., Fisher, M., and Wils, O. (editors) *Peace and Conflict Impact Assessment*. Berghof Handbook for Conflict Transformation. Berghof Research Center for Constructive Conflict Management. 77-83.

Saferworld (2016) *Doing Things Differently: Rethinking monitoring and evaluation to understand change*. London: Saferworld.

Stave, S. E. (2011) *Measuring peacebuilding: challenges, tools, actions*. [Policy brief]. Oslo, Norway: NOREF Norwegian Peacebuilding Resource Centre.



ქირითაღი
ტირმინეზის
ბანმარტივა

კონფლიქტი / conflict

კონფლიქტი არის ორ ან მეტ მხარეს შორის არსებული უთანხმოება და მისი წარმოქმნის წინაპირობა მხარეთა ინტერესების, პოზიციებისა და საჭიროებების შეუთავსებლობაა. კონფლიქტი გარდაუვალი ფენომენია, ძალადობა – არა. შესაბამისად, არსებობს კონსტრუქციული და დესტრუქციული კონფლიქტი და კონფლიქტის პროცესის მართვის მეთოდებზე ბევრი რამ არის დამოკიდებული.

კონფლიქტის მართვა / conflict management

სწავლობს იმ მეთოდებსა და ტექნიკებს, რომლებიც კონფლიქტის თავიდან არიდებისა და გარდაქმნის შესაძლებლობას ქმნის. კონფლიქტის მართვის ხუთი ძირითადი ტექნიკა/სტრატეგია გამოიყოფა: შეჯიბრი, თავიდან არიდება/განრიდება, მიღება/შეგუება, კომპრომისი და თანამშრომლობა.

კონფლიქტის მოგვარება / conflict resolution

სწავლობს იმ ძირითად მეთოდებს/სტრატეგიებს/ინსტრუმენტებს, რომლებიც კონფლიქტში ჩართულ მხარეებს შორის შეთანხმების/ხელშეკრულების მიღების პროცესის ფასილიტაციით ძალადობრივი კონფლიქტის დასრულებას უწყობს ხელს. კონფლიქტის მოგვარების ძირითადი მეთოდებია მედიაცია, ფასილიტაცია, მოლაპარაკება და დიალოგი.

კონფლიქტის ტრანსფორმაცია / conflict transformation

მიზნად ისახავს კონფლიქტის წარმოშობის სიღრმისეულ ფესვებთან გამკლავებას, იმ ურთიერთობების, ინტერესების, დისკურსისა და საზოგადოებრივი სტრუქტურების ცვლილებას, რომლებიც კონფლიქტის განგრძობითობას უწყობს ხელს. კონფლიქტის ტრანსფორმაცია, მედიაციისა და ფასილიტაციის პარალელურად, ადგილობრივი რესურსების ათვისება/გამოყენებაზე ამახვილებს ყურადღებას.

ძალადობა / violence

არის მიზანმიმართული ქცევა, რომელიც ფიზიკური ძალის ან ძალაუფლების გამოყენებით ადამიანების, ადამიანთა ჯგუფებისა და სხვა ცოცხალი არსებების განზრახ დაზიანებასა და დაშინებას ისახავს მიზნად.

პირდაპირი ძალადობა / direct violence

ადამიანების, ადამიანთა ჯგუფებისა და სხვა ცოცხალი არსებების სიცოცხლის ხელყოფას გულისხმობს ძალადობისა და აგრესიული ქცევის სხვადასხვა მეთოდის გამოყენებით.

სტრუქტურული ძალადობა / structural violence

გულისხმობს სოციალური, ეკონომიკური, პოლიტიკური უთანასწორობის ლეგიტიმაციას, რომელიც ხელს უწყობს ჩაგვრის ინსტიტუციონალიზაციასა და განმტკიცებას.

კულტურული ძალადობა / cultural violence

კულტურისა და მისი კონკრეტული ასპექტების გამოყენება პირდაპირი და/ან სტრუქტურული ძალადობის ლეგიტიმაციისა და გამართლების მიზნით.

არაძალადობა / nonviolence

არაძალადობის მთავარი იდეა ძალადობის, როგორც მიზნის მიღწევის საშუალების, ისე შედეგების შენარჩუნების მეთოდის უარყოფაა. მოქმედების მთავარი პრინციპი საკუთარი თავისა და გარშემომყოფების მიმართ პატივისცემის გამოხატვაა.

მშვიდობა / peace

მშვიდობა არის თანამონაწილეობითი პროცესი, რომელიც არაძალადობრივი მეთოდების გამოყენებით აგრესიის, ძალადობისა და დისკრიმინაციის სხვადასხვა ფორმასთან გამკლავებასა და ინდივიდუალური, სოციალური, ეკონომიკური და პოლიტიკური კეთილდღეობის მიღწევას ცდილობს.

მშვიდობისყოფა (დამყარება) / peacekeeping

მშვიდობისყოფის (დამყარების) მიზანია ცეცხლის შეწყვეტა, საომარი მდგომარეობიდან გამოსვლა და მხარეთა დაშორიშორება. მშვიდობისყოფას სამი ძირითადი პრინციპი აქვს – თანხმობა, მიუმხრობლობა, არაძალადობა.

მშვიდობის კეთება (შენარჩუნება) / peacemaking

კონფლიქტის მოგვარების მსგავსად, კონფლიქტში ჩართულ მხარეებს შორის პოლიტიკური ელიტების დონეზე შეთანხმების მიღწევის პროცესის ფასილიტაციას გულისხმობს და ყურადღებას *მოლაპარაკებისა და მედიაციის* ასპექტებზე ამახვილებს.

მშვიდობის მშენებლობა / peacebuilding

კომპლექსური კონცეფციაა, რომელიც მშვიდობის შენების ხანგრძლივ პროცესზე ამახვილებს ყურადღებას. აერთიანებს ომგამოვლილ საზოგადოებაში სამართლიანობის მიღწევის, დემოკრატიული პროცესების დანერგვის, ნდობის აღდგენისა და ფსიქოლოგიური ტრავმების დაძლევისკენ მიმართულ ქმედებებს. მშვიდობის მშენებლობის მთავარი ამოცანაა საზოგადოებაში არსებული ძალადობრივი ელემენტების შემცველი სტრუქტურების გარდაქმნა და მდგრადი განვითარების ხელშეწყობა.

ყოველდღიური მშვიდობა / everyday peace

ყოველდღიური მშვიდობა მიემართება იმ ემოციურ, ფიზიკურ და ურთიერთობით გამოცდილებას, რომელსაც ადამიანები თავიანთ საცხოვრებელ სივრცეში ყოველი დღის განმავლობაში აგროვებენ. ადამიანები განსაზღვრავენ იმ ყოველდღიურ ფაქტორებს, რაც მათ სიმშვიდესა და უსაფრთხოებაზე ახდენს გავლენას.

მშვიდობის კულტურა / culture of peace

გულისხმობს ღირებულებების, რწმენების, ნორმებისა და ქცევების განმტკიცებისკენ მიმართულ პროცესს, რომელიც დესტრუქციული კონფლიქტების გარდაქმნის შესაძლებლობად არაძალადობრივი მეთოდების გამოყენებას მიიჩნევს და მხარს უჭერს მშვიდობის შესახებ განათლების, სამართლიანობის, ადამიანის უფლებების დაცვის, მრავალფეროვნების პატივისცემის, გენდერული თანასწორობის უზრუნველყოფის, ჩართულობისა და მავნე ეკონომიკური, სოციო-პოლიტიკური და გარემო ფაქტორების გარდაქმნისკენ მიმართულ ღონისძიებებს.

მშვიდობის / სამშვიდობო განათლება / peace education

გულისხმობს განათლების არაფორმალური მეთოდებით მშვიდობის კულტურის ძირითადი ელემენტების საზოგადოებაში დანერგვას. კერძოდ, შინაგანი და სოციალური მშვიდობის მიღწევისა და ჰარმონიული თანაცხოვრების შესახებ ცოდნის შექმნას; მშვიდობის დამყარებისა და შენარჩუნებისთვის აუცილებელი უნარების გამომუშავებას.

სასარგებლო ბმულები

მშვიდობის კვლევის/სწავლების მიმართულებით მომუშავე ძირითადი ჟურნალები:

Peacebuilding – <http://www.tandfonline.com/loi/rpcb20>

Journal of Peace Research – <http://journals.sagepub.com/home/jpr>

International Peacekeeping – <http://www.tandfonline.com/loi/finp20>

Peace Review – <http://www.tandfonline.com/loi/cper20>

Peace and Change – [http://onlinelibrary.wiley.com/journal/10.1111/\(ISSN\)1468-0130](http://onlinelibrary.wiley.com/journal/10.1111/(ISSN)1468-0130)

International Journal of Peace Studies – <http://www.gmu.edu/programs/icar/ijps/>

International Journal of World Peace – <http://ijwp.org/>

უფასო ონლაინკურსები მშვიდობისა და კონფლიქტების შესახებ

ბმული: <http://www.gcedonlinecampus.org/>

მშვიდობის მშენებლობის და კონფლიქტების ანალიზის მიმართულებით მომუშავე საერთაშორისო ორგანიზაციები:

შერიგების რესურსები – Conciliation Resources

უსაფრთხო მსოფლიო – SaferWorld

ბერგჰოფის ფონდი – Berghof Foundation

საერთაშორისო კრიზისების ჯგუფი – <https://www.crisisgroup.org/>

ინტერნეშენალ ალერტი – <https://www.international-alert.org/>

თაობები მშვიდობისთვის – Generations For Peace

Center for Security Studies – <https://css.ethz.ch/en/publications/mediation-reports/mediation-resources.html>

CRISP: Conflict Transformation and Civic Education – <https://www.crisp-berlin.org/>

კრიზისების მენეჯმენტის ინიციატივა – <http://cmi.fi/>

ოსლოს მშვიდობის კვლევების ინსტიტუტი – <https://www.prio.org/>

სტოკჰოლმის მშვიდობის კვლევების ინსტიტუტი – <https://www.sipri.org/>

სხვა სასარგებლო ბმულები:

Search for Common Ground – <https://www.sfcg.org>

Peace direct – <https://www.peacedirect.org/>

მშვიდობის მშენებლობის ალიანსი – Alliance for Peacebuilding

მშვიდობის უნივერსიტეტი – University for Peace

როტარის პოზიტიური მშვიდობის ონლაინკურსი – Rotary Positive Peace Online Course

აშშ-ის მშვიდობის ინსტიტუტი – United States Institute of Peace

OECD – OECD

სასარგებლო ინფორმაცია – <https://www.beyondintractability.org/>

დამატებითი ლიტერატურა

- Anderson, M. B. (1999) *Do no harm: how aid can support peace – or war*. Boulder, Colo; London: Lynne Rienner.
- Anderson, M. B., Olson, L. and Doughty, K. (2003) *Confronting War: Critical Lessons for Peace Practitioners*. Cambridge, MA:
- Azar, E. (2015) The Management of Protracted Social Conflict. In Woodhouse, T., Miall, H., Ramsbotham, O., and Mitchell, C. R. (editors) *The contemporary conflict resolution reader*. Cambridge: Polity. 47-58.
- Bright, Jonathan, and John Gledhill. 2018. "A Divided Discipline? Mapping Peace and Conflict Studies." *International Studies Perspectives* 19 (2): 128–47.
- Cornelius, Helena, and Shoshana Faire. 1989. *Everyone Can Win: How to Resolve Conflict*. Australia: Simon & Schuster.
- Cornell, S. E. (2001). "The Search for Solutions". In: *Small Nations and Great Powers: A study of ethnopolitical conflict in the Caucasus*. London and New York: RoutledgeCurzon.
- Church, C. S. (2011) *The Use of Reflecting on Peace Practice (RPP) in Peacebuilding Evaluation*. Besa Consulting : Catalyzing Strategic Change.
- Galtung, J. and Fischer, D. (2013). *Johan Galtung: A Pioneer of Peace Research*. Berlin; London: Springer.
- Galtung, J. (2015) Conflict Theory and Practice. In Woodhouse, T., Miall, H., Ramsbotham, O., and Mitchell, C. R. (editors) *The contemporary conflict resolution reader*. Cambridge: Polity. 33-34.
- Gill, Natasha (2015) Inside the Box: Using Integrative Simulations to Teach Conflict, Negotiation and Mediation. CSS Mediation Resources.
- Kristin M. B. et al. (2009). Reconciliation in Conflict-Affected Societies: Multilevel Modeling of Individual and Contextual Factors in the North Caucasus of Russia. *Annals of the Association of American Geographers*, 99(5), pp. 1012-1021.
- Lederach, J. P. (1997) *Building peace: sustainable reconciliation in divided societies*. Washington, DC: United States Institute of Peace Press.
- Lederach, J. P. (2005) *The moral imagination: the art and soul of building peace*. New York; Oxford: Oxford University Press.
- Lederach, J.P. (2005). "4. On Simplicity and Complexity: Finding the Essence of Peacebuilding". In: *The Moral Imagination: The Art and Soul of Building Peace*. Oxford: Oxford University Press. pp. 31-40.
- Mac Ginty, Roger, 2006. *No War, No Peace: The Rejuvenation of Stalled Peace Processes and Peace Accords*. Hampshire: Palgrave Macmillan.
- Mac Ginty, R. (Ed.). (2013). *Routledge Handbook of Peacebuilding*. London: Routledge, <https://doi.org/10.4324/9780203068175>
- Ramsbotham, O., Woodhouse, T. and Miall, H. (2016) *Contemporary conflict resolution: the prevention, management and transformation of deadly conflicts*. Fourth edition. Cambridge: Polity Press.
- Schmid, Herman. 1968. "Peace Research and Politics." *Journal of Peace Research* 5 (3): 217–32.
- Cox, Robert W. 1981. "Social Forces, States, and World Orders: Beyond International Relations Theory." *Millennium* 10 (2): 126–55.
- Wallenstein, P., (2015). *Peacebuilding, Victory and World Order*. Oxford University Press.

Publisher's Note

The Heinrich Boell Foundation, Tbilisi Office - South Caucasus Region has been working on conflict transformation from the beginning of its activities in the region since 2003. During this time, the Foundation together with its partner organizations and local as well as foreign experts has implemented different types of educational, publishing and trust-building projects. One of such projects has been the Lecture Series "War and Peace" which was conducted by the hbs since 2018. Within the framework of this project, BA and MA level students and graduates of Social Sciences, Humanities and Law faculties have the opportunity to attend lectures about the various theoretical approaches of conflict studies, Georgia's peace policy, the interconnection between gender and conflict as well as other related topics. Moreover, there were several documentary film screenings, presentation of photo-archives and listening to biographical interviews of those who have been affected during the armed conflicts.

Hbs did this lecture serial, because it has the impression, that there is a lack of knowledge especial among the younger generation on the conflicts. While implementing the project, it became obvious that there is a need to have a basic handbook in Georgian-language that would give opportunity to students and researchers to gain knowledge on peace and conflict studies. Three researchers who are working in this direction – Natia Chankvetadze, Guranda Bursulaia and Ketevan Murusidze have developed this handbook, which is divided in five chapters: how peace and conflict studies has developed as an academic discipline, conflict resolution and conflict transformation, main methods and approaches of conflict analysis, different techniques of mediation and facilitation, monitoring and evaluation of peace programs. The handbook also includes definitions of main terms, useful links and additional relevant literature.

Taking into account that peace and conflict studies is slowly developing as an academic discipline in Georgia, we would like to support and contribute to this process. We think that this handbook will be a useful resource for lecturers and researchers who are teaching at different universities in Georgia.

Furthermore, we hope that the handbook will also be valuable for those young professionals who are working at different state institutions and non-governmental organizations on peace building and conflict resolution.

Dr. Stefan Meister

Head of Office

Lilia Chikhladze

Programme Coordinator

Heinrich Boell Foundation Tbilisi Office – South Caucasus Region

