

Rozwiązywanie konfliktów

Joanna Fedoryńska



KONFLIKT

zachodzi, gdy dwie lub więcej osoby spostrzegają, że nie mogą zaspokoić swoich potrzeb bez zmiany zachowania innych osób, z którymi pozostają w jakiejś zależności.



RODZAJE KONFLIKTÓW

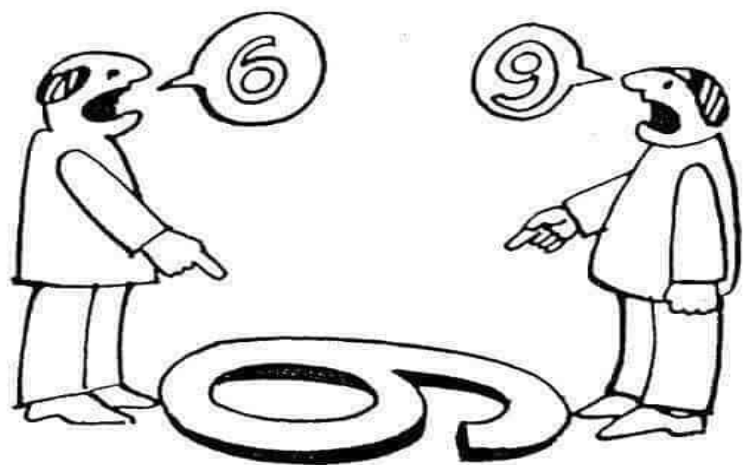
Konflikt wartości np.:
różnica religii, tradycji,
ideologii, wartości
dnia codziennego.

Konflikt relacji np.:
błędne spostrzeżenia,
zła komunikacja, silne
emocje.

Konflikt danych np.:
błędne zrozumienie,
brak danych, błędna
interpretacja.

Konflikt strukturalny
np.: nierówna kontrola
zasobów, nierówny
podział sił.

Konflikt interesów
np.: pieniądze, czas,
poczucie
bezpieczeństwa,



KONFLIKTY W CODZIENNOŚCI

Konflikty są częścią życia we wszystkich jego obszarach: życiu rodzinnym, szkolnym, w pracy, z przyjaciółmi.

Konflikty zazwyczaj wiążą się z silnymi emocjami.

Często konflikty są postrzegane jako coś negatywnego, a one po prostu są elementem codzienności.

Możemy nauczyć się rozwiązywać konflikty tak, aby przynosiły dobre skutki.

Nie ma konfliktów nierozwiązywalnych, choć są nienegocjowalne.

Każda osoba lepiej funkcjonuje i rozwija się, gdy satysfakcjonująco rozwiązuje konflikty.

STYLE ROZWIĄZYWANIA KONFLIKTÓW

Rywalizacja – nastawienie na własne cele, bez zwracania uwagi na innych. Tworzy się sytuacja wygrany-przegry. Strategia ta prowadzi do zerwania związków.

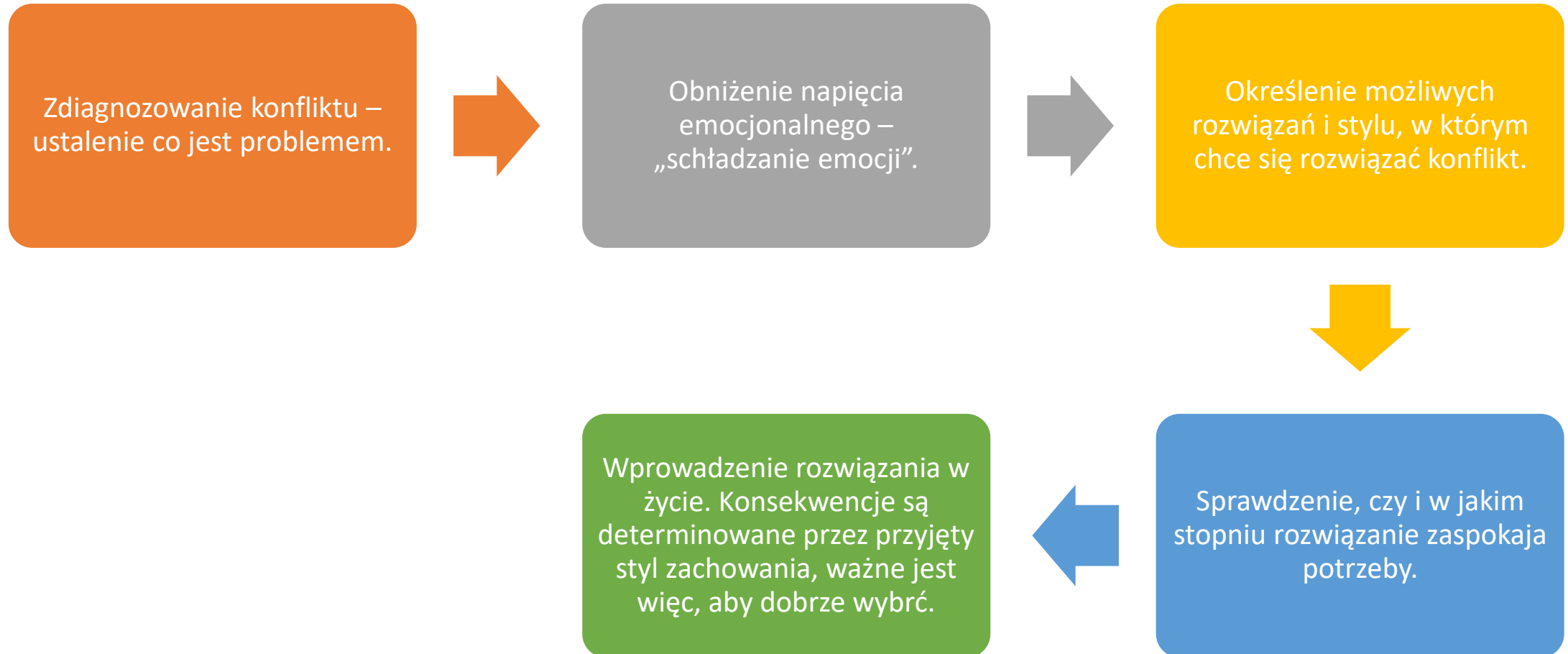
Unikanie – zostawienia problemu samemu sobie, uciekanie od niego. Długotrwałe ukrywanie konfliktów może prowadzić do problemów zdrowotnych.

Przystosowanie – przedkładanie interesów innych nad swoje. Oddawanie pola w walce, uległość powolność.

Kompromis – łączenie różnic. Nie ma wygranych i przegranych, ale nie zawsze wybiera się najlepsze rozwiązanie.

Współpraca – to styl kooperatywny i zdecydowany. To nastawienie na rozwiązanie problemu korzystne dla obu stron. Jest to podejście wygrany-wygrany.

ETAPY ROZWIĄZYWANIA KONFLIKTÓW



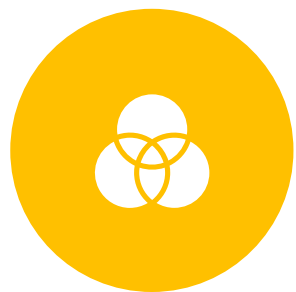
NA KONIEC



Każdy może nauczyć się rozwiązywać konflikty.



Współpraca przynosi najwięcej korzyści, ale w zależności od sytuacji, pozostałe style również mogą być przydatne.



Konflikty wartości, relacji i danych są nienegocjowalne. Można je jednak zmienić na konflikty strukturalne lub interesów i rozwiązać w satysfakcjonujący sposób.



Konflikty są częścią życia, warto więc je rozumieć i umiejętnie rozwiązywać.