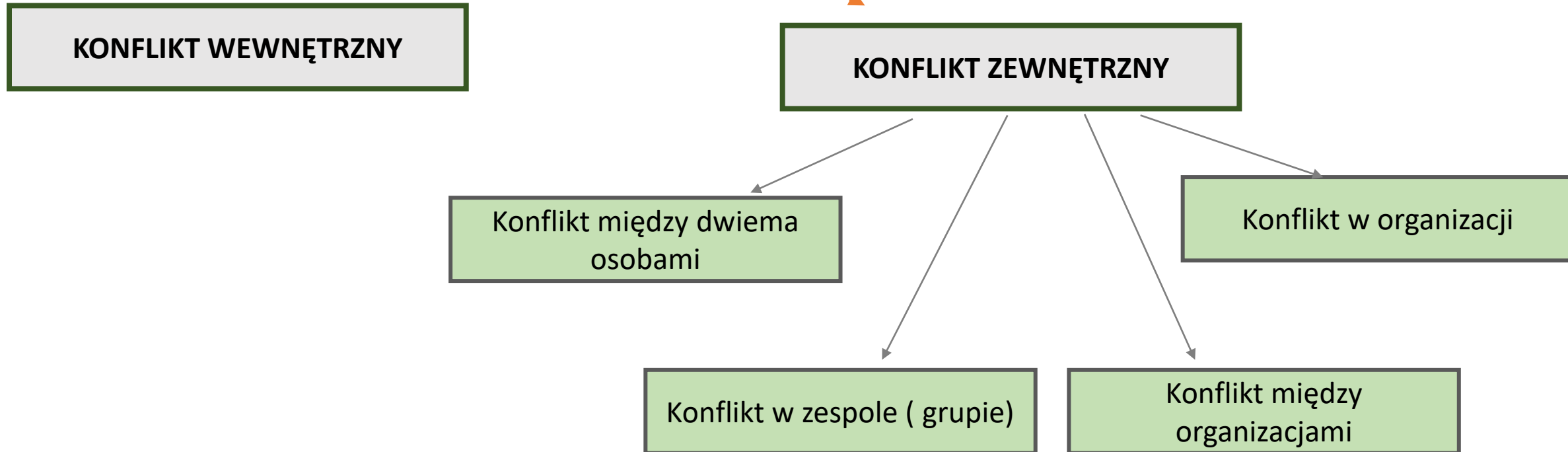


Podział konfliktów i koło konfliktu wg Christopher'a Moore'a

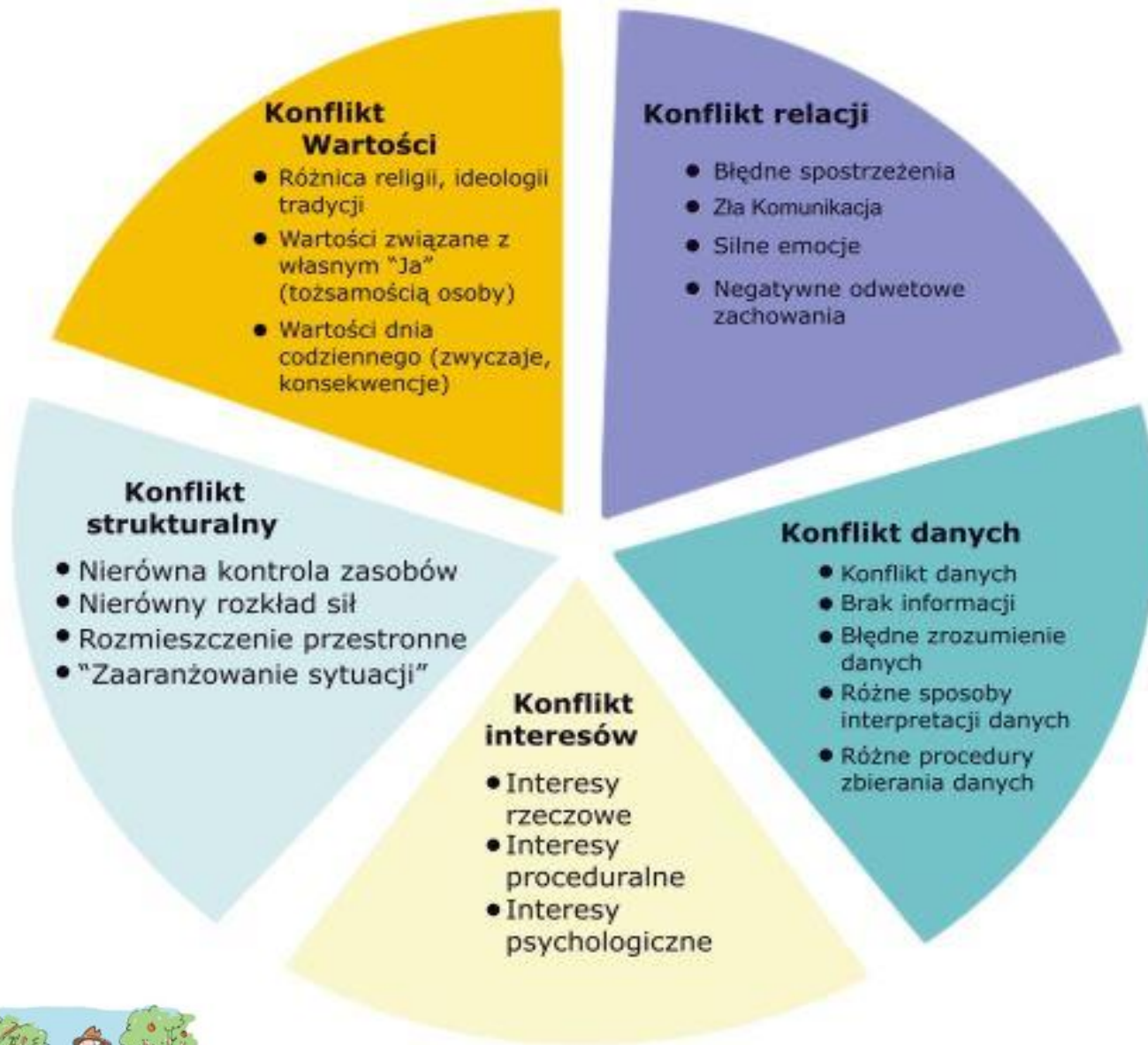


"Gospodarstwo edukacyjne - innowacyjna forma przedsiębiorczości na obszarach wiejskich"

Podział konfliktów



Koło konfliktu wg Christopher'a Moore'a





I Konflikt relacji – opis

W tym konflikcie odpowiedzialność za całe doświadczone zło i cierpienie przypisywana jest drugiej osobie. Za jedyny sposób rozwiązywania sytuacji widzi się zemstę. Celem działania jest zadanie krzywdy (nie zaś sprawiedliwe wyrównanie doznanych niesprawiedliwości czy uzyskanie odpowiedzi na swoje potrzeby). Mylnie zakłada się, że sprawienie bólu doprowadzi do rozwiązania trudności albo do lepszego samopoczucie osoby krzywdzącej.





I Konflikt relacji

- zła komunikacja,
- silne, negatywne emocje,
- stereotypowe, błędne postrzeganie ludzi,
- chęć zemsty, odwetowe działania,
- rozbieżność celów,
- koncentracja na sobie, niesłuchanie partnera, nieprzyjmowanie zdania innego niż własne.





I Konflikt relacji - jak sobie radzić?

1. **Nie pozwól sobie na czarno-białe myślenie**, zwalające całą winę za sytuację na to, jaka druga osoba "jest,,.
2. **Zrób analizę konfliktu**, który jest między Wami - zaczynając od konfliktu strukturalnego, przez danych, interesów, wartości. Gdzie leżą problemy? Jakie działania trzeba podjąć? Co sobie wzajemnie wyjaśnić? Na jakie potrzeby odpowiedzieć? Co zmienić w strukturze relacji między Wami?

(tu ważna rzecz: czasem konflikty i problemy mogą być tak silne, że jedynym możliwym rozwiązaniem sytuacji jest fizyczne odizolowanie się od drugiej osoby i potencjalna praca nad rozwiązaniem trudności na dystans)

3. **Wyciągnij rękę do zgody**, przeproś za to, co było złe po Twojej stronie. To słuszne, niezależnie od tego, czy druga strona ma dojrzałość, aby odpowiedzieć Ci tym samym.





I Konflikt relacji - jak sobie radzić?

4. **Szukaj konstruktywnej odpowiedzi** na doznane zranienia, swoje niezaspokojone potrzeby. Sprawienie krzywdy drugiej osobie nie sprawi, że poczujesz się lepiej. **Zrób coś dobrego dla siebie, zamiast krzywdzić kogoś.** To jest też ścieżka do największej wolności, gdy Ty decydujesz o swoich wyborach, a nie pozwalasz, żeby działania drugiej osoby je warunkowały (i to jeszcze w stronę czynienia zła).
1. **Skorzystaj z pomocy psychologa, terapeuty lub mediatora** - jako pomoc w znalezieniu rozwiązania konfliktu między Wami i najlepszych sposób na działanie w danej sytuacji.





II Konflikt danych - opis

Czyli informacji. Każda ze stron konfliktu może mieć dostęp do jakiejś wiedzy, której nie ma druga strona. Nawet to, że razem uczestniczyliśmy w danym konfliktogennym zdarzeniu nie znaczy, że postrzegamy je tak samo.

- brak informacji,
- niewłaściwe ich rozumienie,
- skrajnie różne punkty widzenia,
- odmienne interpretacje,
- manipulacja informacjami,
- celowe wprowadzanie w błąd.





II Konflikt danych- jak sobie radzić?

1. Nie zakładaj, że wiesz (wszystko).
2. **Wysłuchaj w pełni drugiej strony**, zanim przedstawisz swoje stanowisko. Jeśli coś nie jest dla Ciebie w pełni jasne – **dopytaj**.
3. Nachodzą Cię myśli, że druga osoba jest głupia? **Powiedz nie takiemu myśleniu**. To jeden ze sposobów, w jakie bronimy się przed przyjęciem różnic między nami. Więcej we wpisie na blogu: 5 sposobów mordowania indywidualności drugiej osoby
4. Kiedy w Twoją stronę kierowane są ogólnikowe oskarżenia: Ty nigdy mnie nie słuchasz! Nie dbasz o mnie! Nic dla Ciebie nie znaczę! **Poproś (spokojnym głosem) o przywołanie konkretnych sytuacji i zachowań, które zraniły drugą osobę**.
5. **Bądź otwarta/otwarty w komunikacji informacji ważnych z perspektywy zaistnienia konfliktu**, jakie masz. Nie licz, że druga strona wie lub się domyśli.

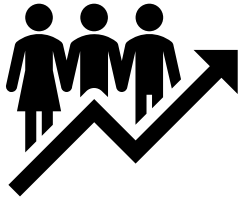




III Konflikt interesów- opis

Przykładowe rodzaje interesów, to interesy materialne (finanse, przedmioty) i interesy psychologiczne (np. poczucie bezpieczeństwa, przynależność do grupy i bliskość z innymi, doświadczanie szacunku i uznania). Przez interesy rozumiemy sposoby, w jakie chcemy zrealizować nasze potrzeby. To kluczowa rzecz do zrozumienia w tym temacie. Dlaczego? Otóż potrzeby są uniwersalne, wspólne wszystkim ludziom. Za to „interesy” , tj. sposoby ich zaspokajania są bardzo indywidualną rzeczą. Zdecydowanie zbyt rzadko uświadamiamy sobie, jakie głębokie potrzeby kierują nami i innymi. Dodatkowo, nieraz nie mamy świadomości, że daną swoją potrzebę możemy zaspokoić na więcej niż jeden sposób (ten, o który najbardziej walczymy w konflikcie, a który akurat może być najtrudniejszy dla drugiej strony do przyjęcia). Część konfliktów interesów jest niemożliwa do rozwiązania. Wynika to m.in. z tego, że strategie dążenia do zaspokojenia swoich potrzeb mogą się wzajemnie wykluczać. Często jest też tak, że dana potrzeba nie może być zaspokojona w danej relacji, przez daną osobę lub też nawet jest to taki rodzaj potrzeby, której spełnienie możemy znaleźć tylko w otwarciu się na duchową stronę naszego życia (zwrócenie się z nią do Boga lub - dla osób niewierzących - poprzez poszukiwanie odpowiedzi, rozwiązań na inne sposoby).

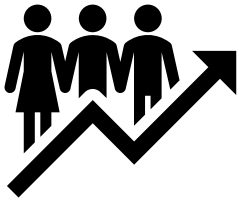




III Konflikt interesów

- Jedna ze stron chce zaspokoić swoje potrzeby kosztem innej.
- Może dotyczyć: pieniędzy, czasu, podziału pracy (czyli potrzeb materialnych), sposobu prowadzenia rozmów czy rozwiązywania konfliktów (czyli formy), poczucia własnej wartości, zaufania, szacunku (czyli potrzeb psychologicznych).

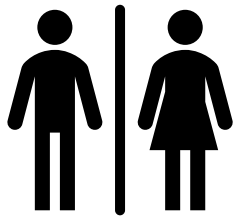




III Konflikt interesów- jak sobie radzić ?

1. Rozpoznaj, jakie **potrzeby** kierują Tobą w sytuacji konfliktu - z jakich powodów ważne jest dla Ciebie takie, a nie inne rozwiązanie?
2. Postaraj się **spojrzeć na sytuację z perspektywy drugiej strony**. Jakiej jej **potrzeby** są zaangażowane w sytuację? Co znaczyłoby dla niej przyjęcie Twoich próśb?
3. **Zapytaj** dlaczego coś jest ważne dla drugiej osoby. Gdy usłyszysz stojące za tym **potrzeby** łatwiej będzie Ci **zrozumieć** powody, dla których prosi ona o daną rzecz/daną strategię działania.
4. Nigdy nie wyśmiewaj i nie umniejszaj **potrzeb** kierujących drugą osobą. Jedyne co możesz przez to zyskać, to wrogość. Staraj się je za to **zrozumieć i wyjść im na spotkanie**.
5. Kiedy proponujesz **inne rozwiązania** sytuacji, dobieraj je tak, żeby stanowiły jak najpełniejszą odpowiedź na **potrzeby drugiej strony**. Zwiększa to szansę na osiągnięcie porozumienia.
6. Przy przedstawianiu **sposób działania/rozwiązania konfliktu** wyjaśnij, z jakich powodów są one istotne dla Ciebie.
7. Kiedy ani Ty, ani druga strona nie umiecie już podjąć konstruktywnej rozmowy o swoich potrzebach, skorzystajcie ze **wsparcia mediatora**. Jednym z jego głównych zadań jest odkrywanie potrzeb rozmówców i naprowadzanie ich na wspólne wypracowanie spełniających je rozwiązań.





IV Konflikt strukturalny- opis

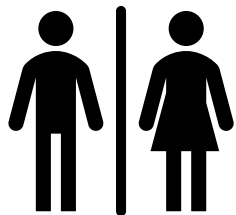
W ramach konfliktu strukturalnego patrzymy na **osoby zaangażowane w konflikt** oraz na **rzeczy**, o które konflikt się toczy.

Konflikt strukturalny występuje **zawsze**. Określa on obiektywne realia sytuacji. Jedynym sposobem na jego usunięcie jest zakończenie danej relacji, wyjście z danego otoczenia. Co najczęściej jest niemożliwe.

Po pierwsze, **szczególną uwagę zwracamy na osoby i na wiążącą je relacje**. Przykładowo, często mamy do czynienia z sytuacją, gdzie jedna strona jest **podporządkowana** drugiej i ma znacząco mniejsze możliwości dochodzenia swojej racji (np. dziecko - rodzic, uczeń - nauczyciel, pracownik - pracodawca, obywatel - państwo). Układ sprawia, że jednemu wolno więcej niż drugiemu. To potęguje konflikt, ponieważ pozostawia słabszą stronę w poczuciu bezsilności. Sprzyja także eskalacji emocji, ponieważ potrzeby strony słabszej mogą być marginalizowane.

Drugim obszarem są **zasoby**. Gdy mamy jednego laptopa, w kolejce do którego ustawiają się rodzice i dziecko, to spory są nieuchronne. Podobnie jest z finansami w firmie. Działy marketingu, sprzedaży i jakości są strukturalnie skonfliktowane ze sobą. Każdy ma bowiem inne cele i pragnie zdobyć jak największą część budżetu dla siebie.

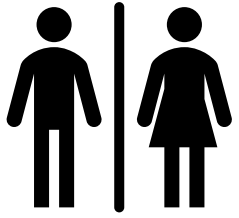




IV Konflikt strukturalny

- niejasne określenie ról w grupie,
- niesprawiedliwy podział zadań,
- nierealistyczne terminy wykonania pracy,
- nierówny rozkład sił,
- ograniczone zasoby,
- konflikty relacji i wartości.

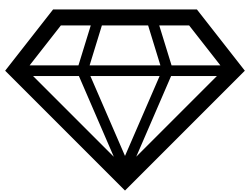




IV Konflikt strukturalny- jak sobie radzić?

1. Uświadom sobie jego istnienie.
2. Rozpisz na **kartce**, kto jest kim, w jakiej relacji jest do drugiej strony i co z tego wynika.
3. Scharakteryzuj dobrze, o co toczy się **konflikt**. Czy jest to zasób ograniczony? Jeśli tak, to jakim ograniczeniom podlega?
4. **Szukaj kreatywnych sposobów** na poradzenie sobie z rywalizacją o ograniczone dobro.
5. Gdy jesteś stroną mniej uprzywilejowaną w konflikcie, **mów o swoim doświadczeniu sytuacji**. Być może druga strona Cię usłyszy i łatwiej będzie Wam dojść do porozumienia.
Przykład w relacji uczeń-nauczyciel, przedstawia autorka bloga Uczeń też człowiek
6. Jeśli nie możesz sobie poradzić z nierównościami między Tobą a drugą stroną (lub po prostu nie umiesz już porozumieć się z drugim) **skorzystaj z pomocy mediatora**.

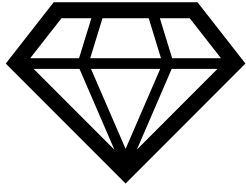




V Konflikt wartości- opis

Wartości, to prawdy, wg których żyjemy, które spajają naszą tożsamość. Są one związane z naszą historią życia - osobowością, wychowaniem, kulturą, w której się wychowaliśmy, a także wolnym wyborem w zakresie światopoglądu. Mogą być silnie związane z informacjami (danymi), jakie posiadamy i potrzebami, które realizujemy poprzez swoje zaangażowanie w ich realizację. Zakłada się, że ogólnie ludzką wartością jest unikanie zła, a czynienie dobra. Z tego wynika wiele podzielanych wartości i ocen moralnych (np. potępienie odbierania życia niewinnym ludziom). Jednak na tym tle pojawia się również wiele różnic. Wyróżniamy także wartości dnia codziennego, jak np. podejście do kwestii porządku w mieszkaniu, zaangażowania w kultywowanie tradycji czy preferencje w zakresie polityki. Wartości są silnym motywatorem naszych działań. Wiara, jaką w nie pokładamy, a także przekonanie o ich uniwersalnej prawdziwości, niejednokrotnie prowadzą do powstania konfliktów między nami. Część konfliktów wartości jest nierozwiązywalna u swoich podstaw (gdy dwie osoby uznają inną rzecz za dobrą w danej sytuacji).

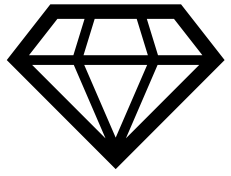




V Konflikt wartości

- różne interpretacje dobra i zła,
- odmienne reguły sprawiedliwości,
- sprzeczność między normami obowiązującymi w grupie a własnymi.





V Konflikt wartości- jak sobie radzić?

1. Na ile to możliwe, **zgódźcie się na to, że się nie zgadzacie** (np. w kwestii preferencji politycznych. To, ile rodzin daje się wewnętrźnie poróżnić przez konflikt na tej linii, jest niewyobrażalne. Skala generowanego przez to bezsensownego cierpienia jest potworna).
2. **Pozostaw** ludziom **swobodę w wyborze wartości**, jakimi się kierują. Masz prawo mówić o swoich wartościach, argumentować i przekonywać, postaraj się jednak ich nie narzucać siłą innym, gdyż ma to niskie szanse powodzenia w dłuższej perspektywie czasu. Pokaż przez swoje życie nimi, jak są wartościowe. Jeśli coś ma tu szansę zadziałać, to właśnie to.
3. Nachodzą Cię myśli, że druga osoba jest zła? Powiedz nie takiemu myśleniu. To jeden ze sposobów, w jakie bronimy się przed przyjęciem różnic między nami.
4. Utwierdź się samemu/samej w wyznawanych przez Ciebie wartościach. Nie szukaj potwierdzenia ich słuszności w tym, czy druga osoba obok Ciebie je wyznaje, czy nie. Jeśli racja jest po Twojej stronie, to jest (nawet, gdyby wszyscy inni działali inaczej) .
5. Nie rezygnuj ze swoich wartości (i nie pozwól drugiej stronie na to) w imię świętego spokoju w relacji. Wykreujecie tym tylko gorycz. **Szukajcie sposobów.** jak być razem, będąc jednocześnie w zgodzie z samymi sobą.

