

Ekonomiczny Uniwersytet Dziecięcy



RODZIC W ROLI MEDIATORA

Magda Bellwon

Politechnika Gdańska - 17 listopad 2022 r.

Organizatorzy



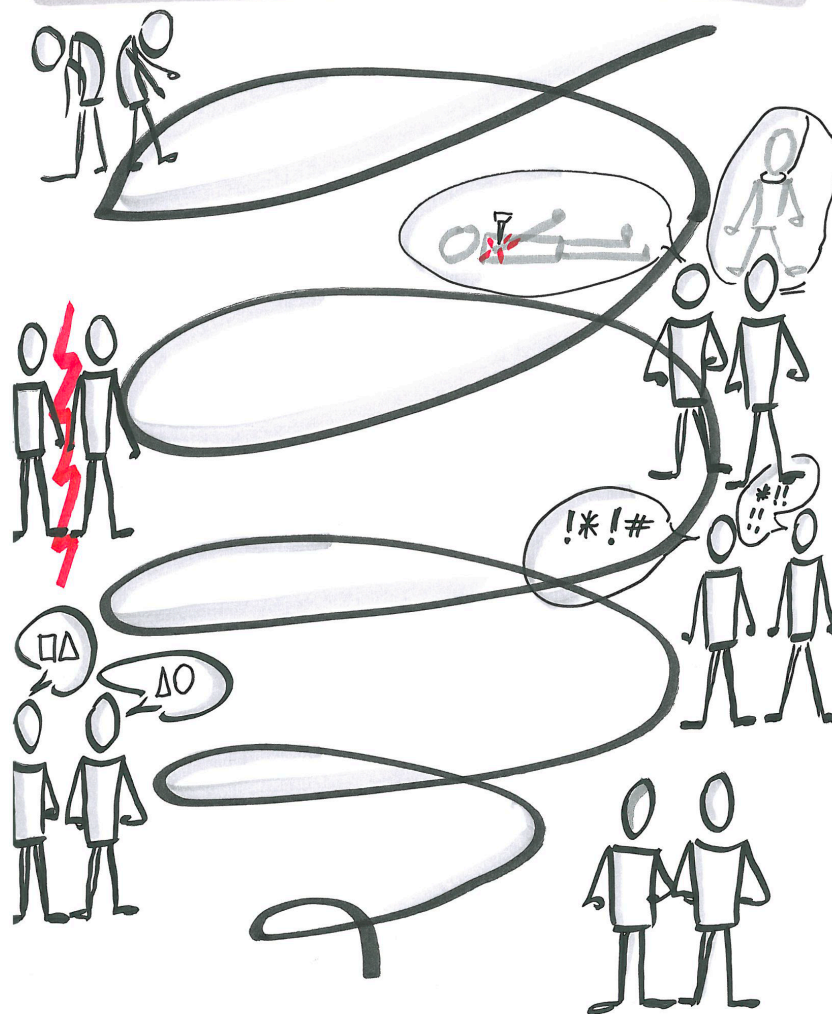


KONFLIKT -

łac. *conflictus* -

zderzenie, starcie,
sprzeczność dążeń, niezgodność
interesów, poglądów, antagonizm,
koalicja, spór, zatarg

ETAPY ROZWOJU KONFLIKTU





JAKIE JEST TWOJE PODEJŚCIE DO KONFLIKTU?

PODEJŚCIE TRADYCYJNE -

konflikty są zdecydowanie niepożądane,

konfliktów można i trzeba unikać,

źródłem konfliktów są często błędy ludzi,

konflikt jest przeciwieństwem harmonijnego, efektywnego

współdziałania,

postępowanie osób odpowiedzialnych powinno prowadzić do

eliminowania konfliktów



PODEJŚCIE WSPÓŁCZESNE -

konflikty są czasem pożyteczne,

konflikty są nieuniknione,

źródła konfliktów są różnorodne i nie należy ich

powstrzymywać,

konflikty w różnym stopniu przyczyniają się do efektywnego

współdziałania,

konfliktem należy pokierować tak, aby osiągnąć z niego

pozytywne efekty



CO WEDŁUG WAS JEST NAJCZĘSTSZĄ PRZYCZYNĄ POWSTAWANIA KONFLIKTÓW ?

KOŁO KONFLIKTU

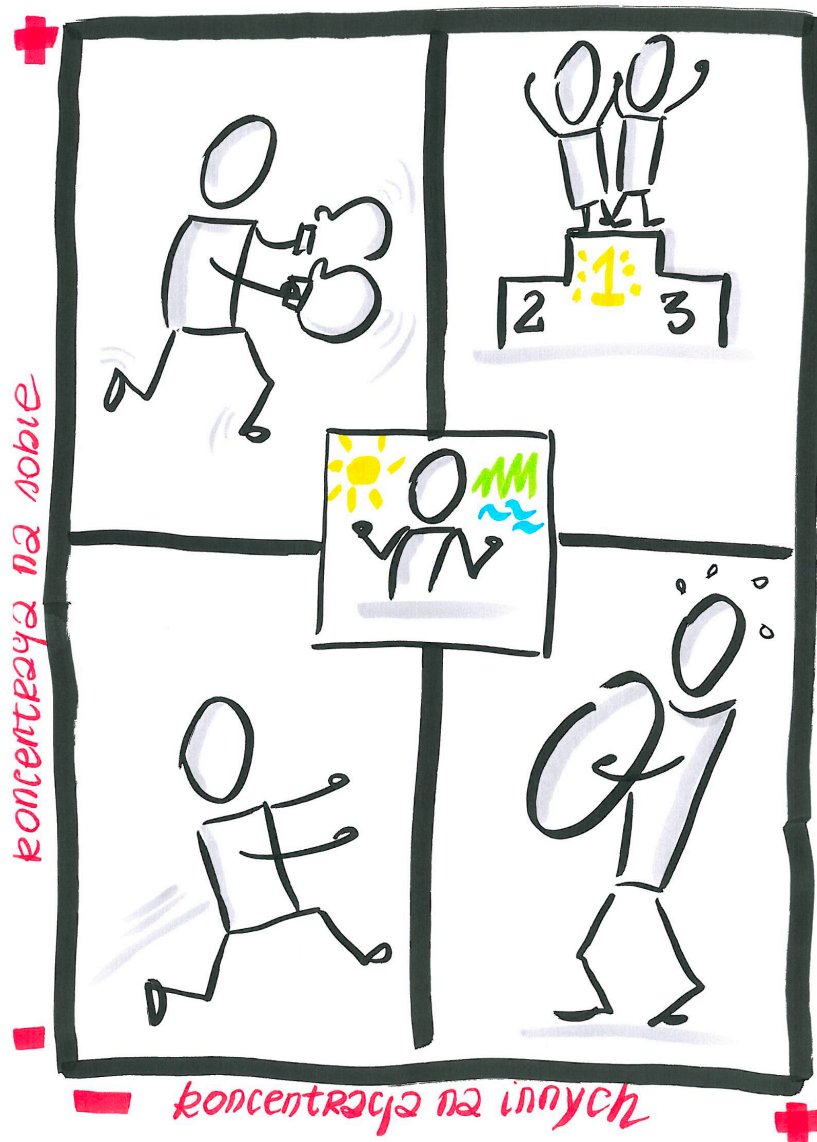


**CZY ZASTANAWIALIŚCIE SIĘ
KIEDYŚ
JAK
REAGUJECIE W SYTUACJI
KONFLIKTOWEJ ?**



PIĘĆ STRATEGICZNYCH WZORCÓW KONFLIKTU WG KENNETHA THOMASA :

RYWALIZACJA
UNIKANIE
DOSTOSOWANIE SIĘ
KOMPROMIS
WSPÓŁPRACA



STYL RYWALIZACJA/WYMUSZANIE

postrzegasz osobiste cele jako istotniejsze od celów innych osób; stąd też bardziej cenisz koncentrację na sobie (lub w razie konieczności nawet siłę) niż współpracę (koncentrację na innych),

postrzegasz konflikt jako sytuację typu wygrany - przegrany lub jako próbę siły; aby jedna osoba mogła wygrać, druga musi przegrać,

STYL UNIKANIE/WYCOFANIE:

w równie niewielkim stopniu skupiasz się na sobie jak i na innych; przykładasz małą wagę zarówno do koncentracji na sobie jak i do koncentracji na innych,

dbasz o to, aby za wszelką cenę zachować neutralność;
konflikty postrzegasz jako jałowe i wyczerpujące
doświadczenie

usuwasz się, fizycznie lub psychicznie, z grup
doświadczających jakichkolwiek konfliktów; trzymasz się z
daleka od sytuacji, które mogą prowadzić do konfliktu

STYL - DOSTOSOWANIE/ŁAGODZENIE

bardziej skupiasz się na innych niż na sobie, wyżej
cenisz współpracę niż asertywność,

postrzegasz otwarty konflikt jako destrukcyjny;
jeżeli to konieczne poddajesz się woli innych,

wierzysz, że zewnętrzna harmonia jest istotna dla
zachowania dobrych relacji i uzyskania
akceptacji, dążysz do łagodzenia konfliktów

STYL DAŻENIE DO KOMPROMISU

przyjmujesz stanowisko w pół drogi między koncentracją na sobie a koncentracją na innych, wierząc, że to, by rozwiązanie było możliwe do zastosowania czy zaakceptowania, jest bardziej istotne od tego, by było wysokiej jakości,

postrzegasz konflikt jako możliwe rozwiązanie, choć - w celu uniknięcia bezpośredniej konfrontacji - korzystasz z głosowania lub innych metod dochodzenia do kompromisu,

próbujesz znaleźć rozwiązanie, które będzie możliwe do zaakceptowania dla wszystkich, przy czym - aby osiągnąć kompromis wszyscy uczestnicy muszą zrezygnować z czegoś istotnego dla siebie,

na ogół uznajesz kompromis za rozwiązanie stosowane w drugiej kolejności

STYL WSPÓLPACA/ROZWIĄZYWANIE PROBLEMÓW

na równi skupiasz się na sobie i na innych; cenisz wysoką asertywność oraz zdecydowaną współpracę,

postrzegasz konflikt jako korzystny pod warunkiem, że załatwia się go w sposób otwarty; wykładasz wszystkie karty na stół,

przeprowadzasz grupę/zespół przez podstawową procedurę rozwiązywania problemów,

próbujesz osiągnąć powszechną zgodę; możesz poświęcić dużo czasu i energii na jego wypracowanie

PRZESZKODY W ROZWIĄZYWANIU KONFLIKTÓW:

LUSTRZANE ODBICIE

MECHANIZM „ŻDŹBŁA I BELKI”

PODWÓJNE NORMY



ETAPY ROZWIĄZYWANIA KONFLIKTÓW: ZDEFINIOWANIE PROBLEMU:

kogo dotyczy konflikt?
na czym polegają różnice między Stronami?
czy są punkty wspólne?

ROZPOZNANIE PRZYCZYN KONFLIKTU:

zapobieganie konfliktom w przyszłości

WSPÓLNE POSZUKIWANIE MOŻLIWYCH ROZWIĄZAŃ

WYBÓR ROZWIĄZANIA SATYSFAKCJONUJĄCY OBIE STRONY:

stopień zaspokojenia celów Stron,
działania Stron konieczne do rozstrzygnięcia konfliktu

ROZWIĄZYWANIE czy ROZSTRZYGANIE -

jak najlepiej można
zakończyć
konflikt?

ROZWIĄZYWANIE	ROZSTRZYGANIE
MEDIACJA	SĄD
NEGOCJACJE	ARBITRAŻ

DEFINICJA MEDIACJI

- pomoc neutralnej osoby trzeciej stronom konfliktu w znalezieniu akceptowanego przez obie strony rozwiązania
- zarządzane przez mediatora negocjacje
 - proces w którym mediator pomaga stronom zmienić interpretację konfliktu

ZASADY MEDIACJI

1. bezstronność
2. neutralność
3. poufność
4. dobrowolność
5. akceptowalność

OSOBA MEDIATORA

wg. Moore'a mediator jest osobą, która swoją postawą podkreśla, że nie jest zaangażowana w spór stron, co pozwala mu na kierowanie komunikacją pomiędzy zwaśnionymi, w celu osiągnięcia przez nich zadowalającego obie strony rezultatu.

Mediator staje się tym samym stroną procedury, niezainteresowaną bezpośrednio treścią porozumienia, którą strony sporu zapraszają, aby pomogła im prowadzić rozmowy

OSOBA MEDIATORA

mediator w procesie negocjowania ma możliwość oddziaływania na jego przebieg i postawy Stron.

W pewnych sytuacjach działanie mediatora - związane z jego możliwościami - mogą w sposób dość istotny zmieniać zakres dostępnych rozwiązań:

- stwarza obu Stronom zewnętrzną motywację do zawarcia porozumienia,
- zabezpiecza Strony przed nieprzewidzianym rozwojem wypadków,

ROLA MEDIATORA

mediator jest:

1. menadżerem (potrafi efektywnie zarządzać procesem mediacji)
2. kompetentnym „komunikatorem” (zna i stosuje narzędzia efektywnej komunikacji)
3. „negocjatorem” (rozumie i zna zasady negocjacji)
4. „przyjacielem obu stron” (potrafi nawiązać relacje ze Stronami pozwalające mu zarządzać efektywnie procesem mediacji)

ROLA MEDIATORA

rola mediatora zakłada m. in.:

- odebranie informacji o dobrowolności udziału,
 - pośredniczenie w komunikacji,
- organizowanie procesu prowadzenia rozmów,
- umożliwianie stronom emocjonalnego odreagowania sytuacji konfliktowej,
- czuwa nad kształtem i zgodnością z prawem rozwiązania, które podejmują strony.

Mediator pracuje z osobami w konflikcie. Konflikt pomiędzy Stronami wynika najczęściej z powodu zależności Stron od siebie - poziom strukturalny; dostrzeżeniu niemożność jednoczesnego zaspokojenia swoich potrzeb - poziom psychologiczny i podejmowaniu działania w celu zmiany sytuacji - poziom działania.



DZIĘKUJĘ ZA UWAGĘ 😊