Image containing text.

Auto-generated descriptionAn image containing an icon

Auto-generated description

Numer projektu: 2021-1-IT03-KA220-YOU-000028810

| TYTUŁ | GŁOWA\_ROZWIĄZYWANIE KONFLIKTÓW: OD RYWALIZACJI DO WSPÓŁPRACY | | |
| --- | --- | --- | --- |
| DATA I MIEJSCE |  | CZAS TRWANIA | 45-60 minut |
| OSOBA PROWADZĄCA |  | | |
| WIEK I LICZBA UCZESTNIKÓW | Optymalna liczba uczestników: 8-10 | | |
| TEMAT | Rozwiązywanie konfliktów z wykorzystaniem strategii współpracy | | |
| CELE | 1. Rozpoznawanie oznak konfliktu. 2. Rozpoznanie 5 typów rozwiązywania konfliktów. 3. Nauka stosowania kooperacyjnego stylu rozwiązywania konfliktów. | | |
| EFEKTY UCZENIA SIĘ | Po tym ćwiczeniu uczestnicy powinni umieć:   1. Opisać atrybuty konfliktu. 2. Rozróżnić 5 różnych typów rozwiązywania konfliktów. 3. Stosować techniki kooperacyjnego stylu rozwiązywania konfliktów. | | |

| MATERIAŁY, NARZĘDZIA I ZASOBY:  Projektor, kartki papieru z sytuacjami konfliktowymi. |
| --- |
| METODY:  Metoda problemowa / aktywna - uczestnicy starają się aktywnie rozwiązać konflikt za pomocą podanych technik. |

| OPIS DZIAŁAŃ | |
| --- | --- |
| WPROWADZENIE  (czas trwania - 15-20 min) | Prowadzący otwiera ćwiczenie pytając uczestników o to, jak się czują, gdy pojawia się konflikt i dlaczego tak się czują. Następnie uczestnicy zastanawiają się, jakie są oznaki, które mogą wskazywać na konflikt.  Następnie prowadzący odczytuje charakterystykę różnych sposobów / stylów rozwiązywania konfliktów. W tym czasie uczestnicy powinni się zastanowić, jak oni sami podchodzą do konfliktów.   1. Rywalizacja. Osoby rywalizujące są asertywne i niechętne do współpracy oraz skłonne do realizowania własnych spraw kosztem drugiej osoby. To działa, gdy nie zależy ci na relacji, ale wynik jest ważny. 2. Unikanie. Ten styl ma na celu zmniejszenie konfliktu poprzez jego ignorowanie, usunięcie skonfliktowanych stron lub unikanie go w jakiś sposób. To działa, gdy nie zależy Ci na relacji i wynikach. 3. Dostosowanie - Accommodating. Ten styl ma na celu pozwolić drugiej stronie wygrać i spełnić jej potrzeby. Sprawdza się, gdy relacja jest ważna, ale wyniki nie. 4. Kompromis. Ten styl dąży do znalezienia środka. Obie strony muszą z czegoś zrezygnować, aby coś dostać. Sprawdza się, gdy trzeba szybko osiągnąć porozumienie, jednak nikt nie czuje się z niego w pełni zadowolony. 5. Współpraca. Ten styl dąży do znalezienia rozwiązania, które będzie korzystne dla wszystkich stron. Wymaga kreatywnego myślenia i otwartej komunikacji. Jest stosowany, gdy ważne są zarówno relacje, jak i wyniki. |
| DZIAŁANIE GŁÓWNE  (czas trwania - 15-20 min) | Następnie uczestnicy dzieleni są na pary, aby wypróbować techniki poprzez odgrywanie danych sytuacji. Każda para otrzymuje sytuację z dwoma różnymi punktami widzenia i każda z nich musi spróbować zastosować techniki współpracy, aby znaleźć rozwiązanie problemu.  Sytuacje należy stworzyć wykorzystując doświadczenia uczestników grupy. |
| ZAKOŃCZENIE + OCENA  (czas trwania - 15-20 min) | Po zakończeniu aktywności prowadzący przedstawia uczestnikom te pytania:   1. Jak wyglądało to zadanie dla Ciebie? 2. Co było najtrudniejsze podczas zajęć? 3. Jak wyglądało dla Ciebie stosowanie technik? 4. Jak prawdopodobne jest, że zastosujesz te techniki w przyszłości?   Uczestnicy są następnie zachęcani do podzielenia się dodatkowymi przemyśleniami i spostrzeżeniami po zakończeniu zajęć.  Następnie osoba prowadząca podkreśla, że choć nie możemy kontrolować, czy konflikt się pojawi, to możemy kontrolować własne podejście do konfliktu. |

