

NACIONĀLAIS
ATTĪSTĪBAS
PLĀNS 2020



EIROPAS SAVIENĪBA
Eiropas Sociālais
fonds

IEGULDĪJUMS TAVĀ NĀKOTNĒ

Seminārs par sabiedrības veselības jautājumiem

KONFLIKTI UN TO RISINĀŠANA

Mag.psych. Elīna Seleviča,
2023

KONFLIKTS

Konflikts ir atšķirīgu mērķu vai interešu ietekmē radušās domstarpības, pretrunas, opozīcija, strīdi un pretestība starp atsevišķiem cilvēkiem, cilvēku grupām vai organizācijām.

Konflikts ir svarīgs fenomens, kas piedēvējams jebkurai videi, kurā eksistē atšķirīgi viedokļi.

FAKTORI, KAS NOVED LĪDZ KONFLIKTAM

- Organizatoriskie
- Personiskie

ORGANIZATORISKIE

- Neskaidrs priekšstats par otras puses darba pienākumiem un atbildību
- Kopēji resursi
- Mērķu atšķirības
- Savstarpējā atkarība
- Autoritātes problēma
- Statusa atšķirības
- Neskaidrs pienākumu sadalījums
- Atšķirīga izpratne par lomu sadalījumu

PERSONISKIE

- Individāda prasmes un spējas
- Personības īpatnības, kas apgrūtina saskarsmi
- Uztveres īpatnības
- Vecuma, mentalitātes, vērtību, morāli-ētisko principu atšķirības
- Personīgo problēmu pārņemšana uz attiecībām
- Saskarsmes un komunikācijas iemaņas

KONFLIKTU NEGATĪVĀS SEKAS

- Negatīvas emocijas
- Tolerances trūkums
- Vardarbība

KONFLIKTU POZITĪVĀS SEKAS

- Komunikāciju prasmes
- Stresa mazināšanas prasmes
- Jaunu ideju īstenošana
- Jaunu risinājumu atrašana

KONFLIKTU RISINĀŠANAS METODEDES

- Mediācijas metode
- Supervīzijas metode
- Fasilitācija

KONFLIKTU IEDALĪJUMI

- Attiecību konflikts
- Uzdevumu konflikts
- Procesu konflikts

R. KILMENA UN K. TOMASA PIEEJA STARPERSONU KONFLIKTIEM

- Izvairīšanās taktika
- Pielāgošanās taktika
- Sāncensības jeb konkurences taktika
- Kompromisa taktika
- Sadarbības taktika

TIPISKĀKĀS KĻŪDAS, KAS KAVĒ KONFLIKTU RISINĀŠANU

- Izvairīšanās no konflikta vispār
- Pārmērīga aizstāvēšanās
- Vispārināšana
- Turēšanās pie savas “patiesības”
- “domu lasīšana”
- Aizmiršana klausīties
- Vainīgā meklēšana
- Cenšanās panākt savu taisnību
- Pāriešana uz personiskiem apvainojumiem
- “Akmens sienas” efekts – atteikšanās runāt vai klausīties partnerī

VEIKSMĪGI ATRISINĀTA KONFLIKTA IEGUVUMI

- Paaugstināta motivācija darboties un strādāt
- Radošums un inovatīvas idejas
- Dinamiskāka darba dzīvi (pretstatā garlaicīgai ikdienai)
- Iespēja izreaģēt dažādas emocijas, attīstīt empātiju u.c.

PREVENTĪVI PASĀKUMI KONFLIKTSITUĀCIJU NOVĒRŠANĀ

- Procedūru izstrāde konfliktsituācijām
- Konflikta risināšanas prasmju attīstīšana
- Mediācijas programmu ieviešana

NACIONĀLAIS
ATTĪSTĪBAS
PLĀNS 2020



EIROPAS SAVIENĪBA
Eiropas Sociālais
fonds

IEGULDĪJUMS TAVĀ NĀKOTNĒ

Seminārs par sabiedrības veselības jautājumiem **KONFLIKTI UN TO RISINĀŠANA**

PRAKTISKĀ DAĻA

Mag.psych. Elīna Seleviča,
2023

SITUĀCIJU ANALĪZES

10 grupas

SITUĀCIJA NR. 1.

Anna un Pēteris strādā vienā nodaļā pie kopīga projekta. Vadība projekta realizēšanu uzticējusi abiem, ļaujot pašiem sadalīt atbildības jomas un veicamos uzdevumus. Anna un Pēteris diskutē par projekta īstenošanu, taču regulāri nonāk domstarpībās un nevar vienoties par gala lēmumu. Anna ir precīza, lielu uzmanību pievērš detaļām, savukārt Pēteris uzskata, ka “iestrēgšana” sīkumos kavē projekta veiksmīgu realizāciju.

SITUĀCIJA NR. 2.

Dina un Iveta strādā kopīgā darba vietā jau 7 gadus. Līdz šim abām ir bijušas distancētas attiecības personisku antipātiju dēļ. Šobrīd Dinai un Ivetai jāstrādā pie kopīga uzdevuma veikšanas un abu sieviešu komunikācijā parādās sīki konflikti (dažkārt pat par nebūtiskām lietām), kuri traucē efektīvi sastrādāties. Abas sievietes dodas pie vadības, sakot, ka neredz iespēju turpināt kopīgi strādāt pie uzdevuma

SITUĀCIJA NR. 3.

Viena projekta realizēšanā iesaistītas divas uzņēmuma nodaļas. Katra nodaļa atbild par savu jomu - viena par administratīvajām funkcijām (projekta nolikuma ievērošanu, dokumentāciju, termiņiem u.tml.), otra - par projekta mārketinga un sabiedrisko attiecību aktivitātēm. Sākot darbu pie projekta, rodas nesaskaņas starp abu nodaļu darbiniekiem, administratīvā nodaļa cenšas panākt raitāku projekta virzību, mārketinga nodaļas darbinieki uzstāj, ka radošie darbi prasa vairāk laika.

SITUĀCIJA NR. 4.

Jaunajā ēkā divām uzņēmuma/iestādes nodaļām ierādīta darba vieta vienā atvērtā tipa telpā. Pamazām birst sīki konflikti par labākajām/ērtākajām darba vietām, darba resursu (printera, atpūtas zonas u.c.) izmantošanu u.tml. Rezultātā attiecības starp abu nodaļu darbiniekiem kļūst saspīlētas.

SITUĀCIJA NR. 5.

Ķīmijas skolotājs un kāda 7.klases zēna vecāki ir nonākuši strīdā par skolēna akadēmisko progresu - skolotājs uzskata, ka zēns ir spējīgs, taču nepietiekami cenšas un ir neuzmanīgs ķīmijas stundās. Vecāki uzskata, ka skolotājs nav objektīvs un zēna sniegumu novērtē zemāk kā citu klases skolēnu rezultātus. Skolotāja un vecāku sarunas beidzas bez kopīga lēmuma un redzējuma, kā šo problēmu risināt tālāk.

NACIONĀLAIS
ATTĪSTĪBAS
PLĀNS 2020



EIROPAS SAVIENĪBA
Eiropas Sociālais
fonds

I E G U L D Ī J U M S T A V Ā N Ā K O T N Ē

PALDIES!

Mag.psych. Elīna Seleviča,
2023