



Anna K. Duda

A K T Y W N I Z P A S J Ą

"Plasterki na konflikty"
- pierwsza pomoc
w konfliktach

Redakcja i korekta: Anna K. Duda
Projekt okładki i ilustracje: Anna K. Duda

Autor: Anna K. Duda,

Materiały opracowane w ramach projektu "Aktywni z pasją - praca zdalna z młodzieżą w kryzysie emocjonalnym"

Niniejsza publikacja jest objęta prawami autorskimi i stanowi własność autorów oraz wydawcy. Zabrania się zmieniać, kopiować i w jakikolwiek sposób wykorzystywać publikację bez pisemnej zgody właścicieli. Powielanie bez wiedzy autora i wydawcy jest niezgodne z prawem.

Partnerami projektu są: Stowarzyszenie Mediatorzy Polscy; Krakowski Instytut Logoterapii; Instytut Inspira; Pracownia Profilaktyczno-Wychowawcza STOPKA; Centrum Edukacji Polskiej; Ola Chodasz; Krakowski Instytut Logoterapii

Uniwersytet Pedagogiczny im. Komisji Edukacji Narodowej
ul. Podchorążych 2, 30-085 Kraków

Kraków 2023



**Ministerstwo
Edukacji i Nauki**



"AKTYWNI Z PASJĄ – Praca zdalna z młodzieżą w kryzysie emocjonalnym"
finansowany ze środków programu
„Społeczna odpowiedzialność nauki” Ministra Edukacji i Nauki
oraz Uniwersytetu Pedagogicznego w Krakowie



„Plasterki na konflikty” – pierwsza pomoc w konflikcie

Plasterki kojarzą się z małymi zranieniami, uszczerbkami, które z jednej strony nie wymagają specjalistycznej opieki, ale z drugiej strony nie powinny być pozostawione bez zabezpieczenia, bo to mogłoby grozić poważniejszymi problemami w przypadku infekcji. Plasterki, to też pierwsza pomoc udzielana czasami w trudnych sytuacjach, amatorsko, ale dająca nadzieję na przetrwanie do przybycia specjalistów. Przyklejenie plasterka to gest troski, opieki, może miłości. To symboliczny dowód uważności na potrzeby drugiego człowieka i empatii w trudnej sytuacji.

To symboliczne znaczenie wykorzystano w warsztatach „Plasterki na konflikty”, które były prowadzone w ramach projektu „Aktywni z pasją – praca zdalna z młodzieżą w kryzysie emocjonalnym”. Głównym celem warsztatów było z jednej strony zapoznanie uczestników, przeważnie nauczycieli i pedagogów, ale i policjantów czy kuratorów, z metodyczną stroną prowadzenia podobnych warsztatów dla dzieci i młodzieży, a z drugiej strony – przejście procesu przeformułowania własnych przekonań na temat konfliktów w kierunku ich rozwiązywalności i użyteczności. Tak jak w wielu ludziach ogromne emocje może budzić *Król Lear* czy odkrycia w zakresie fizyki kwantowej, tak dla innych odkrywcze i piękne zarazem okazuje się zmiana perspektywy z jaką do tej pory patrzyli na spór i jak go rozwiązywali, jeśli tylko zostaną wyposażeni w odpowiednie do tego narzędzia.

Konflikty są niemal tak częstą formą interakcji, jak... same interakcje. Są nieodłącznym elementem ludzkiego współistnienia. Różne jednak są wśród ludzi mechanizmy radzenia sobie z tymi konfliktami. Najbardziej znana klasyfikacja opisuje następujące reakcje na konflikt: manipulacja, unikanie, walka (dominacja), kompromis, współpraca¹. Z perspektywy budowania prawidłowych relacji społecznych opartych na zaangażowaniu najbardziej korzystne jest, gdy członkowie społeczności wykazują się zdolnością współpracy. Styl jest jednak czymś, co kształtuje się na przestrzeni lat

¹ Thomas K., Kilmann R., Thomas-Kilmann Conflict Mode Instrument. Tuxedo, NY: XICOM, 1974 oraz G.R. Shell, Bargaining styles and negotiation: the Thomas-Kilmann Conflict Mode Instrument in negotiation training, "Negotiation Journal", Vol. 17, No.2, 2001, ss. 155–174.



poprzez wychowanie, socjalizację i edukację. W sytuacjach trudnych ujawniają się one raczej jako działanie intuicyjne niż chłodna kalkulacja. Możliwe jest jednak ukierunkowanie się na dany styl i nauka efektywnego rozwiązywania sporów. Jednym z nich jest trening mediacji i edukacja prawna wprowadzane już na wczesnych etapach edukacji szkolnej w różnej postaci: godzin wychowawczych, warsztatów tematycznych, zajęć pozalekcyjnych, kół mediatorów szkolnych i rówieśniczych, ale też podczas zwykłych lekcji przedmiotowych². Współpraca jako styl „charakteryzuje się wysoką asertywnością i wysoką kooperacją. Istotą tego stylu stanowi partnerstwo obu stron. Współpraca wymaga od stron silnego zaangażowania emocjonalnego, wysokiej umiejętności słuchania oraz wyrozumiałości.”³

Michał Chmielecki⁴ wśród najczęstszych przyczyn konfliktów międzyludzkich wymienia:

- a) zagrożona samoocena (podtrzymanie pozytywnej samooceny i próba “wyjścia z twarzą” z sytuacji sporu);
- b) odmienne potrzeby (szczególnie pomiędzy stronami, które są od siebie silnie zależne);
- c) odgrywanie ról;
- d) stopery komunikacyjne (np. krytykowanie, rozkazywanie, oskarżanie, grożenie);
- e) nieelastyczne myślenie;
- f) błędne rozumienie intencji i treści przekazu innych członków zespołu;
- g) niesłuchanie argumentów innych członków zespołu;
- h) brak dbałości o jasny, spójny przekaz słowny;
- i) wieloznaczne sygnały pozasłowne i brak jednoznacznej poprawnej interpretacji;

² Por. Duda A., Masz prawo do mediacji w szkole. Zarys pracy mediatora szkolnego, Warszawa 2019.

³ Chmielecki M., Zarządzanie konfliktem w zespołach projektowych w świetle wyników badań, (w:) T. Listwan (red.), „Przedsiębiorczość i Zarządzanie”, Tom XIV, Zeszyt 11, część I, s. 12.

⁴ Chmielecki M., Zarządzanie konfliktem w zespołach projektowych w świetle wyników badań, (w:) T. Listwan (red.), „Przedsiębiorczość i Zarządzanie”, Tom XIV, Zeszyt 11, część I, s. 9



- j) formułowanie osądów i ocen na podstawie niepełnych lub fałszywych informacji.

Ponadto w środowisku szkolnym spory dotyczą sytuacji takich jak:

- a) obawa przed utratą uznania ze strony kolegów;
- b) obawa przed odrzuceniem przez rówieśników sytuacji, gdy uczeń przejawia wzorowe zachowanie i ma bardzo dobre wyniki w nauce;
- c) wybór pomiędzy oczekiwaniami kolegami a oczekiwaniami nauczycieli;
- d) dylemat, gdy uczeń daje przyzwolenie na ściąganie, chociaż uważa, że jest to nieuczciwe w zamian za poczucie przynależności;
- e) wyśmiewanie stroju, stylu ubierania się;
- f) stereotypizacja i odrzucenie ze względu na przynależności do szkolnych grup subkulturowych;
- g) brak zrozumienia, tolerancji i akceptacji wobec różnic sytuacji materialnej rodzin;
- h) pojawienie się konkurencji o sympatię szkolną;
- i) pojawienie się niekorzystnych, czasem gorszących informacji o rodzicach (bez względu na to, czy są prawdziwe);
- j) rozgłaszanie niesprawiedliwych, krzywdzących opinii (również w akcie zemsty);
- k) donoszenie na kolegów i koleżanki;
- l) wyśmiewanie w sytuacji braku wiedzy, np. podczas odpowiedzi przy tablicy;
- m) absencja szkolna;
- n) brak zainteresowania ze strony kolegów lub nauczycieli.⁵

Obecnie ten katalog można rozszerzyć o kwestie związane z hejtem i działalnością młodzieży w sieci, w której stosują „język nienawiści”.

Bardzo często pierwszym obserwatorem zachowań konfliktogennych jest nauczyciel, a nie rodzic, i to na nim spoczywa wówczas obowiązek podjęcia interwencji.

⁵ Por. Leśniak B., Szkoła jako źródło sytuacji trudnych (w:) „Teraźniejszość – Człowiek – Edukacja”, t.18, nr3 (71), s.101-112 oraz Duda A., Masz prawo do mediacji w szkole. Zarys pracy mediatora szkolnego, Warszawa 2019, s. 71.



Każda szkoła m.in. w ramach Programu Wychowawczo-Profilaktycznego przygotowuje zestaw Procedur, które pozwalają odpowiednio reagować w sytuacjach trudnych, kryzysowych. Taka procedura może także dotyczyć sposobów postępowania w przypadku powstania konfliktu między różnymi podmiotami szkolnymi: uczniami, nauczycielami, pracownikami szkoły, rodzicami, a nawet środowiskiem lokalnym. Nie ma uniwersalnych procedur dla wszystkich szkół i placówek, gdyż każda jednostka tworzy odrębne specyficzne środowisko, na dodatek zmieniające się na przestrzeni lat. „Szkoła i placówka opracowuje własne procedury, dostosowane do potrzeb i możliwości. Nie istnieją ogólne wytyczne dotyczące ich liczby, czy konkretnych sytuacji, które powinny zostać opracowane w ramach szkolnych procedur. O tym, jakie procedury dana placówka powinna przygotować, decyduje zarówno prowadzona na terenie szkoły diagnoza, jak i wnioski z badań dotyczących zachowań ryzykownych/problemowych dzieci i młodzieży.”⁶

Konflikt w przestrzeni szkoły znacznie częściej kojarzymy z retribucją, czyli budowaniem sprawiedliwości w oparciu o system kar oraz ustalenie jednoznacznie sprawcy i ofiary⁷. Tymczasem zarówno szkoła, jak i codzienność każdego człowieka nie zawsze da się wpisać w jednoznaczne kategorie. Tak samo nie zawsze przypisanie komuś jednoznacznej roli sprawcy – winnego – oraz pokrzywdzonego – ofiary, jest rzeczą słuszną i zgodną z prawdą. Okazuje się jednak, że poprzez naukę rozwiązywania konfliktów w sposób polubowny np. z wykorzystaniem mediacji, ale też naukę komunikacji bez przemocy (NVC), ale też edukację prawną zwiększa się poczucie bezpieczeństwa i sprawiedliwości, przy jednoczesnym spadku zachowań agresywnych. Taka zmiana towarzyszy również przekształcaniu się kultury organizacyjnej szkoły z opartej o autorytatywny sposób zarządzania na szkołę „uczącą się”, która nie tylko wdraża innowacje, ale integruje wszystkie podmioty w proces podejmowania decyzji i wprowadzania zmian. Kultura organizacji „uczącej się” jest oparta na zaangażowaniu i wzajemnym zaufaniu jej uczestników. Jednocześnie musi mieć wypracowane zasady

⁶ Macander D. Interwencja – procedury szkolne, <https://madraochrona.pl/strefa-specjalisty/interwencja-procedury-szkolne/> (dostęp 10.01.2023)

⁷ Por. Duda A., Masz prawo do mediacji w szkole. Zarys pracy mediatora szkolnego, Warszawa 2019.



i umowy dotyczące rozwiązywania konfliktów inne niż autorytatywne lub co gorsza – despotyczne. Jak podkreśla Charles Duhigg: „ Sukces kultury opartej na zaangażowaniu wziął się z poczucia zaufania, które zrodziło się między pracownikami, menadżerami i klientami. Dzięki niemu ludzie chętniej pracowali i wspierali się w przypadku niepowodzeń, które mogą nadejść zawsze i wszędzie”⁸.

Jednym ze sposobów przygotowania kadry szkoły i wyposażenia jej w niezbędne narzędzia jest zaproszenie do udziału w warsztatach metodycznych. Ich celem jest przede wszystkim zapoznanie uczestników z nowymi metodami i technikami pracy w warunkach praktycznego zaangażowania w działanie. Warsztat „Plasterki na konflikty” był właśnie warsztatem tego typu. Podczas jego trwania zaprezentowanych było wiele narzędzi zarówno kart metaforycznych, kart pracy, wizualizacji czy pracy z narracjami. Aby lepiej zobrazować przebieg warsztatu, a jednocześnie dać szansę na zapoznanie się z narzędziami wykorzystanymi podczas pracy z uczestnikami, poniżej przygotowano scenariusz spotkania, które odbywało się on-line za pomocą platformy Microsoft Teams⁹.

Scenariusz warsztatu „Plasterki na konflikty”

Czas: 2x 45 min

Liczba uczestników: 15 os.

Cele warsztatu:

- zapoznanie uczestników z nowymi narzędziami do pracy wychowawczo-interwencyjnej z młodzieżą;
- rozwijanie umiejętności polubownego rozwiązywania sporów;

⁸ Duhigg Ch., Mądrzej. Szybciej. Lepiej. Sekret efektywności, Warszawa 2020, s. 224

⁹ Scenariusz zawiera najważniejsze elementy oraz strategiczne narzędzia, jednakże jest skróconą wersją tego, co dokładnie działo się na warsztatach. Wszelkie narzędzia opublikowane w artykule są objęte prawami autorskimi.



- zapoznanie uczestników z koncepcją „drogi wyrokującego” i „drogi uczącego się”;
- zaangażowanie uczestników do pracy na osobistych doświadczeniach konfliktu;
- pozytywne przewartościowanie trudnych doświadczeń konfliktowych;
- integracja zespołu.

Metody: gry narracyjne, metafory, dyskusja, drama, rysunek

Formy: grupowa, zbiorowa, indywidualna

Narzędzia: jamboard, karty metaforyczne, karta pracy „znaki drogowe”, karta pracy „plasterki”, kartki i kredki,

Przebieg:

1. Powitanie uczestników
2. Rozgrzewka
3. Zaproszenie do podróży (wprowadzenie narracji)
4. Pakowanie się
5. Znaki drogowe
6. Droga uczącego się i droga wyrokującego
7. Kolizje i plasterki
8. Podsumowanie
9. Podziękowanie za udział i pozytywne przesłanie

Opis przebiegu

1. Powitanie uczestników (5min)

Uczestnicy logują się na platformę. Kiedy zgłoszeni są już zalogowani prowadzący wita uczestników i ustala z nimi zarówno przebieg spotkania, jak i zasady. Instruuje także o możliwościach platformy oraz jak przełączać się pomiędzy grupami o ile, sam nie będzie ich rozdzielać. Wskazuje jak udostępniać swój ekran, co przyda się już przy



pierwszym zadaniu. Pomocne są „łapki” i inne emotikony używane do zgłaszania się i komunikacji. Można korzystać z czatu.

2. Rozgrzewka (10 min)

Prowadzący wysyła uczestnikom link do losowania kart metaforycznych. Każdemu uczestnikowi pojawi się przed oczami nieco inny zestaw kart. Jego zadaniem jest wybrać spośród wylosowanych kart taką, która najlepiej ilustruje ich dzisiejsze nastawienie, z jakim zaczynają spotkanie. Link do kart: <https://f-v.pl/karty/>. Następnie prowadzący dzieli uczestników na trzy zespoły, które za pomocą platformy przełączają się do swoich grup. Po zakończeniu pracy uczestnicy wracają na wspólne spotkanie i mają możliwość podzielenia się swoimi wrażeniami po rozgrzewce.

3. Zaproszenie do podróży (wprowadzenie narracji) (15 min)

Prowadzący przedstawia wyświetla za pomocą tablicy multimedialnej wizualizację wnętrza samochodu. „To jest niezwykle pojazd o nazwie SPOR, który może mieć wielu kierowców, wiele miejsc obok kierowcy, wiele miejsc z tyłu, na dachu czy w bagażniku. Każdy z Was niech zastanowi się, gdzie podczas naszej podróży ku rozwiązaniom chciałby zasiąść. Jakie miejsce będzie dla niego najlepsze i da największy komfort jazdy.” Następnie uczestnicy opowiadają jakie miejsca zajęli i dlaczego. Np. Jadę jako kierowca, bo zawsze jestem kierowcą i lubię prowadzić”, albo „siadam obok kierowcy, bo widzę drogę, mogę mu podpowiadać, a jednocześnie nie jestem odpowiedzialny za jazdę”. To przykładowe odpowiedzi. Motywacje i wybór miejsc mogą być bardzo różne. Następnie prosimy uczestników, aby zastanowili się, w jakim stopniu wybrane miejsca są spójne z tym, jak zachowują się podczas sporów? Może ktoś podczas spotu, tak jak podczas jazdy woli kierować i decydować, mieć wpływ na tok wydarzeń, albo zupełnie przeciwnie... brakuje mu tej zdolności kierowania itd.



Poglądowe zdjęcie wnętrza samochodowego.



Źródło: <https://autofakty.pl/aktualnosci/wnetrze-auta-przyszlosci-harman-kuszaca-wizja/>

4. Pakowanie się (15min)

Prowadzący w dalszym ciągu prowadzi narrację. „Gdy każdy znalazł już swoje miejsce, to warto zobaczyć, czy wszystko co potrzeba, zostało spakowane. Każdy ma zazwyczaj ze sobą jakiś bagaż. Bagaż doświadczeń, wiedzy, umiejętności, cech, wad, zalet i wartości. Czasami niektórym potrzebny jest ogromny plecak ze stelażem, innym razem wystarczy zwykła kieszeń.” Teraz zadaniem uczestników jest narysowanie symbolicznie, jak wygląda ich bagaż. Mają na to kilka minut. Następnie prowadzący zadaje pytania, a każdy z uczestników, pracując samodzielnie, szuka i notuje odpowiedzi na te pytania.

Pytania: Jakie zasoby (umiejętności, wiedzę, cechy i wartości) znajdują się w Twoim bagażu? Co o twoim bagażu wiedzą inni? Czego o nim nie wiedzą? Co niepotrzebnie nosisz w swoim bagażu (co niepotrzebnie Cię dociąża?) Jak chciałbyś aby wyglądał Twój bagaż? Czego ewentualnie brakuje w Twoim bagażu?

Następnie uczestnicy dzielą się swoimi spostrzeżeniami na temat swoich bagaży. Prowadzący zachęca ich do dyskusji między sobą. Może jadąc razem mogą korzystać ze swoich zasobów nawzajem, albo wręcz przeciwnie.



5. Znaki drogowe (15 min)

Narracja trwa nadal. „Nasz samochód rusza. Jesteśmy spakowani i możemy wyjechać w trasę. Spór rządzi się jednak swoimi prawami i nie zawsze wiedzie nas tak, jakbyśmy chcieli. Na trasie pojawiają się różne znaki, które jednocześnie mogą ostrzegać, ale też być czymś obiecującym. Interpretacja tych znaków zależy od każdego z nas. Jakie znaki widzisz i co one dla Ciebie znaczą w sytuacji konfliktu? Prowadzący wyświetla kartę pracy „znaki drogowe”.



Źródło: Opracowanie własne na potrzeby warsztatu



Uczestnicy opowiadają jak postrzegają widoczne na karcie znaki. Np. znak „uwaga roboty drogowe może oznaczać utrudnienia, kojarzyć się z czymś podchwytliwym, tj. kopanie dołków pod kimś, ale może też oznaczać, że coś jest naprawiane, że jakaś praca na lepsze już się zaczęła. Prowadzący może też dopytywać np.: a gdyby te znaki pokazywały szansę, to jaką? Jak zachowywalibyśmy się w konflikcie mając takie znaki? Jak się zachowywać, kiedy pojawiają się takie znaki w sytuacji sporu?

6. Droga uczącego się i droga wyrokującego (10min)



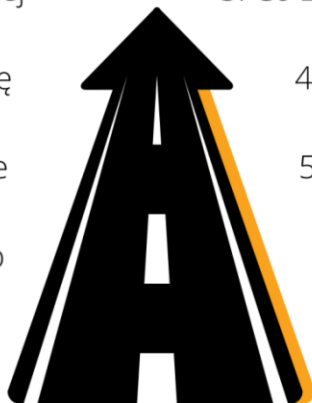
Ministerstwo
Edukacji i Nauki

"AKTYWNI Z PASJĄ – Praca zdalna z młodzieżą w kryzysie emocjonalnym"
finansowany ze środków programu
"Społeczna odpowiedzialność nauki" Ministra Edukacji i Nauki
oraz Uniwersytetu Pedagogicznego w Krakowie



Droga uczącego się:

1. Co się stało?
2. Co się przyda?
3. Czego chcę w tej sytuacji?
4. Czego mogę się nauczyć?
5. Czego oczekuje druga osoba?
6. Co myśli/Czego potrzebuje?
7. Jakie są możliwości rozwiązania?
8. Co najlepiej zrobić teraz?



Droga wyrokującego:

1. Czyja to wina?
2. Co ze mną nie tak?
3. Co z drugą osobą jest nie tak?
4. Dlaczego jestem nieudacznikiem?
5. Dlaczego inni są głupi?
6. Co robię źle?
7. Jak inni mnie skrzywdzili?

-Którą drogą idę, gdy jestem w konflikcie??
-Jak często pozwalam się zepchnąć z drogi, którą chcę iść?
-Jaką drogą idą Twoi oponenci?
-Co decyduje o wyborze którejś z tych dróg?
-Co wynika z wynoru jednej z tych dróg?

Źródło: Opracowanie własne na potrzeby warsztatu





Kiedy uczestnicy ustalą znaczenie znaków na drodze oraz to, jaką odgrywają one rolę w ich relacjach oraz podczas konfliktów, prowadzący prosi, aby wszyscy wyobrazili sobie teraz prostą drogę. Narracja ciągnie się dalej: „Wszyscy wyobrażacie sobie mniej więcej tę samą drogę, ale możliwe, że i tak każde z Was widzi ją inaczej. Nie tylko dlatego, że różne może być jej otoczenie, pogoda, miejsce, gdzie ona się znajduje. Inne może być także Wasze nastawienie, które ma wpływ na to, jak wam się jedzie tą trasą. Na drodze konfliktu często można zaobserwować dwa sposoby postępowania. Jedno z nich nazwiemy <<Drogą wyrokującego>>. Wyrokujący oskarża, feruje wyroki najczęściej na innych, ale też na sobie. Nie wyciąga wniosków, ale i tak dosięgają go konsekwencje. <<Droga uczącego się>> jest trasą ludzi, którzy mimo trudności szukają rozwiązania, wyciągają wnioski i starają się następną <<trasę>> odbyć lepiej.” Po tym wyjaśnieniu prowadzący zadaje pytania uczestnikom, które znajdują się również na karcie pracy. Jeżeli czasu jest wystarczająco, prowadzący może zaproponować, aby uczestnicy najpierw porozmawiali odpowiadając na pytania podczas pracy w grupie, lub od razu przejść do wspólnej dyskusji.

7. Kolizje i plasterki (10min)

Prowadzący kontynuuje narrację. „Jedziemy nadal naszym niezwykłym autem, ale na chwilę zjeżdżamy na pobocze. Jest okazja, aby ktoś rozprostował nogi, napił się, coś przekąsił na stacji... Jak Wam się jedzie? Może ktoś chciałby zmienić dotychczasowe miejsce? (Przypominam, że na początku uczestnicy wskazywali swoje miejsce w aucie). Jeśli tak, to co się zmieniło?”. Po krótkiej dyskusji prowadzący wraca do historii podróży. „Konflikt jest jak kolizja, które czasem zdarzają się na trasie, i tak jak one mogą powodować różne obrażenia i urazy. Jak zachowujemy się, gdy jesteśmy uczestnikami takiej kolizji w relacjach?”. Uczestnicy widzą na swoich ekranach kolejną kartę pracy z pytaniami, na które wspólnie formułują odpowiedzi i przedstawiają swoje doświadczenia i różne punkty widzenia.



Karta pracy przedstawia dwa konteksty kolizji: 1) w chwili zajścia, 2) gdy rany być może już się goją. Kluczowe pytania to te dotyczące gojenia się ran i leczenia urazów, a także potrzeb związanych z powrotem do równowagi. Co więcej, pytania te odnoszą się nie tylko do własnych odczuć 'uczestnika kolizji'/ konfliktu, ale też do drugiej strony – drugiego człowieka i jego stanu w jakim się znalazł poprzez udział w tym zdarzeniu.



Ministerstwo
Edukacji i Nauki

"AKTYWNI Z PASJĄ – Praca zdalna z młodzieżą w kryzysie emocjonalnym"
finansowany ze środków programu
"Społeczna odpowiedzialność nauki" Ministra Edukacji i Nauki
oraz Uniwersytetu Pedagogicznego w Krakowie



W swojej działalności pewnie nie raz byłeś/ byłaś mediatorem. W Twoim życiu pojawiło się może przynajmniej kilka "trudnych" relacji. Pomyśl najpierw ze swojej osobistej perspektywy, a potem perspektywy uczestnika konfliktu o kilku kwestiach:



1. Jak duże (na skali od 1-10) są spory, których doświadczasz? Jak widzisz ich wielkość? Czy ta wielkość wraz z przebiegiem konfliktu się zmienia?
2. Jak dużych zranień doświadczasz?
3. Co przynosi Ci ulgę/ ukojenie w takiej sytuacji?
4. Jakiego rodzaju opatrunku najczęściej potrzebujesz na swoje zranienia? Jak szybko potrafisz się uleczyć?
5. Co jest Ci potrzebne, aby zranienia szybciej się goiły?



Wyobraź sobie, że zranienia po konflikcie zaczęły się goić (u Ciebie i u drugiej strony). Powstaje zatem strup lub są widoczne szwy...

1. Czym jest ten strupek w tej sytuacji sporu?
2. Co robić (nie robić) ze takim strupkiem?
3. Co się stanie dalej?
4. Jaka jest najlepsza rada dla Ciebie? Co byś sobie sam/a zalecił/a?
5. Czego nauczyła Cię ta sytuacja?



Źródło: Opracowanie własne na potrzeby warsztatu



8. Podsumowanie (5min)

Domykając narrację prowadzący podsumowuje przebieg trasy wskazując na najważniejsze „punkty orientacyjne” widoczne podczas drogi. Pyta się uczestników, jakie są ich odczucia po przebytej podróży, jaki jest ich stan oraz czy coś się zmieniło (np. stan bagażu lub chęć zajęcia innego miejsca następnym razem. Pomocnicze pytanie do podsumowania to: Z jakimi wnioskami wracasz z podróży? Czego się nauczyłeś? Którą drogą podczas warsztatu podążałeś: wyrokującego czy uczącego się?

9. Podziękowanie za udział i pozytywne przesłanie (5min)

Pozytywne przesłanie formułuje każdy z uczestników i zapisuje je na czacie dla wszystkich innych uczestników spotkań. Takim przesłaniem może być ulubione motto, cytaty lub myśl, które mają pozytywny wpływ i warto się nimi dzielić. Prowadzący dziękuje uczestnikom za udział i zamyka spotkanie, gdy wszyscy uczestnicy udzielą się na czacie.

Bibliografia:

1. Chmielecki M., Zarządzanie konfliktem w zespołach projektowych w świetle wyników badań, (w:) T. Listwan (red.), „Przedsiębiorczość i Zarządzanie”, Tom XIV, Zeszyt 11, część I.
2. Duda A., Masz prawo do mediacji w szkole. Zarys pracy mediatora szkolnego, Warszawa 2019.
3. Duhigg Ch., Mądrzej. Szybciej. Lepiej. Sekret efektywności, Warszawa 2020.
4. Leśniak B., Szkoła jako źródło sytuacji trudnych (w:) „Teraźniejszość – Człowiek – Edukacja”, t.18, nr3 (71).
5. Macander D. Interwencja – procedury szkolne, <https://madraochrona.pl/strefa-specjalisty/interwencja-procedury-szkolne/> (dostęp 10.01.2023).
6. Shell G.R., Bargaining styles and negotiation: the Thomas-Kilmann Conflict Mode Instrument in negotiation training, “Negotiation Journal”, Vol. 17, No.2, 2001.
7. Thomas K., Kilmann R., Thomas-Kilmann Conflict Mode Instrument. Tuxedo, NY: XICOM, 1974.