

Test

STYLE ROZWIĄZYWANIA KONFLIKTÓW

Kwestionariusz ten przeznaczony jest do identyfikacji Twojego stylu rozwiązywania konfliktów. Zamieszczono w nim 30 par stwierdzeń, które mogą charakteryzować Twoje zachowanie się w sytuacjach konfliktowych. Z każdej pary wybierz to stwierdzenie, które w porównaniu z drugim lepiej opisuje Twoje zachowanie.

1.	a)	Jestem zazwyczaj stanowczy w realizacji własnych celów.
	b)	Próbuję z każdą sprawą wychodzić na zewnątrz i stawiać sprawy otwarcie.
2.	a)	Wykładam zawsze swoje karty na stół i zachęcam drugą osobę do uczynienia tego samego.
	b)	Gdy powstaje konflikt, zawsze próbuję wygrywać swój interes.
3.	a)	Raz zajętej pozycji bronie bardzo silnie.
	b)	Wolę nie używać perswazji, lecz wskazywać wprost na najlepsze rozwiązanie problemu.
4.	a)	Niekiedy poświęcam własny interes na rzecz interesów drugiej osoby.
	b)	Czuję, że przyczyny różnic zdań nie zawsze są tego warte, by się o nie spierać.
5.	a)	Wolę akceptować cudzy punkt widzenia niż narażać się na kłótnię.
	b)	Unikam ludzi ze zdecydowanymi poglądami.
6.	a)	Lubię współpracować z innymi i wspólnie rozpatrywać ich racje.
	b)	Czuję, że większość wypowiedzianych myśli, także moich, jest niewiele warta jako argumenty.
7.	a)	Próbuję szukać kompromisu w trudnej sytuacji.
	b)	Jestem zazwyczaj stanowczy w realizacji własnych celów.
8.	a)	Gdy powstaje konflikt, zawsze próbuję wygrywać swoje interesy.
	b)	Proponuję neutralny grunt podczas rozstrzygania konfliktów.
9.	a)	Lubię wychodzić naprzeciw drugiej osobie.
	b)	Raz zajętej pozycji bronie bardzo silnie.
10.	a)	Czuję, że przyczyny różnic zdań nie zawsze są tego warte, by się o nie spierać.
	b)	Próbuję szukać kompromisu w trudnej sytuacji.
11.	a)	Proponuję neutralny grunt podczas rozstrzygania konfliktów.
	b)	Unikam ludzi ze zdecydowanymi poglądami.
12.	a)	Czuję, że większość wypowiedzianych myśli, także moich, jest niewiele warta jako argumenty.
	b)	Lubię wychodzić naprzeciw drugiej osobie.
13.	a)	Jestem zazwyczaj stanowczy w realizacji własnych celów.
	b)	Niekiedy poświęcam własny interes na rzecz interesów drugiej osoby.
14.	a)	Wolę akceptować cudzy punkt widzenia niż narażać się na kłótnię.
	b)	Gdy powstaje konflikt, zawsze próbuję wygrywać swoje interesy.

Moduł 3

Dobre praktyki w komunikacji interpersonalnej w zakresie radzenia sobie z sytuacjami kryzysowymi oraz prewencja konfliktów

*Projekt „Europejska jakość staży zawodowych”
Mazowiecka Grupa Szkoleniowo – Doradcza S.C.*

15.	a)	Raz zajętej pozycji bronie bardzo silnie.
	b)	Lubię współpracować z innymi i wspólnie rozpatrywać ich racje.
16.	a)	Próbuję szukać kompromisu w trudnej sytuacji.
	b)	Niekiedy poświęcam własny interes na rzecz interesów drugiej osoby.
17.	a)	Wolę akceptować cudzy punkt widzenia niż narażać się na kłótnię.
	b)	Proponuję neutralny grunt podczas rozstrzygnięcia konfliktów.
18.	a)	Lubię wychodzić naprzeciw drugiej osobie.
	b)	Lubię współpracować z innymi i wspólnie rozpatrywać ich racje.
19.	a)	Czuję, że przyczyny różnic zdań nie zawsze są tego warte, by się o nie spierać.
	b)	Jestem zazwyczaj stanowczy w realizacji własnych celów.
20.	a)	Gdy powstaje konflikt, zawsze próbuję wygrywać swoje interesy.
	b)	Unikam ludzi ze zdecydowanymi poglądami.
21.	a)	Czuję, że większość wypowiedzanych myśli, także moich, jest niewiele warta jako argumenty.
	b)	Raz zajętej pozycji bronie bardzo silnie.
22.	a)	Próbuję z każdą sprawą wychodzić na zewnątrz i stawiać sprawy otwarcie.
	b)	Czuję, że przyczyny różnic zdań nie zawsze są tego warte, by się o nie spierać.
23.	a)	Unikam ludzi ze zdecydowanymi poglądami.
	b)	Wykładam zawsze swoje karty na stół i zachęcam drugą osobę do uczynienia tego samego.
24.	a)	Wolę nie używać perswazji, lecz wskazywać wprost na najlepsze rozwiązanie problemu.
	b)	Czuję, że większość wypowiedzanych myśli, także moich, jest niewiele warta jako argumenty.
25.	a)	Próbuję z każdą sprawą wychodzić na zewnątrz i stawiać sprawy otwarcie.
	b)	Próbuję szukać kompromisu w trudnej sytuacji.
26.	a)	Wykładam zawsze swoje karty na stół i zachęcam drugą osobę do uczynienia tego samego.
	b)	Proponuję neutralny grunt podczas rozstrzygnięcia konfliktów.
27.	a)	Wolę nie używać perswazji, lecz wskazywać wprost na najlepsze rozwiązanie problemu.
	b)	Lubię wychodzić naprzeciw drugiej osobie.
28.	a)	Niekiedy poświęcam własny interes na rzecz interesów drugiej osoby.
	b)	Próbuję z każdą sprawą wychodzić na zewnątrz i stawiać sprawy otwarcie.
29.	a)	Wykładam zawsze swoje karty na stół i zachęcam drugą osobę do uczynienia tego samego.
	b)	Wolę akceptować cudzy punkt widzenia niż narażać się na kłótnię.
30.	a)	Lubię współpracować z innymi i wspólnie rozpatrywać ich racje.
	b)	Wolę nie używać perswazji, lecz wskazywać wprost na najlepsze rozwiązanie problemu.

Moduł 3

Dobre praktyki w komunikacji interpersonalnej w zakresie radzenia sobie z sytuacjami kryzysowymi oraz prewencja konfliktów

*Projekt „Europejska jakość staży zawodowych”
Mazowiecka Grupa Szkoleniowo – Doradcza S.C.*



Klucz do kwestionariusza „STYL ROZWIĄZYWANIA KONFLIKTÓW”

Nr	a)	b)	Nr	a)	b)	Nr	a)	b)
1.	D	E	11.	C	A	21.	A	D
2.	E	D	12.	A	C	22.	E	A
3.	D	E	13.	D	B	23.	A	E
4.	B	A	14.	B	D	24.	E	A
5.	B	A	15.	D	B	25.	E	C
6.	B	A	16.	C	B	26.	E	C
7.	C	D	17.	B	C	27.	E	C
8.	D	C	18.	C	B	28.	B	E
9.	C	D	19.	A	D	29.	E	B
10.	A	C	20.	D	A	30.	B	E

Teraz policz, jakich odpowiedzi masz najwięcej.

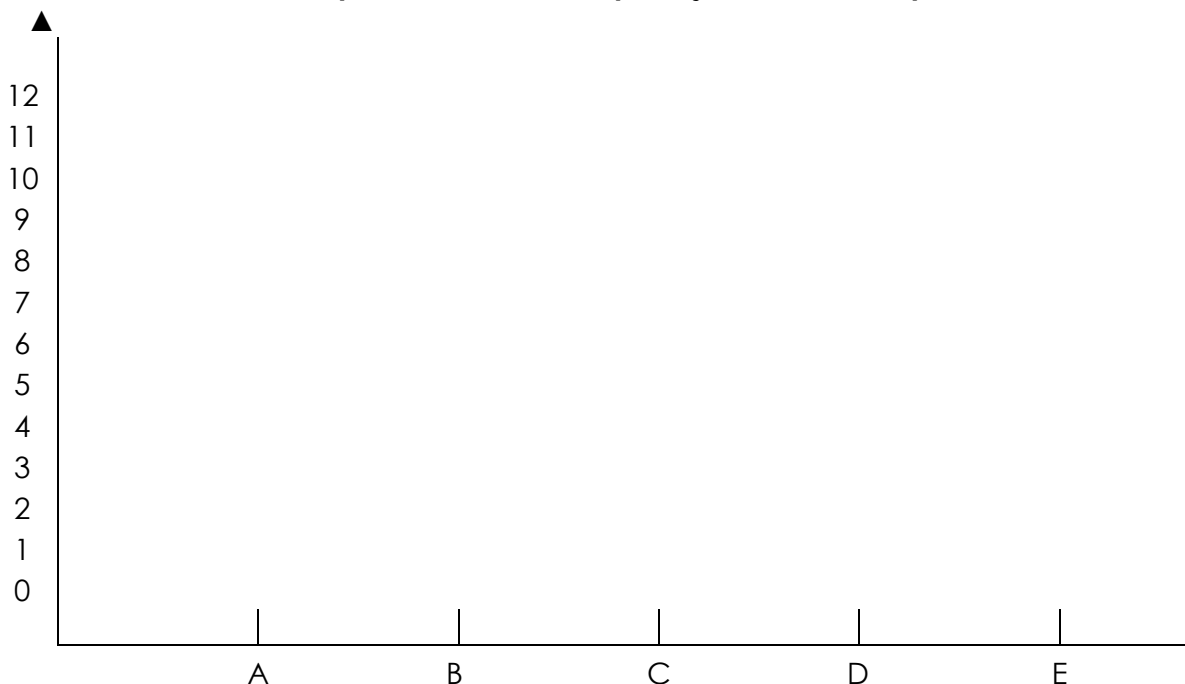
WYNIKI

A =	B =	C =	D =	E =
------------	------------	------------	------------	------------

Maksimum 12 pkt

Minimum 0 pkt

Siatka stylów zachowań w sytuacjach konfliktowych



Moduł 3

Dobre praktyki w komunikacji interpersonalnej w zakresie radzenia sobie z sytuacjami kryzysowymi oraz prewencja konfliktów

*Projekt „Europejska jakość staży zawodowych”
Mazowiecka Grupa Szkoleniowo – Doradcza S.C.*

STYLE ROZWIĄZYWANIE KONFLIKTÓW

A - Unikanie – styl charakterystyczny dla ludzi, dla których napięcie spowodowane konfliktem jest na tyle silne, że wolą się z niego wycofać niż go konstruktywnie rozwiązać. Unikanie może polegać na wycofywaniu się z sytuacji konfliktowych lub takich, które grozić mogą ich powstaniem. Unikanie może być jednak całkiem sensowną reakcją, kiedy przedmiot konfliktu jest dla nas mało ważny, lub są małe szanse na jego pozytywne rozwiązanie.

B - Łagodzenie – preferują ten styl osoby, którym bardzo zależy na dobrych stosunkach z otoczeniem i w tym celu gotowe są poświęcić własne sprawy i postępują zgodnie z interesem strony przeciwnej. Łagodzenie jest odpowiednim zachowaniem, kiedy stronie przeciwnej bardzo zależy na przedmiocie konfliktu, my natomiast nie przywiązujemy do niego większej wagi.

C - Kompromis – styl ten bliski jest osobom, ceniącym sobie rozsądek i racjonalne podejście do życia. Wypływa z przekonania, że ludzie w każdej sytuacji mogą znaleźć wspólną płaszczyznę porozumienia. W poszukiwaniu kompromisu, każda ze stron musi liczyć z tym, że nie uda się jej osiągnąć wszystkiego i częściowo będzie musiała ustąpić, lub z czegoś zrezygnować.

Kompromis jest najlepszym rozwiązaniem, gdy staje się oczywiste, że żadna ze stron nie zdoła w całości przeforsować swego poglądu i obie są gotowe na ustępstwa.

D - Rywalizacja – to dążenie do osiągnięcia własnych celów w jak największym stopniu, bez współpracy ze stroną przeciwną a nawet jej kosztem. Rozstrzygnięcie konfliktu bywa traktowane jako sprawdzian własnej wartości. Wygrana oznacza sukces i satysfakcję, przegrana natomiast słabość i porażkę. Takie postępowanie z pozycji siły ma swoje zalety, szczególnie w sytuacjach krytycznych, kiedy nie ma czasu na długie dyskusje i szukanie wspólnego rozwiązania.

E - Kooperacja/Współpraca – wiąże się z wolą zaakceptowania celów drugiej strony konfliktu, bez rezygnacji z własnych. Jest to jeden z bardziej efektywnych stylów reagowania na konflikt. Często różnice pomiędzy kompromisem, a kooperacją zacierają się. Zwolennika kooperacji wyróżnia przekonanie, iż jest możliwe osiągnięcie takiego rozwiązania konfliktu, które w sumie da największą korzyść wszystkim stronom. Kooperacja zakłada współdziałanie w rozwiązywaniu problemu przy uznaniu i zaspokojeniu celów obu stron, dochodzenie do rezultatów obopólnie korzystnych przy wzajemnej dobrej woli i zaufaniu.

Chociaż style postępowania w sytuacjach konfliktowych związane są z cechami osobowości, to jednak ta sama osoba w różnych sytuacjach może przejawiać odmienne style postępowania. Może prezentować inny styl w konfliktach ze znajomymi a całkowicie odmienny w sytuacjach spornych z przełożonymi. **Ważne jest abyśmy szukali takiego rozwiązania, które zaspokoi potrzeby zarówno jednej, jak i drugiej strony konfliktu.**

Moduł 3

Dobre praktyki w komunikacji interpersonalnej w zakresie radzenia sobie z sytuacjami kryzysowymi oraz prewencja konfliktów

*Projekt „Europejska jakość staży zawodowych”
Mazowiecka Grupa Szkoleniowo – Doradcza S.C.*