

Rozwiązywanie konfliktów w zespołach projektowych.

Czas trwania: 1 dzień

Cele szkolenia:

Celem szkolenia jest rozwój umiejętności zarządzania konfliktami w projektach, z naciskiem na rozpoznawanie ich przyczyn oraz efektywne techniki rozwiązywania trudnych sytuacji w zespole. Uczestnicy nauczą się, jak rozpoznawać mechanizmy psychologiczne i systemowe, które powodują utrzymywanie się konfliktów, oraz jak radzić sobie z reakcjami pod presją, w tym poprzez analizę własnych stylów pracy i driverów.

Szkolenie odpowiada na pytania:

- Jakie są przyczyny konfliktów w projektach?
- Dlaczego konflikty się utrzymują i jakimi mechanizmami się kierują?
- Jakie role odgrywają uczestnicy konfliktu w Trójkącie dramatycznym Karpmana?
- Jak nasze drivery wpływają na reakcje w sytuacjach konfliktowych?
- Jakie techniki rozwiązywania sporów są skuteczne w zespołach projektowych?

Program:

Moduł 1. Źródła i natura konfliktów w projektach

- Czym różni się konflikt zadaniowy od emocjonalnego i dlaczego oba są nieuniknione w pracy projektowej.
- Strukturalne źródła napięć – różne cele, role, interesy i odpowiedzialności w projekcie.
- Kiedy konflikt staje się konstruktywny, a kiedy destrukcyjny.

Moduł 2. Mechanizmy utrzymywania się konfliktów

- Co sprawia, że konflikt trwa, mimo że wszyscy chcą „świętego spokoju”?
- Mechanizmy psychologiczne: projekcja, polaryzacja, eskalacja i obrona tożsamości.
- Mechanizmy systemowe: struktura, komunikacja, zależności władzy i niejasne cele.
- Jak świadomie zatrzymać błędne koło konfliktu i przejść do rozmowy o potrzebach.

Moduł 3. Trójkąt dramatyczny Karpmana – role, które blokują porozumienie

- Omówienie ról: Ofiara, Prześladowca, Wybawca – jak każda z nich podtrzymuje konflikt.

- Jak rozpoznać, w którą rolę wchodzi ja, a w które inni uczestnicy projektu.
- Jak przejść z dramatycznych ról do konstruktywnych – model OK–OK z Analizy Transakcyjnej.

Moduł 4. Drivery w działaniu – dlaczego reagujemy tak, jak reagujemy

- Czym są drivery (Bądź doskonały, Sprawiaj przyjemność, Staraj się, Bądź silny, Spiesz się) i jak wpływają na nasze zachowania pod presją.
- Autoanaliza: który driver najczęściej steruje moimi reakcjami w sytuacjach napięcia.
- Jak drivery wpływają na styl komunikacji i postrzeganie innych członków zespołu.

Moduł 5. Narzędzia i techniki rozwiązywania konfliktów

- Model GROW w pracy z konfliktem – jak prowadzić rozmowę rozwojową zamiast oceniającej.
- Jak budować mosty do porozumienia wykorzystując strategię jakościowej komunikacji i otwartości na poznanie perspektywy drugiej strony.
- Jak słuchać i mówić w sposób, który łagodzi napięcie i wzmacnia zrozumienie.

Moduł 6. Współpraca po konflikcie – odbudowa zaufania i wniosków

- Jak po rozwiązaniu konfliktu wrócić do konstruktywnej współpracy.
- Ustalanie zasad i kontraktu po konflikcie – jak przekuć wnioski w praktykę.
- Jak lider może budować środowisko otwartej komunikacji i zapobiegać przyszłym napięciom.