







## Conflitto, trattiamo in maniera costruttiva

Nel precedente articolo abbiamo evidenziato come spesso il conflitto, o per meglio dire la sua gestione, sfoci in una vera e propria "lotta di potere" tra le parti in cui ognuno cerca di affermare i propri bisogni, le proprie idee, senza tener conto delle esigenze e delle idee dell'altro (partner, collega, amico/a, figlio, ecc.). Il conflitto nasce dunque dall'emergere della diversità e diviene il modo attraverso il quale ogni persona afferma di esistere nella relazione. Tale gestione dà luogo generalmente ad un "vincitore", che sarà soddisfatto del risultato ottenuto, ed un "perdente" che invece limiterà molto probabilmente la volta successiva durante il confronto con l'altro, l'espressione delle sue idee e dei suoi bisogni per il timore di non essere compreso o di essere sopraffatto. Questa gestione distruttiva del conflitto al lungo andare logorerà la relazione tra i vari membri, generando come abbiamo già detto, vissuti di ostilità, risentimento e depressione. In una gestione costruttiva del conflitto ogni persona invece si predispose al confronto con l'Altro (diverso da me), parlando di ciò che li differenzia l'uno dall'altro in maniera rispettosa. Thomas Gordon, uno degli psicologi che ha avuto maggiore influsso sugli studi e le applicazioni legate alla comunicazione interpersonale e alla gestione del conflitto, spiega come le parti possano arrivare ad una soluzione accettabile, attraverso IL METODO SENZA PERDENTI, fondato su rispetto e parità (i bisogni e le idee di entrambi sono importanti). Una risoluzione che avviene mediante un processo di problem-solving, negoziazione e responsabilità condivisa. Un metodo di gestione del conflitto che presento spesso nei gruppi di lavoro ma anche in quelli di genitori, insegnanti e ragazzi, oltre che con le persone che svolgono una terapia di coppia. Concretamente tale metodo si suddivide in sei tappe fondamentali:

Fase 1: ci si prende del tempo per capire cosa sta succedendo: il problema viene definito come un conflitto di esigenze e non attraverso delle soluzioni competitive. Ciascun membro, a turno, esprime le proprie esigenze e idee al riguardo;

Fase 2: si lasciano emergere le possibili soluzioni: ogni membro propone delle soluzioni che vengono ascoltate dall'altro e viceversa, senza esprimere alcun giudizio nei confronti delle soluzioni proposte dall'altro;

Fase 3: si valutano insieme le soluzioni emerse: ogni soluzione presenterà dei vantaggi e degli svantaggi che saranno accuratamente valutati dai vari membri;

Fase 4: scelta della soluzione: si sceglie la soluzione più conveniente ed accettabile, ossia quella che presenta gli svantaggi minori;

Fase 5: consiste nel programmare e attuare la decisione: si stabiliscono ruoli, mansioni e tempi;

Fase 6: si verifica l'efficacia della soluzione attuata: qualora nel tempo la scelta si rivelasse poco efficace, si deciderà una nuova soluzione ripartendo dalla Fase 1.

Attraverso l'utilizzo di questo metodo ogni persona coinvolta nel conflitto (gruppo di lavoro, genitori-figli, marito e moglie, ecc.), ne uscirà "vincente" e la relazione diverrà più intima e solida. Il conflitto in questo modo diventa infatti un'occasione di crescita dei singoli membri coinvolti che potranno vivere relazioni caratterizzate dal rispetto reciproco e dall'accettazione delle diversità di opinioni ed esigenze.

Per saperne di più

dott.ssa Tiziana Di Fazio

Psicologa Psicoterapeuta

Cell.3288312415

tizi2000@hotmail.com

