

## СТРАТЕГИЈЕ НЕНАСИЛНОГ РЕШАВАЊА КОНФЛИКТА

**Начин решавања конфликта**-Постоје два основна начина којима се конфликт решава: **насилни и ненасилни начин** решавања конфликта. Стране у конфликту, на међуљудском или друштвеном нивоу се користе насиљем из вере да су њихове потребе и интереси легитимни, те се на тај начин оправдава насиље које чини, док се потребе и интереси других страна у конфликту не узимају у обзир, већ се врше претпоставке које подразумевају зле намере оне саме немају или се чак долази до закључка да се насиље примењује на другу страну, која сама не види да није у праву.

Претпоставка да се насиљем може решити конфликт је тачна у колико се под решењем подразумева уништење или одстрањивање других страна у конфликту, ако се занемари чињеница да је коришћење насилних метода успоставља модел „решавања конфликта“ који се онда примењује и у другим сукобима, чак и унутар једне од првобитних страна у конфликту. Ситуација у којој је једна или више страна „решење“ успостављено путем насиља доживљава као неправду и ускраћивање својих интереса или могућности остварења, се тешко може назвати решењем, јер жеља за задовољењем својих интереса остаје или се често назива жељом за осветом. С друге стране ненасилно решавање конфликта доводи до трајног решавања и повратка квалитетних односа супротстављених страна. Овај начин доводи до унапређења односа него пресамог настанка конфликта а у колико се ради о конфликту око различитих решења неког проблема омогућава се да се дође до избора најбољег решења.

## СТРАТЕГИЈЕ НЕНАСИЛНОГ РЕШАВАЊА КОНФЛИКТА

Ако је реч о ненасилном конфликту са људима са којима радимо и са којима се сусрећемо, они могу да подстакну и друге проблеме на послу: нетрпељивост међу колегама, смањење комуникације која лоше утиче на продуктивност. Непотребне конфликте треба избегавати, када се они појаве морамо их знати решавати на обострану корист. Слична ситуација се може пронаћи и у окружењу у које се крећемо.

**До ненасилног решавања конфликта** долази када запазимо да друга особа негативно делује. Када се ради о људима који су нам блиски, спремнији смо да решимо несугласице, како би задржали однос који нам је важан. Међутим са људима са којима радимо, ситуација је нешто другачија. На послу нисмо могли да бирамо људе са којима ћемо да сарађујемо, нити одемо из ситуације која нам је непријатна. Са колегама којима радимо најчешће се не познајемо добро па нам неки од њих и нису важни, а како је време које на послу проводимо неизбежно, пожељно је да задржимо пословни однос.

Треба нагласити да ненасилно решавање конфликта може бити спровођено од стране једног учесника у конфликту али и од стране треће личности која се појављује као посредник у решавању.

## **СТАБИЛИЗУЈУЋИ ФАКТОРИ БЕЗБЕДНОСТИ КОД НЕНАСИЛНОГ РЕШАВАЊА КОНФЛИКТА**

Поступак ненасилног решавања конфликта има неколико услова које би требали да испунимо да би успели на разрешењу конфликтне ситуације. **Стабилизујући фактори безбедности** за избегавање настанка ненасилног опхођења са конфликтима би се могло свести на:

- Самопоштовање и поштовање других
- Спремност на слушање и разумевање других
- Препознавање и задовољавање сопствених потреба, без угрожавања других
- Сарадња
- Отвореност и критичност
- Спремност на преиспитивање сопственог понашања, на рад на себи
- Истрајност у процесу
- Машта, креативност и ужитак

### **ПИТАЊА:**

1. Колико начина постоје за решавање конфликта?
2. Која су то начина?
3. Да ли треба непотребне конфликте избегавати?
4. Који су стабилизујући фактори за ненасилно решавање конфликта?