

Caratteri essenziali e contributi di base all'elaborazione dell'approccio trasformativo nella gestione dei conflitti (note)

Carlo Mosca

AMT Tea Break 14/06/2022

- 1) **FINALITÀ INTERVENTO DEL TERZO (migliorare la qualità dell'interazione, sostenendo gli E/R shifts)**
 - a. ***Poggia sull'analisi dell'esperienza conflittuale***
 - i. disempowerment / no recognition
 - ii. desiderio/capacità di agency (empowerment <> recognition)
 - b. ***prospettiva relazionale***
- ROGERS e le idee sulla helping relationship (conseling, teaching, ...)
(empiricamente ANTES e i dati del REDRESS)
ROGERS e la capacità/volontà di relazionarsi costruttivamente OD e la crescita attraverso la consapevolezza acquisita nel lavoro con gli altri
DEUTSCH, JOHNSON e la *perspective-taking*
ROGERS
OD
Sull'utilità del lavoro di gruppo
- 2) **INTERVENTI**
 - a. ***assume il modello di conflitto a spirale e le inversioni di trend***
 - b. ***Interventi***
 - i. Listening / reflection
 - ii. No-directiveness (Check-in)
 - iii. Reflection & Summarizing
 - iv. Dialogo facilitativo (Lavorare insieme costruttivamente, evidenziando le diversità)
 - v. Non paura del conflict talk. Differentiation > integration
 - vi. Lavorare sul here & now
- DEUTSCH
ROGERS realizza che creano shifts
ROGERS e i suoi 19 studi
ROGERS
OD (R Walton)
OD (R Walton)
OD (R Walton)
- 3) **DIFFERENZE CON METODO PROBLEM-SOLVING (risolvere un problema apparentemente senza soluzione attraverso soluzioni creative)**
 - a. ***Poggia su visione del conflitto come relazione inevitabilmente ostacolata da ostacoli cognitivi***
- ARROW, MNOOKIN, TVERSKY

- i. negative bias
- i. carenza informazioni
- ii. emozioni come ostacolo alla razionalità (sino agli 'intractable conflicts')

b. prospettiva individualistica

FISHER, URY e il negoziato

c. interventi

- i. controllo del procedimento
- ii. contenimento emozioni
- iii. reframing positivo

DEUTSCH

BOULDER

WADE e m. narrativa

DE BONO e pensiero laterale

Brain-storming

- iv. soluzioni creative

Organizational Development (OD):

- esperienza UK al Tavistock Institute e USA dei T-groups (National training Laboratories): lavorare in gruppo per accrescere consapevolezza e coesione con un terzo catalizzatore "agente del cambiamento" (NB. Questo in opposizione al Change Management e focus on individual skills)
- Richard Walton

Clinical Psychology

- Carl Rogers

Social Psychology

- Morton Deutsch e la teoria della spirale del conflitto e delle dinamiche di competizione (circolo vizioso) / cooperazione (circolo virtuoso) e i fattori che attivano un trend o l'altro (per D. conveniva usare il reframing per favorire il cambio di spirito da competitivo a cooperativo)
- David Johnson sul perspective-taking