



Breaking the Ceiling

Risoluzione dei conflitti

Attività Collaborativa

2022-1-DE02-KA220-VET-000085146



Funded by the European Union. Views and opinions expressed are however those of the author(s) only and do not necessarily reflect those of the European Union or the European Education and Culture Executive Agency (EACEA). Neither the European Union nor EACEA can be held responsible for them.

Titolo: Esercizio di analisi e risoluzione dei conflitti	
Introduzione	Benvenuti all'esercitazione di analisi e risoluzione dei conflitti! Questa sessione interattiva vi immergerà in un caso reale, guidandovi attraverso le fasi di identificazione, analisi e risoluzione dei conflitti. Addentrandosi nella complessità di uno scenario lavorativo, si otterranno preziose indicazioni sulle strategie efficaci di risoluzione dei conflitti.
Obiettivi	1. Applicazione nel mondo reale: Applicare le teorie e i principi della risoluzione dei conflitti a uno scenario pratico sul posto di lavoro. 2. Identificazione del conflitto: Affinare le capacità di riconoscere le diverse forme di conflitto in ambito professionale. 3. Analisi approfondita: Condurre un'analisi completa delle dinamiche sottostanti che contribuiscono al conflitto. 4. Risoluzione strategica: Sviluppare strategie per risolvere i conflitti, favorire la collaborazione e promuovere il rispetto reciproco. 5. Approcci inclusivi di genere: Considerare e integrare le prospettive di genere nelle strategie di risoluzione dei conflitti.
Struttura dell'esercizio	
Fase 1: Presentazione del caso	- I partecipanti riceveranno un caso di studio dettagliato che descrive uno specifico conflitto sul posto di lavoro. Il caso fornirà informazioni sulle parti coinvolte, sulla natura del conflitto e sul contesto in cui è emerso.
Fase 2: Identificazione del conflitto	- Identificare ed elencare i diversi tipi di conflitto presenti nel caso. Considerate i fattori interpersonali, strutturali e culturali che contribuiscono al conflitto.
Fase 3: Analisi del conflitto	- Analizzare le dinamiche sottostanti al conflitto, comprese le prospettive individuali, le interruzioni della comunicazione e le potenziali fonti di tensione. Utilizzare modelli o schemi di risoluzione dei conflitti pertinenti.
Fase 4: Strategie di risoluzione	- Proporre strategie pratiche per risolvere i conflitti delineati nel caso. Considerate le tecniche di comunicazione, gli approcci collaborativi e gli eventuali adeguamenti strutturali necessari.
Fase 5: Considerazioni sull'inclusione di genere	- Valutare le strategie proposte da una prospettiva di inclusione di genere. Considerate come i diversi generi potrebbero percepire o essere influenzati dalle risoluzioni proposte.
Fase 6: Discussione di gruppo	- Partecipare a una discussione di gruppo in cui i partecipanti condividono le loro analisi e le soluzioni proposte. Discutete l'efficacia delle diverse strategie ed esplorate le sfumature della risoluzione dei conflitti che coinvolge il genere.
Conclusione	Partecipando attivamente a questo esercizio, migliorerete le vostre capacità analitiche e di risoluzione dei conflitti e svilupperete una comprensione sfumata di come le dinamiche di genere possano influenzare i conflitti e la loro risoluzione sul posto di lavoro. Le vostre

	intuizioni contribuiranno a promuovere un ambiente professionale più inclusivo e collaborativo.
Scenario 1: risolvere le tensioni interdipartimentali	
Descrizione del compito	Nella vivace startup tecnologica, i corridoi risuonavano del ronzio dell'innovazione, ma all'interno dei suoi dinamici confini si creava uno scontro tra i team di Ingegneria e Marketing. Non si trattava di una semplice divergenza di ruoli, ma di un'intricata danza di stili comunicativi contrastanti, forgiata da una storia di comunicazioni sbagliate. Al timone del team Engineering c'era Jake, un project manager esperto il cui mondo ruotava intorno a una documentazione precisa e a piani meticolosamente strutturati. Dall'altra parte, Maya, la vivace leader del team Marketing, incarnava lo spirito di una strategia dinamica e creativa. Il suo dominio prosperava grazie alla flessibilità, ai rapidi adattamenti ai cambiamenti del mercato e all'accettazione dell'imprevedibile. Il conflitto si è sviluppato come una sottotrama durante l'ultimo lancio di un prodotto, un'impresa ad alto rischio per la startup. Il team di marketing, nella sua incessante ricerca di creatività, ha intrapreso diverse modifiche spontanee senza informare tempestivamente le controparti di ingegneria. Le conseguenze sono state rapide e impattanti: un inquietante disallineamento delle risorse, ritardi a cascata nelle tempistiche e un'evidente mancanza di coordinamento si sono manifestati in una sinfonia caotica. Jake, mentre navigava tra le conseguenze dei cambiamenti inattesi, si è trovato a dover gestire la frustrazione. Il caos ha puntato il dito contro Maya, che è diventata l'artefice della discordia agli occhi del team di progettazione. Il gioco dello scaricabarile è iniziato, le tensioni sono aumentate e sono emerse delle crepe nell'atmosfera collaborativa di un tempo, minacciando di rompere la coesione tra i team di Ingegneria e Marketing. Lo scontro tra precisione e creatività era ormai una tensione palpabile che andava risolta.
Analisi	
1. Identificare le questioni chiave	Elencate le principali questioni che contribuiscono al conflitto tra i team di Ingegneria e Marketing.
2. Analizzare le prospettive	Considerate le prospettive di entrambi i team. Come ogni team percepisce il ruolo, la comunicazione e la trasparenza dell'altro?
3. Esaminare le interruzioni della comunicazione	Esplorate in che modo le interruzioni della comunicazione influiscono sulla collaborazione. Cosa si potrebbe fare di diverso per migliorare la comunicazione?
4. Valutare le aspettative irrealistiche	Valutare l'impatto delle aspettative non realistiche su entrambe le squadre. Come si possono definire le aspettative in modo più realistico?
Strategie di risoluzione	

1. Canali di comunicazione	Suggerite modi specifici per migliorare la comunicazione tra Ingegneria e Marketing.
2. Analizzare le prospettive	Proporre idee per sessioni strategiche congiunte per migliorare la collaborazione e stabilire aspettative realistiche.
3. Workshop di formazione	Raccomandare argomenti e attività di workshop per migliorare la comprensione del team.
4. Mediazione della leadership	Delineare le fasi di una sessione mediata dalla leadership e lo sviluppo di un protocollo di risoluzione dei conflitti.
Altri Suggerimenti	
Considerazioni sull'inclusione di genere	Assicurarsi che le strategie di risoluzione tengano conto delle potenziali dinamiche di genere all'interno dei team. Considerare la possibilità di fornire una formazione per riconoscere e affrontare i pregiudizi inconsci e promuovere la partecipazione paritaria di tutti i membri del team.

Scenario 2: Conflitto di coordinamento del progetto	
Descrizione	Nella gestione dei progetti, dove le tempistiche sono sacre e la precisione è fondamentale, una tempesta in arrivo minacciava l'armonia all'interno di un team di progetto collaborativo. Gli attori principali di questo dramma erano due figure chiave: l'accurato coordinatore del progetto, Alex, e l'apparentemente disattento collaboratore, Taylor. Scenario: Alex, il coordinatore del progetto, era la spina dorsale del team. Con una reputazione di precisione e un impegno intransigente a seguire le regole, Alex aveva portato a termine con successo numerosi progetti. Dall'altro lato, Taylor, un collaboratore creativo con la propensione a spingersi oltre i limiti, era noto per aver fornito un lavoro eccezionale, ma non necessariamente entro scadenze rigorose. Scenario di conflitto: Durante lo svolgimento del progetto, è emersa una tensione palpabile. Pur essendo di alta qualità, i prodotti di Taylor arrivavano sempre all'ultimo minuto, spesso incompleti. L'effetto a catena è stato profondo: i tempi del progetto sono stati compromessi e le scadenze sono state prorogate. Questo ha compromesso la consegna finale e ha messo a rischio la salute finanziaria del progetto. Alex, che si destreggiava tra le responsabilità del coordinamento del progetto, si è sentito invadere dalla frustrazione. A causa dei ritardi nei contributi di Taylor, la pianificazione meticolosa e il rispetto delle scadenze sembravano andare a rotoli. La frustrazione si è trasformata in segni visibili di stress, con un impatto sulle dinamiche generali del team. Collaborazioni e dinamiche passate: Scavando più a fondo nelle radici del conflitto, è emerso che questo scontro non era un evento isolato. Alex, con una storia di progetti portati a termine con successo, vedeva l'approccio di Taylor minacciare l'ordine stabilito. D'altro

	canto, nella loro ricerca creativa, Taylor si sentiva limitato da quelle che percepiva come rigide tempistiche imposte da Alex. Differenze culturali e considerazioni di genere: Ad aggiungere complessità al mix c'erano le sottili differenze culturali e le considerazioni di genere. Alex, con uno stile di leadership radicato nella precisione e nella struttura, incarnava un approccio più tradizionale. Taylor, che si occupava della sfera creativa, aveva una prospettiva più fluida e contemporanea. Lo scontro tra questi stili, ulteriormente esacerbato dalle dinamiche di genere, è diventato un sottotesto nella narrazione del conflitto più ampio. Mentre le tempistiche del progetto continuavano ad allungarsi, i livelli di stress aumentavano. Non si trattava solo di uno scontro di stili di gestione del progetto, ma di un'interazione sfumata di personalità, collaborazioni passate, sfumature culturali e dinamiche di genere che richiedevano un'attenta navigazione. Le premesse per un viaggio verso la comprensione e la risoluzione del problema erano state poste.
Analisi	
1. Identificare le questioni fondamentali	Elencate le principali questioni che contribuiscono al conflitto tra i team di Ingegneria e Marketing.
2. Esaminare la tempestività e la qualità	Considerate come gli invii all'ultimo minuto di Alex influiscono sulle tempistiche e sulla qualità del progetto.
3. Valutare i rischi finanziari	Analizzare i rischi finanziari associati ai ritardi del progetto. Quali sono le potenziali conseguenze per l'agenzia?
4. Valutare le interruzioni della comunicazione	Indagare sui problemi di comunicazione tra Sarah e Alex. Come si potrebbe migliorare la comunicazione?
Strategie di risoluzione	
1. Protocolli di comunicazione chiari	Proporre protocolli di comunicazione specifici per Sarah e Alex.
2. Strumenti di gestione del progetto	Raccomandare gli strumenti di gestione dei progetti più adatti per migliorare la visibilità e la collaborazione.
3. Formazione e workshop	Suggerire argomenti e attività per le sessioni di formazione per migliorare le capacità di gestione dei progetti e del tempo.
4. Mediazione per la risoluzione dei conflitti	Illustrare le fasi di una sessione di mediazione tra Sarah e Alex, compresa la creazione di un piano di risoluzione dei conflitti.
Altri Suggerimenti	

Considerazioni sull'inclusione di genere	Assicurarsi che le strategie di risoluzione tengano conto di ogni potenziale dinamica di genere all'interno del team, promuovendo la partecipazione paritaria e affrontando i potenziali pregiudizi che possono influenzare il processo di risoluzione. Questo caso di studio fornisce ai partecipanti uno scenario pratico per analizzare e applicare le strategie di risoluzione dei conflitti in un contesto di gestione del progetto, promuovendo le capacità di comunicazione, gestione del tempo e risoluzione collaborativa dei problemi																														
Allegato	Scala Likert <table border="1"> <thead> <tr> <th></th><th>Fortemente in disaccordo</th><th>In disaccordo</th><th>D'accordo</th><th>Fortemente d'accordo</th></tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Mi sento sicuro della mia capacità di identificare e affrontare i conflitti sul posto di lavoro.</td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr> <tr> <td>Incoraggio attivamente una cultura di comunicazione aperta e di risoluzione dei conflitti all'interno del mio team.</td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr> <tr> <td>Sono ricettivo a diverse strategie e approcci di risoluzione dei conflitti.</td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr> <tr> <td>Credo che i conflitti, se affrontati in modo costruttivo, possano portare a cambiamenti positivi.</td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr> <tr> <td>Sono aperto a ricevere feedback sul mio ruolo nei conflitti sul posto di lavoro.</td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr> </tbody> </table> Congratulazioni per aver completato il modulo di formazione sulla risoluzione dei conflitti! Impegnandovi attivamente in questi esercizi, avete compiuto passi significativi per diventare un comunicatore più efficace e una risorsa preziosa per la risoluzione dei conflitti. Continuate a mettere in pratica queste abilità per creare un ambiente di lavoro positivo e collaborativo.		Fortemente in disaccordo	In disaccordo	D'accordo	Fortemente d'accordo	Mi sento sicuro della mia capacità di identificare e affrontare i conflitti sul posto di lavoro.					Incoraggio attivamente una cultura di comunicazione aperta e di risoluzione dei conflitti all'interno del mio team.					Sono ricettivo a diverse strategie e approcci di risoluzione dei conflitti.					Credo che i conflitti, se affrontati in modo costruttivo, possano portare a cambiamenti positivi.					Sono aperto a ricevere feedback sul mio ruolo nei conflitti sul posto di lavoro.				
	Fortemente in disaccordo	In disaccordo	D'accordo	Fortemente d'accordo																											
Mi sento sicuro della mia capacità di identificare e affrontare i conflitti sul posto di lavoro.																															
Incoraggio attivamente una cultura di comunicazione aperta e di risoluzione dei conflitti all'interno del mio team.																															
Sono ricettivo a diverse strategie e approcci di risoluzione dei conflitti.																															
Credo che i conflitti, se affrontati in modo costruttivo, possano portare a cambiamenti positivi.																															
Sono aperto a ricevere feedback sul mio ruolo nei conflitti sul posto di lavoro.																															

	Non esitate a contattarci se avete domande o bisogno di ulteriori indicazioni. In bocca al lupo per il vostro viaggio verso la padronanza della risoluzione dei conflitti sul posto di lavoro!
--	---