DOI: 10.34616/wwr.2021.1.233.251

„Wychowanie w Rodzinie" t. XXIV (1/2021)

nadesłany: 28.11.2021 r. – przyjęty: 20.12.2021 r.

Agnieszka TWARÓG-KANUS*

Rozwiązywanie sytuacji konfliktowych przez rodziców dzieci z dysfunkcją wzroku

Solving conflict situations by parents of visually impaired children

Abstrakt

Wprowadzenie. Wszelkie działania zmierzające do budowania świadomości i wiedzy na temat konfliktu stanowią wyzwanie i szanse na lepsze relacje interpersonalne. Artykuł wskazuje na perspektywę zagadnienia konfliktu w percepcji rodziców dzieci z dysfunkcjami wzroku oraz przewidywany styl rozwiązania przez nich sytuacji konfliktowej. W środowisku rodzinnym nie jest możliwe uniknięcie konfliktu czy sporu, możliwe jest natomiast rozpoznanie sytuacji trudnych i uporanie się z konfliktem w sposób wzmacniający relacje w rodzinie na linii rodzic–dziecko.

Cel. Celem badań było poznanie (potencjalnego) stylu rozwiązania sytuacji konfliktowej przez rodziców dziecka z dysfunkcją wzroku.

Metody. W badaniu pilotażowym posłużono się metodą sondażu diagnostycznego, wykorzystano technikę testu. Kwestionariusz składał się z 30 pytań oraz metryczki. Wszystkie pytania polegały na wyborze jednej z dwóch przedstawionych sytuacji. Test był oparty na zasadzie dostępności i podyktowany wyrażeniem zgody przez rodziców na udział w badaniu. W badaniu pilotażowym wzięło udział 31 rodziców dzieci w wieku 7–16 lat z dysfunkcją wzroku. W celu uzupełnienia informacji poszerzono badania o badanie fokusowe – zogniskowany wywiad grupowy, gdzie grupa liczyła osiem matek.

* **e-mail: akanus@ath.bielsko.pl**
Instytut Pedagogiki, Akademia Techniczno – Humanistyczna w Bielsku-Białej, Willowa 2, 43-180 Bielsko-Biała, Polska
Institute of Pedagogy, University of Bielsko-Biala, Willowa 2, 43-309 Bielsko-Biala, Poland
ORCID: 0000-0003-3280-1497

Wyniki. Rezultaty przeprowadzonych badań ujawniły różnorodność występujących reakcji na sytuacje konfliktowe przez rodziców dzieci z dysfunkcją wzroku. Odpowiedzi rodziców zostały podzielone na reakcje asertywne, związane z zaspokojeniem własnych potrzeb, oraz kooperacyjne – budujące relacje, współpracę i zaspokajające interesy innych. Respondenci wskazali pięć stylów rozwiązywania sytuacji konfliktowych: współzawodnictwo, dostosowanie, unikanie, współpracę i kompromis. Uzupełnienie stanowiły wypowiedzi grupy fokusowej na temat stylów rozwiązywania sytuacji konfliktowych i konkretnych sytuacji w odniesieniu do sytuacji rodzinnych.
Wnioski. Podsumowaniem wypowiedzi matek było stwierdzenie, że nie ma jednego, najlepszego stylu podejścia, reakcji czy rozwiązania konfliktowych sytuacji. Każdy może być odpowiedni do różnych okoliczności. Badane zwróciły uwagę na to, że w ciągu dnia mogą posługiwać się różnymi stylami, o czym nie miały wcześniej świadomości. Uczestniczki zwróciły także uwagę na to, że po spotkaniu (zogniskowany wywiad grupowy w formule *on-line*) są bardziej świadome własnych preferencji w sytuacji konfliktowej.

Słowa kluczowe: konflikt, dysfunkcja wzroku, rodzice, style rozwiązywania sytuacji konfliktowych

Abstract
Introduction. Any activities aimed at building awareness and knowledge about the conflict constitute a challenge and a chance for better interpersonal relations. The article shows the perspective of the conflict issue in the perception of parents of children with visual impairment and the anticipated style of solving the conflict situation. In the family environment, it is impossible to avoid a conflict or dispute, but it is possible to recognize difficult situations and deal with the conflict in a way that strengthens the parent-child relationship in the family.
Aim. The aim of the research was to examine the (potential) manner of solving a conflict situation by parents of a visually impaired child.
Methods. In the pilot study, the diagnostic survey method and the test technique were used. The test questionnaire consisted of 30 questions. All questions were based on the choice of one of the two situations presented. The test was based on the principle of availability and was dictated by the consent of parents to participate in the study. 32 parents of visually impaired children aged 7–16 participated in the pilot study. In order to complete the information, the study was extended to include a focus study – focus group interview, where the group consisted of 8 mothers.
Results. The results of the conducted research revealed a variety of responses to conflict situations by parents of children with visual impairment. Parents' responses were divided into assertive responses related to satisfying one's own needs and cooperative ones – building relationships, cooperation, and satisfying the interests of others. The respondents indicated five styles of conflict resolution: competition, adaptation, avoidance, cooperation, and compromise. This was supplemented by the focus group's statements on conflict resolution styles and specific situations in relation to family situations.
Conclusions. The summary of the mothers' statements was that there is no single, best style of approach, reaction, or solution to conflict situations. Each can be suitable for different circumstances. People pointed out that they can use different styles during the day, which they were not aware of before. The participants pointed out that after the meeting (on-line interview) they are more aware of their own preferences in a conflict situation.

Keywords: conflict, visual impairment, parents, conflict resolution styles

Wprowadzenie

Konflikt jest zjawiskiem powszechnym i nieuniknionym, to jedna z podstawowych form oddziaływania jednostek na siebie. Człowiek stawia czoło różnym trudnym sytuacjom będącym nieodzowną częścią współżycia z innymi, stwarzając zagrożenie dla cenionych wartości, zaspokojenia potrzeb i realizacji celów. Sytuacje konfliktowe są wyzwaniami, stwarzają okazję do autoanalizy i rozwoju. Istnieją różne podejścia do konfliktu i jego spostrzegania. Z jednej strony konflikt może być uważany za szkodliwy i destrukcyjny – obniżający dobrostan, z drugiej strony – stanowić pozytywny element rozwojowy aktywizujący do konstruktywnych reakcji.

W literaturze można spotkać wiele różnych definicji konfliktu, wynikających z odmiennego zakresu pojęciowego oraz ujęcia samej istoty konfliktu – czy jest stanem, czy procesem. Procesualny charakter w ujęciu Robina M. Williamsa (1970, s. 217) to interakcje, w których jedna ze stron dąży do pozbawienia czegoś drugiej strony lub do jej kontrolowania, wyrządzania szkody lub wyeliminowania. Kenneth W. Thomas (1985, s. 113) uważa, że procesualne podejście do konfliktu polega na identyfikacji zdarzeń w epizodzie konfliktowym i śledzeniu wpływu każdego ze zdarzeń na następne. Maria Ossowska zaś zwraca uwagę na to, że istnienie konfliktów może być nieświadome: „A i B mogą dążyć do tych samych wartości, nie zdając sobie sprawy z istnienia konfliktu" (Ossowska, 1985, s. 32). Istotna jest pedagogiczna świadomość sytuacji konfliktowej oraz swojej postawy wobec niej. Według Andrzeja Olubińskiego (1992, s. 21-22) konflikt pedagogicznie uświadomiony to taki rodzaj stosunków społecznych, w których podmioty nie tylko są świadome tego, że stosunki te mają charakter konfliktu i wiedzą, o co toczy się spór, lecz także zdają sobie sprawę z konsekwencji jego eskalacji. Świadomość pedagogiczna konfliktu to również etyczny sposób walki w poszczególnych jego fazach, a zwłaszcza umiejętność jego pełnego rozwiązania, chęć doprowadzenia do integracji i współpracy w stosunkach interpersonalnych. Na indywidualne strategie podejścia do konfliktu składa się wiele czynników: temperament jednostki, osobowość, empatia, asertywność oraz własne doświadczenia. Wyeliminowanie konfliktów „łączyłoby się z regresem, z ograniczaniem możliwości rozwojowych człowieka, z kształtowaniem się na niższym poziomie jego osobowości – musiałoby więc oznaczać utratę indywidualności, wolności i autentyczności" (Cywińska, 1995, s. 22).

Za jeden z ważniejszych czynników środowiskowych uznaje się rodzinę, rodziców i ich właściwości oddziaływań rodzicielskich (Róg, Siudzińska, 2013). W kontekście prowadzonych rozważań należy zastanowić się nad stylami rozwiązywania sytuacji konfliktowych rodziców dzieci z dysfunkcją wzroku oraz z orzeczeniem o potrzebie kształcenia specjalnego. Poznanie sposobów zmagania się z konfliktami rodziców pozwala lepiej zrozumieć nie tylko ich działania, lecz także działania

i wysiłki dziecka z dysfunkcją wzroku, które zmierzają do przezwyciężenia trudności w obszarze edukacyjnym i społecznym.

Istota konfliktu

Istnieje wiele podejść do problematyki konfliktów, co znajduje odzwierciedlenie w mnogości definicji, typologii oraz funkcji. Na potrzeby niniejszego opracowania przyjąć należy konflikty interpersonalne, w które zaangażowane są dwie lub więcej osób, przy czym każda działa wobec drugiej we własnym imieniu. W ujęciu Christophera Moore'a (1993, s. 453-454) przedmiotowe kryterium podziału konfliktów zawiera konflikty: wartości, danych, strukturalne, interesów oraz relacji. Konflikt relacji będzie dominującym rodzajem rozważań, wyrażającym się wzajemnie negatywnym stosunkiem ludzi znajdujących się w sytuacji konfliktowej, któremu towarzyszą silne negatywne emocje, niezrozumienie, stereotypowe postrzeganie ludzi, odwetowe zachowanie. Problemy relacji mogą pojawić się, gdy obiektywnie nie ma powodu do powstania konfliktu. Konflikt relacji oprócz komunikacji i stereotypów dotyczy również emocji. Funkcjonalność czy dysfunkcjonalność konfliktu zależy od kultury podmiotów w nim uczestniczących, a także sposobu kierowania nim. Przy umiarkowanym poziomie emocji istnieje większe prawdopodobieństwo, że rywalizujące grupy nauczą się oddziaływać na siebie w sposób twórczy, prowadzący do rozwiązywania konfliktów. Przy wysokim poziomie emocji rośnie pokusa działań destrukcyjnych wobec rywalizującej grupy. Taka sytuacja jest w konsekwencji wyniszczająca dla wszystkich stron konfliktu. W sytuacji, gdy strony zdecydowanie przeciwstawiają się zmianom, sytuacja konfliktowa może nigdy nie znaleźć rozwiązania. Konsekwencją będzie wzrost napięcia; każde nowe nieporozumienie zwiększy podziały między stronami konfliktu (Jermakowicz, 2014, s. 35).

O sukcesie w kontaktach z innymi nie decyduje jedynie to, co mówimy, lecz w dużym stopniu także sposób, w jaki przekazujemy swoje emocje. Każdy doświadczył konfliktów spowodowanych emocjami w rodzinie, w pracy, w środowisku rodzinnym czy zawodowym. Konflikty mogą generować ogromne koszty, które mogą przejąć kontrolę nad życiem, wyczerpać człowieka i wydawać się niemożliwe do przezwyciężenia. Dobrze jest odkryć i zrozumieć istotę konfliktów.

Daniel L. Shapiro (2017, s. 9-11) wskazuje na trzy wymiary rozwiązywania konfliktów: rozsądek, emocje i tożsamość. *Homo economicus*, pierwszy wymiar, zakłada, że ludzie to istoty działające racjonalnie (człowiek ekonomiczny, racjonalny). Zgodnie z tą koncepcją człowiek dąży do maksymalnej realizacji własnych interesów. Jeśli ich realizacja oznacza zarazem zaspokojenie interesów drugiej strony, tym lepiej. Paradygmat ten definiuje dążenie do porozumienia służącego maksymalizacji obo-

pólnych zysków lub co najmniej zaspokojenia własnych interesów bez uszczerbku dla interesów drugiej strony. Drugi wymiar, *homo emoticus*, zakłada, że poza sferą rozumu znajduje się sfera emocji, silnie oddziałująca na nasze myśli i działania. Trzeci wymiar, *homo identicus*, to człowiek kształtowany przez tożsamość, który bierze swój początek w poszukiwaniu sensu ludzkiej egzystencji. Koncepcja *homo identicus* obejmuje nie tylko indywidualną tożsamość, lecz również przestrzeń między człowiekiem a adwersarzem. Przestrzeń ta może być zimna i wroga lub ciepła i przyjazna; wynikająca z niej dynamika relacji emocjonalnej może doprowadzić dwoje ludzi do rozstania lub pojednania. Jedynie rozpatrując wszystkie trzy wymiary jednocześnie, można wypracować zadowalające rozwiązanie konfliktu powstałego pod wpływem emocji.

Krystyna Balawajder (2010, s. 143-144) zwraca uwagę na łańcuch okoliczności prowadzących do wybuchu konfliktu: sprzeczności (obiektywne i wyobrażone), zachowania ujawniające sprzeczność, percepcję negatywnego wpływu i zagrożenia interesów, atrybucję przyczyn negatywnego wpływu w partnerze, interpretację sytuacji jako konfliktu i zachowania konfliktowe. Dla pojawienia się konfliktu interpersonalnego istotny jest rodzaj różnic. Istnieją ich dwa typy – różnice o charakterze odmienności i sprzeczności. Te pierwsze nie prowadzą do konfliktów. Różnice o charakterze sprzeczności są natomiast podłożem do pojawienia się konfliktów. Sprzeczności mogą mieć charakter całkowitej niezgodności – antagonizmu – lub być tylko częściowo sprzeczne. K. Balawajder (2010, s. 154) wyróżnia cztery style zachowania w konflikcie: atak (ma na celu stworzenie zagrożenia dla interesów partnera. W ataku chodzi o zmniejszenie efektywności przedsięwzięć partnera i skuteczne przeprowadzenie własnych zamierzeń), obronę (celem jest ochrona własnych interesów przed negatywnym wpływem partnera. Działania koncentrują się wokół ochrony własnych interesów, lecz bez intencji czynienia szkody partnerowi), uleganie (ma na celu usatysfakcjonowanie partnera, co w sytuacji konfliktu oznacza poddanie się niekorzystnym dla podmiotu oddziaływaniom partnera), ugodę (celem jest pozytywne oddziaływanie na partnera – wspólne poszukiwanie możliwości zaspokojenia jego i własnych pragnień).

Rozwiązywanie konfliktów

Zwiększenie świadomości człowieka na temat rozwiązywania konfliktów polega na udostępnieniu mu narzędzia pozwalającego kształtować własną rzeczywistość, sterować konfliktami i wpływać na ich skutki. To, w jaki sposób człowiek postępuje z konfliktami, decyduje o tym, czy ich skutki będą pozytywne, czy negatywne. Jeśli jednostka nauczy się rozwiązywać je w sposób konstruktywny, wówczas zauważy,

że choć są trudne, to mogą być pełne znaczenia. Rozumienie pojęcia konfliktu jest różnorodne. Dzięki uświadomieniu poszczególnych aspektów refleksje mogą być głębsze i można je rozumieć. Konflikty zdarzają się między jednostkami, grupami, społeczeństwami, a ich przyczyn jest wiele. Są różne sposoby zmagania się z konfliktami w rodzinie: mniej lub bardziej asertywne, empatyczne, agresywne w sposób bierny bądź czynny; każdy sposób może znaleźć uzasadnienie w określonej sytuacji. Niektóre mają związek z tym, że ludzie lub grupy mają różne postawy i wartości albo inaczej postrzegają rzeczywistość, podczas gdy inne wiążą się z różnicą zdań na temat zasobów i sytuacji materialnej oraz z tym, że nie są spełnione podstawowe potrzeby ludzi. Badania nad emocjonalnymi przeżyciami konfliktu (Balawajder, 1992) pokazują, że głównie odczuwalne są emocje negatywne. Udział emocji pozytywnych jest nieznaczny. A jeśli już się one pojawiają to, w związku z zakończeniem konfliktu. Obserwuje się znaczną zmienność emocji doznawanych w konflikcie. Przez cały czas trwania konfliktu obecne są rozczarowanie i złość. Na początku i w fazie środkowej ponadto występują: czucie się dotkniętym, przykrość, niepokój, zakłopotanie. W fazie końcowej: uprzedzenie, bezsilność, żal, osamotnienie, zmęczenie, wreszcie pojawiają się ulga, satysfakcja i współczucie.

Często do konfliktu dochodzi z osobami, które najbardziej się lubi. Z tego powodu można interpretować konflikt jako pozytywny wyraz bliskich relacji, przywiązania emocjonalnego i zależności. Na tej podstawie można zrozumieć, dlaczego najsilniejsze konflikty często mają miejsce między przyjaciółmi, rodzicami i dziećmi. Konflikty powstają często w wyniku rzeczywistych trudności oraz wyzwań i stają się widocznymi objawami sytuacji, które należy skorygować – trzeba zdać sobie sprawę z problemów, by móc cokolwiek z nimi zrobić. Konflikty mają pozytywne strony. Mogą przyczynić się do kształtowania tożsamości ludzi, prowadzić do osobistego wzrostu i rozwoju, budować relacje, prowadzić do pozytywnych zmian w społeczeństwie. Jeśli człowiek nauczy się lepiej sobie z nimi radzić, będzie mógł w większym stopniu wykorzystywać ich pozytywne strony, a ograniczać negatywne (Djuliman, Hjorth, 2017, s. 415). Gdy nie jesteśmy w stanie rozwiązać konfliktu na wczesnym jego etapie, rozwinie się on w negatywnym kierunku. Pojawi się wówczas spirala konfliktu:

> Spiralę konfliktu stanowią: różnica zdań, jednostronna komunikacja i polaryzacja, pojawienie się silnych emocji, wprowadzenie niezwiązanych ze sprawą elementów, zanik dialogu, ewentualnie konfrontacja fizyczna. Konflikt rozpoczyna się tym, że dwoje lub więcej ludzi albo stron wyraża różne zdania. Może chodzić o walkę o zasoby, wartości albo o to, że strony mają różne zdania i postawy. Jednostronna komunikacja i polaryzacja to druga faza konfliktu, gdzie strony będą dyskutować i argumentować na rzecz własnych punktów widzenia. Każda strona uważa, że ma rację, i zależy jej na forsowaniu własnego zdania. Przez to,

że strony nie słuchają się nawzajem, nie istnieje realny dialog. Trzecia faza to pojawienie się silnych emocji. W sytuacji, w której druga strona nie słucha i nie ma realnego dialogu, strony będą powtarzać swoje argumenty, lecz z silniejszymi emocjami. W tym stadium strony często ogarnia gniew. Każda z nich czuje, że jej interesy nie są uwzględniane i że są niesprawiedliwie traktowane. W fazie wprowadzenia niezwiązanych ze sprawą elementów wyciągane są często wcześniejsze różnice zdań i kłótnie, mimo że w zasadzie nie mają one nic wspólnego z bieżącym konfliktem. Strony mogą także, zamiast dyskutować o sprawie, zacząć roztrząsać wzajemnie swoje cechy osobowości. Zwykle zaczyna być mowa o negatywnych cechach charakteru i ich generalizacja. Takie niemerytoryczne elementy często powodują eskalację problemu, wzmocnienie konfliktu i utrudniają jego rozwiązania. Faza zaniku dialogu–konflikt może skończyć się w taki sposób, że kontakt między stronami przestaje istnieć. Konflikt może doprowadzić także do fizycznej konfrontacji, u której strony zaczynają przechodzić do form przemocy, które sprawiają, że konflikt jeszcze bardziej się blokuje, a jego rozwiązanie komplikuje (Djuliman, Hjorth, 2017, s. 417-418).

Opis faz spirali konfliktu pokazuje, że konflikt staje się tym trudniejszy do rozwiązania, im dłużej pozwoli mu się rozwijać. Im wcześniej się zainterweniuje, tym lepiej. Często do przyspieszenia i wzmocnienia konfliktu przyczyniają się dwie kwestie. Po pierwsze, nie zawsze potrafimy się dobrze komunikować ze sobą, a po drugie, pozwalamy, by opanowały nas emocje. Aby lepiej radzić sobie z konfliktami, ważne jest nauczenie się dobrej komunikacji i kontrolowanie własnych emocji. Ponadto potrzebne są szacunek, wola i dobra intencja.

Chcąc bliżej poznać uwarunkowania zachowań konfliktowych, przeprowadzono analizę zależności między określonym stylem komunikowania się (Russo, 1995) oraz stylem wywierania wpływów interpersonalnych (Glaser, 1995) a wyodrębnionymi czterema rodzajami zachowań konfliktowych. Wyniki badań (prowadzonych na grupie 134 dorosłych) pokazują, że silnym korelatem ataku w konflikcie jest dyrektywny sposób komunikowania się (współczynnik korelacji między stosowaniem ataku a dyrektywnym komunikowaniem wynosi 0,35 i jest istotny statystycznie na poziomie $p < 0,05$). Dyrektywny styl komunikowania – jak przedstawia go Eileen Russo (1995) – polega na narzucaniu partnerowi miejsca, czasu i tematu rozmowy, na bezpośrednim przechodzeniu do sedna sprawy, prezentowaniu argumentów z pozycji siły, nieliczeniu się z uczuciami innych osób oraz równoczesnym zniecierpliwieniu w stosunku do rozmówcy, niesłuchaniu tego, co mówi partner, niezważaniu na jego argumenty. Człowiek dyrektywny, niekomunikujący się przejawia niewiele uczuć i dużą wagę przywiązuje do kontrolowania tego, co się dzieje między nim a partnerem. Można więc sądzić, że atak wyraża się w formie dyrektywnego komunikowania się z partnerem. Drugą

stwierdzoną zależnością jest negatywny związek (współczynnik korelacji – 0,30, poziom istotności $p < 0,05$) między podejmowaniem ataku a uważającym stylem komunikowania się. Styl ten jest w zasadzie przeciwieństwem stylu dyrektywnego. Charakteryzuje się utrzymywaniem osobistych relacji, w których bierze się pod uwagę uczucia innych i samemu je objawia. Osoby stosujące ten styl potrafią dobrze słuchać, pomagać swoimi wypowiedziami wyrazić innym ich poglądy, starają się innym udzielić wsparcia. Korelacja negatywna między atakiem i uważającym sposobem komunikowania się wskazuje na to, że w werbalnych komunikatach osoba stosująca atak nie respektuje uczuć i sytuacji drugiej osoby (Balawajder, 2010, s. 159-160).

Dysfunkcja wzrokowa

Dysfunkcja może oznaczać utratę lub ograniczone zdolności do standardowego funkcjonowania nie tylko na poziomie biologicznym, lecz także w sferach poznawczych, emocjonalnych, społecznych, fizycznych, w których występują znaczne trudności w wykonywaniu podstawowych czynności życia codziennego.

Na potrzeby niniejszego opracowania przedmiotem zainteresowań badawczych jest rozwiązywanie sytuacji konfliktowych przez rodziców dzieci z niepełnosprawnością wzrokową, gdzie pojawiają się problemy określane takimi terminami, jak: *ślepota*, *niedowidzenie*, *defekt wzroku*, *wada wzroku*, *dysfunkcja wzrokowa*, *terapia*, *rehabilitacja*, powodują poważne utrudnienia w codziennym funkcjonowaniu tych rodziców i ich dzieci. Zważywszy, że człowiek dysponuje w swoim życiu różnymi możliwościami bądź ograniczeniami rozwojowymi, które mogą ułatwić bądź przeciwnie – utrudnić codzienne życie, to wzrok pobudza do aktywnej eksploracji otoczenia, ułatwia codzienne funkcjonowanie, samoobsługę, koordynację, orientację przestrzenną, rozwój poznawczy i społeczny. Wzrok integruje informacje pochodzące z innych zmysłów. Prawidłowe funkcjonowanie i budowa narządu wzroku są bardzo ważne w procesie rozwoju człowieka; szczególne znaczenie przybiera funkcjonalna diagnoza widzenia, która pozwala stwierdzić, co widzimy i w jaki sposób.

Istotny jest poziom wiedzy na temat dysfunkcji wzroku. Tomasz Krzeszowski stan społecznej świadomości na temat osób niedowidzących dzieli na trzy zasadnicze grupy:

- całkowite bądź prawie całkowite nieuświadomienie sobie, że istnieją niedowidzący i że mają oni jakieś problemy życiowe,
- uświadomienie istnienia niedowidzących z jednoczesnym przyznaniem, że mają oni problemy psychofizyczne, pedagogiczne i społeczne,

– uznanie niedowidzących jako odrębnej grupy, przy jednoczesnym dostrzeganiu niezbyt ostrych granic dzielących ją zarówno od niewidomych, jak i dobrze widzących. Stąd też najchętniej grupie tej przyznaje się status niewidomego, co znalazło wyraz w orzecznictwie o grupach inwalidzkich oraz przyjmowaniu do Polskiego Związku Niewidomych osób z orzeczoną drugą grupą inwalidzką z tytułu wzroku (Krzeszowski, 1993, s. 10).

Dysfunkcje widzenia i brak wzroku powodują różne utrudnienia i zaburzenia rozwojowe w aspekcie poznawczym, fizycznym, motorycznym, społeczno-emocjonalnym.

Paweł Cylulko (2004, s. 39) zauważa, że zaburzenia funkcjonowania analizatora wzrokowego nie są jedyną, wyłączną i najpoważniejszą przyczyną zaburzeń rozwoju emocjonalno-społecznego dzieci. Niewykluczone jest, że główną przyczyną może być ich stosunek do własnej niepełnosprawności oraz reakcje, jakie względem nich przejawia rodzina i najbliższe otoczenie społeczne. Na prawidłowy rozwój emocjonalno-społeczny dziecka niepełnosprawnego wzrokowo bardzo poważnie wpływa akceptowanie przez nie swojej niepełnosprawności oraz jej konsekwencji (skutków). Zofia Sękowska (1985, s. 53) dodaje niestałość emocjonalną, wrażliwość, niezdolność do panowania nad sobą oraz obniżone samopoczucie.

U osób niewidomych dużą rolę przypisuje się wszystkim zmysłom. U osób słabo widzących lub z resztkami wzroku wzrok jest nadal zmysłem pozwalającym poznawać otaczający świat. Istota kompensacji polega na zastępczych sposobach odzwierciedlania otaczającej rzeczywistości. „Te nowe zespoły dotykowo-kinestetyczno-słuchowo-węchowe pełnią rolę w odbiorze informacji i późniejszym jej wykorzystywaniu. Owe zespoły stanowią także fizjologiczną podstawę tzw. zmysłu przeszkód, będącego między innymi podstawą nauki orientacji przestrzennej i poruszania się" (Ossowski, 1998, s. 163).

Rozwiązywanie sytuacji konfliktowych przez rodziców z dysfunkcją wzroku – komunikat z badań pilotażowych

W świetle dotychczasowych rozważań, wskazujących na trudności wynikające z diagnozowania, terapii, wychowania oraz kształcenia dziecka z dysfunkcją wzrokową, zadziwiający może się wydać fakt, iż niektóre badania wskazują na to, że rodzice dzieci niepełnosprawnych potrafią lepiej niż rodzice dzieci zdrowych radzić sobie z rozwiązywaniem sytuacji konfliktowych, a także mogą w takiej sytuacji w pełni liczyć na współmałżonka (Firkowska-Mankiewicz, 1999, s. 141). Być może wiąże się to z faktem, że rodziny te muszą na co dzień radzić sobie z niezmiernie trudnymi

problemami i to niejako uczy ich członków radzenia sobie z drobniejszymi kłopotami. Choroba dziecka zatem motywuje, uruchamia mechanizmy radzenia sobie z problemami i w pewien sposób uodparnia rodziców.

Według Kennetha Thomasa (1976, 1992) jednostka może zareagować na konflikt, stosując jedną z pięciu strategii: unikania, dostosowania się, kompromisu, współpracy, rywalizacji. Bazują one na różnych kombinacjach dwóch czynników: asertywności i kooperatywności. Wola współpracy zależy od tego, w jakim stopniu człowiek jest gotowy pomóc drugiej stronie w realizacji jej interesów. Wymaga to, by sama relacja była dla niego ważniejsza niż wynik konfliktu. Egoizm jest z kolei warunkowany poziomem determinacji, z jaką jednostka dąży do realizacji własnych interesów. W przypadku postawy egoistycznej wynik konfliktu jest ważniejszy od przetrwania relacji. Konkurencja, unikanie i dostosowanie się zostały wytworzone na bazie podobnych wzorców automatycznych. Wrodzone instynkty walki i ucieczki mogą być wykorzystywane w konkretnych strategiach, jeśli w trakcie konfliktu człowiek świadomie decyduje się na konkurowanie bądź unikanie konsekwencji sporu. Zawarcie kompromisu i współpraca to świadome strategie rozwiązywania sporów. Nie ulegają automatyzacji i wymagają konkretnego, świadomego wyboru. W konflikcie któraś z pięciu strategii może stanowić dominujący wzorzec dla jednej bądź obu stron.

Przedstawiony komunikat z badań jest fragmentem, wycinkiem większego projektu badawczego.

Cel badań

Celem badań było poznanie stylów rozwiązywania sytuacji konfliktowej rodziców dzieci z dysfunkcją wzroku.

Materiały i metody

W badaniu pilotażowym posłużono się metodą sondażu diagnostycznego, wykorzystano technikę testu według Kennetha W. Thomasa i Ralpha H. Kilmana. Kwestionariusz testu składał się z 30 pytań oraz metryczki. Wszystkie pytania polegały na wyborze jednej z dwóch przedstawionych sytuacji. Test był oparty na zasadzie dostępności i podyktowany wyrażeniem zgody przez rodziców na udział w badaniu. W badaniu pilotażowym wzięło udział 31 rodziców. Dzieci wskazanych rodziców miały dysfunkcje wzroku, były uczniami w wieku 7–16 lat, wśród nich była jedna dziewczyna w wieku 15 lat, niewidoma od urodzenia. Pozostałe dzieci miały wady wzroku o dużych i bardzo dużych wartościach (okulary ze szkłami o wartościach w przedziale +,– od 2 do 14 dptr.), wszystkie dzieci (7–11 lat) nosiły okulary, starsze zaś sporadycznie – soczewki kontaktowe. Dzieci w większości uczęszczały do placówek integracyjnych, rzadziej do ogólnodostępnych, jedno dziecko dodatkowo

łączyło edukację w szkole ogólnodostępnej i szkołę artystyczną. Większość dzieci często miewała typowe okulistyczne dolegliwości: zapalenie spojówek, zapalenia bakteryjne, stany zapalne w obrębie powiek: jęczmień, gradówka. Wszystkie były objęte specjalistyczną opieką okulistyczną, terapią optometryczną (rehabilitacja narządu wzroku i terapia behawioralna, w tym terapia zaburzeń przewodzenia bodźców wzrokowych) oraz terapią ortoptyczną (terapia zeza, nieprawidłowego widzenia obuocznego, spowodowanego ubytkiem wzroku w jednym oku, problemów funkcjonalnych oczu). Ogromna wiedza rodziców na temat dysfunkcji wzrokowych ich dzieci podyktowana była częstymi wizytami w specjalistycznych poradniach okulistycznych, poradniach psychologiczno-pedagogicznych celem otrzymania orzeczenia o niepełnosprawności wzrokowej. Rodzice uczestniczyli w procesie diagnozy i terapii oraz w zebraniach w ramach Indywidualnego Programu Edukacyjno-Terapeutycznego w szkołach do których uczęszczały dzieci. W celu uzupełnienia informacji poszerzono badania o badanie fokusowe – zogniskowany wywiad grupowy wśród ośmiu matek.

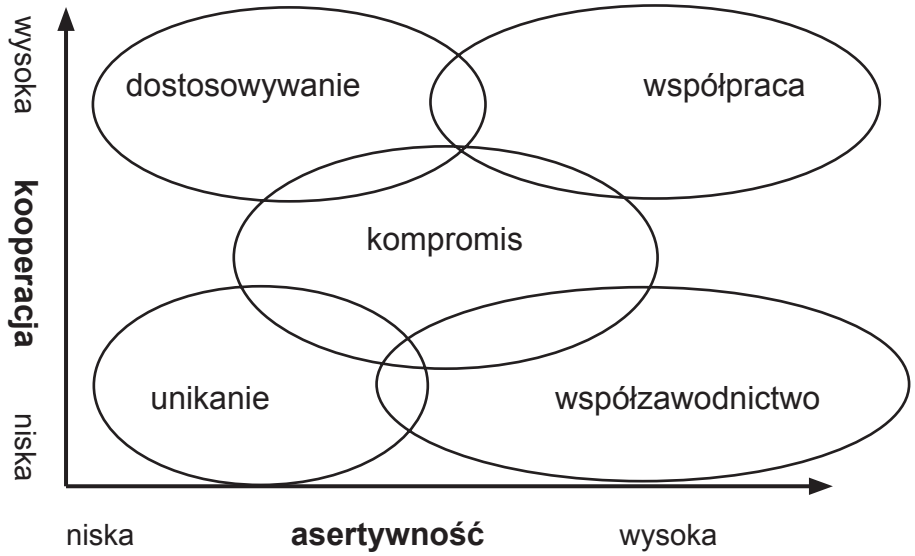
W badaniu pilotażowym wzięli udział rodzice dzieci z dysfunkcjami wzroku. W badaniu wzięło udział 31 rodziców z województwa śląskiego, spośród których wyróżnić można 29 matek i 2 ojców. Byli zróżnicowani ze względu na wiek, wśród rodziców 13% stanowiły osoby mające mniej niż 40 lat. Większość rodziców miała wykształcenie wyższe, 36% – wykształcenie średnie.

Wyniki

Kwestionariusz pokazał badanym rodzicom, w jaki sposób reagują na sytuacje konfliktowe. Ich odpowiedzi zostały podzielone na reakcje asertywne, związane z zaspokojeniem własnych interesów, oraz kooperacyjne – budujące relacje, współpracę i zaspokajające interesy innych. Można wskazać pięć stylów rozwiązywania sytuacji konfliktowych: współzawodnictwo, dostosowanie, unikanie, współpracę i kompromis (por. rysunek 1).

Przedstawione na rysunku style należy postrzegać jako nachodzące na siebie pola, które mogą obejmować dwa, czasami trzy równorzędne style rozwiązywania sytuacji konfliktowych.

Reakcje ludzi w sytuacjach konfliktowych wyznaczają dwie podstawowe, niezależne od siebie cechy: asertywność i kooperatywność. Człowiek asertywny może być pewny siebie i stanowczy, może zachowywać się w sposób zdecydowany, bez lęku i wahań, bez agresji dążąc do swych celów. Przeciwieństwem asertywności jest niepewność, tendencja do uległości, brak wytrwałości i postawa bierna, reaktywna. Kooperatywność przejawia się w tendencji do współdziałania z drugim człowiekiem po to, by osiągnąć korzystne dla obu stron wyniki; w myśl strategii *win – win* osoby potrafią rezygnować z indywidualnych efektów na korzyść współpracy z innymi osobami.



Rysunek 1. Model stylów rozwiązywania konfliktów w ujęciu Thomasa–Kilmanna. Źródło: Thomas, Kilmann, 1974, s. 56.

Powyższy model wskazuje na pięć strategii w obliczu zdarzeń konfliktowych, które pomagają określić wybór rozwiązania sytuacji konfliktowej rodziców dzieci z dysfunkcją wzroku. W zależności od stopnia zaspokojenia własnych potrzeb otrzymuje się wynik w postaci jednej z pięciu strategii.

Współzawodnictwo jako styl o wysokiej asertywności i postawie niekooperacyjnej wskazały cztery matki. Osoby preferujące ten styl chcą rozstrzygnąć konflikt na swoją korzyść, wskazując wyższość swoich racji.

Dostosowanie jako styl skrajny o wysokiej kooperacji i niskiej asertywności wybrało dziewięć matek. Ten styl przyjmuje człowiek dążący do rekonstrukcji poglądów nie dlatego, żeby akceptować poglądy drugiej strony, lecz ze względu na współpracę.

Niska kooperatywność i niska asertywność przyczyniają się do występowania reakcji unikania, którą wskazały trzy osoby. Ten styl pozwala wycofywać się z sytuacji konfliktowych, osobom go wybierającym może im nie zależeć na rozwiązaniu problemu.

Współpraca to styl przeciwny do unikania, który przejawia nastawienie kooperacyjne i asertywne. Został on wskazany przez sześć matek i jednego ojca. Człowiek charakteryzujący się tym stylem nawiązuje współpracę, by realizować swoje cele, może wykorzystać pozytywną stronę konfliktu, ponieważ nie odrzuca on drugiej

strony, lecz współdziała z nią w imię własnych interesów. W tym przypadku ważne jest znalezienie wspólnego rozwiązania tam, gdzie kompromis nie satysfakcjonuje. W tym stylu pokonujemy uczucie wrogości, uczymy się obiektywizmu, rozumiemy punkt widzenia innych.

Kompromis, będący w połowie skali asertywności i kooperacji, wybrało ośmiu rodziców (siedem matek, jeden ojciec). Osoba wybierająca kompromis stara się odnieść pewne korzyści, przyznając także drugiej stronie prawo do części z nich.

Badanie fokusowe przeprowadzono w koncepcji tradycyjnej. Jego celem było poznanie opinii, doświadczeń i postaw badanych osób; stanowiło ono poszerzenie testu na rozwiązywanie sytuacji konfliktowych rodziców dzieci z dysfunkcją wzroku. Ze względu na jakościowy charakter badań fokusowych dobór grupy był celowy. Zdecydowano się na *focus group* – grupę tradycyjną, zazwyczaj z 6–9 uczestnikami. Sposób organizacji wywiadu fokusowego stanowił *single-focus group* – wywiad fokusowy prowadzony z jedną, ewentualnie kilkoma grupami, podczas którego na jednej sesji zbierane są dane badawcze (Lisek-Michalska, 2013, s. 17-21).

Grupę fokusową stanowiło dziewięć nieznających się matek dzieci z dysfunkcjami wzroku. Ze względu na pandemię COVID-19 spotkanie odbyło się w formule *on-line*. Spotkanie było jednorazowe, trwało 90 minut, było rejestrowane dźwiękowo. Po spisaniu komentarzy nagranie, zgodnie z umową, zostało skasowane.

Scenariusz wywiadu fokusowego zawierał następujące problemy szczegółowe: jakie sytuacje życiowe (rodzinne) mogą decydować o wyborze stylu rozwiązywania sytuacji konfliktowych (tabela 1), jakie są najczęstsze sytuacje konfliktowe i czym jest konflikt. Moderator, zadając pytania, dbał, aby badane osoby wyraziły wszelkie uwagi dotyczące badanego obszaru konfliktu i sposobów jego rozwiązywania. Układ zagadnień posiadał strategię lejka – od najbardziej ogólnych do szczegółowych. Moderator dbał o poczucie bezpieczeństwa uczestników. Podczas spotkania nie występowały sytuacje trudne emocjonalnie dla uczestniczek.

Tabela 1

Wypowiedzi grupy fokusowej na temat stylów rozwiązywania sytuacji konfliktowych i konkretnych sytuacji w odniesieniu do sytuacji rodzinnych

WSPÓŁZAWODNICTWO	DOSTOSOWANIE	UNIKANIE	WSPÓŁPRACA	KOMPROMIS
Mam przewagę, bo jestem rodzicem i jestem odpowiedzialna za dziecko, za jego terapię i rozwój.	Poświęciłam swoje życie zawodowe i trochę towarzyskie świadomie, z miłości. Syn ma potężną wadę wzroku i ograniczone pole widzenia. Szpitale, gabinety i moja nauka ćwiczeń spowodowały, że jestem nastawiona tylko na rehabilitację dziecka.	Jako matka nie mogę udawać, że problemu/konfliktu nie ma.	Opłaca się. Najtrudniejsza jest do nauczenia dziecko…	Ja mam i ty masz. Może nie do końca po równo…
Kara albo nagroda – jest umowa między nami. Zbieramy punkty motywacyjne. Zajęcia z ortoptykiem, obowiązki, potem nagroda.	W sytuacjach zawodowych opłaca się czasami dostosować do kogoś, by uniknąć krępującej sytuacji albo wybrnąć z niej.	Czasami odroczenie pomaga, jest czas na przemyślenie sprawy ponownie, „ co nagle to po diable…”. Warto poczekać na lepsze czasy…	Nie ma przegranych, wygrywają wszyscy.	Jak mówię, że dojdziemy do kompromisu, to jest w domu spokojniej.
Mam rację i proszę o wysłuchanie mojego stanowiska w różnych sytuacjach trudnych z moim dzieckiem. Ono się uczy socjalizacji. To przejaw troski i odpowiedzialności z mojej strony. Dzieci z chorymi oczami mają gorzej i trzeba je prowadzić.	Jak nie mam racji, to się dostosuję i jeszcze czegoś nauczę.	To zależy, czy masz wpływ na zmianę sytuacji.	Czasami brakuje czasu, aby problem rozwiązać problem w spokoju… Jak to widzi druga strona. To dotyczy i domu, i pracy.	Lepszy niż unikanie i współzawodnictwo. Chyba bezpieczniejszy.

WSPÓŁZAWODNICTWO	DOSTOSOWANIE	UNIKANIE	WSPÓŁPRACA	KOMPROMIS
Dbamy o dyscyplinę i porządek – to konieczne w braku wzroku. Jeden błąd/pomyłka i jest jeszcze większy problem.	W domu bywa trudno, trzeba pogodzić szkołę, naukę, ćwiczenia i normalne problemy wychowawcze między dziećmi.	Jest czas na zgromadzenie potrzebnych informacji, które pozwolą podjąć lepszą decyzję, efektywniejsze rozwiązanie.	Może się opłacać każdej stronie. Bo ja mam to, czego chcę i ty masz, czego chcesz.	Opłaca się, gdy nie mamy czasu na rozmowy.
Prowadzę dom, organizuję czas wolny rodzinie. Sama mam niepełnosprawność wzrokową – jestem dobrym przykładem do brania przykładu. Po co błądzić? Syn jest w szkole średniej, dobrze sobie radzi i w szkole, i z kolegami – tak go poprowadziłam, żeby pamiętał moje rady.	Taka postawa jest nieuczciwa w stosunku do dziecka. Był taki film, w którym matka oddała syna ślepnącego do sióstr. (Tytuł filmu: *Ikar. Legenda Mietka Kosza*)	Jak za długo unikasz, może wkroczyć inna osoba.	Nie musi się opłacać, bo jest niematerialna.	Jednak bardzo się koncentruję na korzyściach… Nie zawsze jest czas, aby spojrzeć na problem z różnej perspektywy.
Mogą być nieporozumienia i spory.		Ten styl się nie opłaca, unikasz rozwiązania problemu, „stąpasz po cienkim lodzie”.	Może być wesołe i kreatywne, szczególnie w kwestii porządku w pokoju…	Ten styl jest emocjonalny, nie jest racjonalny.
Oddam wszystko dla spokoju.		To brak szacunku i tchórzostwo.	Idziemy na ćwiczenia, potem na lody… Może to kompromis bardziej…	Ja z czegoś rezygnuję i ty z czegoś rezygnujesz
Bywają w domu „ciche dni” z różnych powodów.		W niektórych sytuacjach nie tracisz twarzy… Nie ważne, czy w domu, czy pracy. Nie ma między nami konfliktu…	Im bardziej ja chcę współpracować, tym bardziej moje dziecko się złości i niecierpliwi. Czasami się to nie opłaca, bo nie ma w domu spokoju. W pracy mi ta postawa do różnych sporów dobrze pasuje.	

WSPÓŁZAWODNICTWO	DOSTOSOWANIE	UNIKANIE	WSPÓŁPRACA	KOMPROMIS
		Nie ma empatii w tym stylu	W domu trudniej mi się dogadać w kwestii szkolnych z dzieckiem, które nie chce ćwiczyć gry na instrumencie. Dziecko nie chce przerwać dodatkowej edukacji, nie chce też zmienić nawyków. Mnie się wydaje, że współpracuję nieefektywnie.	

Źródło: Badanie własne.

Podsumowaniem wypowiedzi matek było stwierdzenie, że nie ma jednego, najlepszego stylu podejścia czy rozwiązania konfliktowych sytuacji. Każdy z powyższych może być odpowiedni do różnych okoliczności. Osoby badane zwróciły uwagę, że w ciągu dnia posługują się różnymi stylami, o czym nie miały wcześniej pojęcia. Z reguły wynik pokazuje, który styl najprawdopodobniej może być wybrany do radzenia sobie z konfliktami – a to może być uzależnione od humoru, temperamentu, osobowości i doświadczeń. Uczestniczki zwróciły uwagę, że po spotkaniu są bardziej świadome własnych preferencji w zachowaniu w sytuacji konfliktowej. Okazało się, że temat stylów rozwiązywania konfliktów jest traktowany przez niektórych w kategorii pragmatycznego, opłacalnego, użytecznego w niektórych sytuacjach życia domowego i zawodowego. Dobrze mieć wiedzę w tym obszarze, aby dokładnie nazwać niektóre elementy. Uczestniczki uznały, że znajomość cech charakterystycznych stylów i możliwości ich wykorzystania w konkretnych sytuacjach pozwoli im na dopasowanie swoich umiejętności do rozwiązania zaistniałego problemu.

Na pytanie, jakie są najczęstsze sytuacje konfliktowe, padły odpowiedzi takie, jak: kłótnie z mężem/partnerem o organizację czasu, opiekę w czasie choroby nad dzieckiem, brak czasu na wyjście „tylko we dwoje", logistyka: jeżdżenie do szpitali, klinik, terapeutów, rehabilitantów, rozdrażnienie – brak czasu dla siebie z powodu codziennych ćwiczeń ortoptycznych w domu albo gabinecie, poświęcenie siebie, swojego czasu, spotkań towarzyskich, ograniczenie pracy zawodowej, ograniczony dostęp do opieki specjalistycznej lub długi czas oczekiwania na wizytę u różnych specjalistów, awarie sprzętu usprawniającego widzenie, ceny szkieł okularowych, późna diagnoza. Matki wspomniały także, że zapominają o sobie i swoich potrzebach; stale szukają na własną rękę pomocy u różnych specjalistów, alternatywnych terapii, pomocy w technologii, aplikacjach.

Na pytanie, czym jest konflikt, najczęstsza odpowiedź to: problemy, emocje: „często płaczę ze zmęczenia, bezsilności", „z powodu różnych konfliktów piszę pamiętnik – to moja terapia", „niepełnosprawność wzrokowa mojego dziecka nauczyła mnie cierpliwości, życia w ciemności – nauczenia się tego życia, którego nie znam", konflikt to nieocenianie ludzi i sytuacji, najlepsze są konflikty rozwiązane z pozycji wygrany – wygrany, gdy wszystkie strony ustalają, co jest przedmiotem konfliktu i akceptują rozwiązanie, konflikt jest sytuacją trudną, wywołującą stres, złą kondycję fizyczną człowieka, konflikty to mniejsze spory, konflikty to codzienne życie.

Podsumowanie

Konfliktem można kierować w sposób tradycyjny i nowoczesny. Tradycyjne metody zarządzania konfliktem to: odwlekanie, ignorowanie, reorientacja, deprecjonowanie, separacja, wymuszanie (przeforsowanie), kompromis, walka, pokojowe współistnienie, harmonizowanie, ingerencja osób trzecich. Powyższe tradycyjne metody radzenia sobie z konfliktem cechuje niska efektywność – ich rola sprowadza się do obniżenia poziomu napięcia, jakie niesie za sobą konflikt. Tradycyjne metody rozwiązywania konfliktów nie usuwają przyczyn konfliktów – z reguły przechodzi on w fazę bierną, stąd istnieje obawa, że ujawni się ponownie.

Nowoczesne metody zarządzania konfliktem to: spotkania w milczeniu, wspólny cel, spotkania konfrontacyjne, sesja wymiany wizerunków, stawianie się w sytuacji drugiej osoby, wywiad z osobistością, P-M-I: plus-minus-interesujące, procedura jednego tekstu, burza mózgów (Chełpa, Witkowski, 1995, s. 135). Nowoczesne metody są skoncentrowane na postawie proaktywnej człowieka biorącego odpowiedzialność za decyzje, wykazującego się aktywną i świadomą decyzją wobec życia prywatnego i zawodowego. Wiedza o zdolnościach do adaptowania się jest ważna, potrzebna i pragmatyczna. Trudności mogą dotknąć każdego i lepiej postawę reaktywną zamienić na proaktywną, dzięki której człowiek może być produktywniejszy i spokojniejszy.

Bibliografia

Balawajder, K. (2010). Zachowania uczestników konfliktu interpersonalnego. W: D. Borecka-Biernat (red.), *Sytuacje konfliktu w środowisku rodzinnym, szkolnym i rówieśniczym*: *Jak sobie z nimi radzą dzieci i młodzież*? (ss. 137-179). Warszawa: Wydaw. Difin.

Balawajder, K. (1992). *Konflikty interpersonalne: Analiza psychologiczna*. Katowice: Wydawnictwo Uniwersytetu Śląskiego.

Chełpa, S., Witkowski, T. (1995). *Psychologia konfliktów: Praktyka radzenia sobie ze sporami*. Warszawa: WSiP.

Cylulko, P. (2004). *Tyflomuzykoterapia dzieci: Teoria i praktyka muzykoterapii dzieci z niepełnosprawnością wzrokową*. Wrocław: Akademia Muzyczna im. Karola Lipińskiego.

Cywińska, M. (1995). *Konflikty interpersonalne wśród dzieci*. Poznań: Wydawnictwo ERUDITUS.

Djuliman, E., Hjorth, L. (2017). *Buduj mosty nie mury: 97 ćwiczeń z zakresu praw człowieka, zrozumienia interkulturowego i rozwiązywania konfliktów.* Warszawa: Wydaw. Akademickie DIALOG.

Firkowska-Mankiewicz, A. (1999). Jakość życia rodzin z dzieckiem niepełnosprawnym*, Psychologia Wychowawcza*, *2*, 134-144.

Glaser, R. (1995). *Interpersonal Influence Inventory.* King of Prussia. Pennsylvania: Organizational Design and Development. Inc.

Jermakowicz, P. (2014). Konflikt społeczny – zagadnienia teoretyczne. W: M. Plucińska (red.), *Rozwiązywanie sytuacji konfliktowych w wymiarze jednostkowym i społecznym* (ss. 23-36). Poznań: Wydaw. Naukowe WNS UAM.

Krzeszowski, T.P. (1993). *Gdy dziecko niedowidzi*. Bydgoszcz: WSP

Lisek-Michalska, J. (2013). *Badania fokusowe: Problemy metodologiczne i etyczne*. Łódź: Wydaw. Uniwersytetu Łódzkiego.

Moore, C. (1993). *Negotiation.* Boston: Irwin.

Olubiński, A. (1992). *Konflikty rodzice–dzieci: Dramat czy szansa? (wzory i wzorce*). Toruń: UMK.

Ossowska, M. (1985). *Normy moralne: Próba systematyzacji.* Warszawa: PWN.

Ossowski, R. (1998). *Pedagogika niewidomych i niedowidzących*. W: W. Dykcik (red.), *Pedagogika specjalna* (ss. 120-127). Poznań: Uniwersytet Adama Mickiewicza.

Róg, A., Siudzińska, S. (2013). Style wychowania stosowane przez rodziców a społeczne funkcjonowanie dziecka. W: J. Brągiel, P.E. Kaniok, A. Kurcz (red.), *Rodzicielstwo w kontekście wychowania i edukacji* (ss. 174-188). Opole: Uniwersytet Opolski.

Russo, E.M. (1995). *What's my style? And what's my communication style?* Pennsylvania: Organizational Design and Development, Inc.

Sękowska, Z. (1985). *Pedagogika specjalna*. Warszawa: PWN.

Shapiro, D.L. (2017). *Negocjuj nienegocjowalne: Jak rozwiązywać konflikty podszyte emocjami?* Warszawa: ICan Institute.

Thomas, K.W. (1985). *Conflict and conflict management: Reflections and update*. New York: McGraw-Hill.

Thomas, K.W., Kilmann R.H. (1983). *The Thomas-Kilmann conflict mode instrument*. W: D.W. Cole (red.), *Conflict resolution technology* (ss. 57-64). Cleveland: Organization Development Institute.

Thomas, K.W., Kilmann, R.H., (1974). *The Thomas-Kilmann conflict mode instrument.* New York: Xicom, Inc.

Williams, R. (1970). *Social order and social conflict.* New York: PAPS.