



Ewa Góralczyk

Konstruktywna konfrontacja.  
Istota, główne zasady  
i potrzebne umiejętności

**Konstruktywna konfrontacja**<sup>1</sup> innych ludzi ze skutkami ich zachowań może mieć wielkie znaczenie dla budowania dobrych relacji. Odpowiedzialna i umiejętnie przeprowadzona, prowokuje do korzystnych zmian w zachowaniu oraz jest siłą skutecznie zwiększającą sprawność interpersonalną.

Podstawową formą konfrontacji jest konfrontacja informacyjna, czyli przekazanie drugiej osobie informacji o tym, jak postrzegamy jej zachowanie i jego skutki oraz jak reagujemy na to zachowanie. Ten rodzaj konfrontacji jest w wielu przypadkach tym samym co owocna informacja zwrotna i powinno się do niej stosować te same zasady.

Istnieje również konfrontacja interpretacyjna, która może stać się bodźcem do rozwoju i zmiany zachowania drugiej osoby – jednakże tylko wtedy, jeśli jest komunikowana umiejętnie, uczciwie i z empatią. Warto pamiętać, że interpretacja jest jedynie **hipotezą** na temat zachowania drugiej osoby, a nie oczywistym faktem. Powinna być stosowana z **ostrożnością**, jako wniosek z dokonanych obserwacji, który może być poprawny albo nie. Nie powinno się mieszać uczuć i wniosków z faktami.

Konfrontacja informacyjna i konfrontacja interpretacyjna mogą spowodować lepszy wgląd w siebie i być punktem wyjścia do zmiany i rozwoju, pokazać komuś jego mocne strony i twórcze możliwości, może także pokazać słabości i wady. Jednak zamiast koncentrować się na wadach i niedociągnięciach, warto skupić się na mocnych stronach i umiejętnościach drugiej osoby.

Według D.W. Johnsona „**Konfrontacja** może być określana jako rozmyślna próba **przyjścia komuś z pomocą** w badaniu skutków któregoś z jego zachowań<sup>2</sup>”.

### **Konstruktywna konfrontacja**

- Jest **zaproszeniem** do przyjrzenia się sobie
- Bierze się z pragnienia bliższego związania z drugą osobą
- Jest sposobem wyrażenia zainteresowania i chęci mocniejszego wzajemnego zaangażowania
- Powinna służyć pogłębianiu relacji
  
- Ma pomóc danej osobie zmienić jej zachowanie na bardziej owocne albo mniej szkodliwe

---

<sup>1</sup> D.W. Johnson, *Podaj dłoń*, Instytut Psychologii Zdrowia i Trzeźwości, Warszawa 1992.

<sup>2</sup> D.W. Johnson, *Podaj dłoń*, op. cit., Warszawa 1992, r. 3, s.164.

- W najprostszej postaci jest **propozycją** albo **prośbą** o zmianę zachowania, skierowaną do danej osoby. Błędem jest **żądanie** zmiany zachowania, ponieważ rodzi opór, postawy obronne, dystans i niechęć do podtrzymywania kontaktu
- W każdej konfrontacji zawarty jest element **hipotezy**, ponieważ nikt nie może z absolutną pewnością przewidzieć, czy dana zmiana zachowania będzie dla drugiej osoby dobra
- Konfrontacji powinna towarzyszyć **empatia**, czyli zrozumienie spraw, uczuć i sytuacji drugiej osoby
- Dla konfrontacji ważny jest **odpowiedni czas** – trzeba wybrać taki moment, w którym dana osoba będzie otwarta na słuchanie i nie przyjmie postawy obronnej
- Musi mieć **odniesienie do aktualnej sytuacji**, w której osoby biorą udział, nie zaś do dawnych wydarzeń. Nie może się pojawić nieoczekiwanie
- Powinna być wypowiedziana **zwięźle i na temat**. Długie i niejasne wypowiedzi robią wrażenie ostatecznych, nudzą i zniechęcają słuchacza
- Musi być **autentyczna** – osoba stosująca konfrontację powinna umieć okazać szczerę i prawdziwe zainteresowanie **dobrem drugiej osoby**.

Decyzję o przystąpieniu do konfrontacji podejmuje się, biorąc pod uwagę dwa ważne względy:

- jakość naszego związku z drugą osobą – im mocniejszy jest związek, lepsza relacja, większa bliskość i zaufanie, tym skuteczniejsza może być konfrontacja;
- spodziewane przez nas korzyści, możliwe do osiągnięcia przez drugą osobę – jeżeli dana osoba będąca partnerem konfrontacji jest niespokojna, nie ma motywacji ani gotowości do zmiany, konfrontacja nie posłuży jako zaproszenie do przyjrzenia się sobie – wtedy nie powinna mieć miejsca.

*Nie przystępuj do konfrontacji z kimś, jeśli nie masz zamiaru się z nim związać.*

(D.W. Johnson)

### **Umiejętności potrzebne do stosowania konfrontacji**

Konstruktywna konfrontacja musi mieć postać umożliwiającą danej osobie przyjrzenie skutkom swojego zachowania, bez poczucia winy oraz bez chęci ucieczki lub obrony tego

zachowania. Żeby tak się stało, osobie przeprowadzającej konfrontację nie wystarczy poznanie samej metody, potrzebne są również określone umiejętności, takie jak:

- użycie wypowiedzi osobistych: „ja”, „mnie”, „mój”;
- użycie wypowiedzi o kontakcie – zawierających to, co czujemy na temat drugiej osoby;
- użycie opisów konkretnego, jawnego zachowania;
- bezpośredni opis naszych uczuć – osobistą wypowiedź określającą dane uczucie poprzez nazwę, działanie, do którego ono doprowadza, porównanie albo inną konstrukcję wyrazową;
- odpowiedź rozumiejąca, np. parafrazowanie wypowiedzi drugiej osoby;
- odpowiedź interpretująca;
- sprawdzanie odbioru uczuć drugiej osoby – czyli nazwanie uczuć, jakie dostrzegamy u drugiego człowieka, w celu sprawdzenia, czy nasze postrzeganie jest prawidłowe;
- użycie owocnej informacji zwrotnej.



OŚRODEK  
ROZWOJU  
EDUKACJI