

سَلَامٌ عَلَيْكُمْ

آموزش صلح

برای کارگزاران، مدیران و معلمان

(برنامه آموزش درون سازمانی صلح)

اثر:

Mary Joy Pigozzi – Marjon Kamara

مترجم:

منا کمالی نژاد

انتشارات ارسطو
(چاپ و نشر ایران)
۱۴۰۱

سرشناسه : Pigozzi, Mary Joy
عنوان و نام پدید آور: آموزش صلح / اثر Mary Joy Pigozzi - Marjon Kamara
مترجم منا کمالی نژاد.
مشخصات نشر: ارسطو (سامانه اطلاع رسانی چاپ و نشر ایران)، ۱۴۰۰.
مشخصات ظاهری: ۱۵۶ ص.
شابک: ۴-۸۲۳-۴۳۲-۶۰۰-۹۷۸:۶۳۰۰۰۰ ریال
وضعیت فهرست نویسی: فیپا
یادداشت: عنوان اصلی: Inter Agency Peace Education Programme, ۲۰۰۵.
موضوع: آموزش صلح
شناسه افزوده: Kamara, Marjon, نویسنده
شناسه افزوده: کمالی نژاد، منا، ۱۳۶۳-، مترجم
رده بندی کنگره: BF۵۷۶
رده بندی دیویی: ۱۵۲/۴
شماره کتابشناسی ملی: ۸۶۸۴۶۱۵
اطلاعات رکورد کتابشناسی: فیپا

نام کتاب: آموزش صلح
نویسندگان: Mary Joy Pigozzi - Marjon Kamara
مترجم: منا کمالی نژاد
ناشر: ارسطو (سامانه اطلاع رسانی چاپ و نشر ایران)
صفحه آرای، تنظیم و طرح جلد: پروانه مهاجر
تیراژ: ۱۰۰۰ جلد
نوبت چاپ: اول - ۱۴۰۱
چاپ: مدیران
قیمت: ۶۳۰۰۰ تومان
فروش نسخه الکترونیکی - کتاب رسان:
<https://chaponashr.ir/ketabresan>
شابک: ۴-۸۲۳-۴۳۲-۶۰۰-۹۷۸
تلفن مرکز پخش: ۰۹۱۸۳۳۵۲۴۸۲
www.chaponashr.ir



مهارت‌هایی برای زندگی سودمند

برنامه آموزش درون سازمان صلح، شامل مهارت‌هایی است برای زندگی سودمند.

کتاب راهنمای کارگزاران برای شکل‌های جامعه ایده‌ها و نظرات منتشر شده در این اثر متعلق به مؤلف آن است و ضرورتاً انعکاسی از مواضع یونسکو نمی‌باشد.

این کتاب برای محققین و افرادی اجتماعی که در کاری گروهی برای حق آموزش در زمان‌های اضطراری و بهسازی پس از بحران تلاش می‌کنند بسیار مفید است.

فهرست مطالب

شماره صفحه	عناوین
۹	پیشگفتار
۱۱	مقدمه
۱۱	محتویات
۱۲	نکات کلیدی برای کارگزاران، مدیران، معلمین
۱۵	جلسه اول
۱۵	مقدمه ای از کارگزار، مشترکین، و انتظارات دوره آموزش
۲۳	جلسه دوم
۲۳	شما چه کسی هستید؟
۲۴	شباهات و تفاوت ها
۲۶	ورودی و خروجی
۳۰	جلسه سوم
۳۰	اعتماد
۳۴	ارتباط (گوش کردن فعال یا سرپاگوش کردن)
۳۹	جلسه چهارم
۳۹	ارتباط و عدم ارتباط
۴۱	ارتباط یک طرفه و دوطرفه
۴۵	مشاهدات

جلسه پنجم	۴۸
تعصب	۴۸
رفتار قلبی و جهت دار، تعصب و تبعیض	۵۴
جلسه ششم	۵۹
عواطف	۵۹
همدردی	۶۱
همکاری	۶۹
جسارت	۷۲
جلسه هفتم	۸۳
حقیقت عاطفی (صداقت عواطف)	۸۳
حل مسأله	۸۴
جلسه هشتم	۱۰۲
حل مسائل ادامه دارد (شش گام)	۱۰۲
مذاکره	۱۰۷
جلسه نهم	۱۱۳
میانجگری و وساطت	۱۱۳
رفع اختلاف	۱۱۵
جلسه دهم	۱۲۲
حقوق بشر	۱۲۲
جلسه یازدهم و دوازدهم	۱۳۶
مسائل زندگی واقعی و حل درگیری	۱۳۶
پیوست ها	۱۳۹

پیش‌گفتار

در سالهای اخیر، درگیری‌های متعددی در سراسر کره زمین روی داد که موجب رنجش و آوارگی میلیون‌ها کودک و جوان شده است که اغلب تحت شرایط فجیعی به سر می‌برند. در کشورهای خیلی فقیر دنیا اخیراً جدایی‌های صورت گرفته که بر اثر جنگ داخلی است. وضعیت بسیاری از کشورها به دلیل فقر بسیار بد است که با تجزیه‌ی داخلی کشور نتایج زور فشار و بی‌حرمتی را به دنبال دارد بدتر خواهد شد. یکی دیگر از ناامیدی‌های کشورهای فقیر بی‌ثباتی حاصل از درگیری‌ها در کشورهای همسایه آنها است. برنامه‌ای که در قالب این محتویات توسعه یافته، مهارت‌های زندگی مرتبط با آموزش صلح، کنترل درگیری‌ها، جلوگیری از آواره شدن کودکان، جوانان و مجامع بزرگتر را به ارمغان آورده است. این مهارت‌های مشترک زندگی قادر خواهند بود مسائل مربوطه که شامل مشکلات تجزیه جامعه‌ی اجتماعی بوسیله‌ی استثمار و آزار جنسی، دستیابی به آموزش (بوژه برای دخترها) آگاه کردن جامعه و هم‌چنین مهارت‌هایی برای یک زندگی مثبت و بدون دغدغه می‌شود را ارزیابی کنند.

فعالیتی است که شامل این اصول‌ها و تاکیداتی است که ارتقاء همه‌ی جنبه‌های کیفی آموزش به آن نیازمند است. در این حیطه، یونسکو تلاش‌های ویژه‌ای برای تربیت معلمان در مناطق قاطع بخصوص کشورهای افریقایی کرده است. این سواد آموزشی، طراحان آموزشی، مدیران، معلمان، کارکنان اتحادیه‌های مشترک، هم‌چنین مراجع امور دولتی که برای فعالیت گروه‌های صلح مفید

هستند را دربر خواهد گرفت، به ویژه اگر آنها نحوه‌ی استفاده از آنها را یاد بگیرند، این مهارت‌ها باعث بالارفتن سواد آموزشی دانشجویان، اعضای جامعه، معلمان و کارگزارها همچنین کارکنان انجیوها و تعداد فراوانی که به صورت مشخص برای آموزش صلح مشارکت می‌کنند، با ارزش است. ارزش این تلاش‌ها و مشارکت‌ها در گسترش این مهارت‌ها در پیکره‌ی صلح، یکی کردن این مواد آموزشی برای تبدیل شدن به یک جزء استاندارد در شرایط اضطراری و بحرانی، و پیشگیری کشمکش‌ها و نوسازی بیشتر خواهد شد.

مقدمه

این کتاب راهنما یکی از اجزای «برنامه آموزش درون سازمانی صلح» است. این برنامه برای آموزش مدیران وزارتخانه‌ها که با آموزش رسمی و غیر رسمی ارزیابی می‌شوند و نمایندگی‌هایی که فعالیت‌های آموزشی را از طرف دولت تکمیل می‌کنند طراحی شده است.

محتویات

برداشت کلی از برنامه: توصیفی از اجزای برنامه آموزش صلح و ساختار تکمیلی برنامه. اسباب کار فعالیت معلم، کتاب کار معلم (tab): منبع اصلی معلم است. دارای برنامه آموزشی درس به درس برای تحصیل رسمی، پیکربندی شده طبق ترقی حس عاطفی و روحی بچه‌ها است. هر معلمی که در این برنامه است چه آقا و چه خانم باید آن را در وجود خود جای دهد.

نکات کلیدی برای کارگزاران، مدیران، معلمان

این برنامه برای ۱۲ جلسه ۳ ساعته طراحی شده است. این برنامه برای همه‌ی اقشار جامعه، فارغ از سن و سال، موقعیت جغرافیایی، جایگاه و طبقه اجتماعی، جنسیت آزاد است. (حداقل به مرور زمان، این امور برای گروه‌های جنسی اصلی و زبانهای مختلف عملی‌تر و قابل ترجیح‌تر باشد.) این برنامه برای کسانی که ساختاری صلح‌جویانه برای بحث موضوع‌ها، ارزش‌ها و نگرش‌هایی که مربوط به زندگی سودمند و صلح‌آمیز می‌شود طراحی شده است. چهار بخش از هر دوره‌ی آموزشی را به خاطر داشته باشد. تمام این ترکیبات شما را قادر خواهد ساخت یک روش موفقیت‌آمیز را دنبال کنید.

محتوای برنامه آموزشی صلح

آمادگی امری حیاتی است. اهداف جلسه را به خوبی در ذهن خود جای داده و به سایرین نیز در جهت رسیدن به این نقطه کمک کنید. TTT را به خاطر داشته باشید. tell (چه کاری را می‌خواهید انجام دهید)، teach. (از ارزش‌های مختلفی استفاده کنید) و tell چه کاری را دارید انجام می‌دهید (چکیده‌ها و نتایج).

روش شناسی

گوناگونی و روش کلیدی در برنامه آموزش صلح، روش سقراطی، یادگیری پژوهشی و آکنشانی است. این روش این اطمینان را می‌دهد که مشترکین دارای مالکیت روانی اطلاعات هستند. (اطلاعات معین به معنای تعلق این اطلاعات به سخنران یا دانشیار است.)

روش‌ها نیازمند یکدست شدن اهدافند:

- کار گروهی (منشعب یا متقارب) برای کسب دید و ایده‌های مشترکین یا شرکت کنندگان، کار جفت جفت برای انتشار موضوع‌های حساس
- سخنرانی برای آموزش یا اطلاعات
- نقش آفرینی، مباحث و فعالیت‌های ساخته شده برای کشف موضوع‌های جدید و کمک به حل مشکلات.

محیط (فیزیکی و روانی)

لوازم را طوری ارایش دهید که شرکت کنندگان بتوانند همدیگر را دیده و گفتگو کنند. مطمئن شوید که می‌توانید دور اتاق حرکت کنید. هرگز جلوی پنجره که روشنایی پشت سر شما قرار بگیرد نیستید. (چهره شما تاریک و ضد نور خواهد بود) روش شما بخش مهمی از محیط روانی است. این مسئولیت شما است که اطمینان حاصل کنید که شرکت کنندگان به اندازه کافی برای به اشتراک گذاشتن قطراتشان احساس راحتی کنند. این امر در گرو باقی ماندن شما در حالت صمیمی و دوستانه است. هرگز نسبت به یک شرکت کننده خرده نگیرید و به خاطر داشته باشید که کلید ویژگی‌های حقوق بشر، وقار و احترام است. اگر به دیگران احترام بگذارید، آنها نیز به شما احترام خواهند گذاشت.

نتیجه / بازخوردها

نتیجه یا بازخوردها از هر تمرینی باید واقعی باشد. اگر متقاضیان پیشنهادات و تصمیماتی اتخاذ نمودند مطمئن شوید، پیگیری شده هستند.

از شرکت کنندگان بخواهید تا خلاصه ای از مطالب اموخته شده جلسه یا روز را آماده کنند. این امر میتواند زمان مرور جلسات در برنامه مورد نظر انجام شود. این امر را به صورت امتحان یا شکلی از بازی انجام دهید. شرکت کنندگان باید قادر باشند درباره هر یک از پاسخها بحث کنند.

اگر از پرسشنامه‌های ارزیابی کتبی استفاده می‌کنید، زمان کافی برای تکمیل آنها اختصاص و مطمئن شوید که آنها بی‌نام هستند. (یعنی نام مردم را نخواهید که بنویسید) اگر این امر ممکن شد از آنها بخواهد دو هفته بعد از دوره آموزشی پرسشنامه‌های ارزیابی را تکمیل کنند، این نشانه‌ای واقعی از ارزش دوره‌ی آموزشی است

مقدمه ای از کارگزار، مشترکین، و انتظارات دوره آموزش

مقدمات

- خود را به عنوان یک کارگزار معرفی، نام خود را به وضوح روی تخته نوشته، و بگویید که چگونه وارد دوره آموزش صلح و چگونه یک کارگزار شدید. اگر زمینه مهیا بود، یک مقدار درباره‌ی خود و پیش زمینه خود بگویید.
- به هر یک از شرکت کنندگان یک کارت خالی بدهید تا نام و دو چیزی که هستند از این دوره‌ی آموزشی بیاموزند را بنویسند.
- تمامی کارت‌ها را در یک جعبه قرار داده و باهم ادغام کنید.
- از شرکت کنندگان بخواهید یک کارت را انتخاب و شخص مورد نظر را پیدا و به دیگران معرفی و چیزهای بیشتری درباره‌ی آنهايي که کارت به نامشان است پیدا کنند.
- از شرکت کنندگان بخواهید شخصی که کارت به نامش را به سایر اعضای گروه معرفی کنند.
- از گروه‌های کوچک متقاضیان بخواهید در باره اینکه چه چیزهایی را دوست دارید از این کارگاه آموزشی یاد بگیرید بحث کنند.
- از گروه‌ها بنویسید چه چیزهایی برای یادگیری و ثبت تقدم دارند.
- این لیست‌ها را در کل گروه منتشر کنید.
- انتظارات را از متقاضیان در یک جدول کوچک خلاصه کنند و از متقاضیان بپرسند که اگر موافقت کنند که این چیزی است که آنها توقعش را داشتند، جدول و فهرست را بعداً روی دیوار در طول دوره اویزان کنید.

نکات کلیدی برنامه آموزش صلح

علاوه بر مقدمه، این تمرین به متقاضیان کمک میکند تا بر دوره آموزش و پتانسیل بازخوردهایش تمرکز کنند. این دوره همچنین شما (متقاضی) را در معرفی راهی که بسیار مناسب برای این گروه ویژه از متقاضیان است راهنمایی می کند.

پیش زمینه این دوره یا رشته

مقدمات

مطمئن شوید که شما قادر هستید فعالیت مرور ذهنی را هدایت کنید و اگر لازم شد جدول فعالیت ها را در قالب نقش های مرور ذهنی به گروه نشان دهید.

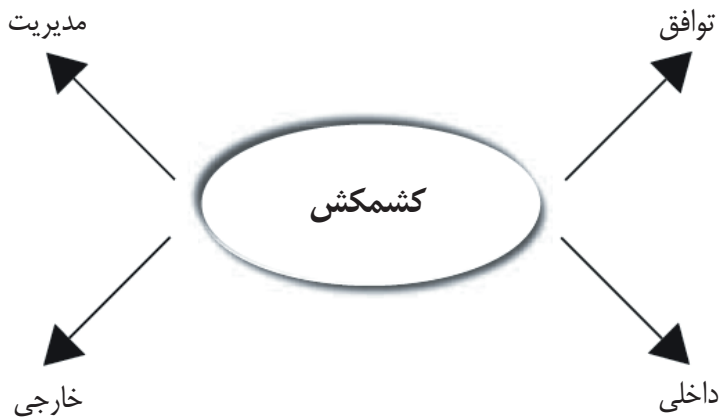
- برای متقاضیان توضیح دهید که آنها فعالیت مرور ذهنی را انجام خواهند داد.
- از متقاضیان بپرسید: صلح چیست؟ منظور ما از مفهوم صلح چیست؟
- تمام پاسخ ها را روی تخته یا جدول کوچک ثبت کنید و بعد بپرسید کشمکش چیست؟ دلایل بروز کشمکش چه چیزهایی هستند؟
- چگونه می توانیم دلایل بروز درگیری و کشمکش را کاهش دهیم؟
- این نکته را نمایان کنید که این رشته دقیقا تلاش هایش برای کمک به متقاضیان در توسعه ی بیشتر در نگرش ها و مهارتهای سازنده است.
- از متقاضیان بخواهید دوباره به دلایل کشمکش و درگیر و نگاه کنند.

فعالیت

- اگر کشمکش‌ها را به گروه‌های بزرگ‌تر داخلی و خارجی دسته طبقه‌بندی کنیم (مثال: استعمارگری به عنوان؟ یکی از دلایل کشمکش بخاطر طمع ذکر شده است. استعمار یک امر خارجی و طمع یک امر داخلی است، اما استعمار در حقیقت همان طمع در ابعاد بزرگتر است)

آیا کشمکش یک امر درونی یا امری بیرونی است؟

اکثر کشمکش‌ها با یک شخص شروع و بیشتر و پیچیده و اگر جلوگیری نشود از کنترل خارج می‌شوند. کشمکش‌های خارجی اغلب بی‌اینکه حل شوند، مدیریت می‌شوند. توافق واقعی درگیری فقط زمانی حاصل می‌شود که ما با عوامل داخلی درگیری سر و کار داشته باشیم.



بحث

- از متقاضیان بخواهید فعالیت‌هایی از کشمکش داخلی که ممکن است خارجی شده باشد بزنند.
- به صورت کلی بپرسید: زمانی که این کشمکش خارجی شده باشد چه اتفاقی می‌افتد.
- اگر شرایط مهیا بود از شرکت کنندگان بخواهید برای توسعه نقش افرینی، کشمکش خارجی شده را تشریح کنند.

هدف این دوره آموزش، متمرکز شدن بر توافق داخلی بر اساس الگو و با تمرکز بر نگرش‌ها و مهارت‌هایی که متعلق به افراد است، می‌باشد. دنیا از افراد ساخته و قدرت گرفته است، افراد می‌توانند بر رهبران و تصمیم‌هایی که از طرف آنها گرفته می‌شود، تاثیر بگذارند.

نیمی از جلسات نخست روی نگرش‌ها و مهارت‌های درونی متمرکز شده است که به ما این امکان را می‌دهد که با هم در صلح باشیم و متوجه عواملی که موجب بروز درگیری می‌شوند باشیم. نیمه‌ی دوم جلسات بر مهارت‌هایی که به ما به عنوان مصلح بهتر بودن در جوامع خود کمک خواهد کرد.

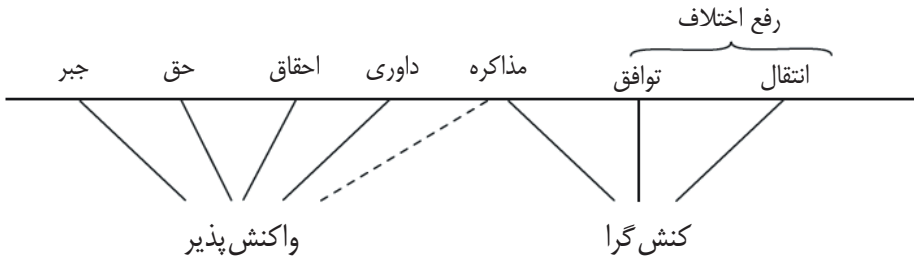
زمانی که یک کودک بودم، فکر می‌کردم می‌توانم دنیا را تغییر دهم.
 زمانی که یک جوان بودم، فکر می‌کردم می‌توانم کشورم را تغییر دهم.
 زمانی که ازدواج کردم، فکر می‌کردم می‌توانم خانواده‌ام را تغییر دهم.
 الان که در حال مرگ هستم تشخیصم این است که فقط می‌توانم خودم را
 تغییر دهم، و شاید با تغییر خودم بتوانم خانواده‌ام را نیز تغییر دهم، و بعد
 کشورم را و در نهایت کل دنیا را تغییر دهم.
 نوشته و ثبت شده بر یکی از آرامگاه‌های قرن دوازدهم.

نکته آموزش

تاکید بر اینکه هدف این دوره آموزشی توافق داخلی کشمکش است و اگر برای ما ممکن نبود که دنیا را تغییر دهیم ابتدا از خودمان شروع کنیم و خود را تغییر دهیم.

نظریه مدیریت کشمکش

پیوستار مدیریت کشمکش



- توضیح مدیریت پیوستار کشمکش. هر دو جناح یا گروه‌ها در کشمکش باید از مدیریت کشمکش تبعیت کنند.

جبر: معمولاً خشم است. دیدگاه‌های یک جناح که به اجبار بر دیگر گروه تحمیل می‌شود و آنها نیز می‌پذیرند. این پایین‌ترین سطح مشارکت متقابل است که یک گروه دیدگاه‌های خود را به گروه دیگر تحمیل می‌کند.

احقاق حق: نظام قانونی است که در جامعه استفاده می‌شود. طرف سوم به غیر از دو طرف درگیر است. اگر چه سوم است اما پشتوانه قانونی و قضاوتی دارد که می‌تواند دو گروه را مجبور به پذیرفتن چیزی کند. این امر مستلزم هر سه بخش از نظام قانونی می‌باشد: برخی افراد خطا کار را دستگیر می‌کنند (معمولاً پلیس) برخی در مورد خطا کار قضاوت و برخی تنبیهات و جرایم را برایش در نظر می‌گیرند. این امر نیازمند جامعه ای استوار است به طوری که هر سه جز در آن وجود داشته و بدون وقفه ای موثرانه کار کند.

داوری: مشارکت متقابل بیشتری نسبت به دو مورد قبل دارد به طوری که هر دو طرف می‌توانند داور را انتخاب و منتظر تصمیم و رأی بمانند. تنها پشتوانه‌ای که قاضی در میان فشارهای اجتماعی دارد این است که دو طرف خود را در برابر رأی که صادر می‌شود از طرف قاضی یا خود آنها برابر بدانند. قوانین سختی زمانی که کل جامعه برای تقویت محکومیت کمک می‌کنند به داوری بسیار نزدیک است.

مذاکره: بدون حضور طرف سوم انجام می‌شود، دو طرف تلاش می‌کنند اختلافشان را بین خود حل کنند اما توافق اغلب مرتبط با نیرو یا قدرت درک یکی از دو طرف دارد که قادر به ترک یا کناره‌گیری از مذاکرات اند.

این روش‌های کنترل کشمکش شروعی از مدیریت کشمکش هستند. آنها اتفاق نمی‌افتند مگر بعد از بروز یک درگیری، همچنین آنها برای حل دلایل اساسی کشمکش تلاش نمی‌کنند.

وساطت و میانجگری: مذاکره را آسان تر می‌کند. در جایگاه حق مذاکره قرار گرفته است (در پیوستار) برای اینکه هر دو طرف با این نظر موافقت که اختلاف و درگیری بین آنها حل شود، بجای اینکه مدیریت و کنترل شود. مصلح یا وساطت کننده قضاوت نمی‌کند. در عوض توافق را تسهیل می‌بخشد.

توافق: تلاش متقابل برای حل مشکلات به روشی که روابط به طرز چشمگیری بعد از توافق در مسئله تغییر کرده باشد. این بدین معناست نیست که همه‌ی مسائل عاطفی و روحی هم حل شده باشد، اما فقط خود مشکل حل شده است.

رفع اختلاف: زمانی که محلول بادوامی وجود داشته باشد، اتفاق می‌افتد. این زمانی است که صلح واقعی شروع به رشد می‌کند. این بدین معناست که هیچ نشانی از رنجش وجود ندارد و رابطه بود-بود برقرار است، به طوری که هر دو طرف احساسی مثبت به باز خورد سازنده دارند.

انتقال: بالاترین سطح مشارکت متقابل است و جایی که دوطرف تصمیم هوشمندانه ای برای ساختن روابط جدید و بهتر وجود دارد (یعنی به حوزه‌ی احساسی بیشتر از حوزه شناختی تأکید دارد). این تجلی عملی رفتاری نگرشی‌های تغییر کرده است که زمانی که فرصتی برای بروز مجدد کشمکش نباشد، بوجود می‌آید.

- این روش‌های کنترل کشمکش میتوانند به عنوان بازدارنده، کاهش دهنده و همچنین مدیریت کشمکش باشند. آنها باید قبل از ورود درگیری اتفاق بیفتند. چرا آنها کنش‌گرا هستند. علاوه بر این، این روش‌های مدیریت کشمکش در حال دلایل اساسی بروز درگیری کارایی دارند به طوری که محلولی بادوام هستند.
- مدیریت پیوسته کشمکش نشان می‌دهد که چه تکنیک‌هایی در مدیریت درگیری واکنش‌پذیر و چه تکنیک‌هایی کنش‌گرا (چشم انداز رو به جلو) هستند.
- منع درگیری و مدیریت درگیری از اشکال واکنش‌پذیر هستند. به طور کلی، تلاش برای فهمیدن دلایل ریشه‌ای درگیری و در برخی از موارد گوش دادن به هر دو جنبه‌ی داستان نمی‌گیرد.
- شکل‌های واکنش‌پذیر مدیریت کشمکش محدودند و صلحی که از این روش حاصل می‌شود نیز محدود است. در این موقعیت ما امواجی از چرخش‌ها و درگیری‌ها به همراه حس قوی انتقام (محدود زمان قبل تر سرکوب شده بود) را مشاهده می‌کنیم.
- حل درگیری و منع درگیری و تبدیل آن از اشکال کنش‌گرا و مدیریت درگیری هستند. در این روش‌های کنش‌گرا علاقه‌ی احیا شده‌ی در سراسر دنیا وجود دارد.

فعالیت

یک داستان تعریف کنید و از متقاضیان بخواهید تا اشکال مختلف مدیریت کشمکش با نکته‌های گوناگون آنها را در داستان آمده‌اند را بگویند.

دو خانوم برای آوردن آب به محل گرفتن آب رفته بودند، نزاعی بین آنها در مورد اینکه چه کسی اول است صورت گرفت. نگهبان با جدا کردن خانوم‌ها از هم و توقیف سطل هایشان مداخله کرد. (جبر). هر دو خانوم با عصبانیت فراوان به خانه بازگشتند. یکی از خانم‌ها تصمیم گرفت تا دیگری را به دادگاه بکشاند. یکی از خانم‌ها مقصر شناخته شد و جریمه شده بود. اگرچه او جریمه را پرداخت کرد اما هنوز آنها نسبت به همدیگر عصبانی و کینه داشتند. (احقاق حق). زمانی که آنها دادگاه را ترک کردند، یکی از بزرگان که دید آنها ناراحت هستند، هردوی این خانوم‌ها برای صحبت با این بزرگ موافق بودند و او به داستان هر دو طرف گوش کرد و مسئله را به صورت سنتی حل کرد. (داوری). گرچه هنوز دو خانوم از همدیگر در قلبشان خشم داشتند و یکی از آنها متوجه این شد که این امر روابط آنها را در دهشان را کدر خواهد کرد. بنابراین او تصمیم گرفت با دیگری صحبت کند. زمانی که صحبت می‌کردند از حرکات خود دفاع کردند، اما آنها شروع به گوش کردن حرف‌های یکدیگر کردند و مسئله را حل کردند. (مذاکره) یکی از آنها هنوز احساس غضبناک داشت (بخاطر اینکه باید جریمه را پرداخت کند). او نزدیک زن عاقل در دهکده رفت کسی که به کمک او موافقت کرده بود. هردو خانوم داستان خود را برای زن خردمند تعریف کردند و او به آنها کمک کرد تا بفهمند که دوی آنها اشتباه کرده اند و نباید نسبت به هم خشم و کینه داشته باشند. (وساطت) بعد از راهنمایی هردو در میان مساحت و استدلال‌ها و کمک به فهمیدن تقصیراتشان، آن دو خانوم از یکدیگر معذرت خواهی کردند و همدیگر را به خاطر کارهای اشتباهشان بخشیدند. (توافق). برای توسعه‌ی روابطشان بعد از بخشیدن یکدیگر، آنها تصمیم گرفتند باغی را به کمک هم آباد و در آن سبزیجات پرورش و برای فروش به بازار ببرند. (رفع اختلاف) آنها پول فراوانی از این راه برای خانواده‌ی خود کسب کردند و هر دوی آنها می‌توانستند با این پول فرزندان خود را به مدرسه بفرستند. (انتقال).

نکته آموزشی

کار در هر یک از روش‌های مدیریت کشمکش ضروری نیست. اگرچه، ما باید تلاش کنیم تا از تکنیک‌های بسیار مؤثر و بادوام استفاده کنیم (منظور آنهایی است که در دست راست یا در پایان پیوستار کنش گرا هستند).

مقدمات

- با این که شما چه کسی هستید، نام، روابط، مجرد یا متأهل والدین چه کاره هستید، اهل کجایید و غیر شروع کنید.
- از متقاضیان بپرسید آنها چه کسانی هستند، این امر نیز می تواند بصورت انفرادی در کلاس انجام شود و هر یک از افراد می توانند روی تخته بنویسند که چه کسی هستند.
- از متقاضیان مختلفی که درباره خود نوشتند بخواهید نوشته هایشان را بخوانند. (حرکت به دور گروه و خواندن بعضی از نوشته ها ارزشمند است به طوری که بیشترین شناخت نسبت به یک نفر را به دست می آورید.
- از گروه بخواهید در میان چیزهایی که نوشتند در کدام یک از موارد حق انتخاب داشته یا انتخاب خودشان بوده. مثال: آیا شما حق انتخاب مؤنث یا مذکر بودن، رنگ پوستتان، نژاد، قبیله، قومیت یا ملیت خود داشته اید؟ آیا در مورد کار یا سرگرمی هایی که دارید انتخابی داشته اید؟ و غیره.
- از متقاضیان بپرسید که چه اصولی وجود دارد که ما را به گروه وابسته می سازد و گروه براساس آن شکل گرفته است، این اصول معمولاً براساس رنگ پوست، جنسیت، قومیت، طایفه و غیره هستند.
- از متقاضیان بپرسید که چرا فکر می کنند که گروه براساس این بخش ها شکل رفته است. (که بعد این هیچکس کنترلی بر این امور ندارد.
- با گروه در مورد اینکه چه کسانی هستند و فکر می کنند چه مسئولیت ها و حقوقی (فرهنگی) دارند، بحث کنید.
- در مورد اینکه آیا در اصول گروه که به آنها پایبند هستیم موضوعی با اندیشه ی کلیشه ای و قالبی وجود دارد، بحث کنید. آنها چه رفتارهایی هستند؟ (اجازه ی بحث آزاد بدهید).

- آیا این رفتارها به تبعیض ختم می‌شوند؟
- آیا افراد گروهی نسبت به گروه دیگر تبعیض قائل می‌شوند؟ چرا؟



شباهت و تفاوت‌ها

۴۵ دقیقه

مقدمات

- متقاضیان را در گروه‌های کوچک چهارتایی و شش تایی قرار دهید.
- از آنها بخواهید یک لیست بیست موردی از شباهت‌های مردم با ملیت‌های یا قومیت‌های متفاوت تهیه کنند.
- به آنها بگویید که فقط پنج مورد از موارد می‌تواند شباهت‌های فیزیکی باشد. سایر موارد با عاطفی، روحی، ذهنی یا نگرش باشد. (اعتقاد به خدا یک شباهت است، راه پرستش آن (دین)، یک تفاوت است، عشق به خانواده یک شباهت است، حقیقت این که ما در گروه‌های اجتماعی زندگی می‌کنیم شباهت است. اگرچه ممکن است، روشی که ما طبق آن جامعه خود را ساخته ایم تفاوت محسوب شود) مرا زخمی کنید خونریزی کرده و میمیرم و این در شما هم صدق می‌کند.