

کتاب مرکز نانسِن برای
استادان و مربیان

گفتگو

و

تخیر شکل منازعه

5	پیش گفتار.....
6	پیش گفتار.....
8	مقدمه.....
9	پیش زمینه.....
10	گفتگو چیست؟.....
11	روش شناسی.....
12	ساختار کتاب.....
13	متن و دیزاین.....
13	نظرات و پیشنهادات.....

فصل اول: مفاهمه

14	مقدمه.....
15	فعالیت ها.....
16	فعالیت های مفاهمه.....
16	فعالیت: سه سطح شنیداری.....
18	فعالیت: گوش دادن فعال.....
19	فعالیت: مفاهمه غیر کلامی.....
21	نتیجه گیری فصل.....

فصل دوم: گفتگو

22	مقدمه.....
23	فعالیت های گفتگو.....
24	فعالیت: ویژگی های کلیدی گفتگو.....
26	فعالیت: پرسش و پاسخ.....
27	فعالیت: تمرین همدلی.....
29	فعالیت: تحریک و تشویق گفتگو.....
29	نتیجه گیری فصل.....

فصل سوم: هویت

30	مقدمه.....
31	فعالیت های هویت.....
31	فعالیت: جنبه های هویت.....
33	فعالیت: گل هویت و ستاره هویت.....
35	نتیجه گیری فصل.....

فصل چهارم: فرهنگ و قومیت

36	مقدمه.....
----	------------

تمام حقوق این کتاب محفوظ می باشد
و هیچ بخشی از کتاب بدون اجازه ناشر
قابل بازنشر نیست. کاپی کردن کتاب در
ورکشاپ ها و آموزش ها، مانعی ندارد.

نویسندگان: نورون گرنده و کریستین
سیهاسون
با همکاری: ماری بجرک، تاتیانا پاپوویچ

ترجمه: مصطفی سروری و
احسان الله ظهیر
اصلاح: دکتر سمیع حامد

آموختن در مورد گفتگو

این کتاب مرکز نانسن که درباره گفتگو و تغییر شکل منازعه است، تلاش مشترک هزاران نفر از سراسر جهان می‌باشد که در طول سال‌های طولانی در بسیاری از دوره‌های آموزشی که از طریق مرکز نانسن برگزار شده است، شرکت کرده‌اند.

ما تلاش کرده‌ایم راه‌هایی را برای کشف ماهیت گفتگو، اهمیت و نحوه کار آن بیان داریم و همچنین تاکید می‌کنیم به اینکه گفتگو می‌تواند مشکلات اجتماعی را که نیازمند مداخله است، حل و فصل نماید. همانطور که شاید شما هم در محیط کار متوجه شده باشید، صحبت کردن در مورد گفتگو، یک تمرین دشوار است که نیاز به ابزارهای آموزشی خوب و ذهن باز در جهت امکان‌یادگیری چیزهای جدید دارد.

این مربوط شما می‌شود که چه طور از مواد آموزشی این کتاب استفاده می‌نمایید اما راه‌های متعددی وجود دارد. شما ممکن است از این مواد آموزشی در تیم خود، یا با گروهی از ذینفعان، و یا هم با رهبران و اعضای جامعه استفاده کنید. اما شخصا خودم، برای اولین بار زمانی از یکی از تمرین‌های این کتاب استفاده کردم که من حیث کارمند صلیب سرخ به کلمبیا اعزام شده بودم. من در روستاها و دهات، در زیر درخت و یا در داخل مکاتب جلسات را برگزار می‌کردم. در تمام جاها مردم بسیار از خود علاقه نشان می‌دادند و این علاقه مندی نشانه‌ای از داشتن تمرین خوب است و ما در این کتاب بهترین تمرین‌ها و کارهای عملی را جمع‌آوری کرده‌ایم.

لطفا نظرات خود را به منظور بهتر ساختن این کتاب با ما شریک سازید. ما صمیمانه از نظرات شما استقبال می‌نماییم؛ زیرا ما را قادر می‌سازد تا بیشتر یاد بگیریم و فعالیت‌هایمان را در بخش مفاهمه و گفتگو بهتر سازیم. تشکر می‌کنم و برایتان آرزوی موفقیت می‌نمایم.

آلفردو زمودیو

دایرکتر مرکز نانسن برای صلح و مفاهمه

37	فعالیت های فرهنگ و قومیت
37	فعالیت: تعریف فرهنگ و قومیت
38	فعالیت: چهار گوشه
39	فعالیت: ارزش های انسانی
40	فعالیت: پادشاه و ملکه
42	نتیجه گیری فصل

■ فصل پنجم: درک منازعه

44	مقدمه
45	فعالیت های درک منازعه
45	فعالیت: انجمن حل منازعه
46	فعالیت: انواع منازعه
48	فعالیت: جزیره دور افتاده
48	فعالیت: ضروریات بشر

■ فصل ششم: تحلیل منازعه

52	مقدمه
53	فعالیت های تحلیل منازعه
53	فعالیت: ترسیم منازعه
56	فعالیت: پیاز
59	فعالیت: مثلث ای، بی، سی
60	فعالیت: روش های رفتار در وضعیت منازعه
62	نتیجه گیری فصل

■ فصل هفتم: نقش مربی و تسهیل کننده گفتگو

64	مقدمه
65	ساختار و رهبری ورکشاپ گفتگو
67	فعالیت های تسهیل گفتگو
67	فعالیت: تسهیل گفتگو
68	نتیجه گیری فصل

■ فصل هشتم: از اینجا، به کجا برویم؟

74	نمونه ای از کارهای ساحوی
----	-------	--------------------------

78	جزوه ها
----	-------	---------

گفتگو در سطوح مردمی

در جریان شش سال گذشته، کمیته ناروی برای افغانستان (NAC) و مرکز نانسان برای صلح و گفتگو (NCPD) با همکاری یکدیگر برای تقویت گفتگو در بین جوامع در افغانستان همکاری داشته‌اند.

نسخه دري این کتاب، یک ابزار مهم برای کمیته ناروی است تا گفتگو و تغییر شکل منازعه را در خانواده‌ها، مدارس، مراکز صحتی و در سراسر افغانستان تسهیل نماید. چهل سال جنگ و منازعه، سبب تضعیف پایه‌هایی شده است که خانواده‌ها و جوامع افغان را با هم نگه می‌دارد. از طریق تلاش‌های مشترک ما در زمینه گفتگو و تغییر شکل منازعه، ما می‌خواهیم که همبستگی را در بین جوامع بازسازی کنیم؛ زیرا همدلی و همبستگی پیش‌نیازهای صلح پایدار و توسعه می‌باشند.

ما همین‌اکنون هم، نتایج تلاش‌هایمان را در فعالیت‌هایی همچو «قابل‌ها برای صلح» و فعالیت‌هایی در مکاتب و جوامع در ولایت‌های بدخشان، فاریاب، غزنی و کابل مشاهده می‌کنیم. با تکیه بر این تجربیات و همکاری با دولت و شرکای جامعه مدنی، کمیته ناروی با استفاده از این کتاب کوشش می‌کند تا سطح گفتگو را در جوامع و در سطوح مردمی تقویت بخشد. گفتگوهای باز و سازنده، هسته اصلی تلاش‌های ما برای ایجاد انعطاف‌پذیری در جوامع روستایی می‌باشد که در حقیقت این موضوع ابزاری است برعلیه تقسیمات و منازعاتی که جهان ما را آزار می‌دهد.

از Norad و وزارت خارجه ناروی برای پشتیبانی سخاوتمندانه‌شان و کارمندان کمیته ناروی و مرکز نانسان که در زمینه ترجمه این کتاب و سازگاری آن با فرهنگ و شرایط افغانستان کار کرده‌اند، تشکر می‌نمایم. با تشکر از شما و با آرزوهای گرم برای صلح و توسعه.

تاریه مگنوسن واتردال

رئیس کمیته ناروی برای افغانستان

جریان هر ترنینگ فرصت های جدیدی برای یادگیری در مورد فراهم کردن زمینه بهتر برای درک و یادگیری متقابل وجود دارد. نتیجه ترنینگ ها به میزان زیادی بستگی به شرکت کنندگان دارد که چگونه به جلو حرکت داده می شوند و تا چه حد مهارت ها و رویکردهای جدید کاربردی به نظر می رسند. به عنوان یک مربی یا تسهیل کننده باید سطح بالایی از عدم قطعیت را قبول کنید، این نیز یکی از زیبایی های تعاملات انسانی است، ما هرگز نمی دانیم که چه اتفاقی خواهد افتاد.

پیش زمینه (Background)

در جریان جنگ و سر از سال 1995، جوانانی از بالکان غربی برای اشتراک در ترنینگ هایی در مورد حقوق بشر، دموکراسی و صلح به لیبی هامر دعوت شدند. این همه با دعوت یک شهر المپیک از شهر المپیک دیگر آغاز شد (دعوت لیبی هامر از سارایوو). ز آن زمان تا کنون، مرکز نانسن برای صلح و گفت و گو با جوامع تقسیم شده در بالکان غربی مشغول به کار بوده و در طی این سالها یک روش گفتگو مبتنی بر گوش دادن و سوال کردن را ایجاد کرده است.

برنامه های آموزشی صلح با گروه های مختلف، به عنوان بخشی از توسعه شبکه نانسن در بالکان تکامل یافته است، جوامع چند فرهنگی، گروه های اقلیت، جوامع مدنی و موسسات آموزشی برخی از گروه هایی هستند که با آنها کار کرده ایم.

این کتاب الهام گرفته شده و نتیجه یک سری از دوره های آموزشی است که مرکز نانسن برای صلح و گفتگو در طی 25 سال از برنامه های گفتگو و صلح از آن استفاده کرده است.

در سال 2014، مرکز نانسن برای صلح و گفتگو یک برنامه آموزشی پنج روزه "تغییر شکل منازعه از طریق گفتگو" را برای شبکه آموزشی صلح برنت مهیا ساخت. در نوامبر سال 2015، ترنینگ "گفتگو و تغییر شکل منازعه در جوامع چند

تمرین ها، ایجاد و حرکت مکالمه در جهت خاص یا در اطراف یک موضوع خاص میباشد.

ما مثال هایی در این کتاب اضافه کرده ایم. مثال

ها درباره نحوه استفاده از گفتگو برای ایجاد اعتماد و بهبود روابط در شرایط منازعه و پس از بحران و همچنین در شرایط صلح پایدار بحث و توضیح می دهد. گروه هایی که ما با آنها کار می کنیم و همچنان مثال هایی که ذکر شده است شامل جوامع محلی، جوانان، استادان، مهاجران، قابله ها، سیاستمداران، رسانه ها، دانشجویان و نمایندگان سازمان ملل متحد می باشد.

شما می توانید فعالیت هایی را که از نظر شما بیشتر مفید هستند، انتخاب نمایید. با این حال، مواد برنامه آموزشی باید با دقت و با توجه به نیازهای شرکت کنندگان، زمان و هدف ترنینگ طراحی شود.

این کتاب مانند دستورالعمل آسپزی نیست که در آن تنها دستورالعمل ها را دنبال کنید و بعد نتایج مورد نظر را توقع داشته باشید. برای آسپزی و نتیجه خوب، شما نیاز به تجربه دارید که چگونه مواد را با هم ترکیب کنید و چطور از ذوق خود برای درست کردن غذای خوشمزه استفاده نمایید. برای تبدیل شدن به یک مربی و یا تسهیل کننده خوب، تجربه نه تنها لازم است، بلکه بسیار مهم و اساسی است. شما با افراد و گاهی اوقات با افراد آسیب پذیر برخورد و کار می کنید، کسانی که به طور روزانه با شرایط چالش انگیز مواجهه و زندگی می کنند. این موضوع پاسخگویی و مسئولیت زیادی را از جانب شما می طلبد.

کار گفتگو و مفاهمه، در مورد رسیدن به سطح عمیق تری از درک است. جمع آوری افراد دور هم و ایجاد فضای امن مورد نیاز، شروع خوبی برای داشتن گفتگو و مفاهمه خوب است. برای شما منحصی مربی و یا تسهیل کننده، در

مقدمه

با مردم چگونه برخورد نماییم تا آنها تجربیات و نظرات شان را با ما شریک سازند؟ شرایط طرف های مخالف (درگیر) برای ایجاد ملاقات و گوش دادن به یکدیگر با در نظر داشت احترام چیست؟ این پرسش اساسی برای همه کسانی است که با فرآیندهای اجتماعی کار می نمایند تا همزیستی صلح آمیز را ارتقا دهند.

شرکت کنندگان درک خواهند کرد که گفتگو و مفاهمه چیزی فراتر از یک ابزار است، بلکه راهیست که از طریق آن همه در شرایط برابر قرار می گیرند. با احترام همه جانبه، گوش دادن فعال، همدلی، کنجکاوی، صداقت و همچنان عملکرد خوب مربی، شرکت کننده گان تشویق خواهند شد تا به شیوه و سبک خود در آینده به عنوان مربی عمل نمایند.

برای تبدیل شدن به یک مربی یا تسهیل کننده خوب، نیاز است تا مهارت هایی را که در آن بیشترین توانایی را دارید کشف نمایید و آن مهارتی را که با آن بیشتر راحت هستید، انتخاب کنید. به مانند یک موسیقی دان که در اجرای بعضی آهنگ ها خوب است و در اجرای بعضی دیگر عالی عمل می کند. شما به سرعت یاد خواهید گرفت که چگونه باید عمل کنید و سپس از خودتان در راه اجرای سمنارها و پروژه های مربوطه بهره ببرید و استفاده کنید.

این کتاب بیشترین مفیدیت را برای کسانی دارد که در ترینینگ ها منحصاً اشتراک کننده و یا تسهیل کننده و یا مشاهده کننده، شرکت کرده اند و تجربه این را دارند که این مواد چگونه می تواند مورد استفاده قرار گیرد. به شما توضیحاتی در مورد چگونگی انجام تمرینات داده خواهد شد و شما می توانید همان گونه و یا طوری که خودتان می پسندید از آن استفاده نمایید. هدف از انجام

در این کتاب، ما ایده ها و ابزارهایی را ارائه می دهیم که برای آغاز گفتمان در زمینه درک متقابل و رویکردهای سازنده درگیری ها مفید هستند. اول و مهمتر از همه، ابزاری است برای مربیان مفاهمه (گفتگو) و تغییر شکل منازعه، اما در عین حال می تواند برای معلمان، فعالان اجتماعی، رهبران جامعه نیز مفید واقع گردد.

شما به سفری دعوت شده اید که در جریان آن ما به دنبال راه هایی می گردیم تا انسان ها را با هم یکجا سازیم. زمانی که این کتاب را مطالعه می نمایید، توجه داشته باشید که نقش مربی دوگانه است. از یک سو، مربی دانش و مهارت ها را به شرکت کنندگان انتقال میدهد و از سوی دیگر مربی اشتراک کننده گان را به شریک سازی دانش و تجربیات شان تشویق می نماید.

ما روش ها و ابزارهای عملی را برای ایجاد اعتماد در روابط و تغییر شکل منازعات ارائه می نماییم. اکثر محتویات کتاب، شرح فعالیت ها و تمریناتی است که ما در جریان ترینینگ ها، طراحی برنامه های آموزشی و زمینه سازی ایجاد گفتگو، از آن استفاده می کنیم.

مهمترین وظیفه مربی و یا تسهیل کننده این است که فضایی امن برای همه اشتراک کنندگان ایجاد نماید تا همه بتوانند نظرات، ایده ها و احساسات شان را شریک سازند. با تمرین و تکرار این کار،

مفاهیم به همان اندازه که دیدگاه های دیگران را جلب می کنید، گسترش می یابد.

رتبه بندی ارزش

این ها فعالیت هایی هستند که شرکت کنندگان در قضایای خاص بر اساس داستان یا مفاهیم تصمیم گیری می کنند. با رتبه بندی به صورت جداگانه، بیشتر نسبت به ارزش های که برای شما مهم هستند، آگاه می شوید. به اشتراک گذاری رتبه بندی خود در یک گروه و گوش دهی به رتبه بندی دیگران و پرسش سوالات برای درک بیشتر می تواند به عنوان یک تمرین گفتگوی خوب به حساب آید.

ابزار تحلیل منازعه

منازعات اغلب با تعدد طرفین و مسائل درگیر و با وجود احساسات قوی، پیچیده و گیج کننده میباشند. با شناسایی عاملین و نحوه ارتباط آنها با منازعه و تلاش برای طبقه بندی آنچه که منازعه بالای آن صورت گرفته، نحوه مدیریت منازعه که آن درگیر هستید کمک میکند تا آسانتر دریابید. نقشه نگاری (Mapping) ابزاری است که برای این کار موثر ثابت شده است.

تسهیل گفتگو از طریق بازی ها

بر اساس تجربیات، منازعه در گروه ها ارائه شده و از طریق نقشه برداری تجزیه و تحلیل میگردد. شرکت کنندگان حالت منازعه را از طریق نقش بازی کردن اجرا می نمایند. یکی از شرکت کنندگان منحیث تسهیل کننده عمل می نماید، این بخش مهم و حیاتی آموزش است زیرا تسهیل تنها از طریق تمرین می تواند آموخته شود. در پایان هر جلسه به فردی که نقش تسهیل کننده گفتگو را بر عهده داشته، نظرات و پیشنهادات سازنده داده می شود.

روش شناسی (Methodology)

رویکرد آموزشی ما مبتنی بر احترام عمیق به دانش، استعدادها و توانایی های افراد میباشد. این دانش به آموزش رسمی مرتبط نمیشد، بلکه بر اساس زمینه وسیع تجارب شخصی از زندگی میباشد. این رویکرد به مردم امکان اینرا می دهد تا آزادانه اظهار نظر کنند، توام با پروسه رشد کنند و برای رشد و پیشرفت دیگران کمک کنند. مربی این روند را هدایت میکند.

اصول اساسی

1. گوش دهی فعال
2. پرسش سوالات خوب
3. فروتنی

پروسه فعالیت ها و تمریناتی که در اینجا ارائه می شوند، زمانی بطور مناسب اعمال میگردد که آنها به فرایندی دارای جهت، اما بدون هدف مشخص، کمک کند.

فعالیت های پیشنهاد شده در این کتاب اساساً در دسته های زیر قرار می گیرند: کار با مفاهیم، رتبه بندی ارزش ها، ابزار تجزیه و تحلیل منازعه، تسهیل گفتگو از طریق بازی ها و تمرین ها، و انجام پرسش و پاسخ ها.

کار با مفاهیم

برخی از مفاهیمی را که ما استفاده می کنیم هر شخص آنرا متفاوت درک میکند. با این حال آنها قسمی که همه باید با آن موافق باشند، استفاده می شود. این باعث سوء تفاهم و ناامیدی میگردد. برای رفع سردرگمی و تشویق به فهم اصطلاحات، از شرکت کنندگان دعوت میکنیم تا بفهمیم که معنی یک اصطلاح نزد آنان چیست، مثلاً: از نظر شما دموکراسی چیست؟ از نظر شما صلح چیست؟ مهم این است که مفاهیم را تجزیه کنید تا ببینید چه معنای واقعی را نزد هر فرد افاده میکند. درک

فرهنگی" در لیلی هامر، ناروی برگزار شد و در ماه نوامبر سال 2016، آموزش مشابهی در کابل، افغانستان برگزار گردید.

همچنان یک دوره آموزشی پنج روزه متمرکز نیز، در ماه نوامبر 2016 و ماه می 2017 در لیلی هامر برگزار شد. علاوه بر این، مرکز نانسن برای صلح و گفتگو برنامه های آموزشی را در کشورهای کنیا، عراق و همچنان چندین شهرداری شهرهای ناروی برگزار نموده است.

گفتگو چیست؟

گفتگو روشی برای برقراری ارتباط است که بالای درک نمودن "جانب مقابل" تمرکز دارد، نه بالای متقاعد کردن آنها به این که حق با شماست. این درک ما را قادر به ایجاد روابط پایدار می کند و می تواند پایه محکمی برای میانجیگری و مذاکره موفق ایجاد کند.

هنگامی که سطح منازعه بالا باشد و تبعیض نژادی عمیقاً در جامعه ریشه داشته باشد، این بدون شک یک چالش است. در جوامع پراکنده و پارچه شده به سختی می توان فضای مورد نیاز برای تمامی طرفین که در آن احساس امنیت کنند، دریافت. گاهی اوقات این مکان، در جای دیگری نسبت به جایی که آنها زندگی می کنند، پیدا خواهد شد.

از طریق گفتگو ما یک فضای حمایتی و امن که در آن شرکت کنندگان بتوانند تجربیات، احساسات و افکار خود را به اشتراک بگذارند، ایجاد می کنیم. "نگرش گفتگو بر درکی استوار است که در آن قضاوت های قبلی دارای اعتبار محدود میباشد. ما پاسخ ها را نمی دانیم، به همین دلیل است که هنر سوال پرسى بسیار حیاتی است."

کنجکاوی و سوال پرسى برای گفتگوهای موفق
ضروری است. چگونه می توانیم بدانیم تا سوال

نکنیم؟ پرسش سوالات در مورد مسائل حساس و بحث برانگیز، فروتنی و شجاعت به شمار می آید. ذریعه سوالات، ما نسبت به کمبود دانش و یا شک ما اعتراف می کنیم. این ما را آسیب پذیر میکند. باقی ماندن در وضعیت آسیب پذیر تنها در صورتی ممکن است که شرکت کنندگان اعتماد کنند که آنها در یک محل امن هستند. نقش تسهیل کننده ایجاد یک فضای امن، تهیه زمینه و آسان سازی روند میباشد.

"اگر نتوانیم اعتماد ایجاد کنیم، گفتگو بدتر خواهد شد. من تجربه کرده ام که نیمی از یک گروه از جای شان برخاسته و اتاق را ترک کرده اند، اما این تنها زمانی اتفاق می افتد که من به بحث و مجادله با شرکت کنندگان پردازم."

استدلال یک جنبه مناظره است. در یک مناظره، هدف برنده شدن است، در حالی که در گفتگو می خواهیم به درک عمیق تر برسیم. درک درست از "جانب مقابل" در بلندمدت به غلبه بر تبعیض نژادی و ایجاد همزیستی کمک می کند.

گفتگو، پروسه ای از یک تعامل واقعی است که انسان ها از طریق آن عمیقاً به یکدیگر گوش فرا می دهند تا از طریق آنچه یاد می گیرند، تغییر کنند. حتی زمانی که اختلاف نظر جدی وجود داشته باشد هر شخص تلاش می نماید تا نظر طرف مقابل را نسبت به تصویری که خودش شرح می دهد جلب نماید. هیچ یک از شرکت کنندگان هویت خود را از دست نداده و هر کدام نسبت به اینکه با دیگران متفاوت هستند، به رسمیت شناخته شده و احترام می گردند.

پرسش و پاسخ

اساس رویکرد گفتگو بر پرسش و پاسخ ها استوار می‌باشد. پرسش‌سوالاتی که بیشتر زمینه توضیحات و بازتاب را به جای دفاع از یک موقف آغاز کند، یک هنر است که می‌تواند از طریق تمرین یاد گرفته شود.

ساختار این کتاب

این کتاب از هشت فصل تشکیل شده است که محتوای اصلی تمرینات ما را که گفتگو و تغییر شکل منازعه می‌باشد، تشکیل می‌دهند. 1) گفتگو و محاوره، 2) ویژگی‌ها و ارزش‌های گفتگو، 3) هویت و وابستگی، 4) فرهنگ و قومیت، 5) درک صلح، 6) تجزیه و تحلیل منازعه، 7) نقش تسهیل کننده و 8) از اینجا کجا برویم؟

هر فصل، بر اساس و بر پایه فصل قبلی طراحی شده است و تمرینات و تکنیک‌های تسهیل شرح داده شده‌اند. موضوعاتی که در فصل‌ها منعکس شده‌اند بر اساس آنچه که ما به عنوان عناصر لازم برای ارائه دانش عمومی از آن می‌توانیم در یک فرایند گفتگو استفاده کنیم، انتخاب شده‌اند. برای ارتباط برقرار کردن، گفتگو امری ضروری است. بنابراین فعالیت‌های لازم برای بهبود مهارت‌های ارتباطی، در فصل اول ارائه شده‌اند. در فصل دوم، درباره مفهوم گفتگو و تقویت آگاهی از ارزش‌هایی که گفتگو بر آن استوار است، آشنا خواهیم شد.

هویت و وابستگی عنوان فصل سوم است. جایی که هویت اشتراک‌کنندگان از طریق فعالیت‌هایی که انجام می‌دهند به چالش کشیده می‌شود و تشویق می‌شوند که تنوع و پتانسیل‌های موجود در هر انسان را ببینند و درک نمایند. در منازعات عمیق اجتماعی، معمولاً یک فشار قوی برای وفاداری به یک بعد هویت وجود دارد برای مثال قومیت، برای فراتر رفتن از درک ساده‌ی هویت لازم است

دامنه بینش را گسترش داده و دیدگاه‌های دیگر و متفاوت شامل دید ما گردد.

فرهنگ و قومیت در ادامه هویت بوده و در فصل چهارم ارائه شده است. مشخصه منازعات طولانی مدت، اغلب از مجرای نخبگان سیاسی و از طریق بحث قومیت صورت می‌گیرد. آگاهی از این گرایش‌ها و خطرات شدید آن می‌تواند از پیوستن جوانان به جنبش‌های افراطی و ناسیونالیست جلوگیری نماید.

در فصل پنجم، در مورد درک منازعه و انواع مختلف آن بحث می‌نماییم و این فصل پیش زمینه‌ای است برای تجزیه و تحلیل منازعه در فصل ششم.

تجزیه و تحلیل منازعات در فصل ششم جای داده شده است که شامل ابزارهایی است برای ترسیم منازعه، که می‌توان از این ابزارها برای تجزیه و تحلیل تجربیات (منازعات) خود شرکت‌کنندگان استفاده کرد و بعد از آن طرف‌های اصلی درگیر در منازعه، منازعه را نقش‌بازی خواهند کرد که این موضوع خودش تمرینی است برای تسهیل روند گفتگو.

در فصل هفتم، نقش تسهیل کننده گفتگو تشریح گردیده که توجه خاصی بالای آن صورت گرفته است. پس از ختم (ترنینگ) آموزش، این سوال مطرح می‌شود که بعد از این باید چه کرد؟ در فصل آخر ما بعضی بازتاب‌ها را در مورد چگونگی حرکت رو به جلو در مورد گفتگو و نهادینه ساختن آن در زندگی مان، به اشتراک گذاشته ایم.

برای هر فصل، یک مقدمه کوتاه در مورد موضوع، اهداف یادگیری و فعالیت‌ها وجود دارد. در مقدمه، پیشنهادهای در مورد چگونگی ارائه موضوع نیز وجود دارد. فعالیت‌های ارائه شده

- مهارت های جدید مفاهمه را تجربه و کسب کنید

برای معرفی موضوع، پیشنهاد می کنیم تا تسهیل کننده مدل Iceberg که در Handout 1 نشان داده شده را با یک مثال در صفحه زیر ارائه دهد.

فعالیت ها

1. در این فصل، سه فعالیت را شامل ساخته ایم؛
2. گوش دهی فعال
3. مفاهمه غیر کلامی.

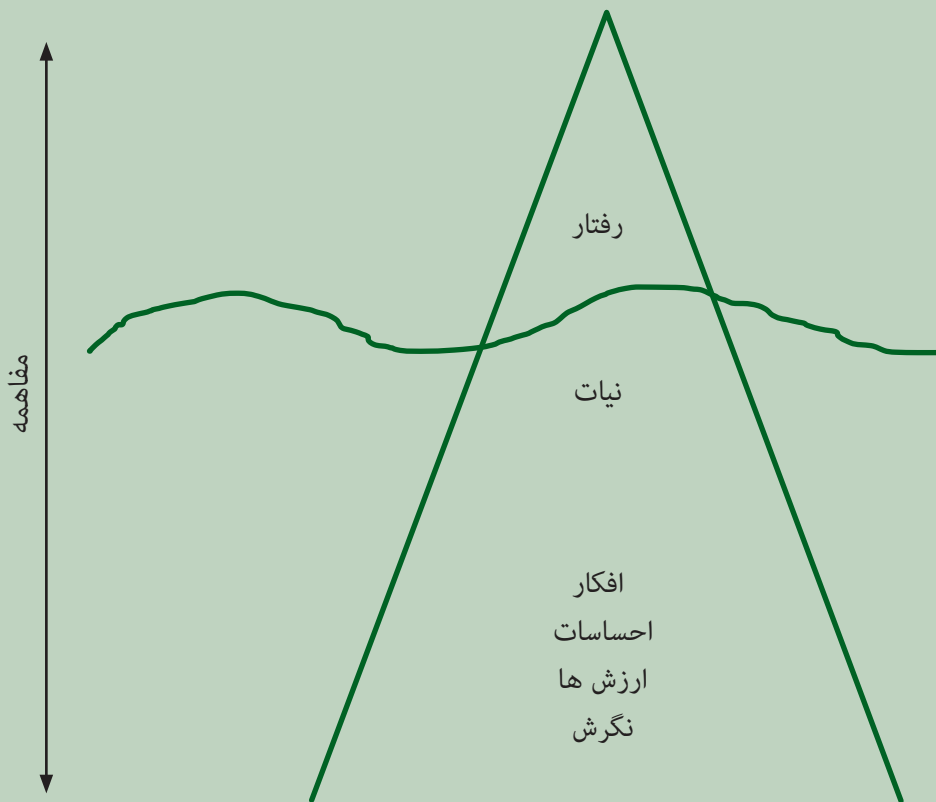
اهداف یادگیری

- یک مفاهمه کننده بهتر شوید
- نحوه ایجاد مفاهمه به شیوه آگاهانه را یاد بگیرید



جزوه شماره 1- مدل توده یخی

مدل توده یخی مفاهمه



می دهیم، آنچه می گوئیم، چگونه می گوئیم، ببینند و همه آن را به خواست خودشان براساس تجربیات و افکار قبلی شان تفسیر می کنند.

در زیر سطح آب، که برای دیگران قابل مشاهده نیست، نیت مان را آنجا پیدا می کنیم. آنچه را

توضیح مدل بزرگترین بخش کوه یخی زیر سطح آب قرار دارد. این بدان معناست که شما نمیتوانید آن را ببینید. تصور کنید که کوه یخی یک انسان باشد. قسمت بالای سطح آب قابل مشاهده است - این رفتار ما است. همه می توانند آنچه انجام

مفاهمه

مقدمه

مفاهمه جز لاینفک مهارت های اجتماعی ما است و از طریق تعامل با افراد اطراف ما توسعه می یابد. ممکن عمدی یا غیرعمدی باشد، دارای علایم معمولی یا غیر معمولی باشد، اشکال زبانشناختی یا غیر زبانشناختی داشته باشد، و قابل اجراء از طریق گفتار یا سایر حالت ها باشد. در اصل، مفاهمه عمل است که از طریق آن فردی اطلاعاتی را از شخص دیگری در مورد نیازها، خواسته ها، ادراکات، دانش یا احساسات فرد دیگر دریافت می کند.

مفاهمه یک فرآیند مستمر توأم با دسته پیوسته از اطلاعات میباشد. این سخت است پیش بینی کنیم که چگونه گیرنده پیام های کلامی و غیر کلامی را تفسیر می کند. آیا او هدف پنهان پیام ها را درک می کند؟

چگونه می توان گوش دهی فعال را تقویت کرد؟ آیا ما نسبت به سبک مفاهمه شخصی خودمان آگاهییم؟ دلایل اصلی واکنش های ما چیست؟ اینها سوالات مهمی هستند که می توانند ما را در مورد احساسات و نیازهای خود ما آگاه سازد.

گفتگو روش متمرکز جهت مفاهمه است. فعالیت های زیر برای شرکت کنندگان کمک می کند تا مهارت های مفاهمه ای خود را کشف و توسعه دهند و پایه ای برای فرایندهای گفتگو ایجاد کنند.

پس از گفتن داستان، اعضای گروه که یادداشت گرفته اند، جنبه هایی را که مربوطشان بوده بازگو می کنند. در عین حال کسی که داستان را گفته، به مشاهدات ارائه شده توسط شنوندگان پاسخ می دهد و یادداشت های غلط را تصحیح می کند.

وقتی کار همه گروه ها به اتمام برسد، آنها را در یک جلسه عمومی جمع کنید.

پرس و پال:

از شرکت کنندگان بپرسید که چگونه فعالیت خود را تجربه کردند و چه احساسی داشتند. شما می توانید با افرادی که داستان خود را به اشتراک گذاشتند شروع کنید. از آنها بپرسید، چگونه بود؟

سپس از کسانی که به حقایق، احساسات و نیازهای شما گوش داده بودند و یادداشت می گرفتند، بپرسید. اجازه دهید آنها در مورد چگونگی گوش دادن به تنها بخشی از پیام، صحبت کنند و نظر بدهند. چقدر چالش برانگیز بود؟ آیا حقایق را درست یادداشت کرده بودید؟ گوش دادن و یافتن نیازها چگونه بود؟ پاهای دختر در شکل زیر، در جهت های مختلف قرار گرفته که انتخاب های گوناگون را نشان می دهد. آیا می توانید نتایجی را پیدا کنید که تمام نیازهای اساسی آنها برآورده شود؟

مواد مورد ضرورت:

- فلیپ چارت یا وایت بُرد
- کاغذ سفید برای شرکت کنندگان

شرکت کنندگان را به چهار گروه تقسیم کنید. در هر گروه یک نفر انتخاب میشود تا داستانش را به دیگران شریک سازد.

گروه ها این دستوالعمل ها را می گیرند:

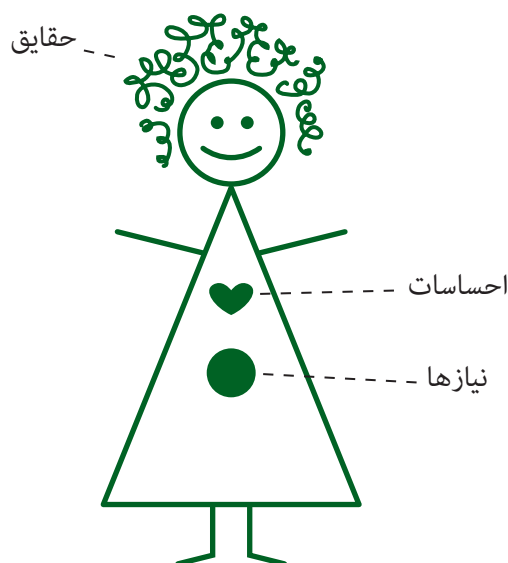
- یکی از اعضای گروه تجربه و یا داستان شخصی اش را با دیگران شریک می سازد. (حداکثر 5-8 دقیقه)

- یکی از اعضای گروه به سخنان طرف مقابل به دقت گوش کرده و تنها حقایق را یادداشت می کند.

- شخص دیگری از گروه به سخنان طرف مقابل به دقت گوش کرده و احساسات گفته شده را یادداشت می کند.

- یکی از اعضای گروه تمرکز کرده و نیازهای بیان شده در داستان را یادداشت می نماید. (هم از کسی که داستان را میگوید و هم از سایر اشخاص شامل در داستان)

سه سطح شنیداری



به شخصیت، ارزش‌ها و نگرش‌های ما بستگی دارد. اگر یکی از ارزش‌های مهم من عدالت باشد، وقتی در معرض بی‌عدالتی قرار بگیرم، احساس ناراحتی، عصبانیت و ناخوشی می‌کنم. آنچه فکر می‌کنیم و اینکه چگونه فکر می‌کنیم با نگرش‌ها و ارزش‌های ما ارتباط دارد.

پیام‌های ما زمانی که همه این عناصر به هم وابسته باشند، بیشتر همسان خواهد بود. برای اینکه پیام‌های ما سازگار باشد، ما باید از احساسات، ارزش‌ها و نگرش‌های مان آگاهی داشته باشیم. بطور غیر شعوری، آنها از طریق زبان بدن ما نیز بیان می‌شود. دانستن و آگاه بودن از نحوه تعامل زبان و زبان بدن ما را قادر به بیان همان پیام، هم بطور شفاهی و غیر کلامی، می‌سازد. با بازتاب اهداف و بیان آن، ما می‌توانیم از سوء تفاهم‌ها و درگیری‌ها جلوگیری کنیم.

نیت داریم انجام دهیم، نیت که در عقب عمل ما واقع است. ما ممکن این نیت را برای افراد اطراف مان بیان کنیم، اما بعضاً دیگران آنرا به دلایل مختلف، مانند حفظ موقف قدرت، دستکاری و یا تعجب دیگران پنهان می‌کنند. نیت‌های ما ممکن خوب یا بد، منطقی یا خود به خودی باشد، ولی شنونده هرگز آنرا نمی‌داند. اما هر نیت که داشته باشیم، بر چگونگی مفاهمه ما با دیگران تاثیر می‌گذارد.

در پایین کوه یخی، افکار، احساسات، ارزش‌ها و نگرش‌های ما قرار دارد. ارزش‌ها و نگرش‌ها مواردی هستند که دوران کودکی آنرا کسب کرده ایم. ممکن برخی از آنها را در طول زمان تغییر دهیم، بعضاً اصلاح خواهد شد، و تعدادی دیگر هم قوی تر خواهد شد. این به محیط، کار، شبکه اجتماعی و منافع ما بستگی دارد. آنچه که ما در شرایط مختلف احساس می‌کنیم

فعالیت‌های مفاهمه



فعالیت: سه سطح شنیداری

گوش دادن در سطوح مختلف

باشیم: حقایق، احساسات و نیازها.

از شرکت کنندگان بخواهید تا یک منازعه و یا حالت عاطفی و احساسی را که شخصاً خودشان تجربه کرده اند، به یاد بیاورند و در مورد آن فکر کنند. به شرکت کنندگان بگویید که این باید یک داستانی باشد که قابلیت شریک ساختن با دیگر اشتراک کنندگان را داشته باشد.

نوع: کار گروهی

هدف: برای نشان دادن اینکه یک شنونده خوب باید از اجزای مختلف پیام (حقایق، احساسات و نیازها) آگاه باشد؛
زمان: 30 الی 60 دقیقه

دستورالعمل و هدایات مربی (مربی):

شکل زیر را روی تخته و یا فلیپ چارت رسامی کرده و توضیح دهید که چرا مهم و ضروری است تا از سه اجزای مهم گوش دادن آگاه



فعالیت: مفاهمه غیر کلامی

نوع: بازی های نقش کوچک و معرفی
هدف: افزایش آگاهی در مورد تاثیر تفسیر
در مفاهمه غیر کلامی
زمان: 30 دقیقه

دستورالعمل و هدایات مربی:

قبل از شروع جلسه یکتعداد کارت های کوچک را آماده کنید. احساسات مختلفی را بر روی هر کارت بنویسید، روی هر کارت یک احساس. به عنوان مثال. خشم، اعتماد، ترس، خوشی. شرکت کنندگان در یک دایره قرار می گیرند و خودت تمام کارت ها را سرچپه در مقابل آنها بگذار. از یکی از داوطلبان بخواهید تا یک کارت را

گرفته و احساساتی که بر روی آن نوشته شده است را تمثیل کند. بقیه شرکت کنندگان باید حدس بزنند که کدام احساسات را آن شخص به تصویر می کشاند. وقتی گروه پاسخ درست را فهمید، یک داوطلب دیگر کارت را بگیرد و همین کار را کند. سعی کنید دست کم چهار تا پنج داوطلب را برای تمثیل به دیگران به فعالیت وادارید.

در پایان، در مورد اینکه چگونه احساسات ما از طریق اقدامات غیر کلامی بازتاب می گیرند، بحث کنیم، و چگونه آنرا با توجه به وضعیت خودمان به طور متفاوت تفسیر میکنیم. معرفی مختصری درباره مفاهمه غیر کلامی داشته باشید. از Handout no. 2 استفاده کنید.



جزوه شماره 2 - مفاهمه غیر کلامی

مفاهمه غیر کلامی، و یا زبان بدن، یکی از اشکال حیاتی مفاهمه است. زبان طبیعی و ناخودآگاه که احساسات و نیت های واقعی ما را انعکاس میدهد و ما را به احساسات و نیت های اطراف ما هدایت می کند.

حرکت و وضع بدن

اینکه برداشت شما از نحوه نشستن، راه رفتن، ایستادن و یا قرار دادن سر مردم تاثیر پذیر میگردد را در نظر بگیرید. نحوه حرکت و انتقال تان از یک جا به جای دیگری، اطلاعات زیادی را میرساند.

حرکات

حرکات با زندگی روزمره ما بافت خورده است. زمانی که به بحث میپردازیم و یا صحبت

میکنیم، خود را تکان میدهیم، اشاره میکنیم، نشان میدهیم و دست هایمان را استفاده میکنیم - اغلباً بدون تفکر با حرکات اظهار میکنیم. با این حال، معنای حرکات می تواند در فرهنگ ها و مناطق متخلف بسیار متفاوت باشد، بنابراین مهم است تا از تفسیر اشتباه جلوگیری شود.

تماس چشم

پیام هایی که با چشمان میفرستیم تقریباً بی حد و حصر است.

لمس کردن

ما بیشترین موارد را از طریق لمس کردن می‌رسانیم. در مورد پیام هایی که از طریق ذیل ارائه می شود، فکر کنید: قول (دست دادن)



فعالیت: گوش دادن فعال

پرس و پال:

مربی درمورد واکنش خود به خودی شرکت کنندگان در این تمرین، می پرسد. اینکه در نقش A و B چگونه احساسی داشتند و چطور این تمرین را به تجربیات مشابه از زندگی خود متصل می سازند. و در مورد این صحبت کنند که چطور می توانیم شنونده خوب شویم. اگر این تنها فعالیت گوش دادنی است که مربی آن را انتخاب و انجام میدهد، باید در مورد مفهوم گوش دادن فعال با شرکت کنندگان توضیح بیشتر داده شود که این می تواند به عنوان پیش از تمرین و یا به عنوان پیگیری پس از تمرین انجام شود.

گوش دادن فعال

یک دایره را بر روی یک تخته و یا فلیپ چارت رسم کرده و خطوطی را که خورشید را تشکیل می دهند اضافه کنید (مانند شکل زیر)، طوری که گوش دادن فعال را توصیف نماید.

گوش دادن فعال (طوفان مغزی)

مواد: تخته سیاه، تخته سفید ویا فلیپ چارت

عدم مداخله



سوالات خوب

نوع: کار دو نفره (جوره ای)
هدف: برای تجربه کیفیت گوش دادن.
زمان: 25 دقیقه یا بیشتر

دستور العمل و هدایات مربی:

- مربی شرکت کنندگان را جوره کرده، یکی به نام A، شخص دیگری B
- مربی اولین دستورالعمل را می دهد:
- گام اول: شخص A به شخص B در مورد یک رویداد هیجان انگیز که وی اخیرا آن را تجربه کرده است، می گوید.
- شخص B به نظر گوش می دهد، اما در واقع با موبایل خود مصروف پیام روان کردن می شود.
- پس از 5 دقیقه، مربی آنها را متوقف کرده و اینبار از شخص B می خواهد تا این کارها را انجام دهد:
- گام دوم: شخص B در مورد آخرین رخصتی خود، به شخص A می گوید.
- شخص A تنها چند ثانیه گوش می کند، اما سپس شخص B را متوقف کرده و دوباره داستان خود را شروع می کند.
- بعد از 5 دقیقه مربی آنها را متوقف کرده و مرحله سوم را توضیح می دهد.
- گام سوم: شخص A درباره چیزی که شکست خورده است به شخص B می گوید.
- B با دقت گوش می دهد و توجه خود را از طریق فعالیت های غیر کلامی و سوالات نشان می دهد.
- پس از پنج دقیقه مربی به آنها می گوید که تمرینات را به پایان برسانند.

جایگاه

همه ما به جایگاه شخصی نیاز داریم، هرچند چنین نیاز نظر به فرهنگ، وضعیت و نزدیکی رابطه متفاوت است.

را می‌رساند، می‌باشد، مانند "آه" و "اوه". به عنوان مثال، فکر کنید که چگونه لحن صدا می‌تواند احساس زهرخند (ریشخندی)، خشم، مهربانی و یا اعتماد به نفس را نشان می‌دهد.

صدا

این تنها چیزی نیست که می‌گویید، نیز چیزی است که چگونه آن را بیان می‌کنید. وقتی صحبت می‌کنیم، دیگران علاوه بر گوش دادن به کلمات ما "آواز" ما را درک می‌کنند. چیزهایی که آنها بدان توجه می‌کنند شامل زمان بندی و سرعت، اینکه چقدر بلند صحبت می‌کنید، لحن و انفعال و صداهائی که مفهوم

آگاهی عاطفی

برای رساندن اشارات غیر کلامی دقیق، شما باید نسبت به احساسات و نحوه تاثیر گذاری آنها بالای تان آگاه باشید. شما همچنین باید قادر به تشخیص احساسات دیگران و احساسات واقعی در عقب اشاراتی که آنها می‌رسانند، باشید. این حالتی است که آگاهی عاطفی به وجود می‌آید.

پرس و پال:

از اشتراک کننده گان برای تفکر درباره نحوه تفسیر زبان بدن دعوت کنید. مدل کوه یخی در مورد مفاهیم همسان را به آنها یادآوری کنید.

شما ممکن با برداشت گوینده مطابقت نداشته باشید. در نتیجه، مطرح ساختن سوالات در این زمینه برای اینکه هرکسی بتواند احساسات و پیام خود را بیان کند، ضروری است.

مشخص کنید که پیام های غیر کلامی چگونه بالای مفاهیم ما تاثیر می‌گذارد. برای جلوگیری از سوء تفاهم ها، باید از وضعیت عاطفی خود آگاهی داشته باشیم، زیرا هر پیام کلامی و غیر کلامی از آن متأثر است. با این حال، مهم است که ما نیز زبان بدن را به صورت جداگانه تفسیر کنیم. هر یکی از ما فیلترهای فرهنگی و شخصی منحصر به فرد خود را داریم. تفسیر

شما همچنین می‌توانید از شرکت کنندگان تقاضا کنید تا مثال هایی در عرصه های که اختلاف بین عبارات کلامی و غیر کلامی باعث ایجاد اختلال شده است، را پیشکش کنند

مواد:

کارت های رنگه
جزوه 2 با نکات مهم در مفاهیم غیر کلامی

فعالیت هایی که در این فصل گنجانیده شده اند شامل:

- 1: ویژگی های کلیدی گفتگو
- 2: پرسش و پاسخ
- 3: تمرین های یکدلی یا همدلی
- 4: عوامل برانگیختن و یا جلوگیری از گفتگو

برای معرفی بهتر موضوع:

با تأکید بر اهداف و خصوصیات مختلف گفتگو و مناظره، آنها را با هم مقایسه می نماییم. این مدل مانند یک تصویر خوب عمل می کند.

اهداف یادگیری:

- درک و شناخت تفاوت ها بین گفتگو و مناظره
- آگاهی در مورد ویژگی های گفتگو
- تجربه نمودن عناصر مختلف در فرایند گفتگو

گفتگو

هدف: فهمیدن و یا درک

- 1: تشریح و توضیح
- 2: گوش دادن
- 3: دنبال کردن قوت حریف
- 4: نظم خودی
- 5: شکیبایی یا بردباری
- 6: به حریف احساس آرامش بخشیدن
- 7: تغییر دیدگاه (نظر) نشانه کمال و پختگی است
- 8: حمایت زبانی

مناظره

هدف: بردن یا پیروز شدن

- 1: قانع ساختن
- 2: استدلال کردن
- 3: به دنبال استدلال ضعیف بودن
- 4: جوینده (شکاری)
- 5: داوری یا قضاوت اخلاقی
- 6: حریف را به مخاطره انداختن (ناامن ساختن)
- 7: تغییر دیدگاه نشانه ضعف است
- 8: مقابله با زبان

فصل دوم

گفتگو

مقدمه

گفتگو یک روش متمرکز ارتباطات است. اراده گوش دادن به دیگران از امرلازمی گفتگو می باشد. بدون گوش کردن به دیگران گفتگو صورت نمی گیرد. درپهلوی گوش کردن، توانای پرسش خوب (سوال کردن خوب) بسیار مهم است چون پرسش به ما کمک می کند تا دیگران را درک کنیم. گوش کردن و پرسش زمنیه را برای ایجاد احترام به تفاوت ها وانگیزه زندگی با اختلافات را مساعد می سازد.

در این فصل اشتراک کننده گان روی ویژگی های کلیدی گفتگو کار خواهند کرد. از طریق یک تمرین اشتراک کننده گان با ویژگی های کلیدی گفتگو آشنایی پیدا می کنند منحیث یک ابزار در فرایند ارتباطات اجتماعی از گفتگو استفاده می کنند.

گوش دهی

گفتگو بیشتر معنی گوش دهی نسبت به صحبت کردن میباشد.

مفاهمه غیر کلامی

گفتگو می تواند حتی در حالت سکوت عملی شود. ژست و حرکات صورت برای گفتگو ضروری میباشد.

قضاوت نکردن

در گفتگو، سعی کنیم که قضاوت نکنیم. قضاوت ها، تعمیم ها، سرزنش یا تشخیص ها، روند گفتگو را از بین می برند.

تغییر

گفتگو به معنای تغییر فردی و اجتماعی است.

پرس و پال:

آیا لیست تهیه شده فردی شما متفاوت از لیست تهیه شده گروه بود؟
جنبه های چالش انگیز گفتگوی شما چه بود؟
دلایل گزینش این اولویت ها را تشریح نموده درک و فهم خود را از مفاهیم واضح سازید.

یابند که رسیدن به یک لیست نهایی مشترک، مشکل میباشد. کوشش کنید این مشکل را (رسیدن به لیست نهایی مشترک) به مهارت های گفتگو ربط دهید.

چرا رسیدن به لیست مشترک، مشکل بود؟
به چه میزان احساس وفاداری (صداقت) به گروه تان دارید؟
چه پویایی ها (راه هایی) در ایجاد وفاداری به گروه وجود دارد؟

این تمرین را می توان با داشتن دو گروه در یک جلسه عمومی برگزار کرد، طوری که دو گروه در دوردیف مقابل هم نشسته و هر گروه لیست خود را ارائه نموده اولویت ها را تشریح می نمایند. در جریان گفتگو هر دو گروه تلاش می کنند تا بر یک لیست مشترک و یا هم بر بعضی از مفاهیم توافق نمایند. این فرایند باید توسط خود اشتراک کننده گان به پیش برده شود. تسهیل کننده نقش نوت گیرنده را داشته و از جریان کار نظارت می نماید. با در نظر داشت کیفیت و انرژی شرکت کنندگان دو گروه در جریان گفتگو، تسهیل کننده تصمیم می گیرد که چه وقت این گفتگو و جلسه را ختم نماید.

این فعالیت اشاره بر این دارد که گوش کردن به نظریات (دیدگاه) دیگران می تواند چالش برانگیز باشد وقتی که ما مخالف باشیم و یا بویژه وقتی که منازعات شخصی بروز می کند. در عین حال نمایانگر این است که امکان تغییر شکل منازعه از طریق گفتگو امکان دارد.

مواد مورد ضرورت:

جزوه سوم؛ ویژگی های کلیدی گفتگو
فلیپ چارت

برای بازتاب بیشتر زمانی که اشتراک کنندگان در گروه ها لیست نهایی را می سازند، در می

فعالیت های گفتگو



فعالیت: ویژگی های کلیدی گفتگو

نوع: معرفی، کار انفرادی و گروهی
هدف: نگاه ژرف به ویژگی های گفتگو
وقت: 90 دقیقه یا بیشتر

دستور العمل یا هدایات مربی:

مربی جزوه را به هریک از اشتراک کننده گان داده و از آنان درخواست می نماید تا به دقت خوانده و از لیست داد شده، شش ویژگی را اولویت بندی نمایند.
بعد از اولویت بندی به گونه انفرادی، شرکت کنندگان می توانند با شخص پهلویشان انتخاب

شان را شریک سازند و توضیح دهند که چرا این ویژگی ها را انتخاب نموده اند. در مرحله بعدی اشتراک کننده گان به دو گروه تقسیم شده و یک گروه لیست می سازند. وظیفه آنان توضیح و تشریح ویژگی ها، مقایسه و ترکیب آنها و دریافت تعریف خودشان از ویژگی ها می باشد.
در این مرحله رای گیری صورت نگرفته بلکه هدف تمرین گفتگو بالای ویژگی های گفتگو، نگرش و درک عمیق از هر یک از ویژگی ها می باشد.



جزوه شماره 3 - ویژگی های کلیدی گفتگو

وحدت

گفتگو با یکپارچگی ارتباط دارد. جنبه های غیر کلامی ارتباطات، نیت ها، نگرش ها، ارزش ها و افکار باید با کلمات مورد استفاده، سازگار باشند.

چالش

گفتگو به معنای پذیرش چیزی یا هر چیزی از سوی دیگران نبوده و احتمالاً نیازمند به چالش کشاندن و مخالفت کردن با اظهارات دیگران می باشد. اگر قضیه از این قرار باشد، در آن صورت، این باید با حفظ ارزش های انسانیت دیگران و ما به پیش برود.

فروتنی

گفتگو بمعنی تلاش برای شناخت خویشتن و نمایش نقاط قوت و ضعف خویش به رخ طرفین می باشد.

مراقبت از دیگران

گفتگو نیازمند پذیرش مسئولیت برای دیگران؛ بدون اینکه، توقع پاسخ متقابل را داشته باشید، می باشد.

زبان مشترک

گفتگو عبارت از تلاش برای رسیدن به یک زبان مشترک می باشد.

درک عاجل

در گفتگو، ابتدا به دنبال درک نمودن و سپس درک شدن می باشیم.

روابط

گفتگو عبارت از درک و اکتشاف روابط می باشد.

توافق نکردن

گفتگو لزوماً بمعنی موافقت نمودن و یا تبدیل شدن مثل دیگران نیست.



فعالیت: تمرین همدلی

نوع: کار گروهی

هدف: برای فهمیدن مشکلات افراد، از چشم بقیه مردم و تجربه اینکه چگونه دیدگاه های مختلف می تواند به راه حل های جدید منجر گردد.

زمان: حداقل 60 دقیقه. زمان کافی و مناسب برای این تمرین باید اختصاص داده شود، زیرا ممکن برای بعضی از شرکت کنندگان بار اول باشد که یک تجربه مهم زندگی شان را با دیگران به اشتراک می گذارند.

دستورالعمل و هدایات مربی:

- شرکت کنندگان را به گروه های 5 نفره تقسیم کنید و به هر کدامشان یک قلم و یا کارت بدهید.
- همه روی کارت می نویسند: "مشکلی که من روی آن کار می کنم..." و بعدا جمله را ادامه می دهند. در کارت ها نباید نام نوشته شود. پس از ختم نوشتن، کارت ها در گروه های های کوچک جمع آوری شده و دوباره بین اشتراک کنندگان تقسیم می گردد. اگر شخصی کارت خود را دریافت کرد، باید کارتش تغییر داده شده و به شخص دیگری داده شود.

جزوه شماره 4: پرسیدن سوالات خوب

هیچکس همه آن چیزی را که شما میخواهید بشنوید، نمی گوید (با دقت، عمق و جزئیات). به همین دلیل، ابزار اصلی یک شنونده خوب، پرسیدن سوال خوب است. سوالات خوب، می تواند گفتگو را تشویق و هدایت کند. هنگام پرسیدن سوالات، از این دستورالعمل ها استفاده کنید:

- هر شخص کارتی که برایش رسیده است را با صدای بلند می خواند، مانند اینکه کارت و مشکلی که در آن نوشته شده است، از خودش می باشد. توضیح می دهد و برای مشکل، راه حل هایی را پیشنهاد می دهد. سپس دیگران تجربیات خود را در مورد مشکل مشابه ای که با آن روبرو شده اند تشریح می کنند و راه حل پیشنهاد می دهند.

- این روند را در گروه های کوچک ادامه دهید تا زمانی که همه اعضای گروه کارتشان را خوانده و مشکلشان مورد بحث و بررسی دیگر اعضای گروه قرار گیرد.

پرس و پال:

بعد از ختم فعالیت، همه شرکت کنندگان را (به شکل دایروی) جمع نمایید. اجازه دهید شرکت کنندگان در مورد احساس شان در مورد فعالیت بحث نموده و از آنها در مورد تاثیر آن پرسید و درباره اینکه چگونه همدلی بر فرآیند گفتگو تاثیر می گذارد، معلومات دهید.

مواد مورد ضرورت:

- کارت (رنگه و ضخیم)
- قلم



- سوالات خود را، از پیش برنامه ریزی نمایید. قبل از جلسه خود اهداف معلوماتی خود را مشخص و سوالات خود را رتبه بندی نمایید. این موضوع در جریان گفتگو محاوره به شما کمک خواهد کرد.



فعالیت: پرسش و پاسخ

نوع: کار گروهی

هدف: یادگیری جهت پرسش سوال های باز و تحقیقی خوب و درعین زمان احترام به پاسخ های دیگران بدون دفاع از خود
زمان: 60 دقیقه

دستورالعمل و هدایات مربی:

- با در نظر داشت مسائل بحث برانگیز، وابستگی ها و نظرات مخالف در مورد موضوعات حساس، شرکت کنندگان را به گروه های کوچک تقسیم کنید.
- از هر گروه بخواهید تا 5 الی 10 سوال باز و تحقیقی را درمورد تعریف منازعه و موضوع آن و همچنان گذشته دیگران، مذهب و غیره درست کرده تا طرف مقابل را بهتر درک نمایند.
- هنگامی که همه گروه ها سوالات خود را درست کردند، آنها را برای یک جلسه عمومی دعوت نمایید.
- اجازه دهید یکی از گروه ها، با طرح یک پرسش از گروه دوم، شروع کننده باشد.
- گروه دوم بعد از پاسخ به پرسش، سوال اول

خود را از گروه اول می پرسد.
-تا زمانی که تمام سؤالات پرسیده شده و پاسخ ها ارائه شوند، شما این روند را ادامه می دهید.
-بعضی از سوال ها و عکس العمل ها را برای جلسه بعدی یادداشت بگیرید.

پرس و پال:

در قسمت پرس و پال، باید بر کیفیت سوال ها و تأثیر آنها بر پاسخ ها تأکید صورت گیرد. سوال خوب، چه سوالی است؟ پاسخ کافی، به چه معناست؟ سوالات پیگیر خوب، چی ویژگی هایی دارند؟ از شرکت کنندگان دعوت نمایید که بگویند چگونه سوالات می توانند به جای آوردن درک بیشتر، سبب تشدید منازعه و درگیری شود. مربی می تواند نمونه هایی از پرسش های خوب را ذکر کرده و تاکید نماید که سوال و جواب همه یک روند و پروسه می باشد.

مواد مورد ضرورت:

جزوه شماره چهارم، پرسش های خوب را می توانید به عنوان نمونه به همه اشتراک کنندگان تقسیم نمایید.



فعالیت: چه چیزی باعث تحریک/تشویق و جلوگیری از گفتگو می شود؟

ها می توانند: حواس پرتی، خستگی، عدم احترام و عدم گوش دادن باشند.

- پس از طوفان مغزی، از شرکت کنندگان بخواهید که در گروههای چهار یا پنج نفره بروند. تقریباً 20 تا 25 دقیقه به آنها بدهید تا در مورد اینکه چه چیز گفتگو را مانع و چه چیز گفتگو را تحریک و تشویق می کند، صحبت نمایند.

- شرکت کنندگان را در جلسه عمومی برای بحث در مورد آنچه پیدا کرده اند، جمع آوری کنید.

پرس و پال:

در جلسه پرس و پال در مورد آنچه برای افزایش تحریک و تشویق در جریان گفتگو و کاهش موانع گفتگو می تواند انجام شود، بحث نمایید و از شرکت کنندگان نظرشان را بپرسید.

مواد مورد ضرورت:

- فلیپ چارت
- قلم

نوع: کار گروهی

هدف: آگاه ساختن شرکت کنندگان از چیزهایی که می توانند بر گفتگو و ارتباطاتشان تاثیر وارد نمایند. مثبت چیست و منفی است؟ آیا عناصر خنثی وجود دارد که می تواند تفاوت را در شرایط و تنظیمات متفاوتی ایجاد کند؟ مثبت چیست و منفی چیست؟ آیا عناصری خنثی وجود دارند که می توانند تفاوت را در شرایط و تنظیمات متفاوت ایجاد کنند؟

زمان: 60 دقیقه

دستورالعمل و هدایات مربی:

- کلمه تحریک/تشویق را روی تخته و یا فلیپ چارت بنویسید و از شرکت کنندگان بخواهید نمونه هایی از آنچه که گفتگو را بهتر می سازد، شریک سازند. به عنوان مثال: دانش، باز بودن (صادق بودن)، احترام، تمرکز. همه پیشنهادات را قبول کرده و روی فلیپ چارت یادداشت بگیرید.
- همین کار را با کلمه مانع انجام دهید. نمونه

نتیجه گیری فصل

کار بر روی عناصر گفتگو بخش مهمی از تریننگ می باشد. برای استفاده از گفتگو در شرایط واقعی زندگی، باید عناصر گفتگو را به خوبی بشناسیم و درک نماییم. با رتبه بندی عناصر گفتگو، شرکت کنندگان به چالش کشیده می شوند تا عمیقاً به معنا، مفهوم و اهمیت هر عنصر فکر نمایند.

سوالات برای هر گفتگو مهم و ضروری هستند. آنها به اندازه گوش دادن مهم هستند. پرسش و پاسخ دوره ای می تواند به درک بیشتر قدرت سوالات و تاثیر آنها در روند گفت و گو کمک نماید. برای درک شخص دیگر، نیاز به همدلی میباشد. همدلی را می توان با آگاه شدن از نیازهای دیگران یاد گرفت. همدلی کنجکاوانه، در اصل یک فرآیندی از گفتگو است.

- روی سوالات خود توجه داشته باشید تا در یک سوال یک موضوع را بپرسید. برای دریافت پاسخ کاملتر، سوالات کوتاهی را ایجاد کنید که هر کدام یک نقطه را پوشش دهند. اگر واقعا میخواهید دو چیز متفاوت را بدانید، از دو سوال مختلف استفاده نمایید.

- فقط سوالات ضروری را بپرسید. اگر معلومات احتمالی که بعد از سوال شما خواهد آمد، برای شما چندان مهم نیست، بنابراین بهتر است آن سوال را نپرسید. به وقت و توجه طرف مقابل احترام قائل باشید.

- حرف های طرف مقابل را قطع نکنید. به پاسخ کامل، سوال خود گوش دهید. هنر سوال خوب در واقع در اطلاعاتی نهفته است که در پاسخ وجود دارد.

- انتقال طبیعی را انجام دهید. از پاسخی که دریافت می کنید، می توانید به عنوان پلی برای رفتن به سوال بعدی استفاده نمایید.

- سوالاتی که ریشه در حدس و گمان دارند، می تواند حساسیت برانگیز باشد. در عوض، سوال را تشریح دهید و جزئی تر سازید، بنابراین شما فرصت دریافت معلومات بیشتر را خواهید داشت که می تواند درک شما را بیشتر سازد.

- هدف خود را بشناسید. هر سؤالی که میپرسید باید به شما در جمع آوری حقایق و یا نظرات کمک کند. مشخص سازید که به چه نوع اطلاعاتی نیاز داشته و مطابق به آن سوالاتتان را مطرح نمایید.

- گفتگو را باز کنید. بر خلاف سؤالهای ساده بله و خیر، سوالات باز و تشریحی بپرسید و طرف مقابل را تشویق به صحبت کردن نمایید. از این طریق شما قادر به جمع آوری اطلاعات خواهید بود.

- به زبان شنونده خوب صحبت کنید. سوالات را به گفته ها و مرجع شنونده خود ربط داده و از کلمات و عباراتی استفاده کنید که مخاطب شما آن را به آسانی درک می نماید. اگر مخاطب آنچه را که شما می گوئید، به گونه درست متوجه نشد و درک نکرد، سعی کنید دوباره آن را با کلمات دیگر تشریح نمایید.

- از عبارات و کلمات بی طرف استفاده نمایید. از پرسیدن سوالات یک جانبه و طرف دارانه خودداری نمایید.

- سوالات عمومی را با موارد خاص دنبال کنید. سلسله مراتب سؤالات را با پرسیدن سوالات کلی و بعدا سوالات جزئی و به دنبال آن سوالات پیگیر، در نظر داشته باشید.

اهداف یادگیری:

- برای صحبت و کنج و کاو درباره هویت خود و هویت دیگران
- برای درک تفاوت های هویت شخصی و گروهی
- برای در نظر گرفتن بهترین راه، برای تغییر جنبه های هویت شخصی ما
- برای آگاهی از نیازهای انسانی و ارتباط آن با هویت

فعالیت های این فصل عبارتند از:

- 1- جنبه های هویت
- 2- گل هویت و ستاره

برای معرفی موضوع، مربی می تواند هویت خود را با استفاده از نمونه هایی از زندگی خود، بازتاب و توضیح دهد. این که چگونه هویت وی در مراحل مختلف زندگی و حوادث سیاسی، تغییر مکان، دوستان جدید، ایجاد یک خانواده یا هر چیز دیگری که بیشترین تأثیر را بر هویت وی داشته است، تغییر کرده است.

داشتن مقدمه کوتاه در مورد هویت و ارتباط آن با منازعه و اشاره به کار امین معلوف می تواند آغاز خوبی برای ورود به موضوع باشد.

فعالیت های هویت**فعالیت: جنبه های هویت**

نوع: ارائه، فردی و به صورت جوره ای
هدف: برای ترویج تفکر فردی بالای اهداف و فعالیت های آینده مان و برای یافتن و تحریک بازتاب ها و نظرات در اطراف هویت مان که در واقع یک پیش شرط برای درک دیگران است.
زمان: 60 دقیقه

دستورالعمل و هدایات مربی:

- مدل "جنبه های هویت" را در فیلم چارت قرار دهید. برای نشان دادن، شما می توانید با یک همکارتان مصاحبه کنید و برخی از جنبه های هویت او را بنویسید.
- پس از ارائه، جزوه شماره 5 را بین شرکت کنندگان تقسیم نمایید.
- از شرکت کنندگان بخواهید تا به طور

- جداگانه به سوالات پاسخ دهند، به یاد داشته باشید که فکر کردن بالای جنبه های مختلف هویت می تواند وقت گیر باشد. آنها فقط باید در مورد اهدافی که می خواهند در پنج سال آینده به آن برسند، صحبت کنند.
- از شرکت کنندگان بخواهید تا با فرد پهلویشان، درباره جنبه های مختلف هویت صحبت نمایند. البته برایشان واضح سازید که تنها مسایلی را شریک سازند که خودشان با آن راحت هستند.
- گروه ها را برای یک جلسه ی کوتاه مدت جمع کنید
- از جوره ها بخواهید برخی از اهدافشان را ارائه دهند.

هویت

مقدمه:

هویت شما با تمام ویژگی هایی که انسان را تشکیل می دهند، بیانگر این است که شما چه کسی هستید؟ کجا زندگی کنیم، از کجا هستیم، به چه چیزی اعتقاد داریم، چه کارهایی برای زندگی انجام می دهیم، زبانی که صحبت می کنیم، جنسیت، سن و همه اینها برای درک پیچیدگی هویت مهم و ضروری می باشد. هویت ما به شدت تحت تأثیر تربیت ما و روابط ما با دیگران قرار دارد. همه ما نظرات شخصی مان را درباره اینکه، چی کسی هستیم داریم، اما همه ما به شدت تحت تأثیر نظرات دیگران نیز قرار می گیریم. این امر به ویژه زمانی قابل توجه است که ما در گروه ها و دسته ها قرار می گیریم. طبقه بندی اغلب نادرست و گمراه کننده است و همیشه بر اساس اطلاعات ناقص و فیلتر شده توسط تجربیات و زندگی دیگران خواهد بود. عواقب آن می تواند بسیار خطرناک باشد همانطور که در بسیاری از درگیری ها دیده ایم، جایی که گروه ها با شناسایی صفات مرتبط هستند که منجر به محرومیت یا نسل کشی شده اند. (یهودیان در آلمان، مسلمانان بسیاری از نقاط اروپا)

کتابی "به نام هویت" که در سال 1996 توسط امین معلوف نوشته شده است که او در این کتاب کوشش می کند بگوید تلاش چرا بسیاری از افراد به نام هویت مرتکب جنایت می شوند. این کتاب تبدیل به کتاب خوبی شده است که برای درک تناقضات هویت باید خوانده شود. معلوف ادعا می کند که بسیاری از ما، تصورات ارثی از هویت ما را که از طریق عادت روزانه و ارثی می گیریم را رد خواهیم کرد اگر فقط آنها را دقیق تر بررسی نماییم. او اعتقاد دارد آینده جامعه ما بستگی به رسمیت شناخته شدن فرگرایی و پذیرش تمام هویت ها دارد. اکثر ماها به گروه های مختلفی تعلق داریم. ما بخشی از یک خانواده، محل کار، سازمان یا گروه مذهبی هستیم. تمام این ارتباطات حس ایمنی و امنیت ایجاد می کنند. گاهی اوقات ما ممکن است تصمیم بگیریم تا بعضی از ارتباطاتمان را قطع نماییم تا بتوانیم احساس مستقل و آزاد بودن و احساس خالی از انتظارات و تعهدات را داشته باشیم. بعضی اوقات ما تلاش می کنیم که به یک گروه خاص تعلق داشته باشیم بدون اینکه پذیرفته شویم که این موضوع می تواند منجر به فاصله گیری و خروج، یا ترکیب اجتماعی جدید شود.

ارزش های اصلی و اساسی زندگی تان و ارزش های به دست آمده فکر کنید...
چرا در فعالیت های فعلی تان دخالت دارید؟
(انگیزه، الهام، قصد و انتخاب)
تا به امروز، به کدام تلاش و یا عملتان بیشترین افتخار را می کنید؟
از اشتباه هایتان چه درس هایی گرفته اید؟
در پنج سال آینده، چه تغییراتی را انتظار دارید؟

در مورد وضعیتی فکر نمایید که بعداً آرزو داشتید که ای کاش متفاوت عمل می کردید.
چه چیزی شما را مانع شد که واقعا کاری را که دوست داشتید انجام دهید، ندانید؟

به یاد بیاورید زمانی که شما در برابر کاری یا عملی ایستادگی کردید؟ ارزشهایی که شما را به دفاع و ایستادگی واداشت، چه بود؟ در مورد

پرس و پال:

تمرین را چگونه تجربه کردید؟ چطور بود؟
از آن چه یاد گرفتید؟
چطور بود وقتی در مورد ارزشها، موفقیت ها و اهداف تان فکر می کردید؟

مواد:

- جزوه شماره پنجم " برکه انعکاسی پرس و پال"
- فیلیپ چارت



فعالیت: گل هویت و ستاره هویت

این تمرین یک راه خوب برای شروع نظرات و بازتاب در مورد هویت است و اجازه می دهد تا در بیان هویتتان خلاقیت نشان دهید.

نمودار خود به عنوان یک ابزار نشان می دهد و به دیگران تشریح می نماید که چه عناصر مهمی می تواند در هویت تان جای داده شود.

زمان: 5 الی 15 دقیقه

مواد: ورق سفید، قلم، رنگه و خودکار

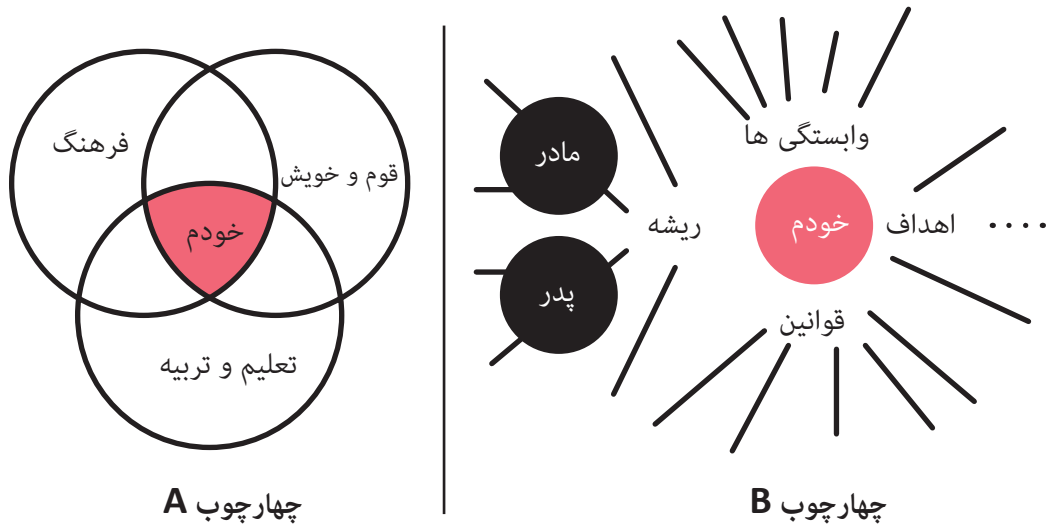
مرحله دوم: در گروه های 4 تا 5 نفری، شرکت کنندگان یک به یک هویت خود را از طریق رسامی که کرده اند توضیح می دهند. قبل از آغاز کار گروهی، به همه اشتراک کنندگان اصول گفتگو، تاکید بر گوش دادن فعال و احترام به گفته های یکدیگر را یادآور شوید. سوال های تشریحی و ترغیب کننده همیشه خوب و متاثر میباشند. هدف در

نوع: تمرین به صورت فردی آغاز، و سپس با اشتراک گذاری در گروه های کوچک ادامه، و بعداً در جلسه عمومی با گرفتن نظرات و پیشنهادات پایان می یابد.
زمان: 1 الی 3 ساعت
هدف: آگاهی در مورد هویت خودمان با شریک ساختن اینکه چی ها برای مان مهم هستند، و یافتن اینکه چه چیزهایی بین مان مشترک و چه چیزهایی در بین مان می تواند متفاوت باشد.

مرحله نخست: از همه شرکت کنندگان خواسته می شود تا گل هویت و یا نمودار هویت خود را رسامی کرده و توضیح دهند که، چه کسی هستند. تسهیل کننده نمونه ای از چگونگی انجام این کار را با ارائه گل /

جنبه های هویت

تصویر از "کار با منازعه" منتشر شده توسط پاسخ به منازعه



جزوه شماره 5 - برگه انعکاسی پرس و پال

کوهنوردی) هستید، چی کسی هستید؟

اهداف

شما می خواهید در پنج سال آینده، چه انجام دهید، چه کاره شوید و چه می خواهید به دست آورید؟
خود را در زمینه اهداف شخصی تان، چگونه توصیف می کنید و چگونه شما سعی می کنید این اهداف را جامه عمل بپوشانید؟ (به عنوان آورنده صلح، ترویج دهنده عدالت، کارآفرین، شاگرد)

ارزش ها

در مورد افرادی که شما آنها را تحسین می کنید، فکر نمایید. چه چیز تحسین برانگیزی در آنها است که شما آن را دوست دارید؟

جلسه انعکاسی پرس و پال - انعکاس فرد بر هویت و ارزش ها سابقه

کجا تولد شدی و در کجا رشد کردی؟
کدام هویت به شما ارث داده شده است؟
(آلمان، زولو، مسلمان، مسیحی، قبیله، طبقه کارگر)

وظیفه و نقش

وظیفه و نقش شما در خانواده چیست؟
وقتی که شما کار می کنید، چه کسی هستید؟
(مادر، شوهر، معلم، مدیر، کارمند حقوق بشر، رئیس)

وابستگی ها

وقتی که شما در حال تفریح و لذت بردن در زمان غیر کاری (فوتبال، پیانو، شعر،

اینجا فهمیدن و درک بیشتر از یکدیگر است و هدف این نیست که قضاوت کنیم و یا پیشنهاد بدهیم.

ستاره های رسامی شده، دکور و دیزاین زیبایی به محل می دهد و تا آخر سمینار به شرکت کنندگان تعهد و وحدت را یاد آوری می نماید.

مرحله سوم: از اشتراک کنندگان خواسته می شود تا در گروه هایشان عناصر مشترک و عناصر مختلفی که در هویت شان است، شناسایی کنند و آنها را با ایجاد یک ستاره مشترک به عنوان هویت گروه رسامی نمایند.

زمان: برای مرحله دوم و سوم، 45 الی 60 دقیقه

مواد: فلیپ چارت، مارکر، چسب

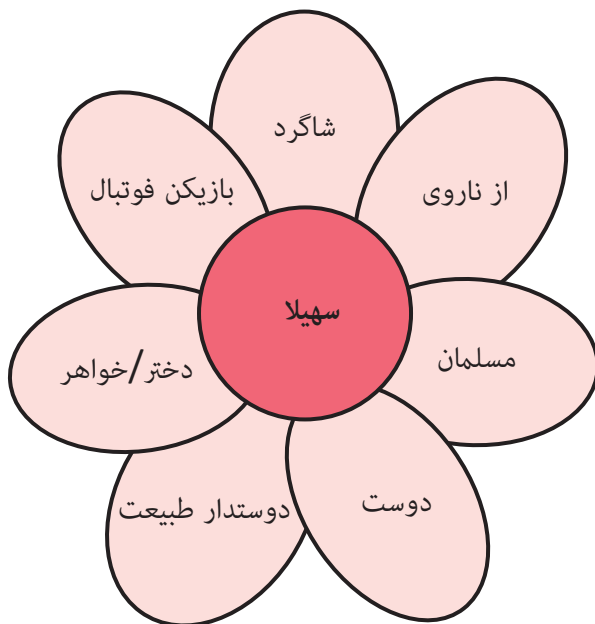
مرحله چهارم: هر گروه، ستاره رسامی شده خود را روی فلیپ چارت و یا دیوار چسب زده، و بعدا به دیگر گروه ها تشریح می سازد.

پرس و پال

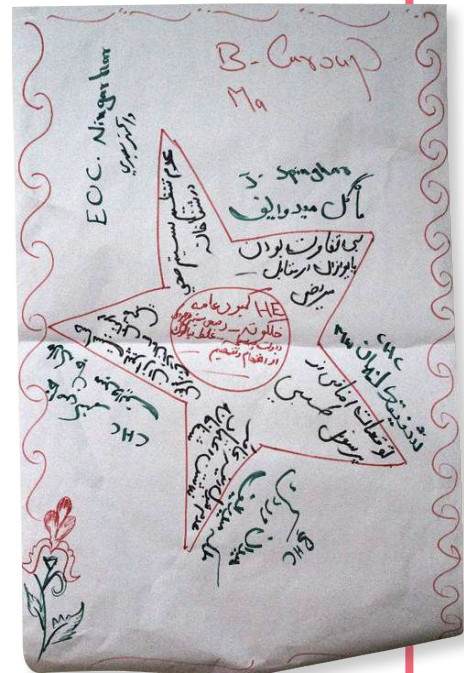
بعد از ارائه همه گروه ها، تسهیل کننده از همه شرکت کنندگان، با سوال اینکه هویت برایشان چه معنا می دهد، نظرشان را می پرسد؟ بسته به آنچه گفته می شود، سوالات دیگر می تواند در مورد منازعاتی که ریشه آن در هویت مان جای داشته و نتایج احتمالی آن در جامعه، بحث و تبادل نظر نمود.

زمان: برای مرحله چهارم و پنجم: 45 الی 60 دقیقه، به تعداد گروه ها و شرکت کنندگان بستگی دارد.

گل هویت



ستاره هویت



از ورکشاپ قابله ها برای صلح؛

کابل 2014

فعالیت های این فصل؛

- 1- تعریف اصطلاحات فرهنگ و قومیت،
- 2- چهار گوشه
- 3- ارزش های انسانی
- 4- پادشاه و ملکه

برای معرفی موضوع

تعریف فرهنگ و قومیت را به عنوان اولین فعالیت، توصیه می کنیم.

اهداف یادگیری

- آشنایی با اصطلاحات فرهنگ و قومیت
- آگاهی از ماهیت پویایی فرهنگ و راه ها و مسایلی که بر درک ما از دیگران تاثیرگذارند

فرهنگ و فعالیت های قومیتی



فعالیت: تعریف اصطلاح فرهنگ و قومیت

و از شرکت کنندگان بخواهید آن را با کلمات خود تعریف نمایند.
- تمام تعاریف ارائه شده توسط شرکت کنندگان را نوشته و بعدا به صورت گروهی در مورد آنها بحث نمایید

پرس و پال:

صحبتی داشته باشید در مورد اینکه فرهنگ و قومیت چطور به هم ربط دارند و همچنان درباره منشا باورها در این مورد بحث نمایید. تفاوت اصلی بین قومیت و فرهنگ چیست؟ و شباهت ها چیست؟

مواد:

- فلیپ چارت، مارکر، چسب

نوع: جلسه عمومی

هدف: تعریف واژه های فرهنگ و قومیت

بر مبنای تجارب خود

زمان: 20 دقیقه

دستورالعمل و هدایات مربی:

- کلمه فرهنگ را روی فلیپ چارت نوشته و از شرکت کنندگان بخواهید آن را با کلمات خود تعریف نمایند.
- تمام تعاریف ارائه شده توسط شرکت کنندگان را نوشته و بعدا به صورت گروهی در مورد آنها بحث نمایید
- هنگامی که به پایان رسید، کاغذ را به دیوار بچسبانید
- کلمه "قومیت" را روی فلیپ چارت نوشته

فصل چهارم

فرهنگ و قومیت

مقدمه

ما بیشتر اوقات فرهنگ را به عنوان چیزی که تعریف کننده "دیگران" است می بینیم، که این موضوع سبب ایجاد فاصله ها میشود که مقابله با آن دشوار می باشد. در جانب مقابل فرهنگ می تواند دلیلی باشد برای ارتباط برقرار کردن. در واقع فرهنگ، زبان، غذا و سنت ها، رفتار، ارزش ها و نگرش های ماست. می توان گفت، فرهنگ ما شیوه زندگی ما است.

فرهنگ های مختلف ملی، منطقه ای و محلی وجود دارند. هر فرد ریشه های فرهنگی خاصی را بر اساس تربیت و تجربه شخصی خود دارد. در نتیجه هر فرهنگ ملی، از یک گروه متنوع از افراد با ریشه های مختلف فرهنگی تشکیل شده است. هر یک از آنها بر تغییرات مداوم بالای فرهنگ ملی و ایجاد فرهنگ های کوچکتر تأثیر می گذارند.

یک گروه قومی از طریق یک پروسه طولانی مدت ظاهر می شود، جایی که گروهی از مردم که در یک منطقه خاص زندگی می کنند، یک زبان مشترک را توسعه داده اند و هنجارها، ارزش ها و عقاید خاصی را ایجاد نموده اند. این همزیستی، وحدت و احساس تعلق به یکدیگر را ایجاد کرده، و منجر به این می شود که خود را متفاوت از دیگران تعریف نمایند.



فعالیت: ارزشهای انسانی

زمان: 60 دقیقه

هدف: به منظور افزایش آگاهی از اینکه چطور ارزش های ما بر تفکر و رفتار ما تأثیر می گذارند.

دستورالعمل و هدایات مربی:

- با یک «طوفان مغزی» یا Brain storming در زمینه برداشت تان از ارزش های انسانی، شروع کنید.
- به هر شرکت کننده یک لیست از 20 ارزش را بدهید: همبستگی، صداقت، احترام، برابری، عشق، همکاری، فروتنی، اعتماد، تحمل، مسئولیت، باز بودن، دموکراسی، عدالت، اعتدال، آزادی بیان، افتخار، ایمان، رقابت، انحصار، فراگیری
- شرکت کنندگان را به گروه های دونفره تقسیم کرده و از آنها بخواهید که پنج ارزشی که بیشترین اهمیت و پنج ارزشی را که کمترین اهمیت را دارند، انتخاب نماید. به آنها 10 دقیقه وقت دهید.
- بعداً، شرکت کنندگان را به گروه های چهار نفری تقسیم نمایید و از آنها بخواهید تا از بین انتخاب هایی که کرده اند یکی را به عنوان با اهمیت ترین و یکی را به عنوان کم اهمیت ترین انتخاب نمایند.
- با پاسخ دادن به سوالات زیر، گروهها با ارزشهایی که انتخاب کرده اند، کار خواهند کرد:

- الف) چرا این ارزش را انتخاب کرده ایم؟
- ب) چرا این ارزش برای ما مهم است؟
- ج) این ارزش، چه تاثیری بالای زندگی ما دارد؟
- د) این ارزش در فرهنگ ما چگونه بیان می شود؟
- ی) چه چیزی ممکن است از انطباق این ارزش بکاهد؟
- هر گروه، نتیجه کار خود را در جلسه عمومی ارائه می دهد.

پرس و پال:

مربی بر این مسله تمرکز خواهد کرد که چگونه ارزش های ما با پرسیدن سوالات زیر، بر رفتار ما تاثیر می گذارند: آیا افراد با پیشینه های فرهنگی متفاوت، ارزش ها را به گونه متفاوت درک می کنند؟ توضیح دهید که چرا و چگونه این امکان پذیر است. آیا ارزش های ما در طول زمان تغییر می کنند؟ مثال ها؟ چگونه می توانم ارزش هایم را نشان دهم، اگر آنها با ارزش های جامعه / فرهنگ من متفاوت باشند؟

مواد:

فهرستی از 20 ارزش برای هر یکی از شرکت کنندگان



فعالیت: چهار گوشه

نوع: فعالیت گروهی

هدف: به چالش کشیدن و رسیدن به سطح عمیق تر درک.

زمان: حداقل 40 دقیقه، بسته به اندازه گروه.

دستورالعمل و هدایات مربی:

- چهار ورق کاغذ کوچک را گرفته، و کلمات موافق، مخالف، نمی دانم و شاید را روی آن بنویسید. (روی هر ورق، یک کلمه)
- ورق ها را روی دیوارهای اتاق نصب نمایید. اطمینان حاصل کنید که آنها به راحتی قابل مشاهده هستند، ترجیحا در گوشه و کنار اتاق.
- از شرکت کنندگان بخواهید تا بایستند، سپس فعالیت را توضیح دهید
- چهار ورق را نمایش داده و کلمات را که روی آنها نوشته شده است بخوانید.
- توضیح دهید که بیانیه ای را خواهید خواند و شرکت کنندگان پس از گوش دادن به آنچه که گفته می شود، باید به سمتی بروند که نشان دهنده واکنش آنها است.
- توضیح دهید که آنها می توانند مکان خود را طبق ضرورت و هر زمانی که احساس کردند، تغییر دهند.
- با خواندن اولین بیانیه، فعالیت را آغاز کنید. هنگامی که همه یک گوشه را پیدا کردند، از آنها بازدید کرده و از چند نفر از هر گوشه بپرسید که چرا این واکنش (موقعیت) را انتخاب کرده اند. به شرکت کنندگان بگویید که اگر استدلالهای دیگران آنها را متقاعد ساخت، آزادانه می توانند جایگاه خود را تغییر دهند.
- بسته به تعداد شرکت کنندگان در هر گوشه، اجازه دهید 2 تا 4 نفر دلیل خود را برای انتخابشان توضیح دهند. همچنین به دیگران نیز فرصت دهید تا اگر سوالی داشتند، از شخص دیگر در مورد انتخابشان بپرسند. اما

اطمینان حاصل کنید که هیچ استدلالی وجود نداشته باشد، فقط سوال.

- هنگامی که اولین بیانیه به پایان رسید، از شرکت کنندگان بخواهید که به وسط دایره بازگشته و بعدا بیانیه دوم را بخوانید.

- سه یا چهار بیانیه را به همین صورت خوانده و به همین شیوه عمل نمایید.

- بعدا، گروه را برای جمع آوری اطلاعات و نظریاتشان جمع کنید.

- وقت کافی بالای درست کردن بیانیه ها صرف نمایید. آنها باید کلی، دقیق، کوتاه و

پاسخ های احساس برانگیز داشته باشند. در زیر چند مثال برای این موضوع از فرهنگ و قومیت می بینید. همین تهرین ممکن است به موضوعات دیگر نیز اعمال شود.

نمونه یی از بیانیه

1- افراد با فرهنگ های متفاوت نمی توانند با هم زندگی کنند

2- قومیت به جای وحدت، تفاوت ها را ایجاد می کند

پرس و پال:

از شرکت کنندگان بخواهید تا به شکل دایروی نشستند و بعدا از آنها بپرسید که این تهرین را چگونه یافته و چه تاثیری بالای آنها داشته است. شما همچنین می توانید در مورد آنچه که در بیانیه مشترک بود بپرسید، مثلا همه آنها عمومی و کلی بودند و خاص نبودند. و همچنین در مورد اینکه چگونه بیانیه ها می توانند به مسایل کلیشه ای و تبعیض امیر منجر شود، صحبت نمایید. یک سوال دیگر میتواند این باشد: برای جلوگیری از تبعیض چه کاری می توان انجام داد؟

مواد:

- چهار ورق کاغذ کوچک

- چسپ



پادشاه



ملکه



مرد عاشق



محافظی که به خواب رفته است



محافظی که ملکه را کشت

شب ملاقات کند. ملکه با یکتن از نگهبانان قصر صحبت میکند، و این نگهبان وعده میکند که در رفت و برگشت ملکه در نصف شب از قصر همکاری نماید. پس از این ملکه به ملاقات عاشق خود میرود و با ختم دیدار به وقت معین به قصر برمیگردد ولی محافظی که وعده سپرده بود که در نصف شب ملکه را در داخل شدن به قصر کمک میکند، پیش از آمدن ملکه به خواب میرود. ملکه در هنگام برگشت زمانیکه میخواست وارد قصر شود، یکتن از نگهبانان در حال وظیفه ملکه را می بنید و بنا بر هدایت وظیفوی ملکه را میکشد.

حال به نظر شما در قتل ملکه، افراد شامل داستان چه حد و به چه اساس مسئولیت دارند.

پادشاه و ملکه برای گزارش دادن

می توان یک دیدگاه کلی از رتبه بندی گروه ها داشت. در پایان ارایه هر گروه ها، به دیگر اشتراک کنندگان فرصت دهید تا اگر سوالی دارند، مطرح نمایند.

- زمانی که همه گروه ها یافته های خود را ارائه کرده اند، این را اضافه کنید که اگر اعضای گروه در مورد رتبه بندی موافقت نکرده اند، از هر عضو گروه در مورد رتبه بندی اش پرسیده شده و آن را در جدول نشان دهید در داخل قوس.

مربی خطوطی را (مانند شکل ذیل) بر روی فلیپ چارت رسم می کند و خطوط عمودی را با پنج شخصیت داستان پر می کند. خط افقی برای تعداد گروه ها است. مربع های بوجود آمده، برای اعداد و نتایجی است که گروه ها می گویند. هنگامی که اختلاف نظری وجود دارد که حل نشده است، اعداد را می توان در داخل قوس قرار داد.

- هر گروه رتبه بندی های خود را ارائه می دهد و توضیح می دهد و اعداد را با توجه به رتبه بندی شان در جدول می رساند. با این کار

شماره گروه/کرکتر	1	2	3	4	
پادشاه	1	5	2	3	
ملکه	3	3	5	1 (5)	
مرد عاشق	5	4	3	4	
محافظی که به خواب رفته است	2	2	1	2 (3)	
محافظی که ملکه را کشت	4	1	4	5	



فعالیت: پادشاه و ملکه

دقیقه زمان اختصاص دهید.
- هنگامی که تمام گروه‌ها کارشان را به اتمام رساندند، شرکت کنندگان را به شکل دایروی جمع کرده و نتایجشان را در فلیپ چارت بگیرید، همانطور که در زیر نشان داده شده است.

پرس و پال:

از شرکت کنندگان نظرشان را در مورد این فعالیت‌ها سوال کنید: احساسات و افکارشان. در مورد دلایل رتبه بندی شان، مانند پیشینه فرهنگی، تعصبات و ارزش‌ها صحبت نمایید. از شرکت کنندگان بخواهید که این داستان را به شرایطی از زندگی و جامعه خودشان مانند ازدواج‌های اجباری، قتل ناموسی و خیانت ربط دهند.

مواد:

- مارکر
- کاپی داستان "شاه و ملکه" برای هر یکی از شرکت کنندگان

نوع: طبقه بندی فردی، کار گروهی و ارائه آن به دیگران
هدف: بحث در مورد معضلات اخلاقی و نحوه تاثیر اخلاق بر تصمیمات ما
زمان: 90 دقیقه

دستورالعمل و هدایات مربی:

- داستان شاه و ملکه را بخوانید یا از یکی از شرکت کنندگان بخواهید آن را بخواند.
- یک نسخه از "پادشاه و ملکه" را برای هر شرکت کننده بدهید
- از شرکت کنندگان بخواهید دوباره داستان را بخوانند و افراد را به عنوان کسی که مسئول مرگ ملکه است، رتبه بندی کنند. قسمت اول یک تمرین فردی است.
- وقتی که به صورت فردی انجام دادند، آنها را به گروه‌های چهار یا پنج نفره تقسیم کرده و از آنها بخواهید بدون رأی دادن رتبه بندی مشترک انجام دهند.
- در گروه‌ها آنها با توضیح رتبه بندی فردی خود، به یک اجماع در رتبه بندی مشترک می‌رسند. برای این قسمت حداقل 30 تا 45



جزوه شماره 6 - پادشاه و ملکه

تماس شده و جدی تاکید میکنند که باید ملکه به دیدارش برود. ملکه برای عاشقش میگوید که رفتنش از قصر خطر دارد و نمیتواند بیرون برود، چون به محافظین قصر از طرف پادشاه هدایت داده اشد در صورتیکه ملکه از قصر بیرون شود، او را میکشند. ولی مرد عاشق بیش از حد تاکید میکنند که موضوعی خیلی مهم است و باید به هر صورت ملکه را در همین

پادشاه، ملکه را دوست دارد ولی باید به سفر طولانی برود. چون پادشاه شک دارد که کسی دیگری نیز عاشق ملکه است، به نگهبانان قصر هدایت می‌دهد که در صورتیکه ملکه از قصر بیرون برود، باید او را بکشند. پادشاه قبل از اینکه خود از قصر بیرون برود، این موضوع را با ملکه در میان میگذارد. اما پس از اینکه پادشاه می‌رود، مردی که عاشق ملکه است در

فعالیت ها در این فصل شامل این موضوعات میباشند:

1. پیوستگی های منازعه،
2. انواع منازعه،
3. جزیره دورافتاده،
4. ضرورت های بشر

جهت معرفی موضوع ما جهت کاوش مفهوم منازعه به اشتراک کنندگان فعالیت اول را توصیه می کنیم. این فرصت مناسب است برای ایشان تا دانش و نظریات خود را شریک سازند.

اهداف یادگیری

- شناخت انواع منازعه و عوامل آن
- تفکیک منازعه سازنده و منازعه مخرب
- وضاحت میان منازعه و خشونت

فهم فعالیت های منازعه



فعالیت : انجمن حل منازعه

پرس و پال:

چه احساس داشتن در خاموشانه کار کردن؟ هدف چه بود؟ چگونه گروه با یکدیگر همکاری کردن؟ جنبه های و حالات مختلف منازعه را مورد بحث قرار دهید: چه منفی است، چه مثبت و یا هم بی طرف.

مواد:

- ورق های فلیپ چارت با متن نوشته شده
- منارعه در وسط آن
- مارکر

نوع: کاری گروهی خاموشانه و ارایه کار گروهی
هدف: وضاحت مفهوم منازعه، بحث روی جنبه های مثبت و منفی منازعه، تفکیک منازعه و خشونت
وقت: 20-30 دقیقه

دستورالعمل و هدایات مربی:

- از گروه پرسیده شود تا یک حلقه را تشکیل دهند، فلیپ چارت در بین گروه گذاشته شود و مارکرها به رنگ های مختلف موجود باشد.
- شما چه فکر می کنید و ق ت که کلمه منارعه را می شنوید؟ یادداشت کنید اولین نظریه را که در ذهن شما می آید. خاموشی را حفظ کرده در صورت ضرورت مارکر ها را با یکدیگر تبدیل کنید.

درک منازعه

مقدمه

منارعه حالتی را گویند که دو یا بیشتر از طرفین دارای اهداف ناسازگار باشند و یا باور داشته باشند که اهدافشان ناسازگار است. این حالت همیشه در میان خانواده ها، رهبران سیاسی و در اجتماع اتفاق می افتد. از طفلی می آموزیم چگونه با نزاع برخورد نمایم. منازعه در اجتماعات در حال رشد یک امری بدیهی بوده و نمایانگر تغییرات اجتماعی است که باید ذریعه روش های سازنده اداره گردد.

جلوگیری از رفتار های خوشنت آمیز جهت حفظ روابط حسنه و داشتن یک جامعه سالم خیلی با اهمیت می باشد. وقتی که نزاع میان افراد یا گروه ها رخ می دهد اوضاع را به حالت قبلی در آوردن خیلی دشوار است. پروسه مصالحه و آشتی خیلی دشورا و زمان گیر است و خالی از خطر بروز دوباره نزاع نمی باشد. بناء هر تلاشی در راستای محو و جلوگیری از منازعه قابل تمجید است.

نزاع خیلی پیچده بوده و اگر در صورتیکه به نحوه اساسی مدیریت نشود به خشونت مبدل می گردد. شناخت اینکه چگونه بطور مثبت و یامنفی در زندگی متاثر از نزاع می شویم می تواند سبب ایجاد کشمکش ها شده و یا سبب ایجاد فرصت های خوب جهت سلوک نیک در هنگام منازعه گردد. شناخت سلوک خود و دیگران یگانه روش مناست جهت تغیر و جلوگیری از منازعه مخرب و خشونت آمیز می باشد. کیفیت شناخت یک جامعه وابسته به نحوه برخورد و شناخت از منازعه می باشد.

منازعه در مورد منابع

منازعات در مورد منابع از قبیل زمین، پول و دیگر اشیا به سهولت قابل تشخیص است و راه را برای مذاکره باز می‌کند. بعضی وقت اگر چه طرفین دخیل در منازعه روی یک منبع (زمین، پول...) درگیر اند واضح می‌شود که موضوع نزاع اصلی چیزی دیگریست. شاید روابط، و یا ضروریات روانشناختی یک یا هر دو طرف باشد.

منازعه در روابط

تجارت‌های شراکتی و سازمان اجتماعی دارای یک سلسله اختلافات روی موضوعات مختلف می‌باشند. بعضی وقت وابستگی‌های که از اثر روابط بوجود می‌آید بزرگترین تخریب‌کننده در ابعاد مختلف می‌باشد و یا هم می‌تواند به سهولت رفع شود. درس از اتفاقات گذشته افراد را انعطاف پذیر می‌سازد تا در جستجوی منصفانه‌ترین راه حل باشند. اهداف، نقش‌ها، مسوولیت‌ها و دیگر دیدگاه‌ها در مورد تجارب گذشته ضرورت به ایراد دارند قبل از برآمدن از عهده دیگر منازعات.

منازعات بالای ضروریات

افراد مهم و قدرتمند ضرورت به هویت، شخصیت و عزت داشته که مداخله و مشاجره آنان برای داشتن منابع عامل اصلی منازعات می‌باشد. فرصت‌های سازنده برای افراد و جوامع که قادر به ابراز ضروریات خویش اند می‌تواند در ایراد ضروریات شان خطر ساز باشد. راه حل طویل‌المدت منازعه بالای منابع با در نظرداشتن ضروریات و علایق افراد ذیدخل در منابع مرتبط است.

منازعات در مورد ساختارها

ساختارهای سازمانی و اجتماعی مشخص‌کننده این است که کدام اشخاص دارای قدرت و منابع اند و حق تصمیم‌گیری را دارند. منازعاتی ساختاری شامل موضوعات دادگستری و همچشمی در راستای حصول اهداف می‌باشد. این نوع منازعات به سالهای متممادی ضرورت دارد تا تغییرات سازنده به میان آید.

ارزش‌های شامل در منازعات

ارزش‌ها و باورها از تجارب زندگی و جنبه‌های عقیدتی به میان می‌آید. ارزش‌های کسی را به چالش کشیدن خطر به هویت وی است؛ این منازعه در ارزش‌ها می‌باشد که حل این خیلی دشورا است. اکثر افراد عکس‌العمل تهاجمی در مقابل تهدید داشته و دوری از مذاکرات را اختیار می‌کنند، بدین باور اند که حل منازعات تغییری در ارزش‌های آنان وارد می‌کند. اگر قادر به روشنی انداختن در باره ارزش‌های آنان باشیم احساس می‌کنند که صدای آنها شنیده شده طرفین از رفتار تدافعی دوری می‌کنند. و حتی می‌آموزند چگونه در کنار یکدیگر با وجود تفاوت‌های آشکار زندگی کنند.



فعالیت: انواع منازعه

منازعه معلوماتی: چرا معلومات متفاوت تفسیر شده؟ کی قدرت آگاهی دهی را دارد؟

سوالات برای تمام گروه ها:
روابط کنونی بین جناح دارای منازعه چه است؟
کی ها حامیان قوی طرفین درگیر اند؟
چه تلاش های جهت حل منازعه صورت گرفته؟
چرا یا چگونه موفق شدن و یا موفق نشدن؟

پرس و پال:

چگونه منازعه ظاهر می گردد؟
طرف های درگیر کی ها اند و چی روابط دارند؟
آیا می توانید جناح دخیل در منازعه را تشویق به حل منازعه نماید؟
پیامد های منازعه چه است؟
اجازه دهد مشترکین را بحث داشته باشند بالای مثال های مشخص که از منطقه، کشور و یا از جهان دارند؟

نوع: ارایه و کاری گروه
هدف: شناخت انواع مختلف منازعه، استفاده از از سیمینار یا ارایه اشتراک کننده گان جهت وضاحت بخش های مختلف منازعه، چگونگی ارتباط منازعات
وقت: 20-60 دقیقه

دستورالعمل و هدایات مربی:

- شش گروه خورد ایجاد شود.
- به هر یک از گروه ها یک نوع یا بخش از منازعه نظر به برگه هفتم داده شود
- هر گروه با استفاده از کتگوری منازعات به طوفان مغزی وظیفه داده شود. و یک تصمیم مشترک بگیرند که کدام منازعه را تحلیل می نمایند.
- مربی سوالات را به گروه ها آماده می کند. از قبیل: بروز منازعه از جهت ضروریات و یا علاقه: آیا واقعاً کمبود منابع از قبیل زمین، پول و دیگر دارای وجود دارد؟ آیا مداخله کدام شخص بی طرف از جامعه یا کشور که بتواند هر دو جناح را متاثر بسازد در میان است؟



جزوه شماره 7: منبع و انواع منازعه

وافر به همان معلومات یا حقایق دارند. بحث آزاد و مداخله افراد بی طرف و قابل اعتماد می تواند در تشخیص معلومات موجوده کمک کننده باشد.

منازعات در مورد معلومات اغلباً گروه های دخیل در منازعه دارای معلومات کافی در باره و وضعیت نمی باشند. جمع آوری و صراحت حقایق بستر را برای رهایی از کشمکش ها آماده می سازد. طرفین معلومات را تفسیر مختلف می کنند و یا اهمیت



جزوه شماره 8: ضروریات بشر

ضروریات را که ماسلو ذکر کرده سلسله وار ردیف بندی شده است. هرم ضروریات ماسلو با غذا، آب و سرپناه شروع می شود و به تعقیب آن مصونیت و امنیت است و بعداً وابستگی یا دوست داشتن، عزت نفس و خواهشات شخصی.

بشر برای پیش برد حیات ضروریات مهمی دارد. روانشناس مشهور ابرهم ماسلو و عالم حل منازعات جان برتون این ضروریات را فراتر از غذا، آب و سرپناه می دانند. آنها تمام عناصر فیزیکی و غیر فیزیکی رشد و انکشاف بشر و تمام آن چیزهای که بشر فطرتاً در پی حصول آن است نیز شامل ضروریات بشر می دانند.





فعالیت: جزیره دورافتاده

نوع: طوفان مغزی و بازتاب ضروریات انسانی
وقت: 15-20 دقیقه

کنند. مرحله بعدی تصور حالت است که بعد از سه روز رخ می دهد. بعداً چه ضرورت های خواهد داشتن بعد از سه هفته.

دستورالعمل و هدایات مربی:

گروه های 5-6 نفری بسازید. از اشتراک کننده گان درخواست کنید که تصور کنند که در یک جزیره در وسط بحر گیر ماندند. آنان را اجازه دهد تا در مورد سناریو (متن برنامه) بحث

پرس و پال:

گروه نظریات خود را ابراز می کنند و مربی در فلیپ چارت یا تخته سیاه آن را می نویسد. تمرین با انعکاس ضروریات فردی در بخش های مختلف خلاصه می شود.



فعالیت: ضروریات بشر

هدف: آشنایی با تیوری های مختلف ضروریات انسان

مقدمه: مثلث ماسلو و شاخص ضرورت های فردی ماکس نیف
وقت: 1-2 ساعت

- چه بسیار مهم است و چه کمتر؟

پرس و پال:

فرضیه ماکس نیف دلالت بر این دارد که تمام ضروریات بشر بصورت یکسان مهم است به جزوسيله معیشت. ماسلو ضروریات انسان را در یک مثلث ردیف بندی کرده و بازتابی بر مفهوم دو تیوری متناوب بشر نیز داده است .

دستورالعمل و هدایات مربی:

مقایسه نظریه ماسلو و مکس نیف: مشابهت ها کدام ها اند؟ و چه تفاوت های وجود دارد؟ بازتاب از مفهوم هر یک از مدل ها؟
- چگونه ضروریات بشر را طبقه بندی می کنید؟

مُدل ماکس نیف از مقیاس و نیازهای بشری

تعریف عالم اقتصاد من فرید ماکس نیف از کشوری چیلی از مُدل طبقه بندی شده ضروریات بشر چنین است؛ که بشر با استفاده از این مدل و نظر به رفع ضروریات خویش قادر به تشخیص ثروت و فقر خود اند. وی ضروریات را در تمام فرهنگ ها و دوره های گذشته تاریخی ثابت دانسته و چیزی را که متمایز می داند نحوه پوره کردن ضروریات در ادوار تاریخی گذشته و فرهنگ های مختلف می باشد. نظر به مودل تمام ضروریات بشر منحیث یک سیستم دانسته شده که تمام بخش های آن وابسته و مرتبط به یکدیگر است.	به قول ماکس نیف ضروریات اساسی بشر قرار ذیل است: <ul style="list-style-type: none">• محیط زیست• حفاظت و حمایت• عاطفه یا مهربانی• درک• اشتراک• تفریح و سرگرمی• خلاقیت• هویت• آزادی
--	--

نتیجه گیری فصل

بشر برای پیشبرد زندگی ضروریات زیاد دارد. اگر ضروریات ما با مرور زمان مرفوع نشود آسیب به هویت و عزت نفس ما می رساند. عدم رفع ضروریات سبب می شود که رفتار خشن و خشونت آمیز در مقابل دیگران اختیار کنیم. این می تواند تخریب کننده و عامل اصلی منازعات باشد. ابراز ضروریات از طریق گفتگو جهت حصول خواست های مان است. وقتی ضروریات ابراز می شوند مردم در صدد تغییرات در زندگی خویش می شوند.

فعالیت های شامل در این فصل عبارتند از:

- 1- ترسیم منازعه
- 2- پیاز
- 3- مثلث ABC
- 4- روش های رفتار

برای معرفی بهتر موضوع، مربی می تواند صحبتی کوتاه در مورد پیچیدگی منازعاتی که در آن طرف های درگیر زیاد است، داشته باشد. تمرکز می تواند بر لزوم تحلیل جنبه های مختلف منازعه صورت گیرد، قبل از تلاش برای حل مساله. در مورد تجربیات زندگی و یا منازعاتی که به خوبی از آن آگاه هستید، صحبت نمایید.

اهداف یادگیری

- شناخت طرفین دخیل در منازعه
- وضاحت عوامل اصلی منازعه
- شناخت و تقویه رفتار و سلوک عاملین منازعه
- پیدا کردن هم پیمانان و حامیان صلح

فعالیت های تحلیل منازعه



فعالیت: ترسیم منازعه

نوع: ارایه کاری گروهی
 هدف: آموزش چگونگی نقشه برداری منازعه و شناخت روابط بین طرفین دخیل در منازعه
 شناخت قدرت توازن وضعیت و حالات مداخله
 زمان: 2 ساعت



جزوه شماره 9: ترسیم منازعه

شناخت قدرت آنها، رسوخ در بین آنها، شناخت موقیعت متحدین و حامیان صلح و دریافت نقش خودمان. اگر مردم با حالات مختلف در ترسیم منازعه گردهم آیند یکدیگر را درک کرده و از تجارب یکدیگر می آموزند.

ترسیم منازعه روشی است برای تحلیل وضعیت منازعه. ترسیم ما را قادر می سازد تا دیدگاهی در مورد منازعه، جوانب دخیل در آن و شناختی در روابط بین آنها داشته باشیم. ما از ترسیم برای اهداف مختلف استفاده می کنیم؛ برای درک خوبتر وضعیت، داشتن دیدگاه طرفین،

تحلیل منازعه

مقدمه

منازعه دارای عوامل و فکتورهای پیچیده است که بطور مستقیم و یا غیر مستقیم تأثیر گذار است. اسباب تحلیل منازعه زمینه را برای صراحت و ضاحت مسله روشن می سازد که این بخش اشاره بر سه اسباب آن دارد. هر بخش می تواند بطور انفرادی استفاده شود و اگر مشترکاً استفاده شود چشم انداز بر موضوع، تاریخ و حالت منازعه دارد. این پروسه نمایانگر دورنمای از وضعیت و عامل اصلی منازعه و روابط بین عاملین آن می باشد که زمینه را برای تغییر و حل منازعه مهیا می سازد.

این اسباب می تواند در ورکشاپ ها در ساحه استفاده شود. می تواند سناریو تشکیل داد و یا می تواند از حالات حل منازعات که در دیگر جاهای جهان است نظر به تقاضای وضعیت استفاده کرد. مگر توسعه می شود از مثال های آموزنده حقیقی در زندگی استفاده کرد نه از سناریو های تخیلی.

مرحله 4: نقشه برداری منازعه

- طرف های درگیر منازعه را تشریح نمایید
- روابط میان طرف های منازعه را شرح دهید
- افراد و یا طرف هایی را که در این منازعه متمرکز و یا مخمل صلح و آرامی می باشند را شناسایی نمایید.

در جریان ارایه منازعه توسط یکی از اعضای گروه، به دیگر اشتراک کنندگان اجازه دهید تا سوالات، نظرات و یا پیشنهادات خود را ارایه نمایند.

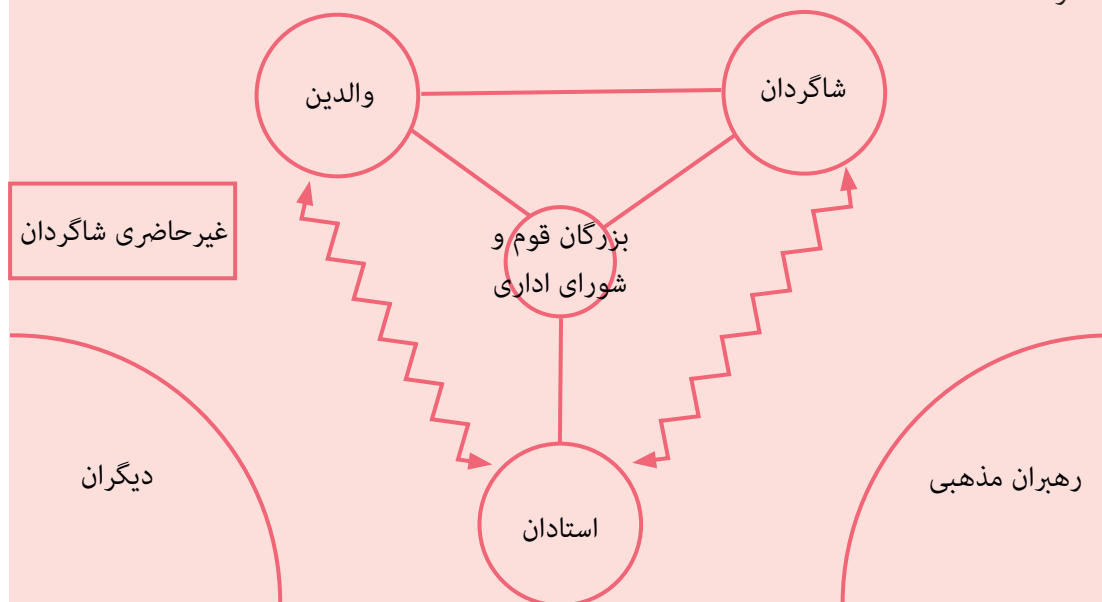
مرحله 5: پرس و پال

- چه کسانی طرف اصلی منازعه هستند؟ روابط بین آنها چگونه است؟
- آیا طرف های دیگری وجود دارند که در ابتدا قابل مشاهده نباشند، اما تأثیری جدی بر منازعه داشته باشند؟
- منازعه در مورد چیست؟ مسئله را تعریف کنید.










مواد: جزوه شماره 9 که ابزار ترسیم منازعه را شرح می دهد

نقشه برداری منازعه**همه شاگردان به کجا رفته اند؟**

در یکی از مکاتب ولایت بدخشان، حضری شاگردان با افت چشم گیری مواجه شده بود، طوری که در یکی از روزهای بعد از عید، تنها 12 شاگرد از جمله 2500 شاگرد در مکتب حاضر شده بودند. شاگردان و والدین غیر حضری استادان را مشکل اصلی دانسته و می گفتند که این موضوع سبب دل سردی شاگردان شده است. در جناح مقابل استادان، والدین و شورای اداری را مقصر دانسته و می گفتند که والدین اطفال شان را به عوض مکتب به جمع آوری محصولات می فرستند.



مادها و سمبول های معمول برای ترسیم مناذه

	رابطه خوب
	رابطه ضعیف
	رابطه از بین رفته
	همکار، متحد
	نفوذ غالب
	مناذه
	موضوع
	طرفین
	سایه

دستورالعمل و هدایات مربی:

گروه های 5 یا شش نفری را تشکیل دهید.

مرحله 1: تسهیل کننده، ابزارها را با استفاده از نمونه هایی از کار خود تشریح میکنند. روشن ساختن و تعریف مسئله مناذه، شناسایی تمام طرفین تنش، متحدین بالقوه و دیگران (قابل مشاهده و در سایه) و نیز کسانی که برای کاهش تنش و آوردن صلح تلاش می کنند، اهمیت زیادی دارد.

مرحله 2: ارایه مناذعاتی که خود در زندگی مان تجربه کرده ایم.

از همه شرکت کنندگان بخواهید تا مناذه ای را که خود در زندگی شخصی شان تجربه کرده اند، ارایه نمایند و داستان مناذه را به صورت ساده و واضح (حداکثر یک صفحه) بنویسند تا

در مرحله بعدی بتوانند آن را در گروه شرح دهند.

مرحله 3: راهنمایی گروه ها

مربی فعالیت را تشریح کرده و از هر گروه می خواهد تا تسهیل کننده، ریکارد کننده و ارائه دهنده خود را انتخاب کنند. شرکت کنندگان هر کدام به نوبت، مناذه خود را تشریح می کنند و دیگران تنها به او گوش می دهند و هیچ نصیحت و یا پیشنهادی در آن جریان نمی دهند.

از میان مناذه های گفته شده، گروه یک یا دو تا از مناذه ها را انتخاب می کنند. تسهیل کننده باید اطمینان حاصل نماید که همه اعضای گروه در این روند شرکت می کنند و سهم می گیرند. ارایه دهندگان و کسانی که ریکارد می کردند، نظرات و پیشنهادات را یادداشت کرده و در آخر، در جلسه عمومی بازگو می نمایند.

دانش جدید باعث می شود که ما مسایل را به گونه متفاوت تفسیر کنیم و واکنش دیگران و خودمان را بهتر درک نماییم. و در نتیجه، در صورت منازعه و یا اختلاف نظر بعدی، ما یاد می گیریم که صبر کرده و از خودمان بپرسیم: نیاز من چیست و چه شخص دیگر چه نیازی دارد؟ آیا منافع ما واقعا متفاوت هستند و یا فقط این طور به نظر می رسند؟ آیا می توانیم منافع و نیازهایمان را تعادل سازیم. شرکت کنندگان می توانند کشف کنند که نیازهای ما جهانی هستند. چگونه نیازها رضایت بخش می شوند، اگرچه از یک فرهنگ تا فرهنگ دیگر ممکن است متفاوت باشد. شناخت جهانی بودن نیازها یک راه خوب برای ارتباط با یکدیگر است.

مواد:

- جزوه شماره 10 "پیاز"
- فلیپ چارت
- مارکر

پرس و پال:

این تمرین به دنبال یافتن تفاوت ها میان موقف، منافع و نیازهای اصلی طرفین منازعه می باشد. یافتن تفاوت ها میان نیازها و منافع می تواند مشکل باشد، زیرا اکثر آن دو را با هم میکس می کنند. برای غلبه بر این مشکل و کمک به شرکت کنندگان برای درک عمیق تر، مربی این سوال ها را می تواند بپرسد:

- در این موقف، طرف های درگیر چه نیازی دارند؟
- آیا برای آنها مهم است؟
- آیا رفع آن نیاز ضروری است؟ چرا؟
- چه اتفاقی خواهد افتاد اگر نیاز مرفوع نگردد؟
- مرفوع ساختن نیازها، چطور بالای موقف و رفتار طرف های درگیر منازعه تاثیر می گذارد؟
- درک کامل تفاوت های میان منافع و نیازها می تواند سبب تغییر تصمیمات قبلی ما گردد.



موقف:

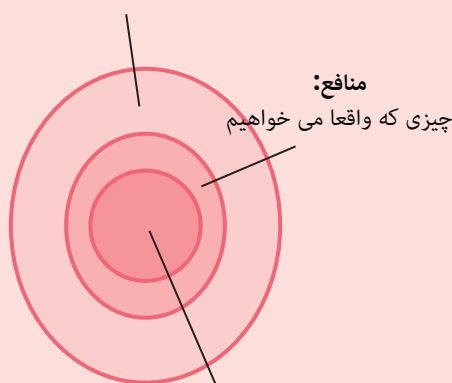
چیزی که می گوئیم، می خواهیم

منافع:

چیزی که واقعا می خواهیم

نیازها:

چیزی که باید داشته باشیم



جزوه شماره 10 - پیاز

مدل پیاز مبتنی بر نظریه ای است که لایه های آن شبیه گروه های درگیر هستند: قوای درونی زیادی است که در نظر گرفته شود، اما فقط کسانی که در ظاهر قابل مشاهده هستند، تا زمانیکه ما از لایه ها لایه برداری نکنیم و ببینیم در واقع چه است. این این اجازه میدهد تا درک بهتری از موقعیت ها، منافع و نیازهای واقعی طرفین داشته باشیم. این مار اجازه میدهد تا درک بهتری از موقف ها، منافع، نیازها و آنچه که واقعا جناها میخواهند نیاز دارند تمایز نمائیم.



فعالیت: پیاز، موقف، منافع، نیازها

نوع: ارائه توسط تسهیل کننده و کار گروهی.
هدف:

- درک منافع و نیازهای طرف های درگیر
 - توانایی ارتباط منافع با نیازها و واضح ساختن آنها
 - شناسایی منافع مشترک طرفین درگیر
- زمان: 60 دقیقه

دستورالعمل و هدایات مربی:

- مرحله 1:** تسهیل کننده ابزار را ارائه داده و مطابق به جزوه شماره 10 و استفاده از مثال ها شکل پیاز را تشریح می نماید و حقایق اساسی درگیری را بیان می کند و سپس این سوالات را مطرح می کند:
- موقعیت طرف منازعه چیست؟
 - چرا این موقعیت را می گیرد؟
 - منافع اصلی او چیست؟
 - این منافع از چه نیازی سرچشمه می گیرد؟
 - آیا ما در مورد منافع، نیاز و یا موقعیت صحبت می کنیم؟

مرحله 2: شرکت کنندگان دوباره به گروه های خود برگشته و درباره موقف ها، منافع و نیازهای طرف های منازعه صحبت می کنند. سپس نمودار را رسامی کرده و آن را در جلسه عمومی تشریح می نمایند.

مرحله 3: پرس و پال.

این مرحله بسیار مهم می باشد. در این مرحله شرکت کنندگان به طور واضح و روشن منافع و نیازهای طرفین را شرح می دهند. این منجر به درک عمیق تر منازعه شده و راه حل را آسان تر می سازد.

در مورد پیاز

مدل پیاز در واقع ابزاری است برای شفاف سازی و روشن ساختن موضوع و اگر روی منازعات شخصی شرکت کنندگان استفاده شود، راحت تر و بهتر قابل درک خواهد بود. مردم اغلب معتقد هستند که با در نظر گرفتن موقعیت های خاص، از منافع خود محافظت می کنند، اما در واقعیت، فرصت های خود را برای انجام آنها کاهش می دهند.

چرا ما از نیازهای خود آگاه نیستیم؟ این جزیی از طبیعت انسانی است که از طریق آتش منازعه سعی می کنیم ثابت نماییم حق با ماست و می خواهیم برنده شویم. انجام هر یک از تمرین ها، این فرصت را به ما می دهد تا از خودمان این سوال را نماییم: واقعا نیاز ما از این وضعیت و موقف چیست؟ آیا نیازمندی های دیگری نیز وجود دارد که به آن رسیدگی نشده باشد؟ تعریف نیاز: "آنچه ما باید داشته باشیم"، ممکن است در ابتدا قوی به نظر برسد و به عنوان یک درخواست از آرزوهای ما باشد، اما هنگامی که ما در مورد آن عمیق فکر می کنیم وجدانمان این را می گوید که چیزی است که باید آن را داشته باشیم تا قادر به انجام کار شویم و همچنان درک آن چیزهایی است که به آنها نیازی نداریم.



فعالیت: مثلث ABC

نوع: ارائه نمایش و کار گروهی
هدف

- تحلیل مفهوم وضعیت.
 - دیدن ارتباطات، رفتار و گذشته بین مدعیان
 - افزایش معلومات از طریق نفوذ کردن بر مدعیان و جناهای منازعه.
- وقت: 30 دقیقه

دستورالعمل و هدایات مربی:

- مربی مثلث ABC را در جزوه 11 با استفاده از یک مثال در کار خودش تشریح میدهد.
- مثلث ABC اشتراک کننده گان را در واضح ساختن، فهمیدن، و تعریف سلوک و رفتار مدعیان در مفهوم یک منازعه یا در گذشته وضعیت منازعه کمک مینماید:
- اشتراک کننده گان دوباره به گروههای نقشه کشی منازعه می پیوندند، و مثلث ABC را برای هریک از منازعه مهم گروه ترسیم مینمایند (دو یا سه گروه).
- شرکت کنندگان رفتار و نگرش هر طرف را

شرح داده و وضعیت منازعه را از دید آنها به تشریح می گیرند.
- در نشست عمومی، هر گروه کارشان را شرح داده و با دیگران مقایسه می کنند.

پرس و پال:

- در این بخش مربی باید در سلوک و رفتار گروه ها تمرکز نماید:
- آیا سلوک گروهی با یکدیگر مشابه یا متفاوت اند؟
- چطور در سلوک و رفتار گروه ها تاثیر کرده است؟
- چه را ما میتوانیم از این نشست یا روابط بیاموزیم؟
- آیا امکان دارد که سلوک را بهتر تغییر بدهیم؟

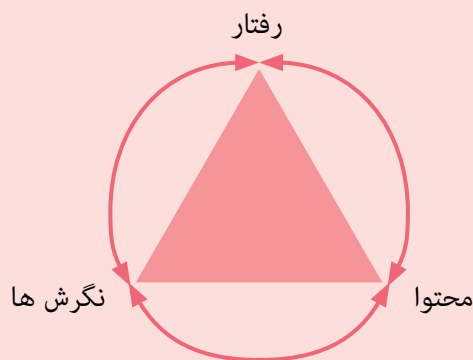
مواد:

- جزوه شماره 11، مثلث ABC
- فلیپ چارت و مارکر



جزوه شماره 11 - مثلث ABC

این تحلیل بر اساس فرضیه منازعات که دارای سه عنصر سازنده یا ترکیب دهنده میباشد، است: سابقه وضعیت، رفتار و سلوک کسانی که شامل هستند. این سه عوامل نمایانگر سه ضلع مثلث میباشد. این سه عوامل تاثیر گزار یکدیگر اند، از این رو خطوط شان یکی به دیگری نفوذ دارد.



این مهم است که در باره فرق بین موقف ها و منافع معلومات داشته باشیم.

- مردم در موقف که هستند چه میگویند چه میخواهند از یک منازعه.
- منافع مردم که واقعاً چه میخواهند، و انگیزه شان چه است.

لایه های بیرونی پیاز نماینده گی از موقف های مینمایند که ما هر یک را اجازه میدهیم تا ببیند و بشنود (ما چه میگوئیم چه میخواهیم). لایه های زیرین علاقمندی مان هستند (چیزیکه ما میخواهیم)، که نماینده گی از آرزو که ما از منازعه بدست بدست میآوریم مینماید. در هسته پیاز نیاز مندی های مان هستند (ما باید چه داشته باشیم)، که باید در رابطه به پیامد راضی ساختن صادقانه جوانب منازعه واقعیت داشته باشد. هنگامیکه علاقمندیها میتواند به تکرار قابل بحث باشد، نیازها قابل مذاکره نخواهد بود. همچنان این بسیار مشکل خواهد بود تا متحرکین طرف راوادر نمائیم، و این خطرناک است که تا نیازهای اساسی جناهای منازعه کننده را از یکدیگرشان بدانیم، همچنان پیامدهای سازنده و قناعت بخش را بتوانیم بدست بیاوریم.

وقتیکه علاقمندی ها را تحلیل مینمائیم ما باید در ذهن مان باور داشته باشیم که:

- علاقمندی و نیازمندی های که تمام جناها دارند برای شان مهم و معتبر میباشد.
- راه حل یک مشکل باید با پرداختن به شمارش بیشترین علاقمندی های ممکن حد اکثر جناها.
- همیشه بیش از یک راه حل قابل قبول به مشکل است.

- چه نوع علاقمندی های سازگار شامل منازعه، همچنین یکی از منازعه کردن.

چه وقت به کار میرود؟

مدل پیاز میتواند استفاده شود به قسم بخش از تحلیل و فهمیدن متحرکین اوضاع منازعه، مگر همچنان آماده سازی برای سهولت آوری گفتگو فی مابین گروه های منازعه کننده، یا به قسم منازعه یا جریان وساطت خودی- حتی در جریان پروسه دو باره آماده سازی منازعه.

این میتواند برای کسانی که در گفتگو نامزد میشوند مفید باشد، به قسم یک امر موفق مذاکره، لازم است متیقین ساخته شود که نیاز هر گروه کاملاً فهمیده شده است. همچنان مفید است قبل از داخل شده به یک مذاکره، قسم فهمیدن معنی فهمیدن بهتر علاقمندیها، موقف ها، و نیازهای دیگران را، مگر همچنان واضح بودن و نگهداشتن شان از تمام جریانات. این نظریه نشان دهنده تحلیل پیاز برای هر گروه درگیر، که شامل هدف تان است.

همچنان مدل پیاز میتواند درون بینی دایم را در منازعه، حتی افزایش امید های جدید را برای شان بیاورد، مثلاً اینها انواع منازعاتی هستند که در نتیجه پنهان کردن یا تحریف کردن نیازمندیهای واقعی، ایجاد منازعه خود سرانه. اینها نیازمندیهای میتوانند باشند که با لایه کردن لایه های منازعه بیشتر شناسائی شوند.





فعالیت: روش های رفتار در وضعیت منازعه

نوع: ارائه نمایش و کار گروهی
هدف:

- جهت آگاهی یافتن از توقعات مثبت و منفی به هر شیوه.

- تشخیص کردن شیوه خودی، و دیدن روشهای بسیار عام که توسط مردم به اساس عمل متقابل روزانه استفاده میشود.
وقت: 30 دقیقه

اشتراک کننده گان را در گروه های خورد جابجا نموده، و برای شان بگوئید که یک نقش را بر اساس رفتار و شیوه ای که آنها هستند ایجاد و اجرا نمائید. هر گروه نقش خود را بازی مینماید هنگامیکه شنونده گان حدس میزنند که آنها با کدام شیوه در حال پیش کش هستند.

پرس و پال:

شیوه های شخصی شما چه هستند؟ آیا آنها در وابسته با وضعیت هستند؟ این دانش چطو تغییر کرده میتواند چطور شما با دیگر مردم عمل مینمائید؟

مواد:

- جزوه شماره 12، صفحه 2
- فلیپ چارت

دستورالعمل و هدایات مربی:

گراف را از جزوه 11 قبل از آغاز تمرین در فلیپ چارت رسم نموده.

هر شیوه را با استفاده از مثال های واقعی با جزئیات تشریح نموده. با اوضاع فعلی جامعه و جهان ارتباط دهید.

نسبت مابین نگرانی روابط و نگرانی اهداف را دریافت نمائید.



جزوه شماره 12- روش های رفتار در وضعیت منازعه

ترجیح میدهد به راه حل های کوتاه مدت. شاید هریک واگذار شوند یا احساس کنند که چیز مهمی را از دست دادند، و امکان راه حل های بهتر را بسته نمایند (بطور مثال، افزایش منابع که در دسترس دارند)

حل کردن مشکلات بطریق خودی

بطور دیگر شیوه شناخت (به دست آوردن پیروزی) که در نمایش منازعات به قسم حل مشکلات مابین ما میباشد. در بعضی اوضاع هریک از مشمولین وضعیت منازعه میتوانند پیروزی مهمی را بدست بیاوند. این اولویت مساوی را در روابط جناهای دیگر میگذارند و رضایت جانبین را بدست میاورند. هنگامیکه

بازرسی کردن- طریقه خود

دیدن منازعات و مشکلات از دیدگاه برد یا باخت - و این مهم است که برنده باشیم. این روش به تکرار از نتیجه یک آرزوی عاری از حفاظت خود شخص از درد غلط بودن. بعضی اوقات ضروری است که اگر تهدید خطرناک باشد، مگر تکرار آنها سر چشمه منازعات زیادی است اخیراً در قلب بازنده به قسم تجاوز ثقلی میگردد.

سازش کردن- دادن و گرفتن

هرکس بعضی چیز های را از دست میدهد و بعضی چیزی های بدست میآورد. این یک راه معامله در منازعه است، مگر سوق دادن گرایش

در بسیار از اوضاع این مهمترین راه حل تاثیر گذار، منصفانه و پایدار خواهد بود، این از یک گزینه آسان دور است.

منت گذاری به شیوه خود شما

صلح به هر قیمتی دلیل پشتیبان این روش است شما بر فضای موافقت نامه صاف، یا نادیده گرفتن موافقت نکردن را تاکید میکند، اگر شما نگوئید که شما در حال فکر کردن چه هستید دیگران نمیتوانند بدانند، بنا بر این آنها کم قدرت هستند تا با منازعه معامله نمایند. این روش میتواند مفید باشد اگر یک منازعه فشار بسیار زیاد را در روابط بیاورد، و بعضی اوقات سبب انکشاف میشود بخاطریکه شما رفیق های

خوب باقی میمانید.

جلوگیری از هیچ طریقی

ردن کردن با هیچ طریقی نه از فزیک و احساساتی، از یک منازعه داده میشود شما نمیگوئید که چه اتفاقاتی می افتد، مگر شما شاید عاقلانه باشید موضوع سوال مربوط شما نباشد. این وانمود میکند که مشکلات خطرناک را اجازه میدهد باعث افزایش بررسی نکردن و اگر اجتناب از افراط کردن میتواند دیگران را جازه بدهد. مردم این روش را به کرات استفاده میکند تا ذهن شان را دیگران تغیر بدهند. مگرف مثل اشکال دیگر اجباری این دارای این قیمت است.

نتیجه گیری فصل

مفاهیم یکسان نیستند. حتی اگر ما دو جامعه را در یک کشور مقایسه نمائیم. تجربه نشان به ما نشان داده است هر کس برداشت واقعی خود را دارد و باید فرصت داده شود قصه های خود را با گفتن، تجارب و مشاهدات اش از منازعه بیان دارد. وضعیت باید از نقطه نظر ساکنین جامعه محلی فهمیده شده باشد.

مثلث ABC تحلیل به صورت واضح نمایش داده است. تمام اشتراک کننده گان نگرانی های فامیلی شان را شریک میسازند، تمام آنها میخواهند در یک جامعه پایدار، صلح آمیز که پیشرفت امکان داشته باشد. ما منیث یک آموزگار اشترا کننده ها را باید انگیزه دهیم تا به ظرفیت و توانایی شان باور داشته و بدست آوردن و تطبیق کردن تغیرات بر اساس میل شان. تجربه ما از توان مند سازی اشتراک کننده گان با استفاده از این ابزار و آنها را کمک میکند در تطبیق استراتژی و تطبیق تغیرات.

را در این فرایند در اختیار گذاشته یک محیط قابل اعتماد و آمخته را با گروه ها بوجود می آورد.

برنامه ریزی و آمادگی

مربی پلان ساخته، برنامه ها و موضوعات را به منظور تریننگ آماده می سازد. ما به مربی ها توسعه می کنیم تا کاری جوهره یی داشته باشند تا برنامه به خودشان و اشتراک کننده گان جالب تمام شود.... یک ارایه می نماید و دیگر همراه اشتراک کننده گان در مورد نظریات شان کار میکند، در حالی که شرکت کنندگان دانش را از افرادی که دارای تخصص های مختلف هستند کسب می کنند.

مربیان باید نقش ها را معین کرده حامی یکدیگر باشند. در تهیه برنامه های آموزشی موارد زیر توسعه می گردد:

- تهیه و جمع آوری معلومات در مورد شخص از قبیل کار، تجارب، موقف و مهارت های لسانی.
- مربیان افراد فعال در انتخاب و استخدام اشتراک کننده گان بوده بنا با در نظر داشت سوابق و ارتباطات سازمانی آنان اشتراک کننده گان.
- در صورت ضرورت گرفتن نشست ها با افرادی کلیدی از قبیل افراد مهم از محل، مکاتب، دانشگاه، سازمان ها و مقامات جهت حصول اجازه و استخدام افراد.
- تنظیمات لوژیستیکی: مکان، فضای مناسب و مصون، وسایل و ابزار.
- سازمان دادن فعالیت های گروهی

ایجاد یک فضای مصون از اساسات یک تریننگ عالی درمورد گفتگو است. تشکیل یک حلقه بسیار مناسب و در عین حال وافود می شود که همه در یک سطح هستند.

اهداف یادگیری:

- درک نقش تسهیل کننده گفتگو و نقش مربی
- یادگیری مهارت های ضروری برای یک تسهیل کننده یا مربی خوب
- درک روش های تدریس
- آموزش برنامه ریزی و ساختار یک ورکشاپ گفتگو و مکالمه

ساختار و رهبری ورکشاپ گفتگو

مربی یا ترینر بودن چه مفهومی دارد؟

مربی فردی است که دارای تجربه و تخصص در راستای برگزاری تریننگ ها، ورکشاپ ها و سیمینار ها باشد. موضوعات ورکشاپ می تواند حل منازعات، روابط بین فرهنگی و مذهبی و گفتگوهای مشابه باشد.

یک مربی توانای گرفتن معلومات و دانش را از اعضای گروه را داشته باشد و می تواند یک فضای تشویقی و یک فرایند متحرک را جهت اخذ معلومات از مشترکین ایجاد کند.

روش اشتراکی توجه و وقت کافی را در اختیار افراد می گذارد تا ضروریات؛ نگارنی ها و نظریات شان را ابراز کنند. از طریق یک فرایند اشتراکی فعال مربی زمینه درک جانبین را فراهم می سازد تا مشترکین قادر به درک یکدیگر شوند.

مربی هدایات ضروری برای انجام فعالیت ها در نظر گرفته یک فضای مناسب را برای اجرای آن مهیا می سازد. با استفاده از تمرین ها و روش های ضروری در این فرایند اشتراک کننده گان بحث های جامع، نقش بازی و کاری گروهی را می آموزند. در جریان پرسش و پاسخ مربی نکات آموزشی را خلاصه سازی می نماید. این فن وقت و فضای کافی

نقش مربی و تسهیل کننده گفتگو

مقدمه

کلمه تسهیل کننده از زبان لاتین گرفته شده که به معنی ایجاد سهولت در یک فرایند می باشد. تسهیل کننده شخص است که فضای مناسب گفتگورا به گروه های دخیل مساعد می سازد. با در نظر داشت تواضع و با استفاده از یک روشی حمایتی می توان اشتراک کننده گان را وادار نمود تا از داشته های معنوی خود بهره برده در گفتگو سهیم شوند. تسهیل کننده یک شخص بی طرف بوده در عین حال صلاحیت تصمیم گیری را ندارد. تسهیل کننده با اطمینان تمام اشتراک کننده گان را وارد گفتگو می سازد. زمینه را طوری مساعد می سازد که همه احساس مصونیت و آرامش داشته باشند و بتوانند در گفتگو، حل منازعه و در تصمیم گیری نقش براننده داشته باشند. این می تواند از طریق گوش کردن فعال، پرسش خوب و تخلیص صورت گیرد.

تسهیل کننده مسوولیت مداخله و یا دخیل سازی طرفین را دارا می باشد اگر چه هیچ اطمینان از نتیجه و یا تغییر در وضعیت منازعه بعد از مداخله وجود ندارد. اگر چه مردم توانایی شنیدن و گوش کردن به سرگذشت دیگران را دارند و از ابراز آنان تقدیر می نمایند این نمونه روشنگری است.

اگر چه نقش مربی و تسهیل کننده گفتگو در تسهیل فرایند یکسان است اما در پهلوی این مربی مسوولیت های بیشتری را از قبیل هدایات، انتقال دانش، ارایه پند و نصیحت، رهبری و نظارت طرفین را در ایجاد یک فرایند خوب گفتگو دارا می باشد.

روش های اکتشافی

روش اکتشافی و مشارکتی

مدل اکتشافی، جریان یادگیری را به عنوان فرآیندی می شناسد که از دانش موجوده برای حل منازعه و کاهش تنش استفاده می گردد و این جریان را به عنوان یک فرآیند برای کشف و ایجاد مدل هایی که از منابع درون آن محیط ظاهر می شود، می بیند. فرهنگ به مانند تخم گیاهی است برای توسعه یک مدل آموزشی که می تواند پاسخگوی نیازهای محلی باشد. علاوه بر این، مربی خود را بیشتر به عنوان تسهیل کننده می بیند و نه به عنوان یک متخصص در حل منازعات. نقش اصلی او این است که یک فرآیند آموزشی مشارکتی را فراهم نماید تا در آن شرکت کنندگان درستی از منازعه داشته باشند. در نهایت، طراحی و اهداف فرآیند آموزشی توسط شرکت کنندگان تهیه می گردد، نه اینکه پیش از پیش توسط مربی به صورت دیکته شده و بدون انعطاف پذیری تهیه گردد. هدف اصلی این است که صلح را بومی ساخته و آن را پایدار بسازیم. شرکت کنندگان تشویق می شوند تا در ایجاد مدل آموزشی شرکت کنند و درک خود را از چگونگی برخورد با منازعات بیان نمایند.

فعالیت های تسهیل گفتگو



فعالیت: تسهیل یک گفتگو

هدایات داده می شوند تا مصلحت و ضروریات طرفین دخیل در منازعه را در نظر گرفته تحلیل کلی که دارند در ذهن خود داشته باشند.

اگر یک تیم از مربیان هستید می توانید سه سه گروه داشته در اطاق های جداگانه کار کنید. مرحله بعدی، یکی از اشتراک کننده گان نقش تسهیل کننده را بازی می نماید از هر گروه یک نفر برای 15 دقیقه نقش تسهیل کننده را داشته و بقیه اعضای گروه ها نقش طرفین درگیر در منازعه را ایفا می نمایند. بعد از آن آنها به نوبت نقش تسهیل کننده را ادا می کنند.

دیگر گروه ها و مربیان تسهیل کننده را مشاهده می نمایند و وقت که نقش بازی خاتمه می یابد ارزیابی از نحوه تسهیل هر اشتراک کننده و برعلاوه ارایه پیشنهادات برای بهبود فعالیت صورت می گیرد.

نوع: نقش بازی در گروه ها
هدف: تجربه نقش یک تسهیل کننده گفتگو در قضایای واقعی زندگی
تسهیل در فرآیند گفتگو و تضمین از ترک موقف گیری جناح دخیل در منازعه و آگاهی طرفین از مصلحت به اساس نیازمندی.
وقت: 3-6 ساعت. مرتبط به تعداد اشتراک کننده گان

دستورالعمل و هدایات مربی:

در کل از تمام شرکت کنندگان گروه های خورد خواسته می شود تا مثال های را که از نقشه برداری منازعه که به شکل و پیاز مانند دارند بیاورند. ABC مثلث

اکثراً گروه های خورد 5-6 نفری از مجموع 20-25 اشتراک کننده گان می داشته باشیم،

ساختار اساسی ورکشاپ

- در شروع هر روز وقت را برای مرور موضوعاتی روز قبلی اختصاص می دهیم. ما از نظریات، دیدگاه، و پرسش های اشتراک کننده گان استقبال می کنیم. یکی از تریزرها برنامه روز قبلی را به اشتراک کننده گان یادآور شده درس و نکات بسیار مهم را خط زیرین (تاکید) می گیرد. اشتراک کننده گان نظریات و دیدگاه شان را در مورد روز قبلی بیان می کنند.

- وقت پلان شده آزمایشی برای تمام جلسات:

قسمتیکه رشد گروه وابسته به تحرک گروه است. بعضی گروه ها به وقت بیشتر روی مطالب ضرورت دارند و روش تدریش طوری تنظیم گردیده مطابقت به تجارب، ضروریات، اهداف مسلکی و آموزشی اشتراک کننده گان دارد. مربی واکنش های گروه ها را دیده تغییرات را در صورت ضرورت می آورد.

- در جریان ورکشاپ تیوری مرتبط، روش و

مثالات که استفاده می شود جهت بلند بردن فهم و درک می باشد. این به گونه لیکچرهای عنعنوی بنوده بلکه ارایه مختصر واضح تصویری می باشد. بخاطر اینکه توجه اشتراک کننده گان را در موضوع داشته باشیم از آنها می خواهیم تا نظریات و تجارب خود را شریک سازند. زمانیکه موضوع جدیدی مورد بحث قرار می گیرد مفاهیم و تعریفات صریحاً واضح شود تا سهولت در فرایند یادگیری ایجاد شود.

- در کار گروهی توسعه می گردد تا اشتراک کننده گان به گروه ها تقسیم شوند و هر گروه یک تسهیل کننده و یک یادداشت کننده داشته باشند.

- 1- مربی هدایات ضروری را داده (در فلیپ چارت مینویسد) و بعداً آن را به هر گروه تکرار می کند.
- 2- زمانیکه اشتراک کننده گان کار گروهی را شروع می کنند مربی گروه ها را نظارت و ارزیابی نموده موضوع که مبهم باشد برایشان واضح می سازد. این به گونه صورت بیگرد که آنها مطمئن شوند که هنوزهم فرایند توسط تسهیل کننده گروه به پیش برده می شود. اشتراک کننده گان گزینه های زیاد را داشته در سدد راه حل می باشند. وقت اختصاص داده شده به گروه نظر به فعالیت شان فرق می کند.
- 3- در جلسه عمومی گزارشگران گروه ها یافته هاشان را که مطابقت به اهداف جلسه دارد بیان می نمایند. آنها یا در باره تمام فرایند صحبت می کنند و یا هم در باره بعضی از جنبه های مشخص آن.

مربی از نظریات، تخلیص و بازدهی اشتراک کننده گان سوال می کند.

- جلسه آخر به فشرده سازی فعالیت های روز و نکات آموخته شده از تمام جلسات اختصاص داده شده است.

سوالات برای گروه های خورد

- آیا تسهیل کننده توانست یک فضای اعتماد را بوجود بیاورد؟
- آیا تسهیل فضای کافی را برای تمام طرفین آماده کرده بود و آیا فرایند را با سوالات باز تعقیب کرد؟
- آیا موازنه قدرت را بین طرفین در نظر گرفته بود؟
- آیا فرایند توسط تسهیل کننده به پیش برده می شد و یا توسط طرفین در گیر منازعه؟

پرس و پال:

- در انجام نقش تسهیل کننده چه احساس می کردید؟
- آیا چیزی را متفاوت انجام دادید؟
- آیا لحظات را داشتید که بتوانید فرایند را به گونه های مختلف به پیش ببرید؟
- آیا تمام پیشنهادات مهم که از جانب طرفین ارایه شده بود در نظر گرفتید؟

مواد:

- هدایات ضروری جهت پیش برد ورکشاپ را بنویسید؟
- فلیپ چارت با مثالات نقشه و شکل پیاز از گروه های خورد.

ویژگی های تسهیل کننده گفتگو

- در جریان گفتگو، ما در تلاش برای دستیابی به درک بین شرکت کنندگان، بهبود و توسعه روابط، برنامه ریزی فعالیت های مشترک و ابتکارات جدید می باشیم.
- تسهیل کنندگان گفتگو باید دارای ویژگی های ذیل باشند و یا برای آنها تلاش کنند:
- همدلی را نشان دهید
 - بی طرفی
 - صبر
 - نظم و انضباط
 - کنجکاوی
 - انعطاف پذیری
 - تصمیم گیری
 - توانایی تغییر فرایند به طرف پیشرفت

نتیجه گیری فصل

دهیم تا به ظرفیت و توانایی شان باور داشته و بدست آوردن و تطبیق کردن تغییرات بر اساس میل شان. تجربه ما از توان مند سازی اشتراک کننده گان با استفاده از این ابزار و آنها را کمک میکند در تطبیق استراتژی و تطبیق تغییرات.

مربی و تسهیل کننده گفتگو نقش ویژه ای دارند. تمام اختیارات را بدست نداشته و به اندازه کافی صلاحیت تسهیل جلسه را دارا می باشند. تسهیل کننده خصوصیات ویژه ای را از قبیل مهارت توجه داشتن، گوش دادن و شنیدن و توانای مطرح سوال را داشته باشند. این ویژگی ها را در تمام فرایند آموزش دارا باشد که جهت تداوم آگاهی و علایق در کار خیلی مهم است.

کسانی که ورکشاپ را برگزار می نمایند خیلی کنجکاو هستند در باره اینکه چه اتفاقی می افتد در مراحل بعدی ورکشاپ. بعضی وقت ما در آخر ورکشاپ اشاره به ابتکارات و دیدگاه های اشتراک کننده گان داریم. با بعضی از اشتراک کننده گان در تماس هستیم و احتمال دارد بعضی از آنها را دوباره ملاقات نتوانیم.

تعقیب برنامه های آموزشی مرکز صلح و گفتگو
ننسین در راستای ارتباط با سازمان اشتراک کننده گان خیلی سودمند است. همکاری های ما با شهردای اسکدسمو نمونه از برنامه های آموزشی درازمدت در راستای رشد گفتگو در جوامع چندفرهنگی می باشد.

بعضی از برنامه های آموزشی تمرین را در بر دارد که بعضی از اشتراک کننده گان پروژه ها را در عرصه دسترسی خود تطبیق می کنند. پروژه می تواند جلسه درسی متقابل در مکتب، پلان و تسهیل یک نشست عامه و یا هم متفاوتتر از اینها باشد. نکته کلیدی تمرین و انتقال آموخته ها بعد از ورکشاپ یا برنامه آموزشی می باشد. این تمرین می تواند توسط مرکز گفتگو و صلح ننسین نظارت شود و یا هم خود شما باز دهی از اجرات خود در زندگی عینی داشته باشید.

امکان دیگر برای تعقیب همکاری تسهیلات است. پلان شما همراه با کارمندان NCPD دایر کردن یک جلسه آموزشی یا ورکشاپ است. کار کردن به عنوان یک تیم همیشه یک نظیره خوب در هنگام تسهیل و یک فرصت عالی یادگیری است. جلسات رسمی در قالب فضای گفتگوی عمومی یک روش مناسب برای همکاری است. شما شاید نظری داشته باشید در باره یک موضوع که میخواهید در یک جلسه ابراز نمائید. پلان گذاری و سهولت

بعد از یک تریننگ جامع، اشتراک کننده گان انگیزه بیشتری یافته و تمایل به استفاده از آموخته هایشان دارند. سوال کلیدی برای اشتراک کننده گان این است که: چگونه آموخته های خود را به کار ببرند؟ می تواند یک کار اختیاری، و حرفه یی یا مسلکی باشد. انجام یک برنامه آموزشی یا ورکشاپ می تواند شروع یک فرایند نقش گیری منحصیث مربی و یا تسهیل کننده باشد و یا هم که یک انگیزه برای کسانی که قبلاً تجربه دارند. گام بعدی حصول مهارت و شایستگی ها برای رشد خودی تسهیل کننده و یا مربی است.

اساساً این وابسته به اشتراک کننده گان است که چگونه از آموخته هایشان استفاده می کنند. اگرچه تجارب آموزش از جلسات علمی ارزش معنوی دارد با آن هم یک گام نیک در عرصه زندگی است. تقویه تحرک و نظریات جدید تأثیر آنی دارد. اشتراک کننده گان دانش و توانایی های خود را وسعت داده تغییراتی کلی را در عرصه کاری و زندگی خود می آورند.

به همان اندازه که جلسات آموزشی فعالیت های زیاد را در بر می گیرد تغییر و تبدیل منازعات عوامل زیاد را نیز در بر دارد. به هر اندازه که محیط کاری سودمند باشد به همان اندازه می توان از داشته های معنوی دیگران بهره برد. منابع در محیط کاری اجتماعی و سازمانی نقش حیاتی را داشته و می توان استفاده اعظمی کرد. اگر از همان سازمان بیشتر دو اشتراک کننده در یک تریننگ بود، همیشه اسان تر است که با ادغام نظریات فعالیت های خود را گسترش داد. جهت الهام بخشیدن مفید خواهد بود با همراهان خود در ارتباط باشیم، از آنجا که ارتباط با دیگران که ایده های مشابه دارند می تواند قدرت و شجاعت لازم برای ادامه دادن را فراهم کند.

فصل هشتم

از اینجا، به کجا برویم؟

آوری میتواند با همکاری NCPD در صورت مزیت متقابل صورت گیرد.

نظارت و سرپرستی توسط تلفون یا اسکایپ یا به واسطه جلسات خصوصی گزینه دیگری است. شما یک نظریه دارید، پلان خود را انکشاف داده و میخواهید بحث و گفتگو کنید و نیاز به اطلاعات و مشوره دارید. مربیون NCPD برای تماس های بعدی در دسترس هستند. بعضی اوقات حتی میتواند منجر به همکاری بیشتر نهادها شود.

آموزش های تعقیبی برای اشتراک کننده گان مشابه گزینه دیگری است برای NCPD. آغاز کورس ابتدائی گفتگو و تغییر منازعه، ما در جریان توسعه کورس تسهیل آوری گفتگو هستیم و تعقیب کردن در قالب تبدیل کار بعد از پروگرامهای آموزشی میتواند مفید بوده و فرصت هایی را برای منعکس ساختن نظریات سازنده فراهم سازد که چطونه میتوان میتولوژی جدید را شامل زندگی کاری یک سازمان کرد.

در این کتاب رهنما یا رساله ما تمرینات و فعالیت هایی را شامل کرده ایم که آزمایش شده و مفید برای توسعه گفتگو و مفاهمه هستند. این تمرین ها میتوانند به مفاهم مختلف و به گروه های گونانی بکار برده شوند. آگاه بودن یک مربی (مرد/ زن) از گذشته یا هدف بخش کاری اش،

نیازمندی های اشتراک کننده گان و هدف آموزش بسیار مهم است. هر باریکه با هر گروه کار میکنید چیزی جدید را می آموزید. تمرینات و فعالیت های ارائه شده، نقاط ورود برای مکالمات و ابزار برای دیدگاه های جدید و چارچوب تحلیلی جایگزین شده است. آنها هیچوقت نباید جزئی در نظر گرفته شوند.

یک تمرین یا یک سوال خوب میتواند راه را برای پایان داده بن بست یا تغییر چگونگی وضعیت آن به حس کنجکاوی و تغییر باز کند. همچنان میتواند آنها را از مسائل قابل بحث و حساسیت برانگیز به شیوه قابل قبول و پذیرا دگرگون کند. همه بستگی به شیوه یی دارند که توسط خود اشتراک کننده گان دریافت و باز تاب داده شده اند. آموزگاران و تسهیل کننده گان جادو گران نیستند، آنها میتوانند روند را آغاز کنند؛ مگر بدون اشتراک کردن و نظریات اصلاحی چیزی اتفاق نمی افتد.

سرنخ دانش، دیدگاهها و توافق نظر و چالش را در گروه نسبت به شیوه های که آنها استفاده میکردند باید پیدا کرد. این شاید بسیار به خوبی خارج از محدوده متعارف آنها باشد. تفاهم در یک گروهی که اعتماد ساخته شده باشد به راحتی میتواند صورت گیرد.

همه شاگردان کجا رفته اند؟

در منطقه کوهستانی ولایت بدخشان در ولسوالی ارگو مکتب هست که در حدود 2600 دانش آموز شامل مکتب هستند. یک روز زمانی که تیم نظارتی دولت از مکتب بازدید به عمل آوردن تنها 12 تن از شاگردان حاضر بودند.

وقت تیم بخش دولتی کمیته ناروی برای انجام ورکشاپ گفتگو و تغیر شکل منازعه که با شورای اداری مکتب، بزرگان، معلمین و والدین شاگردان داشتند در ساحه آمده از موضوع مطلع شدند. اعضای شورای اداری مکتب، بزرگان، معلمان و والدین شاگردان حکایات مختلف در رابطه به ترک مکتب شاگردان داشتند.

در سنبله سال 1395 زمانیکه رخصتی عید سعید اضحی گذشت، 10 روز بعد از آن تیم نظارت ریاست معارف ساعت 11 قبل از ظهر وارد مرکز ولسوالی شد که بزرگترین و مشهورترین مکتب در آنجا قرار دارد. به تعداد 2500 تن از شاگردان بطور منظم به مکتب می آیند. اولین وظیفه مفتیشان ملاقات با معلمین بود که تمام معلمین حاضر بودند بدبختانه تنها 12 تن از شاگردان در این روز حاضر بودند. این مسله برایشان تکان دهنده بود که معلمین را متهم به توجه نکردن به غیرحاضری شاگردان نمودند. صراحتاً غلط فهمی میان معلمان و شورای اداری مکتب رخ داده بود که دلیل اصلی غیر حاضری اطفال از مکتب چه است.

زمانیکه تیم دولتی کمیته ناروی ورکشاپ دو روزه بی را در مورد گفتگو و تغیر شکل منازعه با 25 تن از رهبران مذهبی، بزرگان و شورای اداری مکتب در مرکز ولسوالی داشتند، مسله به

سمع آنان رسید. یک قسمت از آجدای ورکشاپ (آموزش) در مورد نقشه برداری از منازعات بود که از اشتراک کننده گان خواسته شده بود تا تجارب مربوط به منازعات واقعی را که تجربه کرده بودن شریک سازند. آمر معارف ولسوالی در ورکشاپ حاضر بود و از تیم خود تقاضا نمود تا منارعه فعلی را که غیر حاضری شاگردان بعد از رخصتی عمومی از مکتب است نقشه برداری نمایند.

حل مسایل در نشست عمومی

بعد از نقشه برداری و ارایه کار گروهی در جلسه، شورای اداری مکتب از کارمندان کمیته ناروی تقاضا نمود تا یک روز دیگر را بدون در نظر گرفتن غذای چاشت برای حل مسله اضافه نمایند و بر علاوه معلمان، اطفال، والدین و بزرگان اجتماع را نیز دخیل سازند. بطور عادی در ورکشاپ ها چاشت آماده می گردد، بناً تقاضای ادامه ورکشاپ برای یک روز دیگر بدون غذای چاشت نشانه ای از انگیزه مخلصانه برای حل جدی مسله در مکتب بود.

بر اساس ترسیم شکل از منازعه گروه ها به شمول والدین و اطفال شان، معلمین، شورای اداری مکتب، رهبران مذهبی و کارمندان آمریت معارف ولسوالی دعوت گردیده بودند. زمانیکه همه گرد هم آمدن معلمان ابراز داشتند که آنان در مکتب حاضر هستند اما شورای اداری مکتب و والدین اطفال شان را به عوض مکتب به درو جمع آوری محصولات می فرستند. مگر شورای اداری مکتب و والدین گفتند که آنان اطفال شان را به مکتب می فرستند دوباره وقت از مکتب بر میگردند و اطفال می گویند که معلمان در مکتب نیستند و کدام درس و فعالیت هم برای انجام نداشتند و به همین منظور شاگردان به مکتب نمیروند که این بسیار خسته کننده است.

نمونه ای از کارهای ساحوی

بنیاد یک نسل جدید صلح جو

همه با علاقمندی وافر در نشست گفتگو برای بحث در مورد منازعات خود اشتراک نموده راه حل واقعی را دریافتند. این می‌تواند یک نمونه از راه حل دوامدار برای آینده باشد بخاطر اینکه تمام مشمولین متعهد به گرفتن نشست های دوامدار و متداوم برای حمایت از مکتب هستند. از طرف دیگر آمریت معارف ولسوالی برنامه منظم را جهت ارزیابی و نظارت پیهم از مکتب روی دست گرفته است.

بدینگونه تمام مشمولین علت اصلی موضوع را درک کردند، سیف الرحمن منیر آمر معارف ولسوالی نقش تسهیل کننده را در حل این منازعه ایفا نمود. او متأثیر از یک خانواده است که پدرش قدرتمند، متنفذ و صاحب عزت و احترام بوده. این دلیلی است که منیر می‌تواند مورد اعتماد جامعه قرار گیرد و به خوبی گفتگو برای راه حل دوامدار را به پیش برد. تمام اشتراک کننده گان به شمول والدین، شورای اداری مکتب، معلمان و رهبران مذهبی نه

بلاخره همه دیدگاه و نظریات خود را بعد از نشست طولانی بیان داشته و با استفاده از گوش دادن دقیق همه درک عمیق از موقعیت، نیازها و منافع دیگران داشتند، و با چنین توافق دست یافتند؛

والدین تعهد نمودن که همه روزه اطفال شان را به مکتب می‌فرستند و همچنان شورای اداری مکتب تعهد نمودند که بطور مداوم در جلسات اشتراک نموده و همه روزه از مکتب دیدار می‌نمایند. معلمین نیز اطمینان دادن که در مورد حاضری شاگردان محتاط می‌باشند. آنها همچنان توافق نمودن که معیار حاضری 75 فیصد باشد و شاگردان که غیر حاضری شان بیشتر است سمستر را دوباره تکرار نمایند. آمریت معارف ولسوالی تعهد سپرد که بطور مداوم از حاضری معلمین نظارت می‌نماید. بدینگونه همه مشمولین از عملی نمودن تعهدات خود و دیگران در راستایی بهبود تعلیم و تربیه به نفع جامعه اطمینان دادند.



تنها بهترین راه حل مسله را دریافتند بلکه اطفال را آموزش دادن که چگونه چنین اختلافات اجتماعی را حل نمایند. اطفال این کار را در بین خود ادامه خواهد دادند. بدینگونه آنها بنأ یک نسل جدید صلح جو را در جامعه خود گذاشتند.

از موقیعت های مخالف تا نیازمندی ها و مصلحت مشترک

زمانیکه ورکشاپ و صحنه سازی را در مورد توسعه موقیعت، نیازها و مصالح (علاقه) دیدند، استدلال زیر را داشتند؛

در جریان گرد هم آیی همه اشتراک کننده گان قادر به حل منازعه مکتب بوده و از فرصت های که برای آنان داده شده بود قدردانی نمودند.

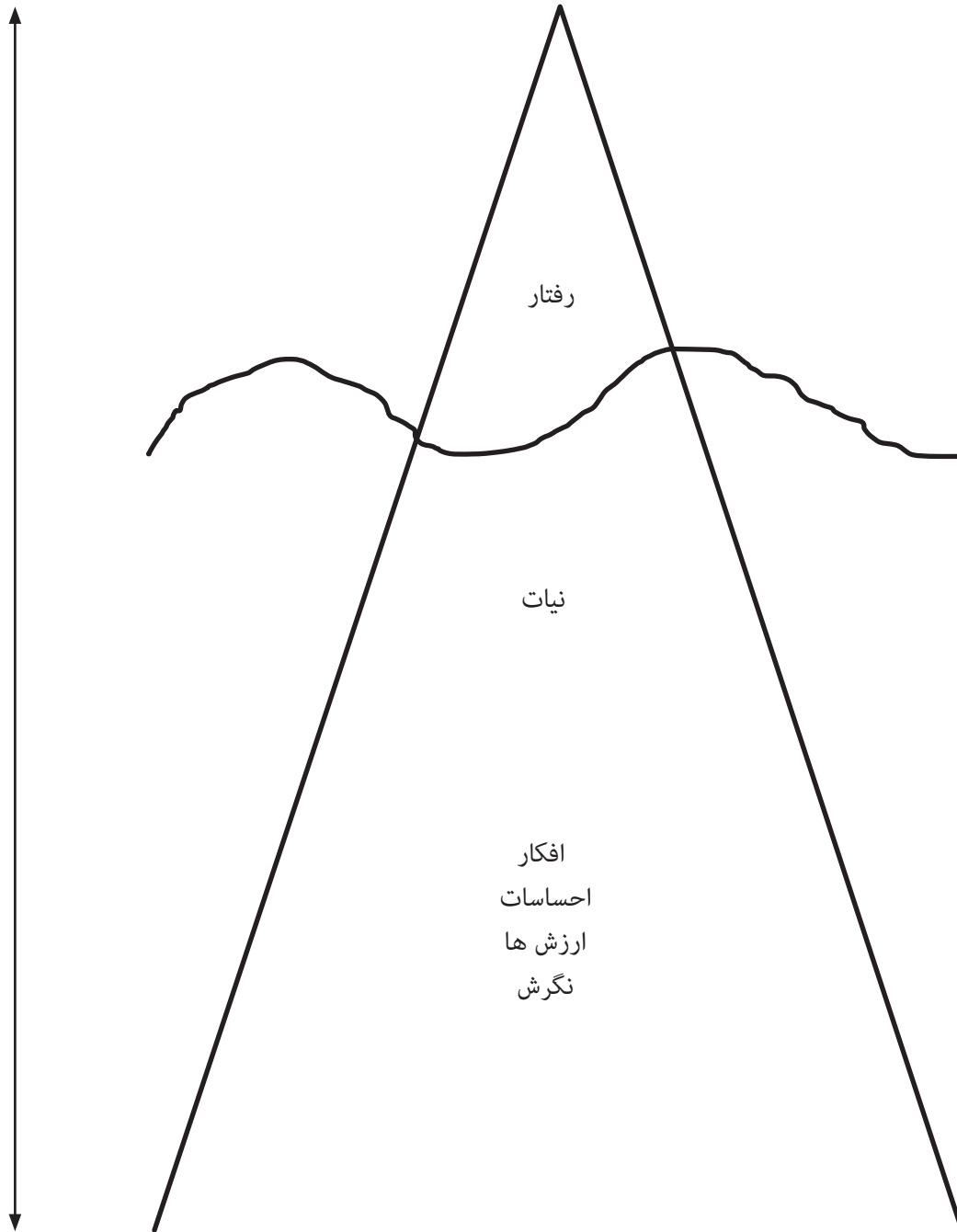
آنها تاکیده نموده و از کمیته ناروی تقاضای انجام چنین ورکشاپ ها را در محاکم یا دادگاه نمودند. بخاطریکه بسیار از منازعات در سطح جامعه حل نشده بلکه به محکه راجع می شود و محکمه بدون در نظر داشت موقیعت، نیازمندی و مصلحت یا

علاقه با استفاده از قدرت تصمیم می گیرد. به همین لحاظ است که اکثر اختلافات اجتماعی حل نشده، در گیری در یک سطح را بوجود می آورد. در حالات که چنین اختلافات اجتماعی حل نشوند پیامد و نتیجه نقیض آن سبب می شود طرفین دخیل در منازعه با گروپ های مخالف دولت پیوسته و بر علیه دادگاه دولتی بجنگند و بعضی اوقات همه قضات و دیگر همکاران آنان تهدید به کشتن نمایند. جهت جلوگیری از چنین خشونت ها بسیار مهم است که مردم آموزش داده شوند تا منازعات شان را بطور صلح آمیز حل نمایند.

بدینگونه شاگردان آموختند که صدای آنان برای فهم و رسیدن به راه حل دوامدار مهم است. خوشبختانه این تجربه آنها را تشویق می نماید که در جستجوی راه حل صلح آمیز باشند مخصوصاً در آینده وقتیکه با منازعه روبرو می شوند.



جزوه شماره 1- مدل توده یخی مدل توده یخی مفاهمه



جزوه ها

(1) مدل توده یخی (دو صفحه، مدل در یک صفحه و نوشته ها در دیگر صفحه)
فصل اول مفاهمه

(2) مفاهمه غیرکلامی
فصل اول مفاهمه

(3) ویژگی های کلیدی گفتگو
فصل دوم گفتگو

(4) پرسیدن سوالات خوب
فصل دوم گفتگو

(5) برگه انعکاسی پرس و پال
فصل سوم هویت

(6) پادشاه و ملکه
فصل چهارم فرهنگ

(7) منبع و انواع منازعه
فصل پنجم درک منازعه

(8) ضروریات بشر
فصل پنجم درک منازعه

(9) ترسیم منازعه
فصل ششم تحلیل منازعه

(10) پیاز
فصل ششم تحلیل منازعه

(11) مثلث ABC
فصل ششم تحلیل منازعه

(12) روش های رفتار در وضعیت منازعه
فصل ششم تحلیل منازعه

جزوه شماره 2- مفاهمه غیرکلامی

مفاهمه غیر کلامی، و یا زبان بدن، یکی از اشکال حیاتی مفاهمه است. زبان طبیعی و ناخودآگاه که احساسات و نیت های واقعی ما را انعکاس میدهد و ما را به احساسات و نیت های اطراف ما هدایت می کند.

حرکت و وضع بدن

اینکه برداشت شما از نحوه نشستن، راه رفتن، ایستادن و یا قرار دادن سر مردم تاثیر پذیر میگردد را در نظر بگیرید. نحوه حرکت و انتقال تان از یک جا به جای دیگری، اطلاعات زیادی را میرساند.

حرکات

حرکات با زندگی روزمره ما بافت خورده است. زمانی که به بحث میپردازیم و یا صحبت میکنیم، خود را تکان میدهیم، اشاره میکنیم، نشان میدهیم و دست هایمان را استفاده میکنیم - اغلباً بدون تفکر با حرکات اظهار میکنیم. با این حال، معنای حرکات می تواند در فرهنگ ها و مناطق متخلف بسیار متفاوت باشد، بنابراین مهم است تا از تفسیر اشتباه جلوگیری شود.

تماس چشم

پیام هایی که با چشمان میفرستیم تقریباً بی حد و حصر است.

لمس کردن

ما بیشترین موارد را از طریق لمس کردن میروانیم. در مورد پیام هایی که از طریق ذیل ارائه می شود، فکر کنید: قول دادن محکم، ضربه ی ترسناک بر روی شانه، یک بغل کشی گرم.

جایگاه

همه ما به جایگاه شخصی نیاز داریم، هر چند چنین نیاز نظر به فرهنگ، وضعیت و نزدیکی رابطه متفاوت است.

صدا

این تنها چیزی نیست که می گوئید، نیز چیزی است که چگونه آن را بیان می کنید. وقتی صحبت می کنیم، دیگران علاوه بر گوش دادن به کلمات ما "آواز" ما را درک می کنند. چیزهایی که آنها بدان توجه می کنند شامل زمان بندی و سرعت، اینکه چقدر بلند صحبت میکنید، لحن و انفعال و صداهائی که مفهوم را میرساند، میباشد، مانند "آه" و "اوه". به عنوان مثال، فکر کنید که چگونه لحن صدا می تواند احساس زهرخند، خشم، مهربانی و یا اعتماد به نفس را نشان میدهد.

آگاهی عاطفی

برای رساندن اشارات غیر کلامی دقیق، شما باید نسبت به احساسات و نحوه تاثیر گذاری آنها بالای تان آگاه باشید. شما همچنین باید قادر به تشخیص احساسات دیگران و احساسات واقعی در عقب اشاراتی که آنها میروانند، باشید. این حالتی است که آگاهی عاطفی به وجود می آید.

توضیح مدل

بزرگترین بخش کوه یخی زیر سطح آب قرار دارد. این بدان معناست که شما نمیتوانید آن را ببینید. تصور کنید که کوه یخی یک انسان باشد. قسمت بالای سطح آب قابل مشاهده است - این رفتار ما است. همه می توانند آنچه انجام می دهیم، آنچه می گوئیم، چگونه می گوئیم، ببینند و همه آن را به خواست خودشان براساس تجربیات و افکار قبلی شان تفسیر می کنند.

در زیر سطح آب، که برای دیگران قابل مشاهده نیست، نیت مان را آنجا پیدا می کنیم. آنچه را نیت داریم انجام دهیم، نیت که در عقب عمل ما واقع است. ما ممکن این نیت را برای افراد اطراف مان بیان کنیم، اما بعضاً دیگران آنرا به دلایل مختلف، مانند حفظ موقف قدرت، دستکاری و یا تعجب دیگران پنهان می کنند. نیت های ما ممکن خوب یا بد، منطقی یا خود به خودی باشد، ولی شنونده هرگز آنرا نمی داند. اما هر نیت که داشته باشیم، بر چگونگی مفاهمه ما با دیگران تاثیر میگذارد.

در پایین کوه یخی، افکار، احساسات، ارزش ها و نگرش های ما قرار دارد. ارزش ها و نگرش ها مواردی هستند که دوران کودکی آنرا کسب کرده ایم. ممکن برخی از آنها را در طول زمان تغییر دهیم، بعضاً اصلاح خواهد شد، و تعدادی دیگر هم قوی تر خواهد شد. این به محیط، کار، شبکه اجتماعی و منافع ما بستگی دارد. آنچه که ما در شرایط مختلف احساس می کنیم به شخصیت، ارزش ها و نگرش های ما بستگی دارد. اگر یکی از ارزشهای مهم من عدالت باشد، وقتی در معرض بی عدالتی قرار بگیرم، احساس ناراحتی، عصبانیت و ناخوشی می کنم. آنچه فکر می کنیم و اینکه چگونه فکر می کنیم با نگرش ها و ارزش های ما ارتباط دارد.

پیام های ما زمانی که همه این عناصر به هم وابسته باشند، بیشتر همسان خواهد بود. برای اینکه پیام های ما سازگار باشد، ما باید از احساسات، ارزش ها و نگرش های مان آگاهی داشته باشیم. بطور غیر شعوری، آنها از طریق زبان بدن ما نیز بیان می شود. دانستن و آگاه بودن از نحوه تعامل زبان و زبان بدن ما را قادر به بیان همان پیام، هم بطور شفاهی و غیر کلامی، میسازد. با بازتاب اهداف و بیان آن، ما می توانیم از سوء تفاهم ها و درگیری ها جلوگیری کنیم.

جزوه شماره 4 - پرسیدن سوالات خوب

هیچکس همه آن چیزی را که شما میخواهید بشنوید، نمی گوید (با دقت، عمق و جزئیات). به همین دلیل، ابزار اصلی یک شنونده خوب، پرسیدن سوال خوب است. سوالات خوب، می تواند گفتگو را تشویق و هدایت کند. هنگام پرسیدن سوالات، از این دستورالعمل ها استفاده کنید:

- سوالات خود را، از پیش برنامه ریزی نمایید. قبل از جلسه خود اهداف معلوماتی خود را مشخص و سوالات خود را رتبه بندی نمایید. این موضوع در جریان گفتگو محاوره به شما کمک خواهد کرد.
- هدف خود را بشناسید. هر سؤالی که میپرسید باید به شما در جمع آوری حقایق و یا نظرات کمک کند. مشخص سازید که به چه نوع اطلاعاتی نیاز داشته و مطابق به آن سوالاتتان را مطرح نمایید.
- گفتگو را باز کنید. بر خلاف سؤلهای ساده بله و نخیر، سوالات باز و تشریحی بپرسید و طرف مقابل را تشویق به صحبت کردن نمایید. از این طریق شما قادر به جمع آوری اطلاعات خواهید بود.
- به زبان شنونده خوب صحبت کنید. سوالات را به گفته ها و مرجع شنونده خود ربط داده و از کلمات و عباراتی استفاده کنید که مخاطب شما آن را به آسانی درک می نماید. اگر مخاطب آنچه را که شما می گوئید، به گونه درست متوجه نشد و درک نکرد، سعی کنید دوباره آن را با کلمات دیگر تشریح نمایید.
- از عبارات و کلمات بی طرف استفاده نمایید. از پرسیدن سوالات یک جانبه و طرف دارانه خودداری نمایید.
- سوالات عمومی را با موارد خاص دنبال کنید. سلسله مراتب سوالات را با پرسیدن سوالات کلی و بعدا سوالات جزئی و به دنبال آن سوالات پیگیر، در نظر داشته باشید.
- روی سوالات خود توجه داشته باشید تا در یک سوال یک موضوع را بپرسید. برای دریافت پاسخ کاملتر، سوالات کوتاهی را ایجاد کنید که هر کدام یک نقطه را پوشش دهند. اگر واقعا میخواهید دو چیز متفاوت را بدانید، از دو سوال مختلف استفاده نمایید.
- فقط سوالات ضروری را بپرسید. اگر معلومات احتمالی که بعد از سوال شما خواهد آمد، برای شما چندان مهم نیست، بنابراین بهتر است آن سوال را نپرسید. به وقت و توجه طرف مقابل احترام قائل باشید.
- حرف های طرف مقابل را قطع نکنید. به پاسخ کامل، سوال خود گوش دهید. هنر سوال خوب در واقع در اطلاعاتی نهفته است است که در پاسخ وجود دارد.
- انتقال طبیعی را انجام دهید. از پاسخی که دریافت می کنید، می توانید به عنوان پلی برای رفتن به سوال بعدی استفاده نمایید.
- سوالاتی که ریشه در حدس و گمان دارند، می تواند حساسیت برانگیز باشد. در عوض، سوال را تشریح دهید و جزئی تر سازید، بنابراین شما فرصت دریافت معلومات بیشتر را خواهید داشت که می تواند درک شما را بیشتر سازد.

جزوه شماره 3 - ویژگی های کلیدی گفتگو

وحدت

گفتگو با یکپارچگی ارتباط دارد. جنبه های غیر کلامی ارتباطات، نیت ها، نگرش ها، ارزش ها و افکار باید با کلمات مورد استفاده، سازگار باشند.

چالش

گفتگو به معنای پذیرش چیزی یا هر چیزی از سوی دیگران نبوده و احتمالاً نیازمند به چالش کشانیدن و مخالفت کردن با اظهارات دیگران میباشد. اگر قضیه از این قرار باشد، در آنصورت، این باید با حفظ ارزش های انسانیت دیگران و ما به پیش برود.

فروتنی

گفتگو معنی تلاش برای شناخت خویشتن و نمایش نقاط قوت و ضعف خویش به رخ طرفین میباشد.

مراقبت از دیگران

گفتگو نیازمند پذیرش مسئولیت برای دیگران؛ بدون اینکه، توقع پاسخ متقابل را داشته باشید، میباشد.

زبان مشترک

گفتگو عبارت از تلاش برای رسیدن به یک زبان مشترک میباشد.

درک عاجل

در گفتگو، ابتدا به دنبال درک نمودن و سپس درک شدن میباشیم.

روابط

گفتگو عبارت از درک و اکتشاف روابط میباشد.

توافق نکردن

گفتگو لزوماً معنی موافقت نمودن و یا تبدیل شدن مثل دیگران نیست.

گوش دهی

گفتگو بیشتر معنی گوش دهی نسبت به صحبت کردن میباشد.

قضاوت نکردن

در گفتگو، سعی کنیم که قضاوت نکنیم. قضاوت ها، تعمیم ها، سرزنش یا تشخیص ها، روند گفتگو را از بین می برند.

مفاهمه غیر کلامی

گفتگو می تواند حتی در حالت سکوت عملی شود. ژست و حرکات صورت برای گفتگو ضروری میباشد.

تغییر

گفتگو به معنای تغییر فردی و اجتماعی است.

جزوه شماره 6 - پادشاه و ملکه

ملکه را در همین شب ملاقات کند. ملکه با یکتن از نگهبانان قصر صحبت میکند، و این نگهبان وعده میکند که در رفت و برگشت ملکه در نصف شب از قصر همکاری نماید.

پس از این ملکه به ملاقات عاشق خود میرود و با ختم دیدار به وقت معین به قصر برمیگردد ولی محافظی که وعده سپرده بود که در نصف شب ملکه را در داخل شدن به قصر کمک میکند، پیش از آمدن ملکه به خواب میرود. ملکه در هنگام برگشت زمانیکه میخواست وارد قصر شود، یکتن از نگهبانان در حال وظیفه ملکه را می بنید و بنا بر هدایت وظیفوی ملکه را میکشد.

حال به نظر شما در قتل ملکه، افراد شامل داستان چه حد و به چه اساس مسئولیت دارند.

پادشاه، ملکه را دوست دارد ولی باید به سفر طولانی برود. چون پادشاه شک دارد که کس دیگری نیز عاشق ملکه است، به نگهبانان قصر هدایت می دهد که در صورتیکه ملکه از قصر بیرون برود، باید او را بکشند.

پادشاه قبل از اینکه خود از قصر بیرون برود، این موضوع را با ملکه در میان میگذارد. اما پس از اینکه پادشاه میرود، مردی که عاشق ملکه است در تماس شده و جدی تاکید میکند که باید ملکه به دیدارش برود. ملکه برای عاشقش میگوید که رفتنش از قصر خطر دارد و نمیتواند بیرون برود، چون به محافظین قصر از طرف پادشاه هدایت داده است در صورتیکه ملکه از قصر بیرون شود، او را میکشند.

ولی مرد عاشق بیش از حد تاکید میکند که موضوعی خیلی مهم است و باید به هر صورت



پادشاه



ملکه



مرد عاشق



نگهبانی که خواب رفته بود



محافظی که ملکه را به قتل رساند

جزوه شماره 5 - برگه انعکاسی پرس و پال

جلسه انعکاسی پرس و پال - انعکاس فرد بر هویت و ارزش ها

سابقه

کجا تولد شدی و در کجا رشد کردی؟
کدام هویت به شما ارث داده شده است؟ (آلمان، زولو، مسلمان، مسیحی، قبیله، طبقه کارگر)

وظیفه و نقش

وظیفه و نقش شما در خانواده چیست؟
وقتی که شما کار می کنید، چه کسی هستید؟ (مادر، شوهر، معلم، مدیر، کارمند حقوق بشر، رئیس)

وابستگی

وقتی که شما در حال تفریح و لذت بردن در زمان غیر کاری (فوتبال، پیانو، شعر، کوهنوردی) هستید، چی کسی هستید؟

اهداف

شما می خواهید در پنج سال آینده، چه انجام دهید، چه کاره شوید و چه می خواهید به دست آورید؟
خود را در زمینه اهداف شخصی تان، چگونه توصیف می کنید و چگونه شما سعی می کنید این اهداف را جامه عمل بپوشانید؟ (به عنوان آورنده صلح، ترویج دهنده عدالت، کارآفرین، شاگرد)

ارزش ها

در مورد افرادی که شما آنها را تحسین می کنید، فکر نمایید. چه چیز تحسین برانگیزی در آنها است که شما آن را دوست دارید؟
در مورد وضعیتی فکر نمایید که بعداً آرزو داشتید که ای کاش متفاوت عمل می کردید. چه چیزی شما را مانع شد که واقعا کاری را که دوست داشتید انجام دهید، ندادید؟
به یاد بیاورید زمانی که شما در برابر کاری یا عملی ایستادگی کردید؟ ارزشهایی که شما را به دفاع و ایستادگی واداشت، چه بود؟ در مورد ارزش های اصلی و اساسی زندگی تان و ارزش های به دست آمده فکر کنید...
چرا در فعالیت های فعلی تان دخالت دارید؟ (انگیزه، الهام، قصد و انتخاب)
تا به امروز، به کدام تلاش و یا عملتان بیشترین افتخار را می کنید؟
از اشتباه هایتان چه درس هایی گرفته اید؟
در پنج سال آینده، چه تغییراتی را انتظار دارید؟

جزوه شماره 8: ضروریات بشر

بشر برای پیش برد حیات ضروریات مهمی دارد. روانشناس مشهور ابرهم ماسلو و عالم حل منازعات جان برتون این ضروریات را فراتر از غذا، آب و سرپناه می دانند. آنها تمام عناصر فیزیکی و غیر فیزیکی رشد و انکشاف بشروتمام آن چیزهای که بشر فطرتاً در پی حصول آن است نیز شامل ضروریات بشر می دانند.

ضروریات را که ماسلو ذکر کرده سلسله وار ردیف بندی شده است. هرم ضروریات ماسلو با غذا، آب و سرپناه شروع می شود و به تعقیب آن مصونیت و امنیت است و بعداً وابستگی یا دوست داشتن، عزت نفس و خواهشات شخصی.



جزوه شماره 7: منبع و انواع منازعه

منازعات در مورد معلومات

اغلباً گروه های دخیل در منازعه دارای معلومات کافی در باره و وضعیت نمی باشند. جمع آوری و صراحت حقایق بستر را برای رسایی از کشمکش ها آماده می سازد. طرفین معلومات را تفسیر مختلف می کنند و یا اهمیت وافر به همان معلومات یا حقایق دراند. بحث آزاد و مداخله افراد بی طرف و قابل اعتماد می تواند در تشخیص معلومات موجوده کمک کننده باشد.

منازعه در مورد منابع

منازعات در مورد منابع از قبیل زمین، پول و دیگر اشیا به سهولت قابل تشخیص است و راه را برای مذاکره باز می کند. بعضی وقت اگر چه طرفین دخیل در منازعه روی یک منبع (زمین، پول...) درگیر اند واضح می شود که موضوع نزاع اصلی چیزی دیگریست. شاید روابط، و یا ضروریات روانشناختی یک یا هر دو طرف باشد.

منازعه در روابط

تجارت های شراکتی و سازمان اجتماعی دارای یک سلسله اختلافات روی موضوعات مختلف می باشند. بعضی وقت وابستگی های که از اثر روابط بوجود می آید بزرگترین تخریب کننده در ابعاد مختلف می باشد و یا هم می تواند به سهولت رفع شود. درس از اتفاقات گذشته افراد را انعطاف پذیر می سازد تا در جستجوی منصفانه ترین راه حل باشند. اهداف، نقش ها، مسوولیت ها و دیگر دیدگاه ها در مورد تجارب گذشته ضرورت به ایراد دارند قبل از برآمدن از عهده دیگر منازعات.

منازعات بالای ضروریات

افراد مهم و قدرتمند ضرورت به هویت، شخصیت و عزت داشته که مداخله و مشاجره آنان برای داشتن منابع عامل اصلی منازعات می باشد. فرصت های سازنده برای افراد و جوامع که قادر به ابراز ضروریات خویش اند می تواند در ایراد ضروریات شان خطر ساز باشد. راه حل طویل المدت منازعه بالای منابع با در نظرداشت ضروریات و علایق افراد ذیدخل در منابع مرتبط است.

منازعات در مورد ساختارها








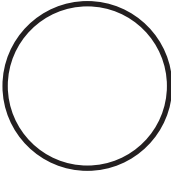

ساختار های سازمانی و اجتماعی مشخص کننده این است که کدام اشخاص دارای قدرت و منابع اند و حق تصمیم گیری را دارند. منازعاتی ساختاری شامل موضوعات دادگستری و همچشمی در راستای حصول اهداف می باشد. این نوع منازعات به سالهای متممادی ضرورت دارد تا تغییرات سازنده به میان آید.

ارزش های شامل در منازعات

ارزش ها و باورها از تجارب زندگی و جنبه های عقیدتی به میان می آید. ارزش های کسی را به چالش کشیدن خطر به هویت وی است؛ این منازعه در ارزش ها می باشد که حل این خیلی دشورا است. اکثر افراد عکس العمل تهاجمی در مقابل تهدید داشته و دوری از مذاکرات را اختیار می کنند، بدین باور اند که حل منازعات تغییری در ارزش های آنان وارد می کند. اگر قادر به روشنی انداختن در باره ارزش های آنان باشیم احساس می کنند که صدای آنها شنیده شده طرفین از رفتار تدافعی دوری می کنند. و حتی می آموزند چگونه در کنار یکدیگر با وجود تفاوت های آشکار زندگی کنند.

جزوه شماره 9: نقشه برداری منازعه

نمادها و سمبول های معمول برای ترسیم منازعه

	رابطه خوب
	رابطه ضعیف
	رابطه از بین رفته
	همکار، متحد
	نفوذ غالب
	منازعه
	موضوع
	طرفین
	سایه

مُدل یا شاخص ماکس نیف

تعریف عالم اقتصاد من فرید ماکس نیف از کشوری چیلی از مُدل طبقه بندی شده ضروریات بشر چنین است؛ که بشر با استفاده از این مدل و نظر به رفع ضروریات خویش قادر به تشخیص ثروت و فقر خود اند. وی ضروریات را در تمام فرهنگ ها و دوره های گذشته تاریخی ثابت دانسته و چیزی را که متمایز می داند نحوه پوره کردن ضروریات در ادوار تاریخی گذشته و فرهنگ های مختلف می باشد. نظر به مدل تمام ضروریات بشر منحیث یک سیستم دانسته شده که تمام بخش های آن وابسته و مرتبط به یکدیگر است.

به قول ماکس نیف ضروریات اساسی بشر قرار ذیل است:

- محیط زیست
- حفاظت و حمایت
- عاطفه یا مهربانی
- درک
- اشتراک
- تفریح و سرگرمی
- خلاقیت
- هویت
- آزادی

که باید در رابطه به پیامد راضی ساختن صادقانه جوانب منازعه واقعیت داشته باشد. هنگامیکه علاقمندیها میتواند به تکرار قابل بحث باشد، نیازها قابل مذاکره نخواهد بود. همچنان این بسیار مشکل خواهد بود تا متحرکین طرف راوادر نمائیم، و این خطرناک است که تا نیازهای اساسی جناهای منازعه کننده را از یکدیگرشان بدانیم، همچنان پیامدهای سازنده و قناعت بخش را بتوانیم بدست بیاوریم. وقتیکه علاقمندیها را تحلیل مینمائیم ما باید در ذهن مان باور داشته باشیم که:

- علاقمندی و نیازمندی های که تمام جناها دارند برای شان مهم و معتبر میباشد.
- راه حل یک مشکل باید با پرداختن به شمارش بیشترین علاقمندی های ممکن حد اکثر جناها.
- همیشه بیش از یک راه حل قابل قبول به مشکل است.
- چه نوع علاقمندی های سازگار شامل منازعه، همچنین یکی از منازعه کردن.

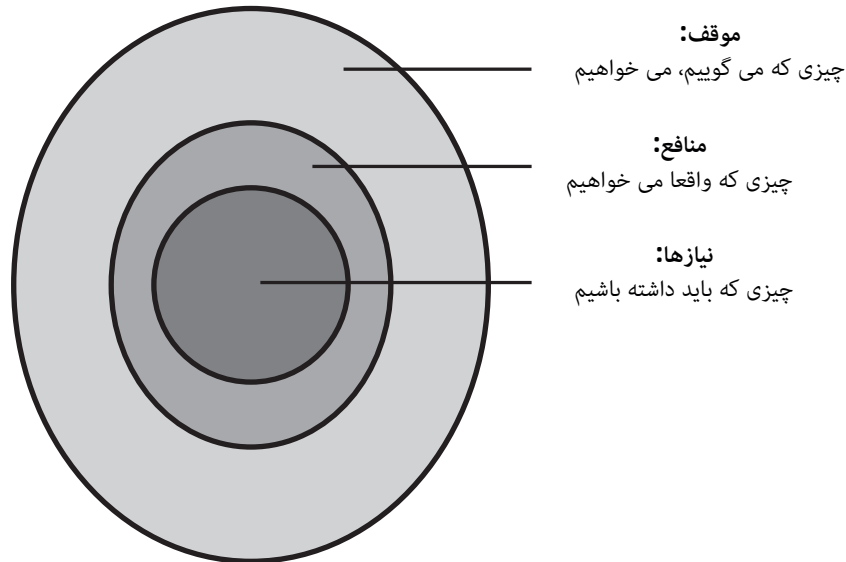
چه وقت به کار میرود؟

مدل پیاز میتواند استفاده شود به قسم بخش از تحلیل و فهمیدن متحرکین اوضاع منازعه، مگر همچنان آماده سازی برای سهولت آوری گفتگو فی مابین گروه های منازعه کننده، یا به قسم منازعه یا جریان وساطت خودی- حتی در جریان پروسه دو باره آماده سازی منازعه.

این میتواند برای کسانی که در گفتگو نامزد میشوند مفید باشد، به قسم یک امر موفق مذاکره، لازم است متیقین ساخته شود که نیاز، هر گروه کاملاً فهمیده شده است. همچنان مفید است قبل از داخل شده به یک مذاکره، قسم فهمیدن معنی فهمیدن بهتر علاقمندیها، موقف ها، و نیازهای دیگران را، مگر همچنان واضح بودن و نگهداشتن شان از تمام جریانات. این نظریه نشان دهنده تحلیل پیاز برای هر گروه درگیر، که شامل هدف تان است.

همچنان مدل پیاز میتواند درون بینی دایم را در منازعه، حتی افزایش امید های جدید را برای شان بیاورد، مثلاً اینها انواع منازعاتی هستند که در نتیجه پنهان کردن یا تحریف کردن نیازمندیهای واقعی، ایجاد منازعه خود سرانه، اینها نیازمندیهای میتوانند باشند که با لایه کردن لایه های منازعه بیشتر شناسائی شوند.

جزوه شماره 10 - پیاز



مدل پیاز

مبتهی بر نظریه ای است که لایه های آن شبیه گروه های در گیر هستند: قوای درونی زیادی است که در نظر گرفته شود، اما فقط کسانی که در ظاهر قابل مشاهده هستند، تا زمانیکه ما از لایه ها لایه برداری نکنیم و ببینیم در واقع چه است. این این اجازه میدهد تا درک بهتری از موقعیت ها، منافع و نیازهای واقعی طرفین داشته باشیم. این مار اجازه میدهد تا درک بهتری از موقف ها، منافع، نیاز ها و آنچه که واقعا جناها میخواهند نیاز دارند تمایز نمائیم.

در اوضاع مسالمت آمیز مردم بر اساس نیاز های واقعی شان نقل و عمل میکنند. در اوضاع وخیم عدم دست رسی بر نیاز های اولیه یا اساسی، همراه با بد گمانی و مشخصات روابط در منازعه، عوض کردن بر اساس روابطی که مردم با یکدیگر دارند.

- این مهم است که در باره فرق بین موقف ها و منافع معلومات داشته باشیم
- مردم در موقف که هستند چه میگویند چه میخواهند از یک منازعه.
 - منافع مردم که واقعا چه میخواهند، و انگیزه شان چه است.
- لایه های بیرونی پیاز نماینده گی از موقف های مینمایند که ما هر یک را اجازه میدهیم تا ببیند و بشنود (ما چه میگوئیم چه میخواهیم). لایه های زیرین علاقمندی مان هستند (چیزیکه ما میخواهیم)، که نماینده گی از آرزو که ما از منازعه بدست بدست میآوریم مینماید. در هسته پیاز نیاز مندی های مان هستند (ما باید چه داشته باشیم)،

جزوه شماره -12 روش های رفتار در وضعیت منازعه

بازرسی کردن- طریقه خود

دیدن منازعات و مشکلات به قسم اعتراضات بردن یا باختن - و این مشکل است برنده باشیم. این روش به تکرار از نتیجه یک آرزوی عاری از حفاظت خود شخص از درد غلط بودن. بعضی اوقات ضروری است که اگر تهدید خطرناک باشد، مگر تکرار آنها سر چشمه منازعات زیادی است. اخیراً در قلب بازنده به قسم تجاوز تعلق میگردد.

سازش کردن- دادن و گرفتن

هرکس بعضی چیزهای را از دست میدهد و بعضی چیزی های بدست میآورد. این یک راه معامله در منازعه است، مگر سوق دادن گرایش ترجیح میدهد به راه حل های کوتاه مدت. شاید هر یک واگذار شوند یا احساس کنند که چیز مهمی را از دست دادند، و امکان راه حل های بهتر را بسته نمایند (بطور مثال، افزایش منابع که در دسترس دارند)

حل کردن مشکلات بطریق خودی

بطور دیگر شیوه شناخت (به دست آوردن پیروزی) که در نمایش منازعات به قسم حل مشکلات مابین ما میباشد. در بعضی اوضاع هر یک از مشمولین وضعیت منازعه میتوانند پیروزی مهمی را بدست بیاوند. این اولویت مساوی را در روابط جناهای دیگر میگذارند و رضایت جانبین را بدست میاورند. هنگامیکه در بسیار از اوضاع این مهمترین راه حل تاثیر گذار، منصفانه و پایدار خواهد بود، این از یک گزینه آسان دور است.

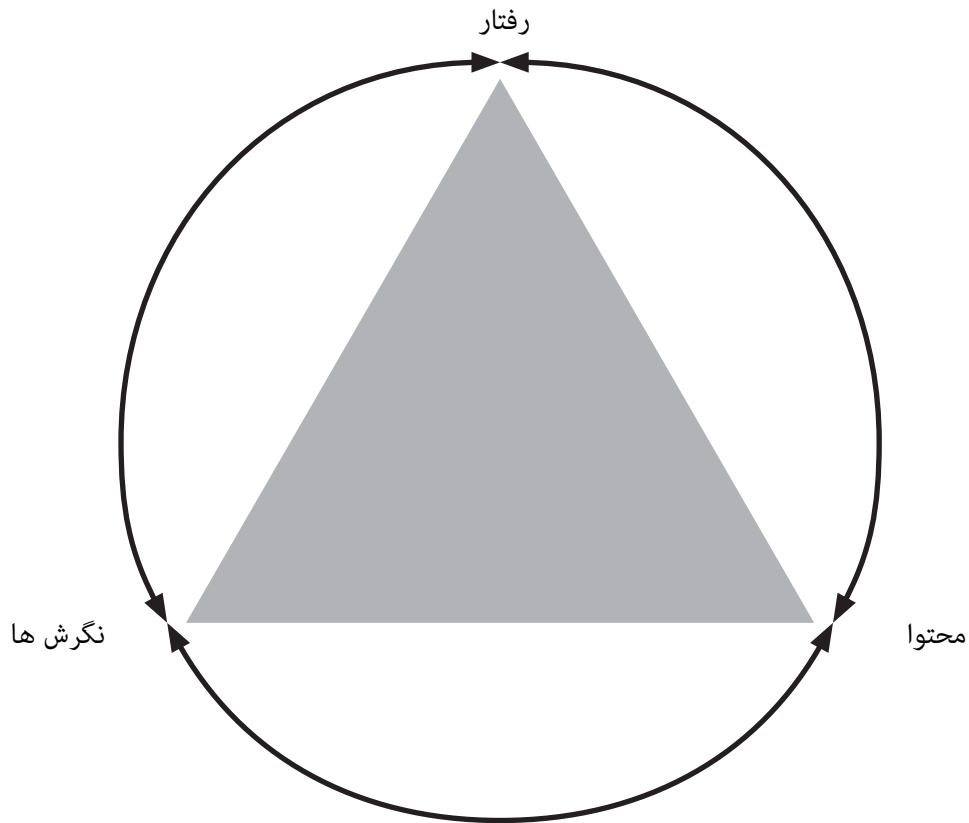
منت گذاری به شیوه خود شما

صلح به هر قیمتی دلیل پشتیبان این روش است شما بر فضای موافقت نامه صاف، یا نادیده گرفتن موافقت نکردن را تاکید میکند، اگر شما نگوئید که شما در حال فکر کردن چه هستید دیگران نمیتوانند بدانند، بنا بر این آنها کم قدرت هستند تا با منازعه معامله نمایند. این روش میتواند مفید باشد اگر یک منازعه فشار بسیار زیاد را در روابط بیاورد، و بعضی اوقات سبب انکشاف میشود بخاطریکه شما رفیق های خوب باقی میمانید.

جلوگیری از هیچ طریقی

ردن کردن با هیچ طریقی نه از فزیک و احساساتی، از یک منازعه داده میشود شما نمیگوئید که چه اتفاقاتی می افتد، مگر شما شاید عاقلانه باشید موضوع سوال مربوط شما نباشد. این وانمود میکند که مشکلات خطرناک را اجازه میدهد باعث افزایش بررسی نکردن و اگر اجتناب از افراط کردن میتواند دیگران را جازه بدهد. مردم این روش را به کرات استفاده میکند تا ذهن شان را دیگران تغیر بدهند. مگر مثل اشکال دیگر اجباری این دارای این قیمت است.

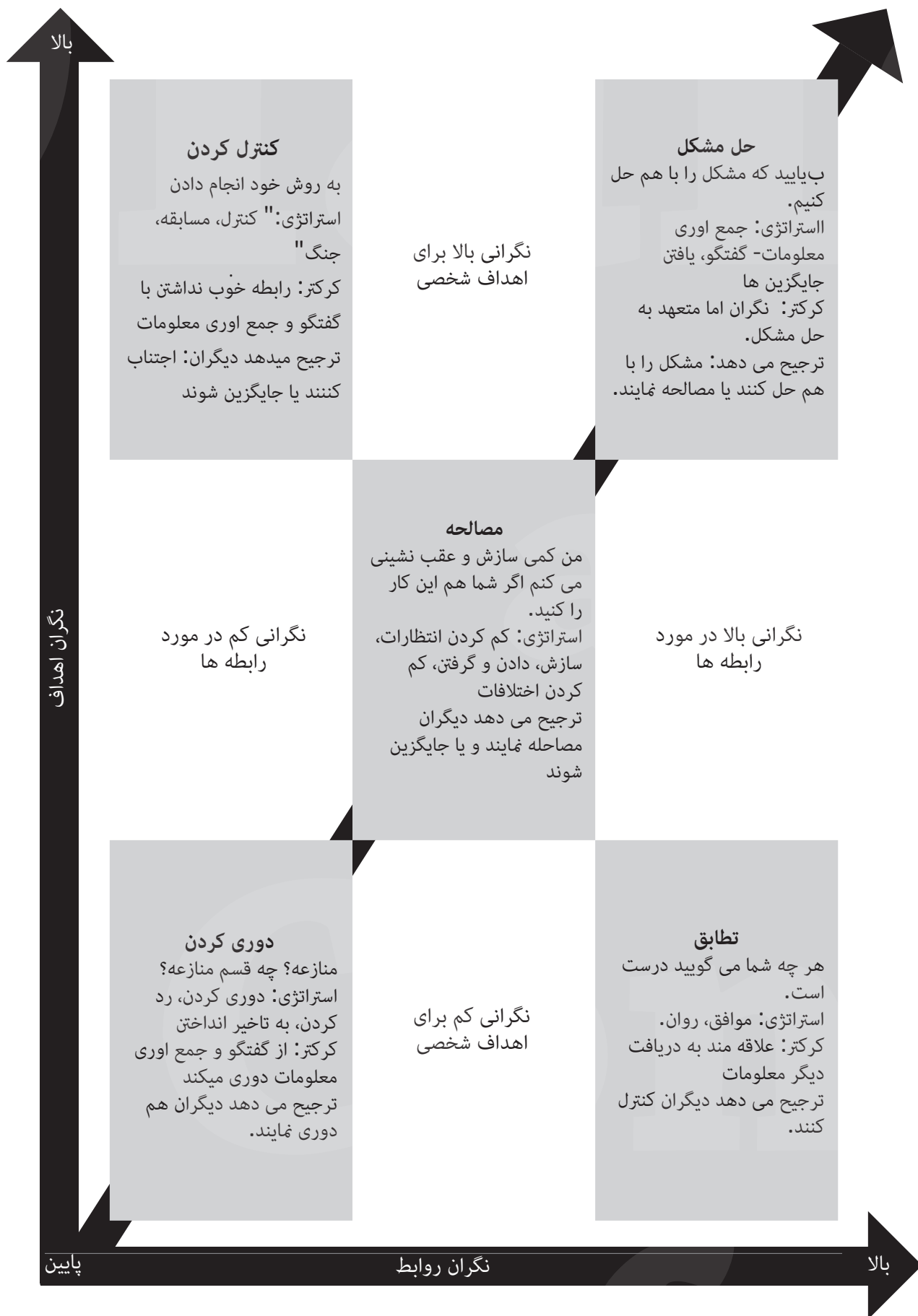
جزوه شماره 11 – مثلث ABC



SOURCE: C.R. Mitchell, *The Structure of International Conflict*, Macmillan 1981

این تحلیل بر اساس فرضیه منازعات که دارای سه عنصر سازنده یا ترکیب دهنده می باشد است: سابقه وضعیت، رفتار و سلوک کسانی که شامل هستند. این سه عوامل نمایانگر سه ضلع مثلثی میباشند. این سه عوامل تاثر گزار یکدیگر اند، از این رو خطوط شان یکی به دیگری نفوذ دارد.





Dialogue and Conflic