



Stjórnun átaka



Staðnám

Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union



DISCLAIMER: The European Commission's support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents, which reflect the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.





Námsmarkmið

1. Greina ágreining og
hvernig hægt er að nýta
hann til vaxtar

2. Læra um fimm orsakir
ágreinings

3. Greina algenga
stigmögnun ágreinings hjá
fólki

Dæmi 1

Hvað er ágreiningur?

Af hverju ættir þú að leysa ágreining?

Hvenær ættir þú að leysa ágreining?

Hvernig ættir þú að leysa ágreining?

Hvenær á að leysa ágreining?

Hvernig myndirðu skipuleggja fund milli hópa sem eiga í ágreiningi? Hvenær myndir þú sætta þig við stöðuna og hvenær myndir þú berjast fyrir meiri lausn?

Hvernig myndir þú bregðast við ef annar aðili myndi ráðast á þig persónulega?

Verkefni - Skrifðu svörin niður áður en þú lest námsefnið. Skoðuðu þau svo aftur eftir að þú hefur farið í gegnum námsefnið og athugaðu hvort þú hafir lært eitthvað nýtt.

Hvernig getur þú leyst úr ágreiningu?

Eftirfarandi sjö skref er hægt að nota til að leysa úr ágreiningu:

1. Hafa skilning á ágreininginum
2. Eiga í samskiptum við hinn aðilan
3. Hugsa um mögulegar lausnir
4. Velja bestu lausnina
5. Notað þriðja aðila til að miðla málum
6. Skoðað aðra valmöguleika
7. Ráðað við streituvaldandi aðstæður og þrýsting

Vísbending - Reyndu að muna eftir þessum atriðum í sýndarveruleikanum :)

1. Að hafa skilning á ágreiningi

Verkefni - Hugsaðu um dæmi þar sem þú áttir í ágreiningi við samstarfsfélatga eða vin -
3 mínútur



Dæmi fyrir hlutverkaleik í ágreiningi

Sara þrífur reglulega sameiginlega ísskápin á kaffistofunni. Dag einn hendir hún afgangi sem Martin átti. Martin áttar sig á þessu daginn eftir og missir stjórn á skapi sínu við Söru. Hún bregst við með því að segja að hann hafi átt á ځ merkja matinn sinn. Þau eru bæði orðin reiځ, Söru finnst hún ekki metin að verځleikum fyrir að taka alltaf til í ísskápnunum og Martin finnst eins og það sé ekki borin virځing fyrir eignum sínum.

Spurningar

Þú veist að þú hefur skilning á efninu þegar....

Svaraðu spurningunum hér að neðan, berðu svörin þín svo saman við það sem kemur á næstu glæru.

Hvað er úrlausn ágreinings?

Af hverju ættir þú að notast við úrlausn ágreinings?



Hvað er úrlausn ágreinings?

Úrlausn ágreinings er leið fyrir tvo eða fleiri aðila til að finna friðsamlega lausn á ágreiningi þeirra á milli

Af hverju ættir þú að notast við úrlausn ágreinings ?

Til að komast að lausn sem hentar öllum aðilum.

Til að skilja meira um hugmyndir, trú og bakgrunn fólks se gæti verið ólíkur þínum eigin.

Dæmi 2

Orsakir ágreinings

Upplýsingar

Gildi

Áhugi

Sambönd

Uppbygging (structural)

Orsakir ágreinings

Það eru fimm megin orsakir ágreinings: Upplýsingar, gildi, áhugi, sambönd, uppbygging.



Upplýsinga
ágreiningur



Gildis
ágreiningur



Ágreiningur vegna
áhuga



Sambands ágreiningur



Uppbyggingar
ágreiningur



Spurningar

Dæmi um ágreining

Sara þrífur reglulega sameiginlega ísskápinn á kaffistofunni. Dag einn hendir hún afgangi sem Martin átti. Martin áttar sig á þessu daginn eftir og missir stjórn á skapi sínu við Söru. Hún bregst við með því að segja að hann hafi átt á ǫ merkja matinn sinn.

Þau eru bæði orðin reið, Söru finnst hún ekki metin að verðleikum fyrir að taka alltaf til í ísskápnunum og Martin finnst eins og það sé ekki borin virðing fyrir eignum sínum.

Þú veist að þú hafir skilning á efninu þegar.....

Þú getur komið auga á fimm megin orsakir ágreinings í dæminu hér að ofan. Skrifaðu setningu fyrir hverja af fimm orsökunum þar sem þú útskýrir af hverju þú heldur að það sé orsök (eða ekki) fyrir atburðinum að ofan. Ræðið saman um þetta .

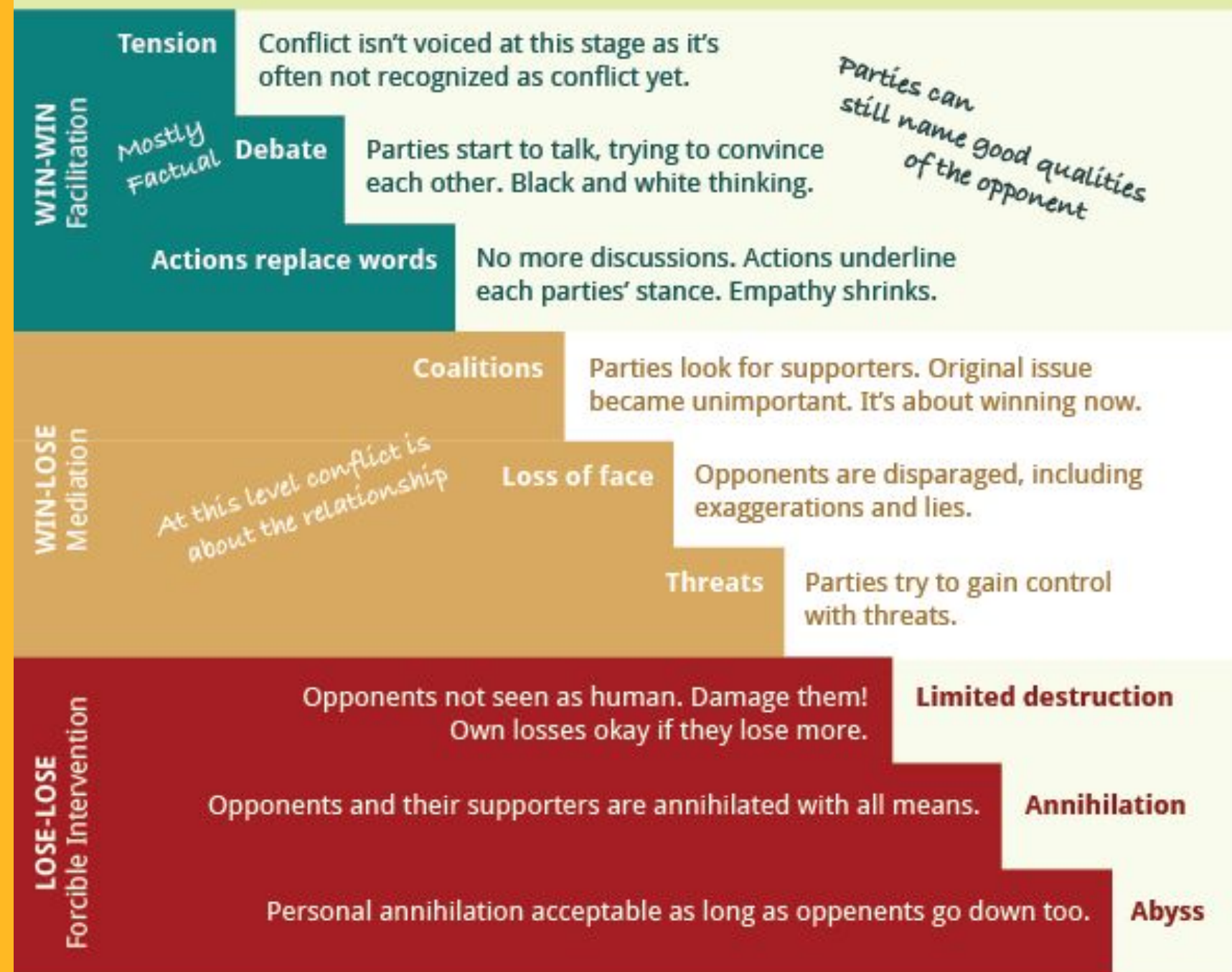


Dæmi 3

Níu stiga líka Glasl's um lausn ágreinings

Glasl's Stages of Conflict Escalation

Conflict is normal. It becomes a problem if it spirals out of control. Friedrich Glasl's model can help you figure out, what stage each conflict party is on and what type of involvement might help. The model applies to all kinds of conflicts such as fights at work, divorce, and wars.



Picture:

Líkan um stigmögnun

Ágreining á stigi **1-3** er hægt að leysa friðsamlega, mögulega með hálp utanaðkomandi (td. foreldrar segja börnum sínum að sættast).

Á stigi 4, aðilar þurfa á utanaðkomandi aðstoð að halda til að leysa ágreining. Glasl lýsir eftirfarandi til að leysa úr ágreining:

- Stig 1-3: Sjálfshjálp er ennþá möguleg
- Stig 2-3: Hjálp í gegnum vini, fjölskyldu eða fagaðila
- Stig 3-5: Ytri aðstoð, í gegnum fagaðila
- Stig 4-6: Hjálp í gegnum ytri meðferðaraðila
- Stig 5-7: Hjálp með mikilli faglegri aðstoð
- Stig 6-8: Aðstoð með vilja eða skyldu (gerðardóm)
- Stig 7-9: Hjálp eingöngu möguleg með inngrípum eins og hér að ofan

Leiðtogar ættu að vera sérstaklega meðvitaðir um stigmögnun ágreining.

Hægt er að líta á ágreining frá hlutlausu sjónarmiði og ef nauðsynlegt er þarf að fá ytri aðstoð. Einnig er hægt að fá þriðja aðila sem er ekki í deilunum til að aðstoða.

Stigmögnun ágreinings frá Hollywood

Hið fullkomna næstum skólabókadæmi um öll stigin er hægt að finna í bandarísku kvikmyndinni “The War of the Roses” með Danny DeVito, Michael Douglas og Kathleen Turner.

Í þessari dramatísku mynd, vill eiginkonan skilja við mann sinn. Reynt er að ná samkomulagi en þetta er í fyrsta sinn sem hún þarf að eiga vö erfiðleika af þessum toga.

Ágreiningurinn verður dýpri og dýpri og þróaast á endanum í aðgerðir þar sem þau skemma húsið.

Í endanum, liggur fyrrverandi maður hennar deyjandi í forstofunni eftir að hafa dottið í kjölfar áflogs við konu sína. Endapunktur er hér algjörlega náð, þar sem allir tapa.



samantekt



Win-Win

1. Mismunandi skoðanir aðla. Er ekki talið vera ágreiningur.
2. Skautun og rökræður leiða til deila. Aðilar vilja sannfæra hvorn annan.
3. Aðgerðir í stað orða. Samtalið hættir. Samkennd með hinum aðilanum er ekki lengur til staða

Win-Lose

4. Áhyggjur og bandalag Verið er að leita félaga. Virðist lögmætt að fordæma hinn aðilann.
5. Andlit afmáð. Eyðileggja á einnenni andspænis aðila. Breytingar. Skortur á trausti.
6. Hótunaraðgerðir. Ógnanir endurspeglar eigin vald.

Lose-Lose

7. Takmörkuð eyðilegging. Hinn aðilinn ekki lengur séð sem manneskja, vilji til að skaða.
8. Sundrung, eyðileggja á allt sem studdi hinn aðila
9. Saman í huldýpi. Þeirra eigin eyðilegging samþykkt til að sigra hinn aðilann.

Hugarflug (staðnám)

Tími- 10 mínútur (25 mínútur í heild) - Sjálfsvinna/einstaklingsvinna

Kynningarglæra - Hugarflug

Verkefni: Hvernig myndirðu
takast á við eftirfarandi

Nefndu dæmi um nýlegan ágreining (í vinnu eða heima)

1. Skilgreindu vandan
2. Greindu hvers konar ágreining um ræðir. (Upplýsingar, gildi, áhugamál, samband, uppbygging)
3. Hver eru áhugamál þín?(Hvað er áhugamál mitt? Hvað skiptir mig raunverulega máli í þessum ágreiningi?
Hvað vill ég? Hvað þarf ég? Hverjar eru áhyggjur mínar, vonir, ótti?
4. Hver eru áhugamálin þeirra? (Hver eru áhugamál hins aðilans? Ef ég væri í þeirra sporum, hvað myndi ég raunverulega vera hugsa um í þessum ágreiningi? Hvað vill hann? Hvað þarfnast hann? Hverjar eru áhyggjur hans, vonir og ótti?
5. Hvernig myndir þú takast á við ágreininginn núna?

Hlutverkaleikur - staðnám

Tímalengd: 10 mínútur (35 mínútur í heild)

Veldu tvo þátttakendur og gefðu þeim atburðarás fyrir hlutverkaleik.

Aðstæður 1

Vagnstjóri - Þú ert að fara frá stoppustöð, þú er fimm mínútum á eftir áætlun. Skyndilega skellir einhver hurðinni þinni upp og byrjar að öskra á þig.

Borgari - þú ert að bíða eftir strætó. Vagninn kemur og lokar hurðinni áður en þú getur farið inn í hann. Vagninn er að fara í burtu. Þú verður að ná vagninum til þes að geta kvatt ættingja þína á stöðinni. Þú verður að komast í vagninn. Þú ert reiður þar sem vagnstjórinn skildi þig næstum eftir og þú varst búin að bíða eftir hinum í tíu mínútur.

Leiktu ofangreint eftir og skýrðu af hverju þú hefur rétt fyrir þér.

Eftir tvær mínútur spurðu þátttakandann, sem hafði rétt fyrr sér, að útskýra báðar hliðar, spurðu

Mat - (stažňám)



Contributor
Rebecca
Wolff Jenette
Nagy

Heimildaskrá

Print Resources

Altman, D. et al. (1994). Public health advocacy: Creating community change to improve health. Palo Alto, CA: Stanford Center for Research in Disease Prevention.

Bisno, H. (1988). Managing Conflict. Newbury Park, MA: Sage Publications.

Evarts, W. et al. (1983). Winning through accommodation: The mediator's handbook. Dubuque, IA: Kendall/Hunt.

Fisher, R., & Ertel, D. (1995). Getting ready to negotiate: The getting to yes workbook. New York, NY: Penguin.

Fisher, R., & William U. (1991). Getting to Yes: Negotiating agreement without giving in. New York, NY: Penguin.

Sun, T, (1988). The Art of war, trans. Thomas Cleary Boston: Shamhala (550 B.C.)

Ury, W. (1993). Getting past No: Negotiating your way from confrontation to cooperation. New York, NY: Bantam.

Heimildarskrá

- Glasl's Escalation Model
<https://www.mediate.com/glasls-nine-stage-model-of-conflict-escalation/>
<https://www.law.uh.edu/blakely/advocacy-survey/Conflict%20Escalation%20Glasl.pdf>
https://www.researchgate.net/figure/Glasls-escalation-model-and-different-forms-of-conflict-capabilities_fig4_40105224



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union