 Toolbox

Title : Περί Συγκρούσεων

Exercise Code: SLINSUP001

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Category: | Size: | Duration: | Language: |
| 5 Conflict Solving Strategy8 Situational Awareness | Small group | 60 mn | English |

# Purpose/Aims:

When we speak about conflict or about situation of conflict, what do we speak about? Have we the good vision of the situation in which we are, or the good vision of the situation which we state or in which we are stated? What is the part of subjectivity or objectivity which livens up leads our reflection? Have we the sufficient distance to estimate the important level of the conflict? Etc. … So many questions arise unconsciously to us and on which it would be advisable to be able to put a few moments our reflection.

Όταν μιλάμε για σύγκρουση ή για μια συγκρουσιακή κατάσταση, για τι ακριβώς μιλάμε; Έχουμε καλή εποπτεία της κατάστασης στην οποία βρισκόμαστε ή της κατάστασης την οποία δηλώνουμε ότι βρισκόμαστε; Ποια υποκειμενικά ή αντικειμενικά στοιχεία καθοδηγούν τον προβληματισμό μας; Είμαστε αρκετά αποστασιοποιημένοι, ώστε να εκτιμήσουμε πόσο σημαντικό είναι το επίπεδο της σύγκρουσης; Έτσι, ασυνείδητα προκύπτουν πολλά ερωτήματα πάνω στα οποία θα ήταν καλό να αφιερώσουμε λίγο χρόνο για αναστοχασμό.

# Description:

Εν αντιθέσει προς τη συνήθη αντίληψη, το να διαφωνήσει κανείς με ορισμένες ιδέες δεν συνιστά απαραιτήτως μια κατάσταση σύγκρουσης. Αυτό συμβαίνει πολύ συχνά όταν μία πλευρά προσπαθεί να υπερασπιστεί τις θέσεις της χωρίς να λαμβάνει υπόψη τις θέσεις άλλων τμημάτων.

Συχνά πιστεύουμε ότι η σύγκρουση μεταξύ των ανθρώπων είναι μια «κακή» σχέση. Παρ’ όλα αυτά, πολλοί κοινωνιολόγοι (όπως ο Georg Simmel), φιλόσοφοι (όπως ο Χέγκελ ή ο Νίτσε) και ψυχολόγοι αναπτύσσουν μια πιο θετική θεώρηση της σύγκρουσης ως μια κατάσταση της σχέσης μεταξύ των ατόμων. Μερικοί ψυχολόγοι θεωρούν ότι οι συγκρούσεις δεν αποτελούν σφάλματα επικοινωνίας και αντιμετωπίζουν τη διαφωνία ως εξίσου σημαντική και συνηθισμένη με την ομόνοια: «τα προβλήματα είναι εγγενή στη φύση και στη δυναμική μιας σχέσης, διότι η συνύπαρξη και η επικοινωνία είναι διαδικασίες πολύπλοκες και δύσκολες».

Ωστόσο, η σύγκρουση είναι πάντοτε επίπονη και, σε αντίθεση προς μια καλή συμφωνία, παρεμποδίζει τη σχέση από το να εξελιχθεί και να είναι παραγωγική. Αυτός είναι ο λόγος που συχνά είναι αναγκαίο να ρυθμίσουμε και να λύσουμε τις συγκρούσεις. Αλλά για την επίτευξη αυτού είναι σημαντικότερο να αφήσουμε τα εμπλεκόμενα μέρη να κατανοήσουν τι συμβαίνει μεταξύ τους και να αναλάβουν τα ηνία της σχέση τους (αντί να αφεθούν σε αυτή), παρά να τους κατευθύνουμε (με τη βία ή την πειθώ) προς μια «καλή συμφωνία», η οποία δεν θα λαμβάνει υπόψη την ουσία των διαφορών τους.

Η λέξη «σύγκρουση» από μόνη της μπορεί να ερμηνευθεί ή να οριστεί με ποικιλοτρόπως ανάλογα με την προσέγγιση που ακολουθείται. Στην κοινωνιολογία η σύγκρουση ανακύπτει όταν μια απόφαση δεν μπορεί να ληφθεί με τις συνήθεις διαδικασίες. Η κοινωνιολογία των οργανισμών δείχνει ότι οι συγκρούσεις εξαρτώνται από οργανωτικά μοντέλα και σχέσεις εξουσίας.

Στο δίκαιο η έννοια της σύγκρουσης προσεγγίζεται διαφορετικά αν εξεταστεί υπό το πρίσμα του Εργατικού Δικαίου, του Δημόσιου Διεθνούς Δικαίου ή του Ιδιωτικού Διεθνούς Δικαίου, του Διοικητικού Δικαίου κ.λπ.

Στην ψυχανάλυση μπορούμε να κατανοήσουμε τη σύγκρουση ως χαρακτηριζόμενη από ένα «Βίαιο δυϊσμό που περιλαμβάνει τρία βασικά στοιχεία της προσωπικότητας: το εκείνο, το εγώ και το υπερεγώ».

Στη φιλοσοφία και τις ανθρωπιστικές επιστήμες θα ήταν σκόπιμο να διευκρινιστεί το νόημα και τα χαρακτηριστικά της σύγκρουσης σύμφωνα με τα σχετικά πεδία: Κοινωνικο-πολιτικό, Εθνολογία, Ηθική, Παιδαγωγική, Ψυχολογία, Ψυχανάλυση.

Υπάρχουν λοιπόν πολλές προσεγγίσεις οι οποίες μας επιτρέπουν να κατανοήσουμε καλύτερα την πολυπλοκότητα αυτής της έννοιας και τις δυσκολίες που απορρέουν από αυτήν.

*Exercise:*

Η άσκηση θα υποστηριχθεί από το μοντέλο του εργαλείου «Το δέντρο της Σύγκρουσης», το οποία θα σχεδιαστεί σε ένα χαρτόνι. Αυτό το δέντρο θα αποτελείται από 3 μέρη: τα δυναμικά στοιχεία της σύγκρουσης (που συμβολίζονται από τα φύλλα και τα κλαδιά), τα προφανή προβλήματα (που συμβολίζονται από τον κορμό, τους δομικούς παράγοντες (που συμβολίζονται από τις ρίζες).

Πριν την έναρξη αυτής της δραστηριότητας, επιλέγεται με κλήρωση ένα άτομο το οποία θα είναι υπεύθυνο για να καθοδηγήσει τη συζήτηση που θα ξεκινήσει αφότου οι άλλοι συμμετέχοντες έχουν κάνει μια προσωπική ανάλυση στην οποία το ίδιο δεν θα συμμετέχει.

Ατομική Εργασία: αρχικά, ζητήστε από κάθε εκπαιδευόμενο να σημειώσει ή να σχεδιάσει σε ένα ή περισσότερα φύλλα χαρτιού ορισμένα στοιχεία που αντιπροσωπεύουν σημαντικές πηγές συγκρούσεων. Στη συνέχεια, κάθε συμμετέχων θα πρέπει να κολλήσει αυτά τα στοιχεία στην καλύτερη κατά τη γνώμη του θέση πάνω στο δέντρο.

.

Συζητήσεις στο πλαίσιο μιας ομάδας: Το άτομο που έχει επιλεγεί, βοηθούμενο από τα στοιχεία που διατίθενται στο «δέντρο της σύγκρουσης», θα ξεκινήσει τη συζήτηση και θα ρυθμίσει τη ροή της. Θα απευθύνει ερωτήσεις σε ολόκληρη την ομάδα για να φέρει στο προσκήνιο έναν κοινό προβληματισμό όσον αφορά το γιατί τέθηκαν συγκεκριμένα στοιχεία σε συγκεκριμένες θέσεις πάνω στο δέντρο. Σκοπός είναι να καταφέρει να κατευθύνει έναν συλλογικό αναδεικνύοντας τους λόγους ή τα προσωπικά κίνητρα των επιλογών που έγιναν.

**Στόχοι:**

• Κατανόηση των δεσμών που μπορεί να υπάρχουν ανάμεσα στις υποβόσκουσες και βαθιές αιτίες της σύγκρουσης.

• Εξασφάλιση των απαραίτητων στοιχείων που θα επιτρέψουν στους συμμετέχοντες να οικοδομήσουν τη δική τους ανάλυση και τη δική τους προσέγγιση μιας κατάστασης.

# Material:

Χαρτόνια, φύλλα χαρτιού, τραπέζια και καρέκλες

# Methods:

Ατομική εργασία, ομαδικές εργασίες και ανάλυση

# Advice for Trainer:

The participant will be attentive to the location of each element. Through a work of guidance in the exchanges, he will have to lead the participants to find why such element was put in such place.
· Is this choice subjective or was it made for real objective reasons?
· How to establish the links between the fundamental causes and the dynamic factors?
· How is made the interaction and what are the limits?
· Can a punctual mediation which can appear " instantly", be an answer to deeper causes?

Ο συμμετέχων θα πρέπει να προσέχει την θέση κάθε στοιχείου. Μέσα από την διαδικασία της καθοδήγησης των συνδιαλλαγών, θα πρέπει να κατευθύνει κατάλληλα τους συμμετέχοντες ώστε να βρουν γιατί ένα συγκεκριμένο στοιχείο τοποθετήθηκε σε συγκεκριμένη θέση.

• Η επιλογή αυτή είναι υποκειμενική ή την υπαγόρευσαν αντικειμενικοί λόγοι;

• Πώς εδραιώνονται οι δεσμοί μεταξύ των θεμελιωδών αιτιών και των δυναμικών παραγόντων;

• Πώς γίνεται η αλληλεπίδραση και ποια είναι τα όρια;

• Μπορεί μια άμεση διαμεσολάβηση να δώσει απάντηση στις βαθύτερες αιτίες;

# Source/Literature:

Friedrich Glas l: *la gestion des conflits.* *Un guide pour les gestionnaires, consultants et conseillers.* Haupt, Berne 9 A. 2009

Roger Fisher, William Ury, Bruce Patton *Getting to Yes.* *La technique de négociation classique.* 24ème edition

[*http://www.cnrtl.fr/definition/conflit*](http://www.cnrtl.fr/definition/conflit)

# Handouts:

«The Tree of the conflict » made by INSUP (not yet available in English : will be translated)

Document which summarizes sources of conflict and attitudes and solutions

# Contributor (partner):

# INSUP