Mediation Script

ఇద్దరి మధ్య నిలబడటం అంటే ఒకరి వైపు నిలబడటం కాదు, ఇద్దరి అవసరాల వైపు నిలబడటం.

ఎలా చేయాలి

1. నీ team లో పెరుగుతున్న ఒక చిన్న గొడవ ఎంచుకో. ముందు ఇద్దరితో విడివిడిగా మాట్లాడు, తర్వాత ఈ page తో ఇద్దరినీ కలిపి కూర్చోబెట్టు.
2. మొదట్లోనే నీ stake చెప్పు. Manager పూర్తిగా neutral కాదు — result లో నీకూ ఒక stake ఉంటుంది, దాన్ని దాచకుండా ముందే చెప్పడమే fair.
3. తీర్పు చెప్పకు. ఏం అడుగుతున్నారు, ఎందుకు అడుగుతున్నారు — రెండు columns నింపి, options ఇద్దరితోనే చెప్పించు. ఊరి పెద్ద తీర్పు చెప్తారు, mediator ఇద్దరూ తమ దారి తామే కనుక్కునేలా చేస్తారు.

ఇక్కడ mediation కాదు: safety rule దాటినా, ఎవరైనా ఇంకొకరిని వేధిస్తున్నా — అక్కడ ఇద్దరినీ ఒకే table దగ్గర కూర్చోబెట్టి "సర్దుకోండి" అనకు. అక్కడ నువ్వే నిర్ణయించాలి, సరైన channel కి తీసుకెళ్ళాలి (Lesson 9.5).

FIVE STEPS మనమే తయారుచేసిన ఐదు అడుగులు

1	2	3	4	5
విడిగా ఒక్కొక్కరితో విడిగా: "ఇందులో నిన్ను అసలు ఏం బాధపెడుతోంది?"	Rules ఇద్దరూ కలిసి పెట్టుకోవడం · నీ stake ముందే చెప్పు.	తిరిగి చెప్పు ఒకరు చెప్తే, ఇంకొకరు విన్నది తన మాటల్లో.	ఎందుకు ఏం అడుగుతున్నారు కింద, ఎందుకు అడుగుతున్నారు.	Trial Options వాళ్ళవే · ఒక చిన్న trial · ఒక check-in date.

EXAMPLE · సలీం · వెంకట్, గణేష్ · shift handover · ముందు విడివిడిగా, మర్నాడు ముగ్గురూ

1 · విడిగా	ఒకటే ప్రశ్న: "ఈ handover లో నిన్ను అసలు ఏం బాధపెడుతోంది?" → వెంకట్: పోయిన నెల ముందు shift లో మిగిలిన loose cartons వల్ల QA report లో తన shift పేరు · గణేష్: పాప school two-thirty కి వదులుతారు, late అయితే పాప gate దగ్గర ఒంటరిగా.
నా stake · ముందే	"Handover సరిగ్గా జరగాలనేది నా అవసరం, అందుకే పూర్తిగా neutral కాదు, కానీ మీ ఇద్దరిలో ఎవరి వైపూ కాదు."
2 · Rules · ఇద్దరూ కలిసి	ఒకరు మాట్లాడుతుంటే మధ్యలో ఆపకూడదు · పాత గొడవలు తవ్వకూడదు.
3 · తిరిగి చెప్పడం	గణేష్ మొదట: "అంటే నేను పని ఎగ్గొడతాను అంటున్నాడు." సలీం మెల్లగా: "అతను అలా అనలేదు, ఇంకోసారి try చెయ్యి." రెండోసారి: "నా shift తర్వాత మిగిలిన cartons వల్ల QA report లో నీ shift పేరు వచ్చింది, అందుకే నీకు కోపం." వెంకట్ తల ఊపాడు. తర్వాత వెంకట్: "నువ్వు two కి వెళ్ళేది పని ఎగ్గొట్టడానికి కాదు, పాప కోసం."
4 · ఎందుకు · fair standard	Positions ఢీకొన్నాయి, interests ఢీకొనలేదు (page 2) · clean అంటే ఏంటో — line clearance checklist, ఎవరి మాటా కాదు, plant మాట.
5 · Options · trial · check-in	గణేష్ shift చివరి fifteen minutes clearance కే · shifts కలిసే ten minutes లో ఇద్దరూ కలిసి line చుట్టూ ఒక round · checklist మీద ఇద్దరి signatures, sign అయ్యాక line వెంకట్ ది · output తగ్గే విషయం plant head తో సలీం · two weeks trial, మొదటి check-in వచ్చే Friday.

మొదటి వారం ఒక రోజు round late అయింది, గణేష్ clock చూస్తుంటే వెంకట్: "పద, మిగిలినవి ఇద్దరం త్వరగా చూద్దాం, పాప ఎదురుచూస్తుంది." Best friends కాలేదు, కానీ handover లో మాటలు మళ్ళీ మొదలయ్యాయి.

TWO COLUMNS సలీం board మీద · ఇక్కడ ఎవరూ villain కాదు

ఎవరు	ఏం అడుగుతున్నారు · position	ఎందుకు అడుగుతున్నారు · interest
వెంకట్ తర్వాతి shift	గణేష్ line పూర్తిగా clean చేసి, ఏం మిగిలిందో చూపించాకే వెళ్ళాలి.	చేయని తప్పుకి QA report లో తన పేరు రాకూడదు.
గణేష్ morning shift	నా shift two కి అయిపోతుంది, తర్వాతి పని తర్వాతి shift దే.	Two కల్లా బయల్దేరాలి — పాప school two-thirty కి వదులుతారు.

MY MEDIATION ఎవరి మధ్య: _____ · గొడవ: _____

ఎవరు	ఏం అడుగుతున్నారు · position	ఎందుకు అడుగుతున్నారు · interest

నా SCRIPT · step 4 పైన రెండు columns లో

1 · విడిగా · ఎప్పుడు	
నా stake · ముందే	
2 · Rules · కలిసి	
3 · తిరిగి చెప్పడం	
4 · Fair standard	
5 · Trial · check-in	

FEEDBACK PARTNER · వారం చివర్లో

Check-in రోజు ఇద్దరినీ విడివిడిగా అడుగు — "ఆ meeting లో మీ మాట పూర్తిగా విన్నారని అనిపించిందా, నేను ఎవరి వైపైనా మొగ్గినట్టు అనిపించిందా?"

Team లేదా? College లోనో, ఇంట్లోనో, friends తోనో — room పనుల మీద గొడవలో ఇవే ఐదు అడుగులు try చేసి, ఇదే అడుగు.

Fisher, R., & Ury, W. (1981). *Getting to Yes: Negotiating Agreement Without Giving In.* Houghton Mifflin; 2nd ed. with B. Patton (1991) — Harvard Negotiation Project; a practical book, not research. Four principles: "Separate the people from the problem", "Focus on interests, not positions", "Invent options for mutual gain", "Insist on using objective criteria". Our hostel-light example is our own (the book's library-window story is credited to Mary Parker Follett). · Kolb, D. M., & Sheppard, B. H. (1985). Do managers mediate, or even arbitrate? *Negotiation Journal*, 1(4), 379–388 — mediation is "not the typical posture of a manager", who usually has a stake in the outcome. · Karambayya, R., & Brett, J. M. (1989). Managers handling disputes: Third-party roles and perceptions of fairness. *Academy of Management Journal*, 32(4), 687–704 — 69 MBA students in dispute simulations; "Compromise solutions were most likely when the third party played a mediation role"; role play only. The five steps and the Mediation Script are Mental Gym's own. Saleem's plant is a composite example.