

Dinner for Two

Peace in the rain forest is disrupted when two chameleons get "stuck" in a conflict, with catastrophic results. Luckily for the lizards, a frog observing the fracas turns into exactly what they need... (no, not a prince)... a mediator. *Dinner for Two* tackles conflict in lively, humorous and provocative ways. It shows that amidst the chaos that differences create, there are still paths to reconciliation.

This film is part of the ShowPeace series of animated films without words, designed as flexible tools to explore conflict resolution. Young children to senior executives can identify with the characters, and gain insight on how to deal creatively with conflict and anger at school, at home, in the workplace and in their communities.

Dîner intime

Une querelle entre deux caméléons brise la paix dans la forêt et a des conséquences catastrophiques. Heureusement, une grenouille qui les observe se métamorphose, non pas en prince charmant, mais en médiatrice.

Le film traite du conflit avec humour, vivacité et un brin de provocation. Nous découvrons aussi qu'il existe toujours des voies de réconciliation, même au plus fort du chaos suscité par les différences.

La série d'animation sans paroles *AnimaPaix*, dont *Dîner intime* fait partie, se veut un outil souple d'exploration des différentes manières de résoudre les conflits. Des jeunes enfants aux cadres supérieurs, chacun peut s'identifier aux protagonistes et réfléchir aux moyens de faire face à la colère, de régler avec imagination les conflits à l'école, à la maison, au travail ou dans la collectivité.

Director/Réalisation : Janet Perlman
Producer/Production : Barrie Angus McLean

7 min 15 s

Order no./N° d'id. : C 0096 051

IN CANADA/AU CANADA : 1-800-267-7710
IN THE U.S./AUX ÉTATS-UNIS : 1-800-542-2164



Without words/Film sans paroles

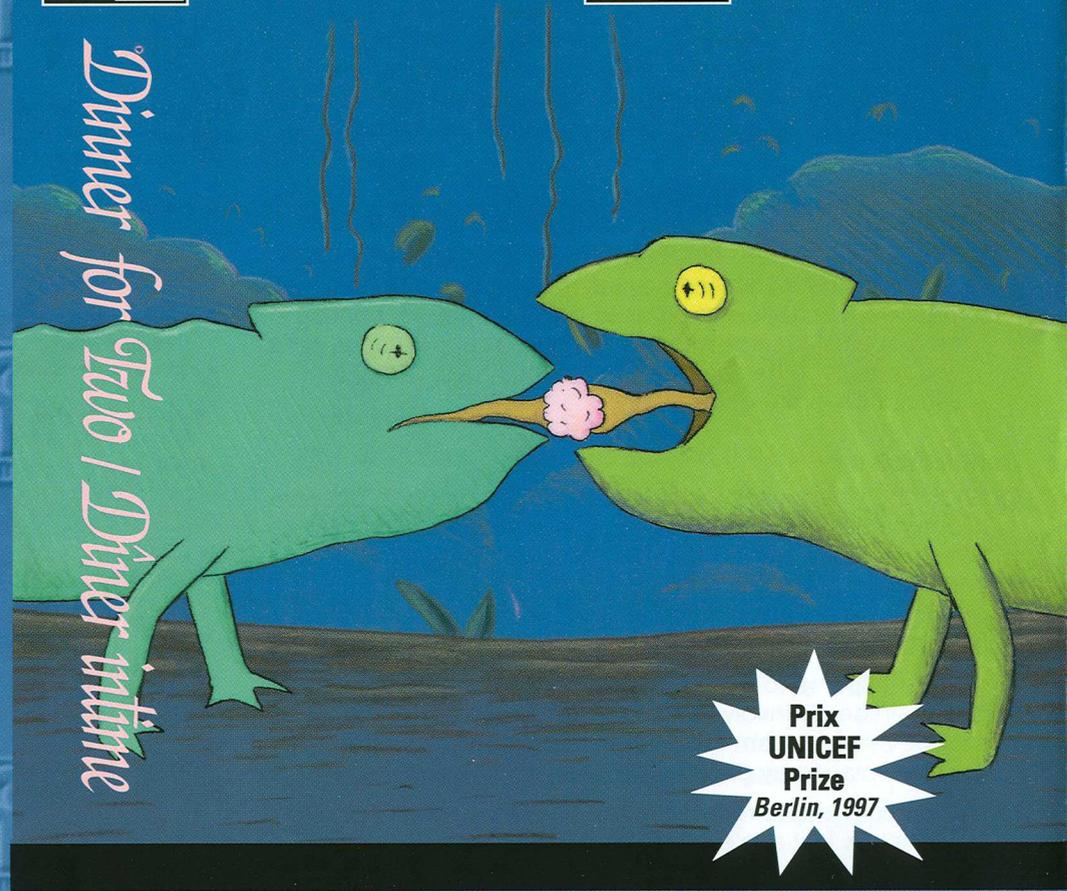
www.nfb.ca / www.onf.ca

©1997 National Film Board of Canada. All rights reserved. This video is cleared for classroom use and public performance providing no entry fee is charged. Unauthorized duplication, cablecast or broadcast is a violation of Canadian copyright laws.

©1997 Office national du film du Canada. Tous droits réservés. Une licence spécifique est requise pour toute reproduction, télédiffusion, vente, location ou représentation en public. Seuls les établissements d'enseignement ou les entreprises à but non lucratif ou culturel qui ont obtenu cette vidéocassette de l'ONF ou d'un distributeur autorisé ont le droit de faire des représentations gratuites en public.

Printed in Canada /
Imprimé au Canada

Pull out
for
User's Guide.
Tirez.
Guide d'utilisation
au verso.



Prix
UNICEF
Prize
Berlin, 1997

Dinner for Two / Dîner intime

"...a powerful and delightful way of communicating...the critical lessons of conflict resolution." – William Ury, co-author, GETTING TO YES

« ...une manière impressionnante et drôle de présenter...
les méthodes de résolution des conflits. »

William Ury, co-auteur de COMMENT RÉUSSIR UNE NÉGOCIATION



VHS

C 0096 051

NOTES TO TEACHERS AND DISCUSSION LEADERS

Ground rules for cooperative participation:

Exploring the ways we view and deal with conflict and anger requires an honest and open exchange of ideas. Participants may feel exposed if they share personal stories within a large group. Leaders need to assure participants of:

- *Confidentiality*. Everyone must agree to treat what is said with respect and to avoid gossip.
- *Respect for ideas*. Everyone should agree that this is a forum in which everyone has the opportunity to share his or her point of view. No attacks. No blaming.

The guide is adaptable to any age group, but discussion leaders should be sensitive to the make-up of the group and focus on situations supplied in the guide that are familiar to most of the participants.

Key Issues:

- Exploring conflict
- Dealing with conflict
- Competition and cooperation
- Roles in conflict

NOTES À L'INTENTION DES ENSEIGNANTS ET DES ANIMATEURS DE GROUPE

Quelques règles de base :

Pour explorer en groupe les moyens de faire face à la colère et aux conflits, les idées doivent pouvoir s'exprimer dans un climat de franchise et d'ouverture. Certains participants pouvant se sentir vulnérables en décrivant des situations qui leur sont personnelles, les animateurs doivent s'assurer qu'ils observent ces deux principes:

- *Confidentialité* : chacun s'engage à traiter avec respect les propos des autres et à ne pas les colporter;
- *Respect des idées exprimées* : chacun convient de la possibilité pour tous d'exprimer leur point de vue, sans être l'objet d'attaques ou de reproches.

Ce guide s'adapte à tous les âges, mais les animateurs doivent tenir compte de la composition du groupe et privilégier, parmi les situations proposées, celles qui sont familières à la majorité des participants.

Questions clés :

- Analyse du conflit
- Comment faire face à un conflit
- Compétition et coopération
- Rôles des protagonistes du conflit

BEFORE THE SCREENING

Word-association

- 1 Ask the group to think of as many words as possible to describe conflict. Record all responses on chart paper. Ask the group if these words indicate positive or negative associations with conflict.
- 2 Ask individuals to think of (or draw a picture of) a conflict they have had recently with a classmate, friend, sibling, spouse, co-worker, parent, child, etc. Did the conflict harm the relationship or improve it? What was lost? What was gained? What influenced the outcome of the conflict?

AFTER THE SCREENING

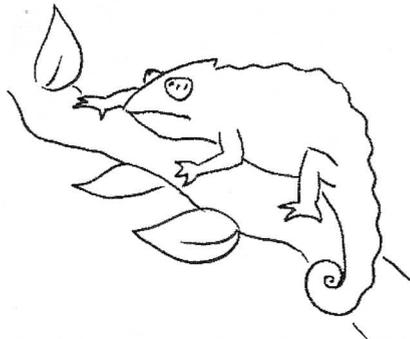
- 1 Ask younger viewers to retell the story to determine which elements they caught and which ones they may have missed.
- 2 Use role-playing to create dialogue for the events in the video. What might the chameleons be saying to each other?
- 3 Ask viewers to retell the story and determine decision points in the narrative. Divide the group into teams, each starting from a different decision point, to change the action and thereby the story's outcome. Ask participants to explain how the story changed because of their interference in the original action.
- 4 Discuss the following statements:
 - Conflict is an inevitable part of life and in itself is not negative.
 - Conflict is an opportunity for growth and change.
 - Conflict is a sign of a healthy relationship.
- 5 On chart paper, write the following headings and quotes:
COMPETING: I Win/You Lose "My way or the highway."
COOPERATING: I Win/You Win "Let's both try to get what we need!"

Ask the group to give examples of both competition and cooperation in the rain forest and/or in everyday life (in the classroom, on the playground, in sports, in the family, in business, in the workplace). Explore the benefits/downsides of competition and cooperation. Describe the dilemma the chameleons face when they limit themselves to the competitive mode. (The more they compete, the more they lose!)

- 6 Were there opportunities for the chameleons to reach a cooperative solution before the frog intervened? Why didn't the chameleons take advantage of them? What are some reasons why people might get stuck in a losing situation?
- 7 Role-play the following scenarios two times. First, use a competitive (I win/you lose) approach, then use a cooperative (I win/you win) approach. Compare the results!
 - You leave your place in the lunchroom line-up to help a younger child open the door. When you return to your place, one of your classmates refuses to let you back in line.
 - You are about to talk to your neighbour about his barking dog when he/she calls you to complain about the noise and the traffic from the party you held the previous night.
 - You have just cancelled several meetings and re-arranged your work schedule in order to devote a day to working on a special project with a colleague. Your colleague calls you to tell you he/she needs a "mental health" day and will not be in the office today.

Conflict roles

- 1 Show the video a second time, asking the group to observe all the parties directly or indirectly involved in the conflict. Which animal(s) played the roles of: disputant (individual in conflict); innocent victim; town crier/gossip; opportunist; on-looker; mediator (someone who tries to help others sort out a "win/win" solution).
- 2 Ask participants to think of a conflict in which they have been personally involved, in their family, at their office, at school, or in the community. Ask participants to write down the roles played by each of the people involved.
- 3 Ask participants to reflect on the role they normally play in a dispute. Is it a role that fuels the conflict, maintains it, or helps resolve it?



Pull out for more information.

Tirez pour plus d'information.

story, direction, design, animation, / scénario, réalisation, dessins, animation
Janet Perlman

colourists / coloristes
Torill Kove
Anne Ashton

camera / caméra
Raymond Dumas
Lynda Pelley
Jacques Avoine

music and sound / musique et son
Judith Gruber-Stitzer

musicians / musiciens
Mario Giannetti
Normand Guilbeault
Claude Vendette
Raffaele Artigliere

sound recording / enregistrement du son
Louis Hone
Robert Langlois

re-recording / mixage
Jean Paul Vialard
Geoffrey Mitchell

producer / producteur
Barrie Angus McLean

produced by the NFB in association with / produit par l'ONF en association avec
l'UNICEF



AVANT LE VISIONNAGE

Association de mots

- 1 Demandez aux participants de penser à tous les mots susceptibles de décrire un conflit. Notez-les sur un tableau-papier. Pour chaque mot, vérifiez ensuite si l'association est positive ou négative.
- 2 Demandez aux participants de se rappeler un conflit (ou de l'illustrer par un dessin) qui les a récemment opposés à un élève, un ami, un frère ou une sœur, un conjoint, un collègue, un parent, un enfant, etc. Ce conflit a-t-il eu pour effet d'améliorer ou d'envenimer la relation? Qu'est-ce qu'on y a perdu? Qu'est-ce qu'on y a gagné? Qu'est-ce qui a influencé l'issue du conflit?

APRÈS LE VISIONNAGE

- 1 Demandez aux plus jeunes spectateurs de raconter le film et d'identifier les éléments qui les ont frappés et ceux qui leur ont échappé.
- 2 Faites appel au jeu de rôles pour imaginer le dialogue des situations présentées dans le film. Qu'est-ce que les caméléons auraient pu se dire?
- 3 Demandez aux spectateurs de raconter le film et d'identifier les moments décisifs du récit. Divisez le groupe en équipes, chacune partant d'un de ces moments décisifs pour modifier l'action et, par conséquent, le dénouement de l'histoire. Puis invitez les équipes à expliquer comment leur intervention a modifié l'histoire originale.
- 4 Discutez des affirmations suivantes :
 - Les conflits sont inévitables, ils font partie de la vie et ne sont pas en soi négatifs.
 - Les conflits offrent une occasion d'évoluer et de s'améliorer.
 - Les conflits sont le signe de rapports sains entre les gens.
- 5 Sur un tableau-papier, inscrivez les citations et titres suivants :
COMPÉTITION : Je gagne/Tu perds
« C'est comme je veux ou rien. »
COOPÉRATION : Je gagne/Tu gagnes
« Cherchons ensemble à obtenir ce dont on a besoin. »

Demandez au groupe de donner des exemples de compétition et de coopération dans le contexte de la forêt tropicale ou de la vie quotidienne (en classe ou à la récréation, dans les sports, en famille, en affaires ou au travail). Explorez les avantages et les inconvénients des deux attitudes. Décrivez le dilemme des caméléons lorsqu'ils s'en tiennent à la compétition (plus leur rivalité s'accroît, plus ils sont perdants!).

- 6** Avant l'intervention de la grenouille, existait-il des possibilités pour les caméléons d'en arriver à une solution de coopération? Pourquoi n'en ont-ils pas profité? Quelles raisons peuvent expliquer que des gens s'entêtent à faire durer une situation perdante?
- 7** Pour chacun des scénarios ci-dessous, faites deux jeux de rôles. Le premier selon l'approche compétitive (je gagne/tu perds), le second selon l'approche coopérative (je gagne/tu gagnes). Comparez les résultats!
- À la cafétéria, vous sortez de la file pour aider un élève plus jeune à ouvrir la porte. Au retour, un camarade de classe vous empêche de reprendre votre rang.
 - Juste comme vous alliez parler à votre voisin de son chien qui jappe sans arrêt, il vous appelle pour se plaindre du bruit que vous avez fait la veille lors d'une soirée entre amis.
 - Vous venez d'annuler plusieurs rendez-vous et de réorganiser votre horaire pour consacrer une pleine journée de travail à un projet que vous menez avec un collègue, quand celui-ci vous appelle pour vous dire qu'il prend une journée de repos à la maison.

Rôles des protagonistes du conflit

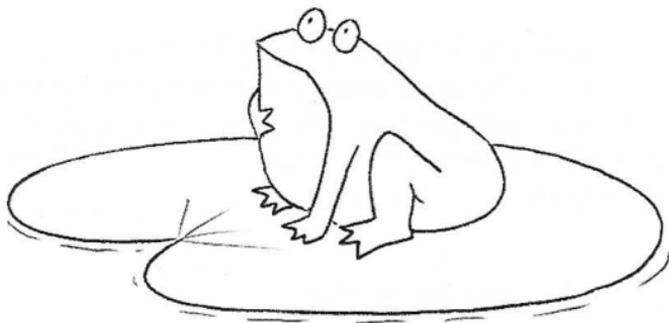
- 1** Visionnez le film une seconde fois en demandant au groupe d'observer toutes les parties impliquées directement ou indirectement dans le conflit. Quels animaux incarnent les opposants (parties en litige) : la victime innocente, le colporteur de ragots, l'opportuniste, le spectateur neutre, le médiateur (celui qui aide à trouver une solution gagnant/gagnant).
- 2** Demandez aux participants de se rappeler un conflit auquel ils ont été mêlés dans leur famille, au bureau, à l'école ou parmi leur collectivité. Demandez-leur de noter par écrit les rôles joués par chaque personne mêlée au conflit.
- 3** Demandez aux participants de réfléchir au rôle qu'ils ont l'habitude de jouer. Agissent-ils de manière à envenimer le conflit, à le perpétuer ou à le résoudre ?

Note : Le masculin et le féminin ont été utilisés chaque fois que le permettait la phrase. L'exclusion de la forme féminine a pour seul but de faciliter la compréhension et ne doit en aucune manière être interprétée comme une décision discriminatoire envers les femmes.



Janet Perlman's previous award-winning NFB animation films are *Lady Fishbourne's Complete Guide To Better Table Manners, Why Me?* (with Derek Lamb), and *The Tender Tale of Cinderella Penguin*. She has written and illustrated three books and has taught animation at Harvard University and the Rhode Island School of Design.

Janet Perlman a réalisé à l'ONF trois films d'animation qui ont été primés : Lady Fishbourne's Complete Guide to Better Table Manners, Why Me? (Pourquoi moi?) (coréalisé avec Derek Lamb) et The Tender Tale of Cinderella Penguin. Elle a aussi écrit et illustré trois livres et enseigné le cinéma d'animation à Harvard et à la Rhode Island School of Design.



For information on conflict resolution or related resources, contact:

The Network: Interaction for Conflict Resolution,
Conrad Grebel College, Waterloo, Ontario N2L 3G6

Telephone: 519-885-0880

Fax: 519-885-0806

E-mail: nicr@watserv1.uwaterloo.ca

Or visit The Network Web site at

<http://watserv1.uwaterloo.ca/~nicr>

Pour de plus amples renseignements sur la résolution des conflits ou les ressources disponibles, communiquer avec

The Network: Interaction for Conflict Resolution,
Conrad Grebel College, Waterloo (Ontario) N2L 3G6

Téléphone : (519) 885-0880

Télécopieur : (519) 885-0806

Adresse électronique : nicr@watserv1.uwaterloo.ca

Site Web: <http://watserv1.uwaterloo.ca/~nicr>