

# Сыграем!

«Жизнь - что игра в карты: бог тасует, дьявол раздает, а мы ходим с козырей».  
Югославская поговорка

<b>Темы</b>	Спорт, мир и насилие, общие права человека
<b>Сложность</b>	Уровень 3
<b>Количество участников</b>	10-15
<b>Время</b>	45 минут
<b>Обзор</b>	В этом упражнении воспроизводится ситуация карточной игры, в которой не все играют «честно». Здесь разбираются конфликтные ситуации и способы их разрешения.
<b>Соответствующие права</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Право на участие в процессе принятия решений</li> <li>▪ Равенство достоинства и прав</li> <li>▪ Право на справедливое обращение в соответствии с законом</li> </ul>
<b>Задачи</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Научиться распознавать проблемы и находить их корни</li> <li>▪ Развить навыки разрешения конфликтов</li> <li>▪ Подчеркнуть важность участия, сотрудничества и уважения к другим</li> </ul>
<b>Материалы</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Колода классических или других игровых карт, например, для игры в «счастливые семьи»</li> <li>▪ Ролевые карточки</li> </ul>
<b>Подготовка</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Ознакомьтесь с приводимой ниже информацией о разрешении конфликтов и уясните процесс игры</li> <li>▪ Перепишите от руки или ксерографируйте по одному экземпляру каждой ролевой карточки</li> <li>▪ Порознь и в тайне от остальных выберите четырех участников на спецроли. Раздайте им их ролевые карточки и предупредите, что они должны держать свои роли в секрете</li> </ul>

## Инструкции

1. Соберите участников и предложите им сыграть в карты. Пусть они выберут простую, общеизвестную игру, например, в «дурака» или «пьяницу».
2. Проверьте, все ли знакомы с правилами игры; если нет, кратко объясните их (при этом давая возможность «изобретателю правил» играть свою роль).
3. Начинайте игру, пусть она длится как можно дольше. (Пусть игроки сами попытаются создать механизм разрешения спорных ситуаций. Вмешивайтесь только в том случае, если игроки не берут на себя инициативу или если страсти накалились. При этом старайтесь действовать как можно более тактично и по возможности только после завершения очередного круга игры.)
4. После завершения игры дайте игрокам время успокоиться и выйти из роли, прежде чем переходить к подведению итогов.

**ТЕМЫ**

  
**СПОРТ**

  
**МИР И НАСИЛИЕ**

  
**ОБЩИЕ ПРАВА ЧЕЛОВЕКА**

---

**СЛОЖНОСТЬ**



---

**КОЛИЧЕСТВО УЧАСТНИКОВ**

  
 10-15

---

**ВРЕМЯ**

  
 45 МИНУТ

## Анализ и оценка

Предпринимавшиеся во время игры попытки разрешения споров уже вызвали немало дискуссий. Теперь дайте возможность участникам высказать свои впечатления от занятия и рассказать, что нового они узнали о посредничестве и процессе разрешения конфликтов.

- Понравилось ли им упражнение? Что происходило по ходу игры?
- У четырех участников были особые роли; кто они, и что это были за роли?
- Что произошло после первой попытки сорвать игру? Пусть каждый по очереди выскажет, что он заметил и как реагировал?
- Как возникали идеи, направленные на разрешение конфликтов? Как они реализовывались?
- Не приводили ли игроков в отчаяние действия ведущего, который пытался посредничать, вместо того, чтобы решительно вмешаться и сказать, как следует играть?
- Могут ли участники выделить этапы процесса разрешения конфликтов?
- А в реальной жизни, какие «плюсы» и «минусы» есть у решения проблем путем переговоров, а не диктата?

## Советы ведущим

Если игроки сами пытаются найти способы разрешения возникающих конфликтов, старайтесь свести свое вмешательство к минимуму. В конце концов, в этом и состоит задача упражнения, и если участникам удастся выработать такие навыки самостоятельно, тем лучше! Если это случится, вам останется лишь дать оценку их попыткам в процессе подведения итогов.

В ходе игры пытайтесь подталкивать участников к поиску собственных методов и решений, опираясь на правила разрешения конфликтов или так называемых «принципиальных переговоров», которые состоят из трех основных этапов:

1. Осознание конфликтной ситуации
  - *Не спорьте о точках зрения.* (В данном случае не нужно спорить о том кто прав, а кто нет.)
  - *Определите проблему.* (Уточните, что произошло.)
  - *Отделите человека от проблемы.* (Не давайте участникам оскорблять друг друга, а сосредоточьтесь на действии, приведем к проблеме).
2. Диагностика допущенных ошибок и поиск возможных решений.
  - *Сосредоточьтесь на общих интересах, а не на различных точках зрения.* То есть, ищите общую почву. (Они хотят играть в карты, или нет?)
  - *Изобретайте взаимовыгодные пути выхода из положения.* Предлагайте решения, которые удовлетворяют всех и всем кажутся справедливыми. (Например, переиграть последний круг игры. Спросите, может быть, стоит уточнить правила? Нужно ли для этого обсуждение? Может быть, ввести штрафные санкции? Есть другие идеи?)
3. Реализация подходящих решений.
  - *Настаивайте на объективных критериях.* (В данном случае уточните правила и наказания).
  - *Участие.* Добивайтесь того, чтобы участники спора сами принимали участие в решении проблемы и брали на себя ответственность за это. Если решения кем-

то навязываются, у них будет меньше шансов на успех; гораздо лучше, если стороны сами являются полноправными участниками поиска взаимоприемлемых решений.

Помните, что хотя процесс разрешения конфликтов и состоит из трех этапов, отделить один этап от другого практически невозможно, и в каких-то аспектах они неизбежно будут совпадать!

Пусть вас не пугает то, что от ведущего в этом упражнении требуются навыки особого рода: вам не обязательно иметь диплом специалиста по разрешению конфликтов, и не страшно, если вам удалось разрешить далеко не все конфликты, с которыми вы сталкивались. Чтобы развить собственные навыки, попробуйте провести мысленный эксперимент. Вспомните конфликтные ситуации из своего личного опыта и попытайтесь проанализировать их по описанной выше схеме «трех этапов».

## Варианты

Если в группе более 15 человек, вы можете разделить ее на подгруппы и проводить две или три игры одновременно. Но это возможно только в том случае, если у вас есть ассистенты! В качестве альтернативного варианта можно сделать кого-то из членов группы наблюдателями. Они могут выступать либо в роли чистых наблюдателей, которые будут делиться впечатлениями о ходе игры при подведении итогов, либо в роли посредников, но в этом случае их следует предварительно подготовить к этой работе.

А почему именно карты? За основу упражнения можно взять и бильярд, и другие игры.

## Предложения по продолжению

При желании поупражняться в умении проводить «принципиальные переговоры» предложите группе упражнение «Пусть каждый голос будет услышан!» на странице 248. В нем речь идет о создании представительских структур в различных организациях, например, школах и клубах.

## Идеи для действий

Подчеркните важность личного развития. Посоветуйте участникам не забывать о методе «трех этапов», если они столкнутся с конфликтной ситуацией на любом уровне - с родителями, педагогами, приятелями. Время от времени проводите встречи для обсуждения личного опыта участников и прогресса, достигнутого ими на пути совершенствования своих навыков.

## Дополнительная информация

*Конфликт* – явление, характерное для всех уровней человеческих отношений, от межличностных до международных.

*Разрешение конфликта* – это комплексный подход, основанный на принятии конфликтующими сторонами совместной ответственности за решение своих проблем. Разрешение конфликта предполагает выявление глубинных источников конфликта, а также изменение поведения сторон в сторону отказа от насилия; изменение их отношений в сторону

## Знаменательная дата

Первая суббота июля  
Международный день кооперативов

преодоления враждебности; и изменение структур в сторону устранения возможностей эксплуатации конфликта. Этот термин относится как к процессу (реальному или намечаемому) осуществления таких изменений, так и к его результату.

Процесс разрешения конфликта призван, во-первых, рассеять отрицательную эмоциональную энергию, не позволяющую сторонам пойти на сближение, и, во-вторых, дать участникам конфликта возможность понять и разрешить свои разногласия, чтобы затем приступить к поиску или выработке взаимоприемлемых решений, устраняющих глубинные причины конфликта. В последние годы некоторые специалисты в этой области стали пользоваться термином «трансформация конфликта», обозначающим долгосрочные и более глубокие структурные, психологические и культурные аспекты разрешения конфликта. Таким образом, трансформация конфликта может рассматриваться как самый глубокий уровень изменений в процессе разрешения конфликта.

По адресу [www.brad.ac.uk/acad/confres](http://www.brad.ac.uk/acad/confres) вы найдете дополнительную информацию о совершенствовании навыков разрешения конфликтов, включая простой, бесплатный и очень удачный самоучитель. Книга Роджера Фишера и Уильяма Юри «Как прийти к «да» (изд. «Эрроу букс», 1987 г.) («Getting to Yes» by Roger Fisher and William Ury, Arrow books, 1987) считается классикой по этой теме и читается легко и увлекательно.

**Конфликт - это:** Несогласие или несовместимость целей отдельных лиц или групп. Производное от латинского слова *conflictus*, что означает «сталкиваться», используется для обозначения процесса и состояния. «Конфликты связаны с борьбой между двумя или несколькими людьми из-за каких-то ценностей или с соперничеством из-за властных полномочий или дефицитных ресурсов». (Мур, 1986 г.)

**Разрешение конфликтов основано на сотрудничестве.**

*В центре* его внимания находятся субъективные представления и долгосрочные подходы; оно *направлено* на устранение причин конфликта и *улучшение* контактов между сторонами, чтобы создать для них беспроблемную ситуацию, не прибегая к принуждению.

**РАЗДАТОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ****Ролевые карточки****«Изобретатель правил»**

Вы пытаетесь придумать новые правила игры. Вы не обсуждаете и не согласовываете их с другими игроками, а действуете по собственной инициативе! Естественно, эти правила выгодны в основном вам!

Правила эти могут быть важными или неважными, но вы должны настойчиво отстаивать свою правоту и добиваться принятия именно ваших правил игры!

**«Скандалист»**

Вы тот человек, который срывает игру, постоянно обвиняя других в том, что они играют не по правилам, тянут время, плохо тасуют карты – да в чем угодно.

Возбуждая страсти, вы получаете настоящее удовольствие. Небольшая стычка вам только на руку, так что знай себе возводи напраслину на ни в чем неповинных людей!

**«Жулик»**

Вы постоянно жульничаете во время игры: берете лишние карты, себе насчитываете очков больше, а другим - меньше.

Сначала пытайтесь жульничать «втихаря», но со временем становитесь все нахальнее и циничнее. Поначалу категорически отвергайте любые обвинения, но со временем вам придется разнообразить свой «арсенал» уловок с учетом дискуссий и решений, принимаемых в процессе разрешения конфликтов.

**«Не умеющий проигрывать»**

Прежде всего, постарайтесь играть плохо и проигрывать один раунд за другим! Но при этом ваша роль – это человек, который привык только выигрывать! Если удача не на вашей стороне, вы просто не можете смириться с проигрышем. Вы начинаете выходить из себя и делать все, чтобы отравить радость выигрывающих (например, разбрасываете карты или издаете дикие вопли).

.....