

## **Игры и упражнения по профилактике конфликтов в группе (отряде)**

### **1. Упражнение «Сиамские близнецы»**

Участники разбиваются на пары и садятся рядом. У партнеров прибинтовываются вместе руки у локтя и предплечья так, чтобы левая рука сидящего справа была прибинтована к правой руке его соседа слева. Одному участнику завязывают глаза, после чего дают фломастер в прибинтованную руку. Перед парой помещают лист бумаги, на котором в течение 5 минут им предстоит нарисовать картину. «Зрячий» управляет процессом. Через 5 минут партнеры меняются ролями и продолжают рисовать ту же картину. По окончании совместного творчества пары демонстрируют свое произведение.

*Рефлексия:*

- насколько удалось сотрудничество партнером?
- как вы распределяли роли?
- что в первую очередь необходимо для продуктивного сотрудничества?

### **2. Упражнение «Толкалки»**

В разрешении конфликтов (силовом решении, борьбе) спор может привести к разрыву отношений. У людей, являющихся непосредственными участниками конфликта, и тех, кто за ним наблюдает и вовлекается в него, возникает масса негативных чувств: злоба, ненависть, гнев, физическое насилие, унижение. В этой борьбе люди часто не рассчитывают свои силы, переходят дозволенные границы. Между тем, даже в открытом соперничестве не следует унижать соперника.

Группа разбивается на пары. Партнеры встают на расстоянии вытянутой руки друг от друга, руки подняты на высоту плеч и опираются в ладони соперника. По сигналу ведущего участники пары начинают толкать друг друга ладонями, стараясь сдвинуть с места «соперника».

*Рефлексия:*

- какие чувства вы испытывали в отношении партнера?
- старались ли вы его уберечь от травм?
- хотелось ли вам выиграть любыми путями?
- нужно ли в настоящих конфликтах «беречь» соперника, или для выигрыша можно применять любые способы?
- если бы это была не игровая ситуация, как бы вы действовали?
- случалось ли вам наблюдать, как конфликтные ситуации начинались с безобидных игр? Что происходило? Почему ребята так себя вели?

Очень часто конфликта можно избежать (или снизить его негативные проявления), но для этого человеку важно уметь деликатно формулировать свои претензии и иметь достаточно хорошие навыки саморегуляции.

### **3. Упражнение «Кружка»**

«Порой, мы смотрим на проблему под разным углом зрения, для того, чтобы убедиться в этом хочу предложить вам совсем легкий метод.

Сейчас перед вами - в центре круга стоит некий предмет (кружка). О том, что это за предмет, вы конечно же догадались, но тем не менее, я попрошу каждого участника по кругу описать то, что он видит со своего места расположения» (участники, в зависимости от расположения относительно кружки видят разные ее элементы: ручку, рисунок, стенку без рисунка и пр.).

*Рефлексия:*

- Почему, смотря на один и тот же предмет, вы называли совершенно разные вещи? (Каждый видит мир со своей точки зрения. То же самое происходит в конфликте, когда каждый человек видит только одну сторону ситуации.)

- Как вы думаете, что в данной ситуации можно сделать, чтобы не допустить конфликта?

- Всегда ли можно догадаться о том, как видит ситуацию противоположная сторона и какова ситуация на самом деле?

#### **4. Упражнение: «Я и ты»**

Предлагаю вам разделить по два человека. Начертите таблицу согласно образцу. Ваша задача - не разговаривая с партнером, в полной тишине заполнить каждую графу, вписав по 2-3 сходства и отличия.

Я такой же, как и ты...	Я не такой как ты...
Я также как и ты...	Я не так как ты...

После того, как участники в парах справились с заданием, они знакомят друг друга с содержанием своих таблиц.

*Рефлексия:*

- что было труднее написать: сходства или различия?
- согласны ли вы с теми сходствами и различиями, которые обозначил ваш партнер?
- когда вы сравнивали себя с товарищем, как часто вы опирались на достоверные факты, и насколько часто полагались на свою интуицию?

Достаточно часто в ситуации общения и конфликта бывает так, что мы, действуем опираясь на свои догадки и предположения, не пытаемся получить достоверную информацию. Можно отметить, что это – одна из основных причин конфликта. Что можно сделать, чтобы предупредить возникновение конфликта в данном случае? Конечно же, выяснить все интересующие и непонятные моменты непосредственно у партнера, открыто поговорив с ним.

#### **5. Упражнение «Безопасный разговор»**

Всем известно, что путем мирных переговоров можно избежать любого конфликта. Но, в жизни мы сталкиваемся иногда с обратным эффектом.

Бывает, что как раз тогда, когда мы начинаем разговор и пытаемся прояснить ситуацию и разгорается конфликт. Почему так получается?

Для того, чтобы избежать конфликта или снизить его негативные проявления человеку важно уметь корректно формулировать свои претензии и недовольства.

Алгоритм высказывания недовольства (безопасный) и (или) ответа:

1. когда ты ...(*когда ты называешь меня козлом*) – отражение действий партнера, которые могут спровоцировать конфликт

2. я чувствую ...(*я чувствую себя некомфортно*) – отразить свои чувства и эмоции относительно действий партнера.

3. потому, что ...(*потому что мне неприятно слышать подобные высказывания в свой адрес, они меня обижают*) – объяснить причину своих неприятных ощущений.

4. я предлагаю ...(*я предлагаю без оскорблений разобраться в причине возникшей проблемы*) – высказать предложение направленное на совместное решение проблемы.

## 5. Упражнение «Проблема в отряде»

Ведущий приглашает двух добровольцев, которым предстоит исполнять роли конфликтующих сторон в соответствии с розданными инструкциями-ролями:

первый участник – командир отряда

второй участник – дежурный по комнате

Роль командира отряда: «Ты командир и ты настаиваешь, чтобы дежурный навел порядок в комнате в установленное для этого время - перед полдником. После отказа дежурного убрать комнату в установленное время, ты начинаешь строго требовать, повышать голос и даже командовать, т.к. понимаешь, что все негативные последствия затронут в первую очередь тебя, т.к. ты командир...»

Роль дежурного отряда: «Ты дежурный и на слова командира о том, что «комнату нужно убрать после полдника – таковы правила детского лагеря» отвечаешь, что обязательно выполнишь свое обязательство и продежуришь, но в другое время. В процессе разговора ты замечаешь, что командир начинает повышать на тебя голос...»

После разыгрывания ситуации «дежурному» предлагается ещё раз попробовать выйти из ситуации не допустив конфликта, используя для этого безопасный алгоритм высказывания недовольства.

*Рефлексия:*

- какие ощущения испытывал командир в процессе разыгрывания ситуации?
- какие ощущения отметил дежурный?
- удалось ли справиться с заданием и не допустить конфликта?
- эффективный ли способ выбрали участники для выхода из ситуации?

- есть ли еще способы, которыми можно было бы воспользоваться, чтобы не спровоцировать конфликт и, вместе с тем не позволить себя обидеть?
- есть ли еще ситуации из жизни вашего отряда, которые вы бы хотели проиграть и найти способ их разрешения.

#### 6. Упражнение «Построиться по...»

Участникам предлагается построиться по росту, размеру ладоней, размеру ног и т.д. Затем вызываются 2-3 человека - эксперты (по очереди). Им предлагается оценить качество выполнения участниками задания и, если качество экспертов не устраивает, построить участников заново, исходя из собственных взглядов.

Вывод: с разных позиций одна и та же ситуация может выглядеть по-разному. Каждый видит мир со своей точки зрения. То же самое происходит в конфликте.

#### 7. Упражнение «Стратегия поведения»

Участники делятся на 6 микрогрупп. Каждая команда получает описание какой-то конфликтной ситуации, которую необходимо будет разрешить с помощью той стратегии, которую выберут участники каждой микрогруппы, а остальные должны угадать, что эта за стратегия. Ситуации:

- Вам с другом (подругой) понравился один и тот же журнал в магазине, но он остался один.

- Друг попросил у тебя телефон для того, чтобы позвонить и проговорил все деньги.

- Вас с другом пригласили на день рождения, но вы никак не можете договориться какой подарок купить. У вас один вариант, а у друга другой.

- Друг взял у тебя книгу и обещал вернуть её через неделю. С тех пор прошёл месяц, а книгу он так и не вернул. А она позарез нужна тебе для подготовки домашнего задания. Вчера ты позвонил ему домой и напомнил про книгу, он клятвенно обещал её принести. А сегодня говорит: «Извини, я забыл, куда её положил, и теперь не могу её найти».

- Ты купил в магазине сосиски, принёс их домой и тут обнаружил, что они несвежие. Ты возвращаешься в магазин, отдаёшь продавцу сосиски и чек и просишь вернуть деньги за некачественный товар. А он отвечает: «Ничего не знаю, у нас все продукты свежие. Вы приобрели это в другом месте».

- Вы — начальник отдела. В отделе — напряженная обстановка, срываются сроки выполнения работ. Не хватает сотрудников. Выезжая в командировку, вы случайно встречаете свою подчиненную — молодую женщину, которая уже две недели находится на больничном. Но вы находите её в полном здравии, она кого-то с нетерпением встречает в аэропорту.

#### **Упражнение «Рисуем вместе».**

Участники разбиваются на пары. Одному игроку завязывают глаза, после чего дают фломастер и листок на котором он будет рисовать. Второй

будет говорить, что рисовать (рисунок показывает ведущий).

Через 5 минут партнеры меняются ролями и продолжают рисовать следующую предложенную ведущим картину. По окончании совместного творчества пары демонстрируют свои произведения.

Обсуждение. Насколько удалось сотрудничество? Как вы распределяли роли? Что в первую очередь необходимо для хорошего сотрудничества? Как вы думаете, какие способы разрешения конфликтов напоминает это упражнение?

### **Упражнение «Пообщаемся!».**

Важно уметь здорово общаться. Это важно, чтобы легче и быстрее понимать друг друга в игре, чтобы максимально быстро установить контакты в случае прихода в команду новых людей, важно уметь общаться с журналистами. Таким образом, умение общаться - это обязательная деталь успеха в спорте. Сейчас мы сможем потренироваться в умении общаться, ведь его, как и любое другое умение нужно тренировать. Также мы сможем узнать несколько важных вещей, несколько секретов, делающих наше общение с другим человеком успешным. Для этого нужно рассчитаться по номерам на 1-2. *Производится расчет.*

Теперь мы ставим стулья в два ряда друг напротив друга, первые и вторые номера. Так у нас получатся пары, которые начнут упражнение вместе. Расстояние должно быть небольшим так, чтобы даже когда здесь станет шумно, от общения такого количества замечательных людей, вы могли хорошо слышать друг друга». *Если участников нечетное количество, то участником одной из пар становится вожатый.*

*1-й этап «Найди хорошее».* Говоря по очереди, находим в партнере хорошее. В зависимости от степени знакомства это может быть все от внешних характеристик (например, красивый) до черт характера (например, щедрый). Можно использовать слова и фразы; существительные, прилагательные и прочие части речи. Главное найти в человеке как можно больше хорошего и рассказать ему об этом. На эту общую работу дается 1 мин.

По прошествии минуты все участники пересаживаются на стоящий слева от них стул, создавая таким образом новые пары.

*2-й этап «Нас объединяет».* Нужно найти минимум 3 вещи, которые вас объединяют (это не должны быть внешние признаки). Если дети из разных делегаций и не успели узнать друг друга можно разрешить использование одного внешнего признака). На этом и следующих этапах на общение дается уже 2 минуты по схеме: 1 мин. - смена ролей - еще 1 мин. Пересадка.

*3-й этап «Активное слушание».* Смотрим друг другу в глаза. Один рассказывает следя за выражением глаз партнера (не перестают ли его слушать и если это происходит говорит партнеру «Пожалуйста слушай меня!»), второй внимательно слушает используя элементы активного слушания: кивая, говоря «да-да», издавая другие утвердительные звуки, стараясь чтобы лицо его соответствовало рассказу в эмоциональном плане, то есть выражало в соответствующие моменты удивление, восхищение,

сочувствие и др. эмоции. Далее: смена ролей - 1 мин. - пересадка.

*4-й этап «Включаем солнышко».* Представляем, что перед вами на стуле очень близкий для вас человек. Человек, к которому вы испытываете только положительные эмоции. После того как получилось представить, как можно ярче, выражаем эмоции. Если хочется тактильного контакта, например, обнять, то нужно спросить разрешения человека. Задача вторых номеров: по возможности помогать первым, при этом соглашаться на тактильный контакт только в том случае, если они к нему готовы. Если нет, то нужно вежливо, мягко отказаться. Далее: смена ролей - 1 мин. - пересадка.

*5-й этап «Приветствуем».* Представляем, что перед вами на стуле очень близкий для вас человек. Человек, к которому вы испытываете только положительные эмоции. После того как получилось представить, как можно ярче, приветствуем. Стараемся передать всю глубину положительных эмоций голосом и выражением лица. На этом этапе лучше обойтись уже без тактильного контакта. Далее: смена ролей - 1 мин. - пересадка.

*6-й этап «Твои достижения».* Один рассказывает о своих достижениях, как минимум о 3-х. Второй внимательно выслушивает и выражает свое восхищение по каждому случаю отдельно: «Здорово!», «Потрясающе!», «Обалдеть!» и т.д. *Постарайтесь помочь подросткам обойтись без откровенно сленговых выражений.* Далее: смена ролей - 1 мин. - пересадка.

*7-й этап «Общение важно для меня потому, что ...».* Один участник в течение минуты рассказывает, почему или чем для него важно общение. Далее: уточняющие вопросы партнера (если они есть) - смена ролей - 1 мин. - пересадка).

*8-й этап «За что, ты любишь спорт».* Один участник в течение минуты рассказывает, за что он любит спорт или почему занимается спортом (если вдруг не любит). Далее: уточняющие вопросы партнера (если они есть) - смена ролей - 1 мин. - пересадка).

*9-й этап «Если бы ты был моим лучшим другом (подругой)».* Один участник в течение минуты рассказывает, что он сделал бы, если бы его партнер был для него лучшим другом или подругой (в зависимости от пола). Далее: смена ролей - 1 мин. - пересадка.

*10-й этап «Общие действия».* Партнеры договариваются о 3-х совместных действиях, которые они обязательно сделают в течение 3-х ближайших дней (договариваться о нарушении правил орленка запрещается).

Участники вновь садятся в круг. Предложите им по желанию рассказать о 3-х запланированных совместных действиях. Спросите о том, как изменилось их настроение, мнение о компании (отряде).