

Иванова Елена Никитична

канд. психол. наук, доцент

Лошакова Злата Романовна

магистрант

ФГБОУ ВО «Санкт-Петербургский государственный университет»

г. Санкт-Петербург

DOI 10.31483/r-166767

ОПЫТ ПРИМЕНЕНИЯ ПОРОЖДАЮЩЕЙ ИГРЫ «МАФИЯ КОНФЛИКТА» ДЛЯ ОБУЧЕНИЯ РАБОТЕ С КОНФЛИКТАМИ

***Аннотация:** в статье рассматривается проблема обучения конструктивному поведению в конфликте. Отмечаются барьеры стандартизированных подходов и потенциал игровых методов в их преодолении. Проанализированы результаты применения порождающей игры «Мафия конфликта», разработанной авторами на базе Конфликтологической клиники СПбГУ. На выборке из 207 человек разного возраста и профессиональной принадлежности выявлены устойчивые обучающие эффекты этой игры и раскрыты ее преимущества: комплексность воздействия, гибкость, адаптивность, «реиграбельность», диагностичность и простота применения.*

***Ключевые слова:** конфликт, обучение, порождающие игры, стратегия, конструктивность, преимущества.*

В современном мире умение эффективно действовать в конфликте представляет собой важную способность, востребованную как в профессиональной, так и в личной сферах. Это делает обучение в сфере разрешения конфликтов, переговоров, медиации актуальным для разных возрастных групп обучаемых. Поскольку реальный конфликт уникален и не поддается описанию жесткими алгоритмами, традиционное обучение без практики не способно подготовить человека к практическим действиям в условиях высокой неопределённости и эмоциональной напряжённости. Практика в реальных конфликтах при обучении далеко не всегда доступна, а кроме того, сопряжена со многими рисками.

Личный и профессиональный опыт нередко формирует директивность, стереотипность мышления и ригидность поведения в конфликтных ситуациях, что затрудняет освоение новых способов взаимодействия [4]. Для развития гибкости реагирования необходимо осознание человеком ограниченности собственных неэффективных моделей поведения, что часто вызывает сопротивление у обучающихся. Преодолеть эти барьеры помогают игровые методы.

История применения игр в обучении взрослых в России восходит к 1930-м годам, когда М.М. Бирштейн впервые использовал имитационные игры для подготовки персонала на промышленных предприятиях [2]. Новый этап использования игр, связанный с обучением коммуникации и переговорам, начался в конце 1970-х годов. Появились организационно-деятельностные игры, разработанных Г.П. Щедровицким и его последователями [8] и социально-психологические тренинги, опирающиеся на работы М. Форверга и его коллег [7]. Игровые практики перестали восприниматься исключительно как развлечение. Специалисты оценили их уникальную способность активизировать творческое мышление, вовлекать участников и делать обучение не только интенсивным, но и психологически комфортным.

Эффективность игры как обучающего инструмента в работе с конфликтами определяется несколькими её фундаментальными особенностями.

1. Игра задаёт оптимальный уровень отстраненности от ситуации: участник одновременно включён в решение задач и понимает условность происходящего. Это помогает действовать более свободно, чем в реальной конфликтной ситуации.

2. Игровая деятельность в значительной степени ориентирована на процесс, а не только на результат, что обеспечивает устойчивую внутреннюю мотивацию, не зависящую от внешнего подкрепления.

3. Игра предоставляет возможность совершать ошибки и сталкиваться с их последствиями без реального ущерба для личности и отношений.

4. Игра создает творческую среду и активизирует воображение, способствует проявлению искренности и открытости.

В конфликтологической подготовке игровые методы занимают прочное место. Среди них различные ролевые игры, структурированные упражнения, учебные медиации, в которых обучающиеся исполняют роли медиатора и сторон конфликта и другие методы. Игровые медиации выступают основным способом наработки практических навыков у обучающихся, а также используются как способ аттестации обучающихся и специалистов.

Получили распространение и специализированные игры для отработки конфликтологических навыков. Например, настольная игра «Переговорим?», разработанная специалистами Центра медиации СПб ГБУ «ГЦСП «КОНТАКТ», игра «Лас Кукарачас», предназначенная для тренировки эмоционального интеллекта, игра-тренажёр «Судиться-Рядиться» и другие. Для отработки навыков медиатора Е.Н. Иванова разработала игры «Мастерство комплимента», «Экспресс в медиацию», «Юмор медиатора» и другие.

Ответом на востребованность игровых форм обучения работе с конфликтами стала групповая порождающая игра «Мафия конфликта». Она была разработана авторами на базе Конфликтологической клиники СПбГУ в 2023 году.

Создатель порождающего игрового подхода В.П. Третьяков определяет порождающую игру как деятельность, в которой «участники сами порождают игровую реальность, а значит, несут полную ответственность за принимаемые решения» [6, с. 8]. Таким образом, в отличие от игр с жёстко заданным сценарием именно порождающая игра воспроизводит ключевую черту реального конфликта – его непредсказуемость и зависимость его динамики от взаимодействия и решений сторон.

В основу игры «Мафия конфликта» положена идея о том, что по-настоящему определить и понять явление, уловить его суть можно только через его противоположность [3]. В конфликте люди реализуют как конструктивные, направленные на урегулирование, так и деструктивные, ведущие к эскалации. Для осознания их значения и роли важно перейти с неявного, имплицитного уровня восприятия к осознанному, вербализованному, эксплицитному. Идея популярной игры

«Мафия» оказалась очень подходящей для достижения этой цели, что и определило название игры.

Динамика игры разворачивается в несколько этапов.

1. Ведущий распределяет между участниками роли и цвета. Роль связана с конкретным персонажем кейса и открыта для всех, а «красный» или «чёрный» цвет, символизирующий, соответственно, конструктивный или деструктивный тип реагирования, до конца игры остается известным только для получившего его участника. Например, участник может получить роль ученика, педагога, родителя, сотрудника или руководителя, причем любой из них может изначально определен как «красный» или «чёрный».

2. Ведущий зачитывает описание конфликтной ситуации. Оно может быть подготовлено заранее или смоделировано с учётом специфики и запросов конкретной группы, а набор ролей включает как непосредственных участников конфликта, так и косвенных действующих лиц.

3. Ведущий дает участникам инструкцию. Задача «красных» участников состоит в том, чтобы предлагать идеи, способствующие разрешению конфликтной ситуации, а задача «чёрных» участников противоположна: они должны предлагать «деструктивные» решения, усугубляющие конфликт. При этом они должны стараться остаться нераспознанными, то есть выглядеть в глазах остальных игроков «красными».

4. После краткого обдумывания начинается первый круг высказываний: каждый участник от лица своего персонажа в течение 30–60 секунд предлагает и аргументирует конкретное действие. В последующих кругах повторять уже предложенные ранее идеи нельзя. Участникам приходится искать новые повороты, реагировать на предложения других и адаптировать свои стратегии к процессу обсуждения.

5. По завершении одного, каждого или нескольких кругов высказываний группа переходит к общему обсуждению: участники оценивают эффективность предложений, предполагают, кто «чёрный». Эти оценки фиксируются на видном

месте. Количество раундов и место обсуждений между ними определяется в зависимости от задач конкретной игры.

6. После финального раунда и аналогичного обсуждения цвета вскрываются и проводится рефлексивная обратная связь. Ведущий на всех этапах сохраняет нейтральную позицию, управляя процедурой, но не оценивая предложения содержательно. Ключевыми «судьями» выступают сами участники, и их коллективная оценка создаёт разностороннюю обратную связь для каждого игрока.

Игра «Мафия конфликта» проводилась неоднократно с группами, которые различались по возрасту (от 12 до 75 лет), профессиональной принадлежности и уровню конфликтологической подготовки. Общее число участников составило 207 человек. Для разных аудиторий использовались адаптированные кейсы, описывающие конфликты в школьной, трудовой и семейной сферах. Продолжительность игры составляла от 30 до 90 минут в зависимости от регламента и целей мероприятия.

Анализ полученных в результате игр материалов позволил выделить ряд устойчивых эффектов, проявившихся независимо от состава групп.

1. Наблюдался рост содержательной сложности предложений от первого к последующим кругам высказываний. Если на первом круге преобладали стереотипные и оценочные реакции типа «плохо-хорошо», то в дальнейшем участники начинали учитывать интересы разных сторон, предлагать многоходовые стратегии, обращение к помощи третьих лиц.

2. На изменение стратегий поведения особенно влияло обсуждение идей между кругами, в ходе которого участники понимали, как их идеи воспринимаются другими игроками.

3. В ходе игры происходило отделение рационального анализа от эмоциональных оценок. Например, школьники на первых минутах игры нередко давали реплики типа: «Нельзя было так делать!». После напоминания ведущего о необходимости формулировать действия, а не давать оценки участники переключались на поиск решений. Требование сохранять рациональную аргументированность в эмоционально заряженной ситуации в условиях, когда каждый мог

оказаться «чёрным», тренировало выдержку – качество, необходимое для продуктивной работы с конфликтом. Все это работало на развитие дифференцированности – способности, рассматриваемой Е. Н. Ивановой значимой предпосылкой эффективного поведения в конфликте [5].

4. «Мафия конфликта» способствовала расширению набора стратегий и развитию гибкого, многофакторного взгляда на конфликтную ситуацию.

За время одной сессии перед участниками разворачивался широкий спектр стратегий – от директивных и манипулятивных до конструктивных переговорных и медиативных. Каждый получал обратную связь от группы, участники обсуждали реалистичность решений, прорабатывали варианты действий в зависимости от обстоятельств, рассматривали последствия предложений.

5. Этап вскрытия ролей и обсуждения неизменно становился точкой интенсивной коллективной рефлексии и порождения инсайтов. Участники часто выражали удивление тем, как их собственные намерения были интерпретированы группой. В одной из сессий «красный» игрок предложил пригласить для обмена опытом коллег из службы медиации другой школы. Часть группы восприняла это как скрытую критику и отнесла к «саботажу». В ходе обсуждения участники проанализировали, как в атмосфере недоверия даже полезная инициатива может быть обесценена. Подобные инсайты, по отзывам более 90% игроков, помогли им увидеть конфликтную ситуацию с нескольких сторон и рассмотреть альтернативные решения, которые ранее не приходили им в голову.

Количественный анализ результатов показал, что в среднем по всем группам 70% «чёрных» игроков были выявлены, а 30% саботирующих ролей остались нераскрытыми. 25% «красных» участников были ошибочно приняты за «чёрных». Деструктивные стратегии распознаются легче, но в ходе работы с конфликтом трудно бывает отличить искреннее конструктивное предложение от деструктивного. Это показывает, что существует тенденция оценивать поведение других участников конфликта скорее как деструктивное.

Сопоставление результатов групповых оценок с содержанием высказываний показало, что «чёрные» игроки успешнее распознавались не в первом, а в

последующих раундах. Это может быть связано, во-первых, с тем, что некоторые «чёрные», не распознанные на первом круге, начинали действовать более рискованно. Во-вторых, участники по ходу игры становились внимательнее и глубже анализировали предложения. Показательно, что 60% обнаруженных после первого круга «чёрных» игроков меняли тактику и применяли более тонкие способы маскировки.

О развивающем эффекте игры свидетельствует и динамика предложений «красных» участников. Две трети игроков (67%), предъявивших в первом круге стереотипные и жесткие высказывания, во втором круге переходили к более развёрнутым и взвешенным формулировкам. При этом 40% участников, чьи предложения в первом круге носили явно неконструктивный характер, во втором круге отказывались от этой модели и начинали предлагать конструктивные решения.

Одним из самых значимых эффектов стала лабилизация – осознание и эмоциональное переживание неадекватности привычных форм поведения [1]. Сталкиваясь с тем, что их конструктивные идеи оцениваются группой как деструктивные, и наоборот, участники испытывали внутренний диссонанс. Это становилось для многих отправной точкой для пересмотра своих установок.

Проведённый анализ опыта применения позволяет выделить ключевые преимущества игры «Мафия конфликта» как инструмента обучения. Её порождающий характер максимально приближает игровую ситуацию к реальному конфликту, где нет единственно верного решения и необходимо действовать в условиях неопределённости.

Игра оказывает комплексное воздействие: она одновременно активизирует и способность к анализу ситуации, и эмоциональную выдержку, и практические навыки аргументации, и рефлексивное осмысление своего поведения.

Игра обладает гибкостью и вариативностью. Участники могут отрабатывать различные типы конфликтов – семейные, трудовые, учебные, а также отдельные стадии конфликта или специфические навыки. С этим связана и

«реиграбельность»: даже с одним и тем же кейсом игру можно проводить многократно, меняя распределение ролей, усложняя или добавляя новые вводные.

Игра продемонстрировала универсальность и адаптивность в группах, различающихся по возрасту, профессиональному профилю и уровню подготовки. Кейс и набор ролей легко модифицируются под конкретную аудиторию. Для проведения игры не требуется сложного реквизита: достаточно подготовленного кейса и карточек ролей либо устного распределения. Роль ведущего может выполнять как преподаватель, так и быстро подготовленный ассистент, даже школьник.

Наконец, игра обладает диагностическим потенциалом: она оперативно выявляет типичные затруднения участников и показывает зоны роста. Важно. Что это становится очевидным не только ведущему, но и самому участнику.

Таким образом, игра «Мафия конфликта» может быть эффективно использована для развития навыков работы с конфликтом как у школьников, так и в различных взрослых аудиториях.

Список литературы

1. Аллахвердова О.В. Пособие для начинающих тренеров в области коммуникации и разрешения конфликтов / О.В. Аллахвердова, Е.Н. Иванова, А.Д. Карпенко. – СПб.: СПбГУ, 2013. – 42 с.
2. Бельчиков Я.М. Деловые игры / Я.М. Бельчиков, М.М. Бирштейн. – Рига: Авотс, 1989. – 304 с.
3. Гегель Г. Наука логики / Г. Гегель. – СПб.: Времена, 2024. – 224 с.
4. Иванова Е.Н. Психологические проблемы обучения студентов медиации / Е.Н. Иванова // Современное образование: содержание, технологии, качество. – 2021. – Т. 1. – С. 511–513. EDN BIFJAF
5. Иванова Е.Н. Проблема дифференцированности в медиации / Е.Н. Иванова // Конфликтология. – 2017. – №3. – С. 205–219. EDN ZTSVVZ
6. Третьяков В.П. Порождающие игры: практическое руководство по применению / В.П. Третьяков. – Харьков: Гуманитарный центр, 2016. – 248 с.

7. Чикер В.А. Социально-психологический тренинг: 40 лет развития концепции М. Форверга в России / В.А. Чикер // Социальная психология и общество. – 2021. – Т. 12. №3. – С. 219–227. DOI 10.17759/sps.2021120314. EDN QHZGFY

8. Щедровицкий Г.П. Организационно-деятельностная игра как новая форма организации и метод развития коллективной мыследеятельности / Г.П. Щедровицкий // Щедровицкий Г.П. Избранные труды. – М., 1995. – С. 115.