

ОРГАНІЗАЦІЙНО-ДІЯЛЬНІСНА ГРА ЯК ПСИХОТЕХНОЛОГІЯ ПІДГОТОВКИ СУЧАСНОГО ФАХІВЦЯ У ВИЩОМУ НАВЧАЛЬНОМУ ЗАКЛАДІ

УДК 159.922.6

ЄВДОКИМОВА Н.О.

доктор психологічних наук, Миколаївський національний університет імені В.О. Сухомлинського, м. Миколаїв

У статті обґрунтовано впровадження організаційно-діяльнісних ігор у практику підготовки сучасних фахівців. Описано технологію організаційно-діяльнісних ігор. Деталізовані організаційно-технічна структура та фази організаційно-діяльнісної гри.

Ключові слова: *миследіяльність, мисленнєві схеми, мислекомунікація, ігрова ситуація, ігрова імітація, рефлексія.*

ОРГАНИЗАЦИОННО-ДЕЯТЕЛЬНОСТНАЯ ИГРА КАК ПСИХОТЕХНОЛОГИЯ ПОДГОТОВКИ СОВРЕМЕННОГО СПЕЦИАЛИСТА В ВЫСШЕМ УЧЕБНОМ ЗАВЕДЕНИИ

В статье обосновано внедрение организационно-деятельностных игр в практику подготовки современных специалистов. Описана технология организационно-деятельностных игр. Детализированы организационно-техническая структура и фазы организационно-деятельностной игры.

Ключевые слова: *мыследятельность, мыслительные схемы, мислекомуникация, игровая ситуация, игровая имитация, рефлексия.*

Підготовка сучасного фахівця потребує інноваційних, психологічних технологій. Однією з таких технологій вважаємо організаційно-діяльнісні ігри.

Як правило, організаційно-діяльнісні ігри спрямовані на вирішення комплексних соціально-психологічних проблем, тому вони потребують консолідації зусиль усіх учасників гри. Використання у програмі організаційно-діяльнісних ігор дозволяє включати студентів у проектування соціально-психологічної інфраструктури вищого навчального закладу, залучати їх до проектування структури та змісту навчальних планів підготовки сучасного фахівця, освоєння майбутніх професійних практик, проектування власної суб'єктогенези.

Організаційно-діяльнісна гра створена Г. П. Щедровицьким у 1979 р. як універсальна й ефективна форма організації, розвитку і дослідження колективної миследіяльності, спрямованої на вирішення комплексних соціально-психологічних проблем (не задач!).

Головною метою організаційно-діяльнісних ігор Г. П. Щедровицький вбачав розвиток миследіяльності (МД), учасників гри. Він підкреслював, що організаційно-діяльнісна

гра – це технічно організована практика і тому має фіксуватись в онтологічних схемах, основною з яких є схема МД (див. рис. 1).

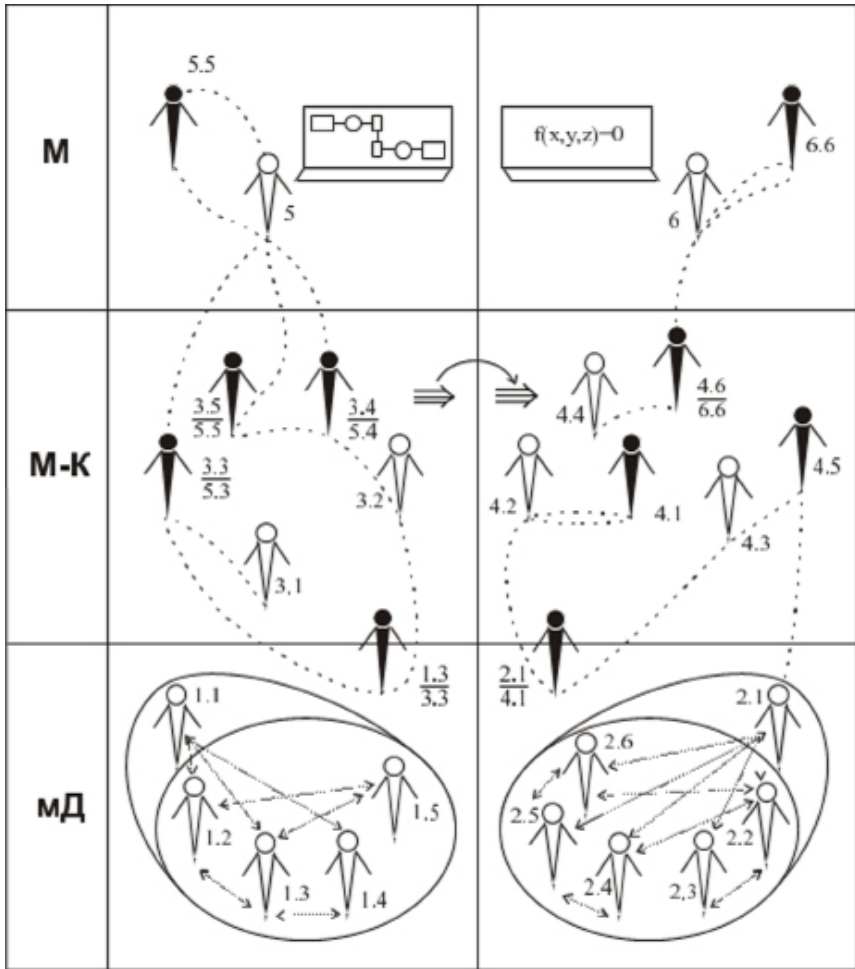


Рис. 1. Базова схема миследіяльності (за Г. П. Щедровицьким)

Ця схема складається з трьох відносно автономних рівнів МД, розміщених горизонтально один над одним:

- 1) соціально організована колективна миследія (мД);
- 2) мисле-комунікація (М-К);
- 3) чисте мислення (М).

Стрижневим у цій схемі є рівень М-К, котрий організовується за принципами полілогу, протиріч і конфліктів. Це – «поле бо-

ротьби й взаємозаперечень», що надає йому особливого смислу й робить власне особливим рівнем МД. Два інші рівні схеми є протилежними один одному відносно осі М-К й мають свою досить специфічну реальність. Реальність М є якби „зазеркаллям” соціально організованої колективної мислелії, так як розгортається безпосередньо на реальному матеріалі першого рівня. По ходу гри ситуації мД то об’єднуються в одну (на загальних зборах учасників), то розподіляються (під час роботи у робочих групах). Саме тому процес М-К є єдиною формою, котра пов’язує й організує всю МД.

На схемі зображені позиціонери як носії певних процесів МД. На нижньому рівні схеми – мислеліючі позиціонери: зліва – 1.1, 1.2, 1.3, 1.4, 1.5; справа – 2.1, 2.2, 2.3, 2.4, 2.5, 2.6. На середньому рівні схеми – комунікуючі позиціонери: зліва – ті, що висловлюють думки у вербальних текстах; справа – ті, хто розуміє ці тексти й створює завдяки цьому смисл ситуації. Комунікуючі позиціонери зліва займають три абстрактні позиції: 1) рефлексивна вербальна фіксація наявної ситуації мД; 2) вербалізована рефлексія щодо мисленневих компонентів М-К; 3) вербалізована рефлексія щодо зшивки у М-К мисленневих компонентів і наявної ситуації мД; справа – чотири абстрактні позиції: 1) текст М-К розуміється й усвідомлюється у комунікативній реальності; 2) розуміння тексту відбувається через вихід у мД; 3) розуміння тексту відбувається через вихід на рівень М; 4) при розумінні тексту М-К відбувається співставлення й розподіл компонентів М й мД. На верхньому рівні МД – мислячі позиціонери: зліва – ті, хто буде своє М на ґрунті власного досвіду мД й вираження його у текстах М-К; справа – ті, хто буде власне М на розумінні чужих текстів завдяки досвіду власної мД. Ці розуміння відображаються у невербальних схемах, формулах, графіках, таблицях, діаграмах тощо. Усі три рівні об’єднуються в єдине системне ціле за рахунок процесів розуміння й рефлексії. На схемі процеси рефлексії зображені вертикальними зв’язками, рухами й переходами. Зображені на схемі затемнені опозиціонери виступають носіями рефлексії. Комбінації цифр біля них (1.3, 3.5, 6.4 тощо) позначають функціональне місце відповідного акту рефлексії: перша цифра символізує рефлексивний процес МД, друга – той процес, котрий є формою фіксації й вираження рефлексії. У ряді випадків форма фіксації й вираження рефлексії співпадає з об’єктом рефлексії (наприклад, 1.3-3.3). Кожний рівень зазначеної схеми може відокремлюватись від інших і виступати в якості автономної й самостійної системи, проте цей процес призводить до виродження МД, утрати її сенсу, атрофіює механізми розвитку [5].

Оскільки організаційно-діяльнісна гра завжди спрямована на вирішення певних проблем, а її учасники мають різні погляди, точки зору щодо цих проблем, використовують різні мисленнєві схеми, втілюють різні зразки та плани мД, то при організації колективної мД виникають протиріччя, конфлікти й розриви, котрі обумовлюють вихід учасників у рефлексивні позиції. Цей вихід учасників організаційно-діяльнісних ігор у рефлексивні позиції детермінує рух колективної мД по «рефлексивним вертикалям» й водночас творення нових форм М-К, зорієнтованих на виявлення та фіксацію причин і джерел протиріч, конфліктів і розривів у мД через ситуаційний аналіз, цільовизначення та ситуативну проблематизацію.

Проблематизація учасників і є головною задачею організаційно-діяльнісних ігор, що передбачає переведення цілі в її освоєння.

Зазвичай задачі гри полягають у методологізації учасників, уведенні їх у простір методологічної культури, формуванні у них здібностей працювати методологічно та розвитку здатностей до колективної миследіяльності.

Співставлення ігрової ситуації з реальною освітньою ситуацією призводить до самовизначення учасників не тільки у грі, а й стосовно наявної соціокультурної ситуації у цілому. Водночас спостерігається прояснення позицій і точок зору опонентів, з'являється інтерес до їх способів дій, спроби проникнення у структуру їх мД. Проте шляхи вирішення вихідних завдань розуміються учасниками тільки за умови створення єдиного цілісного поля організаційно-діяльнісних ігор й адаптації М й мД кожного до цього цілого, що можливе тільки на рівні М.

На рівні М учасники організаційно-діяльнісних ігор створюють нові схематизми для відображення колективної мД, проєктують і програмують свою майбутню мД, змінюють і трансформують себе як мислячих, комунікуючих та миследіючих.

Усі програми мД, створені на рівні М, учасники гри «примірюють» у своїй подальшій колективній роботі, завдяки чому набувають нового практичного досвіду мД, тобто в умовах ігрової імітації нові оргпроекти й програми проходять експериментальну перевірку на внутрішню узгодженість, ефективність, надійність і стійкість у різноманітних соціокультурних середовищах. Ефективні системи мД закріплюються у певних зразках, нормуються, виступають як певні еталони, стандарти, стають основою нових проєктів.

Цілісний процес мД перетворює організаційно-діялісню гру у локальну саморозвивальну освітню систему, котра має досить складну організаційно-технічну структуру (див. рис. 2).

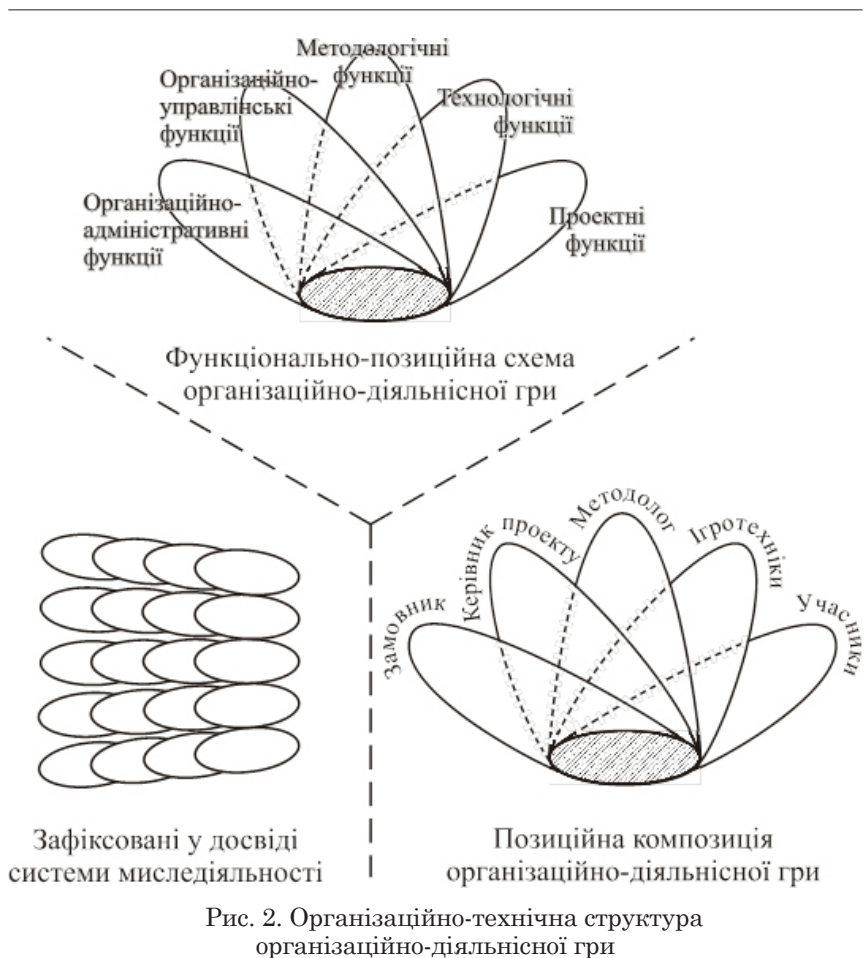


Рис. 2. Організаційно-технічна структура організаційно-діяльнійної гри

Організаційно-технічна структура задає різні шари організаційно-діяльнійної гри, кожний з яких передбачає вирішення певного класу функцій:

1) організаційно-адміністративні функції – прийняття рішення щодо необхідності впровадження певної інновації чи реформи;

2) організаційно-управлінські функції – визначення смислової спрямованості, тематизму гри та її основної мети, розробка проекту, підбір ігротехнічної команди, визначення регламенту гри та організація її матеріально-технічного забезпечення, організація взаємодії всіх учасників гри, керування соціальною ситуацією організаційно-діяльнійної гри;

3) методологічні функції – конструювання системи понять щодо організаційно-діяльній гри та діяльності у її процесі, процесу розвитку учасників гри, розробка програми гри, організація, управління та контроль процесу МД відповідно до базової схеми;

4) технологічні функції – підбір інтерактивних технік, засобів психологічної підтримки учасників гри, організація комунікації учасників гри, їхньої проблематизації та взаємодії, групової МД, проектно зорієнтованої діяльності учасників;

5) проектні функції – розвиток МД кожного учасника гри, створення нових індивідуальних та колективних програм МД, вирішення наявних комплексних соціально-психологічних проблем, спрямованих на зміну соціокультурної ситуації в освіті.

Усі перелічені функції реалізуються у процесуальній шестифазовій моделі організаційно-діяльній гри (див. рис. 3).



Рис. 3. Процесуальна модель організаційно-діяльній гри

Змістові характеристики фаз наведені нами у табл. 1.

У першій фазі у формі настановчих доповідей учасникам гри повідомляється її задум, основна концепція, цілі гри, її оргпроект, програма й регламент. У настановчих доповідях обов'язково вводиться поняття організаційно-діяльній гри. Головна мета цієї фази – визвати активну діяльність усіх учасників гри.

У другій фазі розпочинається входження учасників у гру, проробка й освоєння цілей гри, організація й самоорганізація робочих груп. Основним процесом цієї фази є самовизначення учасників. Від ефективності самовизначення залежать успіхи кожного учасника й гри у цілому. Зазначимо, що, як правило, процес самовизначення учасників триває протягом усієї гри, задаючи вектор їх розвитку. Активність учасників гри призводить до зіткнення думок, позицій, ідей – виникає комунікативний конфлікт.

У третій фазі комунікативний конфлікт переростає у змістовий. Протиріччя, котрі виникають при зіткненні позицій учасників гри, заводять їх у кут. Учасники гри починають розуміти, що та модель соціокультурної реальності, котра склалася у них раніше, далека від ідеалу, не задовольняє наявну соціальну

ситуацію. Головна мета цієї фази – фіксація протиріч на рівні схем. З цією метою здійснюється розпредмечування, декомпозиція структур професійної МД на складові: мД, рефлексію, М-К, розуміння й чисте М.

Таблиця 1

Змістова характеристика фаз організаційно-діяльнісної гри

Назва фази та її послідовність	I фаза	II фаза	III фаза	IV фаза	V фаза	VI фаза
	Ввідна	Самовизначення	Розпредмечування	Проблематизація	Проектування	Перспективна
Змістова характеристика	Установка на гру. Учасники формують власні очікування	Самовизначення учасників стосовно цілей гри та взаємодії з іншими учасниками. Виникнення комунікативного конфлікту	Переростання комунікативного конфлікту у змістовий. Визначення невідповідності моделі соціокультурної реальності наявній ситуації та уявленням про її ідеальність. Фіксація протиріч у схемах	Перевід конфліктної ситуації у культурно значущі проблеми. Переформування проблем у задачі. Фіксація відсутності адекватного способу дій. Зміна діяльного змісту суб'єкта	Фіксація отриманого досвіду у культурно значущих формах. Створення нового практичного досвіду мислелі. Нормування ефективних систем мислелі. Реконструкція моделі соціокультурної реальності	Інтеріоризація нової онтологічної схеми соціокультурної дійсності. Визначення власних перспектив майбутньої психологопедагогічної практики

У четвертій фазі відбувається проблематизація учасників через проблематизацію ігрової ситуації та соціокультурної ситуації у цілому, фіксацію відсутності адекватного наявній ситуації способу дій. Головна мета цієї фази – перевести конфліктну й про-

блемну ситуації у культурно значущі проблеми, а кожну з проблем перевести у сукупність задач, котрі потребують вирішення. Головне, щоб в учасників гри не склалось впевненості у власній некомпетентності, а виникло розуміння, що соціокультурна ситуація, відображена у грі, є елементом об'єктивно існуючої реальності. І ті способи дій, мислення, котрими звикли оперувати учасники, не підходять до наявної ситуації. В учасників гри виникає необхідність (нужда – за С. Д. Максименком) у зміні власного діяльного змісту як суб'єкта саморозвитку, розвитку організаційно-діяльній гри та суб'єкта вирішення соціокультурної ситуації у психолого-педагогічній практиці.

У п'ятій фазі здійснюється соціально-психологічне проектування, тобто технічно організована діяльність щодо реконструкції наявної моделі соціокультурної реальності відповідно до вироблених у процесі гри критеріїв ідеальності. Застосовуючи ігрову імітацію, учасники гри „приміряють” реконструйовану модель на себе, визначають її ефективність. Це – фаза „зборки” досвіду гри у єдине ціле, фаза усвідомлення розвитку МД як такої та власне учасників.

У шостій фазі визначаються й обговорюються перспективи учасників гри, вирішення конкретних соціокультурних ситуацій з урахуванням набутого досвіду. Головна мета цієї фази – інтеріоризація нової онтологічної схеми соціокультурної дійсності.

Усі фази пов'язані між собою рефлексивними переходами.

Г. П. Щедровицький вважав, що рефлексія займає особливе місце у структурі діяльності. З'єднання робочих процесів з рефлексією є головним механізмом організаційно-діяльній гри, котрий дозволяє МД трансформуватись і розвиватись [5].

Саме рефлексія робить можливим процес МД і вихід на рівень чистого М. (Згідно з І. Кантом, рефлексія – це здібність, котра перетворює наше мислення у чистий розум). Учасники організаційно-діяльній гри формують у себе вміння аналізувати власну МД, цілі й задачі процесу саморозвитку. Головна функція рефлексії в організаційно-діяльній грі, - підкреслює Г. П. Щедровицький, - «допомогти кожному пізнати й оцінити самого себе, самовизначитись у ситуації, що склалася, й визначити міру свого особистого вкладу у загальну роботу» [6, с. 10-11].

Рефлексія в організаційно-діяльній грі носить індивідуальний і груповий характер.

Індивідуальна рефлексія є основним засобом:

- самовизначення учасників гри у змінних ситуаціях колективної МД;
- самоорганізації учасників у грі;
- перебудови й розвитку МД учасників;

- набуття учасниками здатності до проблематизуючої рефлексії.

Групова рефлексія є основним засобом:

- аналізу роботи групи за день, у певній фазі гри;
- визначення успішності групових дій;
- розробки групової стратегії й тактики, програми й плану наступних групових дій.

Рефлексивні заняття в організаційно-діяльній грі поділяються на три види:

1) *ретроспективна рефлексія* завершує роботу групи й направлена на аналіз групових процесів та процесів індивідуального розвитку учасників;

2) *проспективна рефлексія* передуює виступам представників груп на загальних дискусіях й направлена на аналіз напрацьованого досвіду, нових схем МД, способів дій учасників, групових ідей, проектів, моделей соціокультурних ситуацій;

3) *підсумкова організаційна рефлексія* завершує кожен робочий день організаторів й направлена на аналіз організаційно-діяльній гри як форми організації колективної роботи, засобів, методів і технік МД, роботи груп, розвитку учасників гри, ігрової ситуації та впливу на вирішення соціокультурної ситуації.

Підкреслимо, що нові схеми мислення, моделі розуміння формуються тільки через процедури:

- зупинки досвіду (а це і є рефлексія!);
- породження смислу проблеми (за рамками проблематизації рефлексія не виникає);
- проектування нових схем МД чи моделей соціокультурної реальності, по котрим вибудовуються нові соціокультурні (у тому числі й психолого-педагогічні) практики.

Результати організаційно-діяльній гри завжди багатопланові. Це і вирішення проблеми, з приводу котрої проводилась гра (виконання замовлення), і започаткування змін, інновацій у системі освіти, і мотивація учасників освітнього процесу до суб'єкт-суб'єктної взаємодії, їх саморозвиток як суб'єктів власної учбової та професійної діяльності, миследіяльності, сформованість їх нових якостей і властивостей: «...гнучкість і пластичність, розуміння чужих позицій і точок зору, критичність відносно власних принципів і догм, об'єктивність в оцінці ситуації й широта поглядів, здібність до багатопланової й проблематизуючої рефлексії» [4, с. 1], що й визначає організаційно-діяльній гру як ефективну і перспективну локальну освітню систему, котра задає вектори подальшого розвитку учасників гри, соціокультурної ситуації та освіти у цілому.

Список використаних джерел

1. Євдокимова Н. О. Організаційно-діяльнісні ігри у системі освіти / Н. О. Євдокимова // Науковий вісник Миколаївського державного університету імені В. О. Сухомлинського : збірник наукових праць / за ред. С. Д. Максименка, Н. О. Євдокимової. — Т. 2. — Вип. 4. — Миколаїв : МДУ імені В. О. Сухомлинського, 2010. — С. 77—81. — (Серія «Психологічні науки»).
2. Євдокимова Н. О. Організаційно-діяльнісні ігри у системі освіти України : проект / Н. О. Євдокимова, Ю. М. Швалб. — Миколаїв : МНУ ім. В. О. Сухомлинського, 2011. — 20 с.
3. Євдокимова Н. О. Психологічні засади формування суб'єкта правничої діяльності у вищому навчальному закладі : монографія / Н. О. Євдокимова. — Миколаїв : Іліон, 2011. — 420 с.
4. Щедровицкий Г.П. Организационно-деятельностная игра как новая форма и метод активного обучения и воспитания в вузах и ИПК [Электронный ресурс] / Г.П. Щедровицкий. — Режим доступа: <http://www.fondgp.ru/gp/biblio/rus/55>.
5. Щедровицкий Г.П. Организационно-деятельностная игра как новая форма организации коллективной мыследеятельности [Электронный ресурс] / Г.П. Щедровицкий. — Режим доступа: <http://www.fondgp.ru/gp/biblio/rus/49>.
6. Щедровицкий Г.П. Организационно-деятельностная игра как новая форма организации и метод развития коллективной мыследеятельности [Электронный ресурс] / Г.П. Щедровицкий. — Режим доступа: <http://www.fondgp.ru/gp/biblio/rus/50>.

The paper justified the introduction of organizational activity games in the modern practice of training specialists. The technology of organizational activity games. Detailed organizational and technical structure and phase organizational-activity games.

Keywords: *mental activity, mental schemes, thought-communication, game situation, game simulation, reflection.*