

УДК 316.62, 159.99

ИГРА КАК МЕТОД ГАРМОНИЗАЦИИ ПРОТИВОРЕЧИЙ С ЦЕЛЬЮ ПРЕВРАЩЕНИЯ ИХ В ДВИЖУЩУЮ СИЛУ РАЗВИТИЯ. ЧАСТЬ 1: КОНФЛИКТ КАК ЭЛЕМЕНТ ДЕЛОВОЙ ИГРЫ

Попов Евгений Борисович, аспирант кафедры устойчивого инновационного развития Международного университета природы, общества и человека «Дубна», член Международной научной школы устойчивого развития им. П.Г. Кузнецова

Гумановская Юлия Владимировна, магистрант кафедры психологии Международного университета природы, общества и человека «Дубна»

Аннотация

В статье рассматриваются различные методы разрешения противоречий с особым акцентом на игровой метод. Производится разграничение понятий «противоречие» и «конфликт». Кроме того, описывается роль конфликта как одного из важнейших элементов междисциплинарной деловой игры (МДИ) по тематике устойчивого развития.

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА: противоречие, методы разрешения противоречий, конфликт, междисциплинарная деловая игра (МДИ) по тематике устойчивого развития, фазы МДИ.

GAME AS A METHOD OF CONTRADICTIONS HARMONIZING IN ORDER TO TURN THEM INTO A DRIVING FORCE OF DEVELOPMENT. PART 1: CONFLICT AS A BUSINESS GAME ELEMENT

Popov Eugene Borisovich, post-graduate student of Sustainable Innovative Development Department at the International University of Nature, Society & Man “Dubna”, member of the International Scientific School of Sustainable Development named after P.G. Kuznetsov

Gumanovskaya Julia Vladimirovna, master student of Psychology Department at the International University of Nature, Society & Man “Dubna”

Abstract

The article discusses various methods of contradiction resolving, with particular emphasis on the “gaming” method. It provides distinction between “contradiction” and “conflict” notions. It also describes the role of conflict as one of the most important elements of an interdisciplinary business game (IBG) on sustainable development.

KEYWORDS: contradiction, methods of contradiction resolving, conflict, interdisciplinary business game (IBG) on sustainable development, IBG phases.

Введение

В настоящее время человечество сталкивается с проблемой экспоненциально нарастающих объёмов информации, что вкупе с продолжающимся научно-техническим прогрессом порождает ускоренное устаревание знаний. Поэтому непрерывное образование в течение всей своей профессиональной деятельности становится необходимым условием поддержания должной компетентности для представителей всевозможных профессий.

Очевидна проблематичность организации процесса непрерывного образования с использованием одних лишь традиционных уроков, лекций, семинаров и т.п., поэтому

возникают и множатся формы и методы *интерактивного* обучения [8]. Тем не менее, их развитие может замедляться по причине «инертности» мышления, приверженности зарекомендовавшим себя в предшествующие времена, но более не способным удовлетворять существующие потребности способам и методам обучения. Данная проблема констатируется, например, в тексте государственной программы Московской области «Образование Подмосковья» на 2014-2018 гг.: «В ограниченном масштабе используются современные методы подготовки, в том числе информационные технологии» [4].

Одним из наиболее перспективных среди современных интерактивных методов обучения авторам данной работы видится *метод игрового моделирования*, который на практике воплощается в *деловые игры*. Учитывая соображения, высказанные в предыдущих публикациях по данной теме [1, 7, 8, 11, 14], разработанные на базе Международной научной школы устойчивого развития им. П.Г. Кузнецова теоретические и методологические основы организации и проведения междисциплинарных деловых игр (МДИ) по тематике устойчивого развития, а также опыт уже состоявшихся МДИ, сосредоточимся на роли конфликта в игровом процессе.

Однако следует оговориться, что под конфликтом мы подразумеваем *следствие, явное выражение* чего-то более глубокого — *противоречия*.

Методы разрешения противоречий

Противоречие — это сложное понятие, имеющее несколько уровней «вложенности».

С точки зрения *формальной логики* оно представляет собой наличие в одном и том же рассуждении высказываний, из которых одно исключает другое, т.е. одно является истинным, а другое — ложным.

Противоречие с точки зрения *гегелевской диалектики* считается объективно присущим миру в целом, обществу и человеку и является естественной движущей силой развития систем. Однако в настоящее время подвергается сомнению легитимность самого понятия «диалектическое противоречие»¹. Очевидно, что данная проблема выходит далеко за рамки настоящей работы, а потому мы не будем сейчас на ней останавливаться.

В данной работе нас интересует в первую очередь противоречие в его *социальной проекции*. В этом случае противоречие — это наличие двух или более мнений (интересов) по одному и тому же вопросу, несогласных друг с другом или противоположных друг другу. Выделим несколько методов, которые позволяют что-то предпринять в случае

¹ См., например: <http://www.dialectics.ru/529.html> [Электронный ресурс]. — режим доступа: свободный.

возникновения противоречия. Они делятся на *продуктивные* и *непродуктивные*: в первом случае противоречие разрешается, а во втором — сглаживается, «обходится» или игнорируется. Заметим, что один и тот же метод может оказываться как продуктивным, так и непродуктивным в зависимости от ситуации. В рамках данной работы объединим (исключительно для удобства изложения) разрешение, сглаживание, «обход» и игнорирование противоречия понятием «выход из противоречия»². Выделим следующие методы:

- **Уход.** Примером этого метода может являться смена темы разговора, завершение общения. Причинами выбора этого выхода могут являться личностные качества индивидов, такие как: высокая тревожность, низкая или высокая самооценка (в таком случае этот метод может быть выбран для её поддержания), а также незаинтересованность в теме, ограниченность во времени и другие ситуативные факторы.

К положительным сторонам этого метода можно отнести высокую скорость выхода из противоречия, поддержание целостности психики субъектов (отсутствие негативных эмоций в ходе выхода из противоречия). Отрицательной же стороной является его непродуктивность: индивиды не приходят ни к какому решению. Отсюда вытекает следующий недостаток — вытеснение проблемы. Вытеснение — один из механизмов психологической защиты, описанный З. Фрейдом [10] как «непроизвольное устранение из сознания чувств, мыслей и стремлений к действию. Перемещаясь в область бессознательного, они продолжают мотивировать поведение, оказывают на него давление, переживаются в виде чувства тревожности и т.д.». Таким образом, метод ухода как проявление вытеснения, вероятнее всего, будет оказывать негативное влияние на психику человека.

- **«Агностический» метод.** Агностическим данный метод назван так потому, что оппоненты излагают друг другу свои точки зрения (а иногда и аргументы в их защиту), но не предпринимают попыток действительного разрешения противоречия. Часто это выражается во фразе: «Каждый остаётся при своём мнении».

² Авторы вполне осознают некорректность этого термина, поскольку в строгом смысле он должен означать именно разрешение противоречия.

Плюсы данного метода заключаются в информированности оппонентов о существовании иного взгляда, быстрый выход из противоречия. Но этот метод, как и *уход*, не является продуктивным, т.к. само противоречие не находит разрешения, а лишь сглаживается.

- **Навязывание мнения.** Этот метод может осуществляться несколькими способами. *Давление авторитета:* индивид ссылается на косвенные факторы, которые могут усилить его позицию в решении противоречия, например, высокая должность, стаж работы, образование и т.д. *Ссылка на другие авторитеты:* применяется с той же целью, что и предыдущий способ, однако в качестве аргументов приводятся не собственные достижения, а схожие мнения и высказывания других, заведомо авторитетных в данном случае людей. *Манипуляции (неявное давление):* психологическое воздействие, оказываемое с целью получить желаемое, при этом у человека, на которого направлено это воздействие, создается иллюзия самостоятельности в принятии решения.

Положительным моментом данного метода является его продуктивность: противоречие разрешается, участники приходят к решению. Основной негативный момент заключается в высокой вероятности неудовлетворённости результатами кого-либо из участников противоречия.

- **Спор.** Под спором мы понимаем столкновение разных мнений; участники спора предлагают аргументы в защиту своей позиции. Существует множество видов спора, из которых мы рассмотрим несколько, выделенных С.И. Поварниным [6]. *Спор для исследования:* целью такого спора является изучение разных взглядов на проблему и поиск наиболее подходящего варианта. Такая цель может быть достигнута даже при «проигрыше» спорящего. *Спор для убеждения:* в этом виде важен не столько сам тезис, как то, сможет ли спорщик убедить противника. Здесь часто имеет место приукрашивание для придания весомости аргументов, а также различные виды навязывания мнения. *Спор для победы:* спорящему важно признание за ним победы как факта, при этом принятие его тезиса другой стороной необязательно.

Спор относится к продуктивным методам разрешения противоречий, поскольку в результате доведённого до конца спора мы имеем результат — тезис-победитель. Также к несомненным плюсам данного метода относится и

тот факт, что в результате у спорящих, независимо от победы какого-либо тезиса, дополняется картина видения данного вопроса. Отрицательной стороной спора является то, что часто кто-либо из участников спора не удовлетворён его исходом, что может негативно сказаться, например, в том случае, когда результат должен быть использован в совместной работе. Также к минусам этого метода можно отнести то, что в спор могут включаться и другие, неконструктивные методы разрешения противоречий. Спор может завершиться *уходом* или *«агностическим» методом*, тогда он становится непродуктивным.

- **Поиск компромисса.** Поиск общего подходящего варианта при столкновении взглядов, в котором учитываются все предложенные тезисы, а также взаимные уступки, мы называем компромиссом. При этом настоящий компромисс возможен лишь при учёте мнения *каждого*. Поиск такого общего варианта может осуществляться через *согласование целей*: участники выясняют общую цель, к которой хотят прийти в ходе разрешения противоречия, обеспечивая таким образом общий рост возможностей [3]. Также решение можно найти через *интеграцию мнений*: все мнения объединяются в одно общее, путём вычленения из тезисов отдельных составляющих, из которых можно составить общий единый непротиворечивый тезис.

Преимущества этого метода в его продуктивности: противоречие разрешается, причём, в это разрешение внесена лепта каждого, а значит, вероятность неудовлетворённости кого-либо из участников значительно снижается.

Стоит заметить, что методы разрешения противоречий сами по себе могут быть интегрированы в игру или представлены в виде игры. Например, можно предложить двум участникам тезисы, которые будут противоречить друг другу, и поставить задачу найти решение³. Результат может быть получен в ходе спора, путём аргументирования, навязывания мнения или поиска компромисса. Также определённый метод решения может быть представлен в качестве начального условия игры.

Все ли методы выхода из противоречий могут представлять собой игру? Пожалуй, только продуктивные методы, которые предполагают процесс. Именно ориентация на

³ В Государственном университете «Дубна» этот вариант реализуется в виде студенческих дебатов, периодически проводимых Студенческим научным обществом.

процесс, а не на результат, является уникальной особенностью игры как вида деятельности (подробнее об этом см. [7]). При этом «агностический» метод и уход вполне могут быть представлены в виде тренинга с целью обучения избеганию затруднительных ситуаций при минимальных затратах.

Игра как таковая сопровождает человека на протяжении всей жизни. Д.Б. Эльконин, советский психолог, отмечал, что уже с трёх лет игра у ребенка является ведущей деятельностью, способствующей развитию. В игровой деятельности ребенок впервые учится взаимодействовать с другими людьми, будь то взрослые или сверстники. «На определённой ступени дошкольного детства образ не может осуществлять своей регулирующей функции, если он дан в отвлечённой форме и не поддержан реальными отношениями с другими детьми. Только в условиях, когда он конкретен и поддержан контролем со стороны соучастников игры, он ориентирует поведение» [13, с. 167], — игра предусматривает наличие правил, соответственно, дети в этой деятельности усваивают навыки волевого регулирования, получают опыт участия в конфликтах, в том числе формируется умение договариваться, находить компромиссы, а также спорить, получать новые знания, разрешая противоречия, и приходить к общему решению.

Методы разрешения противоречий можно встретить и в детской игре, однако, в отличие от взрослой, обычно они не интегрированы в саму деятельность игры в силу несформированности психики.

В результате игр, представляющих собой разрешения противоречий, будут развиваться навыки ведения спора, умение грамотно подбирать аргументы, навыки публичных выступлений (если в игре большое число участников), критическое мышление, а также умение находить общее решение в, казалось бы, неразрешимых ситуациях.

Естественно, что настоящее разрешение противоречия возможно только при его выявлении. Явно проявившееся противоречие (в том числе в ходе игры) представляет собой *конфликт*.

Понятие конфликта

Современная конфликтология рассматривает конфликты «...в качестве повседневного и естественного явления общественной жизни, её неотъемлемого атрибута», при этом подчёркивается «...конструктивная, позитивная роль конфликтов в общественном развитии» [9, с. 12]. Авторы разделяют эту точку зрения, но только в том смысле, что противоречие, проявленное как конфликт, разрешить легче, чем скрытое.

На сегодняшний день существует два основных подхода к тому, что включает в себе понятие «конфликт». Первый подход определяет его как «...частный вид социального взаимодействия, представляющего собой реальное столкновение на почве противоположности преследуемых ценностей и целей». Такой подход предполагает отделение конфликта (как понятия) от конкуренции, враждебных чувств и противоречивых интересов, рассматриваемых как источники, лежащие в его основе [9, с. 39]. Второй подход (мотивационно-ориентированный) расширяет понятие конфликта, включая в него не только открытые действия, но и мотивирующие их психологические состояния [9, с. 39-40].

В рамках данной работы мы, как было указано выше, будем придерживаться (вслед за П.Г. Кузнецовым⁴) первого подхода во избежание смешения понятий конфликта и противоречия, рассматривая конфликт как «...такое противоречие, которое так или иначе <...> осознано и оценено» [9, с. 41]. Заметим при этом, что «...противоречия — это необходимые, но недостаточные условия конфликта. Противоречия превращаются в конфликт тогда, когда начинают взаимодействовать силы, являющиеся их носителями. Иначе говоря, конфликт — это проявление объективных или субъективных противоречий, выражающееся в противоборстве сторон» [2, с. 10].

Следующее определение конфликта было сформулировано в работе [12] на основании анализа 52 существующих в различных конфликтологических работах определений: *конфликт — это столкновение, противоборство сторон, при котором хотя бы одна сторона воспринимает действия другой как угрозу её интересам* [12, с. 7-10]. Воспользуемся этим определением при рассмотрении роли конфликта в процессе МДИ.

Конфликт в МДИ

В работе [1] вкратце рассматривается деление МДИ на три фазы (рис. 1). Опираясь на этот материал, сосредоточим внимание на переходах между этими фазами.

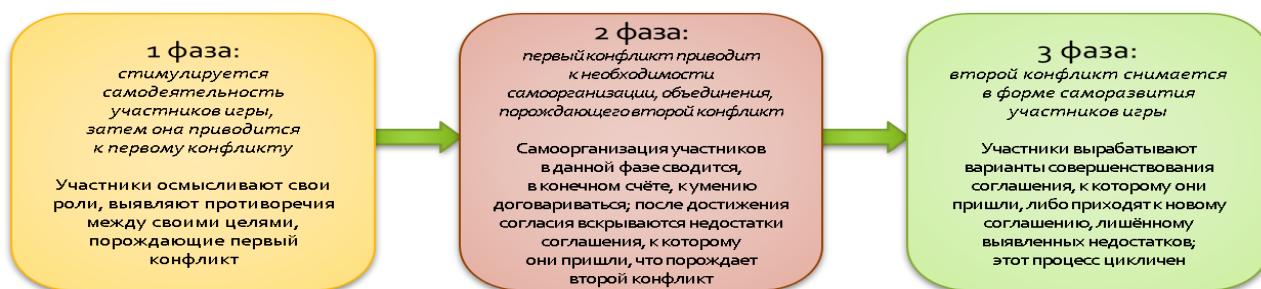


Рис. 1. Фазы междисциплинарной деловой игры

⁴ «Носителями конфликтов всегда являются отдельные личности, ЦЕЛИ которых находятся в противоречии друг с другом» [3, с. 21].

Когда участники МДИ в ходе первой фазы игры «вживаются» в свои роли, они сами (или с подсказкой ведущего) осмысливают *цели*, вытекающие из специфики выпавших им ролей, а также выявляют методы и средства достижения этих целей. Здесь может возникнуть два вида противоречий:

- ***противоречие целей***: в этом случае имеет место ситуация, рассмотренная в статье [1];
- ***противоречие методов достижения целей***: в этом случае цели участников совпадают (см. классификатор П.Г. Кузнецова [3, с. 22-23]), но по крайней мере один из них избирает метод достижения этих целей, противоречащий методам других.

Первый вид противоречий наиболее характерен для *слабо регламентированных* МДИ, а второй — для *сильно регламентированных* [8, с. 5].

Возникающие противоречия двух типов проявляются сами (либо ведущий «подогревает» ситуацию) в явном виде как *первый конфликт* участников МДИ. Этот конфликт служит сигналом перехода между первой и второй фазой МДИ, его важность заключается в том, что он приводит участников к необходимости договариваться друг с другом, согласовывая цели и/или методы их достижения, т.е. вызывает их *самоорганизацию*. Ведущий в данной ситуации выступает наблюдателем: он не вмешивается в договорённости участников игры, не пытается направить их по какому-то определённом пути, поскольку иначе самоорганизация невозможна.

Как только соглашение (и самоорганизация) достигнуто, участники в рамках второй фазы МДИ пробуют выстраивать свои игровые взаимодействия на его основании. Возникающее при этом многообразие игровых ситуаций в конечном счёте сводимо к двум вариантам:

- участники сами выявляют недостатки достигнутого соглашения, когда пытаются следовать его «духу» и «букве»;
- участников полностью устраивает взаимодействие, протекающее согласно достигнутым договорённостям.

Очевидно, что первый вариант знаменует самостоятельное наступление *второго конфликта*, означающего переход между второй и третьей фазой МДИ. Однако он (на основании опыта проведённых МДИ) встречается относительно редко. Второй вариант означает, что ведущий должен активно включиться в игровой процесс и акцентировать

внимание участников на недостатках их соглашения, которые неочевидны им самим, либо (если он сам не может выявить «минусы») мотивировать их к поиску таковых.

Второй конфликт *всегда порождается глубинным противоречием между достигнутым участниками соглашением и принципом устойчивого развития* [1], в основе которого лежит закон природы. Таким образом, есть лишь один способ разрешения второго конфликта — это *согласование целей участников и методов их достижения* (которые уже согласованы *между собой* в результате разрешения первого конфликта) *с законом природы*, а значит, с принципом устойчивого развития и с целями человечества как целого.

Разрешение указанного противоречия и выход из второго конфликта — самая сложная задача в рамках МДИ. Она требует задействования значительного интеллектуального потенциала и творческого вклада участников и ведущего [1, 7]. Возможно пошаговое движение в сторону этого разрешения, «разбиение» целостного противоречия на составляющие и работа с каждой из них в отдельности. Тогда третья фаза МДИ приобретает *циклический* вид.

Заключение

Конфликты играют важнейшую роль в процессе МДИ, поскольку служат явным выражением существующих противоречий и выступают *движущей силой* сперва самоорганизации, а затем и саморазвития участников игры. Без рассмотренных выше конфликтов затруднено достижение первой подцели МДИ и невозможно достижение второй подцели [1, 7, 8].

Опыт организации и проведения МДИ по тематике устойчивого развития показывает, что первый конфликт наступает относительно легко и «естественно», а ко второму участников, как правило, требуется подвести, «спровоцировать». Но именно второй конфликт — *краеугольный* в процессе МДИ, так как он «запускает» *формирование мышления устойчивого инновационного развития*.

Литература

1. Большаков Б.Е., Попов Е.Б. Опыт проведения междисциплинарных деловых игр по тематике устойчивого развития // Вестник РАЕН: том 14, вып. 4, 2014. — с. 35-40.
2. Кабашов С.Ю. Урегулирование конфликта интересов и противодействие коррупции на гражданской и муниципальной службе: теория и практика. Учеб. пособие. — М.: ИНФРА-М, 2014. — 192 с.
3. Кузнецов П.Г. Введение в теорию конфликтов (рук., 1986) / Центральный московский

- архив-музей личных собраний, фонд №152.
4. Паспорт государственной программы Московской области «Образование Подмосковья» на 2014-2018 годы [Электронный ресурс]. — режим доступа: <http://mo.mosreg.ru/userdata/274786.doc>, свободный.
 5. Пископпель А.А. Конфликтное взаимодействие. Методология и теория. — М.: Наследие ММК, 2013. — 194 с.
 6. Поварнин С.И. Спор. О теории и практике спора. 2-е изд. — М.: Флинта, 2002. — 120 с.
 7. Попов Е.Б. Деловая игра как образовательная технология для устойчивого развития // Электронное научное издание «Международный электронный журнал. Устойчивое развитие: наука и практика»: вып. №2 (11), 2013, ст. 3 [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://www.ugazvitie.ru/?p=1266>, свободный. — с. 37–49.
 8. Попов Е.Б., Бабушкин С.С. От «игры вообще» к междисциплинарной деловой игре // Электронное научное издание «Международный электронный журнал. Устойчивое развитие: наука и практика»: вып. №2 (13), 2014, ст. 15 [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://www.ugazvitie.ru/>, свободный.
 9. Степанов Е.И. Современная конфликтология: общие подходы к моделированию, мониторингу и менеджменту социальных конфликтов: Учебное пособие. Изд. стереотип. М.: Изд-во ЛКИ, 2015. — 176 с.
 10. Фрейд З. Психология бессознательного. — М.: АСТ, 2007. — 608 с.
 11. Шамаева Е.Ф., Попов Е.Б. Опыт Международного университета природы, общества и человека «Дубна» и Научной школы устойчивого развития в подготовке кадров для устойчивого инновационного развития страны // Труды III Всероссийской научно-практической конференции «Современное непрерывное образование и инновационное развитие» (Серпухов, 23 апреля 2013 г.).
 12. Шейнов В.П. Управление конфликтами. — СПб.: Питер, 2014. — 576 с.
 13. Эльконин Д.Б. Избранные психологические труды. — М.: Педагогика, 1989. — 560 с.
 14. Bolshakov V.E., Shamaeva E.F., Popov E.B. Interdisciplinary Business Games on Sustainable Development: Theoretical Foundations and Prospects of Implementation // Reports of the XXIII International Scientific Symposium “Miner’s Week – 2015” (26-30 January, 2015). Сб. науч. тр. — М.: Издательский дом МИСиС, 2015. — с. 319-325.