

Использование деловых шахмат в школьном образовании

Грачя Карленович Овакимян,

*врач высшей категории Диагностического клинического центра №1 г. Москвы,
кандидат медицинских наук*

АВТОР СТАТЬИ РАССКАЗЫВАЕТ О ТОМ, ЧТО В БЛИЖАЙШЕМ БУДУЩЕМ ПОЯВЯТСЯ КАЧЕСТВЕННО НОВЫЕ, ПРИСУЩИЕ ИНФОРМАЦИОННОЙ ЦИВИЛИЗАЦИИ ВИДЫ СПОРТА — НА СТЫКЕ СУЩЕСТВУЮЩИХ СПОРТИВНЫХ ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНЫХ ИГР (ШАХМАТЫ, ГО, РЭНДЗЮ) И ДЕЛОВЫХ ИГР — СПОРТИВНЫЕ ДЕЛОВЫЕ ИГРЫ. РАЗЪЯСНЯЕТ, ЧЕМ ДЕЛОВЫЕ ШАХМАТЫ (ПЕРВЫЙ ПОКАЗАТЕЛЬНЫЙ ВИД СПОРТИВНЫХ ДЕЛОВЫХ ИГР) ОТЛИЧАЮТСЯ ОТ ТРАДИЦИОННЫХ И КАК ОНИ МОГУТ БЫТЬ ИСПОЛЬЗОВАНЫ В ШКОЛЬНОМ ОБРАЗОВАНИИ. ПОДРОБНО РАССМАТРИВАЕТ ИНТЕРАКТИВНЫЙ КОГНИТИВНЫЙ СЦЕНАРИЙ, ПОЗВОЛЯЮЩИЙ ОСУЩЕСТВИТЬ КОМАНДНУЮ ДЕЛОВУЮ ИГРУ В ШАХМАТЫ.

Третья революция в спорте

Судьба всех существующих видов спорта в основном определяется их отношением к «золотому» списку олимпийских дисциплин. Перечень этот постоянно меняется в соответствии с требованиями Международного олимпийского комитета, которые сводятся к тому, что игра должна быть востребована широкими слоями населения. Для того чтобы разобраться, что же лежит в основе спортивного интереса людей и попробовать заглянуть в завтрашний день спорта, необходимо определить истоки и понять закономерности развития спортивного движения.

Известный американский социолог Элвин Тоффлер, основываясь на фундаментальном значении способа производства, выделяет в истории человечества три основные цивилизации, порождённые тремя глобальными технологическими революциями — Аграрной, Промышленной и Информационной. Именно они, считает Тоффлер, способствовали поистине революционным изменениям во всех сферах человеческой деятельности, формируя новые социаль-

ные правила, которые, в конечном счёте, и определяют тип нового общества, его культуру и образ жизни.

Вполне естественным на протяжении всей истории было и стремление выявить образцовый тип нового труженика, символизирующего каждую из этих цивилизаций, определить специфические для каждой эпохи навыки и способности людей, которые бы давали им преимущество в конкурентной борьбе за выживание, познать пределы их возможностей. В результате появились спортивные игры, которые, будучи неотъемлемой частью культуры, претерпевали те же революционные изменения, что и всё общество, порождая всё новые и новые виды спорта, характерные для каждой цивилизации.

Основной производительной силой 10-тысячелетней Аграрной цивилизации были люди, которые занимались тяжёлым физическим трудом и периодически воевали. Поэтому не удивительно, что в эту эпоху процветал культ физической силы и индивидуального мастерства. Во времена

Аграрной цивилизации произошла Первая в истории человечества спортивная революция, в результате которой появились лёгкая и тяжёлая атлетика, различные виды восточных и западных единоборств. Именно к ним относится и известный олимпийский девиз «Citius, altius, fortius» («Быстрее, выше, сильнее»).

Промышленная революция произошла ориентировочно 300 лет назад. Основными производителями этой цивилизации были промышленные рабочие, пролетариат. Тяжёлый физический труд стали выполнять машины, а от людей требовалась чёткая координация действий. Отражением этих изменений стало появление в промышленно развитых странах командных игровых видов спорта. Это была Вторая спортивная революция. Её ярким представителем стал футбол, который не случайно появился в Англии, занимавшей лидирующее положение среди промышленно развитых стран. Эти виды спорта, несомненно, будут доминировать в ближайшем будущем, пока не произойдёт очередная революция в спорте, и не наберут обороты новые его виды, присущие Информационной цивилизации.

В 1956 году в США количество «белых воротничков» впервые превысило число промышленных рабочих. Для обозначения этого нового класса в последние годы по аналогии с пролетариатом был введён термин — «когнитариат» (от английского слова cognition — познание). Выход на мировую арену новой силы, населяющей всё цивилизованное пространство и в первую очередь мегаполисы и наукограды, символизирует появление новой Информационной цивилизации. Соответственно наиболее характерными её чертами являются глубокие знания, интенсивный обмен информацией и эффективное управление. Фактически мир сейчас переходит от двухуровневой системы к трёхуровневой, где внизу — страны с аграрной экономикой, посередине — экономика дымовой трубы и наверху — экономика, основанная на знании.

Предполагается, что основной движущей силой Информационной цивилизации будет соревнование стратегий знания. В связи с этим особого внимания, несомненно, заслуживают интеллектуальные виды спорта,

такие как шахматы, го, рэндзю и другие. Однако все они появились в эпоху Аграрной цивилизации и формы их проведения больше отражают её особенность — закрытость информации и индивидуальное мастерство. Информационная революция в интеллектуальных видах спорта только предстоит. Для того чтобы принципиально изменить отношение общества к этим видам спорта, необходимо понять, что интересует потенциальных зрителей — тружеников Информационной цивилизации и их работодателей.

Современные передовые фирмы ведут конкуренцию в первую очередь на информационном поле. При этом каждый их сотрудник должен не только обрабатывать большие объёмы информации, но и чётко осознавать своё место в сложной социальной системе. Поэтому не удивительно, что в последние годы огромной популярностью пользуются профессиональные тренинги в виде Деловых игр. По общему признанию, это наиболее эффективный вид профессионального образования, на которое в развитых странах уже сегодня тратятся большие деньги. Современные Деловые игры отражают суть Информационной цивилизации — глубокие знания, высокую коммуникабельность и, как следствие, открытость информации и интенсивный её обмен, благодаря которым, собственно, и происходит тот качественный скачок в эффективности создания новых знаний и технологий. На сегодняшний день уже разработаны тысячи подобных игр для самых разных отраслей человеческой деятельности.

Однако у Деловых игр есть один большой недостаток: все они слишком узко специализированы и жёстко привязаны к сиюминутным профессиональным знаниям и технологиям, а это существенно сужает рамки их привлекательности. По этой же причине они неприемлемы для общего образования (школьного, вузовского), которое уже сейчас ощущает острую потребность внедрения в программу обучения новой системы социальных правил в виде универсальных тренингов конструктивного общения и эффективного управления. Следовательно, возникает необходимость как-то абстрагироваться от узкоспециальных знаний и технологий, при этом сохраняя более фундаментальные признаки Информационной

цивилизации. Можно даже вывести следующую закономерность: любая игра тем более востребована, чем актуальнее воспроизводимые ею социальные отношения. И тем долговечнее, чем меньше она зависит от сиюминутных технологических достижений.

Так, типичными для Промышленной цивилизации стали не игры с использованием различных машин, что, на первый взгляд, казалось вполне логичным, а футбол, хоккей и баскетбол. Отсюда можно предположить, что и в наиболее популярных играх Информационной цивилизации спортсмены не будут использовать во время соревнований искусственные средства борьбы, в том числе компьютеры. Потому что спорт — это демонстрация именно человеческих возможностей. При этом сохраняется преемственность цивилизаций. Подобно тому, как в футболе высоко ценится индивидуальное мастерство и способность быстро бегать и высоко прыгать, в спорте Информационной цивилизации могут быть сохранены элементы игр предыдущих эпох. Сказанное вновь возвращает нас к интеллектуальным видам спорта.

Таким образом, появление качественно новых, присущих Информационной цивилизации видов спорта следует ожидать на стыке существующих Спортивных интеллектуальных игр (шахматы, го, рэндзю и другие) и Деловых игр. Это должны быть Спортивные деловые игры. Для решения этой проблемы автором статьи был разработан сценарий, который придаёт интеллектуальным играм форму зрелищной командной Деловой игры. Его главные элементы — неограниченные возможности общения и несколько новых правил, которые значительно расширяют информационное поле игры, формируют качественно новую структуру команд и создают условия для реализации актуальных в современном мире приёмов борьбы.

Очевидным плюсом данного сценария является то, что он, с одной стороны, полностью соответствует требованиям Информационной цивилизации, с другой — позволяет сохранить понятные и привычные для миллионов людей элементы интеллектуальных игр: доски, фигуры, их расположение и правила перемещения. Первый

показательный вид спортивных деловых игр — «Деловые шахматы». По-видимому, с них и начнётся очередная Третья революция в спорте. Вопрос лишь в том, где и когда эта революция произойдёт?

По сравнению с традиционными деловые шахматы — это просто более высокий, точнее социальный уровень развития шахмат. Сценарий командной деловой игры не изменяет традиционные правила шахматной или любой другой игры. Его цель в другом — показать, что правильно организованная совместная или групповая интеллектуальная деятельность во многих ситуациях, особенно при решении сложных многоэтапных проблем, может быть более эффективной, чем индивидуальная. Формально вводятся игровые правила ветвления, отбора и паса шахматных позиций. Они позволяют команде гармонично сочетать индивидуальную и групповую формы принятия решения. Разрешается свободное обсуждение. В результате на протяжении всей игры идёт бурная дискуссия, происходит непрерывное изменение так называемых рейтингов ветвей и соответствующих им внутрикомандных социальных рейтингов участников игры и их подгрупп, возникают различные социальные роли и структуры. Такого в шахматах никогда раньше не было. Единственная из всех ранее предложенных командная форма шахматной игры — консультационная партия — оказалась малоэффективной и не прижилась.

Деловые шахматы также могут быть использованы в школьном образовании. Что они способны дать детям?

Дело в том, что шахматная игра по вышеописанному сценарию требует от её участников способности ориентироваться не только собственно в шахматах, но и в различных социально-психологических структурах и ситуациях, возникающих во время игры в Деловые шахматы. На сегодняшний день все педагоги сходятся в том, что детей в школе надо учить не только знаниям в различных областях, но и умению общаться друг с другом, способности к эффективному совместным действиям. В частности они должны научиться принимать эффективные групповые решения, своевременно пользоваться такими актуальными в наше время принципами как «Хочешь быть лиде-

ром? — Будь им», «На других надейся, но сам не плошай», «Разделяй и властвуй», «В единстве сила», «С сильным не дерись, с богатым не судись» и другими.

Согласитесь, что многие дети, даже выучив наизусть эти принципы, не очень хорошо представляют себе их реальное значение. А ведь без этого сегодня, в эпоху бурных социальных изменений, просто невозможно понять, что же происходит вокруг. Кроме того, в любой социальной группе обязательно возникают роли лидера, эксперта, оппозиционера, их сторонников, отвергаемого и другие. Дети должны не только знать об этом, но и уметь бороться за ту или иную социальную роль или нишу, чем бы они в будущем ни занимались. Всё это в игровой форме можно попробовать и развить во время игры в Деловые шахматы. Эта игра будет хорошим социальным, демократическим и даже моральным тренажёром для наших детей.

Один известный философ справедливо заметил, что человек есть не столько «бытие-в-мире», сколько «бытие-с-другими». В связи с этим очень важно понять роль и значение групповой личности — качественно более высокой и эффективной, чем индивидуальная личность. Наглядными примерами являются такие всемирно известные групповые личности, как Македонская фаланга и «Битлз», ЦКБ «Рубин» и компания «Майкрософт», советский народ и христианская церковь. Ни одну из них нельзя свести к какой-либо одной, даже самой яркой индивидуальной личности. Психология уже вплотную подошла к признанию существования групповой личности. Это неизбежное следствие признания такого фундаментального для современной науки понятия, как система элементов.

Именно система как философская категория и её социальный вариант (групповая личность) являются точками пересечения, на первый взгляд, параллельных прямых — Бога и материи, религии и науки, души и тела, морали и бизнеса. Поэтому наиболее значимая для каждого из нас **групповая личность есть Бог**. Ту же мысль можно сформулировать иначе: Бог находит своё социальное воплощение в групповой личности. Это может быть пара влюблённых, семья, компания друзей,

спортивная команда, трудовой коллектив, военное подразделение, партия, нация, церковь или человечество, т.е. любая социальная группа, частью которой мы сами себя считаем. Именно эти боги карают нас и милуют, у них мы ищем правды и справедливости, их мнение для нас самое главное и определяет наше поведение, при посягательстве на них мы становимся особенно нетерпимыми, и именно их нам чаще всего не хватает.

Что же касается вопроса о месте шахмат в данной концепции, стоит отметить следующее: путь к Богу тернист и подобно шахматной игре является сложным многоэтапным и вариативным процессом. Именно так надо понимать выражение «неисповедимы пути Господни». При этом создаются оптимальные условия для применения интерактивного когнитивного сценария. Более того, достичь божественного состояния групповой личности можно только при господстве Святого духа, т.е. при строгом соблюдении всеми участниками внутригрупповых норм или, проще говоря, правил игры. А это, согласитесь, в реальной жизни встречается значительно реже, чем в спорте, в том числе и в шахматах. Поэтому вполне правомочным будет вывод о том, что **кратчайший путь к Богу лежит через «Деловые шахматы»**.

Принципы организации командной игры

«Деловые шахматы» — это командная деловая игра в шахматы по интерактивному когнитивному сценарию. Последний, не изменяя традиционные правила любой многоэтапной игры (шахматы, го, рендзю, шашки, пента, отелло-реверси, сянци — китайские шахматы, сёги — японские шахматы), превращает её в полноценную деловую или ситуационно-ролевую командную игру. Отсюда и название — «Деловые шахматы». Это значительно расширяет сферу возможного использования в данном случае шахматной игры: от зрелищного спортивного соревнования и метода принятия эффективного группового решения до деловой общеобразовательной игры, метода психодиагностики, интеллектуального и социально-психологического тренинга.

Особого внимания заслуживает возможность использования Деловых шахмат в качестве деловой общеобразовательной игры с целью проведения интеллектуального и социально-психологического тренинга, а также метода школьной психодиагностики интеллекта, способностей, уровня достижений и психического развития. Это будет способствовать эффективной социализации и гармоничному развитию информационно-мыслительного (когнитивного), поведенческого (интерактивного) и эмоционального (мотивационного) компонентов личности учащихся общеобразовательных школ.

Игра в Деловые шахматы включает три основных раздела:

1. Умение хорошо играть в шахматы.
2. Умение эффективно пользоваться стратегическими и тактическими приёмами, заложенными в сценарий.
3. Умение поддерживать эффективную структуру ролевой и социальной организации команды.

Эти разделы необходимо учитывать и при проведении командных соревнований по Деловым шахматам, и в процессе интеллектуального и социально-психологического тренинга в школе. Поэтому для их организации нужно привлекать как профессиональных шахматных тренеров, так и специалистов в области группового психотренинга.

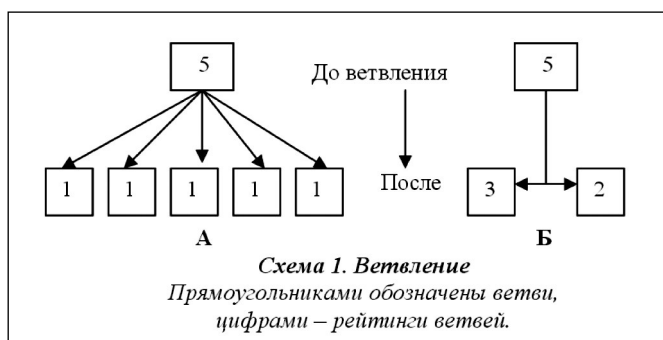
Стратегические и тактические механизмы реализации сценария

Основных стратегических механизмов реализации сценария всего два — это **ветвление** и **отбор** возникающих во время игры идей, мыслей, тактик или стратегий. Для того чтобы это стало возможным, игра проводится командами на нескольких досках. В зависимости от игровой ситуации могут возникать различные параллельные варианты продолжения игры, так называемые

ветви, каждой из которых участниками отводится часть имеющихся досок. Число досок, принадлежащих определённой ветви, — это её **рейтинг**. Последний отражает также внутригрупповой социальный рейтинг членов команды, выбравших данную ветвь (см. 2 главу).

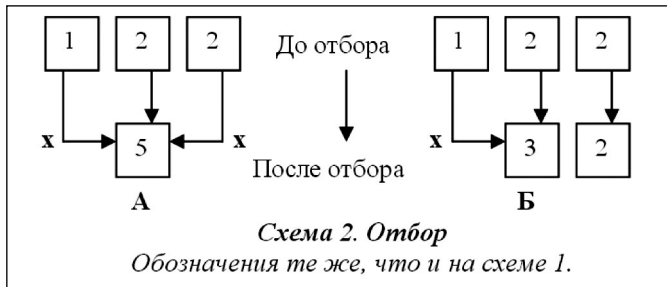
Механизмы данного сценария представляют собой тот или иной вид распределения или перераспределения рейтингов ветвей и, соответственно, внутригрупповых социальных рейтингов участников игры и их подгрупп.

До первого ветвления на всех досках одинаковые позиции, так как делаются идентичные ходы. Это исходная ветвь, рейтинг которой равен числу досок, например, 5. Когда по инициативе одной из команд происходит **ветвление**, рейтинг материнской ветви **распределяется** между дочерними. Теоретически из одной исходной ветви за один ход, применив соответствующее число различных продолжений, можно получить 2, 3, 4 или 5 ветвей (схема 1А). Но тогда соперник будет лишён возможности ответного манёвра. Чтобы этого не происходило, при ветвлении из одной позиции разрешается получать только две — **раздвоение** исходной позиции (схема 1Б).



Если в процессе игры у одной из команд появится ветвь с проигрышной позицией, она может в ней сдаться и установить на этих досках выгодную для себя позицию другой параллельной ветви. Это так называемый **отбор**. При этом происходит **перераспределение** рейтингов этих ветвей или, проще говоря, рейтинг проигранной ветви прибавляется к рейтингу остающейся. Теоретически можно сдаться сразу во всех ветвях, кроме одной — выигрышной, что

лишит противника возможности ответного манёвра (схема 2А).

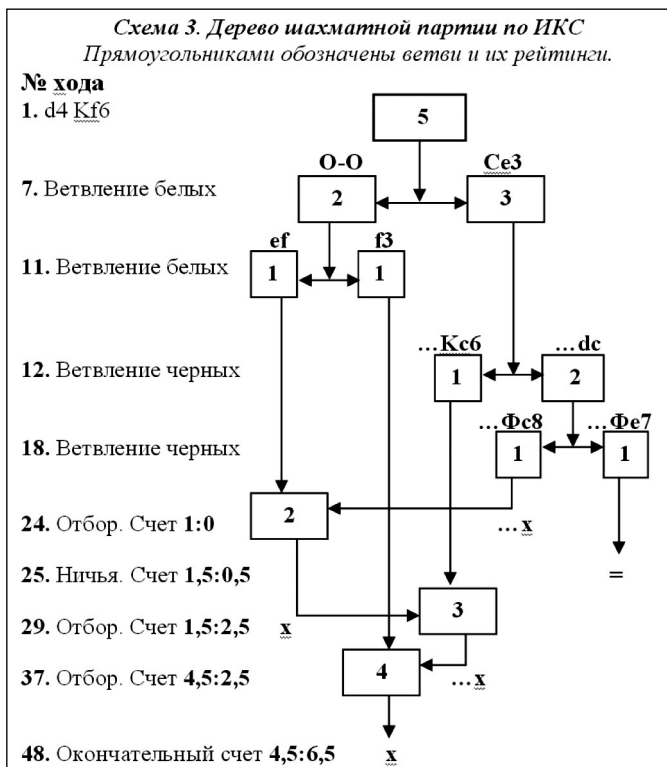


Чтобы этого не происходило, при отборе разрешается сдаваться только в одной ветви, в результате чего из двух ветвей получается одна — *сдвоение* исходных позиций (схема 2Б). Проигрыш в одной из ветвей, естественно, приносит сопернику количество очков, соответствующее её рейтингу. Дерево партии в Деловые шахматы, возникающее в результате применения вышеописанных механизмов, показано на схеме 3 (см. также схему 11 в 3 главе).

пас. Он представляет собой возможность перераспределения одной условной доски (единицы рейтинга) от одной ветви к другой без потери очков. Т.е. это механизм оперативной и безболезненной (без потери очков) коррекции рейтингов ветвей (социальных рейтингов участников) соответственно возникающим после каждого хода изменениям в оценках их позиций. Пас играет не только важнейшую связующую роль между ветвями, но и является основным механизмом взаимной поддержки членов команды, существенно повышая их взаимозависимость и способствуя росту сплочённости.

Кроме **простого паса** от одной ветви к другой, своеобразными его формами являются также:

- ветвление, в результате которого появляется новая ветвь с единичным рейтингом. Назовём его **пас-ветвление**.

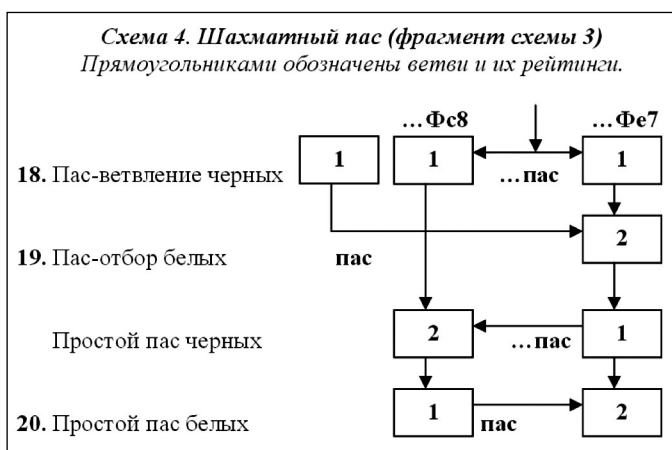


- отбор, в результате которого ликвидируется ветвь с единичным рейтингом. Назовём его **пас-отбор** (схема 4 или схема 18).

Шахматный пас значительно повышает право участников игры на риск и ошибку, так как при командной игре появляется возможность её исправить без потери в счёте. Кроме того, можно опять же без потери в счёте оперативно корректировать неизбежно возникающие после каждого хода изменения в оценках позиций различных ветвей. Поэтому те или иные формы паса используются во время игры практически при каждом ходе — значительно чаще, чем ветвления и отборы. А дерево партии в Деловые шахматы и, соответственно, групповая динамика команд с использованием этого тактиче-

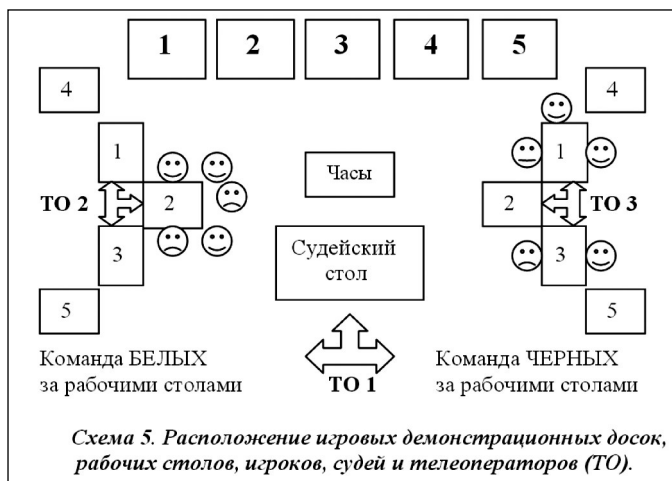
Дополнительным, но очень важным тактическим механизмом реализации сценария Деловых шахмат является **шахматный**

ского механизма принимают намного более сложные формы (схема 4), чем представленные на схеме 3.



Расположение игровых демонстрационных досок, рабочих столов, часов, игроков, судей и телеоператоров

На самом деле всё выглядит так, как показано на схеме 5. Партия ведётся на пяти расположенных в ряд игровых демонстрационных досках. Позиция каждой ветви для удобства восприятия устанавливается только на одной из них с указанием рейтинга данной ветви. Таким образом, реально задействованным оказывается число досок, равное числу имеющихся в данный момент ветвей. Перемещать фигуры на игровых досках после принятия коллективного решения разрешается только одному представителю команды, например, капитану. Эта мера предотвращает излишнее скопление перед ними игроков.



Каждой из команд для свободного обсуждения позиций и расчёта вариантов предоставляются рабочие доски, расположенные в виде группы столов по бокам от ряда игровых демонстрационных досок. За каждым рабочим столом одна из подгрупп команды обсуждает позицию одной из ветвей партии. Социальная и ролевая организация определяется командами произвольно, в соответствии с социальными рейтингами и представлениями её членов об эффективных формах принятия решения в

создавшейся игровой ситуации. На схеме 5 показано, что вся команда белых обсуждает позицию только одной ветви на рабочем столе №2, а команда черных разделилась на две подгруппы и одновременно обсуждает позиции двух ветвей за рабочими столами № 1 и № 3. Понятно, что тактика черных более эффективна с точки зрения экономии времени на принятие решения во всех ветвях, которых одновременно может быть и пять.

Часы — одни на всю команду и переводятся после того, как белые (чёрные) сделают ход на всех игровых досках. Следовательно, увеличение (уменьшение) общего числа ветвей приведёт, соответственно, к уменьшению (увеличению) времени на обсуждение каждой ветви. На всю игру командам можно давать по 1-2 часа, после чего добавлять по 1 минуте на каждый ход до конца партии.

Очень важным в свете современных проблем шахмат представляется то, что этот сценарий позволяет значительно сократить игровое время в партии, но не за счёт качества игры (как в быстрых шахматах), а за счёт уменьшения времени, необходимого для расчёта вариантов. Очевидно, что свободный расчёт на рабочих досках потребует меньше времени, чем традиционный расчёт вслепую.

Число возможных версий этого сценария достаточно велико.

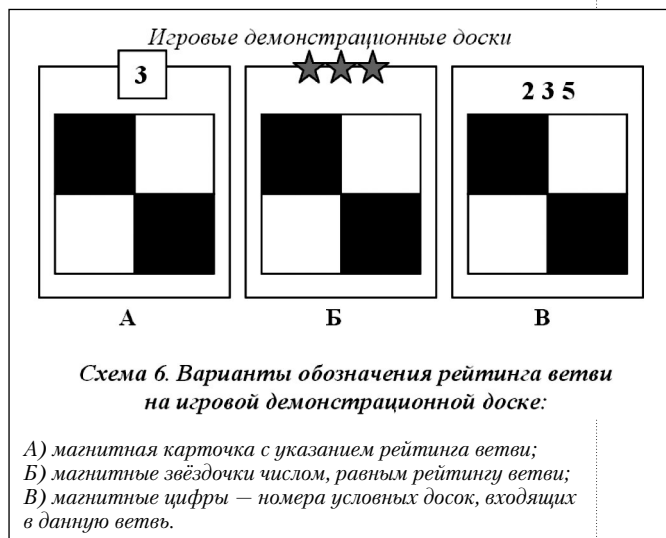
Поэтому в каждом конкретном случае необходимо заранее обговорить:

1. Рейтинг партии (исходное число условных досок).
2. Число игровых демонстрационных досок, т.е. максимально допустимое число ветвей. Оно может не совпадать с рейтингом данной партии, например, число игровых досок в партии равно 5, а её рейтинг 10.
3. Число участников в каждой команде.
4. Правила ветвления, отбора, распределения, перераспределения и шахматного паса.
5. Время на обдумывание и форму его контроля.

В заключение рассмотрим различные варианты обозначения рейтингов ветвей на игровых демонстрационных досках (схема 6). Ранее использовались несколько магнитных карточек с указанными на них рейтингами (схема 6А). При необходимости карточки менялись. Более удобным представляется использование символов условных досок, например, магнитных звездочек (схема 6Б). При распределении, перераспределении и паса просто перемещается число звездочек, соответствующее числу условных досок.

Однако оптимальной, по-видимому, является следующая форма: в качестве символов условных досок используются магнитные цифры, обозначающие номера этих условных досок (схема 6В). При необходимости соответствующее число цифр, подобно звездочкам, перемещается с доски на доску. При этом различные сочетания цифр позволяют маркировать возникающие ветви партии.

Например, все показанные на схеме 6 (А, Б, В) ветви имеют рейтинг 3, так как в них входят три условные доски. Но в процессе игры могут возникнуть и другие ветви с рейтингом 3. Только вариант 6В несёт в себе дополнительную информацию: в эту ветвь входят условные доски №№ 2, 3 и 5, а значит, её можно обозначить как ветвь № 235 или № 352, что в данном случае не имеет значения. Это упрощает, в том числе, и запись партии.



Оптимальным будет наличие в игровом зале локальной компьютерной сети и использование электронных аналогов шахматных часов и игровых демонстрационных досок с возможностью быстрого дистанционного изменения как позиций различных ветвей, так и их рейтингов.

Основные социально-психологические понятия

В любой командной игре каждый её участник должен чётко представлять себе не только свою профессиональную, в данном случае шахматную специализацию, но и те социальные роли, в соответствии с которыми участники любой группы занимают те или иные социальные ниши. При этом каждый член группы получает одну из возможных социальных ролей: лидера, эксперта, оппозиционера, независимого, их приверженцев, отвергаемого и т.д. На схеме 7 показана стандартная ролевая структура группы из восьми человек с одним лидером.



Для эффективной игры в Деловые шахматы очень важно так распределять и при необходимости быстро перераспределять шахматные и социальные роли в команде, чтобы постоянно поддерживать максимальную активность, вовлечённость всех её участников.

На сегодняшний день можно считать установленным фактом то, что эффективность творческого коллектива, его интеллектуальный рейтинг тем выше, чем меньше в нём пятёрок, шестерок и семёрок (схема 7), имеющих низкий внутригрупповой социальный рейтинг. Каждой из вышеупомянутых социальных ролей предписывается следующий стереотип поведения:

Лидер по натуре стремится занять и сохранить ведущую позицию в группе. У него самый высокий в группе социальный рейтинг.

Для этого он должен решать все спорные вопросы, возникающие между членами группы, говорить от имени группы в контактах с посторонними, принимать решения о внешних сношениях группы, выполнять полицейские функции по отношению к нарушителям групповых норм, быть защитником устоев и принципов группы. Взамен он получает от участников группы уважение, а также право менять (в определённых пределах) их социальные рейтинги и нормы внутригруппового поведения.

Эксперт хочет быть уважаемым и независимым, т.е. обладать высоким социальным рейтингом. Он получает всё это благодаря близости к лидеру, предлагая ему в обмен на это интеллектуальный товар. Стремится к сохранению существующего положения вещей.

Эксперт должен давать хорошие и умные советы лидеру в различных спорных и сложных ситуациях. За это он особо приближен к лидеру и имеет влияние на него. Рядовые члены группы его не особенно любят, но виду не подают, так как он пользуется поддержкой лидера. Уважением он пользуется сам по себе.

Оппозиционер хочет одного из двух: либо свергнуть лидера, либо иметь неограниченную возможность критиковать лидера и

всячески принижать его величие. Для этого он должен иметь в группе достаточно высокий социальный рейтинг, почти такой же, как у эксперта. Если дела в группе идут хорошо, оппозиционер может добиваться места эксперта.

Оппозиционер не пользуется любовью масс, но всё время стремится склонить их на свою сторону. Он подвергается нападкам и насмешкам со стороны лидера и, что чаще, его приверженцев, но сам тоже нападает. Учитывая его достаточно высокий социальный рейтинг, при удобных обстоятельствах (например, если дела в группе идут плохо) оппозиционер способен занять место лидера.

Рядовые члены группы имеют относительно низкий социальный рейтинг, который зависит от численности группы и общегруппового социального рейтинга. Поэтому, если дела группы идут хорошо, они хотят, чтобы всё оставалось так, как есть, а если плохо — чтобы что-нибудь изменилось. В этом случае, с их точки зрения, нужно или свергнуть лидера, или власть поругать отвергаемого, или хотя бы поспорить между собой. Рядовые члены группы некритично (слепо) выполняют решения лидера, проводят его политику в жизнь, за что и пользуются его покровительством.

Отвергаемый в группе имеет минимальный социальный рейтинг. Поэтому в зависимости от особенностей характера он стремится либо покинуть свою ролевую нишу, либо стать незаметным, либо подвергаться новым нападкам. Отвергаемый отрабатывает свой социальный рейтинг, играя роль «козла отпущения», громоотвода, который заземляет все отрицательные эмоции группы.

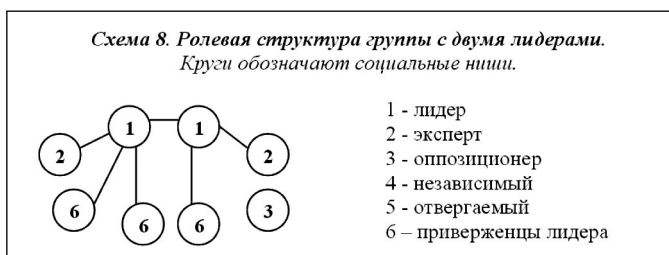
В любой команде как социальной группе, помимо социально-ролевого распределения, можно наблюдать два типа групповых структур: иерархическую и демократическую. *Иерархическая* или *формальная* структура подразумевает наличие определённого фиксированного социального рейтинга у каждого члена группы, определяющего его социальный статус в группе: авторитетность и место в структуре вертикальной власти. Такая структура является

первобытной формой взаимодействия людей в группе с их подчинённостью снизу доверху и подавлением личности. Очевидно, что чем более выражена иерархическая структура в такой творческой области, как шахматы, тем ниже будет эффективность игры команды.

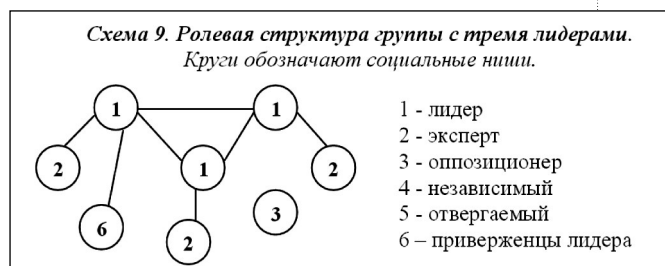
Демократическая или неформальная структура подразумевает адекватную ситуации динамичность социальных рейтингов и статусов всех членов группы. Для неё характерна большая гибкость и меньшая жёсткость в поведении лидеров и равное участие всех членов группы в решении возникающих групповых проблем.

В реальных группах эти два типа структурирования существуют во взаимопроницающей форме одновременно. В зависимости от различных внутренних (социальных рейтингов участников) и внешних групповых факторов (наличие или отсутствие преимуществ, времени, альтернативных путей развития) может превалировать тот или иной тип структурирования. При игре в Деловые шахматы картина осложняется выделением подгрупп со своими социальными рейтингами и нормами поведения, а роли, их распределение и социальные рейтинги участников меняются по несколько раз. Кроме того, в командной шахматной игре на социальные рейтинги будут наслаиваться и шахматные рейтинги участников. Тем самым знание последних позволит с высокой степенью вероятности прогнозировать возможные социальные рейтинги членов команды.

Если деятельность группы развивается неудовлетворительно, часть её участников переходит на сторону оппозиции, социальный рейтинг, а значит, и статус которой повышается до уровня лидера. При этом образуется структура с двумя лидерами (схема 8).

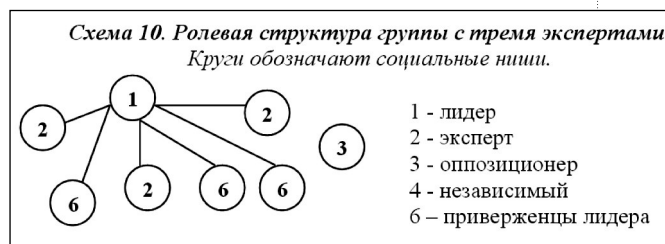


При такой структуре в группе развивается противостояние двух подгрупп. Однако сплочённость членов подгрупп вокруг своих лидеров и дух соревнования повышают работоспособность участников, создают сильную мотивацию достижения общей цели. Наблюдается более полная вовлечённость каждого участника группы в работу. Дальнейшая эволюция группы может привести к ролевой структуре с тремя лидерами (схема 9).



Для игры в Деловые шахматы очень характерна подобная групповая динамика с возникновением в результате ветвлений структур с несколькими лидерами, что позволяет рассматривать эту форму шахматной игры как эффективный *демократический тренижёр*.

Развитие группы может пойти и по пути увеличения числа экспертов при сохранении социального единоначалия (схема 10).



Таковы наиболее часто встречающиеся структурные схемы ролевого распределения и групповой динамики: с одним, двумя, тремя и более лидерами, которые, возглавляя подгруппы, либо противостоят друг другу, либо конструктивно сотрудничают.

При игре в Деловые шахматы, как и в любой конкурентной сфере человеческой деятельности, большое значение имеет не только способность поддер-

живать эффективность своей группы, но и учёт особенностей структуры ролевой и социальной организации команды соперника. Исходя из этого определяется адекватная социальная стратегия ведения командной борьбы «Разделяй и властвуй» с преобладанием ветвления сфер влияний и необходимостью увеличения числа лидеров, либо «В единстве сила» — с преобладанием отбора.

Методы и формы проведения тренинга

Деловые шахматы — достаточно сложный и в то же время универсальный и общедоступный (начиная с 3-4 лет) вид человеческой деятельности. Благодаря этому во время занятий могут использоваться методы, применяемые в различных психологических и психотерапевтических школах — в гештальт-терапии, психодраме, нейролингвистическом программировании, транзактном анализе и групп-анализе, телесно-ориентированной и арт-терапии.

При этом могут применяться практически все основные тренинговые методы:

- Групповые дискуссии (структурированные и неструктурированные, тематические, биографические, интеракционные).
- Игровые методы (ситуационно-ролевые, дидактические, творческие, организационно-деятельностные, деловые игры).
- Методы, направленные на развитие социальной перцепции (вербальной и невербальной).
- Методы телесно-ориентированной психотерапии (чувственное осознание и нервно-мышечная релаксация, восточные методы).
- Медитативные техники (аутотренинг, различные методы обучения физической и чувственной релаксации, умению избавляться от излишнего психического напряжения, стрессовых состояний).

Оптимальным числом участников группы тренинга считается 12. Это позволяет образовывать подгруппы из 2, 3, 4 и 6 человек. Для проведения тренинга достаточно иметь

3 демонстрационные доски с магнитными фигурами и символами условных досок (звёздочками или цифрами), 1 часы, 6 комплектов шахмат и 6 столов. Желательно использование видеозаписи. Занятия могут проводиться в следующих формах:

1. Групповое решение шахматных задач.

Для отработки элементов конструктивного общения (дискуссия, принятие эффективного группового решения) можно решать шахматные задачи группами по 2, 3, 4 и 6 человек. Следующий этап — решать на 3 демонстрационных досках одновременно 3 шахматные задачи с различным окончанием (выигрышем и проигрышем). При этом необходимо группами по 2, 3, 4 и 6 человек не только найти их решение, но и сделать правильный пас и отбор, набирая дополнительные очки.

2. Групповой разбор партий из литературы.

Такая форма тренинга позволяет отрабатывать более сложные навыки конструктивного общения и коммуникативной компетентности. При этом участники играют как зрители Деловых шахмат: индивидуально, подгруппами и командами по 6 человек. На 3-х демонстрационных досках проводится параллельный разбор 3-х партий из литературы (3-х ветвей с суммарным рейтингом 6) с неизвестным для участников окончанием. Их задача — распределять при ветвлениях и перераспределять с помощью пасов и отборов рейтинги ветвей так, чтобы набрать максимальное число очков.

3. Командная игра по сценарию Деловых шахмат.

Игра проводится на 3 демонстрационных досках, рейтинг партии –6, играют команды по 6 человек. Контроль времени производится с помощью одних часов. Каждой команде даётся по 1-2 часа в зависимости от условий тренинга и уровня игры участников. Можно добавлять по 1 минуте на каждый ход до конца партии.

4. Обсуждение индивидуальных особенностей шахматных и социальных ролей отдельных участников игры,

которые способствуют или наоборот мешают эффективной командной шахматной игре в различных ситуациях.

5. Обсуждение различных структур ролевой и социальной организации команд,

которые способствуют или мешают эффективной командной шахматной игре в различных ситуациях.

6. *Метафорическое обсуждение* актуальных жизненных проблем.

7. *Другие (не шахматные)* формы проведения психологического и психотерапевтического группового тренинга.

При формировании групп социально-психологического тренинга на основе шахмат необходимо ясное понимание взаимосвязи объективных и субъективных факторов этой игры. В частности, того, что:

а) возможны различные объекты обсуждения, принятия решения, ветвления и отбора: ход, позиция, комбинация, тактика или стратегия;

б) выбор того или иного из перечисленных объектов определяется субъективным уровнем понимания или профессионального сознания участников игры.

Можно выделить следующие уровни:

1. Элементарный уровень понимания игры (ход), в основе которого лежит *элементарная логика*, характерная для начинающих.

2. Уровень понимания простых систем (позиция, комбинация), в основе которого лежит линейная логика (*логическое мышление*), характерная для специалистов среднего класса (разрядников).

3. Уровень понимания сложных систем (тактика, стратегия), в основе которого лежит нелинейная логика (*образное мышление*), характерная для специалистов высокого класса (мастеров).

Команда или группа тренинга может стать высокоэффективным коллективом с признаками групповой личности только после достижения системного уровня развития — гештальта. Для облегчения этого процесса при формировании тренинговых групп или спортивных команд необходимо набирать участников одного уровня понимания и, соответственно, одного или близкого класса игры.

Пример партии в Деловые шахматы: *Староиндийская защита*

Основные положения Деловых шахмат вносят в игру целую гамму принципиально новых стратегических и тактических приёмов борьбы, разобраться в которых и эффективно использовать их смогут только профессионалы. Однако некоторые наиболее очевидные из этих приёмов для демонстрации особенностей сценария мне хотелось бы привести на примере одной шахматной партии, при составлении которой использованы запись ходов и некоторые необходимые комментарии из книги С. Глигорича «Играю против фигур».

В описанном ниже примере (схема 11) не рассматривается такой важный тактический механизм, как шахматный пас — перераспределение единицы рейтинга без потери очков. Это связано с тем, что использование паса требует от участников игры тонкого чувства позиции и способности оперативно реагировать на изменения в оценке перспективности той или иной ветви. Кроме того, в игре он используется намного чаще, чем ветвления и отборы, практически при каждом ходе, что значительно усложняет форму шахматного дерева партии. Для того чтобы не перегружать описание всей партии, примеры с шахматным пасом будут даны в разделе выводы.

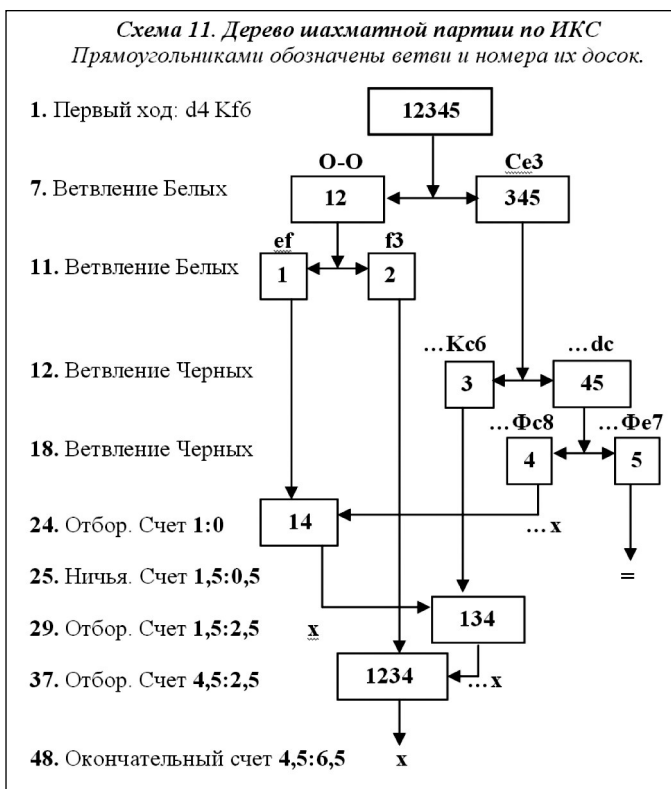
Далее приведены исходные показатели партии, использованный вариант системных правил игры и условные обозначения. Рейтинг партии, число игровых досок и членов команд равны 5. За один ход можно производить только одно ветвление в виде *раздвоения* или один отбор как *сдвоение*. При согласии на ничью игра на данной доске (досках) прекращается.

Результат игры зрителя на его личной доске будет определяться результатом игры в той ветви, которую он будет выбирать.

В круглых скобках показаны ветви с номерами их условных досок: **(123)** и **(45)**; в квадратных — системные изменения и счёт: **[1:0]**. Если *ветвление* выполняют Белые, то из материнской ветви **[+123]** появляются две новые: **(+12)** и **(+3)**; соответственно, если Чёрные **[...+123]**, то новые ветви

(...+12) и (...+3). Если **отбор** выполняют Белые [x12], т.е. сдались на досках № 1 и №2 и появилась новая ветвь (34+12=1234); для Черных: [...x12] и (34...+12=1234).

игры достаточно схожи, в результате чего в команде легко достигается согласие. В этом можно убедиться, наблюдая за ходом групповой дискуссии.



Описанные выше роли отвергаемого и рядовых приверженцев лидера или оппозиционера (см. схему 7), для которых характерно некритичное (слепое) подчинение лидеру, в Деловых шахматах нежелательны. Их наличие существенно снижает интеллектуальный рейтинг и эффективность игры команды. Участники должны стремиться занимать более активные социальные ниши лидеров, экспертов или оппозиционеров, выполняя предписанные ими роли.

После каждого хода комментатор проводит экспертную компьютерную оценку сделанного хода и тех нереализованных предложений, которые были высказаны в ходе групповой дискуссии. Зрители имеют возможность объективно, с математической точностью оценить качество принимаемых групповых решений.

Староиндийская защита

1. d4 Kf6 (12345) Идентичный первый ход на всех пяти досках, точнее, первый ход на одной доске с указанием её рейтинга.
2. c4 g6 (12345)
3. Kc3 Cg7 (12345)
4. e4 d6 (12345)
5. Kf3 O-O (12345)
6. Ce2 e5 (12345)

Как видно из представленной схемы 11, первые 6 ходов на всех пяти досках (рейтинг исходной ветви равен 5 — см. схему 3) были идентичными. Обеим командам при каждом ходе удаётся находить единственное приемлемое для всех решение. При этом оценки позиций участниками в начале

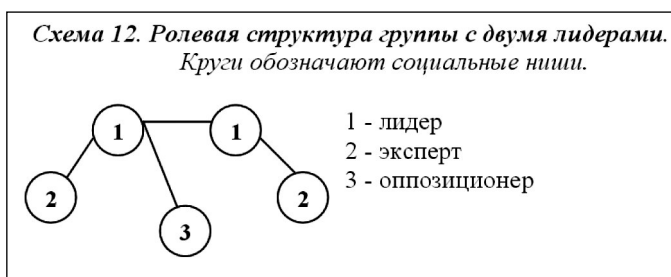
7. Ветвление белых [+12345] O-O Kc6 (+12), Ce3 ed (+345) Белые сделали первое ветвление. При этом предпочтение отдали продолжению Ce3 (на трёх досках №№ 3, 4, 5; рейтинг ветви и социальный рейтинг подгруппы 3), против O-O (на двух — № 1,2; рейтинг 2). Так как играют уже две ветви, возрастает темп игры.

Ветвление может быть результатом либо внутреннего конфликта на почве возникновения в группе разных взглядов, либо стремлением группы повысить напряжённость в игре, которая растёт с увеличением числа ветвей. Принятие командой решения о ветвлении требует преодоления меньшинством мнения большинства.

В результате ветвления в командах, как правило, возникают две подгруппы, что диктуется игровой целесообразностью: экономит время на принятие группового решения. Хотя возможно и сохранение

общекомандной формы принятия решения в обеих ветвях, что, конечно же, потребует большей затраты времени. В каждой подгруппе выдвигается свой неформальный лидер с присущим ему стилем руководства и управления группой, формируется новая ролевая структура. Оптимальной при наличии двух ветвей, по-видимому, будет структура с двумя лидерами (схема 12).

Распределение экспертов между лидерами определяется в первую очередь рейтингом соответствующей ветви (социальным рейтингом подгруппы): чем выше рейтинг ветви, тем большее внимание уделяет ей команда (выше рейтинг подгруппы). Оппозиционер на схеме соединён с лидером, т.к. основной его задачей является конструктивная критика. Хотя, если игра развивается неблагоприятно для команды, в её структуре может появиться и более жёсткая оппозиция.



Зрители, имеющие доступ к интерактивной связи с оргкомитетом игры, оценивая игровую ситуацию и интерпретации участников игры, согласно сценарию должны выбрать свою ветвь. Комментатор вновь приводит результаты экспертной компьютерной оценки позиции каждой ветви. Зрители получают возможность объективно оценить свой выбор.

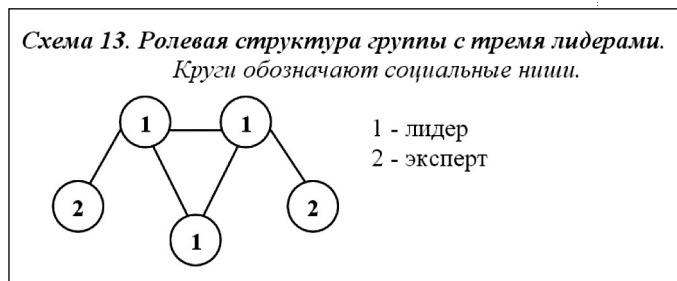
8. d5 Ke7 (12), K:d4 Le8 (345)

9. Ke1 Kd7 (12), f3 c6 (345)

10. Kd3 f5 (12), Фd2 d5 (345)

11. Ветвление белых [+12] ef K:f5 (+1), f3 f4 (+2), ed cd (345) Второе ветвление белых на досках №№1 и 2. На доске №1 (рейтинг ветви 1) ход ef; на доске №2 (рейтинг ветви 1) — ход f3. Таким образом, одновременно уже играют три ветви. Соответственно

командам приходится перестраивать структуру своей социальной и ролевой организации, в частности, увеличивать число подгрупп (лидеров) и уменьшать число выполняемых ролей (схема 13).

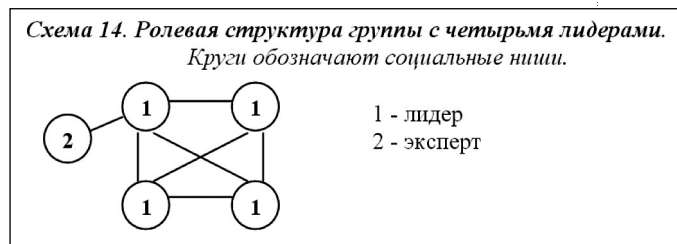


К 12-му ходу игровая ситуация сложилась не в пользу чёрных: они имеют преимущество лишь на двух из пяти досках. В связи с этим в команде чёрных развивается конфликтная ситуация и возникает жёсткая оппозиция.

Поэтому чёрные, используя ветвления, идут на дальнейшие изменения ситуации, которая их не устраивает. При этом действует принцип «Хочешь быть лидером? Будь им!».

12. Ветвление чёрных [...+345] Ke4! Kf6 (1), Cd2 Kf6 (2), O-O Kc6 (...+3), O-O dc (...+45). Чёрные произвели своё первое ветвление на досках

№№3, 4, 5. Игра идёт уже в четырёх ветвях. Возможная организационная структура команды показана на схеме 14.



13. f3 Kd4 (1), b4 g5 (2), c5 Cd7 (3), Лад1 a6 (45)

14. Ce3 c6 (1), c5 h5 (2), Лд1 Фе7 (3), С:c4 b5(45)

15. K:f6+ Ф:f6 (1), Kf2 Kg6! (2), Cf2 Ф:c5 (3), Cb3 Cb7 (45)

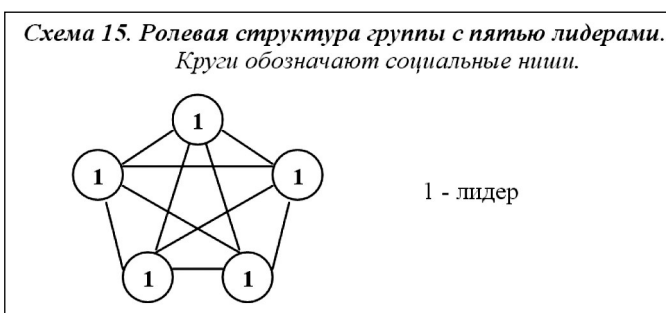
16. Kf2 cd (1), Лс1 Лf7! (2), Ке6 Фd6 (3), а4! ба (45)

17. cd Фf7 (1), cd cd (2), К:g7 Кр:g7 (3), С:a4 Kbd7 (45)

18. Ветвление чёрных [...+45] Сс4 b5 (1), а4 Cf8! (2), Кb5 Фе5 (3) с определённым преимуществом белых на доске № 3; Кb3 Фс8?! (...+4), Кb3 Фе7 (...+5) — второе ветвление чёрных на досках №№ 4, 5. Пассивный ответ ...Фс8 на доске № 4 и более активное продолжение ...Фе7 на доске № 5.

Итак, после 18-го хода на всех досках возникли разные позиции, то есть появилось уже 5 ветвей, каждая с рейтингом 1. При этом если на досках № 1 и № 2 приблизительно равная борьба, то на досках №№ 3, 4 и 5 позиция белых несколько предпочтительнее. Чёрные, объективно оценивая сложившуюся ситуацию как неблагоприятную для себя, пошли на максимальный темп игры. При этом время на обдумывание командами каждой из 5 ветвей в среднем более чем в 5 раз меньше контроля времени партии. Фактически идёт игра в **быстрые шахматы**.

В такой ситуации социально-ролевая структура команды в принципе может включать любое число лидеров — от одного до пяти (схема 15).



Даже если в команде по каждой ветви будут приниматься индивидуальные решения, что допускается сценарием, сохраняется необходимость согласования действий всех её членов для проведения сравнительной оценки перспектив всех ветвей. В случае выявления потенциально проигрышной ветви команда (или её член, ответственный за данную ветвь) обязана немедленно в

ней сдаться и сделать отбор перспективной для себя ветви. Это диктуется игровой целесообразностью и, естественно, требует дополнительного времени.

19. С:d4 ed (1), а5 Лg7 (2), Ле1 а6 (3), Ка5 Ле5 (4), Лfe1 Фb4! (5)

20. С:b5 Ф:d5 (1), h3 Kh8 (2), Cf1 Фh5 (3), b4 Cf8 (4), Фb2 Ле5 (5)

21. Фа4 Фh5 (1), Кb5 g4 (2), Kd4! h6 (3), Cf4 С:b4 (4), Кс1 Ле7 (5)

22. Фb3+ Kph8 (1), fg hg (2), К:c6 (3) — Белые наращивают преимущество на доске № 3, разменивая единственного защитника чёрных полей, которые у противника безнадежно слабы; ...С:c6 (3), С:e5 К:e5 (4), Лd4 Фа5 (5)

23. Сс6 Се5 (1), hg а6 (2), Cd4 Ле6 (3), К:b7 С:c3 (4), Кb3 Фf5 (5)

24. Отбор чёрных [...x4; 1:0] f4? (1) — прельстившись выигрышем материала на доске № 1, а также отвлекшись выигрышной позицией на доске №4, белые попадают на доске №1 в замаскированную ловушку; ...С:f4 (1...+4=14), Ка3 Cd7 (2), Л:e6 fe (3), Фе3 ...x (4), Лед1 Kf8 (5) — чёрные на доске № 5 отразили угрозу.

Итак, после 24-го хода счёт становится **1:0** в пользу белых в результате победы на доске № 4. Чёрные перераспределили её рейтинг в пользу доски № 1, где белые угодили в замаскированную ловушку. Соответственно рейтинг этой ветви возрастает до двух (1...+4=14). Из этого легко сделать вывод, что чёрные считают самой перспективной для себя именно позицию на доске № 1, а после отбора уже на досках №№ 1 и 4. На досках №№ 2 и 5 пока равные позиции. На доске № 3 некоторое преимущество белых. Чёрные предложили ничью на досках №№ 3 и 5. Социальная структура команды вновь изменяется в связи с уменьшением числа ветвей.

Зрители, игравшие за проигранную на доске №4 ветвь и не согласные с выбором

команды, могут произвести отбор другой ветви. После этого комментатор приводит результаты экспертной оценки сделанных выборов, зрители могут вновь оценить свои действия.

25. Ничья [=5; 1,5:0,5] g3 Ce3 (14), Kc4 Lc8 (2), Le1 Le8 (3) На доске №5 после согласия белых на ничью игра прекращается. Счёт становится **1,5:0,5** в пользу белых. Остаются 3 ветви, темп игры спадает. Белые не пошли на ничью на доске №3, значит, могут играть в таком темпе.

Так как играют уже три ветви, команды уменьшают число лидеров (подгрупп) до трёх (см. схему 13). Причём лидерами могут стать те, кто ранее был экспертом или оппозиционером-критиком.

26. C:a8 Ch3 (14) — преимущество Черных к удивлению белых становится очевидным; Kb6 Л:c1 (2), Le5!?! g5 (3)

27. Фd5 Фе2! (14), C:c1 Ce8 (2) с лучшей позицией у чёрных, f4 Kpg8 (3) — чёрные ещё могут сопротивляться.

28. Ф:d6 Kpg7!! (14) — к большому удивлению белых на досках №№1, 4 у них явно проигрышная позиция; Ca3 Kf7 (2), Ce2 Фg6 (3)

29. Отбор белых [x14; 1,5:2,5] После 29-го хода счёт становится **1,5:2,5** в пользу чёрных. Cd3 Ke4 (**3+14=134**) — белые, признав поражение на досках №№1, 4, произвели для них отбор варианта доски №3, где у них имеется преимущество, увеличивая рейтинг этой ветви и подгруппы до 3 (134). В позиции на доске № 2 преимущество имеют чёрные: Фc2 Kh6 (2). Одновременно играют уже две ветви, что ведёт к дальнейшему снижению темпа игры и изменению социально-ролевой структуры команд.

30. C:e4 de (134), g5 Л:g5 (2) — белые теряют пешку на доске №2. Таким образом, на досках №№1, 3 и 4 имеют преимущество белые, а на доске №2 — чёрные.

31. fg Ld8 (134), Лc1 Лg3 (2) — обе стороны продолжают упорствовать в невыгодных для себя позициях.

32. Фе3 h5 (134), Cb2 Kfg4 (2)

33. h3 Ld5!?! (134), K:g4 K:g4 (2)

34. Л:d5 C:d5 (134), C:g4 Л:g4 (2)

35. Фf4 Фf7 (134), Фf2 Cg6 (2)

36. Фе5 Kph7 (134) — ошибка чёрных на досках №№1,3 и 4; Лc4 Фе7 (2).

37. [...x134; 4,5:2,5] Фh8+ x (134) — после хода белых чёрные сдались на досках №№1,3 и 4 и произвели для них отбор ветви или варианта доски №2; Cc3 Фh7 (**2+134=1234**). Счёт становится **4,5:2,5** в пользу белых. Однако чёрным удалось переломить игровую ситуацию в свою пользу, адекватно используя известные принципы «С сильным не дерись, с богатым не судись» и «В единстве сила».

Белые упустили возможность сдать на доске № 2 и сделать отбор выгодной для себя ветви с позицией на досках №№ 1, 3 и 4. Видимо, они надеются свести к ничьей позицию на доске № 2, а после отбора чёрных — уже на всех четырёх досках.

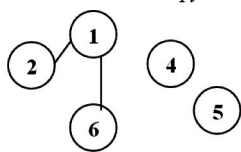
После серии отборов остаётся одна играющаяся ветвь, а значит, напряжённость и темп игры в эндшпиле минимальный, конечно, без учёта остающегося времени на обсуждение — с его уменьшением напряжённость растёт. Произведённые командой чёрных ветвления, высокая напряжённость и темп игры принесли свои плоды: им удалось переломить игровую ситуацию в свою пользу.

38. Фе2 Лh4 (1234)

39. Kpf2 f3! (1234) — чёрные разрушают последнее прикрытие белого короля.

Так как уже играет одна ветвь и обе команды находятся в остром цейтноте, их структуры могут приобретать жёсткие иерархические формы с одним лидером и любым сочетанием других ролей, включая появление ролей независимого и отвергаемого (схема 16). В большей степени это касается белых, т.к. ситуация для них неблагоприятна. Роль лидера выполняет участник, более приспособленный к игре в цейтноте либо лучше знающий данное окончание.

Схема 16. Ролевая структура группы с одним лидером.
Круги обозначают социальные ниши.



- 1 - лидер
- 2 - эксперт
- 3 - оппозиционер
- 4 - независимый
- 5 - отвергаемый
- 6 - приверженцы лидера

40. Фе3 Лf4 (1234)

41. gf Фh2+ (1234)

42. Кре1 Фh1+ (1234)

43. Кре2 Ch5 (1234)

44. Kpd2 Л:f3! (1234)

45. Фg5+ Cg7 (1234)

46. Kpc2 Лf2+ (1234)

47. Cd2 Фd1+ (1234)

48. [x1234; 4,5:6,5] Kpc3 Фа1+ (1234)

Белые сдались ввиду неизбежности мата на всех четырёх досках конечной ветви. Окончательный счёт 4,5:6,5 в пользу чёрных. Им удалось победить, имея в миттельшпиле преимущество лишь на двух из пяти досках, что говорит о правильности выбранной стратегии ведения борьбы в этой партии.

Выводы

В Деловых шахматах можно выделить следующие разделы:

Ветвление. Рациональное применение этого механизма подразумевает наличие определённых отношений:

а) между членами команды по принципу «Хочешь быть лидером? Будь им!»;

б) к команде соперника по принципу «Разделяй и властвуй». Это время «Разбрасывать камни».

Для выполнения ветвления могут быть следующие стимулы:

а) формирование заранее подготовленных дебютных ветвей для поиска слабых сто-

рон в игре противника — «Разделяй и властвуй»;

б) разногласия в команде насчёт оптимального продолжения и возможность участников выбирать и отстаивать свой вариант — «Хочешь быть лидером? Будь им!»;

в) при игре равной по составу команды (например, у всех её членов первый разряд по шахматам) против централизованной (например, один член команды мастер спорта, остальные имеют второй или третий разряд), когда один сильный игрок одной команды вынужден играть против нескольких достаточно сильных соперников другой, а фактически проводить сеанс одновременной игры — «Разделяй и властвуй»;

г) увеличение общего числа ветвей с целью повышения темпа игры, провоцируя соперника на ошибки, просмотры.

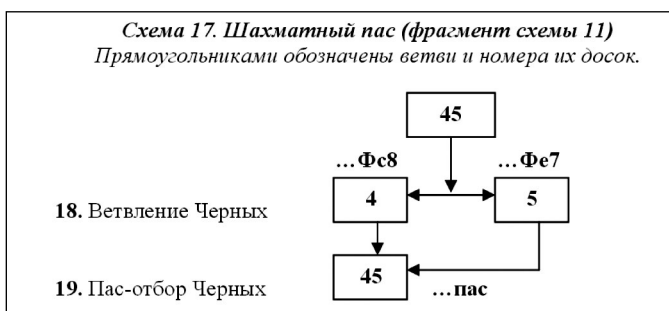
Темп игры. Стимулами для его повышения могут быть: а) предполагаемое преимущество команды при игре в быстрые шахматы;

б) неблагоприятная игровая ситуация с преимуществом во времени.

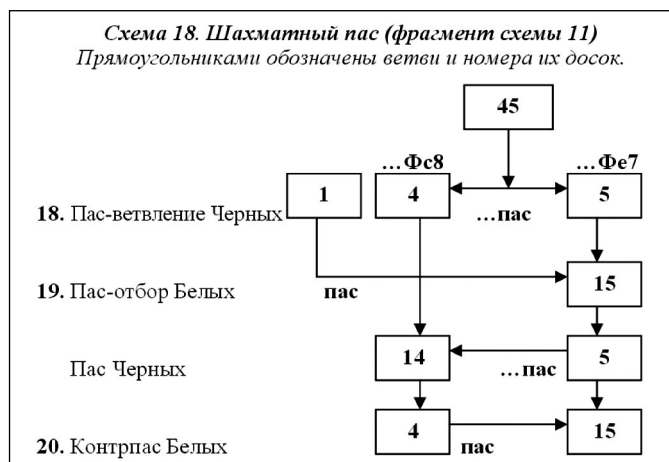
Критическая оценка позиций. Сценарий игры требует постоянной критической оценки сложившихся на разных досках позиций для своевременного отказа от невыгодных ветвей путём прекращения игры на данных досках, либо, при наличии хорошей позиции в других параллельных ветвях, выполнения паса или отбора.

Шахматный пас — это механизм оперативной коррекции рейтингов ветвей соответственно возникающим после каждого хода изменениям в оценках их позиций по принципу «Здесь и сейчас». Например, в приведённой выше партии чёрные, посчитав возникшую на 18 ходе ветвь ...Фe7 ошибочной, уже на 19 ходе сами же решили её ликвидировать. Так как рейтинг этой ветви равен 1, возможен пас (пас-отбор) без потери очков (схема 17).

Однако, увидев ошибку чёрных, белые могут не допустить их пас-отбора. И для



этого сами сделают пас или пас-отбор, увеличивая рейтинг этой ветви до 2 — ветвь № 15 (схема 18), что лишит чёрных возможности ликвидировать эту слабую ветвь с помощью паса. Им остаётся либо сделать отбор с потерей очков, либо при каждом ходе уменьшать рейтинг данной ветви, например, делая простой пас доски №1 от ветви №15 к ветви №4. Но и в этом случае белые могут сделать контрпас доски №1 в противоположном направлении от ветви №14 к ветви №5 (см. также схему 4).



Отбор. Рациональное применение этого механизма подразумевает наличие в группе атмосферы субъективной безопасности, т.е. отсутствие у членов команды страха признания своей ошибки и понижения социального рейтинга. Принцип отношений в команде — «В единстве сила», к сопернику — «С сильным не дерись». Отбор подобен жертве фигуры взамен на позиционное преимущество. Трудность задачи заключается в том, что, производя отбор, команда как бы берёт обязательство выиграть в той ветви, в пользу которой произведён отбор. При этом надо учитывать, что

противник также будет стремиться избавиться от невыгодных ветвей.

Эффективная структура ролевой и социальной организации команды. Очевидна целесообразность разделения труда и специализации членов команды по различным дебютам и другие виды шахматного ролевого распределения. Структура социальной организации команды в процессе принятия решения должна быть пластичной (неформальной) и адекватной складывающейся игровой ситуации. Это будет способствовать большей вовлечённости в игру всех её участников, налаживанию между ними конструктивных отношений и, соответственно, повышению эффективности командной игры.

Счёт в партии. Задача команды при игре в Деловые шахматы не просто выиграть, а выиграть с лучшим счётом. При этом постоянное изменение текущего счёта (подобно голам в футболе) держит в напряжении и команды, и зрителей по принципу «Здесь и сейчас».

Следовательно, чтобы выиграть партию в Деловые шахматы, необходимо:

- Хорошо играть в шахматы на каждой доске по принципу «**На других надейся, но сам не плошай**».

- Уметь вести поиск слабых сторон игры противника с помощью ветвлений, провоцируя

дробление команды соперника на подгруппы, а также сепаратизм и внутренние конфликты. Стратегия ветвлений основана на принципах «**Хочешь быть лидером? Будь им!**» и «**Разделяй и властвуй**».

- Практически при каждом ходе делать точный и своевременный пас, оперативно корректируя возникающие изменения рейтинговой оценки ветвей по принципу «**Здесь и сейчас**».

- Подбирать оптимальный темп игры, т.е. находить золотую середину в отношении

время–ресурсы по принципу **«Время–деньги»**.

- Подготавливать с помощью пасов и временно, с наименьшими потерями в текущем счёте осуществлять отбор. Стратегия применения отбора основана на следующих принципах: **«С сильным не дерись, с богатым не судись»**, **«В единстве сила»** и **«Лучше играть на своём поле»**.

- Уметь поддерживать эффективную структуру ролевой и социальной организации своей команды по принципу **«Один за всех и все за одного»**, учитывая особенности аналогичных структур соперника, т.е. обладать навыками конструктивного общения и коммуникативной компетентности в системе координат **«Свой — чужой»**.

Основные приоритеты Деловых шахмат

Деловые шахматы по Интерактивному когнитивному сценарию (ИКС) как командная игровая система не имеют аналогов по многим показателям: формальным (шахматным) и неформальным (научным, воспитательным, образовательным, коммерческим, спортивным и т.д.).

Наиболее очевидные из них, сразу бросающиеся в глаза непредвзятого наблюдателя (выделены жирным курсивом), можно сформулировать следующим образом:

- **Шахматная партия по ИКС**, в соответствии с **игровыми правилами ветвления, отбора и паса позиций**, протекает на **непрерывно изменяющемся количестве игровых досок**, число которых определяется числом имеющихся в данный момент игры ветвей;

- Это сопровождается **непрерывным игровым распределением и перераспределением рейтингов ветвей** и соответствующих им **внутрикомандных социальных рейтингов участников игры**, а также **непрерывным наглядным изменением социально-ролевых структур команд соперников**;

- ИКС является **единственной эффективной формой командной шахматной игры** как многоэтапной совместной интеллектуальной деятельности, допускающей **наличие в группе права индивидуального выбора**;

- Благодаря этому в командной игре по ИКС **впервые может активно участвовать любое необходимое, теоретически неограниченное число шахматистов**. Это качественно отличает её, например, от консультационной шахматной партии, в которой отсутствует право индивидуального выбора, а следовательно, реальное число активно участвующих в игре консультантов весьма ограничено (не более 2–3 человек — остальным в игре нет места, поэтому они будут только мешать);

- Указанные достоинства ИКС **впервые создают возможность для использования шахматной игры в таких актуальных областях**, как игровое моделирование социально-психологических процессов, социометрия и групповая психодиагностика, общеобразовательный социально-психологический тренинг, спортивный шоу-бизнес и другие.

Более подробно с принципами игры «Деловые шахматы» можно ознакомиться на сайте автора www.business-chess.com и в Википедии [http://ru.wikipedia.org/wiki/Деловые шахматы](http://ru.wikipedia.org/wiki/Деловые_шахматы). □