

<https://doi.org/10.34142/23129387.2025.73.03>

УДК 159.9.01

ORCID 0009-0007-6746-6410

СХЕМА СИСТЕМНОЇ ОРГАНІЗАЦІЇ САМОРОЗВИТКУ

Сергій В. Дідковський,

методолог,

Товариство незалежних експертів

м. Київ, Україна.

E-mail: didkovsky.sergeys@gmail.com

Актуальність дослідження. В умовах війни та глибоких соціокультурних зрушень саморозвиток стає не лише особистою потребою, а й суспільним завданням. Він дозволяє людині знімати внутрішні протиріччя між старими формами мислення і новими вимогами життя, перетворюючи кризу на ресурс зростання суб'єктності.

Традиційні психологічні підходи звели саморозвиток до індивідуальних переживань і самопізнання, відокремивши його від соціальної діяльності та суспільного контексту. Це призвело до втрати системності й методологічної чіткості. СМД-підхід долає цю обмеженість, розглядаючи саморозвиток як складну миследіяльність.

Мета статті. Розкрити технологію та схему саморозвитку, розроблених в засобах СМД-методології та досвіду проведення ОД-ігор.

Висновки. СМД-саморозвиток є технологічно структурованою практикою. Його основу становить послідовна робота в шести позиціях: методолога, організатора, схемотехніка, миследіяча, комунікатора та життєдіючого. Перехід між цими позиціями



забезпечує системність, рефлексивність і контроль за власним розвитком.

Розвиток здійснюється через зміну позицій у структурі миследіяльності, що веде до формування нової системної організованості.

Засобом управління саморозвитком виступає схема системної організації саморозвитку як миследіяльності.

Запропонована схема організації є не лише теоретичною моделлю, а й практичним інструментом. Вона дозволяє людині усвідомлювати, на якій стадії процесу саморозвитку вона перебуває, контролювати свої дії, планувати переходи між позиціями та забезпечувати цілісність власного зростання.

Схема системної організації саморозвитку може стати основою для формування нової освітньої та культурної парадигми в Україні. Її використання здатне повернути практиці саморозвитку соціальний престиж, створити умови для виховання покоління, яке не лише реагує на зміни, а й свідомо їх творить.

Ключові слова: розвиток, метод, система, організація, схематизація, позиція, проблематизація, самовизначення, комунікація, форма, ситуація, управління.

Scheme of systemic organization of self-development

Sergiy V. Didkovskiy

Methodologist, Society of Independent Experts Kyiv, Ukraine

E-mail: didkovsky.sergeys@gmail.com

Relevance of the study. In conditions of war and deep socio-cultural shifts, self-development becomes not only a personal need, but also a social task. It allows a person to remove internal contradictions between old forms of thinking and new demands of life, turning the crisis into a resource for the growth of subjectivity. Traditional psychological approaches have reduced self-development to individual experiences and self-knowledge, separating it from social activity and social context. This has led to a loss of

systematicity and methodological clarity. The SMD approach overcomes this limitation, considering self-development as a complex thought activity.

Aim of the article. To reveal the technology and scheme of self-development, developed in the tools of the SMD methodology and the experience of conducting OD games.

Conclusions. SMD self-development is a technologically structured practice. Its basis is consistent work in six positions: methodologist, organizational manager, scheme technician, thinker, communicator and life worker. The transition between these positions ensures systematicity, reflexivity and control over one's own development. Development is carried out through a change in positions in the structure of thinking, which leads to the formation of a new systemic organization. The scheme of systemic organization of self-development as a thinking activity serves as a means of managing self-development. The proposed scheme of organization is not only a theoretical model, but also a practical tool. It allows a person to realize at what stage of the self-development process he is, to control his actions, to plan transitions between positions and to ensure the integrity of his own growth. The scheme of systemic organization of self-development can become the basis for the formation of a new educational and cultural paradigm in Ukraine. Its use can return social prestige to the practice of self-development, create conditions for raising a generation that not only reacts to changes, but also consciously creates them.

***Keywords:** development, method, system, organization, schematization, position, problematization, self-determination, communication, form, situation, management.*

Вступ. В умовах швидких соціальних змін та війни з Росією, українці перебувають у стані хронічного стресу та переживають різноманітні проблемні ситуації.

Кожна проблемна ситуація є результатом протиріччя між наявною формою мислення і діяльності людини та об'єктивним змістом обставин її життя. Це протиріччя викликає внутрішню напругу та негативні переживання.

Вихід з цього становища - в саморозвитку, який повинен об'єктивувати та знімати це протиріччя.

Проте на шляху тих, хто прагне розвиватися, виникає низка бар'єрів. Адже більшість людей живе в середовищі, яке не стимулює розвиток, а навпаки — утримує людину в межах звичних норм поведінки. Людина, яка намагається змінити себе, нерідко зустрічає опір: нерозуміння, іронію чи навіть агресію з боку оточення.

У суспільній свідомості досі панують негативні уявлення про розвиток: вважається, що «саморозвиток» — це щось елітарне, «для обраних», або ж щось несерйозне, «модна забаганка». У результаті культура самопізнання й внутрішньої роботи не має соціального престижу, а гедоністичні цінності — насолода, успіх, комфорт — переважають над ідеалами вдосконалення особистості.

Вища освіта сконцентрована на передачі знань і не навчає людину тому, як вчитись, мислити, розвиватися. В освітніх системах бракує програм, спрямованих на формування рефлексії, самопізнання, психологічної грамотності.

Молодь виходить у доросле життя без розуміння змісту саморозвитку. Його постійно плутають із особистісним ростом, самореалізацією, успіхом чи навіть з набором психотехнік. Але в умовах понятійного хаосу, неможливо створити культуру розвитку, бо люди не розуміють, що саме і як потрібно розвивати.

Це призводить до того, що активність молоді в роботі над собою, над самоосвітою та саморозвитком, має тенденцію до зниження. (Лозовий, 2019)

Наприкінці XIX століття, в контексті становлення філософії індивідуалізму, гуманізму та психології особистості, почались дослідження процесів особистісного росту.

Дослідження будувалися на ідеї існування в структурі особистості природного прагнення до самоактуалізації та самовдосконалення. Для того, щоб це прагнення реалізувалось, необхідно лише проявити до людини емпатію та створити для неї сприятливі обставини життя. (Rogers, 1995) Деякі психологи навіть порівнювали людину з деревом, яке росте і плодоносить, якщо його постійно поливати.

В ХХ столітті заговорили про те, що ідея особистісного росту не виправдала себе. Її прихильники не пояснили, як людині виходити за межі власного досвіду, як розкривати свої природні таланти, не надали інструментів для цього, сподіваючись, що для зростання достатньо орієнтації на спонтанність та емоційність.

На початку 1990-х років, в умовах переходу від індустріальної цивілізації до інформаційної, частина філософів та психологів запропонувала замінити особистісний ріст на саморозвиток. Саморозвиток вони розуміли не як зростання природного потенціалу, а як самоорганізацію, самоконструювання, самотворення. Саморозвиток, як стверджували вони, полягає не в пошуках гармонії, а в роботі з протиріччями. Результатом розвитку є не адаптація, а підвищення рівня рефлексії. У практикуючих саморозвиток змінюються не тільки особистісні якості, але й характер мислення та структура ідентичності. (Слободчиков В.И.&Ісаєв, 1995)

З часом з'ясувалось, що саморозвиток у гуманістичних, екзистенційних та когнітивних психологів, трактувався, як особистий процес змін, що не виходить за межі психологічного суб'єкта, що переживає, усвідомлює і вдосконалює себе.

Саморозвиток не пов'язували з соціальним та культурним контекстом, він був зведений до зняття протиріч в структурі

свідомості, змін "Я-концепції", зростання емоційної зрілості та самоприйняття.

Конфлікти тлумачились як внутрішні травми, а не об'єктивні протиріччя в життєдіяльності. Не розглядалась у якості механізму розвитку зміна позицій в структурах проблемних ситуацій.

Інструменти саморозвитку не отримали системного характеру і були зведені до набору технік, використання яких пов'язували із зціленням, а не зростанням суб'єктності.

Прагнення подолати ці недоліки привело дослідників до ідей системо-мислєдіяльного підходу. Адже він з самого початку свого виникнення був орієнтований на системні дослідження та створення системно побудованих практик. (Щедровицький Г.П.)

З середини 80-х років ХХ століття практика СМД-методологів була спрямована на вирішення різноманітних проблем шляхом розвитку колективної мислєдіяльності в формі організаційно-діяльних ігор (ОДГ).

Після розпаду СРСР та виникнення суспільного інтересу до індивідуалізації, методологи почали згортати організаційно-діяльні ігри та перетворювати на сесії саморозвитку.

Використання інструментів СМД призвело до зміни ключових понять. Кардинально змінилось розуміння того, що необхідно розвивати: не особистість, а форми мислення та діяльності. Рефлексія стала розглядатись не як самоаналіз, а як усвідомлені переходи між просторами та позиціями в структурі мислєдіяльності. Мислення обговорювали не як роботу з образами на табло свідомості, а як схематизацію на зовнішніх планшетах та роботу з отриманими схемами. Замість зміни соціальних ролей стали обговорювати зміну позицій. Свідомість стали розглядати як організованість мислєдіяльності.

Заговорили про те, що людина стає суб'єктом розвитку, коли вона займає позицію оргуправлінця та починає усвідомлено працювати з протиріччями в миследіяльності.

Введення нових понять та нового розуміння в теорію та практику саморозвитку призвело до зняття меж між внутрішнім та зовнішнім, між мисленням та діяльністю, між індивідуальним та соціальним, між спонтанним та керованим. Суб'єктність стали пов'язувати не з психологічним "Я", а з позицією, яку займає особистість в структурі миследіяльності.

На початку XXI століття в наукових виданнях з'явилися перші статті про зміст та структуру процесів організації, проблематизації та розвитку в СМД-консультуванні. (Дідковський С.В, 2020)

Тема саморозвитку в цих публікаціях не отримала детальної розробки. Адже, перед тим, як зайнятись саморозвитком, спочатку треба навчитись допомагати іншим вирішувати проблемні ситуації шляхом розвитку. І тільки потім переносити отриманий досвід та техніку на роботу зі своїми особистими проблемами.

Мета статті. Розкрити технологію та схему саморозвитку, розроблених в засобах СМД- методології та досвіду проведення ОД-ігор.

Результати. СМД-саморозвиток будується на схемах та поняттях, розроблених в методології діяльності та миследіяльності. З цієї точки зору він є технічно організованою практикою. Специфіка цієї практики полягає в тому, що включає в себе шість процесів, позицій та переходів між ними.

1. Людина, що вирішила займатись саморозвитком, повинна визначитись в методологічному підході. Якщо вона вибрала СМД-підхід, то входить у простір методологічної

роботи, займає позицію СМД-методолога та виконує наступні дії:

- Засвоює схеми та поняття, розроблені в СМД-методології: схему акту дії, схему кроку розвитку, схему оргтехнічної системи, схему комунікації, схему миследіяльності та інші. (Путеводитель, 2004)

- Передає ці схеми та поняття організатору та управлінцю практикою саморозвитку у якості засобів роботи.

- По закінченню акту саморозвитку - аналізує діяльність оргуправлінця, конкретизує їх, а іноді і розробляє нові схеми організації.

СМД-підхід виступає в якості платформи, до якої можливо інтегрувати схеми та техніки, розроблені в інших практиках: буддистських, даоських, ісіхастських, суфійських, культурологічних, психологічних та інших. Це дозволяє оргуправлінцю бути вільним в засобах роботи.

2. На наступному кроці людина повинна пересамовизначитись та перейти в позицію оргуправлінця. Оргуправлінець вирішує наступні задачі:

- Контролює життя людини в просторі життєдіяльності. Зрозумівши, що людина опинилась в проблемній ситуації, зупиняє людину і переводить її в простір розвитку. В просторі розвитку керує переходами людини між позиціями схемотехніка та миследіяча.

- Передає необхідні засоби роботи схемотехніку та контролює його роботу.

- Управляє комунікацією та взаємодією миследіючого та схемотехніка.

- Зрозумівши, що проблемна ситуація вирішена, зупиняє процес розвитку та повертає людину з позиції миследіючого в

простір життєдіяльності. Продовжує відслідковувати стан людини в позиції життєдіяча.

В процесі організації та управління розвитком, людина повинна постійно перевизначатись, переходячи з позиції в позицію.

3. В позиції схемотехніка людина виконує наступні дії:

- Слухає розповідь мислєдіяча про проблемну ситуацію.

- Схематизує сенс розповіді та виділяє зміст взаємодії та схему організації взаємодії.

- Аналізує та проблематизує позицію, займаючи яку, людина розуміє ситуацію та розповідає про неї.

- Конструює нову позиційну схему, застосовуючи нормативні методологічні схеми, отримані від оргуправління.

- Вводить мислєдіяча в нову позиційну схему.

- Разом з мислєдіячем, що зайняв в схемі позицію управляючого ситуацією, планує дії, які потрібно буде провести людині після повернення в простір життєдіяльності.

- Завершує роботу і передає людину в позиції мислєдіяча позиції оргуправління.

4. В процесі комунікації людини повинна постійно переходити з позиції в позицію. Завдяки цьому відбувається спілкування схемотехніка та мислєдіяча, кожний з яких вирішує свої функціональні задачі. Комунікація починається з того, що людина, займаючи позицію мислєдіяча, не розуміє, що відбувається в ситуації її життєдіяльності. Переходячи в позицію схемотехніка, людина розуміє, що проблемна ситуація є результатом невідповідності форми та змісту мислєдіяльності. Форма організації не дана безпосередньо. Щоб її об'єктивувати і перетворити на об'єкт роботи, необхідно схематизувати проблемну ситуацію, а потім проблематизувати отриману оргсхему і замінити її на системну. Людина робить це в процесі

спілкування, переходячи з позиції схемотехніка в позицію мислєдїяча. Займаючи позицію схемотехніка, людина виходить в простір мислення та схематизує, проблематизує та конструює нову оргсхему.

Повертаючись в позицію мислєдїяча, людина позиційно перевизначається та переоформлюється. Це дозволяє людині в позиції мислєдїяча зрозуміти, що відбувається, і що необхідно буде зробити далі.

5. В позиції мислєдїяча, людина виконує наступні дії:

- Обговорює проблемну ситуацію зі схемотехніком.
- Переживає проблематизацію та разоформлення в процесі того, як схемотехнік об'єктивує та проблематизує оргсхему, що організує його мислєдїю.

- Входить у нову системну оргсхему, самовизначається у ній, отримує нову форму організації, що перетворює організованість мислєдїяльності на системну.

- Знаходячись в новій організованості мислєдїяльності, проектує, програмує та планує свою життєдїяльність.

- Повертається в простір життєдїяльності, в зрозумілу та керовану ситуацію.

6. В позиції життєдїяча людина виконує наступні дії:

- Самовизначається в позиції керованого оргуправлінцем.

- На вимогу оргуправлінця зупиняє процес життєдїяльності і переходить із проблемної ситуації в простір розвитку.

- Після завершення розвитку, повертається в простір життєдїяльності, продовжує жити та реалізовувати розроблені проекти, програми і плани.

Складність полягає в тому, що людина повинна утримувати всю структуру саморозвитку як мислєдїяльності.

Засобом, що допомагає їй в цьому, є схема системної організації саморозвитку. (Див. Рис.1)

Схема організації саморозвитку включає до себе сім процесів. Три з них мають рамковий характер: методологічна миследіяльність, оргуправлінська, та життєдіяльна. Три процеси становлять зміст саморозвитку: схемотехнічне мислення, комунікація та миследія.

Схема організації саморозвитку застосовується практиком саморозвитку у якості засобу:

- Розуміння процесу та позиції, в якій знаходиться практик.
- Контролю дії, що він здійснює в цій позиції.
- Плануванню та організації переходу до наступного простору та функціональної позиції.

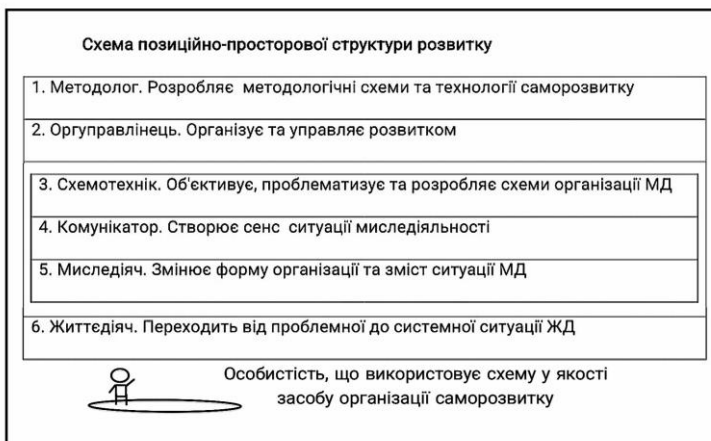


Рис. 1. Схема системної організації саморозвитку.

Саморозвиток відбувається за рахунок того, що людина рефлексивно переміщується між просторами та позиціями,

самовизначаючи себе то в якості методолога, то оргуправління, то схемотехніка, то миследіяча.

Висновки. В умовах війни та глибоких соціокультурних зрушень саморозвиток стає не лише особистою потребою, а й суспільним завданням. Він дозволяє людині знімати внутрішні протиріччя між старими формами мислення і новими вимогами життя, перетворюючи кризу на ресурс зростання суб'єктності.

2. Традиційні психологічні підходи звели саморозвиток до індивідуальних переживань і самопізнання, відокремивши його від соціальної діяльності та суспільного контексту. Це призвело до втрати системності й методологічної чіткості. СМД-підхід долає цю обмеженість, розглядаючи саморозвиток як складну миследіяльність.

3. СМД-саморозвиток є технологічно структурованою практикою. Його основу становить послідовна робота в шести позиціях: методолога, оргуправління, схемотехніка, миследіяча, комунікатора та життєдіючого. Перехід між цими позиціями забезпечує системність, рефлексивність і контроль за власним розвитком.

4. Розвиток здійснюється через зміну позицій у структурі миследіяльності, що веде до формування нової системної організованості.

5. Засобом управління саморозвитком виступає схема системної організації саморозвитку як миследіяльності.

Запропонована схема організації є не лише теоретичною моделлю, а й практичним інструментом. Вона дозволяє людині усвідомлювати, на якій стадії процесу саморозвитку вона перебуває, контролювати свої дії, планувати переходи між позиціями та забезпечувати цілісність власного зростання.

6. Схема системної організації саморозвитку може стати основою для формування нової освітньої та культурної

парадигми в Україні. Її використання здатне повернути практики саморозвитку соціальний престиж, створити умови для виховання покоління, яке не лише реагує на зміни, а й свідомо їх творить.

7. Перспективи удосконалення схеми системної організації пов'язані з включенням до її структури шести етапів процесу саморозвитку.

Література:

Дидковский С.В. (2018). Схема организации психологического консультирования // *Електронний фаховий журнал Лабораторії нових інформаційних технологій навчання Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України, Том 2(9)*. [Електронний ресурс]. — Режим доступу: http://psytir.org.ua/index.php/technology_intellect_develop/article/view/360

Лозовой В.О. (2019). Розвиток особистості як нагальна проблема сучасності // *Проблеми саморозвитку особистості в сучасному суспільстві: матеріали Міжнар. наук.-практ. конф., 15 листоп. 2019 р.* Харків: Право. Харків : Право, 2019. – с.4-6.

Путеводитель по основным понятиям і схемам методології організації, керівництва та управління. Режим доступу: <https://www.google.com/url?esrc=s&q=&rct=j&sa=U&url=https://conflictmanagement.ru/wp-content/uploads/2023/08/putevoditel-metodologiya.pdf&ved=2ahUKEwjuzqbG2L-TAxX22gIHHWDIA70QFnoECAgQAg&usg=AOvVaw3yx5YTcOFKPSTprkp2M5Z->

Rogers C. (1995). *On Becoming a Person: A Therapist's View of Psychotherapy*. Houghton Mifflin Harcourt.

Слободчиков В.І., Ісаев Є. И. (1995) *Основи психологічної антропології*. Режим доступу: https://www.google.com/url?esrc=s&q=&rct=j&sa=U&url=http://ebooks.znu.edu.ua/files/Bibliobooks/Inshi5/0006843.pdf&ved=2ahUKEwj73ry42b-TAxU84gIHHZLrMfgQFnoECAgQAg&usg=AOvVaw1SdTh1QQwEwerG0_uhrG76

Отримано: 02 09 2025 року

Прорецензовано: 12 09 2025 року

Прийнято до друку: 18 10 2025 року

