

Развитие мышления курсантов посредством использования психологического интерактивного полигона

Development of cadets' ideation with psychological interactive polygon use

Терехов Алексей Анатольевич¹

Tserakhau Aliaksei

1. Кандидат психологических наук, доцент кафедры идеологической работы Государственного учреждения образования «Институт пограничной службы Республики Беларусь»

PhD in Psychological sciences, associate professor of the Department of ideological work of the State educational establishment «The Institute of Border Service of the Republic of Belarus»

e-mail: *at.ips.ppd@mail.ru*

Аннотация

В статье рассматриваются психологические аспекты формирования сути понятий (ядер) и развитие понятийного мышления. Психология мышления представлена на примере изучения курсантами дисциплины «Профессиональная психология». По результатам наблюдения и бесед выделены типы обучаемых по признаку усвоения сути понятий и единичного, по степени использования понятийного мышления. Далее, при решении ситуационных задач применены компоненты психологического интерактивного полигона, показана динамика усвоения сути понятий и выхода на уровень понятийного мышления. Решение проблемы позволило каждому из курсантов создать модель предстоящей работы с персоналом организации.

Ключевые слова: мышление, понятие (суть – ядро и единичное), понятийное мышление, психологический интерактивный полигон.

Abstract

The article considers psychological aspects of shaping the content of concepts (nuclei) and the development of conceptual thinking. The psychology of thinking is presented with the example of the discipline "Professional psychology". Based on the results of survey and conversations the author distinguishes types of trainees according to the level of acquisition the content of concepts and solitary, according to the use of conceptual thinking. Moreover, during the solution of situation problems elements of psychological interactive polygon are used, the dynamics of concept acquisition and access to conceptual thinking level is shown. Problem solution has allowed each cadet to create a model of further interaction with the organization personnel.

Keywords: thinking, concept (content – nucleus and solitary), conceptual thinking, psychological interactive polygon.

Поступила в редакцию / Received: 28.08.2015

Web: <http://elibrary.miu.by/journals/item.iot/issue.43/article.6.html>

Введение

В современной экономической ситуации развития общества первостепенное значение имеет практическая ориентация в подготовке специалиста. Вместе с тем необходим определенный объем теоретических знаний. Преобладание одной из ориентаций может вести к снижению результативности деятельности в целом, поэтому востребовано соблюдение принципа единства теории и практики. Особую актуальность настоящие положения приобретают в работе с персоналом организации.

Деятельность специалиста организации по работе с персоналом (идеологический работник, менеджер по персоналу) имеет теоретическую основу, формирование которой предполагает понимание общего – существенных свойств (суть) и единичного – поступков, фактов поведения (конкретное выражение). Практика обучения курсантов позволяет вести речь о том, что некоторые испытывают сложности при усвоении общего (сути) в угоду единичному – конкретным примерам из практики.

В данной статье рассматриваются теория и практика подготовки сотрудника организации к работе с персоналом, вопросы методики его обучения на основе понимания внешних и внутренних факторов, их воздействия и взаимодействия, причинно-следственных связей, сути конкретного поведения и возможных вариантов поведения сотрудника как проявления общего. Предполагается овладение курсантами навыками создания модели работы с персоналом по профилактике негативных проявлений и распространению положительного опыта.

Многоступенчатый переход от единичного к общему и обратно осуществляется благодаря мышлению. Это

высший познавательный психический процесс, суть которого заключается в порождении нового знания на основе творческого отражения и преобразования человеком действительности [1]. Различные аспекты мышления активно изучались и изучаются в психологии (Ж. Пиаже, Б.М. Теплов, М.А. Холодная, А.П. Лобанов, Т.П. Суханова). Выделен ряд признаков и характеристик: обобщенное отражение действительности, опосредованное познание объективной реальности, связь с решением задачи. Мышление имеет двух видов: теоретическое и практическое. В свою очередь, в теоретическом мышлении выделены понятийное и образное, в практическом – наглядно-образное и наглядно-действенное. Понятийное и образное мышление на практике находятся во взаимодействии, дополняя друг друга. Первое дает наиболее точное и обобщенное, но абстрактное отражение деятельности, поведения сотрудника. Образное – позволяет получить конкретное субъективное отражение. Виды мышления могут рассматриваться и как уровни его развития: теоретическое мышление более совершенно, чем практическое, а понятийное – более высокого уровня, чем образное [1].

Итак, для эффективной работы с персоналом организации необходим специалист, использующий понятийное и образное мышление, обеспечивающие глубокое и разностороннее отражение деятельности и поведения сотрудника. Также необходимо предвидеть последствия тех или иных явлений, событий, действий. Знание единичного не является достаточным основанием для предвидения, поэтому необходимо обобщать единичные предметы и факты, а уже исходя из этих обобщений делать вывод относительно возможных (других) поступков и фактов поведения.

Результаты наблюдения и опроса позволяют вести речь о том, что в ходе занятий отдельные курсанты предпочитают лишь конкретные примеры из практики. В своей работе мы используем закономерный путь формирования понятий через обобщение, т.е. движение от частного к общему. Однако для усвоения сути (ядра понятий) при использовании понятийного мышления требуется приложить значительно больше усилий, нежели при образном изложении материала и усвоении единичного (прототипов понятий). При переходе к обобщению у некоторых обучаемых происходит снижение мотивации усвоения материала занятия по дисциплине, отвлечение внимания и снижение интереса. Внешние проявления – обучаемый отвлекается на происходящее за пределами аудитории (например, смотрит в окно), беседует с соседом по парте, пользуется мобильным телефоном, читает художественную литературу (в последней высок процент образности). Вместе с тем ядро и прототип понятий тесно взаимосвязаны, а их

соотношение определяет адекватность наших представлений о модели деятельности специалиста по работе с персоналом. Причем адекватность этих представлений зависит от того, насколько точно усвоена суть явления или предмета, т.е. его ядро. Поскольку некоторые обучаемые предпочитают конкретные примеры из практики, зачастую в ущерб уяснению сути произошедшего представляется возможным осуществить постановку проблемы – как достичь усвоения обучаемым сути (ядра) понятия, необходимого для построения эффективной модели работы с персоналом на уровне понятийного мышления. Например, вместо уяснения понятия «стиль деятельности» и повышения результативности индивидуальной деятельности посредством выработки индивидуального стиля положительно воспринимаются лишь примеры передового опыта выполнения заданий сотрудниками с разными свойствами.

Для решения проблемы нами первоначально выделены три типа обучаемых. Первый тип представлен выше. Второй тип характеризуется восприятием и усвоением конкретных примеров из практики, обобщением и выделением сути (ядра) понятий, успешным использованием понятийного мышления, предвидением и, как правило, легко осуществляет переход от общего к единичному (конкретизирует варианты поведения сотрудника в зависимости от общей проблемы). Третий тип обучаемых воспринимает единичное (конкретные примеры из практики), при переходе к обобщению отвлекается, восприятие блокируется. Однако в случае предложения решить конкретную ситуационную задачу не теряется и строит эффективную модель работы с персоналом организации, хотя не может обосновать ее теоретически.

В литературе представлена классификация индивидуальных стилей мышления: синтетический, аналитический, идеалистический, прагматический и реалистический [2]. Сопоставление данных стилей с выделенными нами типами обучаемых посредством тестирования является дальнейшим направлением исследования.

Итак, общее представление возникает на основе конкретных фактов поведения сотрудников, поэтому решение проблемы представляется возможным осуществить в ходе использования психологического интерактивного полигона, позволяющего задействовать образное, наглядно-действенное, понятийное мышление. В ходе работы на психологическом интерактивном полигоне рекомендуем использовать ситуационные задачи, потому что основой формирования понятий на сегодняшний день признана практика. Иначе то, что является существенным признаком, может не осознаваться вообще, а то, что является несущественным, может восприниматься как существенное. Ниже представлен разработанный

психологический интерактивный полигон и порядок его использования в ходе решения ситуационных задач.

Согласно толковому словарю Ожегова, полигон представляет собой «... место научных и других испытаний, проб» [3]. Разработанный психологический интерактивный полигон предназначен для обеспечения визуализации взаимосвязанных с фактом поведения психических процессов, свойств и состояний личности, а также процессов групповой динамики в условиях воздействия внешних факторов (образное мышление). В ходе взаимодействия с преподавателем, используя карточки, позволяет осуществить теоретическое и практическое обучение (наглядно-действенное мышление), в итоге развить понятийное мышление специалистов по работе с персоналом организации, а также осознать и теоретически обосновать модель профилактических действий либо действий по распространению передового опыта с учетом конкретных характеристик сотрудника и группы.

Психологический интерактивный полигон представляет собой информацию, размещенную на плоскости размером 2 × 3 м (достаточный объем при работе с группой до 25 слушателей). Он состоит из блока внешних факторов (микро-, мезо-, макрофакторы) и факторов профессиональной деятельности, взаимосвязанных с поведением сотрудника. Это «внешнее», которое преломляется через «внутреннее» (С.Л. Рубинштейн). Второй блок представлен разделами «сотрудник» и «группа» и назван «направление сосредоточения усилий» (НСУ). В содержание его входят индивидуальная профессиональная концепция сотрудника и процессы групповой динамики. Третий, заключительный блок, представлен фактами поведения, конкретными поступками сотрудника (таблица 1).

Изложенные компоненты могут быть детализированы с помощью карточек. Например, «индивидуальная концепция профессиональной деятельности» сотрудника, в основе которой находятся индивидуально своеобразные представления о месте организации в общей структуре государственного управления, о целях и задачах деятельности, путях, способах их достижения, включает взаимоотношения с персоналом, способы организации деятельности и мотивирования, недопущение нарушений, степень принятия цели общественно значимой деятельности как лично значимой. Данная совокупность представлений отражается в стиле и методах работы. Следующий компонент личности – «психические свойства» – также представляется возможным раскрыть с помощью карточек: темперамент (сангвиник, холерик, флегматик, меланхолик), характер (общительный, застенчивый), направленность (на задачу, на себя,

на отношения), способности и т.д. В целом детализация осуществляется при помощи карточек, которые отражают свойства объекта и субъекта взаимодействия, позволяют визуализировать значимые элементы (характеристики). Например, при импульсивном поведении актуален фактор темперамента. Обучаемый или преподаватель кладет карточку «холерик» на поле «психические свойства личности» (рисунок 1).

На психологическом интерактивном полигоне возможна работающая подсветка при стационарном варианте, напоминающем макет местности. В излагаемом подходе предложено использование переносного варианта на свертываемом материале. Это позволяет работать практически в любой аудитории во время практических занятий путем группирования парт в центре и разворачивания материала с набором карточек.

По нашему мнению, целесообразна разработка виртуального психологического интерактивного полигона. При нажатии на компонент он будет разложен на элементы, возможно включить описание методик диагностики и др.

Описанный выше полигон представляет собой среду, где путем взаимодействия преподавателя, курсантов, экспертов можно отработать произвольные сценарии. Для этого в практике освоения дисциплины положительно зарекомендовали себя ситуационные задачи. Их решение с использованием психологического интерактивного полигона позволяет включать образное (при восприятии условий) и наглядно-действенное (при компоновке, раскрытии, придании приоритетов элементам) мышление, выявлять значимые в данном случае элементы и связи. Понятийное мышление позволяет вскрыть причинно-следственные связи и таким образом создать основу для разработки модели предстоящей работы с конкретным сотрудником или группой.

Наиболее важным моментом в усвоении понятия является его осознание. Решение ситуационной задачи, как показывает практика, позволяет, во-первых, до конца изучить структуру личности, процессы групповой динамики и т.д. Во-вторых, понять роль конкретного свойства личности в поведении сотрудника. В итоге – уметь объяснить поведение. Осознание компонентов «сотрудник», «группа», отношений между ними, а также внешними факторами значительно помогает углубить понимание причин поведения (поступка). Осмысление каждого элемента, каждого свойства позволяет достичь полноты понимания. На более высоких ступенях понимания появляется отчетливость в осознании связей и отношений, осознание оснований, в силу которых наше понимание факта поведения считается правильным (не всякое понимание можем обосновать).

Таблица 1 – Психологический интерактивный полигон – модель работы специалиста по персоналу с сотрудниками организации

ВНЕШНИЕ ФАКТОРЫ	НСУ	ФАКТЫ ПОВЕДЕНИЯ
Сфера деятельности общества МАКРОФАКТОРЫ – страна, общество МЕЗОФАКТОРЫ – местность и тип поселения (регион, село, город, поселок); – принадлежность к аудитории СМИ (радио, телевидения и др.); – принадлежность к субкультурам МИКРОФАКТОРЫ – семья и домашний очаг; – соседство; – группы сверстников; – воспитательные организации; – общественные, государственные, религиозные организации [4]	Сотрудник ИНДИВИДУАЛЬНАЯ КОНЦЕПЦИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ [7]. ЛИЧНОСТЬ: – психические процессы; – психические состояния; – психические образования; – психические свойства [8]. ЦЕННОСТИ – работа; – образование; – собственное развитие; – семья и др. КАРЬЕРНЫЕ ОРИЕНТАЦИИ – проф. компетентность; – менеджмент; – автономия (независимость); – стабильность; – служение; – вызов; – интеграция стилей жизни; – предпринимательство [9]	Отрицательные – прогул; – игровая зависимость Положительные – обнаружение подделки документа; – образцовое выполнение функциональных обязанностей
Профессия – формула профессии; – цели и задачи профессиональной деятельности; – требования, предъявляемые к сотруднику и группе [5, 6]	Группа (подразделение) Процессы групповой динамики: – лидерство и руководство; – стадия развития группы; – групповые роли; – конфликты; – конформизм в группе; – ценностно-ориентационное единство и др. [10]	Пример проф. опыта – профессиональный рост от обычного сотрудника до начальника организации

СЕМЬЯ	ХОЛЕРИК	ЛУЧШИЙ СПЕЦИАЛИСТ
СМИ	СТАТУС В ГРУППЕ	АЛКОГОЛИЗМ

Примечание: 1) размер 100x250 мм для блоков 1 и 3; 5×15 – для блока 2;
 2) рекомендуется использование рельефа, фигур, исполнение карточек в цвете.

Рисунок 1 – Пример шести карточек из трех основных блоков

В процессе решения ситуационных задач находят свое проявление основные виды умственных операций (сравнение, анализ и синтез, абстракция и конкретизация, индукция и дедукция). Обучаемые делают индуктивное умозаключение, для которого важно знать, от каких внешних условий, свойств или качеств сотрудника, процессов групповой динамики зависит наблюдаемый нами факт поведения. Для этого курсанту рекомендуется заполнить карту процесса. Начав с факта поведения, например «нарушение распорядка

дня», раскрыть внешние и внутренние факторы, способствующие/препятствующие поступку, визуализируя их карточками в соответствующей области полигона (таблица 2). Здесь необходимым условием протекания мыслительного процесса является умение увидеть непонятное, требующее разъяснения. В некоторых случаях необходимая информация может быть восполнена в процессе взаимодействия с преподавателем. Возможно использование методик диагностики, сбор независимых характеристик.

Таблица 2 – Карта процесса

Факт поведения	Ход	Внешние факторы	Внутренние факторы	Выводы, итоги, уроки
Нарушение распорядка дня	Опоздание сотрудника на работу до 3 часов после выходного дня	Должность требует четкого соблюдения регламента времени. Отсутствие постоянного контроля прибытия	Направленность на себя; темперамент – холерик. Разделяет цели деятельности группы	При планировании дел не учитывает реальное время их выполнения. Создана предпосылка для нарушения технологического процесса. Осуществлять подбор кадров согласно требованиям должности

Модель работы с персоналом может разрабатываться и на основе дедуктивного умозаключения, сделанного в отношении частного случая на основе общего положения. Например, известно, что на первоначальной стадии развития группы актуален вопрос лидерства. Поэтому между сотрудниками, имеющими лидерские качества, возможно возникновение конфликтов. Следовательно, необходимо наблюдение за поведением сотрудников, имеющих определенные свойства личности, карьерные ориентации (соответствующие обозначаются карточками), и трансляция положительного опыта совместной деятельности нескольких лидеров в одной группе.

В ходе решения ситуационных задач с использованием психологического интерактивного полигона представляется возможным применять обобщения к единичным явлениям, и наоборот – описать возможные варианты поведения при наличии общих характеристик. Также выносить суждения о существенных для данного факта свойствах личности сотрудников и характеристиках группы без непосредственного контакта – путем анализа информации об эффективности деятельности и результатах наблюдения и бесед в ходе имевшего место взаимодействия, сбора независимых характеристик при наличии экспертного мнения.

Далее рекомендуется заполнить карту результата, в которой отразить программу действий специалиста по работе с персоналом для взаимодействия с сотрудниками организации, а в завершение изложить предполагаемый (ожидаемый) результат (таблица 3).

Критерием истинности предположения является практика. Некоторые разработанные модели работы с персоналом организации, например по направлению коммуникативной компетентности, общения, разрешения конфликтов, можно апробировать во время практических занятий, проведения тренинга, где обучаемые работают с коллегами. Реализовать модель обстоятель-

но, включив ее в процесс реальной работы с сотрудниками организации, обучаемому представляется возможным во время практики (стажировки).

Особенностью работы на психологическом интерактивном полигоне могут стать новые, необычные условия, например ограничение по времени, использование шума, светового воздействия, иных факторов в процессе мышления обучаемого и разработки им модели. Это позволит формировать устойчивость к деятельности в экстремальных условиях (ситуациях). Применение понятия на практике в различных условиях может являться показателем степени его усвоения.

Заключение

В процессе подготовки специалистов по работе с персоналом организации (идеологических работников, менеджеров по персоналу) рекомендуется использование психологического интерактивного полигона. В процессе обучения курсантов использование компонентов вышеназванного полигона позволило достичь понимания ядра и прототипов понятий, способствовало развитию понятийного мышления. Обучаемые выделенных типов представили модели работы с персоналом организации, основанные на осознании, осмыслении и понимании взаимодействия внешних и внутренних факторов, процессов групповой динамики, дали прогноз результата.

Литература / References

1. Маклаков, А.Г. Общая психология : учебник для вузов / А.Г. Маклаков. – СПб. : ИД «Питер» : Питер Пресс, 2008. – 583 с.
Maklakov, A.G. Obshchaya psikhologiya : uchebnik dlya vuzov / A.G. Maklakov. – SPb. : ID «Piter» : Piter Press, 2008. – 583 p.
2. Козубовский, В.М. Общая психология: познавательные процессы : учеб. пособие / В.М. Козубовский. – 3-е изд. – Минск : Амалфея, 2008. – 367 с.

Таблица 3 – Карта предполагаемого результата

Проблема. Цель, задачи	Программа			Способ	Предполагаемый результат
	Наименование мероприятия	Время	Ответственный		
Большая нагрузка в текущем месяце. Достижение соблюдения распорядка дня.	Проведение беседы	В течение недели	Менеджер персонала	Убедить сотрудника соблюдать распорядок дня	Понимание сотрудником требований о недопущении опозданий
1. Провести воспитательную работу; 2. Усилить контроль прибытия	Осуществлять контроль прибытия	Пн. 9.00	Начальник отдела	Контроль прибытия на рабочее место	Недопущение опозданий

Kozubovskiy, V.M. Obshchaya psikhologiya: poznavatel'nyye protsessy : ucheb. posobiye / V.M. Kozubovskiy. – 3-e izd. – Minsk : Amalfeya, 2008. – 367 p.

3. Толковый словарь Ожегова [Электронный ресурс] // Энциклопедии & Словари : Коллекция энциклопедий и словарей. – Режим доступа: <http://enc-dic.com/ozhegov/Poligon-24725.html>. – Дата доступа: 27.08.2015.

Tolkovyy slovar' Ozhegova [Electronic resource] // Entsiklopedii & Slovarei : Kolleksiya entsiklopediy i slovarey. – Mode of access: <http://enc-dic.com/ozhegov/Poligon-24725.html>. – Date of access: 27.08.2015.

4. Мудрик, А.В. Социальная педагогика : учебник / А.В. Мудрик. – 3-е изд., испр. и доп. – М. : Академия, 2000. – 192 с. Mudrik, A.V. Sotsial'naya pedagogika : uchebnik / A.V. Mudrik. – 3-e izd., ispr. i dop. – M.: Akademiya, 2000. – 192 p.

5. Классификация профессий Е.А. Климова [Электронный ресурс] // Психология. – Режим доступа: http://mypsychologysite.ru/index/klassifikacija_professij_e_a_klimova/0-18. – Дата доступа: 06.05.2015.

Klassifikatsiya professiy E.A. Klimova [Electronic resource] // Psikhologiya. – Mode of access: http://mypsychologysite.ru/index/klassifikacija_professij_e_a_klimova/0-18. – Date of access: 06.05.2015.

6. Методики. Классификация профессий [Электронный ресурс] // Профорентация – сделай осознанный выбор. – Режим доступа: <http://prof.osvita.org.ua/ru/methods/articles/5.html>. – Дата доступа: 06.05.2015.

Metodiki. Klassifikatsiya professiy [Electronic resource] // Proforientatsiya – sdelay osoznannyy vybor. – Mode of access: <http://prof.osvita.org.ua/ru/methods/articles/5.html>. – Date of access: 06.05.2015.

7. Терехов, А.А. Структура персональной профессиональной концепции руководителя / А.А. Терехов, А.И. Стельмах // Обеспечение пограничной безопасности и охрана государственной границы Республики Беларусь: теория и практика : материалы Пятой науч.-практ. конф., Минск, апрель 2015 г. : в 3 ч. / Институт пограничной

службы Республики Беларусь; редкол. : А.Е. Виноградов (гл. ред.) [и др.]. – Минск, 2015. – Ч. 1. – С. 327–329.

Terekhov, A.A. Struktura personal'noy professional'noy kontseptsii rukovoditelya / A.A. Terekhov, A.I. Stel'makh // Obespecheniye pograničnoy bezopasnosti i okhrana gosudarstvennoy granitsy Respubliki Belarus': teoriya i praktika : materialy Pyatoy nauch.-prakt. konf., Minsk, aprel' 2015 g. : v 3 ch. / Institut pograničnoy sluzhby Respubliki Belarus'; redkol. : A.E Vinogradov (gl. red,) [i dr.]. – Minsk, 2015. – Ch. 1. – P. 327–329.

8. Немов, Р.С. Психология : учебник : в 3 кн. / Р.С. Немов. – 4-е изд. – М. : Владос, 2003. – Кн. 1 : Общие основы психологии. – 686 с. Nemov, R.S. Psikhologiya : uchebnik : v 3 kn. / R.S. Nemov. – 4-e izd. – M. : Vlados, 2003. – Kn. 1 : Obshchiye osnovy psikhologii. – 686 p.
9. Чикер, В.А. Психологическая диагностика организации и персонала / В.А. Чикер. – СПб. : Речь, 2006. – 176 с. Chiker, V.A. Psikhologicheskaya diagnostika organizatsii i personala / V.A. Chiker. – SPb. : Rech, 2006. – 176 s.
10. Андреева, Г.М. Социальная психология : учебник / Г.М. Андреева. – М. : Аспект Пресс, 2006. – 365 с. Andreeva, G.M. Sotsial'naya psikhologiya : uchebnik / G.M. Andreeva. – M. : Aspekt Press, 2006. – 365 p.