

Список литературы

1. Демина Г. Ю. Социальная сеть как педагогическое пространство [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://www.eidos.ru/journal/2011/0325-04.htm> (дата обращения 25.02.2015 г.).
2. Иванова Е. А. Материалы курса Социальные сети: техника мониторинга и управление политическими процессами [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://web-local.rudn.ru/web-local/prep/rj/index.php?id=1297&p=925#R1> (дата обращения 27.02.2015 г.).
3. Загвязинский В. И. Теория обучения: современная интерпретация: учебное пособие для вузов / В.И. Загвязинский. – 3-е изд., испр. – Москва: Академия, 2006. – 192 с.
4. Как распространяются идеи? Критическая масса подсчитана [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://kartinamira.info/intent/1136-kak-rasprostranyayutsya-idei> (дата обращения 28.02.2015 г.).
5. Кан-Калик В. А. Учителю о педагогическом общении / В.А. Кан-Калик. – Москва: Академия, 1981. 97 с.
6. Сикорская Г. П. Интерактивный режим обучения студентов в компетентностной парадигме образования / Г.П. Сикорская, Т.В. Савельева // Образование и наука. – № 6 (95). – 2012. – С.74–93.
7. Хусанов С.А. Социальные сети в образовании: утопия или реальность? [Электронный ресурс] – Режим доступа: www.openclass.ru/node/365136 (дата обращения 28.02.2015 г.).

УДК [159.955-057.36]:159.9.07

С. В. Николаенков

S. V. Nikolaenkov

ФГБОУ ВПО «Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ», г. Москва

Russian presidential Academy of National Economy and Public Administration, Moscow

nsvnsv13@gmail.com

ОРГАНИЗАЦИЯ ИССЛЕДОВАНИЯ РАЗВИТИЯ МЫШЛЕНИЯ ВОЕННОСЛУЖАЩИХ МЕТОДОМ ОРГАНИЗАЦИОННО- ДЕЯТЕЛЬНОСТНОЙ ИГРЫ

STUDY ORGANIZATION OF MILITARY THINKING METHODS ORGANIZATIONAL-ACTIVITY GAME

Аннотация. В статье описывается метод организационно-деятельностной игры и возможность его использования в развитии мышления военнослужащих. Приводятся принципы построения организационно-деятельностной игры, ее методика для проведения обучения, некоторые результаты.

Abstract: The article describes a method for organizational-activity games and the possibility of its use in the development of military thinking . Given principles of organizational-activity game, its methodology for training , some of the results.

Ключевые слова: организационно-деятельностная игра, военнослужащие, мышление, подготовка, обучение

Keywords: organizational activity game, soldiers, thinking, training.

Как отмечает ряд ученых (А. А. Деркач, О. С. Анисимов, Л. А. Степнова и др.), одним из главных психолого-акмеологических условий активизации личностного потенциала развития мышления человека является погружение его в специальную среду, где он будет подвержен влиянию особым внешним и внутренним факторам развития [1].

Недостаточная научная и практическая освещенность вопросов разработки и внедрения технологий развития, как на теоретическом, так и на практическом уровнях в подразделениях частей вооруженных сил, определяет высокую актуальность темы работы: «Технологии развития мышления военнослужащих инженерных подразделений», в которой было проведено эмпирическое исследование в форме формирующего эксперимента развития мышления военнослужащих методом организационно-деятельностной игры.

Познавательная деятельность – необходимая составная часть человеческой деятельности вообще. В условиях Вооруженных Сил без познавательной деятельности невозможно осуществлять боевую учёбу, формировать у личного состава нужных для эффективного выполнения учебно-боевых задач и нанесения службы качеств [3].

Для успешного формирования и развития творческого мышления воина, офицера мало дать им необходимую сумму знаний. Важнее научить военнослужащих использовать полученные знания в самых разнообразных условиях деятельности. Поэтому целесообразно отрабатывать полученные знания во время полевых занятий, при условии постоянного изменения условий реализации полученных знаний. В процессе тактических занятий особую роль для развития творческих способностей играет практика неожиданных вводных, творчески составленных летучек с последующим тщательным и всесторонним разбором действий подчиненных, особенно принятых ими решений [4, с. 95-103].

Сейчас подготовка специалистов аналитиков является одним из ведущих направлений. В рамках подхода к организации аналитики человека следует различать, как минимум, пять уровней мышления.

Коммуникативно-смысловой уровень мышления характеризуется высокой степенью случайности процесса и результата мышления. Мышление на этом уровне не дает возможности вводить принципиальные выводы

по анализируемой мыслителем ситуации. Степень гипотетичности решений данного уровня весьма высока.

Понятийный уровень мышления заключается в появлении жестких «опор» в виде строго определенных значений терминов, являющихся ключевыми для предметной области анализа. На этом уровне снимается «размытость» границ и неоднозначность содержаний употребляемых в анализе терминов, что придает процессу мышления значительно большую организованность по отношению к предыдущему смысловому уровню.

Следующий, **проблемно-задачный уровень** мышления снимает формалистичность использования понятий и предполагает способность мыслителя по перестройке понятий под «давлением» материала, но в строгом соответствии с правилами теоретической работы и с соблюдением причинно-следственных логических цепочек.

Более высокий, **системный уровень** мышления позволяет оперировать с целостными объектами различного уровня обобщений (но не предельных обобщений) при этом реализуется строгость объектно-каузальной логики (или иначе: объектно-причинно-следственной логики). Аналитический процесс этого уровня сохраняет целостность всех взаимодействующих объектов и позволяет вскрыть существенное в их внутреннем устройстве и взаимодействии.

И, наконец, самый высокий **универсумально-онтологический** (метасистемный) уровень мышления, специфика которого заключается в оперировании в качестве оснований предельно абстрактной картиной мира («высшая онтология»), но в той же объектно-каузальной логике. Данный уровень мышления необходим для стратегов и высших руководителей [1].

Как показала практика, наиболее эффективным средством развития мышления является форма организационно-деятельностной игры. Такая форма организации учебной площадки позволяет развивать мышление существенным образом в кратчайшие сроки [2].

В основу разработки организационно-деятельностной игры для нашего исследования легли материалы работ кафедры акмеологии и психологии профессиональной деятельности РАНХиГС при Президенте РФ по теме «Акмеологические факторы развития управленческого мышления» [2].

Всего на проведение ОДИ было выделено 10 рабочих дней. В игре принимала участие дежурная смена. Процесс игры состоял из следующих этапов:

1. Постановка задачи.
2. Групповая работа.
3. Презентация группы.
4. Обратная связь, критика.
5. Групповая работа над ошибками, коррекция презентации.
6. Консультирование.
7. Корректированная презентация.

Эти этапы в совокупности составляют один цикл в решении поставленных задач. По их итогам делаются выводы о групповой работе, даются рекомендации для достижения целей игры. Каждый игрок входит не только в игру в целом, но и ее часть, в группу, имеющую свое «персонажное лицо». Поэтому игровая задача для всей игры еще локализуется и конкретизируется для «персонажа». В групповой работе выделены следующие этапы:

- пребывание на установочном докладе;
- пребывание в фазе самоопределения;
- при самоопределении приходится строить образы «себя» как несущего свои устремления и как следующего правилам игры, требованиям игротехника;
- пребывание в «первичной» попытке решения игровой задачи в группе.

Задача решается от имени персонажа, но с контролем за правильностью, качеством привносимых содержаний и качеством их использования в «ролевой задаче».

Принятие группового решения. При затруднении в продвижении к выполнению задачи необходимо:

- реконструировать ход событий;
- понять причину затруднений;
- снять противоречия;
- внести коррекцию;
- восстановить ход решения задачи.

Данный этап называется групповой рефлексией:

- пребывание во «вторичных» попытках решения игровых задач;
- постановка театрализованного действия, где отражены результаты работы группы.

Вхождение в игромодельное пространство (в частности – в «модуль») является сложнейшим процессом, особенность которого осознается, понимается и принимается постепенно.

ОДИ проводилась только в экспериментальной группе. Две другие служили материалом для сравнения и выявления эффективности игры. После прохождения игры был проведен сравнительный анализ выполнения своих должностных обязанностей личным составом дежурных смен.

Критерии и показатели эффективности развития мышления средствами игромоделирования позволяют зафиксировать формирование субъекта и овладение специальными способностями (коммуникативными, социально-перцептивными, управленческими, креативными, и др.) через развитие конкретных навыков в развиваемой области. Результирующим показателем ОДИ является оптимизация и развитие мышления игроков за счет повышения его качества. Средствами диагностики проявления критериев и показателей эффективности игры являются: коммуникативные и организаторские склонности, оценка уровня интеллектуальных, чувственных, волевых изменений в субъекте, умение оперировать понятиями и категориями, применение схемотехники, использование логико-семиотического сознания.

Заключительным этапом проверки акмеологической технологии развития мышления была оценка действий дежурных смен в ходе плановой тренировки. Были проверены действия по командам, скорость и качество моделирования ситуаций, умение анализировать материал входной тренировочной ситуации.

Список литературы

1. *Акмеология мышления* / О. С. Анисимов. – М.: ЛМА, 1997. – 534 с.
2. *Кожевников И.* Дипломная работа. Акмеологические факторы развития управленческого мышления. – Москва: РАГС, 2012. 104 с.
3. *Малышев И.* Изучение и учет индивидуально-психологических особенностей подчиненных в повседневной служебной деятельности // Ориентир. – 1996. – № 12. – 40–42.
4. *Психология и педагогика. Военная психология* / под ред. А. Г. Миронова. – СПб.: Питер, 2004. – 464 с.