

Опыт работы с экспертной системой позволяет сделать вывод о том, что ее использование для отбора содержания непрерывного образования позволяет учитывать индивидуальные особенности обучающихся и их профессиональные предпочтения, что повышает результативность сокращенной подготовки студентов, обучающихся на базе ссуза, а также способствует повышению у студентов познавательной активности и мотивации к осознанному выбору профессии.

Литература

1. Беспалько В. П. Персонифицированное образование // Педагогика. – 1998. – № 2. – С. 12–17.
2. Джексон П. Введение в экспертные системы: Пер. с англ.: Учеб. пособие. – М.: Изд. дом «Вильямс», 2001. – 624 с.

С. А. Белоусова

ФОРМИРОВАНИЕ РЕФЛЕКСИВНЫХ СТРУКТУР ОБЪЕКТА УПРАВЛЕНИЯ КАК ФУНКЦИЯ СУБЪЕКТНО-ОБРАЗУЮЩЕГО МЕНЕДЖМЕНТА

В статье раскрываются внешние механизмы актуализации субъектного потенциала личности педагога. Показано, что одной из функций субъектно-образующего менеджмента является формирование рефлексивных структур объекта управления. Описаны применяемые руководителями организационно-психологические механизмы, направленные на исполнение демаскировочной, инверсионной, смыслообразующей задач.

The article deals with the external mechanisms of activating a teacher's subject potential. One of the functions of the subject-forming management is the creation of reflexive structures in the management object. the function implies creating the conditions for the employees to comprehend themselves in familiar management situations. An administrator is to apply the organizaion-psycological methods to uncovering, inversion and sense formation.

Определяя ориентиры для совершенствования управленческой деятельности, следует учитывать, что в общественном заказе на образование укрепился приоритет развития здоровой, адекватной и гибкой личности, востребована установка на самоактуализацию и самореализацию. Личностное «вызревание» растущего человека возможно лишь в определенным образом организованном взаимодействии со взрослым; «качественное взаимодействие» ставит проблему ресурсов личности взрослого участника образования; при этом многочисленные научные исследования, наблюдения практиков фиксируют внимание на остановленном профессиональном саморазвитии многих

педагогов, их погашенной субъектности. Профессиональными и общественными экспертами выявлены тенденции ограничения субъектов целеобразования и проблематизации в современном образовательном учреждении, проблемы неразвернутости целей совместной деятельности. Все это определило направленность нашего исследования на обнаружение внешних и внутренних механизмов актуализации субъектного потенциала педагогов в субъектно-образующем менеджменте. Благодаря результатам теоретических и эмпирических изысканий мы укрепились в идее о необходимости (в числе прочих мер) создания в учреждении рефлексивного пространства для своевременного обнаружения возникающих в организации противоречий, формирования развивающей среды для всех участников образования.

Названная идея основывается на результатах многих исследований. Так, еще в 60-е гг. с целью изучения феноменов рефлексии и рефлексивного управления В. А. Лефевр, а затем и его ученики провели серию экспериментальных исследований возникающих в условиях конфликтного взаимодействия актов внезапного осознания преднамеренных воздействий противника с целью осуществления скрытого управления процессом принятия решений. Данные эксперименты показали, что феномен сознания может быть выделен как отличный от адаптации. В различных игровых ситуациях удалось выявить некоторые рефлексивные инварианты, не зависящие от типа и сюжета игры. Этот факт стал экспериментальным аргументом того, что рефлексивная феноменология может быть объектом специального изучения (В. А. Лефевр, П. В. Баранов, А. Ф. Трудюлюбов, В. Е. Лепский и др.). За этим последовало экспериментальное изучение процессов рефлексивного управления и создание систем, организующих рефлексивное управление и за счет этого достигающих успехов во взаимодействии с человеком. Рефлексивное управление оказалось неразрывно связано с моделированием рефлексивных структур объектов управления, дополнительным стимулом привлечения внимания к методам структурно-функциональной аналогии [4, с. 50].

Совершенствование управленческой деятельности в образовании многие исследователи и практики связывают с развитием соорганизации, совместности участников деятельности. Г. Н. Прокументова перечисляет некоторые сущностные характеристики субъект-субъектной стратегии управления [5]. Во-первых, разворачиваются рефлексивные проектные формы работы, создаются условия для проблематизации практики решения разными субъектами разных проблем. Во-вторых, вовлеченность всех и разных субъектов совместной деятельности в производство идеальных форм означает обращение к личному опыту каждого и каждого к своему опыту, и следовательно, различение и производство разных форм деятельности – идеальных, натуральных,

реальных. На этом различении соорганизации форм строится Я-пространство участников совместной деятельности, образовывается субъектность каждого. В-третьих, производство разных форм деятельности, порождение участниками совместной деятельности разных идеальных форм актуализирует для управления необходимость использования разных моделей соорганизации, совместного действия (субъектно-образующего, ценностно-образующего, нормативно-принудительного).

Исходя из понимания рефлексии А. В. Карпов обсуждает возможность и необходимость использования управленческих средств для создания условий развития рефлексивности, смены работником личностной позиции с объекта на субъект управления, переосмысления своей роли в организации, поскольку трансформация личностной позиции по параметру объектности – субъектности базируется на рефлексивных процессах и механизмах. Ученый подчеркивает, что, будучи глубоко личностными и имплицитными, данные механизмы могут и должны обеспечиваться разного рода институционализированными средствами и мероприятиями. Именно последние и должны составлять основное содержание тех процедур, которые направлены на использование управленческой рефлексии как средства формирования организационной культуры: «Суть этих процедур двояка. С одной стороны, решение тех непосредственных и каждый раз специфических задач, на которые направлено каждое из мероприятий. Но, с другой стороны, это и решение своеобразной сверхзадачи – активизации личностного и профессионального потенциала вовлекаемых в мероприятия членов организации, повышение через это меры их субъективности» [2, с. 385–386].

В литературе находим следующие примеры зарекомендовавших себя мероприятий указанного плана. Во-первых, организация «клиентурной рефлексии» на этапе определения главных целей организации. При этом «клиентурная рефлексия» – соотнесение предварительно сформулированных организационных целей с представлениями о таковых в среде потенциальных клиентов. Во-вторых, организация инновационных семинаров как своеобразного механизма включения возможностей коллективной рефлексивной антиципации. Понятие, как известно, имеет два значения: предвосхищение действий, вообще проявления тех или иных форм активности у другого субъекта, а также предвосхищение результатов и процесса последующей совместной деятельности. В-третьих, организация для педагогов систематических психологических тренингов, на которых отрабатываются навыки самоанализа и анализа поведения других, коммуникативные умения и медиативные техники, т. е. способность к рефлексивному восприятию действительности. В-четвертых, применение с целью формирования у работников позиции субъектного типа

процессов внутриорганизационного делегирования полномочий (путем постоянного привлечения сотрудников разного уровня к участию в разработке проектов и программ развития отдельных направлений учреждения; посредством наделения сотрудников полномочиями для руководства отдельными проектами или, на определенное время, всем коллективом; через выведение наиболее «продвинутых» сотрудников в различного рода творческие и управленческие команды образовательного округа; с помощью передачи полномочий в руки выбранных руководителей и членов аттестационной комиссии, органов самоуправления). В-пятых, подключение средств рефлексивной регуляции к процессу совершенствования организации, к тем или иным структурным реорганизациям, к реакциям на внешние управленческие воздействия со стороны высших организаций. И, наконец, в качестве примера инструмента рефлексивного управления в литературе называется опора на рефлексивные процессы при реализации функции контроля, особенно при осуществлении функций самоконтроля, например при собеседовании, когда обеспечивается сопряжение индивидуальной рефлексии как контрольной функции с общеорганизационными нормами и ценностями.

Исходя из изложенного, констатируя недостаточную изученность роли и содержания наиболее принципиального механизма самотрансформации объекта управления в его субъект, можно сделать вывод о том, что рефлексивное управление – такое прохождение «критических точек» в организационном поведении, когда и руководитель, и сотрудники переосмысливают понимание самих себя в привычных управленческих ситуациях, причем это происходит периодически, на определенных этапах профессионального роста [3]. Сущность создания рефлексивных структур объекта управления состоит в периодическом «приостанавливании» естественно протекающих процессов, в организации «выхода» сотрудников за пределы ситуации, действии им в создании соответствующих организационных условий (предоставлении возможности обсуждения, создании рефлексивного пространства и т. п.).

В результате проведенной в течение многих лет опытно-экспериментальной работы в образовательных учреждениях г. Челябинска и Челябинской области нами уточнена характеристика методической, процессуальной стороны формирования рефлексивных структур объекта управления как одной из функций субъектно-образующего менеджмента, эмпирически доказана эффективность соответствующих механизмов для актуализации субъектного потенциала личности.

Операционально-технологическая структура труда руководителя по формированию рефлексивных структур объекта управления может быть представлена следующим образом.

Критерии эффективности и цель работы руководителя. При надлежащем исполнении данной функции в организации создано и функционирует рефлексивное пространство; руководитель и его команда погружены в особый рефлексивный поиск, который помогает им отказаться от стереотипов мышления и поведения и искать новые ценностные ориентации; актуализирован творческий потенциал персонала (групповой и личностный); осуществляется работа не «на потребу дня», а на перспективу; имеет место не только фиксация проблемных противоречий, но и реальные действия по их разрешению; участники совместной деятельности заинтересованы в формировании профессиональной консолидации, проявляется феномен групповой сплоченности как ориентация на совместные ценности; актуализирован интерес участников совместной деятельности к собственным профессиональным проблемам, есть потребность в диагностике положения дел в организации; рефлексия рассматривается группой как способ формирования новых образцов деятельности и взаимодействия; проявляется высокая мобильность организационного поведения.

Предмет труда руководителя. Труд руководителя направлен на создание условий для осмысления сотрудниками происходящего в организации через создание гибких организационных структур.

Критерии оценки труда руководителя. Труд руководителя оценивается эффективностью для актуализации субъектного потенциала персонала концепции построения организационной структуры управления. Показатели концептуальной проработанности функции: состав и значимая для эффективности детализация организационно-психологических механизмов построения рефлексивных структур. Субъект управления является не формальным руководителем, а реальным лидером. Рефлексивное пространство служит руководителю полигоном для формирования идей. Имеет место переход от парадоксов в управлении (текущих задач) к эффектам стратегического управления. Все это становится возможным при умелом использовании организационно-психологических механизмов, раскрывающих творческий потенциал участников совместной деятельности. Показатель адекватности организационно-психологических механизмов – их направленность на исполнение демаскировочной, инверсионной, смыслообразующей задач.

Операционально-технологическая структура труда. Рефлексивное управление, по Ю. Д. Красовскому, включает в себя пять взаимосвязанных процессов:

1. *Преобразование* прямых управленческих воздействий в кооперационно-партнерскую систему обратных связей, которые отвечают не сиюминутным, а долгосрочным интересам, что помогает сохранять их устойчивость.

2. *Перевоплощение* руководителя, а также его сотрудников в такие роли, которые расширяют и обогащают внешние и внутренние контакты, создавая возможности для осмысления себя в новых персонификациях.

3. *Переоценка* на этой основе обязанностей, возможностей, желаний и стремлений в меняющихся ситуациях партнерского взаимодействия; более углубленное понимание себя и партнеров по деловому общению.

4. *Переструктурирование* управленческих отношений участников совместной деятельности по долговременным интересам и конечным результатам с делегированием полномочий «снизу вверх» и «сверху вниз»; создание принципиально новых коммуникативных сетей, в которых могла бы господствовать концепция ресурсного управления. Разработка модели реальной, желаемой и идеальной ситуаций.

5. *Переакцентирование* руководителя и сотрудников организации с одной системы управленческих ценностей на другую, которая закрепляет новый способ мышления и поведения в «коммуникативном пространстве» с учетом временного фактора. Задачи по организации рефлексивного «погружения» персонала, в том числе конструирование новой деятельности; вовлечение в новые формы и способы деятельности; формирование конфликтной структуры отношений; работа в новом организационном режиме, расширение зоны нового организационного взаимодействия; подключение контрольных механизмов оценки и др. [3, с. 487–489].

Результаты внедрения в управляющей деятельности стратегии субъектно-образующего управления, отслеживание ее результативности производилось на основе измерения субъектного потенциала персонала.

При подборе инструментария и организации диагностической процедуры мы опирались на традиционные для психодиагностики принципы, адекватные содержанию исследуемого явления [1, с. 114–116]:

1. *Принцип выявления системного отношения.* В качестве системообразующих отношений в педагогической деятельности выступает отношение педагога к себе, а также к Другому как к ценности, восприятие его как субъекта собственной деятельности.

2. *Принцип интегративности.* Субъектный потенциал субъекта профессиональной деятельности – психологическая система, имеющая поликомпонентный состав, формирующийся по типу временного и частичного включения, ситуационного синтеза компонентов иных систем в рамках необходимости достижения субъектом какой-либо цели. Поэтому диагностика субъектного потенциала возможна через особенности составляющих его компонентов.

3. *Принцип изменения.* Проявление субъектности при всем разнообразии должно вызывать изменения в другом. Фиксация этих изменений может служить проявлением субъектности.

4. *Принцип безграничности потенциалов человека.* Нельзя ограничиваться лишь проверкой возможностей в данный момент, следует выявлять потенциалы изменения субъектом себя и его реальные поступки.

Для исследования субъектного потенциала использовались беседы и интервью, наблюдение реального поведения и взаимоотношений с детьми на занятиях (по системе Фландерса), метод свободных описаний, тест двадцати утверждений на самоотношение М. Куна и Т. Мак-Портланда, контент-анализ составленных педагогами характеристик детей, психодиагностическая методика определения индивидуальной меры рефлексивности, опросник структуры субъектности педагога (И. А. Серегинной), методика УСК (Е. Ф. Бажин, Е. А. Голькина, А. М. Эткинд), тест-опросник эмпатии (Меграбиана), методика исследования социального интеллекта Дж. Гилфорда (адаптация Е. С. Михайловой).

В результате эмпирического исследования выявлено, что реализованная функция формирования рефлексивных структур объекта управления оказывает влияние на следующие проявления атрибутивных характеристик субъектности.

Повышается *активность* личности, определяющая наадаптивное поведение человека, развиваемая самим субъектом, им самим организуемая и контролируемая, позволяющая представить человека как пристрастного сценариста своих действий, которому присущи определенные предпочтения и мировоззренческие позиции и целеустремленность преобразователя (А. К. Осницкий). Активность дает возможность человеку детерминировать, т. е. инициировать, налаживать, поддерживать жизненно значимые связи, преодолевать воздействия. Актуализируется автономность личности – социальное качество, позволяющее действовать независимо от внутренних и внешних установок, демонстрируя способность к саморуководству, самостоятельности и сознательной самонаправленности (Л. В. Вершинина). Отчетливее начинает проявляться такая черта личности, как *целостность*: и внутриличностная целостность (непротиворечивость, возможность человека быть самоорганизующейся системой, определяющей связь и единство элементов, находящихся в отношениях между собой), и способность во взаимодействии повышать ранг интеграции, объединяться с другими, не теряя своих границ и не ущемляя при этом других (т. е. речь идет об успешной интегрированности человека в социальный контекст при соблюдении субъект-субъектной модели отношений, связанной с осмыслением себя в качестве субъекта, а также с признанием за своим партнером права быть субъектом). Можно говорить о росте такого феномена, как *опосредованность* – способность (в противопоставлении с непосредственностью, натуральностью поведения) проявлять активность с использованием психологических средств и дополнительных функциональных звеньев в самоуправлении. В качестве средств, которые в случае осуще-

ствления субъектной активности являются посредниками между потребностью и ее удовлетворением, у разных субъектов в разной степени выступают:

1) социальная компетентность (знание о социальных законах, нормах, ценностях, осознание и свободное принятие их и проявление в своей активности, умение применять без унижения своего Я законы того контекста, в котором функционирует субъект);

2) звенья самоуправления человека (целеполагание, программирование, прогнозирование, контролирование, оценивание);

3) продукты самосознания человека (модели субъективно значимых внутренних условий осуществления активности, Я-образ и Я-концепция как «теории» о себе). Группа в целом и отдельные личности демонстрируют более высокий уровень креативности – творческий подход к любой деятельности и к своей жизни в целом, обнаруживая тенденцию к развитию деятельности по инициативе самой личности, способность не просто к высшему уровню выполнения деятельности, но к ее преобразованию и развитию.

Итак, формирование рефлексивных структур объекта управления может аккумулировать внешние по отношению к работнику характеристики, важные для актуализации субъектного потенциала личности, группы. Эмпирическое исследование атрибутивных свойств субъектности показывает их чувствительность к уровню проявленности данной функции.

Проведенное исследование, наработанный практический опыт и дальнейшее его развитие позволят обеспечивать продвижение педагогической системы к созданию наиболее полного состава условий для реализации современных образовательных технологий, а также для профилактики профессионального выгорания педагогов.

Литература

1. Волкова Е. Н. Субъектность педагога: Теория и практика: Дис. ... д-ра психол. наук. – М., 1998. – 427 с.
2. Карпов А. В. Психология рефлексивных механизмов деятельности. – М.: Ин-т психологии РАН, 2004. – 424 с.
3. Красовский Ю. Д. Организационное поведение: Учеб. пособие для вузов. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2004. – 511 с.
4. Лепский В. Е. Субъектно-ориентированная концепция компьютеризации управленческой деятельности: Дис. ... д-ра психол. наук. – М., 2000. – 255 с.
5. Управление инновационными процессами в образовании: проблемы и подходы к решению / Под ред. Г. Н. Прокументовой. – Томск, 2000. – 320 с.