хое же питание лиц, обслуживающих мастерские, сказывается на производительности их работ» [5].

Таким образом, изучение архивных источников позволяет сделать следующие выводы:

1) обучение учащихся в учреждениях профессионального образования в Олонецкой губернии имело практико-ориентированный характер;

2) в организации учебных заведений и их деятельности принимал активное участие не только преподавательский состав, но и общественные организации, предприятия;

3) учебные заведения выполняли социальный заказ, были ориентированы на нужды региона;

4) преподавательский состав учебных заведений занимался не только обучением, передачей знаний, формированием умений и навыков, но и воспитывал учащихся, уделяя внимание их поведению, дисциплинированности;

5) подготовка кадров для морской отрасли способствовала развитию не только торговли, промышленности Европейского Севера России, но и региона в целом.

Библиографический список

1. НАРК. Ф. 398. Оп. 1. Д. 1/1. Л. 40.
2. НАРК. Ф. 35. Оп. 1. Д. 6/10. Л. 1 об.
3. НАРК. Ф. 35. Оп. 1. Д. 6/13. Л. 1 об.
4. НАРК. Ф. 35. Оп. 1. Д. 16/17. Л. 2.
5. НАРК. Ф. 35. Оп. 1. Д. 22/14. Л. 2.
6. НАРК. Ф. 35. Оп. 1. Д. 22/16. Л. 2.
7. НАРК. Ф. 35. Оп. 1. Д. 22/19. Л. 4.
8. НАРК. Ф. 35. Оп. 1. Д. 22/19. Л. 7.

Н. А. Бологова

РОЛЬ РЕФЛЕКСИИ В ИННОВАЦИОННОМ РАЗВИТИИ ОБРАЗОВАНИЯ

Широкомасштабные социально-экономические и политические реформы, проводимые в нашей стране, развитие инновационных процессов кардинальным образом меняют смысл и содержание управленческой деятель-

ности в системе образования, приводят к необычайному усложнению задач, росту социальной ответственности. Значительно возрастают информационные потоки, сокращается время, необходимое для принятия квалифицированных управленческих решений, меняются требования к качеству и квалификации управленческого персонала [7, с. 66, 67]. Делается ставка на креативность и инициативность человека как на важнейший ресурс экономического и социального развития общества [2].

Для удовлетворения растущих и непрерывно меняющихся потребностей образовательного рынка, грамотного управления инновационными системами образования необходимы профессионально подготовленные кадры.

Инновационное развитие образования затруднено вследствие наличия проблем в самой системе образования. Сегодня все чаще говорят о внутрисистемном кризисе современного образования. В этих условиях методы работы, знания, умения, навыки, сформировавшиеся у большинства руководителей в прежних условиях управления, становятся недостаточными для реализации новых стратегических целей, более того, играют порой роль тормоза на пути модернизации и динамичного развития системы образования [8, с. 35]. «Многие ошибки, которые мы наблюдаем в образовании в последние годы, являются не только следствием объективно сложившейся неблагоприятной ситуации в социально-экономическом развитии нашего общества, но и, как показывает анализ практики, результатом непрофессионализма руководителей образования. Значительная часть руководителей неспособна глубоко осмыслить современные изменения в социуме» [3].

Главные симптомы этой «болезни»: блокировка рефлексии, неспособность адекватно воспринять и оценить сложившуюся ситуацию, подняться над нею, самоопределиться и самоидентифицироваться, отсутствие смелых, хорошо обдуманных «прорывных» идей и готовности, умело взаимодействуя с другими субъектами, их реализовывать [4, с. 12].

В изменяющемся обществе особенно актуален рефлексивный способ существования человека как субъекта жизни. Это связано с необходимостью адекватно реагировать на изменения среды, что связано с высокой динамикой процессов самоопределения и соорганизации индивидов. Поэтому самая важная психологическая проблема в изменяющемся обществе – стимулирование и поддержка рефлексивного способа существования человека (группы) как субъекта жизни. Очевидно, что это справедливо и для учебного заведения

как социального субъекта. Осознание потенциальных последствий данных процессов для человечества позволяет выдвинуть принципиально новые требования к предприятиям (организациям) XXI в. и их сотрудникам, а также к технологиям профессионального образования [6, с. 22].

Сегодня четко выявилось осознание того, что профессионал не может избежать рефлексии. И чем выше уровень профессионализма, тем в большей степени рефлексивная составляющая предопределяет успех, но только тогда, когда эта рефлексия организована, когда все упорядочено и достаточно собранно. Рефлексивные механизмы и механизмы рефлексивной самоорганизации – это и есть интегральные механизмы развития и самоорганизации человека [1, с. 25–26].

Рефлексия сегодня – мотор инновационности. Она предстает как гарантия социальной приемлемости управленческих решений. Эффективное руководство – это опора на ценности, проясненные рефлексией. Смена представлений о себе с учетом образа себя в собственных глазах и в глазах других – залог действенности решения. Успешное предприятие – это стратегический субъект, характеризующийся рефлексивным видением, неразрывно связанным с духовностью и этичностью, а не с установкой лишь на сиюминутную выгоду, субъект, развивающийся на основах самоорганизации и креативности [5].

Однако проблема формирования рефлексивной позиции управленческих кадров в системе повышения квалификации, ориентирующей на операциональное развитие, практически не решалась, так как в процессе краткосрочного обучения управленческий персонал (при отсутствии специальной профессиональной подготовки к управленческой деятельности) получал лишь самые элементарные знания по управлению.

С начала XXI в. теория самообучающихся систем становится все более востребованной современным социумом. Для системы образования идея самообучения чрезвычайно актуальна. Практически невозможно найти готовые рецепты, использование которых позволит учебному заведению наладить собственную эффективную систему повышения квалификации персонала. Каждое образовательное учреждение самобытно, отличается от других, и его задача – создать адекватную своим особенностям систему подготовки персонала к реализации стоящих перед ним задач.

Сегодня процесс переподготовки и повышения квалификации специалистов в значительной степени представляет собой копию процесса

обучения в вузе. Однако в вузовской системе целью обучения является подготовка специалиста, в системе повышения квалификации задача принципиально иная – перестройка его профессионального опыта, изменение содержания профессиональной компетентности. Все это требует иных, чем при обучении студентов, форм и методов организации взаимодействия. Поэтому речь идет не просто об освоении нового опыта, а о перестройке уже сложившегося, о формировании способностей к самостоятельной рефлексивно-проектной деятельности, необходимой для работы в инновационном режиме.

Библиографический список

1. *Анисимов О. С.* Научное и социокультурное значение рефлексивного движения в России / О. С. Анисимов // Рефлексивные процессы и управление. 2007. Т. 7, № 2. С. 22–26.

2. *Глазьев С.* Реформа образования: новый вектор? [Электронный ресурс] / С. Глазьев. Режим доступа: http://www.hse.ru/news/319408.html.

3. *Вязникова Л. Ф.* Психологические основания процесса профессиональной переподготовки руководителей системы образования [Электронный ресурс] / Л. Ф. Вязникова. Режим доступа: http://www.childpsy.ru/upload/dissertations.

4. *Лепский В. Е.* Исходные посылки и онтология субъектно-ориентированного подхода к инновационному развитию / В. Е. Лепский // Рефлексивные процессы и управление. 2007. Т. 7, № 2. С. 5–28.

5. *Лепский В. Е.* Предисловие [Электронный ресурс] / В. Е. Лепский. Режим доступа: http://www.reflexion.ru /Library/j2005_2.pdf.

6. *Лепский В. Е.* Рефлексивное предприятие XXI века / В. Е. Лепский, Г. И. Зорина // Рефлексивные процессы и управление. 2005. Т. 5, № 2. С. 21–41.

7. *Провинцев Н. М.* Новые требования к системе управления инновационным процессом / Н. М. Провинцев // Рефлексивные процессы и управление. 2007. Т. 7, № 2. С. 66–67.

8. *Формирование* инновационной системы повышения квалификации сотрудников университета / под ред. С. Б. Смирнова, Т. В. Щербовой. Санкт-Петербург: РГПУ, 2007. 105 с.