

9. Фурсенко А. О плане первоочередных действий на 2010 год по модернизации общего образования, направленных на реализацию инициативы «Наша новая школа». [Электрон. ресурс]. Режим доступа: <http://mon.gov.ru/ruk/ministr/dok/6564/>

10. Фурсенко А. Об актуальных задачах государственной политики по развитию творческого и профессионального потенциала учителей [Электрон. ресурс]. Режим доступа: <http://mon.gov.ru/ruk/ministr/dok/6385/>

11. Черепанова О. А. Актуализация ключевых компетенций в содержании повышения квалификации педагогов дополнительного образования: дис.... канд. пед. наук. Екатеринбург, 2007. 195 с.

УДК 374

В. А. Чупина

РЕФЛЕКСИВНЫЕ МЕТОДИКИ В ПОСЛЕДИПЛОМНОМ ОБРАЗОВАНИИ УПРАВЛЕНЧЕСКИХ КАДРОВ¹

Аннотация. Статья посвящена обоснованию рефлексивной методики и выявлению критериев ее проектирования. Приведены примеры соответствующих выделенным критериям методик, которые предлагается широко внедрять в систему последиplomного образования управленческих кадров, поскольку эти методики обеспечивают непрерывный процесс личностно-профессионального развития человека. Благодаря их реализации личность получает способность управлять событиями, быть открытой для нового знания и готовой его воспринять, возможность анализировать и определять перспективы деятельности, строить позитивные межличностные отношения.

Ключевые слова: рефлексия, рефлексивная методика, последиplomное образование, управленческие кадры, личностно-профессиональное развитие.

Abstract. The paper is dedicated to substantiating the reflexive technique and finding out the main criteria for its projecting. The techniques corresponding to the criteria and recommended for the post-graduate training of managerial personnel are given to provide the continuing process of personal and professional development. The implementation of the above mentioned techniques can improve personal abilities to control the situation, perceive and accept new knowledge, analyze and define professional perspectives and build up positive interpersonal relationships.

¹ Работа выполнена при финансовой поддержке РГНФ (научно-исследовательский проект № 10-06-83618а/У).

Index terms: reflexion, reflexive method, post-graduate education, management staff, personal and professional development.

Современное последипломное образование управленческих кадров нуждается в новом методическом обеспечении. Подходы к его реализации, предусматривающие поддержание определенного уровня знаний, умений и навыков специалиста в узкопредметной области, изжили себя. Новое время требует нового содержания профессиональной компетентности, включающего способности к саморазвитию, выстраиванию индивидуальной траектории профессионального и жизненного роста, эффективной коммуникации, самостоятельному и ответственному принятию решений. Эти требования обуславливают необходимость разработки и внедрения новых технологий последипломного образования как составной части образования взрослых, которые избавили бы специалиста в области управления от стандартного пути, организованного по линейному принципу и определенного традиционными учебными программами и планами. Практике образования управленцев необходимы инновационные методики, направленные на дальнейшее личностное самоопределение и профессиональную самореализацию.

Сегодня известны методики, предусматривающие личностно-профессиональное развитие и овладение коммуникативными, когнитивными и рефлексивными способностями. В системе последипломного образования они считаются стратегическими, а техника их развития в силу своей универсальности и целостности названа «метатехникой» [6, с. 168]. Построенная на знании основных законов личностно-профессионального роста, она позволяет человеку гармонизировать внешние обстоятельства и внутренние тенденции, анализировать причины своих неудач, выявлять жизненные и профессиональные перспективы своего развития и действовать самостоятельно. Благодаря этому личность получает способность управлять событиями, воспринимать новое знание, анализировать и определять жизненные перспективы, строить позитивные межличностные отношения.

Особую актуальность метатехника приобретает в управленческой деятельности, поскольку в этой сфере сочетание предметной компетентности с развитыми коммуникативными и рефлексивными способностями является ключевым для профессиональной успешности. Кроме того, механизм рефлексии, включающий анализ осуществленной деятельности, ее реконструкцию на основе критического переосмысления личностных ос-

нований и выход на новую норму (вершину) личностно-профессионального развития, является методологическим средством проектирования метатехники и обеспечивает целый спектр возможностей перехода к более значительным результатам работы. Это означает, что универсальные механизмы развития управленческой деятельности и ее субъекта в последипломном образовании находятся в зоне применения рефлексивных методик, а задача педагогической практики состоит в обоснованности и методической чистоте их использования.

Применимость методики обеспечивает метод, поскольку он сохраняет фундаментальные характеристики деятельности и ее закономерности. Самое общее определение любой методики опирается на понятие метода: методика – способ реализации метода. Именно такое понимание обосновывается во многих исследованиях [2, 4, 16]. «Связь методологии и методики в том, что методология направлена на решение общих вопросов, а методика – на описание на логическом уровне какой-либо конкретной деятельности; методология – это область науки, методика – сфера инструментально-практического знания» [4, с. 58]. Типизированный обобщенный образ (метод) нельзя реально встретить в жизни, можно увидеть только способ его реализации в деятельности. Этот способ Г. П. Щедровицкий назвал «методическим предписанием» [16, с. 368]. «Методика появляется как результат логически организованного процесса мышления, когда этот процесс направлен на конкретизацию содержания метода. Может быть много методик, построенных на одном методе», – подтверждает эту мысль О. С. Анисимов [2, с. 82].

Для обоснования рефлексивного метода как педагогического необходимо определение его существенных признаков, которые станут критериями обоснования методики. В «Российской педагогической энциклопедии» метод обучения трактуется как «система последовательных взаимосвязанных действий учителя и учащихся» [11, с. 566]. В энциклопедии также указаны три существенных признака метода: цель обучения, способ усвоения знаний, характер взаимодействия субъектов обучения.

Эти признаки выступают в нашем исследовании в качестве оснований, с позиции которых описан рефлексивный метод и соответствующие ему методики.

Рефлексивная методика, как и любая другая, должна соответствовать лежащему в ее основе методу по целям, способам применения, характеру взаимодействия субъектов обучения. Вместе с тем при создании

и реализации рефлексивной методики, предназначенной для последипломного образования, должны быть соблюдены следующие дополнительные условия:

- учет субъектного (деятельностного) опыта в сфере управления, а также опора на имеющийся жизненный опыт, поскольку основу рефлексии всегда составляет какой-то факт, мысль, явление, событие, освоенные в ходе приобретения опыта деятельности;
- понимание актуальных образовательных потребностей обучаемого (процесс обучения в этом случае, как известно, идет успешнее, так как актуальные содержания рефлексированы активнее и результаты рефлексии оказываются более значительными);
- активизация усиливающих рефлексию способностей обучаемого к открытому мышлению: отказ от догматов, возможность построения не черно-белой, а мозаичной и многозначной картины мира;
- развитие профессиональной мотивации, связанной не с материальными ресурсами или демонстративными мотивами, а с рационализацией процесса достижения профессионально значимой цели и творческой направленностью;
- включение в процесс обучения возможности проявления и совершенствования личностных функций: бытийности, автономности (независимости), ответственности, самостоятельности, рефлексивности;
- опора при реализации методики на процедуру рефлексии, которую кратко можно сформулировать так: анализ, критика и нормирование;
- обеспечение активного участия субъекта обучения в создании и интерпретации методики;
- ориентация на развитие способностей к коллективной мыследеятельности и успешной коммуникации, открывающих возможности усиления рефлексии за счет ее кооперативности и особенно значимых для управленческой деятельности, поскольку от них во многом зависит результат усилий команды.

Рассмотрим наиболее распространенные рефлексивные методики.

1. Образовательные практики, направленные на развитие рефлексивных способностей, на проектирование профессионального будущего [1, с. 13]. Примером может служить *методика объемного информационного моделирования*, сохраняющая преемственность статического моделирования деятельности (функциональной, профессиональной, квалификационно-должностной), но по-новому упорядочивающая эти признаки

с целью не только создания структуры модели, но и фиксации информационных связей в модели. Смысл данной методики состоит в рассмотрении деятельности как системы векторов, направленных в пространстве и времени, в результате чего создается объемная модель жизненного цикла специалиста.

2. *Методика анализа конкретных ситуаций, или решения кейсов* (от англ. *case* – случай). Успешно применяемая прежде всего в бизнес-образовании, эта методика предусматривает анализ примеров, с помощью которого слушатели учатся избегать ошибок, допущенных другими в практической деятельности. С этой целью предлагаются ситуации по типу задач: даются исходные условия и требуется либо найти вариант решения, либо внести коррективы в предлагаемое решение. Данная методика позволяет включать такие элементы рефлексии, как анализ и нормирование. Однако ее минусом является недостаточная выраженность ключевого рефлексивного элемента – критической реконструкции собственной деятельности, поскольку этот опыт не переживался самим участником анализа. Методика «кейс-стади» учит извлекать общие выводы из частных примеров, формирует навык практического пользования общими правилами и приемами.

3. Рефлексивная позиционная дискуссия и ее разновидности: диалог, инверсия, тренинг, описанные И. Н. Семеновым и С. Ю. Степановым [11, 12].

Основу *рефлексивной (позиционной) дискуссии* составляет схема сложной коммуникации. Согласно этой методике, одна группа предлагает проект, другая вносит альтернативные предложения по поводу его оптимизации, третья дает конструктивные дополнения для его развития. В течение занятия группы меняются ролями, что позволяет «прожить» каждую роль, отрефлексировать позицию и авторов, и критиков, обогатить обсуждаемое содержание и обрести опыт культурных взаимодействий и рефлексии различных видов деятельности. Таким образом, появляется целостное видение тех процессов и явлений, которые могут возникнуть в результате проектирования нововведения. Выстраивание целостной концептуальной модели разворачивания событий и определение роли и позиции каждой группы позволяют проработать различные варианты последствий рефлексивных выходов. В результате решения принимаются не методом проб и ошибок, а в соответствии с всесторонней аналитической экспертизой.

Рефлексивный полилог – составная часть рефлексивной дискуссии. Его цель состоит в актуализации и развитии творческих возможностей самостоятельного осмысления проблем инновационной деятельности. Полилог предполагает, что каждый из присутствующих высказывает свое определение предмета обсуждения, анализирует предложенную руководителем информацию, вырабатывая собственное отношение к ней, и затем формулирует окончательный вариант собственного понимания предмета. Фиксация руководителем всех предложенных определений дает возможность провести их сравнительный анализ и выстроить мыслительный процесс от анализа к нормированию. Моделируется ситуация сбора информации и, что самое главное, разворачивания творческого потенциала участников.

Рефлексивный тренинг, в отличие от тренинга умений, позволяет использовать рефлексия как мыслительное средство, дающее каждому участнику возможность понять свой внутренний мир и мир других, увидеть себя извне и глазами участников тренинга, определить вероятные направления собственного изменения.

Рефлексивная инверсия, представляющая наибольший интерес для развития креативности, учит мыслить фантазийно, создавать невероятные, невозможные сюжеты и ситуации. Это может быть придумывание и проживание события в чужой роли, изменение известных литературных коллизий и домысливание их развязок, проектирование деятельности и разрешение проблемных ситуаций с позиции нескольких субъектов одновременно и т. д. Такая форма позволяет видеть мир, проблему или деятельность целостно, развивает способность к перевоплощению, помогает «преодолеть рефлексивный склероз» [15, с. 17].

4. *Методика формирования критического мышления*, предложенная А. Веретенниковой, акцентирует внимание на такой фазе рефлексии, как критика. Под критическим мышлением автор понимает процесс перерабатывания информации, направленный на то, чтобы понять установившиеся идеи или создать новые, а также решить проблемы [5, с. 66]. В рамках методики предлагается технологизировать данный процесс, используя различные формы деятельности: выявление и оспаривание предположений, проверка фактической точности и логической последовательности информации, рассмотрение контекста, изучение альтернатив. Использование методики позволяет критически осмыслить информацию, что особенно важно на аналитическом этапе рефлексивного процесса, ко-

гда требуется определить источник затруднения. Этот вид рефлексивной методики построен на интеллектуальной рефлексии.

5. *Функционально-рефлексивный анализ текста.* Эта методика используется для определения сложной разновидности личностной рефлексии – экзистенциальной, которая заключается в том, что творческое мышление человека разворачивается в условиях субъективно-смыслового осознания проблемной ситуации, в процессе разрешения проблемных ситуаций, в основе которых лежит личностный конфликт, обеспечивается развитие личности, а результатом рефлексии является формирование новых смыслов в Я-концепции. Значение методики состоит в том, что благодаря ей определяются уровень экзистенциально-личностной рефлексии и содержание коррекционных мероприятий по освоению личностных функций.

6. *Рефлексивный видеотренинг* значительно повышает эффективность рефлексивных процессов для обеспечения личностного и профессионального роста. Действенность этой методики обусловлена тем, что она позволяет создать целостную рефлексивно-развивающую среду, основой которой является личностная и интеллектуальная рефлексия. Кроме того, в ходе тренинга между участниками возникают отношения сотворчества благодаря кооперативной и индивидуальной рефлексии, что обеспечивает более интенсивный процесс саморазвития и самореализации, способствует переосмыслению собственного опыта и развитию профессиональной компетентности.

7. Распространенными формами рефлексивных методик являются разного рода игры:

- дидактические и творческие, в том числе деловые (управленческие);
- ролевые (игровая психотерапия, психодраматическая коррекция);
- контригра (трансактный метод осознания коммуникативного поведения).

Особая дидактическая ценность игровых методик заключается в том, что они помогают выработать навыки успешного поведения в реальной жизни и в профессиональной деятельности. Эффективность игрового процесса зависит от его динамичности и личностной включенности участников, от моделирования неожиданных, а в ряде случаев и конфликтных ситуаций, от неформальности игровой обстановки.

Проектирование всех перечисленных методик для последипломного образования опирается на андрагогические требования к обучению взрослых и носит акмеологический характер, что обеспечивает их ориентиро-

ванность на достижение обучающимися высокого уровня профессионально-предметного и личностного развития. Значительную часть рефлексивных методик объединяет также способ реализации – групповые формы работы, дающие наиболее высокую результативность.

Целесообразность применения рассматриваемых методик в последипломном образовании управленческих кадров обусловлена их направленностью на развитие рефлексивных способностей, определение инновационного потенциала в управленческой деятельности. Рефлексивные методики предоставляют возможности выбора ценностей, форм и средств самореализации, выработки уникальных способов жизнетворчества. Сформированные с их помощью способность к рефлексии и знание ее механизмов позволяют профессионалам определить стратегию собственного развития, побуждают к постоянному движению вперед и творческому отношению к профессиональной деятельности.

Проведенное нами исследование (опрос слушателей курсов повышения квалификации государственных и муниципальных служащих Свердловской области (УрГЭУ, УрФУ, 2009–2011 гг.), ХМАО (Региональный институт управления – 2009) и интервьюирование организаторов и экспертов в области последипломного образования этих вузов показало, что применение подобных методик в системе повышения квалификации занимает 3–8% программного времени, увеличиваясь до 20% лишь в случае организации специальных программ. Вместе с тем результаты исследования свидетельствуют о высоком уровне потребности слушателей в интерактивных формах деятельности, основу которых составляют рефлексивные методики.

Таким образом, последипломное образование в современных условиях должно преодолеть репродуктивный подход и опираться на методы и методики, дающие человеку возможность не просто повышать квалификацию в узкопрофессиональной сфере, но изменять стиль мышления и деятельности, актуализировать личностный потенциал.

Литература

1. Активные методы обучения: учеб.-метод. пособие / под ред. Е. Р. Аргуновой, Р. Ф. Жукова, И. Г. Маричева. М.: Исслед. центр проблем качества подготовки специалистов, 2005. 104 с.
2. Анисимов О. С. Акмеологические основы рефлексивной самоорганизации педагога: творчество и культура мышления: автореф. дис. ... д-ра психол. наук. М., 1994.

3. Анисимов О. С. Педагогическая концепция перестройки последипломного образования. М., 1990. С. 30–32.
4. Бургин М. С. Структура инновационных процессов и характеристики инноваций // Инноватика образовательных технологий: Приложение к междунар. дисциплинар. науч.-практ. журн. «Инновационная деятельность в образовании». Красноярск, 1994. С. 54–64.
5. Веретенникова А. В. Американский опыт – толчок к критическому мышлению // Профессионалы за сотрудничество / под. ред. М. Кизи-ма. М., 2004. Вып. 6. С. 65–70.
6. Деркач А. А. Методолого-прикладные основы акмеологических исследований. М.: РАГС, 1999. 392 с.
7. Деркач А. А., Семенов И. Н., Степанов С. Ю. Психолого-акмеологические основы изучения и развития рефлексивной культуры госслужащих. М.: РАГС, 1998. 250 с.
8. Загвязинский В. И. Опосредованное влияние методологии на практику // Сов. педагогика. 1990. № 3. С. 65–67.
9. Краевский В. В. Методологическая рефлексия в научной и учебной работе // Педагогика. 1989. № 2. С. 72–79.
10. Пономарев Я. А., Семенов И. Н., Степанов С. Ю. Рефлексия в развитии творческого мышления // Психол. журн. 1986. Т. 7, № 6.
11. Российская педагогическая энциклопедия: в 2 т. / гл. ред. В. В. Давыдов. М.: Большая рос. энцикл. 1993. Т. 1. 608 с.
12. Семенов И. Н., Степанов С. Ю. Рефлексивная психология и педагогика творческого мышления. Запорожье: Изд-во Запорож. гос. ун-та, 1992. 192 с.
13. Семенов И. Н., Степанов С. Ю. Психология рефлексии: проблемы исследования // Вопр. психологии. 1985. № 3.
14. Семенов И. Н. Методологические проблемы системного изучения организации мыслительной деятельности // Системные исследования. М., 1982.
15. Степанов С. Ю. Акмеологические парадоксы // Акмеология. 1997. № 1. С. 11–17.
16. Щедровицкий Г. П. Система педагогических исследований // Педагогика и логика. М.: Касталь, 1993. 412 с.
17. Щедровицкий Г. П. Проблемы методологии системного исследования. М.: Знание, 1964. 489 с.