

Литература

1. Глухов В. П. Основы психолингвистики: Учеб. пособие для студентов педвузов. – М., 2005. – 351 с.
2. Жинкин Н. И. Психологические основы развития речи // В защиту живого слова: Сб. статей / Сост. В. Я. Коровина. – М., 1966.
3. Зимняя И. А. Лингвопсихология речевой деятельности. – М.; Воронеж, 2001. – 432 с.
4. Иванова-Лукьянова Г. Н. Культура устной речи: интонация, паузирование, логическое ударение, темп, ритм: Учеб. пособие / Г. Н. Иванова-Лукьянова. – М., 2000. – 197 с.
5. Левина Р. Е. Нарушение письма у детей с недоразвитием речи. – М., 1961. – 310 с.
6. Лурия, А. Р. Письмо и речь: Нейролингвистические исследования / А. Р. Лурия. – М.: «Академия», 2002. – 352 с. – С. 191.
7. Цветкова Л. С., Торчуа Н. Г. Афазия и восприятие. – М.; Воронеж, 1997. – 176 с.

В. А. Метаева

ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ РЕФЛЕКСИЯ В УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Тенденции развития современного общества требуют от профессионала способностей к самостоятельному принятию решения, к ответственным поступкам, самореализации, обладанию необходимыми компетенциями в профессиональной сфере деятельности. Адекватным механизмом обеспечения требуемой компетентности является профессиональная рефлексия, развитие которой должно достигать уровня самоорганизации. Рефлексивная самоорганизация профессионала способствует его личностно-профессиональному развитию, актуализирует значимость человековедческой компетентности, что в целом обеспечивает инновационные процессы в последипломном образовании управленческих кадров.

The tendencies of modern society development, which are defining by globalization process, integration, internationalization, expect from professional, living and working in world of changes, capabilities for self-finding and self-taking decisions, self-realisation, responsibility, necessary competence in professional sphere. The most adequate mechanism of providing necessary competence is professional reflexion, which level has to be the same as level of self-organisation. Reflexive self-organisation of professional favours to personal and professional development, make more actual meaning of study of human nature competence, which in overall provide innovation process in post-degree education for manager personnel.

Управленческая деятельность в эпоху глобализации, интеграции, нанотехнологий требует от ее субъекта стратегического мышления, на становление которого решающее влияние оказывают способность к эффективной коммуникации, инновационный потенциал личности, аналитические и прогностические способности, а также способность к культурно организованной рефлексивной деятельности. Ей придается особое значение, так как только отрефлексированный опыт прошлых коммуникаций, событий и их результатов дает возможность руководителю успешно осуществлять свою деятельность.

Рефлексия рассматривается нами как форма теоретической деятельности человека, направленной на осмысление своих собственных действий и убеждений, являющейся основанием его мышления и деятельности и состоящей из трех этапов: анализ деятельности с затруднением, ее субъективная критическая реконструкция и обращение к новой норме деятельности.

Рефлексия в истории науки предстает как сложный феномен, требующий многоаспектного рассмотрения. В философии рефлексия исследована как гносеологическое (Р. Декарт, Дж. Локк), аксиологическое (Г. Гегель, Ф. Шеллинг), методологическое (И. Кант, И. Фихте) понятие, что позволяет говорить об ее онтологическом статусе и выделить ее как важную дефиницию современного социально-гуманитарного образования, в котором развитие мышления выступает одним из основных содержаний.

Методологические аспекты рефлексии были разработаны Н. Г. Алексеевым, О. С. Анисимовым, М. М. Бахтиным, И. С. Ладенко, В. А. Лефевром, М. К. Мамардашвили, Г. П. Щедровицким и др. Благодаря их работам было сформировано направление, именуемое в отечественной науке рефлексивным движением. В их трудах дано методологическое и инструментальное обоснование рефлексии, позволившее впоследствии рассматривать ее на уровне междисциплинарных исследований на стыке философии, психологии, социологии, педагогики и т. д.

Рефлексия как психологическое понятие глубоко раскрыта в работах Б. Г. Ананьева, А. А. Бодалева, А. В. Брушлинского, С. Л. Рубинштейна. Ученые определяют ее как сложное интегративное качество, обусловленное социальными, индивидуальными психофизиологическими и личностными особенностями, а также интеллектуальными способностями человека. Эти исследования дали импульс развитию акмеологии, в которой рефлексия представляет одну из основных дефиниций (А. А. Бодалев, А. А. Деркач, Н. В. Кузьмина, Е. И. Степанова).

Ряд ученых (В. В. Давыдов, В. И. Загвязинский, В. В. Краевский, Ю. Н. Кулюткин, В. А. Сластенин, Г. С. Сухобская и др.) рассматривали рефлексия как педагогическую дефиницию: она описана как профессиональная способность,

связана с профессиональной компетентностью, многоаспектно исследована как условие успешности в деятельности. Рефлексия представлена в рефлексивной психологии (А. Я. Пономарев, И. Н. Семенов, С. Ю. Степанов), в психологии профессионализма (К. А. Абульханова-Славская, Э. Ф. Зеер, Е. А. Климов, А. К. Маркова) как сложный комплекс, обеспечивающий развитие и саморазвитие личности и способствующий достижению максимальной эффективности в профессиональной деятельности. В рефлексивной психологии методологическая суть данного явления рассматривается через процессы осмысления, переосмысления и преобразования субъектом содержания сознаний и форм своего опыта, отражающих событийность человеческой жизни, напряженность проблемно-конфликтных ситуаций и порождающих действенное отношение личности как целостного «я» к собственному поведению, общению, осуществляемой деятельности.

В истории психологии сложилась традиция рассматривать рефлексию как высший уровень личностных проявлений человека в виде, например, рефлексивных черт характера, которые завершают становление его структуры и обеспечивают его целостность. Отмечается, что они наиболее прочно связаны с целями жизни и деятельности и способствуют образованию и стабилизации единства личности. Понятие рефлексии использовалось в качестве объяснительного принципа при рассмотрении проблем становления самосознания, при исследовании характера, при изучении процессов мышления, общения и познания личностью другой личности.

Для развития управленческого мышления, помимо указанных выше проблем, важно направление изучения творческого процесса как рефлексивно саморегулирующегося процесса созидания. В рамках этого процесса широко используется термин «профессиональная рефлексия», который в ряду различных определений рефлексии представляет особый интерес как наиболее распространенный в теоретических и прикладных работах, появившихся в последние годы. Анализ показывает, что термин «профессиональная рефлексия» в настоящее время, в особенности в прикладных исследованиях, используется как не требующий доказательств и дополнительных объяснений. В прикладных работах отсутствует строгое определение сущностной и формальной сторон профессиональной рефлексии. Но косвенные признаки указывают на то, что в большинстве работ под профессиональной рефлексией понимается рефлексия профессиональной деятельности во всем ее многообразии, и на этом основании она носит определение, синонимичное деятельности. Действительно, в этой логике связь деятельности и профессиональной рефлексии очевидна, однако носит характер соподчинения: профессиональная является составной частью деятельности, так как профессиональная

деятельность входит в систему общей жизнедеятельности человека. Поэтому формальная сторона профессиональной рефлексии заключается в ее предмете, которым являются различные содержания и ситуации профессиональной деятельности управленца, представленные в ее функциях.

Основные функции управленческой деятельности традиционно сводятся к обеспечению, коррекции и контролю. Обеспечение деятельности исполнителей необходимыми условиями, средствами, материалами и иными ресурсами для выполнения заказа – первичная функция управленца для возникновения деятельности исполнителя, выполнение которой побуждает первого к рефлексии. Имеющаяся норма в его изначальном представлении требует сравнения с той, которая получается в воспроизводимой исполнителями деятельности, – в результате идет рефлексивный процесс анализа деятельности, сравнения полученных результатов и нормы, что соотносится с функцией контроля в управленческой деятельности. Далее неизбежно возникает необходимость критического осмысления полученных результатов, что порождает функцию коррекции исполнительской деятельности. Таким образом, уже первичные управленческие функции рефлексивны по своей природе, поскольку существуют благодаря механизму рефлексии, а именно: анализу (контролю), критике (коррекции) и нормированию (обеспечению).

Заметим, что управленческая деятельность, будучи рефлексивной по отношению к исполнительской, обеспечивает устойчивое воспроизводство деятельности, получение стабильных результатов, иными словами, обеспечивает функционирование. При этом важно отметить, что управление – самостоятельная деятельность, а значит, в ней есть свои затруднения, преодоление которых в самостоятельном рефлексивном процессе определяет качество управленческой деятельности и ее развитие. Управленческая рефлексия, обеспечивающая развитие деятельности, по сути сохраняет свои этапы, но на них в рефлексии актуализируются иные аспекты. Так, на этапе анализа актуализируется исследовательская деятельность управленца, что требует от него теоретического мышления и навыков исследования; на этапе критики – проблематизирующая деятельность, требующая навыка постановки проблем, способности взять затруднение на себя и обратить критику на собственные действия; и, наконец, на этапе нормирования – способность к выработке стратегических решений, к волевому и ответственному принятию решений.

В управленческой деятельности профессиональная рефлексия проявляется не только через процессы, но и через отношения, что требует сформированности такого вида рефлексии, как личностная. Управление осуществляется через взаимодействия людей, имеющих свои индивидуально-личностные особенности, которые они приносят в деятельность. Поэтому руководителю

необходимо учитывать законы, определяющие динамику психических процессов, межличностных взаимоотношений, группового поведения. Это означает, что психическая деятельность управленца на стадиях анализа, принятия решения, корректировки и оценки результатов действия требует рефлексивного осознания. В этих случаях мобилизуется его личностный потенциал, а именно: решительность, сильная воля, уверенность в себе, активность и целеустремленность, эмоционально-волевая устойчивость, экстравертированность, способность быть равным и поддерживать стабильные отношения со всеми, добывать и анализировать информацию, прогнозировать, принимать нестандартные решения и т. д.

Таким образом, сущность профессиональной рефлексии управленца заключается в ее данности, необходимости и даже неизбежности для огромного пласта человеческой жизни и деятельности, связанного с профессией. Эту особенность рефлексии и ее универсализм отмечает О. С. Анисимов: «Профессионал не может избежать рефлексии. И чем более высокий уровень профессионализма, тем в большей степени рефлексивная составляющая предопределяет успешность эффекта, но только тогда, когда эта рефлексия организована, когда все упорядочено и достаточно собранно. Но саму рефлексивность еще следует обеспечить средствами языковой культуры и соответствующей культурой мышления... Становится общепризнанным: если не осуществится своего рода культурная революция в самой управленческой деятельности, то у нас не будет ни хороших и оптимальных стратегий, ни просто упорядоченной иерархии управленческой деятельности, а дальше – и деятельности общества в целом. Как бы мы ни осознавали: вот сама живая практика рефлексии с такой сложной, многопозиционной и многопредметной организацией, которая зародилась на нашей почве и шла, сохраняя ряд традиций (идуших от Фихте, Гегеля и т. д.), – вот это все привело к радикальной проблематизации самого построения всего профессионально-деятельностного процесса» [1, с. 28].

Сущностное в рефлексии проявляется в закономерности ее протекания как акта мыслительной деятельности. Процедура рефлексии, как отмечалось выше, включает в себя три основных этапа: анализ предшествующей деятельности, содержащей затруднение, критику собственной деятельности на основе анализа и поиск нового образца, или нормы, деятельности. Новая норма позволяет выйти из рефлексии и продолжить прерванную деятельность. Эти общие представления о процедуре рефлексии преломляются при описании управленческой рефлексии. При включении в профессионализм управленца таких компонентов, как свойства личности, психодинамика, профессиональные знания и умения, профессиональный опыт, она осуществляется,

в первую очередь, по отношению к профессиональному опыту, вбирающему в себя и достижения, и просчеты в результатах деятельности. Для профессионала рефлексия чаще всего начинается с рефлексии деятельности, которая инициирует интеллектуальную и личностную рефлексии, впоследствии определяющие профессиональное поведение человека, так как мышление, деятельность и личностно-эмоциональная сфера составляют неделимое целое.

Рефлексию можно определить как важнейший фактор развития высокого профессионализма, проявляющегося в способности субъекта к постоянному личностному и профессиональному самосовершенствованию, к творческому росту на основе психологических механизмов самоанализа и саморегуляции. Это особенно значимо для сферы «человек – человек», имеющей исследовательский, нерегламентированный характер и требующей повышенной рефлексии в познании человеком самого себя и обостренного чувства ответственности за другого человека. Рефлексия в данном случае представляет собой сложный психологический феномен, проявляющийся в способности занимать аналитическую позицию по отношению к своей деятельности.

Под профессиональной рефлексией понимается соотнесение себя, возможностей своего «я» с тем, чего требует избранная профессия с существующими о ней представлениями, с особенностями собственного опыта. Причем она не столько «констатирует наличие или отсутствие профессиональных качеств, сколько стимулирует их развитие, обогащение, усиление» [4, с. 72].

Профессиональная рефлексия отождествляется с самоанализом, структура которого сходна с процедурой рефлексии и который состоит из этапов определения причинно-следственных связей, обобщения полученной информации и формирования выводов, используемых на практике.

Приведенные примеры позволяют утверждать, что такая полифункциональность рефлексии придает ей характер системообразующего фактора, определяющего профессионализм мышления и эффективность управленческой деятельности, а также детерминирует уровень личностного и индивидуально-психологического развития субъекта. Ее различные виды следует считать компонентами одного процесса, присущего человеку. Ведь чем гармоничнее сочетаются эти виды рефлексии в едином процессе, тем свободнее чувствует себя человек в мире, тем более обогащается его профессиональный и жизненный опыт, что является показателем высокой профессиональной культуры.

Благодаря профессиональной рефлексии, кроме увеличения доли предметной профессиональной компетентности, выраженной в объеме конкретных знаний и навыков в своей профессии, достигается развитие навыков постановки и решения проблем, способности коллективного взаимодействия и преодоления конфликтных ситуаций, обогащение профессионального и лич-

ностного опыта. Способность к рефлексии и знание ее механизмов позволяют сформировать собственные ценности и принципы, определить стратегию собственного развития, побуждают к постоянному саморазвитию и творческому отношению к профессиональной деятельности.

Работа по формированию рефлексивного мышления управленца должна носить системный характер, сопровождаться рефлексией опыта, связываться с развитием личности. Тем самым будет осуществляться подготовка нового поколения управленческой элиты как условия развития и процветания России.

Литература

1. Анисимов О. С. Акмеология и методология. Проблемы психотехники и мыслетехники. – М.: Изд-во РАГС, 1998.
2. Анисимов О. С., Деркач А. А. Основы общей и управленческой акмеологии: Учеб. пособие. – М.: РАГС, 1995.
3. Белл Д. Грядущее постиндустриальное общество. Опыт социального прогнозирования: Пер. с англ. / Под ред. В. Л. Иноземцева. – М.: Academia, 1999.
4. Вульф Б. З. Профессиональная рефлексия: потребность, сущность, управление. – М.: Магистр, 1985. – № 1. – С. 71–79.
5. Новиков А. М. Российское образование в новой эпохе // Парадокс наследия, векторы образования. – СПб.; М.: Эгвес, 2000.
6. Образование взрослых на рубеже веков: вопросы методологии, теории и практики: В 4 т. – СПб.: Изд-во Ин-та образов. взросл. РАО. – Т. 1. – Кн. 1.
7. Щедровицкий Г. П. Рефлексия и ее проблемы // Рефлексивные процессы и управление. – 2001. – Т. 1. – № 1.

С. А. Минюрова

ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ОСНОВАНИЯ СТРАТЕГИЙ ЛИЧНОСТНО-ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО САМОРАЗВИТИЯ

В статье представлены теоретическое обоснование и эмпирическая проверка модели проявления стратегий личностно-профессионального саморазвития как особого вида внутренней деятельности, который направлен на порождение и осуществление ценностно-осмысленного опыта профессионализации.

The article produces the theoretical substantiation and empirical examination of the model of manifestation of strategic of person's professional self-developing as a special type inside human activity, that directed at the out-come and realization of value-intelligent experience of person's professional developing.