

СИСТЕМООБРАЗУЮЩАЯ РОЛЬ РЕФЛЕКСИИ В СТРАТЕГИЧЕСКОМ УПРАВЛЕНИИ УЧЕБНЫМ ЗАВЕДЕНИЕМ

© Немченко С.Г.* , Лебедь О.В.*

Бердянский государственный педагогический университет,
Украина, г. Бердянск

В статье рассматриваются проблемы подготовки будущего руководителя учебного заведения к рефлексивному управлению и одной из его разновидностей стратегическому управлению. Показана ведущая и системообразующая роль рефлексии в стратегическом управлении, рассмотрена структура и особенности стратегического управления, установлена неразрывная связь рефлексивного и стратегического управления. Раскрыта роль рефлексивной культуры и ее значение в процессе подготовки будущего руководителя к профессиональной деятельности.

Ключевые слова: рефлексия, рефлексивное управление, рефлексивная культура, стратегия, стратегическое управление, структура и составляющие стратегического управления.

Постановка проблемы. Трансформация современного украинского общества характеризуется процессом становления и развития новой гуманистической парадигмы в теории образования.

Современные тенденции развития системы образования направлены на создание целостной педагогической системы, компоненты которой взаимозависимы и направлены на высокий уровень обучения, развитие и воспитание молодежи. Это требует от общеобразовательного учебного заведения использования инновационных технологий, которые дают каждому ученику проявить себя как личность, а каждому педагогу – найти эффективные методы работы. С целью решения названных проблем в Украине активно осуществляются мероприятия, которые призваны коренным образом изменить в лучшую сторону состояние образования. Указом Президента Украины «О безотлагательных мероприятиях по обеспечению функционирования и развитию образования в Украине» предусмотрено осуществление мероприятий для развития образования в Украине, интеграции в европейское образовательное пространство, создание условий для обеспечения доступа граждан к качественному образованию, утверждение высокого статуса педагогических работников в обществе. Эти основные направления, ставят перед системой подготовки руководящего состава учебных заведений новые задачи –

* Доцент кафедры Педагогики высшей школы, управления учебным заведением и методики преподавания всемирной истории, кандидат педагогических наук.

* Старший преподаватель кафедры Педагогики, кандидат педагогических наук.

вооружение будущих руководителей инновационными подходами к осуществлению управленческой деятельности.

Анализ последних исследований и публикаций. Эта проблема нашла свое отражение в исследованиях ведущих ученых и практиков прошлого и современности: Ю. Бабанского, В. Беспалька, В. Бондаря, Л. Даниленко, Г. Ельниковой, Б. Коротяева, В. Лугового, В. Маслова, В. Олейника, В. Пикельной и др. Теория управления рассматривалась в научных трудах отечественных и зарубежных ученых: Г. Ельниковой, Г. Поляковой, П. Третьякова, Т. Шамоной, и др. Технологии образовательного процесса изучались такими ведущими учеными как В. Беспалько, Л. Даниленко, Г. Ельникова, В. Евдокимов, Т. Ильина, И. Лернер, В. Монахов, Г. Селевко, Т. Назарова и др. В научных трудах В. Бондаря, В. Григораш, Г. Ельниковой, О. Касьянова, Б. Кобзаря, Ю. Конаржевского, М. Кондакова, О. Мармаза, В. Маслова, Е. Павлютенкова, М. Портнова, Н. Сунцова, П. Фролова, П. Худоминского и других ученых актуализируются проблемы теории и практики школьного управления. Несмотря на значительное количество трудов по проблемам социальных, педагогических и психологических методов управления в учебных заведениях, остается недостаточно рассмотрена проблема управления деятельностью педагогическими подсистемами высшей школы в целом, не разработаны, научно не обоснованы технологии рефлексивного управления профессиональным развитием научно-педагогических работников. Которые ведут к максимальному раскрытию потенциала и реализации интеллектуальных, культурных, творческих возможностей, обеспечения конкурентоспособности участников образовательного процесса высшей школы.

Изложение основного материала исследования. Рефлексивное управление рассматривается как показатель современной управленческой парадигмы, как единый управленческий формат и общая стратегия управленческой деятельности. Все современные разновидности управления в принципе невыполнимы без развитой рефлексии. В зарубежной и отечественной теории управления стратегическое управление оформилось как разновидность рефлексивного управления. Несмотря на то, что в данном виде управления сам феномен рефлексии не рассматривается, но научному анализу подвергаются такие рефлексивные процессы и продукты как: организационное и управленческое мышление, самосознание, субъектность, Я-концепция и др. «Управление – особый тип деятельности. Его специфика заключается в том, что это сложная рефлексивная деятельность» [4]. Фактически управление является деятельностью над деятельностью, то его можно назвать метарефлексивной деятельностью.

Рефлексивное управление – это такое взаимодействие руководителя и членов педагогического коллектива, когда в процессе решения профессиональных проблем происходит самоорганизация и саморазвитие учебного заведения в целом и каждого педагога в отдельности. Таким образом, приори-

татами рефлексивного управления являются: система человеческих отношений и деятельности; личность как Я-система. Актуальным моментом рефлексивного управления является гармонизация отношения субъекта и объекта управления, которое приводит к осознанию необходимости самоусовершенствования и саморазвития в процессе профессиональной деятельности. Одной из разновидностей системного рефлексивного управления является стратегический менеджмент, который является предметным выражением системно-деятельностного подхода.

Значение и сущность стратегического управления, прежде всего, раскрывается через содержание понятия «стратегия».

«Стратегия – это системный подход, обеспечивающий сложной организации сбалансированность и общее направление роста» [1, с. 71]. Он также определяет стратегию ведущим средством достижения целей и инструментом управления, подчеркивает, что стратегические возможности учебного заведения во многом определяются профессионализмом руководителей и членов педагогического коллектива, мотивацией их участия в совместной деятельности, отношением к инновациям, умением решать стратегические проблемы, идти на риск и др. Это фактически генеральная программа действий и распределение приоритетов и ресурсов для достижения глобальных целей, совокупность действий, осуществляемых над элементами планируемой системы с целью изменения ее функциональных характеристик или над элементами ее внешнего окружения с целью изменения внешних условий функционирования [2, с. 40]. Стратегическое управление – динамическая совокупность взаимосвязанных управленческих процессов.

Первый (выходной) – это анализ среды, который предусматривает анализ макроокружения, непосредственного окружения, внутренней среды, учет сильных и слабых сторон, возможностей и угроз. Затем следуют: определение миссии и целей организации, выбор стратегии, ее реализация, оценка и контроль реализации [3, с. 140-141].

Сущность стратегического управления характеризуется следующим образом: «... как такое управление организацией, которое опирается на человеческий потенциал как основу организации, ориентирует производственную деятельность на запросы потребителей, осуществляет гибкое регулирование и своевременные изменения в организации, отвечающие вызову со стороны окружения и позволяющие добиваться конкурентных преимуществ, что в совокупности в результате позволяет организации выживать и достигать своей цели в долгосрочной перспективе» [3, с. 138].

В структуру стратегии входит тактика, которая характеризуется, как система мероприятий, приемов, способов и средств реализации стратегии; под стратегическими понимаются ведущие общие цели, а под тактическими – частные.

В рефлексивном управлении акцент переносится на внутренние стратегии индивидуальных и коллективных субъектов.

Внутренняя субъективная стратегия определяется, как система правил поведения, которая обуславливает развитие социальной позиции и способ реализации этой системы в практике руководителя и педагогического коллектива. В качестве личностных и социальных стратегий выступают не только правила поведения, а все, в чем реализуется член коллектива, все регуляторы его формирования, как профессионала, способы самореализации и саморазвития: когнитивные стратегии (мышление, сознание, самосознание); мотивационная сфера; эмоционально-волевая сфера; жизненная и профессиональная позиция; коммуникативные и стратегии коллективной работы; Я-концепция. Перечисленные стратегии осуществляются в процессе коллективного управления учебным заведением. В таком случае системообразующей всех этих процессов является рефлексия, а рефлексивные способности индивидуального и коллективного управляющего вбирают в себя стратегические способности. Таким образом можно сделать вывод, что стратегическое неразрывно связано с рефлексивным управлением и является его разновидностью. В структуре управления стратегиями можно выделить: управление личностными стратегиями; управления стратегиями групп; управление общей стратегией учебного заведения с учетом внешней социальной среды. Во всех этих контекстах актуализируются такие цели и направления, как формирование потребностей, способностей и установки к непрерывной и культурно организованной стратегической самоорганизации и самореализации каждого педагога, руководителя, системы управления всем педагогическим коллективом, и все это можно назвать воспитанием культуры стратегического управления и самоуправления.

Таким образом для успешной подготовки будущего руководителя учебного заведения необходимо сформировать у него в процессе обучения в магистратуре профессиональную культуру и ее базовую составляющую – рефлексивную культуру.

Рефлексивная культура является механизмом личностно мотивационного уровня саморегуляции и характеризует внутренний мир руководителя учебного заведения, его способность контролировать себя, настраиваться на профессиональное выполнение обязанностей. Она является базовым компонентом высококвалифицированного труда руководителя учебного заведения, что приводит к интенсивности формирования его опыта, обеспечивает переосмысление содержания сознания субъекта и осмысление им приемов собственного мастерства, без чего невозможна творческая продуктивная деятельность, самосовершенствование личности, организация творческого труда. Рефлексивная культура руководителя учебного заведения помогает ему совершенствовать межличностные взаимоотношения с подчиненными, развивать в себе правильное понимание профессиональных задач и быстрое их решение, влияет на личностное и профессиональное самоопределение, мотивацию и волю, способность решать конфликты, а как следствие – разви-

вать профессиональную культуру руководителя. Способность преобразовывать свою деятельность на предмет осмысления и переосмысления развития, совершенствования и инновационной изменения, играет важную роль в повышении уровня рефлексивной культуры. В свою очередь рефлексивная культура руководителя общеобразовательного учебного заведения является частью профессиональной культуры руководителя. Атрибутивными составляющими любой профессиональной культуры является информационная, коммуникативная, политическая, социальная, психологическая, педагогическая, экологическая, технологическая, правовая, управленческая, методологическая, моральная и другие виды культур, а ведущей является рефлексивная культура. Все эти разновидности культуры предметно выражены в аналогичных способностях субъекта, где генеральной является способность к деятельностной рефлексии, а другие способности выступают ее производными, в равной степени как и все формы профессиональной культуры являются прямыми продуктами рефлексивной культуры. Рефлексивная культура руководителя учебного заведения включает: готовность действовать в ситуациях с высокой степенью неопределенности, гибкость в принятии решений, стремление к реализации нововведений и инноваций, постоянную направленность на поиск новых, нестандартных путей решения профессиональных задач, способность переосмыслить стереотипы своего профессионального и личного опыта. Она обеспечивает раскрытие и реализацию профессиональных возможностей в определении и решении творческих задач, возникающих в профессиональной деятельности. Основной функцией рефлексивной культуры руководителя общеобразовательного учебного заведения является осуществление им контроля и оценки собственной деятельности. Эффективность этого вида контроля зависит от способностей руководителя к рефлексии, позволяющей разумно и объективно анализировать свои поступки, суждения, поведение, осмысления и переосмысления своей деятельности, правильности определения целей и использования методов, приемов, средств, своего опыта. Профессиональная культура руководителя общеобразовательного учебного заведения оказывается во внутреннем (культура мышления, эмоциональная культура, культура рефлексии) и внешнем (культура общения, культура выражение эмоций, культура поведения, культура профессиональной деятельности, культура внешнего вида) планах, определяющих его отношение к профессиональной деятельности на основе осознания ее значения как государственной, общественной, личностной ценности.

Список литературы:

1. Ансофф И. Стратегическое управление: пер. с англ. / И. Ансофф; науч. ред. и авт. предисл. Л.И. Евенко. – М.: Экономика, 1989. – 519 с.

2. Агафонов В.А. Анализ стратегий и разработка комплексных программ / В.А. Агафонов; отв. ред. В.Л. Тамбовцев. – М.: Наука, 1990. – 214 с.
3. Виханский О.С. Менеджмент: человек, стратегия, организация, процесс: учеб. / О.С. Виханский, А.И. Наумов. – 2-е изд. – М.: «Фирма Гардарика», 1996. – 416 с.
4. Красовский Ю.Д. Организационное поведение: учеб. пособие для вузов / Ю.Д. Красовский. – М.: ЮНИТИ, 1999. – С. 5.