

ДОСЛІДЖЕННЯ ОСОБЛИВОСТЕЙ ПРОЯВУ РЕФЛЕКСИВНОСТІ МАЙБУТНІМИ УПРАВЛІНЦЯМИ НАВЧАЛЬНИМИ ЗАКЛАДАМИ

І. О. Блохіна

*Національний технічний університет України
«Київський політехнічний інститут», Київ, Україна
irinablohina1@ukr.net*

У статті аналізуються логіка розвитку, етапи вивчення та підстави для класифікації численних підходів до розуміння рефлексії в філософській та психологічній науці, що свідчить про багатоаспектність і складність даної проблеми. У рамках кожного підходу, розглядаючи рефлексію як процес і як механізм, автори вказують на його глобальність, базовість, онтологічність.

Автор підкреслює, що управлінська діяльність – це специфічний вид професійної діяльності, який висуває певні вимоги до особистості управлінця і його професійних якостей. Акцентується увага на значенні рефлексивності у професійній діяльності фахівця з управління навчальними закладами, яка сприяє розширенню та збільшенню зони внутрішнього плану та зовнішньої активності, відображає способи контролю, оцінки та усвідомлення управлінцем своєї діяльності.

Також в статті представлені результати емпіричного дослідження рівня розвитку рефлексивності у майбутніх управлінців підрозділів вищих навчальних закладів. Ґрунтовний аналіз результатів дослідження вказує на переважання середнього рівня розвитку рефлексивності, домінування інтрапсихічного типу рефлексивності, що підтверджує факт про зосередженість майбутніх управлінців в більшій мірі на зовнішніх проявах – поведінці та діяльності. Переважна більшість респондентів виявила здатність в більшій мірі до ретроспективного та ситуативного типу рефлексивності.

Автор наголошує на важливості формування рефлексивності у майбутніх фахівців з управління навчальними закладами. Лініями формування рефлексивності можуть стати розширення стратегій рефлексувань в процесі вирішення нестандартних завдань, що вимагають вирішення проблемних ситуацій з високим ступенем конфліктності, навчання аналізу управлінських ситуацій, а також включення різноманітних психологічних методів комплексного формування професійної самосвідомості.

Ключові слова: рефлексія; рефлексивність; фахівці з управління навчальними закладами; управлінська діяльність в системі освіти; професійна етика.

RESEARCH OF REFLEXIVITY IN DEMONSTRATIVE OF ASPECTS OF FUTURE MANAGERS OF EDUCATIONAL INSTITUTIONS

I. Blokhina

*National Technical University of Ukraine
«Kyiv Polytechnic Institute», Kyiv, Ukraine
irinablohina1@ukr.net*

The article analyzes the logic of development, stages of study and the reasons for classification of numerous approaches to reflexion of understanding in philosophical and psychological sciences that demonstrate the complexity and multidimensional nature of the problem. Within each approach, considering the reflection as the process and mechanism, the authors point to its globality, solidity, ontology.

The author emphasizes that management activity is a specific kind of professional activity that imposes certain requirements for manager's personality and his professional skills. It is indicated that reflexivity is important in the professional activity of a manager of educational institutions as it promotes and increases the area of internal and external activity, demonstrates the methods of control, manager's assessment and awareness of his activities.

Also, the article presents the results of the empirical research that studied the reflexivity level of future department managers of the centers of higher education. The solid analysis of the research results indicates the predominance of the middle level of reflectivity, the dominance of the intrapsychological type, this confirms the fact that future managers mostly focus on external manifestations, such

as behavior and activity. The majority of respondents possessed their ability mostly to retrospective and situational type of reflectivity.

The author emphasizes that it is important for future specialists who will manage educational institutions to develop the reflectivity. There can be such lines that form reflexivity as reflexing strategies expansion in the process of non-standard tasks solution that require solution of the problems with high degree of conflict; examination of analysis of administrative situations and inclusion of various psychological methods that form integrated professional identity.

Keywords: reflection; reflexivity; specialists in management of educational institutions; management activity in education; professional ethics.

ПОСТАНОВКА ПРОБЛЕМИ

Реформування сучасної системи освіти обумовлене невідповідністю технологій, методів і прийомів управління навчальними закладами сучасним вимогам. Важливого значення набуває системне, багаторівневе управління, яке охоплює всі елементи педагогічної системи, створює простір для варіативності педагогічної діяльності відповідно до реальної ситуації при збереженні стратегічних напрямів, сприяє саморозвитку, самореалізації суб'єктів управлінського процесу. Таке управління є діяльністю на рефлексивній основі.

Високий рівень розвитку рефлексії, пов'язаної з осмисленням власної свідомості, власних дій, самопізнанням власного «Я» і встановленням відповідних відносин між суб'єктами управління, є однією з важливих умов успішності діяльності фахівця з управління навчальними закладами.

Аналіз останніх досліджень свідчить, що згідно з сучасною концепцією розвитку освіти, управління має ґрунтуватися на синергетичному підході, який є основою вивчення складних систем, що самоорганізуються і саморозвиваються в умовах нестабільності. В рефлексивному управлінні, відповідно до зазначеного підходу, необхідно враховувати, що система навчального процесу, як і будь-яка відкрита система, не піддається жорсткому впливу і буває амбівалентною, вона обмінюється інформацією з іншими системами, тобто певне місце в цій системі займають випадковість і змінність. Наукові праці О. Варламової, С. Степанова присвячені проблемі рефлексивно-інноваційного підходу до підготовки управлінських кадрів, у працях І. Стеценко, І. Бессонової, А. Бехоєвої розглянуто навчання студентів засобом рефлексії в процесі професійної підготовки. Науковці О. Лаптева, В. Агєєв присвятили свої дослідження розвитку рефлексивного мислення у студентів університету та рефлексивного управління власним професійним розвитком. Однак питання взаємозв'язку управлінської діяльності керівників навчальними закладами з рефлексією розроблене недостатньо.

РЕЗУЛЬТАТИ ТЕОРЕТИЧНОГО АНАЛІЗУ ПРОБЛЕМИ

В результаті теоретичного аналізу зазначеної проблеми можна стверджувати, що рефлексія є одним з універсальних внутрішніх механізмів підвищення ефективності управлінської діяльності керівника: прийнятих ним рішень, поведінки в колективі, роботи в організації в цілому, а також власного розвитку. Рефлексія дозволяє людині свідомо планувати, регулювати і контролювати своє мислення, оцінювати не тільки істинність думок, але і їх логічну правильність; знайти відповіді на певні питання, пов'язані з професійною управлінською діяльністю, які без її застосування рішенням не піддаються [1, 94].

У широкому розумінні рефлексія – це міркування, осмислення, самовладання, самоаналіз своєї діяльності в системі відношень зі світом, у якому функціонує особистість. Поняття "рефлексія" виникло у філософії й трактувалося як процес міркування індивіда про те, що відбувається у власній свідомості. Термін "рефлексія" в науку ввів Р. Декарт, який розробив раціоналістичну теорію самосвідомості, що розглядає свідомість як мислення. У працях І. Канта рефлексія набула гносеологічної форми і стала розглядатися як форма пізнання [3].

У психології рефлексія розглядається як процес самопізнання суб'єктом свого внутрішнього світу, стану психічних процесів. Рефлексія – не тільки знання й розуміння самого себе, але й встановлення того, як інші розуміють і сприймають його особистість, емоційні реакції і когнітивні уявлення. Це "процес подвійного, дзеркального взаємовідображення суб'єктами один одного, змістом якого є відтворення особливостей один одного" [6, 516].

На думку С. Рубінштейна, саме завдяки рефлексії суб'єкт стає здатним здійснювати управління діяльністю, досягати мети. При цьому рефлексія виступає як "внутрішня умова, включена в загальний ефект, обумовлений закономірним співвідношенням зовнішніх і внутрішніх умов" [8, 351-352].

Серед сучасних розробників рефлексивної діяльності слід зазначити праці А. Карпова, І. Семенова, С. Степанова. У поглядах А. Карпова рефлексія є синтетичною психічною реальністю, яка є одночасно процесом, властивістю і станом, притаманним лише людині, і станом усвідомлення чого-небудь, і процесом репрезентації психіці свого власного змісту. Включення рефлексивних функцій в діяльність ставить індивіда в позицію дослідника по відношенню до власної діяльності і не зводиться ні до однієї з них [4, 24]. С. Степанов та І. Семенов виділяють кооперативну (соціально-перцептивну), комунікативну, особистісну та інтелектуальну рефлексію [2; 7].

С. Васьковська наголошує на тому, що поява рефлексії свідчить про перехід від повної включеності самосвідомості у діяльність до формування нових самосуб'єктних відносин. Виходячи з цього, рефлексія відображає дійсне ставлення суб'єкта не лише до діяльності, а й до себе в цій діяльності [5, 105].

Однією з головних ознак рефлексії є її орієнтація на діяльність, в тому числі й професійну управлінську діяльність, яку ми будемо розуміти як спрямованість мислення управлінця на самого себе, на власні процеси засвоєння соціального досвіду, на усвідомлення структури управлінської діяльності та її результатів. Якщо рефлексія – це ланцюжок внутрішніх сумнівів, міркувань із собою, викликаних життєвими питаннями, труднощами, пошуками варіантів відповіді на нові питання, то рефлексія управлінської діяльності – це також внутрішня робота: співвіднесення себе, можливостей свого "Я" з тим, чого вимагає професійна етика, у тому числі – існуючими про неї уявленнями. Управлінська діяльність з урахуванням професійної етики як творчий процес неможлива без рефлексії – пошуку, самооцінки, обговорення із собою власного досвіду управління, реального й уявлюваного.

Здібності керівника до рефлексії найбільш повно проявляються в наступних видах професійної управлінської діяльності:

- в оцінці виробничої ситуації, у тому числі поведінки інших людей;
- визначенні, постановці, виборі мети;
- аналізі виробничих проблем, прийнятті рішень;

визначенні відносин і дій в міжособистісній чи груповій взаємодії, а також виборі стратегії і тактики організаційної поведінки в цілому;

- оцінці і поясненні свого службового становища.

В професійній управлінській діяльності особистість керівника виступає одним з основних факторів успішності діяльності. Саме тому можна стверджувати, що рефлексивна самоорганізація виступає однією з основних умов відповідності дій фахівця з управління навчальними закладами своїй управлінській функції. Поза розвиненістю рефлексивної свідомості та оволодінням багатьма культурними критеріями рефлексивної самоорганізації, нормами професійної етики у керівника мало можливостей знизити ступінь залежності успішності професійної управлінської діяльності від рівня своєї професійної компетентності [9, 58]. Набуття рефлексивної культури, забезпечення її засобами інтелектуального та духовного типів призводить до визначеності рефлексивного процесу, а відповідно і управлінського процесу в цілому. В рефлексії виявляється певна сторона та міра форми діяльності, а разом з тим виникають обов'язки, норми рефлексії, відповідальність за їх реалізацію.

Рефлексивна самоорганізація управлінця спирається на розгляд себе як суб'єкта і особистість, включену в професійну діяльність і таку, яка входить в певний простір діяльності. Тому в рефлексії відстежується не тільки власне рішення управлінських завдань і проблем, не тільки зміна циклів управлінської діяльності, але і лінія всього професійного шляху управлінця, а також власне його життєвий шлях. Зокрема особливу роль має фокусування уваги управлінця на своїх здібностях до реалізації фіксованих вимог, їх типу та цілісності у професійній діяльності. Саме за таких умов з'являється можливість самозміни і саморозвитку. Систематичність акцентування уваги в рефлексії забезпечує появу реконструктивних, прогностичних і проектних уявлень про хід зміни професійних здібностей у контексті лінії змін себе як суб'єкта і особистості. Чим ретельніше такий рефлексивний аналіз, тим конкретнішими є проекти самозміни, саморозвитку, участі у зовнішньо організованому навчанні, тим точніше постановка основних задач в управлінні у контексті реалістичного погляду на свої власні можливості.

Результатом застосування рефлексивних дій завжди виявляється певний розвиток професійної діяльності. Цей розвиток пов'язаний з розвитком інтелектуальних здібностей і особистості в цілому. Кожен етап рефлексивного розвитку веде до зростання професіоналізму особистості, в якому можна виділити наступні ланки:

1. формування рефлексивних дій;
2. розвиток інтелектуальних здібностей;
3. більш активне застосування рефлексії у професійній діяльності;
4. вдосконалення професійної діяльності;

5. зміни в структурі особистості фахівця з управління навчальними закладами.

Отже, рефлексія – це не просто розуміння суб'єктом самого себе, але і розуміння того, яким чином навколишні знають і розуміють рефлексуючу особистість, її особистісні особливості, емоційні реакції і когнітивні уявлення, а, відповідно, рефлексивність – здатність людини до самозвіту про фіксовані факти свідомості, до самоаналізу власних психічних станів.

З метою діагностики рефлексивності було проведено дослідження, яким охоплено 138 майбутніх управлінців підрозділів вищих навчальних закладів – студентів магістратури.

Актуальність вивчення рефлексивності в нашому дослідженні полягала в тому, що вона спрямована на розвиток самосвідомості, осмислення й орієнтацію дій суб'єкта (інтелектуальна рефлексія), на самоорганізацію, рух через самопізнання й самоаналіз себе, свого стану – внутрішніх психічних актів, своєї мислительної діяльності, цілісного "Я" (особистісна рефлексія), і через осмислення (аналіз) людиною партнера по спільній діяльності, взаємовідображення суб'єктами одне одного (міжособистісна рефлексія) з виходом на рефлексивну позицію особистості. Крім того рефлексія впливає на розвиток творчих здібностей особистості, мобілізує вольові якості. Тобто, майбутній управлінець, на нашу думку, повинен мати розвинуту здатність до рефлексії, що сприятиме успішності професійної діяльності.

Основним емпіричним методом стало використання методики "Діагностика рефлексивності" А.В. Карпова. Автор методики вираховує три види (ситуативну, ретроспективну, перспективну) та два типи рефлексії (інтрапсихічної та інтерпсихічної) [1, 101].

Високий рівень рефлексивності виявили 21,7% досліджуваних, середній – 45,7% та низький – 32,6% респондентів. Виявляється, що жоден рівень рефлексивності не властивий більшості майбутніх управлінців, хоча високий та середній як достатні рівні, безумовно, переважають. В той же час третині респондентів характерний низький рівень, що, на нашу думку, може ускладнювати і процес набуття професійної компетентності протягом навчання у ВНЗ, і виконання безпосередніх службових обов'язків.

Цікавим виявився розподіл респондентів за типами рефлексивності. У майбутніх фахівців з управління переважає інтрапсихічна рефлексивність. Це свідчить про те, що 55,8% з них зосереджують свою увагу перш за все на внутрішніх станах й переживаннях. Водночас значна кількість досліджуваних (44,2%) рефлексує передусім свою зовнішню активність, діяльність, а значить, й те, як її сприймають оточуючі.

Слід відмітити, що домінування інтрапсихічної або інтерпсихічної рефлексивності є неоднаковим за своїм рівнем. Так, досліджувані з переважанням інтрапсихічної рефлексії поділилися так: високий рівень виявлений у 7,2% респондентів, середній – 28,3% і низький – у 20,3%. А майбутні управлінці з інтерпсихічною рефлексивністю продемонстрували високий рівень 14,5%, середній – 17,4%, низький – 12,3%.

Вказані кількісні показники свідчать про те, що хоча більшість досліджуваних виявила інтрапсихічну рефлексивність, у них переважає середній та низький її рівні, в той час, як серед респондентів з інтерпсихічною рефлексивністю домінують середній та високий рівні. На нашу думку, це підтверджує факт про більшу зосередженість майбутніх управлінців на зовнішніх про-явах – поведінці та діяльності. Можна також припустити, що емоційні переживання не вважаються респондентами визначальним чинником, тобто не обов'язково на них акцентувати увагу свою та оточуючих.

Цікавим виявився розподіл майбутніх управлінців за видами рефлексивності: ситуативною, ретроспективною та перспективною. Половина респондентів виявила здатність до ретроспективної рефлексивності – 50%, 42,8% – до ситуативної, 7,2% – до перспективної. Таким чином, переважає більшість досліджуваних рефлексує поточну ситуацію, часто не прогнозовану особистістю або ту, яка вже відбулася та має певні результати, також заздалегідь не прогнозовані.

Додатковим підтвердженням цієї думки є поділ респондентів за рівнями рефлексивності різних видів. Так, ситуативна рефлексивність переважає в середньому рівні (23,3%) і майже однаково виявилася на високому та низькому рівнях: відповідно, 10,1% та 9,4%. Ретроспективна рефлексивність зафіксована більше на низькому (19,6%) та середньому (18,1%) рівнях, дещо менше – на високому (12,3%). Таким чином, можна вважати, що ретроспективна та ситуативна рефлексивність виявилися у майбутніх управлінців майже однаково. Перспективний вид розвинутий на середньому та низькому рівні у 3,6% та 3,6% досліджуваних.

ВИСНОВКИ ТА РЕКОМЕНДАЦІЇ

Підсумовуючи, можна сказати, що дослідниками визначаються не лише різні підходи до вивчення проблеми рефлексії, але виділяються підстави для класифікацій численних підходів, що свідчить про багатоаспектність і складність даної проблеми. У рамках кожного підходу рефлекс-

сія позначається як психологічний процес і як психологічний механізм. Розглядаючи рефлексію як процес і як механізм, автори вказують на її глобальність, базовість, онтологічність.

Рефлексія є однією з найважливіших характеристик діяльності людини. Рефлексія дозволяє забезпечити основні функції свідомості: виділення людиною себе з оточуючого середовища та протиставлення себе йому як суб'єкта об'єкту; узагальнення та цілеспрямоване відображення зовнішнього світу; впізнання, розуміння, тобто зв'язування попереднього досвіду з отриманою новою інформацією; попередня мислительна побудова дій та прогноз їх наслідків; контроль та управління поведінкою особистості, її здатність звітувати перед собою про події, які відбуваються. Рефлексія фахівця з управління навчальними закладами сприяє розширенню та збільшенню зони внутрішнього плану та зовнішньої активності. Рефлексія відображає способи контролю, оцінки та усвідомлення управлінцем своєї діяльності.

На основі теоретико-емпіричного дослідження вдалося з'ясувати, що у майбутніх управлінців підрозділів вищих навчальних закладів домінує середній рівень розвитку рефлексивності. Переважання інтрапсихічного типу рефлексивності підтверджує факт про зосередженість майбутніх управлінців в більшій мірі на зовнішніх проявах – поведінці та діяльності. Переважна більшість респондентів виявила здатність до ретроспективного та ситуативного типу рефлексивності. Це стало свідченням того, що особистість рефлексує поточну ситуацію, часто не прогнозовану або ту, яка вже відбулася та має певні результати, також заздалегідь не прогнозовані.

Лініями формування рефлексивності можуть стати розширення стратегій рефлексувань в процесі вирішення нестандартних завдань, що вимагають вирішення проблемних ситуацій з високим ступенем конфліктності, навчання аналізу управлінських ситуацій, а також включення різноманітних психологічних методів комплексного формування професійної самосвідомості.

Подальших розробок потребує дослідження особливостей рівня розвитку та прояву рефлексивності у працюючих управлінців.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Блохіна І.О. Психологічні чинники становлення професійно-етичних настановлень майбутніх фахівців з управління навчальними закладами: дис. канд. психол. наук: 19.00.07 – педаг. та вікова психологія / Ірина Олександрівна Блохіна. – К., 2012. – 285 с.
2. Дударева В.Ю. Феноменология рефлексии и ее изучение в современной зарубежной психологии / В.Ю. Дударева, И.Н. Семенов // Психология. Журнал высшей школы экономики. – 2008. – Т. 5. – № 1. – С. 101-120.
3. Кант И. Сочинения / Иммануил Кант. – М.: Политиздат, 1966. – Т.1 – 590с.
4. Карпов А.В. Психология рефлексивных механизмов деятельности / А.В. Карпов – М.: Изд-во ИП РАН, 2004. – 424 с.
5. Психология личности: Словник-довідник / За редакцією П.П. Горностая, Т.М.Титаренко. – К.: Рута, 2001. – 320 с.
6. Психология: словарь / под ред. А.В. Петровского, М.Г. Ярошевского. – 2-е изд. – М.: Политиздат, 1990. – 702 с.
7. Степанов С.Ю. Рефлексивная практика творческого развития человека и организаций / С.Ю. Степанов – М.: Наука, 2000. – 174 с.
8. Юдин Э.Г. Системный подход и принцип деятельности: Методологические проблемы современной науки / Э.Г. Юдин – М.: Наука, 1978. – 391 с.
9. Якунин В.А. Обучение как процесс управления: Психологические аспекты / В.А. Якунин – Л.: ЛГУ, 1988.– 160 с.

REFERENCES:

1. Blokhina, I. A. (2012). *Criteria and levels of formed professional – ethical attitudes in manager's of educational institutions activity* (PhD dissertation). Kyiv (In Ukrainian).
2. Dudareva, V. Ju and Semenov, I. N. (2008). Fenomenologija refleksii i ee izuchenie v sovremennoj zarubezhnoj psihologii [Phenomenology of reflection and its study in the modern foreign psychology]. *Psihologija. Zhurnal vysshej shkoly jekonomiki*, 5, 1, 101-120.
3. Kant, I. (1966). *Sochinenija [The works]*. Moscow: Politizdat, Vol.1.
4. Karpov, A.V. (2004). *Psihologija refleksivnyh mehanizmov dejatel'nosti [Psychology of reflexive activity mechanisms]*. Moscow: Izd-vo IP RAN.

5. Hornostai, P. P. and Tytarenko, T. M. (2001). *Psykhohohiia osobystosti: Slovnyk-dovidnyk [Psychology of Personality: Glossary Directory]*. Kyiv: Ruta.
6. Petrovskogo, A. V. and Jaroshevskogo, M.G. (1990). *Psihologija : slovar [Psychology: Dictionary]*. Moscow: Politizdat, 2-d ed.
7. Stepanov, S. Ju. (2000). *Refleksivnaja praktika tvorcheskogo razvitija cheloveka i organizacij [Reflective practice of creative development of the person and organization]*. Moscow: Nauka.
8. Judin, Je. G. (1978). *Sistemnyj podhod i princip dejatel'nosti: Metodologicheskie problemy sovremennoj nauki [System approach and the activity principle: Methodological problems of modern science]*. Moscow: Nauka.
9. Jakunin, V. A. (1988). *Obuchenie kak process upravlenija: Psihologicheskie aspekty [Learning as the process of control: Psychological aspects]*. Leningrad: LGU.

Стаття надійшла до редакції 24.08.2015 р.