

Пашкович, Т. Ф. Аспекты рефлексивного управления инновационной деятельностью / Т. Ф. Пашкович, // Инновации в образовании Могилёвской области в интересах реализации стратегии устойчивого развития . Сборник материалов V Методического фестиваля. 21 июня 2021 года : практическое издание / сост. : Н. Г. Афанасьева, Н. А. Дыбаль, Д. В. Лустенкова. - Могилёв : МГОИРО, 2021. - С. 7 - 11.

АСПЕКТЫ РЕФЛЕКСИВНОГО УПРАВЛЕНИЯ ИННОВАЦИОННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬЮ

Пашкович Т.Ф., заместитель
начальника центра развивающих
педагогических технологий
государственного учреждения
образования «Академия
последипломного образования»

Инновационная педагогическая практика, которая нацелена на формирование эффективного опыта как значимой образовательной ценности, предполагает использование качественных и оптимальных инструментов не только для внедрения новшества, но и для получения объективной и достоверной информации о приращениях субъектов инновационной деятельности, результативности и результатах данного процесса, качественных характеристиках полученных образовательных продуктов. Рефлексивное управление, как один из видов современного эффективного управления в разных сферах деятельности, отвечает этим требованиям. При этом одно из условий выхода на рефлексивное управление – это осуществление мониторинга. Так как мониторинг представляет собой «системное исследование процесса, объекта с целью получения достоверной информации для эффективного управления средой, процессами, программами развития» [4]. Таким образом, расширяется функциональный спектр управления, способствуя его обновлению и переводу на рефлексивный уровень, который характеризуется следующими признаками: оперативная обратная связь, определение границ проблемного пространства и пространства решений проблемы [1].

Одна из функций управления – самоконтроль – предполагает комплексный анализ образовательной практики, направленный на

получение достоверной информации и принятие управленческих решений. Рефлексивное управление позволяет обеспечить выход из кризисной ситуации, сложившейся в ходе расхождения заявленной цели и полученных результатов не только на итоговом этапе, но и на всех этапах процесса, устанавливая надежную обратную связь субъектов с объектами, обеспечивая достоверной информацией. Таким образом, происходит установление обратной связи между субъектом и объектом, расширение и углубление позиций восприятия проблемного пространства и определение путем анализа области пространства решений, охватывающей все значимые аспекты проблем. Это ведущие свойства рефлексивного управления.

М. А. Харлов, доктор педагогических наук, раскрывая этимологию понятия «рефлексивное управление», одновременно и углубляет и расширяет его сущность: «Поскольку рефлексия есть всеобщая форма, механизм и принцип бытия, то рефлексивный характер имеет всякая деятельность, и поскольку управление есть деятельность над деятельностью, то его с полным основанием следует назвать метарефлексивной деятельностью» [5].

Поскольку рефлексивное управление основано на мониторинге, следует дать краткую характеристику данной процедуре. Мониторинг являет собой классическую последовательность следующих этапов: выявление источников получения информации; определение методов получения информации; определение критериев измерения; сбор информации; выбор и использование методов обработки информации; анализ результатов измерения; документирование и представление результатов исследования в соответствии с планом [3]. Особая роль в мониторинге качества инновационной деятельности отводится моделированию выборки [2]. Субъектами оценки выступают следующие виды респондентов: внутренние и внешние эксперты.

Обратная связь с субъектами мониторинга осуществляется посредством организации коммуникативных процессов (сбора информации): передачи и заполнения респондентами соответствующего диагностического инструментария. В практике реализации исследовательской деятельности это могут быть инструменты массового сбора информации (анкеты, кейсы, бланки эссе, тесты) и индивидуальные опросники и бланки (протоколы, сценарии, формы для заполнения и др.). Мониторинг как компонент рефлексивного управления позволяет отследить состояние и характер изменений объектов в инновационном процессе. Это обеспечивает переход от стихийных механизмов развития процессов инновационного формата к их рефлексивному управлению и самоуправлению, при этом целью мониторинга становится не только

фиксирование результатов, а получение информации для принятия определенных управленческих решений с целью коррекции результатов и предупреждающих действий.

Таким образом, в управлении качеством инновационной деятельности учреждения образования мониторинг представляет собой технологию, выполняющую констатирующую, корректирующую и прогностическую функции, что обеспечивает переход от административного к рефлексивному типу управления качеством образования и способствует формированию ответственности за внедренные инновации.

По мнению ряда ученых, рефлексивным является управление «изнутри», а не «извне». Оно хорошо моделирует режим сотрудничества и самостоятельного выбора из имеющихся альтернативных возможностей [5]. «Рефлексивное управление есть такое прохождение «критических точек» в организационном поведении, когда и руководитель, и сотрудники его подразделения переосмысливают понимание самих себя в привычных управленческих ситуациях, причем это происходит периодически, на определенных этапах профессионального роста» [5]. В этой связи, в структуре рефлексивного управления выделяются пять взаимосвязанных процессов:

- преобразование прямых управленческих воздействий в кооперационно-партнерскую систему обратных связей, которые отвечают не сиюминутным, а долговременным интересам и целям;

- перевоплощение субъектов управления (руководителей и персонала) в такие роли, которые расширяют и обогащают внешние и внутренние контакты, помогают чувствовать ролевые позиции других, оптимизируют взаимодействие;

- переоценка на этой основе своих обязанностей, возможностей, желаний, стремлений в меняющихся ситуациях партнерского взаимодействия;

- переструктурирование управленческих отношений руководителя в новую организацию совместного делового партнерства с делегированием полномочий «снизу-вверх» и «сверху-вниз»;

- переакцентировка руководителя с одной системы ценностей к другой.

Таким образом, налицо актуализация «взаимоконтактов», «взаимодействия», «партнерства» и т. п. в системе управления учреждением образования [5].

В ходе реализации инновационного проекта актуализируется система человеческих отношений, ведущим принципом и механизмом которых выступает рефлексия. Это не исключает управленческой

рефлексии по отношению к какому-либо объектному параметру учреждения образования, но системное управление объектами осуществляется по принципу «нет объекта без субъекта». При этом особо актуальным моментом системного рефлексивного является гармонизация обоих параметров и их объединение в единую систему, которая может называться в необходимых случаях социотехнической [5].

Участие каждого субъекта в инновационной деятельности превращает его в создателя изменений, и он так или иначе участвует в развитии учреждения образования. Системообразующими категориями инновационной деятельности являются «инновация» и «креативность», которые по своей семантике близки.

Рефлексивное управление учреждением образования, которое реализует инновационный проект, предполагает приоритет субъектного параметра в инноватике. Как следствие, атрибутивными функциями такого управления являются:

создание креативно-инновационного пространства учреждения образования, в котором есть место для творческого самоуправления и саморазвития каждой личности и группы;

создание и реализация системы стимулов для развития инновационной инициативы педагогического и управленческого персонала;

управление креативностью, инновационными потенциалами и их непрерывным развитием на индивидуальном уровне, где ключевое значение имеет корректная помощь в выявлении каждым человеком своих творческих возможностей, в самовоспитании своей креативной культуры, в выстраивании траекторий креативного саморазвития и самопроектирования инновационной деятельности на пользу себе, группе, своего учреждения образования;

консолидация индивидуальных креативно-инновационных потенциалов в групповые и общеорганизационные потенциалы по различным направлениям деятельности, путем использования двух противоположных подходов. Первого - «эгалитарного» (при котором в творчески-инновационную деятельность в тех или иных формальных и неформальных ситуациях, функциях и ролях вовлекается каждый человек) и второго - «элитарного» (при котором осуществляется целенаправленное «выращивание» творческой элиты, а также формирование на основе тщательного отбора ведущих сил развития - творческих коллективов, креативных команд и т. п.);

управление инновациями и инновационными процессами во взаимосвязи с инновационным пространством окружающей действительности [5].

В управлении творческими потенциалами и инновационными процессами учреждения образования огромное значение имеет креативная культура и инновационный потенциал руководителя. Существует прямая зависимость между тем или иным уровнем креативной культуры и уровнем потребности и интенции на инновационные преобразования в учреждении образования. Руководитель с высоким уровнем интеллектуально-креативной культуры, как правило, обладает высокоразвитой потребностью в дальнейшем творческом развитии, стремится практически реализовать свой уровень креативности и инициировать инновационное движение персонала. Высокоразвитый интеллектуально-креативный потенциал и культура позволяют ему осуществлять эффективную экспертную оценку, отбор и трансфер инноваций, блокировать инновации сомнительного качества или несоответствующие интересам и целям групп (структур) и всей организации. Такой руководитель учреждения образования, который осуществляет управление с учетом интересов личности и групп, принимается персоналом в качестве реального креативного и инновационного стратега, лидера, проводника непрерывного развития. По отношению к нему вырабатывается индивидуальное и коллективное стремление соответствовать уровню своего лидера, разделять его идеи и устремления, соучаствовать в его начинаниях. А это является мощным стимулом массового включения персонала в творчески-созидательную деятельность [5].

Руководитель учреждения образования с посредственным уровнем креативного потенциала или с уровнем ниже среднего, как правило, обладает адекватным уровнем потребностей к инновациям, стремится редуцировать творческие потенциалы и энергию других до своего уровня, сдерживать инновационное движение и становится реальным тормозом саморазвития личности, групп, всего учреждения образования. Соответственно, ориентация на сдерживание провоцирует сопротивление тех, кто стремится к творческой самореализации, к улучшению собственного положения и положения других субъектов и всего учреждения среднего профессионального образования посредством нововведений. Недостаточная креативная культура руководителя становится фактором риска и реальной угрозы для благополучия учреждения профессионального образования и каждого его субъекта. Все это ведет к потере руководителем учреждения среднего профессионального образования реального влияния, осуществляется лишь формальное руководство, а не реальное лидерство. Для самого руководителя формальное руководство становится малоперспективным, поскольку

стремительное обновление во всех сферах жизни современного общества сформировало объективный запрос на руководителя-интрапренера, инновационного лидера и стратега, а руководитель с ограниченной креативно-инновационной культурой становится невостребованным. Это в значительной мере относится не только к руководителю учреждения образования, но и любого другого субъекта деятельности. Низкий или посредственный уровень креативности и инновационной культуры становится фактором личного риска и угрозы благополучия [5].

Таким образом, рефлексивное управление выступает как новая парадигма деятельности как руководителя, так и всех субъектов учреждения образования.

Список использованных источников

1. Корох, А. А. Рефлексивное управление: концепции, подходы, область управления / А. А. Корох. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://nsuem.ru/science/publications/science_notes. – Дата доступа: 02.12.2020.
2. Могильчак, Е. Л. Выборочный метод в эмпирическом социологическом исследовании : [учеб. пособие] / Е. Л. Могильчак ; М-во образования и науки Рос. Федерации, Урал. федер. ун-т. – Екатеринбург : Изд-во Урал. ун-та, 2015.- 120с.
3. Мониторинг студентов и выпускников вуза как инструмент системы управления востребованностью молодых специалистов на рынке труда / М. А. Боровская [и др.]. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.aup.ru/books/m1523/2_3.htm. – Дата доступа: 02.12.2020.
4. Чурина, Л. А. Мониторинг учебной деятельности в инновационном образовательном учреждении как фактор рефлексивного управления / Л. А. Чуприна. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.google.com/search>. – Дата доступа: 02.12.2020.
5. Харлов, М. А. Рефлексивное управление, инноватика и импровизация / М. А. Харлов. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/refleksivnoe-upravlenie-innovatika-i-improvizatsiya-suschnostnye-harakteristiki-i-otnosheniya-v-uchrezhdenii-srednego/viewer>. – Дата доступа: 14.06.2021.