

2. Rodin Yu. I. the Problem of human health through the prism of culture and education. *Innovative technologies in physical education and sport*. Materials of the All-Russia scientific-practical conf. with international participation. Tula, 2015. Pp. 124–129. (In Russ.).
3. Konnik I. A. Psychological and pedagogical conditions of improvement of children of preschool age by means of elements of tourism in preschool educational institution. *Innovative technologies in physical education and sport*. Materials of the All-Russia scientific-practical conf. with international participation. Tula, 2015. Pp. 120–123. (In Russ.).
4. Rodin Yu. I., Kapralova M. I. The problem of psychological health in terms of wealth of personality development. *Innovative technologies in physical education and sport*. Materials of the All-Russia scientific-practical conf. with international participation. Tula, 2015. Pp. 130–139. (In Russ.).
5. Rudneva L. V., Romanov V. A. Pedagogical conditions of development of expressiveness of movements by means of dance at girls-wheelchairs. *Adaptive physical culture*, 2018, no. 2, pp. 10–13. (In Russ.).
6. Romanov V. A., Rudneva L. V. Modern views on the issues of physical education of bachelors: the effectiveness and quality of the educational process. *Sport games in physical education, recreation and sports*. Proc. of the XI Int. scientific and practical conf. (Smolensk, January 24–26, 2017). Smolensk, 2017. Pp. 290 – 293. (In Russ.).
7. Morozova G. K., Kargapoltseva N. Ah. Bases of a healthy lifestyle of children of preschool age. 2nd ed. Moscow, Flinta, 2014. 110 p. (In Russ.).
8. Zavyalova T. P. Method of use of means of tourism in physical education of children 6-7 years in preschool educational institution. Cand. of Pedagogy Diss. Omsk, 2000. 172 p. (In Russ.).
9. Makeeva V. S. Theory and methods of physical recreation. Moscow, Sovetskii Sport Publ., 2014. 152 p. (In Russ.).
10. Wenger A. L. Psychological drawing tests: Illustrated guide. Moscow, VLADOS-PRESS, 2003. 160 p. (In Russ.).

Как цитировать статью: Руднева Л. В., Романов В. А., Борисова В. В. Укрепление физического и психического здоровья дошкольников средствами туризма: моделирование процесса // Бизнес. Образование. Право. 2019. № 2 (47). С. 348–355. DOI: 10.25683/VOLBI.2019.47.218.

For citation: Rudneva L. V., Romanov V. A., Borisova V. V. Strengthening the physical and mental health of preschool children by means of tourism: modeling the process. *Business. Education. Law*, 2019, no. 2, pp. 348–355. DOI: 10.25683/VOLBI.2019.47.218.

УДК 338.242.2
ББК 65.050

DOI: 10.25683/VOLBI.2019.47.261

Svetnik Tamara Vasilevna,
doctor of economics, professor,
professor of the Department of Economics
and Entrepreneurship,
Baikal State University,
Irkutsk,
e-mail: svetnikt@mail.ru

Светник Тамара Васильевна,
д-р экон. наук, профессор,
профессор кафедры экономики предприятий
и предпринимательской деятельности,
Байкальский государственный университет,
г. Иркутск,
e-mail: svetnikt@mail.ru

Koroleva Irina Borisovna,
candidate of economics,
associate professor of the Department of Economics
and Entrepreneurship,
Baikal State University,
Irkutsk,
e-mail: fine-1@yandex.ru

Королёва Ирина Борисовна,
канд. экон. наук,
доцент кафедры экономики предприятий
и предпринимательской деятельности,
Байкальский государственный университет,
г. Иркутск,
e-mail: fine-1@yandex.ru

МЕТОД РЕФЛЕКСИИ В ОБУЧЕНИИ МЕНЕДЖМЕНТУ НА ПРОГРАММАХ БАКАЛАВРИАТА

REFLECTION METHODS IN MANAGEMENT TRAINING IN THE BACHELOR'S EDUCATION PROGRAMS

13.00.08 – Теория и методика профессионального образования
13.00.08 – Theory and methods of vocational education

Грамотный специалист в области экономики и управления должен владеть современными инструментами и методами менеджмента промышленных предприятий, иметь soft skills (гибкие навыки): критическое мышление, креативность, умение работать в группах, создавать проекты, взаимодействовать с клиентами. При подготовке

бакалавров в данной сфере этому должно способствовать изучение курса «Менеджмент». Выдвинута гипотеза: успешное освоение компетенций, предусмотренных новым стандартом ФГОС 3++, возможно путем использования метода рефлексии. В практической управленческой деятельности и в вузах данному методу уделяется недостаточное

внимание. Это объясняется, на взгляд авторов, сложностью его использования, отсутствием знаний и неготовностью преподавателей вузов к освоению метода, недооценкой возможностей рефлексии. Сказывается приверженность менеджеров и преподавателей к использованию *hard skills* — прямых профессиональных навыков и умений работать в строгом соответствии с устоявшимися стереотипами. При решении нестандартных проблем менеджмента приемы *hard skills* не работают. В статье показано, что особенно отчетливо необходимость использования метода рефлексии проявляется в ситуациях затруднения, когда возникают проблемы, не имеющие на первый взгляд решения. Приведена схема рефлексии в работе менеджера с ситуацией затруднения, использование которой целесообразно при освоении метода. Описана его техника как совокупность средств и способов перехода из одной рефлексивной позиции в другую. Показано, что более высокий уровень постижения метода и развития способностей к коллективной рефлексии наиболее полно достигается в организационно-деятельностных играх. На примере из практики поведения игр авторами описаны некоторые результаты, демонстрирующие преимущества использования методологии коллективной мыследеятельности.

Competent economics and management specialist should possess modern tools and techniques of industrial enterprises management, have the soft skills — critical thinking, creativity, teamwork, project work, customer communication etc. The bachelor course “Management” should contribute to the development of these skills. A research hypothesis: successful mastering of competencies listed in the new Russian federal state educational standards is possible by using the self-reflection method. However, in education and practice of management and this method is given lack of attention. According to the authors, the reasons for this situation are the difficulty of using the method, faculty member’s incomplete knowledge and unwillingness to improve it, undervaluation of the reflection possibilities. Managers and professors generally attend to the use of “hard skills” — direct professional skills and abilities to work in strict accordance with established professional stereotypes, but they do not work in seeking to resolve of non-standard problems. The article states that necessity of the self-reflection methods particularly apparent in situations of difficulty, when arising problems seem have no solution at first sight. In the research developed the manager’s self-reflection scheme in a situation of difficulty using which is more efficient during method mastering. The authors gave a description of method mastering as a combination of instruments and ways of passage from one reflexive position to another. Shown that a higher level of method mastering and developing the ability for collective self-reflection is most fully achieved in organizational and activity games. Using the practice examples of participation in these games, the authors described series of results demonstrating the advantages of using the methodology of collective thinking activity.

Ключевые слова: менеджмент, менеджер, рефлексия, *soft skills*, *hard skills*, рефлексивная позиция, техника рефлексии, организационно-деятельностная игра, коллективная мыследеятельность.

Keywords: management, manager, self-reflection, soft skills, hard skills, reflexive position, self-reflection technique, organizational and activity game, collective thinking activity.

Введение

Создание в России экономики с высокопроизводительными рабочими местами невозможно без качественного совершенствования системы высшего образования. По оценке С. Гуриева, в стране на душу населения приходится больше лет высшего образования, чем где-либо. Даже если сделать поправку на качество, то Россия — гораздо более образованная страна, чем государства с сопоставимым уровнем дохода. Но постепенно позиции России в области образования снижаются, поэтому ситуация тревожная. Современное образование — это не только математика и физика, но и *soft skills*: критическое мышление, креативность, умение работать в группах, работать над проектами, работать с клиентом. Они преподаются по-другому... [1]. В последнее время приобрели популярность конкурсы *soft skills*, проводимые в вузах для обучающихся старших курсов, но при всей их важности они только дополняют систему высшего образования.

Выражение *soft skills* в переводе с английского языка означает «гибкие навыки». Для сравнения: *hard skills* — это непосредственные профессиональные навыки человека, умение что-либо конкретно делать, например работать с компьютером, на станке, строить структуру управления и пр. *Soft skills* — это умения, которые нельзя автоматизировать, напрямую не связанные с производством, но необходимые для осуществления деятельности. Привитие навыков, необходимых для работы в современном софтверном пространстве, возможно при изучении курса «Менеджмент».

В стандартах третьего поколения предусмотрено, что знакомство обучающихся с менеджментом состоит уже во втором семестре первого курса, а приобретение углубленных знаний, умений и навыков произойдет позднее, после формирования профессиональной базы будущей деятельности. Сложность изучения курса «Менеджмент» на первом курсе вызвана тем, что вчерашние выпускники школ не имеют представления о деятельности современной организации. Но они открыты для формирования критического мышления и развития креативности, готовы работать в группах. Для их успешной подготовки и будущей практической деятельности важен выбор метода, позволяющего развивать *soft skills*. Таким методом является рефлексия, пока еще крайне мало используемая в практике управленческой деятельности и обучении.

Актуальность определена недостаточным вниманием к выбору методов привития навыков, требующихся в современном софтверном пространстве.

Изученность проблемы. Имеется большой разрыв между относительно развитой методологией метода и его недостаточным применением в менеджменте.

Целесообразность проблемы. Необходимо преодоление недооценки метода рефлексии в развитии *soft skills*.

Научная новизна. В работе развиты положения методологии коллективной мыследеятельности применительно к задачам формирования *soft skills* в менеджменте.

Цель работы. Показать применимость метода рефлексии в формировании *soft skills*.

Задачи работы. Раскрыть содержание метода рефлексии и особенности его форм в менеджменте; показать необходимость рефлексии в конкретных видах профессиональной деятельности менеджера; выявить препятствия, мешающие применению метода в управленческой деятельности; дать авторское толкование техники

рефлексии; на примере организационно-деятельностных игр проиллюстрировать возможности метода, развивающие способности к коллективной рефлексии в современном softверном пространстве.

Методологическая основа исследования. Теоретические исследования и практические действия по освоению метода рефлексии, формулировка предложений и выводов с использованием приемов «от общего к частному» и от «частного к общему».

Основная часть

Считается, что термин «рефлексия» ввел Джон Локк (1632–1704), выдающийся философ и мыслитель эпохи Просвещения. Он определил рефлексию как «наблюдение ума за своей собственной деятельностью» [2]. В XX веке К. Р. Поппер, австрийский и британский философ и социолог (1902–1994), утверждал, что гипертрофированный разум, забывший о добре и красоте, становится чудовищем. Необходима критическая рефлексия, направленная на осмысление своих действий в аспекте человеческой культуры и ее основ.

Во второй половине XX в. идеи рефлексии были развиты методологом Г. П. Щедровицким и его последователями [3]. Свое представление о рефлексии в начале 60-х гг. XX в. обосновал В. А. Лефевр в полемике с Г. П. Щедровицким, рассматривая рефлексивные процессы как феномен, определяющий специфику взаимоотношений «объект — исследователь». В. А. Лефевр (русский и американский психолог и математик, основатель теории рефлексии и «исчисляемой психофеноменологии», профессор Калифорнийского университета) показал, что традиционный естественно-научный подход недостаточен для изучения сложных систем. Необходим деятельностный подход, в основе которого лежит рефлексия — способность встать в позицию исследователя по отношению к другому «персонажу», его действиям и мыслям. Автор предложил рассматривать рефлексивные процессы как феномен, определяющий специфику взаимоотношений «объект — исследователь». Он существенно расширил понятие рефлексии, традиционно толкуемое лишь как способность анализировать собственные мысли; ввел понятия рефлексивной системы и рефлексивного управления, существенно изменивших парадигму исследования сложных социокультурных объектов, требующих пересмотра традиционных отношений между исследователем и объектом исследования.

По Лефевру, рефлексивная система — это система зеркал, многократно отражающих друг друга. В рефлексивной системе каждое зеркало — это аналог «персонажа», наделенного своей особой позицией. Весь сложнейший поток отражений зеркал друг в друге — аналог рефлексивного процесса взаимодействия субъектов, способных познавать поведение сторон и наилучшим образом воздействовать на него [4]. Этот подход открыл совершенно новые возможности для предсказания стратегических решений, что предопределило все возрастающий интерес специалистов в области политики, экономики, моделирования боевых действий и других областей науки и практики к рефлексивному управлению.

В конце XX в. интерес к проблематике рефлексии возрос, а в начале XXI в. процесс пошел более интенсивно [5; 6]. Но в управленческой деятельности методам рефлексии уделяется недостаточное внимание, несмотря

на наличие развитого и признанного в мире методологического направления (Г. П. и П. Г. Щедровицкие, С. В. Попов и др.). На наш взгляд, это объясняется сложностью использования метода, отсутствием знаний и неготовностью преподавателей вузов к его освоению. Но самым главным, на наш взгляд, является недооценка возможностей рефлексии.

Рефлексия является одним из универсальных внутренних механизмов повышения эффективности руководителя, ее основная функция состоит в обеспечении более полного и ясного осознания человеком выполняемой им деятельности в ее отдельных элементах (факторы, цели, средства) и в целом — деятельности как целостного образования, составляющего функциональную часть всей жизнедеятельности. Результаты рефлексии позволяют точнее оценивать свое поведение и принимать более правильные решения.

Для менеджера особую роль играет рефлексия собственной деятельности, рассматриваемая в трех основных формах в зависимости от времени осуществления анализируемых ситуаций: ситуативная, ретроспективная и перспективная рефлексия. Ситуативная рефлексия обеспечивает непосредственную включенность субъекта в ситуацию, осмысление ее элементов, анализ происходящего в данный момент (то есть «здесь и сейчас»), например, при проведении совещания, мозгового штурма и т. п. Для этого требуются способности соотносить собственные действия с предметной ситуацией, перестраивать элементы деятельности в соответствии с меняющимися условиями.

Ретроспективная рефлексия служит для анализа и оценки уже выполненной работы или событий, произошедших в прошлом. Она направлена на более полное осознание, понимание и структурирование полученного опыта, затрагивает предпосылки, мотивы, условия, этапы и результаты деятельности или ее отдельные этапы. Эта форма может служить для выявления возможных ошибок, поиска причин собственных неудач и успехов.

Перспективная рефлексия включает в себя размышление о предстоящей деятельности, представление о ее возможном осуществлении, планирование, выбор наиболее эффективных способов для использования в будущем. Эту форму эффективно использовать в стратегическом менеджменте [7].

Необходимость рефлексии наиболее полно ощущается в следующих видах профессиональной деятельности менеджера:

- оценка производственной ситуации, включая собственное поведение и действия других людей;
- определение, постановка и выбор целей деятельности;
- анализ производственных проблем, принятие решений;
- определение своей роли в команде и способов ее реализации, отношений и действий в межличностном или групповом взаимодействии;
- оценка выбора стратегии и тактики организационного поведения в компании;
- оценка и объяснение своего служебного положения и возможностей карьерного роста;
- анализ управления своим временем, выстраивания и реализации траектории саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни и пр.

Но особенно отчетливо необходимость использования метода рефлексии проявляется в ситуациях затруднения, когда возникают проблемы, не имеющие на первый взгляд решения. Начинать освоение метода рефлексии, по нашему мнению, следует с развития способности встать в позицию исследователя по отношению к самому себе, своим действиям и мыслям. Менеджера необходимо научить, что для себя он ситуацию затруднения фиксирует сам, оценивая набор вызвавших ее обстоятельств и очерчивая ее внутреннюю границу. Внешняя граница ситуации проходит в окружающей организации среде. Менеджер, благодаря своей активности, может преодолеть машинность, заданность внешней ситуации, не стать ее рабом за счет эффективной системы управления. Чем успешнее менеджер, тем менее его деятельность похожа на борьбу за существование, тем результативнее работает его организация. Компании, деятельность которых превратилась в непрерывную борьбу за жизнь, как правило, имеют плохой менеджмент. Самоопределение менеджера в ситуации затруднения играет решающую роль.

Использование метода рефлексии предполагает следующие шаги:

- фиксация затруднений в деятельности, снимать которые всегда сложно. Еще К. Поппер в работе «О теории объективного разума» показал, что первый и самый важный шаг к устранению проблемы — это определение, в чем конкретно заключается затруднение. Истинная причина затруднения (действительная проблема) может быть глубоко скрыта, а то, что казалось проблемой, является всего лишь ее следствием [7, с. 153–166];

- определение внутренней границы ситуации;
- мыслительный выход в пространство рефлексии и наблюдение за ситуацией со стороны;

- реконструкция ситуации, означающая восстановление собственных целей и средств, вызвавших ситуацию затруднения;

- оценка соответствия целей и средств, определение истинных причин затруднений (например, выяснение, действительно ли использованные средства работали на достижение поставленных целей);

- перепроектирование деятельности, то есть изменение целей, приведение средств в соответствие с требуемыми целями, отказ от бессмысленных целей и пр.;

- возвращение из пространства рефлексии в ситуацию с готовой перепроектированной деятельностью, и осуществление новой деятельности без затруднений (рис. 1).

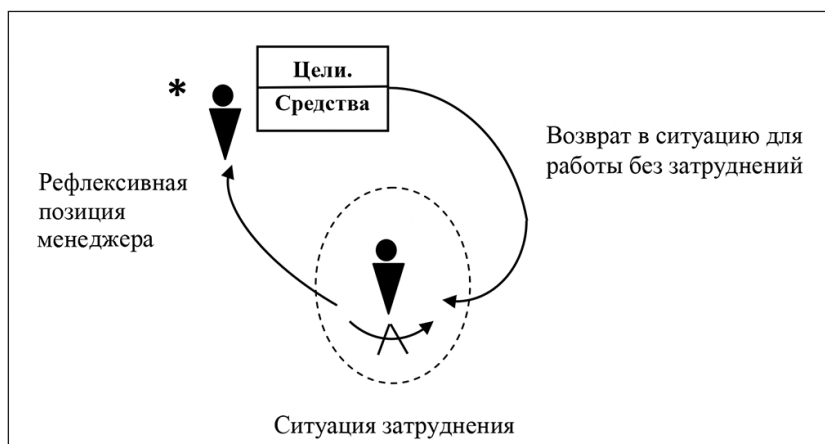


Рис. 1. Рефлексия в работе менеджера с ситуацией затруднения (интерпретация идеи, предложенной П. Г. Щедровицким)

Результатом перепроектирования деятельности может стать отказ от прежних неэффективных средств работы с персоналом, принятие решения о делегировании полномочий подчиненным, иная организация своей собственной деятельности, иное восприятие событий, происходящих в компании, и пр.

Ключевое значение в методе рефлексии имеет понятие «позиция». Позиция — это определенное отношение действующего субъекта к объекту или другому человеку, обусловленное мотивами, функциональным, ролевым или каким-то другим положением, а также знаниями, профессиональным и жизненным опытом. Чем больше позиций человек может занять в процессе анализа объекта, тем выше уровень рефлексии он способен использовать. Сам процесс рефлексии — это способ анализа, рассмотрения объекта, другого человека или самого себя с разных позиций, накопление результатов и их синтез в единую картину. Техника метода рефлексии включает совокупность средств и способов перехода из одной позиции в другую. Без этого невозможен профессиональный рост менеджера (рис. 2 на стр. 359).

По мере поиска средств появляются новые комплексы знаний по разрешению проблем и фиксации новых форм управления без затруднений. Так появляются новые методы управления, которые затем описываются в литературе, практическое применение которых всегда ситуативно, поскольку в каждой организации создаются свои ситуации затруднения. Мешает рефлексии в управленческой деятельности, на наш взгляд, приверженность преподавателей и менеджеров к *hard skills* — использованию исключительно предметных навыков и умений работы в строгом соответствии с устоявшимися стереотипами.

К этому можно добавить следующие ограничения:

- отсутствие целей и стратегии развития компании;
- стереотипы и шаблоны поведения;
- авторитарные стиль и методы управления;
- жесткие организационные системы и технологии;
- страх неудачи;
- недостаток ответственности и низкие профессиональные компетенции;
- примитивные механизмы психологической защиты;
- ограниченность интеллекта;
- отсутствие веры в себя и неадекватная самооценка.

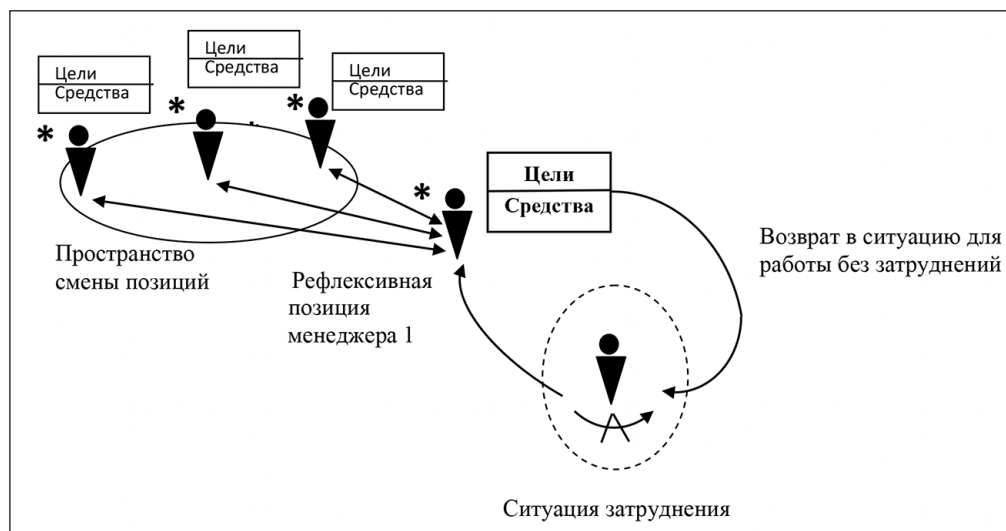


Рис. 2. Техника рефлексии как совокупность средств и способов перехода из одной позиции в другую (разработано авторами)

Опыт авторов настоящей статьи позволяет утверждать, что имеющиеся рекомендации по развитию способностей к рефлексии действительно эффективны [9]. К ним относятся:

1. Выработка привычки к анализу своих действий после важных событий, сложных ситуаций, принципиальных решений. Ретроспективный взгляд на себя со стороны позволяет оценить осуществленные действия (позиция исследователя по отношению к самому себе), восприятие окружающими принятых решений (позиция сторон, вовлеченных в ситуацию), анализ пользы опыта, даже не очень удачного, для дальнейшей работы. Специалисты рекомендуют каждый рабочий день завершать его ретроспективным анализом с позиции внешнего наблюдателя.

2. Периодическая проверка своих представлений о других людях. Здесь полезно ответить себе на вопросы типа: почему я так думаю о человеке, кто дал мне право его осуждать, почему я его восхваляю, не ошибаюсь ли я в его оценке и т. п. Это трудная задача, поскольку надо быть предельно честным с собой в подобных рассуждениях. Иногда оказывается, что восприятие человека было неверным, это позволяет изменить отношение к нему и своим оценкам, а в последующем стать более чутким и непредвзятым к окружающим.

3. Проведение совещаний по полученным результатам производственной деятельности независимо от того, какие они — положительные или отрицательные. Ситуативная рефлексия «разбора полетов» совместными усилиями позволяет коллективно оценить различные этапы и эпизоды выполненной работы, а главное — действий людей с целью повышения их эффективности.

4. Частое общение с людьми, имеющими другие точки зрения, с целью их понимания. В результате происходит освоение еще одной рефлексивной позиции — позиции другого человека. Считается, что здесь главное — не согласие с ним или принятие его точки зрения, а понимание и признание права на ее существование, что является предпосылкой к поиску более эффективного решения или как минимум согласованного.

5. Использование для анализа своей деятельности конкретных ситуаций, в которых находится менеджер. Почти в каждой сложной или проблемной ситуации есть либо парадоксальность, либо комизм. Чтобы увидеть их, необходи-

мо посмотреть на проблему совершенно в другом ракурсе, часто изменив внутреннюю оценочную позицию. Это высокий уровень рефлексии, позволяющий найти комичное в серьезном деле, что далеко не просто, но помогает по-новому сформулировать проблему и найти путь к ее решению.

6. Использование перспективной рефлексии при подготовке к принятию важных решений, имеющих стратегический характер для организации, для предупреждения возникновения проблем. Здесь целесообразна коллективная рефлексия, при осуществлении которой все участники равны, независимо от служебного положения, и имеют право на высказывание своих мнений.

На программах бакалавриата освоение метода идет путем разбора в мини-группах ситуаций с использованием метода рефлексии (см. рис. 1, 2). Результаты рефлексивного анализа обсуждаются в ходе презентаций, подготовленных в мини-группах. Наш опыт свидетельствует, что метод вызывает интерес, происходит осознание его возможностей, а у части обучающихся (примерно 20–30 %) возникает потребность в его более полном освоении.

Более высокий уровень постижения метода и развития способностей к коллективной рефлексии наиболее полно достигается в организационно-деятельностных играх (ОДИ). Их разработка была осуществлена Г. П. Щедровицким, основателем и лидером Московского методологического кружка (ММК) — оригинальной советской (русской) школы методологии. Через кружок прошли тысячи специалистов в гуманитарных областях знания [10].

ОДИ как тип работы отличается от деловой игры тем, что результаты заранее неизвестны, они получаются в процессе коллективной мыследеятельности. Задача организаторов ОДИ заключается в налаживании процесса совместного выявления и обсуждения проблем, поиска вариантов их решения в проектном режиме с использованием приемов рефлексии. Благодаря этому становится возможной разработка важных проектов, учитывающих позиции заинтересованных сторон. В отличие от ОДИ, в деловой игре итог заранее определен, к нему должны прийти ее участники, и задача организаторов сводится к получению заданного результата. Ролевая игра достаточно проста, хотя ее конструирование довольно сложно, особенно это касается выбора модели, заложенной в игру, которая не может меняться в ее процессе.

Проведение организационно-деятельностных игр не предусмотрено в учебных планах, так как требует 2-3 дня работы как минимум по 8 часов. Поэтому игра с энтузиастами проводится в субботу и воскресенье. Тема выбирается коллективно. Одна из проведенных нами игр имела название «Проект повышения личной результативности в вузе и последующей профессиональной деятельности». С потока третьего курса в ней участвовало 22 человека. Управление игрой осуществляли аспиранты, позиции руководства и методологов занимали авторы статьи.

На первом этапе было установлено наличие проблемы сейчас и в будущем, зафиксированы имеющиеся и возможные затруднения, определены границы ситуации. Ситуации затруднения была рассмотрена с позиций «сегодня» и «в будущем» — предстоящей профессиональной деятельности. На втором этапе был осуществлен рефлексивный выход во внешнюю ретроспективную и перспективную позиции. На третьем этапе, связанном с перспективной частью разрабатываемого проекта, особое внимание было уделено принятым ценностям в проектируемой деятельности. В результате часть участников отказалась от ранее защищаемых целей и используемых средств, перешла на новую деятельностную позицию. Они впервые задумались о стиле руководства и технологиях управления в будущей профессиональной деятельности: методах планирования деятельности, организации контроля, схемах коммуникаций и принятия решений.

ОДИ завершилась разработкой своих личных проектов, которые у каждого участника были индивидуальными, но базировались на общем подходе, выработанном в процессе коллективной мыследеятельности с использованием рефлексии. Одним из неожиданных результатов стал вывод о необходимости постоянной рефлексии своего свободного времени, поскольку повышение личной результативности невозможно без критического анализа, направленного на осмысление своих действий, ценностей, культурных основ деятельности. У вечно спешащего, перегруженного текущими производственными проблемами менеджера под давлением «машинности» внешней среды не остается времени на их осмысление, собственное социокультурное и профессиональное развитие.

Заключение

В процессе преподавания менеджмента мы должны дать обучающимся возможность овладения методом рефлексии, формирующим soft skills. Опыт свидетельствует, что его

освоение позволяет человеку лучше разбираться не только в самом себе, но и в окружающих людях, вести себя более ровно и уверенно. Появляется способность предупреждать появление проблем за счет перспективной рефлексии — предугадывания мыслей и поступков людей, вовлеченных в ситуацию, и сценарирования их последствий.

Рефлексия позволяет человеку воплощать свои идеи в практику, дает возможность смотреть не столько на себя, сколько в себя с разной глубиной оценок. В процессе обучения приобретаются умения расширять, а затем свертывать свои знания в деятельности. Осознание правил свертывания и расширения знания с помощью рефлексии открывает дополнительные возможности в формировании новых идей, критике и последующих изменениях. Но еще более важно то, что рефлексия является механизмом, позволяющим сделать неявное знание явным и извлечь из него значительно больше, чем первоначально кажется человеку.

В последнее время активно обсуждаются вопросы подготовки к переходу на Федеральные государственные образовательные стандарты нового поколения (ФГОС ВО 3++). Анализируется проблема применения профессиональных стандартов при проектировании основных образовательных программ в вузах, в частности быстрое устаревание утвержденных стандартов по ряду видов профессиональной деятельности [11]. Рассматриваются возможности повышения интеллектуального потенциала современного общества за счет освоения новых типов мышления, развития новых видов деятельности, разработки новых типов социальных коммуникаций и информационных технологий [12]. Анализируются последствия волны модернизации (нередко именуемой хрущевской), накрывшей страну в середине XX столетия и сформировавшей образовательную политику политтехнизма. Результатом стало преобладание предметного содержания экономического и управленческого знания в образовательном пространстве, которое еще предстоит преодолеть [13].

Рассматриваемый в статье метод рефлексии и его возможности, на наш взгляд, позволяют эффективно решать названные проблемы за счет развития soft skills, причем не только с помощью преподавателей, но и путем самостоятельного совершенствования способностей обучающихся и профессионалов к использованию метода.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Ломская Т., Товкайло М. Главный экономист ЕБРР: «Россия более коррумпирована, чем можно ожидать». URL: <https://www.vedomosti.ru/economics/characters/2019/01/08/790919-glavnii-ekonomist-ebrr>
2. Блауг М. 100 великих экономистов до Кейнса. СПб. : Экономикс, 2008. 352 с.
3. Щедровицкий Г. П. Избранные труды. М., 1995. 800 с.
4. Трубицын В. А. Попытка рецензии на книгу Владимира Лефевра «Рефлексия». URL: <http://fishka.spb.ru/articles/prikl.../reflexia.html>
5. Корох А. А. Рефлексивное управление: концепции, подходы и область применения. URL: https://nsuem.ru/science/publications/science_notes/issue.php?ELEMENT_ID=1021
6. Лепский В. Е. Рефлексивная активность в управлении // Институт психологии Российской академии наук. Человек и мир. 2017. Т. 1. № 1. С. 53–80.
7. Федюкович Е. В. Рефлексия в стратегическом менеджменте // Science: discoveries and progress. Proceedings of articles II International scientific conference. Czech Republic, Karlovy Vary — Russia, Moscow, April 28–29, 2017 / Editors prof. F. I. Kevlja, M. A. Derho, T. F. Kosyreva, S. S. Kugaevskij. (1 файл 9,8 MB). Czech Republic, Karlovy Vary: SkleněnýMůstek — Russia, Kirov : MCNIP, 2017. 1 elektr. optpt. drive (CD-ROM). Title from disc label.
8. Поппер К. Р. Объективное знание. Эволюционный подход : пер. с англ. Д. Г. Лахути ; отв. ред. В. Н. Садовский. М. : Эдиториал УРСС, 2002. 384 с.

9. Исаев А. П. Развитие способностей к управленческой рефлексии. URL: http://www.elitarium.ru/uchimsja_refleksii/
10. Попов С. В. Организационно-деятельностные игры — мышление в зоне риска. URL: http://www.ckp.ru/biblio/p/popov/odi_mvzr.htm
11. Озерникова Т. Г., Пензина О. Н. О применении профессиональных стандартов при проектировании образовательных программ в вузе // *Baikal Research Journal*. 2018. Т. 9. № 1. DOI: 10.17150/2411-6262.2018.9(1).11.
12. Суходолов А. П., Тимофеев С. В. Союз «лириков» и «физиков» в условиях применения цифровых технологий // *Известия Байкальского государственного университета*. 2018. Т. 28. № 4. С. 570–575. DOI: 10.17150/2500-2759.2018.28(4).570-575.
13. Суходолов А. П., Майдачевский Д. Я. Экономическое образование России и региона: ответ на модернизационные вызовы середины XX века // *Известия Байкальского государственного университета*. 2017. Т. 27. № 1. С. 5–10. DOI: 10.17150/2500-2759.2017.27(1).5-10.

REFERENCES

1. Lomskaya T., Tovkajlo M. EBRD chief economist: «Russia is more corrupted than expect». (In Russ.). URL: <https://www.vedomosti.ru/economics/characters/2019/01/08/790919-glavnii-ekonomist-ebrr>
2. Blaug M. One Hundred Great Economists before Keynes. Saint Petersburg, Economicus Publ., 2008. 352p. (In Russ.).
3. Shchedrovitsky G. P. Selected Works. Moscow, 1995. 800 p. (In Russ.).
4. Trubitsyn V. A. Attempt to review the book by Vladimir Lefebvre “Reflection”. (In Russ.). URL: <http://www.fishka.spb.ru/articles/prikladnieaspekti/reflexia/reflexia.html>
5. Korokh A. A. Reflexive control: concepts, approaches and sphere of application. (In Russ.). URL: https://nsuem.ru/science/publications/science_notes/issue.php?ELEMENT_ID=1021
6. Lepsky V. E. Reflexive activity in management. *Institute of Psychology of Russian Academy of Sciences. Human and world*, 2017, 1 (1), pp. 53–80. (In Russ.).
7. Fedyukovich E. V. Reflection in strategic management. *Science: discoveries and progress*. Proc. of articles II Int. sci. conf. Czech Republic, Karlovy Vary — Russia, Moscow, April 28—29, 2017. Electron. txt. d. Russia, Kirov, MCNIP, 2017. 1elektr. opt. drive (CD-ROM).
8. Popper K. R. Objective Knowledge: An Evolutionary Approach. Transl. from English. Moscow, Editorial URSS, 2002. 384 p. (In Russ.).
9. Isaev A. P. Development of abilities to administrative reflection. (In Russ.). URL: http://www.elitarium.ru/uchimsja_refleksii/
10. Popov S. V. Organizational and activity game: thought at risk. (In Russ.). URL: http://www.ckp.ru/biblio/p/popov/odi_mvzr.htm
11. Ozernikova T. G., Penzina O. N. On Application of Professional Standards in Developing University Educational Programs. *Baikal Research Journal*, 2018, 9(1). (In Russ.). DOI: 10.17150/2411-6262.2018.9(1).11.
12. Sukhodolov A. P., Timofeev S. V. Alliance of “Lyricists” and “Physicists” in the Context of Digital Technology Application. *News of Baikal State University*, 2018, 28 (4), pp. 570–575. (In Russ.). DOI: 10.17150/2500-2759.2018.28(4).570-575.
13. Sukhodolov A. P., Maidachevsky D. Ya. Economics education in Russia and in Irkutsk Region: response to modernization challenges of the mid-20th century. *News of Baikal State University*, 2017, 27 (1), pp. 5–10. (In Russ.). DOI: 10.17150/2500-2759.2017.27(1).5-10.

Как цитировать статью: Светник Т. В., Королёва И. Б. Метод рефлексии в обучении менеджменту на программах бакалавриата // *Бизнес. Образование. Право*. 2019. № 2 (47). С. 355–361. DOI: 10.25683/VOLBI.2019.47.261.

For citation: Svetnik T. V., Koroleva I. B. Reflection methods in management training in the bachelor’s education programs. *Business. Education. Law*, 2019, no. 2, pp. 355–361. DOI: 10.25683/VOLBI.2019.47.261.