

## ПЕДАГОГИЧЕСКОЕ САМОУПРАВЛЕНИЕ КАК ФАКТОР РЕЗУЛЬТАТИВНОЙ НАУЧНОЙ ПОДГОТОВКИ И САМОРАЗВИТИЯ В МОДЕЛИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

© 2010 Г.В.Попова

Санкт-Петербургский государственный политехнический университет

Статья поступила в редакцию 11.02.2010

В статье рассматривается вопрос педагогического формирования ориентированной на профессионального субъекта управления программы модельной научной подготовки в процессе самоуправляемого психолого-педагогического эксперимента, на основе тренировочной задачи управленческого «опережающего» контроля развития социально-психологического явления в коллективном субъекте деятельности (на примере идеализированного объекта управления).

Ключевые слова: педагогическая ситуация, образование, научная подготовка, субъект управления, педагогическое самоуправление

*Постановка вопроса и актуальность исследования.* Сегодня пока еще решение проблем и вопросов управления чаще всего соотносятся с экономической отраслью научного знания, однако тематика докторских исследований последних лет ([http://vak.ed.gov.ru/ru/announcements\\_1/](http://vak.ed.gov.ru/ru/announcements_1/) (09 / 2009) показывает, что «управление» представлено в том или ином качестве в тематике многих отраслей научного знания (см. рис.1), а достижения психологии управления (и особенно психологии менеджмента) последних десятилетий, почти

одновременное по времени появление систематизированных работ Г.С.Никифорова (Психология менеджмента / Под ред. Г.С.Никифорова – Харьков: 2002) (Санкт-Петербургский университет) и А.В.Карпова (Карпов А.В. Психология менеджмента. – М.: 2003) (Ярославский университет) по психологии менеджмента показывают значимость роли и личностных социально-психологических качеств менеджера (субъекта управления) в обеспечении результативности организационной деятельности вообще и управленческой – в особенности.

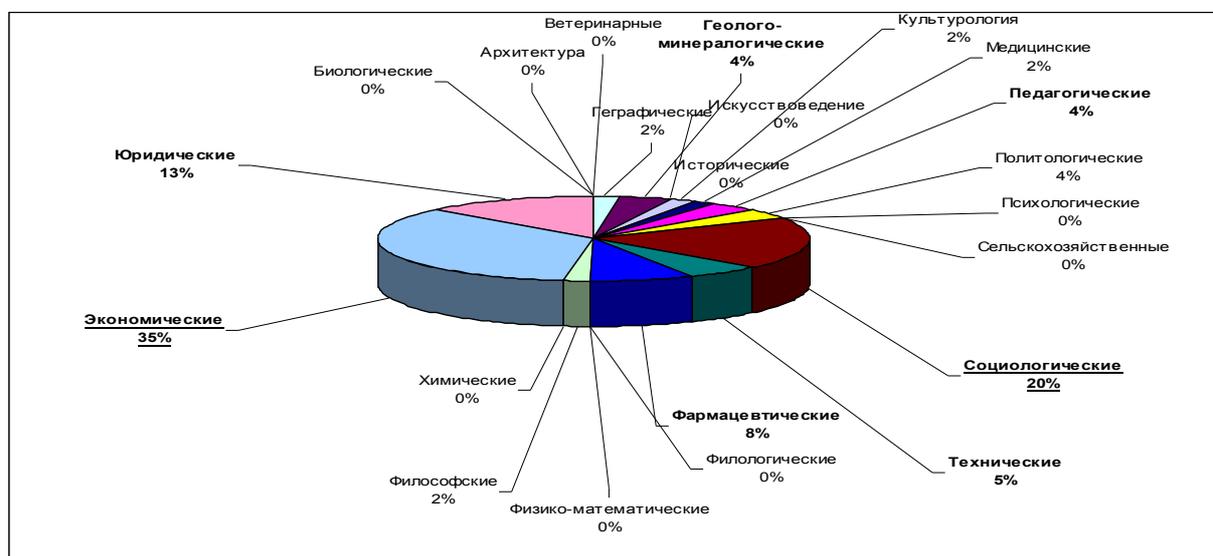


Рис.1. Диаграмма структуры долевой представленности «управления» в тематике докторских научных исследований последних лет (1997 – 2007)

Представленные в этих работах различные по форме функциональные модели руководителя по

сути своей отражают *триединство функционального распределения – руководства, управления и специального*, и, несмотря на различие подходов к рассмотрению психологии менеджера,

Попова Галина Валентиновна, кандидат педагогических наук, докторант кафедры математики Ин-та международных образовательных программ (ИМОП) Санкт-

Петербургского государственного политехнического университета (СПбГПУ). E-mail: [pgvsb@yandex.ru](mailto:pgvsb@yandex.ru)

выделяют собственно «управленческий» функциональный уровень<sup>1</sup>. Однако существует еще такой тип руководителя, который представлен в военной психологии понятием «командир», выделяющий как профессионально значимую педагогическую составляющую профессиональной компетентности руководителя (отраженную в требованиях устава), как по отношению к подчиненным, так и в отношении самого субъекта управления (в контексте функций самосовершенствования навыков, умений и непрерывного профессионального саморазвития). И если в психологических исследованиях руководителей-менеджеров традиционно применяется как базисная – внешняя, результативная оценка (экономические показатели как *результатирующий контроль*) и связанные с этим собственно профессионально-организационные качества, или (в психологии личности) функциональный статус<sup>2</sup> руководителя, детерминированный уровнем профессионального самосознания<sup>3</sup>, то в системе военно-профессиональной среды деятельности принят «входной» профессиональный контроль и оценка, реализуемый через систему комплектования и профессионального психологического отбора. Однако, в рамках проблем психологии управления (Т.С.Кабаченко, 2000)<sup>4</sup>, акцентируется внимание на контроле «опережающем», прогностическом, базирующемся на предвидении, позволяющем компенсировать инерционность организации как управляемой системы, в целях поддержания стабильности ее функционирования в принципе: «использование опережающего контроля предполагает контроль за вводными переменными и прогноз развития ситуации. Сложность состоит в том, чтобы правильно определить эти переменные, построить модель процесса, отразить в этой модели динамику, организовать отбор данных о вводных переменных, осуществить оценку вводных данных в контексте их контрольных значений, наметить и осуществить корректирующие мероприятия. В народной мудрости сущность опережающего контроля отразилась в пословице: «Знать бы где упасть, там бы соломки подстелить!»<sup>5</sup>. Такой контроль вполне закономерно ставит и вопросы методологического сопровождения решения задач подобного рода. Здесь критерием в принципе не может выступать экономический результат, недостаточен и контроль входной, а оценочный контроль про-

фессионального самосознания<sup>6</sup> не носит строго определенного характера и четкой алгоритмизации. Необходим критерий «развития», т.е. выявления принципиальной непрерывности положительной тенденции сближения с профессиональным эталоном и оценки риска снижения этого соответствия, что, по существу, позволит как (а) подготовиться к вероятным дестабилизирующим психологическим «событиям», так и (б) определиться с рядом «узких мест», требующих профессионального саморазвития и, соответственно, педагогического развивающего воздействия. Такое педагогическое воздействие способно информационно подготовить обучаемого к собственно «психологическому управлению», основанному на внутреннем локусе контроля, и такой контроль предполагает ресурсный подход к личностным возможностям субъекта, профессиональный – к обеспечению качества деятельности и личностно-ориентированный – к вопросу педагогического обеспечения образовательной подготовки, позволяющие в целом учесть субъективную ограниченность психологических возможностей как отдельного субъекта управления, так и в целом коллективного субъекта деятельности, как психологической основы умения взаимодействовать и управлять этим взаимодействием конструктивно. В целях решения вопроса создания тренировочной задачи был реализован мысленный эксперимент<sup>7</sup> по управленческому контролю развития психологического фактора в среде деятельности с помощью статистически смоделированного, идеализированного субъекта коллективной деятельности (в качестве абстрактного объекта управления), предметом экспериментального изучения в котором стал процесс развития социально-психологического явления «Психологическая совместимость». В итоге определился алгоритм примерного решения теоретической управленческой задачи в форме самостоятельного научного исследования.

Таким образом, интегративное решение педагогических проблем методологического обеспечения профессионально ориентированного психологического управления, психологических – профессионального развития субъектов управления и собственно управления – поддержания (как

<sup>1</sup> Психология менеджмента ... – С. 193.

<sup>2</sup> Кошелева С.В. Организационно-психологические детерминанты профессионального самосознания руководителей: Автореф. дис. на соиск. учен. степ. д.психол.н. – СПб.: 1997. – С. 25.

<sup>3</sup> Там же. – С. 4.

<sup>4</sup> Кабаченко Т.С. Психология управления. М.: 2001.

<sup>5</sup> Там же. – С. 104.

<sup>6</sup> Кошелева С.В. Организационно-психологические детерминанты ... – С. 10 – 11.

<sup>7</sup> Мысленный эксперимент как метод эмпирического познания предполагает задание условной ситуации, проявляющей интересующие исследователя свойства, и оперирование идеализированными объектами (которые специально конструируются для этих целей): Социология: Энциклопедия / Сост. А.А.Грицанов, В.Л.Абушенко, Г.М.Евелькин, Г.Н.Соколова, О.В.Терещенко. 2003. <http://voluntary.ru/dictionary/568/word/%DD%CA%D1%CF%C5%D0%C8%CC%C5%CD%D2> (09.2009).

самоподкрепления) психолого-педагогической составляющей компетентности субъекта управления одновременно актуализируют и своевременность комплексного подхода, и психологическую общность проблемного поля, представляющую возможности новых исследовательских решений, одним из которых представляется экспериментальное педагогическое формирование гипотетической образовательной программы модельной подготовки субъекта к управлению коллективной деятельностью в системе «человек-человек» и обладающей естественным психологическим риском неуправляемости.

*Теоретико-методологическая основа исследования.* В контексте заданной цели по разработке управленческой методики контроля развития психологического явления в объекте управления осуществлено изучение структуры и процесса (динамики) развития психологической совместности как компонента управленческих способностей военного руководителя коллективного субъекта деятельности (далее – КСД) и разработка методики опережающего контроля (далее – МОК) как инструмента управления развитием психологической совместности (далее – ПС) вновь сформированных экипажей как объектов, укомплектованных по принципу профессионального соответствия, но не сработанных в практической совместной деятельности. В соответствии с этой целью были поставлены промежуточные задачи: (1) проанализировать современные психолого-педагогические подходы к анализу управленческой деятельности и выявить *сущность общих требований* управленческой деятельности к руководителям воинских коллективов, в том числе командирам вновь сформированных экипажей; (2) проанализировать *особенности требований военно-профессиональной среды* военно-морского флота к командирам подразделений (в т.ч. экипажей); (3) на основе известных психолого-педагогических моделей и теорий разработать методику «опережающего» контроля субъективного фактора КСД; (4) провести с её помощью экспериментальное исследование состояния, динамики и интенсивности развития психологической совместности в модельном КСД, рассмотрев её как вероятностную причину риска негативных последствий «человеческого фактора» в управлении вновь сформированными экипажами. *Теоретико-методологическую основу* исследования составили: диалектическая теория (основные законы диалектики); теория вероятностей и теория статистики; теория риска и страхования<sup>8</sup>; психологическая и акмеологическая теория деятельности (Г.В.Суходольский, Б.Г.Ананьев, Н.В.Кузьмина, А.А.Реан, и др.); психологическая теория

менеджмента (по А.В.Карпову<sup>9</sup> и Г.С.Никифорову<sup>10</sup>); теория мотивации (Е.П.Ильин, 1998 и др.); идеи о диалектической взаимосвязи педагогической теории и практики (Г.С.Арефьева, Е.А.Симонян, В.И.Журавлев и др.); концептуальные взгляды на личность, как высшую ценность и цель педагогического процесса (А.В.Барabanщиков, В.Н.Герасимов, В.И.Вдовюк, Я.А.Коменский, А.Ф.Назаренко, В.С.Олейников, А.В.Стремоухов, В.А.Сухомлинский, В.И.Хальзов, К.Д.Ушинский, Я.Я.Юрченко и др.); принципы системного анализа психических и педагогических явлений, идеи о междисциплинарных связях в системе наук о человеке и о комплексном подходе к его изучению (Б.Г.Ананьев, А.В.Барabanщиков, В.Кузьмина, В.А.Якунин и др.); представления о деятельности как основе общего психического и профессионального развития человека и о культуре профессиональной деятельности (Б.Г.Ананьев, С.П.Безносков, Л.И.Коновалова, А.Н.Леонтьев, С.Л.Рубинштейн, Ю.А.Шаранов и др.); акмеологический подход к анализу личности, к организации профессиональной деятельности, обучения и воспитания (Б.Г.Ананьев, В.Л.Васильев, В.Н.Герасимов, В.В.Карпов, Н.В.Кузьмина, В.С.Олейников, В.Я.Слепов, Е.И.Степанова, В.Л.Щеголев и др.); идеи об индивидуализации и интенсификации обучения и воспитания (Н.Ф.Гейжан, С.В.Кошелева, Л.С.Макаренко, И.А.Скопылатов); подход к обучению как к процессу управления психическим развитием человека (Б.Г.Ананьев, В.Я.Кикоть, Н.Ф.Талызина, В.А.Якунин и др.); теоретические основы педагогики и психологии, концепции проектирования и развития систем общего и высшего профессионального образования, психологического обеспечения образовательного процесса и профессиональной деятельности (Ю.К.Бабанский, А.В.Барabanщиков, В.Л.Васильев, В.В.Давыдов, А.Т.Иваницкий, В.В.Карпов, С.В.Кошелева, Н.В.Кузьмина, Б.Т.Лихачев, А.С.Макаренко, А.Ф.Назаренко, С.Л.Рубинштейн, В.Ю.Рыбников, Н.Н.Силкин, В.Я.Слепов, В.А.Сухомлинский, К.Д.Ушинский, Н.Ф.Феденко, О.А.Шаранов и др.); личностно-социально-деятельностный подход к подготовке кадров к выполнению педагогических функций (Л.В.Барabanщиков, С.П.Безносков, В.И.Вдовюк, В.И.Герасимов, В.П.Давыдов, В.Л.Маришук, В.И.Хальзов, В.А.Щеголев, А.Г.Шестаков, Я.Я.Юрченко и др.); современные подходы к разработке новых психолого-педагогических технологий, методик анализа и воздействия на личность (В.П.Беспалько, Н.Ф.Гейжан, М.В.Кларин, Л.И.Коновалова, А.А.Кочин, В.Ю.Рыб-

<sup>8</sup> Крутик А. Б., Никитина Т. В. Организация страхового дела. – СПб.: 1999. – С. 85.

<sup>9</sup> Карпов А. В. Психология менеджмента. – М.: 2003.

<sup>10</sup> Психология менеджмента ...

ников, Н.Н.Силкин, И.А.Скопылатов, А.В.Стремоухов, А.Г.Шестаков, В.М.Пронин и др.). Для достижения цели научного исследования применены следующие *методы*: *методы сбора информации – теоретический* (изучение научных и методических материалов – для определения теоретических достижений психолого-педагогической науки и изучение соответствующей нормативной документации и практических достижений в военно-профессиональной среде деятельности (ВМФ)); *эмпирический* (использование эмпирической базы данных по результатам психодиагностического тестирования); *методы научного познания* – дедукция (вывод заключения о том, что военный руководитель должен обладать теми же личностными особенностями, что и руководитель любой другой сферы деятельности); сравнение (статистическое исследование «образы» ПС различных групп – модельных экипажей); измерение (в статистическом исследовании объекта); аналогия (сопоставление блока качеств, относимых к управленческим способностям и «образов» (теоретического и фактического) военных руководителей – командиров экипажей подводных лодок); лабораторный эксперимент (применение разработанной методики МОК на основе типовой модели контроля качества результатов в задаче урегулирования противоречия «среда» – «деятельность»); естественный эксперимент («осознание работником себя как испытуемого» – в формулировке психологии труда или «мысленная постановка обучающего на место обучаемого» – моделирование условий-ограничений для решаемой задачи – с позиций педагогики и педагогической психологии); нормативная методика по изучению психологической совместимости специалистов подводных лодок руководящего профиля – «Психологическая совместимость» (на основе личностных опросников СМИЛ, 16-ФЛО, УСК, МОС в редакции В.Ю.Рыбникова) – в качестве квалификационного критерия для выполнения классификации БД; психограммы – для изучения субъекта деятельности (коллективного – КСД); *методы обработки данных* – графический метод решения системы линейных уравнений (распознавание описательного эталона ПС); математико-вероятностные методы – для проведения математической обработки данных; программа Excel – для расчёта критерия и статистической обработки данных; *метод анализа явления/процесса* – статистический анализ – для анализа явления/процесса в формализованном виде; автоматизированный психодиагностический комплекс «Позиция» – для *получения* индивидуальных *числовых значений* по результатам автоматизированного психологического тестирования по комплексу «психологическая совместимость (ПС)».

*Основные результаты и их научная новизна. Психологическая совместимость как профессионально значимое для управленческой деятельности качество субъекта управления* рассмотрена в аксиологическом контексте как потенциальный прогностический вид управленческого ресурса; методический инструментарий управленческого контроля развития психологического явления в объекте управления разработан на основе *интеграции военной и невоенной научной методологии* – психологических, математико-статистических и психологических методов и методик *в педагогических целях создания управленческой задачи научного уровня*, представляющей по сути *ориентировочную основу научного саморазвития субъекта управления*; *научное исследование* выбрано как *вид развивающего педагогического самовоздействия на уровень профессиональной психологической компетентности субъекта управления*, способ *педагогического управления направленностью профессионализации*. В результате сформирована *ориентировочная основа программы профессионального саморазвития субъекта управления* (посредством постановки и решения проблемной научной задачи) *и ряд теоретических и прикладных результатов*: (1) психологическая совместимость (ПС) представляет собой комплекс свойств подструктуры управленческих способностей, который: (а) может оказывать как позитивное, так и негативное влияние на КСД, повышая или понижая эффективность управления как самим коллективом (экипажем), так и его деятельностью; (б) может иметь как отрицательную, так и положительную значимость для коллективного субъекта деятельности, выступающего объектом изучения; (в) способен влиять на содержание и смысл деятельности КСД изменением своей качественной структуры; (г) может рассматриваться как потенциальный ускоритель, способный изменять скорость процесса развития КСД; (2) оптимизация (улучшение итоговых показателей) коллективного субъекта деятельности возможна путем усовершенствования *социально-психологического ресурса руководителей*; 3) *методика опережающего контроля (МОК) субъективного фактора в КСД*, которая, по существу, представляет собой *мотивационную основу самоконтроля руководителя современного уровня*, способного к реализации стратегии продуктивного взаимодействия с «управляемой стороной» в системе «человек – человек», а потому несущей в себе определённые ограничения-пределы выполняемости управленческих решений в силу законов внутриличностного (психического) развития; (4) *психограмма «эталонного» (критериального по качеству) «образа» психологической совместимости* руководителя, реализующего профессиональную деятельность в особо сложных условиях; (5) *модель диагностики и*

управления ситуацией противоречия между «средой» и «деятельностью».

Теоретический анализ психолого-педагогической сущности требований управленческой деятельности к субъекту управлению позволил сделать выводы о том, что: психологическая совместимость может рассматриваться как: «ресурсный» компонент психологической структуры деятельности; фактор эффективности коллективной деятельности; фактор стабильности управленческой деятельности; «связующее» между управленческой деятельностью и субъектом управляющим (деятельностью и личностью); подструктура (компонент) управленческих способностей руководителя; ресурсная составляющая профессиональной управленческой компетенции; средством управления является управленческое взаимодействие, а в контексте теории управления оно является отражением типа управленческой стратегии руководителя КСД; «средством и механизмом обеспечения эффективности» функционирования системы управления является контроль, а в условиях инерционности системы – опережающий контроль; методы управления можно представить укрупненной классификацией: (1) методы управления «Личностью» (самоуправление или воздействие на подчинённого); (2) методы управления «Средой» деятельности (групповыми процессами); (3) методы управления «Деятельностью» (целевая направленность на решение индивидуальных и совместных задач группы или организации); под психолого-педагогической сущностью деятельности можно понимать сам факт наличия некоторых «образцов», представляющих собой либо критериальные «вершины» вероятностной достижимости предыдущих субъектов деятельности, либо «точку отсчета» – для последующих. Иначе говоря, их можно принимать в качестве некоторого идеального – как ориентира выбора вектора профессионального уровня развития субъектами деятельности; психолого-педагогическая сущность личности состоит в том, что, вовлекаемая в определённую среду деятельности в качестве субъекта (индивидуального или коллективного), она неизбежно начинает очередной период своего совершенствования – «от достигнутого» ею ранее – посредством решения новых (для нее) задач, определяемых средой деятельности. Тем самым она «вступает во взаимодействие» с деятельностью – последовательно пополняя ее собственным вкладом, новыми для этой деятельности решениями – «плодом» собственных усилий (осознаваемой активности) на основе собственного деятельного ресурса.

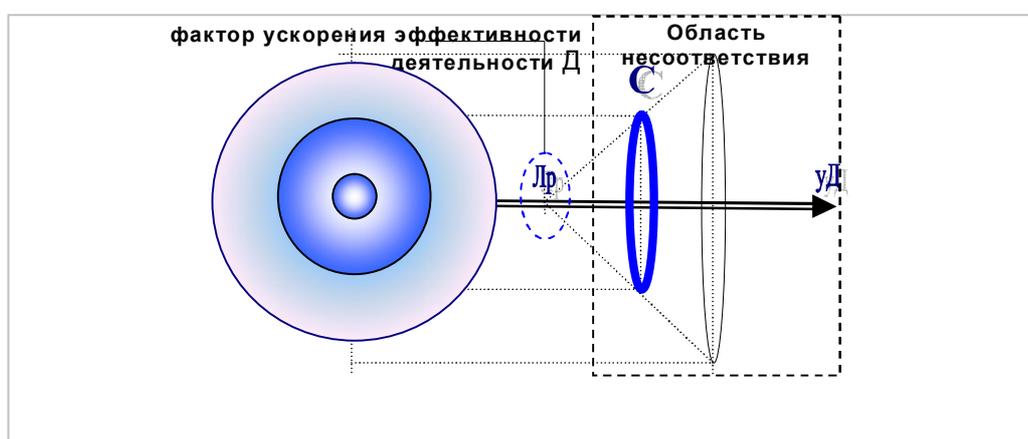
Теоретический анализ особенностей профессиональной управленческой среды на примере

военно-профессиональной деятельности позволил сделать выводы о том, что: (1) задача обеспечения эффективности коллективной деятельности может быть решена с помощью одного из методов регулирования кадровых процессов – за счет внешнего кадрового резерва через систему комплектования, обеспечиваемую системой профессионального психологического отбора специалистов руководящего профиля; (2) основной особенностью управленческой деятельности в военно-профессиональной среде является экстремальность условий и воздействий, что обуславливает повторяемость необходимости принятия управленческих решений объективно; (3) в практике профессионального психологического отбора военно-профессиональной среды деятельности (военно-морского флота как вида такой среды) разработан и практически хорошо проработан методический инструмент измерения прогнозной оценки психологической совместимости командиров, позволяющий классифицировать кандидатов по уровню их квалификационного соответствия требованиям деятельности. Обобщение результатов теоретического анализа позволили заключить, что: способность руководителя к продуктивному взаимодействию в коллективном субъекте деятельности обеспечивается специфическим комплексом личностных качеств (свойств), а особенности условий военно-профессиональной среды деятельности объективно «сужают» потенциальный резерв пополнения профессионального управленческого кадрового ресурса. Для потенциального же руководителя это, с одной стороны, «повышенная планка», а с другой – естественная возможность не только самореализации уже имеющихся способностей, но и – объективная возможность саморазвития в «индикаторных» ситуациях, формирующихся в военно-профессиональной среде в те естественные периоды, когда происходит снижение резерва кадрового пополнения. И именно этими вероятностными ситуациями обусловлена возрастающая в такие периоды значимость руководителей, обладающих особыми психолого-педагогическими качественными способностями руководителей, профессионалов – «управленцев».

В результате эмпирического анализа процесса развития социально-психологического явления в идеализированном объекте управления была сформирована методическая часть методики опережающего контроля развития субъективно-го фактора (МОК), посредством которой м.б. решена управленческая задача «опережающего» контроля развития социально-психологического явления «психологическая совместимость» в коллективном субъекте деятельности, которая может рассматриваться в качестве развивающей по отношению к субъекту деятельности, по-

скольку дает возможность решить ситуативную психологическую задачу управленческого профиля («опережающий» управленческий контроль, целенаправленный либо на своевременное прогнозирование риска деструктивных внешних проявлений в КСД, либо на принятие решения по выбору психологических методов коррекции управления в КСД). Противоречие между средой (ее возможностями) и деятельностью (ее возрастающими объективно требованиями к субъекту профессионального управления), представлено для наглядности в виде *геометрической модели* подхода к урегулированию ситуативного диалектического противоречия (рис. 1.), из которой можно понять смысл алгоритма гипотетического решения: если среда деятельности показывает ограниченность личностных возможностей, если известно объективное повышение профессиональных требований деятельности, то необхо-

димо снижение личностно-деятельностных несоответствий посредством активного развивающего самовоздействия субъекта управления. Схематически для наглядности сформированную в ходе педагогического эксперимента ориентировочную основу образовательной программы научного саморазвития представлен на рис. 2. Решение содержит в себе гипотетическую логику «Д → С → Л», смысл которой состоит в определении психологической основы профессиональных требований современной управленческой деятельности, особенностей одного из видов среды ее реализации и методологических возможностей контрольного измерения психологического фактора коллективной деятельности как одного из возможных направлений оптимизации результативности коллективной деятельности за счет снижения риска «человеческого фактора».



**Рис. 2.** Геометрическая интерпретация противоречия и подхода к его урегулированию где *уД* – (управленческое) «деятельностное»; *С* – «средовое»; *Лр* – «личностное» руководителя

*Заключение.* Таким образом, теоретически и экспериментально показано, что (1) в процессе психолого-педагогического эксперимента сформирована модельная, профессионально ориентированная на субъекта управления, научная подготовка к управлению в среде потенциального субъективного, социально-психологического, риска, которая может рассматриваться как *ориентировочная основа профессионально-личностно ориентированной программы профессиональной подготовки субъекта управления* на уровне сложности научной задачи как форма профессиональной образовательной подготовки, содержанием которой является самостоятельное научное исследование сущности, теоретической и практической роли и эмпирического развития профессионального социально-психологического явления «психологическая совместимость»; (2) *педагогическое*

*самоуправление*<sup>11</sup> процессом самостоятельной подготовки к управлению применимо в качестве *решения развивающей педагогической «задачи»* в традиционной процессуальной структуре научного исследования, на основе общенаучной логики познания «от общего к частному» посредством задачной технологии и конструирования профессионально ориентированной (на субъекта профессиональной управленческой деятельности) методики «опережающего» контроля ПС («МОК»); (4) *научная подготовка* применена одновременно как *форма (а) повышения квалификации*<sup>12</sup> и (б) *экспериментальной профессиональной развивающей самоподготовки субъекта управления*, что в итоге позволило получить психолого-педагогические результаты в виде теорети-

<sup>11</sup> Бим-Бад Б.М. Педагогический энциклопедический словарь. – М.: 2002. – С. 254.

<sup>12</sup> Леднев В.С. Научное образование: развитие способностей к научному творчеству. – М.: 2002. – С. 43.

ческих положений о профессиональном социально-психологическом явлении «психологическая совместимость» и прикладных педагогических результатов – развивающей методики развивающего типа и гипотетической модели

диагностики и урегулирования противоречия типа «среда – деятельность» посредством педагогического «самовоздействия» Л → Д (т.е. педагогического воздействия на внутриличностное развитие субъекта управления).

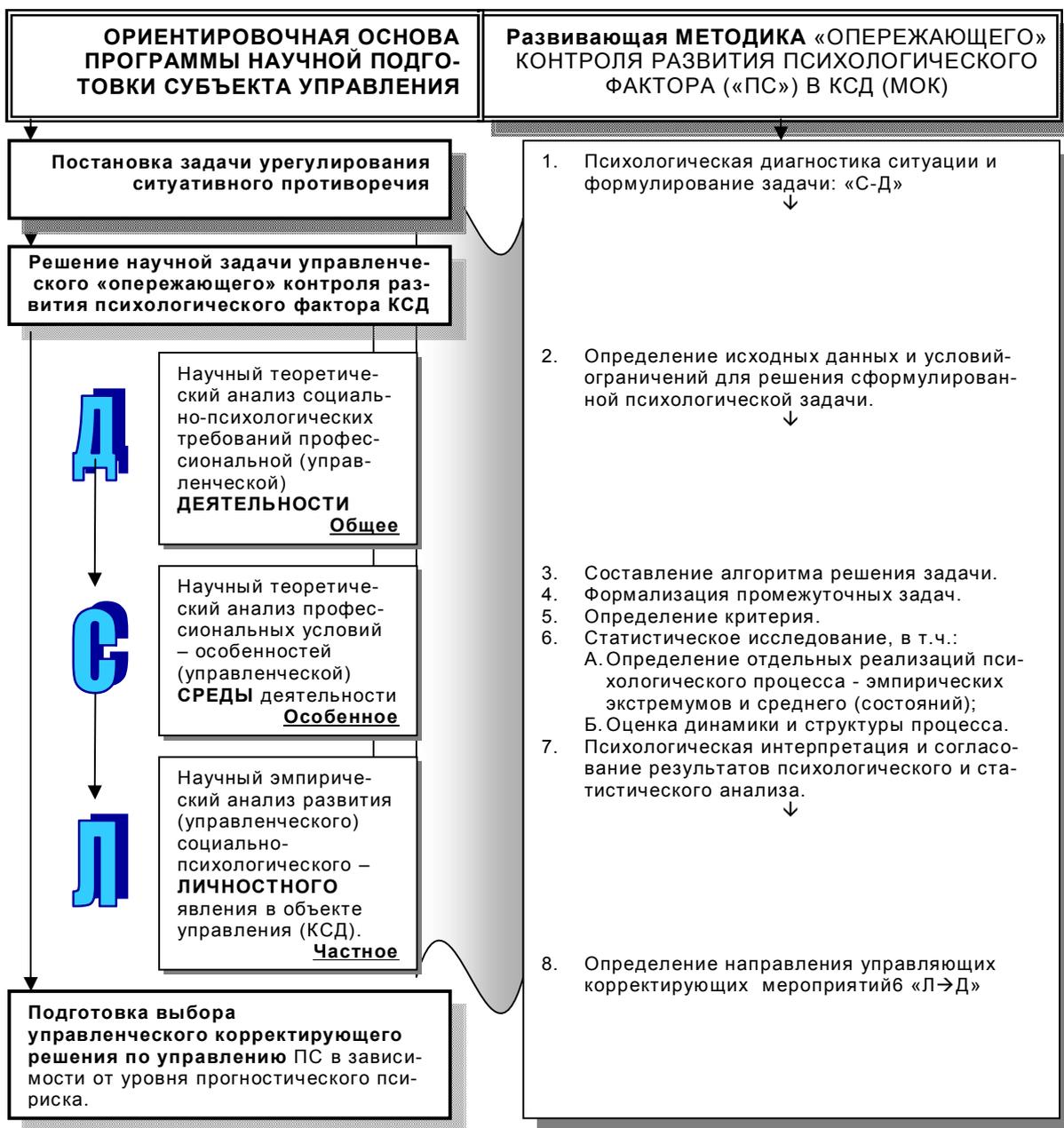


Рис. 3. Ориентировочная основа образовательной программы научного саморазвития субъекта управления

Таким образом, в педагогических целях задействован самоконтроль как механизм социализации<sup>13</sup>, самомотивация научного исследования в

познавательных целях как способ развития «способностей к научному творчеству (проблемной, прогностико-гипотетических, аналитико-проверочных и др.)»<sup>14</sup> и (2) получения значимого для общества научного продукта – новой объ-

<sup>13</sup> Кон И.С. В поисках себя. – М.: 1984; Берне Р. Развитие Я-концепции и воспитание / Пер. с англ. – М.: 1986; Ольшанский Д.В. «Я сам!». – М.: 1986; Ольшанский Д.В. Взросление «Я». – М.: 1988; Осницкий А.К. Саморегуляция деятельности школьника и формирование активной личности. – М.: 1986; Орлов Ю.М. Самопознание и самовоспитание характера. – М.: 1987; Как построить своё «Я»

/ Под ред. В.П.Зинченко. – М.: 1991; Karoly P. Self-management problems in children, в кн.: Behavioral assesment of Childhood dicokders, N. Y., 1981.

<sup>14</sup> Мотивация и мотивы / Е.П.Ильин. – СПб.: 2003. – С. 282 – 283.

ективной информации, развивающей науку<sup>15</sup> и научная подготовка «в порядке самообразования и повышения квалификации»<sup>16</sup> как способ проблемного обучения и профессионального (управленческого) «совершенствования умений» – в области теоретической подготовки (структурирования процесса теоретического решения проблемы – постановка задачи решения проблемной ситуации, формулирование и проверка гипотезы)<sup>17</sup>.

В целом представленное решение согласуется также – с педагогической концепцией «обучение как процесс управления» (А.А.Якунин)<sup>18</sup> и развивающей моделью образования (В.В.Давыдов, В.В.Рубцов)<sup>19</sup>, но может рассматриваться как принципиально новое как педагогическое решение, реализация которого ориентировано на самостоятельный вид субъекта образования, представляемого педагогической диадой «обучае-

мый – обучающий» в одном и том же лице, как субъекта, обладающем профессиональной образовательной квалификацией и опытом профессиональной управленческой деятельности, качественно «проблемного» субъекта, субъективного «мотиватора» педагогического решения формирования педагогических примеров решения научных профессионально ориентированных задач и создания лично ориентированных образовательных программ.

<sup>15</sup> Леднев В.С. Научное образование: Развитие способностей к научному творчеству. – М.: 2002. – С. 44 – 46.

<sup>16</sup> Там же. – С. 44.

<sup>17</sup> Там же. – С. 47.

<sup>18</sup> Бордовская Н.В., Реев А.А. Педагогика. – СПб: 2000. – С. 107.

<sup>19</sup> Там же. – С. 69.

## PEDAGOGICAL AUTONOMY AS FACTOR OF EFFECTIVE ACADEMIC QUALIFICATION AND PERSONAL DEVELOPMENT IN VOCATIONAL EDUCATION MODEL

© 2010 G.V.Popova<sup>o</sup>

St.Petersburg State Polytechnical University

The article considers the issue of the pedagogical formation focused on the professional entity of management of the modelling scientific preparation programme in the process of self-directed psychological-pedagogical experiment, on the basis of a training problem of the administrative «advancing» control of the development of social-psychological phenomenon in the collective entity of activity (using the example of an idolized management object).

Key words: pedagogical situation, education, scientific training, management entity, pedagogical autonomy

<sup>o</sup> Popova Galina Valentinovna, Cand. Sc. in Pedagogics, post-doctoral student of the Mathematics department, Institute of International Educational Programs.  
e-mail: [pgvsb@yandex.ru](mailto:pgvsb@yandex.ru)