

КОНЦЕПТУАЛЬНІ ОСНОВИ ДОСЛІДЖЕННЯ ОСОБЛИВОСТЕЙ ФОРМУВАННЯ РЕФЛЕКСИВНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ УПРАВЛІНЦІВ

Стаття присвячена проблемі формування здатності управлінців до рефлексії в системі корпоративної взаємодії. Аналізуються основні підходи до визначення поняття рефлексивна компетентність, розглядаються можливості її розвитку психологічними методами.

Ключові слова: рефлексивна компетентність, методи навчання, тренінг, корпоративна взаємодія

Статья посвящена проблеме формирования способности управленцев к рефлексии в ситуациях корпоративного взаимодействия. Анализируются основные подходы к определению понятия рефлексивная компетентность, рассматриваются возможности ее развития психологическими методами.

Ключевые слова: рефлексивная компетентность, методы обучения, тренинг, корпоративное взаимодействие

The article is devoted to a problem of development of ability of managers to a reflection in situations of corporate interaction. There are analyzed main approaches to concept definition reflexive competence, possibilities of its development by psychological methods.

Key words: reflexive competence, teaching methods, training, corporate interaction

Актуальність та постановка проблеми. Підвищення якості професійної та психологічної підготовленості вищих керівних кадрів, ступеню їх професійної компетентності належить до переліку актуальних завдань, на вирішення яких спрямовані зусилля психологів. Свідченням зростаючого інтересу психологів до цієї проблематики є праці Дж.Равена, Б.Оскарссона, А.Л.Андреєва, І.О.Зимньої, О.Є.Лебедева, Н.В.Кузьміної, Т.М.Титаренко, А.В.Хуторського. Концентруючи увагу на вивченні особливостей професійної самосвідомості представників соціономічних професій, психологи не оминули і діяльність управлінців. Особливості діяльності цієї професійної групи досліджені в роботах Р.Л.Кричевського, А.В.Карпова, В.В.Москаленко, Л.Е.Орбан-Лембрик, Г.М.Авер'янової, І.В.Білоконь, Н.М.Дембицької, Л.А.Вайнштейна з позицій типологічного та компетентнісного підходів. Однак багатоплановість існуючих підходів та термінологічна невизначеність суттєво ускладнюють процес створення цілісної концепції розвитку професійної компетентності керівників.

Основна увага в дослідженнях приділяється вивченню особливостей професійної самосвідомості та компетентності майбутніх менеджерів, рядових та менеджерів середньої ланки, в той час як емпіричних досліджень, спрямованих на вивчення професійної самосвідомості та рефлексивної компетентності топ-менеджерів, відверто бракує. А саме від управлінців вищої керівної ланки багато в чому залежить доля актуальних економічних перетворень в українському суспільстві. І поки що спостерігається певний розрив між теоретичними та

корпоративної взаємодії.

Мета статті полягає у теоретико-методологічному обґрунтуванні дослідження особливостей формування рефлексивної компетентності управлінців.

Теоретико-методологічні засади дослідження. Проблема осмислення себе в професії, осмислення власне самої професії в останні роки ставилася вельми гостро цілою низкою вітчизняних дослідників (О.Ю.Артем'єва, О.Г.Асмолов, О.О.Бодальов, О.Ф.Бондаренко, Б.С.Братусь, Л.Ф.Бурлачук, М.Є.Бурно, Ф.Ю.Василюк, А.Ф.Єрмошин, В.П.Зінченко, В.П.Казміренко, З.Г.Кісарчук, О.Ф.Копйов, О.С.Кочарян, О.М.Лактіонов, С.Д.Максименко, М.Р.Мінігалієва, Н.І.Пов'якель, О.П.Саннікова, О.Т.Соколова, О.Й.Сосланд, В.М.Цапкін, Н.В.Чепелева, Ю.М.Швалб, Н.Ф.Шевченко, А.В.Юревич, Т.С.Яценко).

Важливим фактором розвитку професійної самосвідомості визнається рефлексивна компетентність. Роль рефлексії у розвитку й становленні особистості та соціуму відзначали у своїх дослідженнях філософи та психологи різних часів (М.О.Бердяєв, Г.О.Голіцин, А.З.Зак, В.В.Давидов, Д.Д'юї, Д.Кампер, О.А.Кузьмін, О.К.Осницький, М.О.Розов, А.В.Россохін, С.Л.Рубінштейн, Савчук В.В., В.І.Слободчиков, І.Фіхте, Г.А.Цукерман та Г.П.Щедровицький). В працях Г.П.Щедровицького рефлексія розглядається в двох формах: колективній та індивідуальній. В дослідженнях А.А.Бізяєвої, В.О.Кутьєва, Я.С.Турбовського рефлексія визначається як процес перетворюючого та ретроспективного аналізу професійних проблем.

Проблемі розвитку рефлексивної свідомості на різних етапах онтогенезу та у певних аспектах професійного становлення присвячено праці М.Ю.Варбан, А.М.Виногородського, М.Келесі, Т.М.Яблонської, В.І.Слободчикова. На необхідність інших людей для розвитку рефлексивних процесів індивіда звертають увагу Є.І.Головаха, Ч.Кулі, О.П.Огурцов, Н.В.Паніна, Є.Е.Смирнова, А.П.Сопіков, В.М.Титов, Г.П.Щедровицький. На розвитку рефлексії в умовах спільної діяльності концентрували увагу та розробляли відповідні методи М.І.Найдьонов, Л.А.Найдьонова, І.М.Семенов, С.Ю.Степанов.

В структурі професійної діяльності рефлексія розглядається психологами в різних аспектах: як компонент професійної підготовки (І.І.Ільєсов, І.Л.Можаровський); як системотвірний механізм пізнання (С.Л.Рубінштейн, М.С.Міріманова); як професійно важлива якість (В.І.Загвязинський, В.В.Краєвський); як компонент професійної творчості (В.А.Кан-Калік, І.Я.Лернер, Н.Д.Нікандров), як необхідний компонент інноваційної діяльності (Л.С.Подимова, В.А.Сластьонін). В дослідженнях О.С.Анісімова, В.Г.Богіната С.В.Сидорова формулюються передумови проектування рефлексивної компетентності. В роботах І.М.Семенова, С.Ю.Степанова, А.В.Хуторського сформульовано положення про зміст та структуру рефлексивної компетентності.

Розробка концептуальних основ дослідження викликає необхідність аналізу та уточнення поняття рефлексивна компетентність. Тим більше, що поглядам психологів щодо визначення сутності поняття рефлексивна компетентність властива певна поліваріативність.

Одне з перших визначень рефлексивної компетентності було надано О.А.Поліщук. Вивчаючи професійні якості державних службовців, дослідниця визначила рефлексивну компетентність як «професійну якість особистості, що дозволяє найбільш ефективно та адекватно здійснювати рефлексивні процеси,

реалізацію рефлексивної здатності, що забезпечує процес розвитку та саморозвитку, сприяє творчому підходу до професійної діяльності, досягненню її максимальної ефективності та результативності» [21].

Загальний характер та універсальність визначення даної категорії дозволили багатьом дослідникам використовувати його для вивчення психологічних особливостей представників різних професійних сфер, зокрема педагогічної. Так, практично ідентичне за змістом визначення можна знайти в працях Ю.В.Кушеверської, яка розглядає рефлексивну компетентність одночасно як системотвірний компонент професійної педагогічної діяльності та як особистісну якість, що забезпечує ефективність та результативність цієї діяльності [12].

Акцент на забезпеченні професійних та життєвих досягнень при визначенні рефлексивної компетентності прослідковується і в працях інших дослідників. В.А.Метаєва розглядає рефлексивну компетентність як акмеологічний феномен, що сприяє досягненню найвищих результатів в діяльності. Саме це дозволяє дослідниці визначати рефлексивну компетентність як метакомпетентність [14].

В контексті педагогічної діяльності розглядає рефлексивну компетентність Г.А.Полякова, яка визначає рефлексивну компетентність як «інтегративну особистісну якість, що характеризує ступінь опанування сукупністю рефлексивних компетенцій» [22]. На думку автора, рефлексивна компетентність передбачає включення професійно-особистісних якостей педагога, а також його готовність до рефлексивної діяльності з використанням знань, вмінь та навичок, професійного та життєвого досвіду.

В контексті розвитку управлінської компетентності аналізує дану категорію С.С.Міхєєв. Спираючись на теоретико-методологічну базу акмеологічних досліджень, автор розглядає суб'єктивні фактори розвитку управлінської компетентності: високий рівень теоретичних знань, практичних вмінь та навичок, творче мислення, рефлексивну та аутопсихологічну компетентність, самооцінку та саморегуляцію, ставлення до професії, професійно-управлінську спрямованість та професійно важливі якості [15].

При цьому, С.С.Міхєєв зазначає, що в акмеологічних дослідженнях (А.С.Гусева, І.В.Єлшина, О.І.Жданова, В.Б.Нарушак, Л.А.Степнова) рефлексивна компетентність традиційно розглядається разом з близькою за змістом аутопсихологічною компетентністю, яку розуміють як здатність до продуктивного самопізнання, самооцінки, самодіагностики, що, в свою чергу, дозволяє ефективно та доволіно здійснювати саморегуляцію, позитивно спрямовувати процеси самомотивації та саморозвитку [15].

Фактично у даному випадку мова йде про вміння розвивати та використовувати власні психологічні ресурси, створювати сприятливі ситуації для управлінської діяльності, досягнення значущих результатів в управлінні. Подібна точка зору кореспондується з поглядами інших психологів. Так, на думку І.М.Войтик, рефлексивна компетентність є важливим фактором професійного самовдосконалення особистості та визначає саморозвиток як найбільш ефективний тип розвитку та становлення професійної діяльності [4].

Використання розширених, але синонімічних за своїм змістом визначень рефлексивної компетентності є достатньо поширеною практикою серед психологів. Наприклад, Г.І.Давидовою використовується термін «професійна

рефлексивна компетентність» [5], а Н.В.Дмітрієва, Н.В.Шелепанов, І.С.Валіуліна – термін «рефлексивно-креативна компетентність» [6], О.В.Піскунова – термін «рефлексивно-проектна компетентність» [20].

З нашої точки зору, розглянуті моменти дають підстави об'єднувати зміст категорій рефлексивна компетентність, аутопсихологічна компетентність, професійна рефлексивна компетентність, рефлексивно-креативна компетентність та рефлексивно-проектна компетентність. І надалі в нашому дослідженні ми будемо використовувати термін рефлексивна компетентність як об'єднавчу назву даної категорії.

Досить варіативними є погляди психологів на визначення структури рефлексивної компетентності. Г.І.Давидова виокремлює наступні основні компоненти рефлексивної компетентності: міжособистісне спілкування, професійно-ділові відносини, культурно-ціннісні відносини та рефлексивні відносини [5].

Іншу точку відліку при визначенні структури рефлексивної компетентності обрано Л.Є.Калініною та Ю.В.Кушеверською. Спираючись на основні положення діяльнісного підходу, дослідниці визначають в структурі рефлексивної компетентності когнітивний, операційний та особистісний компоненти [9;12].

Не ставлячи під сумнів можливість такого виокремлення, в даному випадку ми погоджуємося з критичними зауваженнями І.А.Стеценко та Г.А.Полякової стосовно того, що при такому підході не враховується мотиваційний компонент [24]. На необхідності його врахування особливий акцент було зроблено І.О.Зимньою, яка, пропонуючи власний концептуальний погляд на загальну структуру компетентності, виокремлювала наступні її компоненти: готовність до прояву компетентності (мотиваційний компонент), володіння знанням змісту компетентності (когнітивний компонент), досвід прояву компетентності в різних стандартних та нестандартних ситуаціях (поведінковий компонент), ставлення до змісту компетентності та об'єкту її застосування (ціннісно-смісловий компонент), а також емоційно-вольова регуляція процесу та результату прояву компетентності [8]. Спираючись на підхід І.О.Зимньої, схожу структуру рефлексивної компетентності пропонують І.А.Стеценко та Г.А.Полякова, які виокремлюють наступні компоненти: мотиваційно-цільовий блок, процесуально-змістовий блок, емоційно-вольовий блок та контрольо-оцінний блок [24].

Варто відзначити, що розвиток категорії рефлексивна компетентність тісно пов'язаний з розробкою уявлень про неї саме в системі підвищення професіоналізму керівних кадрів. Суттєвий внесок в цьому напрямку, крім

згаданої нами раніше О.А.Поліщук, було зроблено С.Ю.Степановим та І.Н.Семеновим, які визначають рефлексивну компетентність як «складне утворення, в структуру якого входить: знання про рольову структуру та позиційну організацію колективної взаємодії (кооперативний тип рефлексії), уявлення про внутрішній світ іншої людини, причини її вчинків (комунікативний тип рефлексії); вчинки, поведінка та образи власного «Я» як індивідуальності (особистісний тип рефлексії); знання про об'єкт та способи дії з ним (інтелектуальний тип рефлексії).

Окремий предмет зацікавленості психологів, які займаються даною проблематикою, становлять організаційні умови, методи та стратегії розвитку рефлексивної компетентності.

Аналіз психологічних досліджень, присвячених розгляду цих аспектів, показує, що навіть у визначенні терміну організаційні умови серед науковців

немає єдності. Так, О.І.Козирєва визначає організаційні умови «як сукупність об'єктивних можливостей, що забезпечують успішне виконання поставлених завдань» [11]. Інші вчені, наприклад, Т.К.Клименко [10], Н.А.Переломова [19], досліджуючи проблеми інноваційної освіти на етапах професійної підготовки, виокремлюють зовнішні умови (створення інноваційного середовища, насиченість змісту навчання духовними цінностями) і внутрішні умови (збільшення кількості ступенів свободи особистості, накопичення духовно-практичного досвіду, оволодіння продуктивними формами самотвірної діяльності).

Більш конкретно, щоправда на прикладі педагогічної взаємодії, організаційні умови розвитку рефлексивної компетентності описані Г.А.Поляковою, яка запропонувала комплекс умов, який включає: 1) готовність до прояву рефлексивної компетентності суб'єктів психолого-педагогічної взаємодії; 2) впровадження технології поетапного формування рефлексивної компетентності суб'єктів психолого-педагогічної взаємодії [22]. У даному випадку, автором описані не тільки умови, але й певна стратегія формування рефлексивної компетентності.

Власний погляд на розвиток рефлексивної компетентності запропоновано О.В.Піскуною. Дослідниця вважає, що послідовність формуючих дій може бути описана за наступною схемою: мета діяльності – рефлексивний аналіз ситуації – вибір, проектування та конструювання засобів діяльності на основі рефлексії – реалізація проекту – рефлексія на розрізненні проекту та реалізації (мети та результату). [20].

Н.П.Максимченко пропонується модель, яка передбачає одночасне формування всіх компонентів рефлексивної компетентності. Однак, кожен з етапів має пріоритетний напрямок розвитку певних компонентів рефлексивної компетентності. Сама модель складається з чотирьох етапів: 1) пріоритет – формування особистісного компоненту (знання теорії професійного спілкування, формування стійкої мотивації, особистого інтересу); 2) пріоритет – розвиток інтелектуального компоненту (інформаційне збагачення спеціальними знаннями, формування соціально-психологічної культури); 3) пріоритет – формування комунікативних вмінь (рефлексивно-комунікаційні вправи, розв'язання професійних завдань); 4) пріоритет – потреба в самореалізації (ділові ігри, спрямовані на зв'язок теоретичних знань з практикою) [13].

Таким чином, незважаючи на певні відмінності у поглядах на розвиток рефлексивної компетентності, в розглянутих нами підходах є дещо спільне: 1) всі автори сходяться в тому, що рефлексивна компетентність може бути сформована за рахунок створення спеціальних організаційних умов; 2) стратегія формування рефлексивної компетентності повинна бути поетапною; 3) початок рефлексивної компетентності передбачає створення відповідної мотивації; 4) зміст переважної більшості етапів визначається специфікою реальної професійної взаємодії; 5) кожен з етапів має своє пріоритетне завдання пов'язане з уявленням про структуру рефлексивної компетентності; 6) заключні етапи передбачають використання інтегруючих технологій. Зазначені особливості ми плануємо врахувати при розробці власної програми формування рефлексивної компетентності керівників.

Серед методів, які пропонується використовувати для розвитку рефлексивної компетентності, дослідниками також використовується досить широка палітра.

Цікавий підхід до розвитку рефлексивних механізмів запропоновано М.І.Найдьоновим, Л.А.Найдьоновою та Л.В.Григоровською [16; 18]. Спираючись на положення про рефлексивний потенціал групи, науковці концентрують увагу на індивідуальних внесках в групову рефлексію. Це дало їм змогу виявити феномен аутсорсінгу рефлексії – можливості використовувати зовнішні рефлексивні потужності партнера по спілкуванню не тільки для досягнення спільного результату, але й для забезпечення у подальшому самостійного творчого пошуку. Провідним методом розвитку рефлексивних механізмів дослідниками визначено метод груп-рефлексії, ефективність використання якого було доведено в межах спеціальних експериментальних досліджень та апробації авторських програм творчого рефлексивно-групового тренінгу [17; 18].

Н.Ф.Радіонова, А.П.Тряпідина вважають, що при проектуванні змісту професійної підготовки за логікою компетентнісного підходу одиницею її побудови повинна бути професійна задача. З їхньої точки зору, сукупність професійних завдань утворює зміст професійної підготовки, а етапи становлення рефлексивної компетентності визначають логіку розгортання змісту [23].

А.В.Дубакова, Н.П.Максимченко виокремлюють наступні різновиди задач, які можуть використовуватись з метою розвитку рефлексивної компетентності: 1) ситуаційні задачі (стимулюють творче ставлення до професійної діяльності); 2) мотиваційні ситуаційні задачі (спрямовані на формування мотивів досягнення рефлексивної компетентності); 3) дискурсивно-педагогічні задачі (сприяють розвитку культури спілкування, формуванню стилю індивідуальної діяльності, набуттю та закріпленню знань); 4) творчі рефлексивно-піктографічні задачі (орієнтовані на усвідомлення особливостей рефлексивної компетентності та її складових, аналіз власних дій в контексті певної ситуації з позицій рефлексивної компетентності); 5) гностично-евристичні задачі (розвивають критичне мислення, вміння виходити з комплексних рефлексивних ситуацій з опорою на логіку та інтуїцію) [7;13]. Серед них, на думку Н.П.Максимченко, особливо важливими вважаються ситуаційні задачі, які дозволяють побачити себе в межах тих чи інших професійних ролей, набути певного досвіду прийняття доцільних рішень з

позиції рефлексивної компетентності, що надалі допомагає оперативно та обгрунтовано орієнтуватися в подібних реальних ситуаціях [13].

Ще одну групу психологічних інструментів формування рефлексивної компетентності складають методи інтерактивного навчання, до яких відносять: евристичну бесіду; дискусійний метод; метод «Дельфі»; метод «Круглого столу»; моделювання професійних ситуацій, ділові ігри та тренінги. Ефективність застосування розглянутих методів можна підвищити за рахунок застосування технологій проблемного навчання. Створення проблемних ситуацій, в усвідомленні, прийнятті та розв'язанні цих ситуацій під час сумісної діяльності, в оволодінні узагальненими знаннями та принципами вирішення проблемних задач. Проблемне навчання сприяє реалізації щонайменше двох головних завдань: 1) формування необхідної системи знань, вмінь та навичок; 2) досягнення високого рівня розвитку здатності до самонавчання, самоосвіти, розвитку творчого потенціалу [13;23].

Серед методів конструювання проблемних ситуацій виокремлюють: 1) метод малих груп (дозволяє розвинути здатність до аналітичного мислення, прагнення до розширення власної ерудиції, здатність до діалогу як способу ставлення до культури та суспільства) [13]; 2) метод фокус-груп (сприяє

інформаційному збагаченню, розвиває здатність входити у роль суб'єкта проблемної ситуації, допомагає набутти досвід роботи в групі та навички професійної діяльності) [1;2], 3) метод ділових ігор (сприяє формуванню реальних партнерських відносин співробітництва та кооперації, що забезпечують можливості позитивного особистісного розвитку, розвиває здатність до довільної регуляції діяльності на основі підкорення поведінки системі правил, що регулюють виконання професійної ролі). [1;13]; 4) кейс-метод (заснований на реальній події з професійного життя і передбачає активний пошук учасниками тренінгу рішення запропонованої проблеми з наступним обговоренням процесу і результату спільних дій всіх учасників) [3].

Проведений теоретико-методологічний аналіз дозволяє нам зробити наступні **висновки**: 1) визначити рефлексивну компетентність як сукупність особистісних якостей, що забезпечують продуктивну рефлексію (процес самопізнання та самокорекції). 2) її зміст розкривається в комплексі рефлексивно-особистісних, рефлексивно-інтелектуальних, рефлексивно-кооперативних та рефлексивно-комунікативних компетенцій; 3) провідним методом формування рефлексивної компетентності нами було обрано психологічний тренінг, в умовах якого, з нашої точки зору, можна здійснювати розвиток окремих рефлексивних компонентів та формування рефлексивної компетентності керівників в цілому.

Перспективи подальших досліджень полягають у розробці та апробації спеціалізованого тренінгу, спрямованого на формування рефлексивної компетентності управлінців. При розробці тренінгу ми плануємо враховувати результати попередньо проведеного емпіричного дослідження, яке дало змогу визначити типові проблеми топ-менеджерів у різних підсистемах корпоративної взаємодії та з'ясувати особливості професійної самосвідомості керівників.

Список використаних джерел

1. Банько Н.А. Формирование профессионально-педагогической компетентности как компонента профессиональной подготовки менеджеров: Монография / Н.А.Банько. - ВолгоГТУ. – Волгоград, 2004. – С. 28-30.
2. Белановский, С. А. Метод фокус-групп / С.А.Белановский. – М.: Магистр, 1996. – 272 с.
3. Бизяева А.А. Психология думающего учителя: педагогическая рефлексия / А.А.Бизяева. - Псков: ПГПИ им. С. М. Кирова, 2004. – 216 с.
4. Войтик И.М. Психолого-педагогические аспекты комплексной актуализации рефлексивного мышления управленческих кадров / И.М.Войтик. – [WWW document]: URL: <http://tsu.tmb.ru/psy/tz/057.shtml>.
5. Давыдова Г.И. Рефлексивный диалог в образовательном процессе вуза / Г.И.Давыдова. – Автореферат дис. ... доктора пед. наук: 13.00.08. Москва, 2009. – 44 с.
6. Дмитриева Н.В., Шелепанова Н.В., Валиулина И.С. Взаимосвязь рефлексивных аспектов самосознания с креативными проявлениями личности. Сибирская психология сегодня: Сборник научных трудов». Вып. 2. / Н.В.Дмитриева, Н.В.Шелепанова, И.С.Валиулина. – Кемерово: Кузбассвуиздат, 2003. – 410 с.
7. Дубакова А.В. Формирование коммуникативной компетентности студентов педвуза посредством ситуативных задач / А.В.Дубакова. – Автореферат дисс. на стиск. уч. степени кпн. Магнитогорск, 2009. – С.14.
8. Зимняя И.А. Ключевые компетентности как результативная целевая основа компетентностного подхода в образовании / И.А.Зимняя. – М.: Исследовательский центр проблем качества подготовки специалистов, 2004. – 30 с.
9. Калинина Л.Е. Инновационные подходы к формированию рефлексивной компетентности будущих учителей иностранного языка / Л.Е.Калинина. – [Электронный ресурс]. URL: <http://proecta.ru/html/modules.php>.
10. Клименко Т.К. Инновационное образование как фактор становления будущего учителя /

- Т.К.Клименко. – Автореферат дис. ...доктора пед. наук: 13.00.08. Хабаровск, 2000. – 43 с.
11. Козырева Е.И. Школа педагога-исследователя как условие развития педагогической культуры / Е.И.Козырева. – Методология и методика естественных наук. Вып. 4. Омск : Изд-во ОмГПУ, 1999. – 24 с.
12. Кушеверская Ю.В. Формирование рефлексивной компетентности студентов в образовательном процессе педагогического колледжа / Ю.В.Кушеверская. – Автореферат дис. ... кандидата пед. наук: 13.00.08. Петрозаводск, 2007. – 21 с.
13. Максимченко Н. П. Интегративный подход к формированию рефлексивной компетентности студентов педагогических вузов [Текст] / Н. П. Максимченко. – Актуальные вопросы современной педагогики: материалы междунар. заоч. науч. конф. (г. Уфа, июнь 2011 г.). – Уфа: Лето, 2011. – С. 106-109.
14. Метаева В.А. Рефлексия как метакомпетентность / В.А.Метаева. – Педагогика. 2006. №3. – С. 57-61.
15. Михеев С.С. Акмеологические факторы, обеспечивающие эффективное развитие управленческой компетентности госслужащих / С.С.Михеев. – Информационный гуманитарный портал «Знание. Понимание. Умение» / №2 2010 – Педагогика. Психология, № 10-06-1213в.). URL: <http://www.zpu-journal.ru/e-zpu/2010/2/Mikheev>
16. Найдюнов М.І. Формування системи рефлексивного управління в організаціях/М.І.Найдюнов. – К.: Міленіум, 2008. – 484 с.
17. Найденов М.И., Найденова Л.А. Творческий рефлексивно-групповой тренинг/М.И.Найденов, Л.А.Найденова. – Интеллектуальные системы и творчество. – Новосибирск, 1991. – С. 86-98.
18. Найденова Л.А., Григоровская Л.В., Найденов М.И. Экспериментальное исследование рефлексивных механизмов творческого присвоения школьниками музыкальной культуры/Л.А.Найденова, Л.В.Григоровская, М.И.Найденов. – Освоение механизмов рефлексии в практике обучения. – Новосибирск, 1991. – С.26-34.
19. Переломова Н.А. Актуализация личностно-профессионального роста учителя в поствузовском образовании при ИППК: монография / Н.А.Переломова. – Иркутск: Изд-во Иркут гос. пед. ун-та, 2001. – 176 с.
20. Пискунова Е.В. Профессиональная педагогическая рефлексия в деятельности и подготовке педагога / Е.В.Пискунова. - Вестник ТГПУ. 2005.Выпуск 1(45). Серия Психология. – С.62-66.
21. Полищук О.А. Развитие рефлексивной компетентности кадров государственной службы: автореф. ... канд. псих. наук. М., 1995. – 23 с.
22. Полякова Г.А. К вопросу формирования рефлексивной компетентности студентов педагогических вузов / Г.А.Полякова. – Электронное научное издание (научно-педагогический интернет-журнал) Июль 2011. – URL: <http://www.emissia.org/offline/2011/1615.htm>
23. Радионова Н.Ф., Тряпицына А.П. Компетентностный подход в педагогическом образовании / Н.Ф. Радионова, А.П. Тряпицына Электронный научный журнал «Вестник Омского государственного педагогического университета» Выпуск 2006. – URL: www.omsk.edu
24. Стеценко И.А., Полякова Г.А. Сущность и структура рефлексивной компетентности студентов педагогических ВУЗов / И.А.Стеценко, Г.А.Полякова. – URL: <http://www.sworld.com.ua/index.php/uk/pedagogy-psychology-and-sociology>

Отримано 13.03.2013 р.

УДК: 316.6: 159.9.07