

Остапенко Ирина Витальевна

### **РАЗВИТИЕ РЕФЛЕКСИВНОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ РУКОВОДИТЕЛЯ В УСЛОВИЯХ ТРЕНИНГА**

Статья посвящена проблеме развития способности руководителей к рефлексии в ситуациях корпоративного взаимодействия. Анализируются основные подходы к определению понятия "рефлексивная компетентность" и ее роли в процессе профессионального самосовершенствования личности. Рассматриваются организационные условия, методы и стратегии формирования рефлексивной компетентности. Предлагается авторская модульная программа тренинга развития рефлексивной компетентности руководителей.

Адрес статьи: [www.gramota.net/materials/1/2013/10/42.html](http://www.gramota.net/materials/1/2013/10/42.html)

Статья опубликована в авторской редакции и отражает точку зрения автора(ов) по рассматриваемому вопросу.

Источник

### **Альманах современной науки и образования**

Тамбов: Грамота, 2013. № 10 (77). С. 135-140. ISSN 1993-5552.

Адрес журнала: [www.gramota.net/editions/1.html](http://www.gramota.net/editions/1.html)

Содержание данного номера журнала: [www.gramota.net/materials/1/2013/10/](http://www.gramota.net/materials/1/2013/10/)

### **© Издательство "Грамота"**

Информация о возможности публикации статей в журнале размещена на Интернет сайте издательства: [www.gramota.net](http://www.gramota.net)

Вопросы, связанные с публикациями научных материалов, редакция просит направлять на адрес: [almanac@gramota.net](mailto:almanac@gramota.net)

Таким образом, управление транзакционными издержками – это сложный комплекс мероприятий, который должен осуществляться систематически по разработанному алгоритму действий, учитывающих специфику сельскохозяйственных предприятий.

*Список литературы*

1. **Загайтов И. Б.** Основы теории экономических патологий. Воронеж: ФГОУ ВПО «ВГАУ», 2009. Ч. 3. Непроизводительные издержки воспроизводства. 98 с.
2. **Олейник А. Н.** Институциональная экономика: учеб. пособие. М.: ИНФРА-М, 2011. 416 с.

**TRANSACTION CHARGES MANAGEMENT AT AGRICULTURAL ENTERPRISE**

**Osova Ekaterina Yur'evna**

*Voronezh State Agricultural University named after Emperor Peter the Great  
ana311@yandex.ru*

The article reveals the notion of transaction charges management at agricultural enterprises. Special classification is presented and transaction charges part is determined in the general share of expenses at agricultural enterprises. The author pays special attention to the specific peculiarities of agricultural sector and taking into account charges at agricultural sector enterprises.

*Key words and phrases:* new institutional economics; transaction charges; taking into account charges; agriculture; transaction charges management; cutting charges.

УДК 316.6:159.9.923.2:5

**Психологические науки**

*Статья посвящена проблеме развития способности руководителей к рефлексии в ситуациях корпоративного взаимодействия. Анализируются основные подходы к определению понятия «рефлексивная компетентность» и ее роли в процессе профессионального самосовершенствования личности. Рассматриваются организационные условия, методы и стратегии формирования рефлексивной компетентности. Предлагается авторская модульная программа тренинга развития рефлексивной компетентности руководителей.*

*Ключевые слова и фразы:* рефлексия; рефлексивная компетентность; профессиональное самосознание; тренинг; аутокоррекция; корпоративное взаимодействие.

**Остапенко Ирина Витальевна**

*Институт социальной и политической психологии Национальной академии педагогических наук Украины  
ostapenko\_iryua@mail.ru*

**РАЗВИТИЕ РЕФЛЕКСИВНОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ РУКОВОДИТЕЛЯ В УСЛОВИЯХ ТРЕНИНГА<sup>©</sup>**

**Актуальность и постановка проблемы.** В последнее время внимание психологов приковано к решению проблем качества профессиональной и психологической подготовленности высших руководящих кадров, повышения степени их профессиональной компетентности. Труды Дж. Равена, Б. Оскарссона, А. Л. Андреева, И. А. Зимней, О. Е. Лебедева, Н. В. Кузьминой, Т. М. Титаренко, А. В. Хуторского – яркое свидетельство возрастающего интереса психологов к этой проблематике. Концентрируя внимание на изучении особенностей профессионального самосознания представителей социэкономических профессий, психологи не обошли стороной и деятельность менеджеров и управленцев. Особенности деятельности этой профессиональной группы исследованы в работах Р. Л. Кричевского, А. В. Карпова, В. В. Москаленко, Л. Е. Орбан-Лембрик, Г. М. Аверьяновой, И. В. Белоконь, Н. М. Дембицкой, Л. А. Вайнштейна с позиций типологического и компетентностного подходов. Основное внимание в данных исследованиях уделяется изучению особенностей профессионального самосознания и компетентности будущих менеджеров, рядовых и среднего звена. При этом наблюдается определенный дефицит эмпирических исследований, направленных на изучение профессионального самосознания и рефлексивной компетентности топ-менеджеров.

Таким образом, актуальность исследования определяется, с одной стороны, потребностями практики в улучшении качества профессиональной и психологической подготовленности высших руководящих кадров, с другой, – необходимостью определения теоретико-методологических основ активизации и совершенствования процесса формирования рефлексивной компетентности топ-менеджеров с целью повышения эффективности их деятельности.

**Объектом** нашего исследования выступила рефлексивная компетентность руководителей, а **предметом** – особенности формирования рефлексивной компетентности управленцев в условиях тренинга.

**Цель** исследования состоит в теоретическом обосновании и эмпирической проверке особенностей формирования рефлексивной компетентности руководителей.

Во взглядах психологов относительно определения сущности понятия «рефлексивная компетентность» наблюдается поливариативность. Одно из первых определений рефлексивной компетентности было сформулировано О. А. Полищук. Изучая профессиональные качества государственных служащих, исследователь определила рефлексивную компетентность как «профессиональное качество личности, которое позволяет наиболее эффективно и адекватно осуществлять рефлексивные процессы, реализацию рефлексивной способности, что обеспечивает процесс развития и саморазвития, благоприятствует творческому подходу к профессиональной деятельности, достижению ее максимальной эффективности и результативности» [22, с. 10].

Акцент на обеспечении профессиональных и жизненных достижений при определении рефлексивной компетентности прослеживается и в работах других исследователей. В. А. Метаева рассматривает рефлексивную компетентность как акмеологический феномен, который благоприятствует достижению наивысших результатов в деятельности. Именно это позволяет исследователю определять рефлексивную компетентность как метакомпетентность [15]. Такая точка зрения является производной от серии исследований, проведенных ранее в рамках акмеологического подхода (А. А. Деркач, Е. Ф. Зеер, И. А. Зимняя, И. Н. Семенов, А. В. Хуторской), в которых рефлексия выступает системообразующим фактором профессиональной компетентности.

В контексте развития управленческой компетентности анализирует данную категорию С. С. Михеев [16]. Опираясь на теоретико-методологическую базу акмеологических исследований, автор рассматривает субъективные факторы развития управленческой компетентности: высокий уровень теоретических знаний, практических умений и навыков, творческое мышление, рефлексивную и аутопсихологическую компетентность, самооценку и саморегуляцию, отношение к профессии, профессионально-управленческую направленность и профессионально важные качества. При этом С. С. Михеев отмечает, что в акмеологических исследованиях (А. С. Гусева, И. В. Елшина, О. И. Жданова, В. Б. Нарушак, Л. А. Степнова) рефлексивная компетентность традиционно рассматривается вместе с близкой по содержанию аутопсихологической компетентностью, которую понимают как способность к продуктивному самопознанию, самооценке, самодиагностике, что, в свою очередь, позволяет эффективно и произвольно осуществлять саморегуляцию, позитивно направлять процессы самомотивации и саморазвития [Там же].

Подобная точка зрения коррелирует с взглядами других психологов. Так, по мнению И. М. Войтик, рефлексивная компетентность является важным фактором профессионального самосовершенствования личности и определяет саморазвитие как наиболее эффективный тип развития и становления профессиональной деятельности [5].

Использование расширенных, но синонимичных по своему содержанию определений рефлексивной компетентности является достаточно распространенной практикой среди психологов. Например, Г. И. Давыдовой используется термин «профессиональная рефлексивная компетентность» [6], Н. В. Дмитриева, Н. В. Шелепанова, И. С. Валиулина используют термин «рефлексивно-креативная компетентность» [7], Е. В. Пискунова – термин «рефлексивно-проектная компетентность» [21]. В первом случае делается акцент на взаимосвязи рефлексивной компетентности и профессиональной деятельности, во втором – на взаимосвязи рефлексивно-креативных способностей и творческих проявлений, в третьем – на роли рефлексивной компетентности в развитии профессионального самосознания. Однако содержание приведенных авторами определений совпадает с интерпретацией рефлексивной компетентности в работах О. А. Полищук.

С нашей точки зрения, рассмотренные моменты дают основания объединять содержание категорий «рефлексивная компетентность», «аутопсихологическая компетентность», «профессиональная рефлексивная компетентность», «рефлексивно-креативная компетентность» и «рефлексивно-проектная компетентность». И в дальнейшем в нашем исследовании мы будем использовать термин «рефлексивная компетентность» как интегральное название данной категории.

Довольно вариативными являются взгляды психологов на определение структуры рефлексивной компетентности. Исходя из типов рефлексии, Г. И. Давыдова выделяет следующие основные компоненты рефлексивной компетентности: межличностное общение («Я как компетентный субъект межличностного общения»), профессионально-деловые отношения («Я как компетентный субъект профессионально-деловых отношений»), культурно-ценностные отношения («Я как компетентный субъект культурно-ценностных отношений») и рефлексивные отношения («Я как компетентный субъект рефлексивных отношений»), которые «характеризуются позитивным регулирующим отношением к себе и познавательно-осмысленным отношением к окружающему миру» [6, с. 11].

Другая точка отсчета при определении структуры рефлексивной компетентности избрана Ю. В. Кушеверской. Исследователь считает, что компетентность формируется в процессе деятельности и проявляется в органичном единстве профессиональных знаний, специальных учений и ценностных отношений. Именно поэтому, опираясь на основные положения деятельностного подхода, автор определяет в структуре рефлексивной компетентности когнитивный, операциональный и личностный компоненты [13].

Не ставя под сомнение возможность такого структурирования, в данном случае мы соглашались с критическими замечаниями И. А. Стеценко и Г. А. Поляковой относительно того, что при таком подходе не учитывается мотивационный компонент [27]. На необходимости его учета особый акцент был сделан И. А. Зимней, которая, предлагая собственный концептуальный взгляд на общую структуру компетентности, выделяла следующие ее компоненты: готовность к проявлению компетентности (мотивационный

компонент), обладание знанием содержания компетентности (когнитивный компонент), опыт проявления компетентности в различных стандартных и нестандартных ситуациях (поведенческий компонент), отношение к содержанию компетентности и объекту ее применения (ценностно-смысловой компонент), а также эмоционально-волевая регуляция процесса и результата проявления компетентности [10].

Опираясь на подход И. А. Зимней, сходную структуру рефлексивной компетентности предлагают И. А. Стеценко и Г. А. Полякова, которые выделяют следующие компоненты: мотивационно-целевой блок, процессуально-содержательный блок, эмоционально-волевой блок и контрольно-оценочный блок [27].

Следует отметить, что развитие категории «рефлексивная компетентность» тесно связано с разработкой представлений о ней именно в системе повышения профессионализма руководящих кадров. Существенный вклад в этом направлении, кроме упомянутой нами ранее О. А. Полищук, был сделан С. Ю. Степановым и И. Н. Семеновым, которые определяют рефлексивную компетентность как «сложное образование, в структуру которого входят: знание о ролевой структуре и позиционной организации коллективного взаимодействия (кооперативный тип рефлексии), представление о внутреннем мире другого человека, причины его поступков (коммуникативный тип рефлексии); поступки, поведение и образы собственного «Я» как индивидуальности (личностный тип рефлексии); знание об объекте и способах действия с ним (интеллектуальный тип рефлексии)» [25, с. 27].

Отдельный предмет заинтересованности психологов, которые занимаются данной проблематикой, составляют организационные условия, методы и стратегии развития рефлексивной компетентности.

Анализ психологических исследований, посвященных рассмотрению этих аспектов, показывает, что даже в определении термина «организационные условия» среди ученых нет единства. Так, Е. И. Козырева определяет организационные условия «как совокупность объективных возможностей, которые обеспечивают успешное выполнение поставленных задач» [12, с. 9]. Другие ученые, например, Т. К. Клименко [11], Н. А. Переломова [20], исследуя проблемы инновационного образования на этапах профессиональной подготовки, выделяют внешние условия (создание инновационной среды, насыщенность содержания обучения духовными ценностями) и внутренние условия (возрастание количества степеней свободы личности, накопление духовно-практического опыта, овладение продуктивными формами самотворческой деятельности).

Более конкретно, правда, на примере педагогического взаимодействия, организационные условия развития рефлексивной компетентности описаны Г. А. Поляковой, предложившей комплекс условий, который включает: 1) готовность к проявлению рефлексивной компетентности субъектов психолого-педагогического взаимодействия; 2) внедрение технологии поэтапного формирования рефлексивной компетентности субъектов психолого-педагогического взаимодействия на протяжении всего цикла изучения специальных дисциплин; 3) внедрение спецкурса «Организация рефлексивно-ориентированной профессиональной деятельности педагога»; 4) создание рефлексивной среды в образовательном учреждении; 5) организацию рефлексивно-ориентированной внеаудиторной работы [23]. В данном случае автором описаны не только условия, но и определенная стратегия формирования рефлексивной компетентности.

Оригинальный подход к развитию рефлексивной компетентности представлен в исследовании Н. П. Максимченко. Автором предлагается модель, которая предусматривает одновременное формирование всех компонентов рефлексивной компетентности. Однако каждый из этапов имеет приоритетное направление развития определенных компонентов рефлексивной компетентности. Сама модель состоит из четырех этапов: 1) приоритет – формирование личностного компонента (знание теории профессионального общения, формирование стойкой мотивации, личного интереса); 2) приоритет – развитие интеллектуального компонента (информационное обогащение специальными знаниями, формирование социально-психологической культуры); 3) приоритет – формирование коммуникативных умений (рефлексивно-коммуникативные упражнения, решение профессиональных задач); 4) приоритет – потребность в самореализации (деловые игры, направленные на установление взаимосвязи между теоретическими знаниями и практикой) [14].

Таким образом, несмотря на определенные отличия во взглядах на развитие рефлексивной компетентности, в рассмотренных нами подходах есть нечто общее: 1) все авторы согласны с тем, что рефлексивная компетентность может быть сформирована за счет создания специальных организационных условий; 2) стратегия формирования рефлексивной компетентности должна быть поэтапной; 3) начало рефлексивной компетентности предусматривает создание соответственной мотивации; 4) содержание преимущественного большинства этапов определяется спецификой реального профессионального взаимодействия; 5) каждый из этапов имеет свое приоритетное задание, связанное с представлением о структуре рефлексивной компетентности; 6) заключительные этапы предусматривают использование интегрирующих технологий. Указанные особенности мы планируем учесть при разработке собственной программы формирования рефлексивной компетентности руководителей.

Среди методов, которые предлагается использовать для развития рефлексивной компетентности, исследователями используется достаточно широкая палитра.

Интересный подход к развитию рефлексивных механизмов предложен М. И. Найденовым, Л. А. Найденовой, Л. В. Григоровской [17; 19]. Опираясь на положение о рефлексивном потенциале группы, исследователи концентрируют внимание на индивидуальных вкладах в групповую рефлексию. Это дало им возможность выявить феномен аутсорсинга рефлексии – возможности использовать внешние рефлексивные мощности партнера по общению не только для достижения совместного результата, но и для обеспечения в дальнейшем самостоятельного творческого поиска. В качестве основного метода развития рефлексивных

механизмов исследователи предлагают метод групп-рефлексии, эффективность использования которого была проверена в рамках специальных экспериментальных исследований и апробации авторских программ творческого рефлексивно-группового тренинга [18; 19].

Н. Ф. Радионова, А. П. Тряпицына считают, что при проектировании содержания профессиональной подготовки по логике компетентностного подхода единицей ее построения должна быть профессиональная задача. С их точки зрения, совокупность профессиональных задач определяет содержание профессиональной подготовки, а этапы становления рефлексивной компетентности определяют логику разворачивания содержания [24].

Еще одну группу психологических инструментов формирования рефлексивной компетентности образуют методы интерактивного обучения, к которым относят: эвристическую беседу; дискуссионный метод; метод «Дельфи»; метод «Круглого стола»; моделирование профессиональных ситуаций, деловые игры и тренинги. Эффективность применения рассмотренных методов можно повысить за счет применения технологичной проблемного обучения. Проблемное обучение способствует реализации по крайней мере двух главных задач: 1) формирования необходимой системы знаний, умений и навыков; 2) достижения высокого уровня развития способности к самообучению, самообразованию, развитию творческого потенциала [14; 24].

**Таблица 1.** Модульная программа тренинга развития рефлексивной компетентности руководителей

<b>Модули</b>	<b>Цель и задание</b>	<b>Базовые методы</b>
<b>Модуль 1. Введение</b>	Ознакомление с целями, заданиями и структурой тренинга, определение специфики индивидуальных ожиданий, оценки готовности участников к эмоциональным нагрузкам	Групповая беседа и индивидуальные собеседования
<b>Модуль 2. Самодиагностика в системе корпоративного взаимодействия</b>	Адаптация к условиям тренинга, создание банка типичных критических ситуаций, разграничение объективных и субъективных составляющих критических ситуаций на уровне самосознания участников, создание мотивации к самопознанию и аутокоррекции	Психогимнастические упражнения «Визитка», «Свеча», «Встреча с репертуаром ролей», репертуарный тест ситуативных возможностей, ролевые игры и групповая дискуссия
<b>Модуль 3. Личностная рефлексия</b>	Объективация когнитивных стратегий поисковой активности участников в ходе разрешения критических ситуаций, объективация механизмов психологической защиты и внутренних барьеров в ситуациях корпоративного взаимодействия	Групповая дискуссия, когнитивное реконструирование, метод «События, суждения, следствия» А. Эллиса, сравнение рациональных и иррациональных альтернатив, ролевые игры
<b>Модуль 4. Коммуникативная рефлексия</b>	Создание условий для самодиагностики в ситуациях межличностного общения, определения индивидуальных и групповых проблем в общении в различных подсистемах корпоративного взаимодействия	Лекция-семинар, ролевые игры в диадах, групповые коммуникативные игры, шкала-термометр «Градус человечности в общении», видеотренинг
<b>Модуль 5. Интеллектуальная рефлексия</b>	Развитие способности участников к осознанию собственной управленческой деятельности в различных подсистемах корпоративного взаимодействия, развитие навыков стимуляции интеллектуальной активности коллег (подчиненных)	Лекция-семинар, ролевые игры, психогимнастические упражнения, ситуационные и гностико-эвристические задачи, информационное обогащение в группах, метод фокус-групп
<b>Модуль 6. Кооперативная рефлексия</b>	Развитие у участников навыков индивидуальной работы с клиентами, коллегами, партнерами, развитие навыков оптимизации позиционных структур в различных подсистемах корпоративного взаимодействия	Кейс-метод, анализ ситуаций, ролевые игры, групповая дискуссия, психогимнастические упражнения
<b>Модуль 7. Эмоциональная саморегуляция</b>	Развитие способности участников к управлению собственным эмоциональным состоянием в конфликтных ситуациях, а также в ситуациях до и после работы	Адаптационные игры, игры-настроения, игры-формулы, игры-релаксации и психогимнастические упражнения
<b>Модуль 8. Интеграция</b>	Систематизация приобретенного опыта, диагностика после тренинга	Деловые игры

Среди методов конструирования проблемных ситуаций выделяют: 1) метод малых групп (позволяет развить способность к аналитическому мышлению, стремление к расширению собственной эрудиции, способность к диалогу как способу отношения к культуре и обществу) [14]; 2) метод фокус-групп (способствует информационному обогащению, развивает способность входить в роль субъекта проблемной ситуации, помогает приобрести опыт работы в группе и навыки профессиональной деятельности) [2; 3]; 3) метод деловых игр (способствует формированию реальных партнерских отношений сотрудничества и кооперации, которые обеспечивают возможности позитивного личностного развития, развивает способность к произвольной регуляции деятельности на основе подчинения поведения системе правил, которые регулируют исполнение профессиональной роли) [2; 14]; 4) кейс-метод (кейсы являются собой типичные примеры профессиональных ситуаций в деятельности, предусматривающие активный поиск участниками тренинга соответствующих решений. Основная задача содержательных проблемных заданий кейса – подготовить

группу людей или отдельных специалистов, которые его решают, принимать совместные решения в ситуации сложноорганизованного диалога) [1, с. 234, 235].

Проведенный теоретико-методологический анализ позволяет нам сделать следующие **выводы**: 1) определить рефлексивную компетентность как совокупность личностных качеств, которые обеспечивают продуктивную рефлексию (процесс самопознания и самокоррекции); 2) ее содержание раскрывается в комплексе рефлексивно-личностных, рефлексивно-интеллектуальных, рефлексивно-кооперативных и рефлексивно-коммуникативных компетенций; 3) ведущим методом формирования рефлексивной компетентности нами был избран социально-психологический тренинг, в условиях которого, с нашей точки зрения, можно осуществлять развитие отдельных рефлексивных компонентов и формирование рефлексивной компетентности руководителей в целом.

**Перспективы дальнейших исследований** состоят в апробации разработанного нами тренинга. При разработке тренинга мы учитывали результаты предварительно проведенного эмпирического исследования, которое сделало возможным определить типичные проблемы топ-менеджеров в различных подсистемах корпоративного взаимодействия и выяснить особенности профессионального самосознания руководителей. Программа тренинга построена нами по модульному принципу (краткий вариант программы приведен в Таблице 1). Общая структура тренинга состоит из 8-ми модулей. Каждый модуль имеет приоритетное задание относительно развития отдельных компонентов рефлексивной компетентности.

#### *Список литературы*

1. **Активізація когнітивних процесів у спілкуванні**: методичний посібник / В. П. Казміренко, З. Ф. Сіверс, В. М. Духневич та ін.; за ред. В. П. Казміренка. К.: Міленіум, 2011. 268 с.
2. **Банько Н. А.** Формирование профессионально-педагогической компетентности как компонента профессиональной подготовки менеджеров: монография. Волгоград, 2004.
3. **Белановский С. А.** Метод фокус-групп. М.: Магистр, 1996. 272 с.
4. **Бизяева А. А.** Психология думающего учителя: педагогическая рефлексия. Псков: ПГПИ им. С. М. Кирова, 2004. 216 с.
5. **Войтик И. М.** Психолого-педагогические аспекты комплексной актуализации рефлексивного мышления управленческих кадров // Потенциал личности: комплексная проблема: вторая всероссийская интернет-конференция. Тамбов: ТГУ, 2003.
6. **Давыдова Г. И.** Рефлексивный диалог в образовательном процессе вуза: автореф. дисс. ... д. пед. н.: 13.00.08. М., 2009. 44 с.
7. **Дмитриева Н. В., Шелепанова Н. В., Валиулина И. С.** Взаимосвязь рефлексивных аспектов самосознания с креативными проявлениями личности // Сибирская психология сегодня: сборник научных трудов. Кемерово: Кузбассвузиздат, 2003. Вып. 2. 410 с.
8. **Донникова Т. С., Киреев М. Н.** Компетенции современного менеджера как неотъемлемые составляющие имиджа профессии // Альманах современной науки и образования. Тамбов: Грамота, 2012. № 8 (63). С. 40-42.
9. **Дубаков А. В.** Формирование коммуникативной компетентности студентов педвуза посредством ситуативных задач: автореф. дисс. ... к. пед. н. Магнитогорск, 2009.
10. **Зимняя И. А.** Ключевые компетентности как результативная целевая основа компетентностного подхода в образовании. М.: Исследовательский центр проблем качества подготовки специалистов, 2004. 30 с.
11. **Клименко Т. К.** Инновационное образование как фактор становления будущего учителя: автореф. дисс. ... д. пед. н.: 13.00.08. Хабаровск, 2000. 43 с.
12. **Козырева Е. И.** Школа педагога-исследователя как условие развития педагогической культуры // Методология и методика естественных наук. Омск: Изд-во ОмГПУ, 1999. Вып. 4. 24 с.
13. **Кушеверская Ю. В.** Формирование рефлексивной компетентности студентов в образовательном процессе педагогического колледжа: автореф. дисс. ... к. пед. н.: 13.00.08. Петрозаводск, 2007. 21 с.
14. **Максимченко Н. П.** Интегративный подход к формированию рефлексивной компетентности студентов педагогических вузов // Актуальные вопросы современной педагогики: материалы междунар. заоч. науч. конф. (г. Уфа, июнь 2011 г.). Уфа: Лето, 2011. С. 106-109.
15. **Метаева В. А.** Рефлексия как метакомпетентность // Педагогика. 2006. № 3. С. 57-61.
16. **Михеев С. С.** Акмеологические факторы, обеспечивающие эффективное развитие управленческой компетентности госслужащих [Электронный ресурс] // Знание. Понимание. Умение: информационный гуманитарный портал. 2010. № 2. Педагогика. Психология. URL: <http://www.zpu-journal.ru/e-zpu/2010/2/Mikheev> (дата обращения: 16.09.2013).
17. **Найдонов М. И.** Формування системи рефлексивного управління в організаціях. К.: Міленіум, 2008. 484 с.
18. **Найденев М. И., Найденева Л. А.** Творческий рефлексивно-групповой тренинг // Интеллектуальные системы и творчество. Новосибирск, 1991. С. 86-98.
19. **Найденева Л. А., Григоровская Л. В., Найденев М. И.** Экспериментальное исследование рефлексивных механизмов творческого присвоения школьниками музыкальной культуры // Освоение механизмов рефлексии в практике обучения. Новосибирск, 1991. С. 26-34.
20. **Переломова Н. А.** Актуализация личностно-профессионального роста учителя в поствузовском образовании при ИПШК: монография. Иркутск: Изд-во Иркут гос. пед. ун-та, 2001. 176 с.
21. **Пискунова Е. В.** Профессиональная педагогическая рефлексия в деятельности и подготовке педагога // Вестник Томского государственного педагогического университета. 2005. Вып. 1 (45). Психология. С. 62-66.
22. **Полищук О. А.** Развитие рефлексивной компетентности кадров государственной службы: автореф. дисс. ... к. психол. н. М., 1995. 23 с.
23. **Полякова Г. А.** К вопросу формирования рефлексивной компетентности студентов педагогических вузов [Электронный ресурс] // Научно-педагогический интернет-журнал: электронное научное издание. 2011. Июль. URL: <http://www.emissia.org/offline/2011/1615.htm> (дата обращения: 16.09.2013).

24. Радионова Н. Ф., Тряпицына А. П. Компетентностный подход в педагогическом образовании [Электронный ресурс] // Вестник Омского государственного педагогического университета: электронный научный журнал. Вып. 2006. URL: [www.omsk.edu/article/vestnik-omgrpu-75.pdf](http://www.omsk.edu/article/vestnik-omgrpu-75.pdf) (дата обращения: 16.09.2013).
25. Степанов С. Ю., Полищук О. А., Семёнов И. Н. Развитие рефлексивной компетентности кадров управления: методические рекомендации. М. – Петрозаводск: ПАГС, 1996. 80 с.
26. Стеценко И. А. Теория и практика развития педагогической рефлексии студентов: монография. Ростов-на-Дону: Изд-во Ростов. гос. ун-та, 2006. 256 с.
27. Стеценко И. А., Полякова Г. А. Сущность и структура рефлексивной компетентности студентов педагогических вузов [Электронный ресурс]. URL: <http://www.sworld.com.ua/index.php/uk/pedagogy-psychology-and-sociology/interactive-learning-technologies-and-innovations-in-education/2306-stetsenko-ia-polyakova-ga> (дата обращения: 16.09.2013).

#### LEADER'S REFLEXIVE COMPETENCE DEVELOPMENT IN TRAINING CONDITIONS

Ostapenko Irina Vital'evna

*Institute of Social and Political Psychology of National Academy of Pedagogical Sciences of Ukraine  
ostapenko\_iryna@mail.ru*

The article is devoted to the problem of developing leaders' ability to reflection in corporative interaction situations. The main approaches to defining the notion "reflexive competence" and its role in the process of the personality's professional self-perfection are analyzed. The organizational conditions, methods and strategies of reflexive competence formation are considered. The author's module training programme of leaders' reflexive competence development is suggested.

*Key words and phrases:* reflection; reflexive competence; professional self-consciousness; training; self-correction; corporative interaction.

УДК 291.3

#### Философские науки

*Представляется актуальной акцентуация сакрального как антипода хаотичного, неупорядоченного, несистематизированного. Обращая внимание на творчество Роже Каюа, автор выделяет из его работ те идеи, которые характеризуют сакральное как состояние выхода из непредсказуемости. Сакральное охватывает все сферы бытия человека, выходя за границы религии, морали, поэтому статья ориентирована на исследование актуальной проблемы сакрального через персоналии философов, исследующих его.*

*Ключевые слова и фразы:* сакральное; десакральное; Хаос; человек; культура; мировоззрение.

Патерыкина Валентина Васильевна, к. филос. н., доцент

*Донбасский государственный технический университет, Украина  
zelenlist@mail.ru*

#### САКРАЛЬНОЕ КАК ПРЕОДОЛЕНИЕ ХАОСА В ТВОРЧЕСТВЕ РОЖЕ КАЮА<sup>©</sup>

Сакральное является метакатегорией культуры, которая вызывает постоянный интерес у ученых. Различные подходы к этому понятию обусловлены самой неисчерпаемой природой сакрального, его многообразным рефлексированием бытия. Один из подходов к его изучению предлагает выявление сакрального как попытки преодоления Хаоса. Для человека естественным состоянием является нахождение в прогнозируемом мире, наделенном ориентирами. Осознавая свою конечность в бесконечном пространстве, человек стремится к структурированности в природе, социуме, мышлении. Такую упорядоченность предоставляет человеку сакральное как знание истинной реальности, как сила и способность к её преобразованию. Человек постоянно наполняет окружающий мир смыслами, восстанавливая его и повторяя акт преобразования Хаоса в Космос.

Начало XX века ознаменовалось вниманием к проблеме сакрального в научных трудах немецкого теолога Р. Отто, английского антрополога Р. Маретта, скандинавского религиоведа Н. Седерблома, французского социолога Э. Дюркгейма, румынского философа М. Элиаде. Позже продолжение изучения метакатегории сакрального нашло отражение в трудах Роже Каюа, Патрика Труссона, Алена де Бенуа.

Среди российских ученых наиболее выдающимися являются исследования А. П. Забияко, А. В. Медведева, А. Н. Лидова, Д. В. Пивоварова, М. М. Шахновича. В украинском философском пространстве развёртывание анализа сакрального отразилось в трудах А. Ю. Клековкина, В. Д. Исаева, В. К. Суханцевой, В. В. Токмана, В. М. Шелюто. Однако при всей многогранности определения сакрального до сих пор нет регламентированных границ его понятия. Очевидна значимость сакрального для всех сфер антропоса, но на отечественном научном пространстве исследовательский комплекс проблем сакрального начал формироваться