
К ВОПРОСУ О РОЛИ НАУЧЕНИЯ В ФОРМИРОВАНИИ ОСНОВ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО МАСТЕРСТВА¹

Главная задача вуза — формирование профессионального мастерства будущего специалиста. Под профессиональным мастерством мы понимаем владение профессиональными знаниями, умениями и навыками, позволяющими решать задачи, связанные с профессиональной деятельностью субъекта. Структура же современных учебных планов по многим специальностям, особенно в технических вузах, подчеркивают Н. В. Кузьмина и С. А. Тихомиров, во многом не соответствует деятельности будущего специалиста. В процессе вузовского обучения преобладает монолог преподавателя, что явно снижает возможности формирования необходимых навыков и умений, так как активная деятельность студента в процессе традиционного лекционного обучения сведена к минимуму. Вместе с тем индивидуальный практический опыт (навыки и умения) целесообразно формировать по многим аспектам деятельности специалиста еще в вузе. Научение (формирование индивидуального опыта) достигается многими методами. Одному из них, использованию проблемных лекций с обратной связью для целей научения, и посвящена настоящая работа.

В значительном количестве различных видов профессиональной деятельности специалистов с высшим образованием имеют место стереотипные ситуации, в которых приходится диагностировать (распознавать) состояние системы взаимодействия и ставить стереотипные задачи, специфика решения которых зависит от характеристики пускового образа. Под пусковым образом акта жизнедеятельности или алгоритма поведения мы понимаем интегрированную в перцептивной зоне совокупность внешних раздражителей, соотносенную с представлениями субъекта об окружающей среде и

¹ Статья была опубликована в сборнике: Современные психолого-педагогические проблемы высшей школы. Вып. 3. Л.: Изд. ЛГУ, 1976.

вызывающую потребность в какой-либо ответной реакции. Таким образом, пусковые образы — это те причины, те детерминанты, в соответствии с которыми осуществляется жизнедеятельность субъекта, его взаимодействие с окружающей средой. Одним из таких видов жизнедеятельности является руководство коллективами, присущее практически самым различным специалистам с высшим образованием. Эта область человеческого труда нами взята специально. Именно в ней, как и в педагогической деятельности, можно сформулировать бесконечное количество задач, и вместе с тем есть круг задач, имеющих принципиальное значение, решение которых является наиболее оптимальным в том случае, если оно проводится по определенному алгоритму, выработанному на базе опыта большого числа специалистов мастеров своего дела. Последнее умозаключение подтверждается рядом диссертационных исследований, посвященных формированию основ профессионального мастерства у педагогов, среди них работы А. П. Акимовой, А. А. Деркача, М. М. Духовной, В. К. Елмановой, Г. А. Забониной, З. Ф. Леоновой, Л. Г. Соколовой и др.

Какие же аспекты гностического (познавательного) компонента деятельности руководителя можно рассматривать как оптимальные? Для того чтобы ответить на данный вопрос, обратимся к специфике деятельности руководителя и произведем анализ данной деятельности. Традиционная структура руководства складывается из следующей последовательности управленческих функций: а) определение целей; б) принятие решений о способах реализации целей; в) выдача инструкций подчиненным; г) контроль результатов деятельности. Если же рассматривать деятельность руководителя организации, коллектива с психологической точки зрения, то ее можно расчленить на гностический, конструктивный, организаторский и коммуникативный компоненты (по Н. В. Кузьминой). Гностический компонент деятельности руководителя связан с исследованием проблем, стоящих перед коллективом, анализом достоинств и недостатков деятельности как коллектива в целом, так и отдельных его сотрудников. Конструктивный компонент деятельности руководителя реализуется в разработке стратегических алгоритмов, направленных на решение поставленных задач, и в проектировании деятельности коллектива на перспективу. Организаторский компонент деятельности руководителя связан с обеспечением практической деятельности коллектива, направленной на реализацию проектных решений. И наконец, коммуникативный компонент деятельности руководителя направлен на решение проблем, связанных с взаимоотношениями между людьми в коллективе, и на установление такого социально-психологического климата, который наилучшим образом позволял бы ре-

шать поставленные перед коллективом задачи. В нашем случае во всех четырех компонентах деятельности руководителя как частной формы жизнедеятельности субъекта необходимо присутствуют выработанные в процессе онтогенеза пусковые образы алгоритмов специальной деятельности. Пусковые образы, вернее, их характер, специфичность и детализация как на вербальном, так и невербальном уровнях играют весьма существенную роль в выполнении руководящих функций. Насколько быстро и точно субъект будет диагностировать получаемую извне информацию о состоянии управляемой системы, будет зависеть эффективность его руководящей деятельности. Профессионально дифференцированная диагностика находится в прямой зависимости от тренинга (здесь не принимаются во внимание индивидуальные особенности личности). Следовательно, если мы сможем выделить группу алгоритмов руководящей деятельности, являющихся в значительной степени универсальными и часто встречающимися, то, производя тренинг по специально разработанной программе, мы сможем выработать навыки руководства, в их числе гностические, конструктивные и др.

Попробуем взглянуть на систему управления с позиции иерархических принципов ее организации и взаимодействия всех элементов данной системы. Часто можно встретиться, особенно в недавно сформированных коллективах, с самыми различными суждениями (понятийными и логическими алгоритмами) по поводу взаимоотношений между руководителями различного ранга и подчиненными. Различные толкования одних и тех же управленческих понятий либо различное толкование их взаимосвязи приводит к спорам, к различного рода недомолвкам, вносят нервозность, что в конечном итоге мешает успешному решению задач, поставленных перед коллективом. Формирование единых принципов и категорий во всей иерархической структуре управления, как показывают исследования (Д. М. Гвишиани, Г. Х. Попов, В. И. Терещенко, Стэнли Янг, Мартин Старр и др.), является существенным залогом успешной деятельности любой организации. В практике наиболее показательна эффективность управления военными организациями.

Для исследования возможностей тренинга при формировании основ мастерства у руководителей нами и был взят данный аспект управления, а именно принципы делегирования (предоставления) прав и ответственности подчиненным. В эти принципы входят наиболее рациональные, апробированные длительной практикой алгоритмы суждений. Среди них исследователями выделены 4 основных правила: 1) всякое предоставление прав и ответственности должно быть сформулировано предельно четко и в письменной форме; 2) права, которые предоставляются кому-то, должны соот-

ветствовать возложенной на него ответственности; 3) подчиненный отвечает только перед тем лицом, которое возложило на него ответственность и предоставило необходимые права; 4) количество и пределы предоставляемых прав обуславливаются возможностями и эффективностью средств контроля.

На первый взгляд приведенные логические алгоритмы тривиальны для руководителя. Но вместе с тем исследование показало, что они несут в себе широкую вариативность толкования, а следовательно, являются неидентичными для принятия управленческих решений у разных лиц. Причем ряд руководителей с ними не согласен. Опрос 50 человек, находящихся на руководящих постах, показал, что часть из них неадекватно воспринимает смысловую информацию (неадекватная трактовка имела место в 76% случаев, или у 38 человек), не менее значительная часть (37 человек, или 74% случаев) была не согласна с одним или несколькими положениями. После соответствующего согласования целесообразности формирования у руководителей убежденности в рациональности вышеприведенных суждений и выработки навыков их применения, т. е. осуществления быстрой и точной диагностики соответствующих ситуаций и реализации предусмотренных этими четырьмя правилами алгоритмов принятия управленческих решений, нами было проведено обучение 200 человек, занятых на руководящих работах. Контингент обучаемых состоял из руководителей отделов, лабораторий научно-технического и проектного объединения «Ленсистемотехника», ленинградского управления «Ленметрострой» и слушателей школы комсомольского актива Ленинграда.

На базе программированного учебника по делегированию полномочий, составленного Нилом Гарднером (США) и получившего соответствующую обработку в центре по совершенствованию руководящих кадров Болгарской академии по подготовке кадров для социального развития, в экспериментальной психологической лаборатории Ленинградского отделения педагогического общества РСФСР под нашим руководством была разработана процедура проблемной лекции, позволившая осуществлять активную обратную связь с аудиторией. Лекция состояла из шестнадцати групп суждений, логически связанных между собой. Каждое из четырех ранее приведенных правил делегирования полномочий и входящих в них понятий многократно повторялось в различных ситуациях. Слушатель вынужден был в процессе лекции возвращаться к осмысливанию каждого из этих правил и понятий не менее двадцати раз и мог каждый раз проверить правильность принимаемых решений. Иными словами, в процедуре лекции был организован целенаправленный тренинг диагностики соответствующих

ситуаций и формирования пусковых образов алгоритмов рационального поведения. У слушателей вырабатывались навыки, автоматизированные компоненты руководящей деятельности, основанные на принципе формирования итеративной (снижение порога возбудимости нейронов) связи отдельных компонентов мыслительной деятельности, получаемой в результате многократного повторения. Для того чтобы повысить активность аудитории и иметь возможность проанализировать результаты выработки навыков персонально у каждого из слушателей, перед началом лекции и по окончании ее предлагался вопросник, состоящий из пятнадцати вопросов. В процессе проведения проблемных лекций за аудиторией осуществлялось наблюдение. При наблюдении оценивалась активность аудитории по числу лиц, сосредоточивающих внимание на лекции, и устойчивость этого внимания. Для контроля по этой же теме в двух аудиториях были прочитаны традиционные лекции в виде монолога. Полученные данные по проблемным и традиционным лекциям сведены в таблицу 1.

Таблица 1.

Сравнительная характеристика внимания аудитории при чтении традиционных и проблемных лекций

Время от начала лекции (мин)	Процент от слушателей лекции	
	традиционной	проблемной
5	90	100
15	80	95
25	60	95
35	55	90
45	40	95

Из таблицы видны явные различия в активности внимания у аудитории в процессе прослушивания лекций, построенных традиционным и проблемным способом. Результаты эксперимента говорят о существенных преимуществах последнего. При проблемном изложении материала, направленного на выработку навыков рационального мышления в определенных ситуациях, активность внимания у аудитории на протяжении всех 45 мин оставалась устойчивой и не опускалась ниже 90%.

В целях исследования эффективности введения в активный запас смысловой информации или выработки навыков мыслительной деятельности при делегировании полномочий подчиненным анализу были подвергнуты материалы, полученные в результате обсчета ответов на вышеупомянутый вопросник перед проведением лекции и

по окончании ее. Анализ проводился отдельно по экспериментальным и контрольным группам. Результаты анализа показали, что введение в активный запас смысловой информации в экспериментальных группах, т. е. у слушателей, обучаемых проблемным методом, существенно выше, чем у контрольных групп. Существенность различий, определенная по критерию «лямбда», соотнесенного с таблицей Колмогорова — Смирнова, имеет высокую достоверность ($P = 0,999$).

Проведенный эксперимент подтвердил выдвинутую гипотезу о возможности формирования гностических и конструктивных навыков мыслительной деятельности. Используя тренинг в процессе обучения, мы добились значительно большей эффективности в образовании пусковых образов алгоритмов руководящей деятельности при предоставлении прав подчиненным и возложении на них ответственности, чем в тот же временной промежуток без использования метода многократного повторения вводимой информации с обратной связью. Этот вывод, на наш взгляд, еще раз подтверждает необходимость пересмотра системы и методов обучения в вузах с целью повышения удельного веса педагогических задач, направленных на формирование умений и навыков у студентов, и как следствие — повышения уровня профессионального мастерства будущих специалистов.