

Спивак Владимир Александрович
д-р экон. наук, профессор
ФГБОУ ВО «Санкт-Петербургский государственный
экономический университет»
г. Санкт-Петербург

DOI 10.31483/r-149863

КАЧЕСТВО ЦЕЛЕПОЛАГАНИЯ В СИСТЕМЕ ВОСПИТАНИЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ

Аннотация: в статье рассматриваются проблемы воспитания и намечаются пути их разрешения: недостаточное использование методологического потенциала системного подхода и системного мышления в целеполагании воспитательной деятельности; несогласованность ожиданий ключевых групп, обозначенных в Законе об образовании в качестве субъектов, заинтересованных в результатах деятельности системы образования, их представлений об образе обучающегося и выпускника системы образования; крайне обобщенная, неконкретная, форма описания предмета воспитания, личностных качеств обучающихся. Показан потенциал теории и практики менеджмента и других гуманитарных наук в решении этих проблем, в частности, метода разумного целеполагания и операционализации понятий, терминов.

Ключевые слова: целеполагание, воспитание, качество целей, ожидания групп интересов.

В данном материале речь идет о формировании личности обучающегося в системе образования, ее характеристиках, свойствах, суждения о которых, мнения, оценки также выдвигают личности, субъективность которых очевидна по определению (субъект субъективен, а его объективность относительно невелика). Область обсуждения качеств, свойств, поступков, поведения личности в тех или иных ситуациях всегда эмоционально нагружена, является местом споров, противоречий, легко переходящих в конфликты. Факторами минимизации негативного развития отношений при обсуждении и оценке кого-либо или чего-

либо являются настроенность сторон обсуждения на достижение взаимопонимания и наличие без-эмоциональных критериев, мерил, убедительно определяемых и измеряемых параметров объекта и предмета обсуждения. Конструктивное обсуждение и эффективные совместно принимаемые приемлемые решения предполагает договоренность относительно измеряемых параметров норм приемлемости или неприемлемости.

Однако современные гуманистические науки не располагают простыми и доступными, дешевыми методами получения показателей тех или иных качеств личности.

Актуальность исследований в области воспитания определяется необходимостью реагировать на изменения в реальной жизни, такие, как новшества в технологической сфере, цифровых системах и усиление их роли в жизни и деятельности людей, появление тенденций к снижению уровня норм морали, появление кибер-преступности, мошенничества в сети, смена поколений и появление новых поколений людей на рынке труда.

Очевидны противоречия между многочисленными группами лиц и групп, заинтересованных в достижении ожидаемых ими результатах воспитательной деятельности, осуществляющейся в рамках системы образования.

В дальнейшем мы будем использовать понятия «актор» по отношению к этим группам и субъектам интересов, считать, что «актор» применительно к системе образования – это субъект, индивид или группа и ее представители (при возможной противоречивости и несоответствия их целей, ценностей, интересов), участник образовательных отношений и участник отношений в сфере образования, обладающий влиянием на те или иные аспекты системы образования, на ее жизнедеятельность, имеющий и выражаящий собственные интересы, испытывающий ожидания относительно результатов жизнедеятельности системы образования. Полагаем, что ожидания разных акторов в достаточной степени противоречивы, субъективны, многообразны, не всегда конкретны, часто не измерямы, не согласованы, не обоснованы и не рациональны, не обеспечены ресурсами, что создает проблему осознания этой реальности и необходимость ее разрешения.

Каждый актор, в меру своих компетенций, осмысливает, осознает собственные цели, ценности, ожидания по отношению к группе, объекту воспитания, находящемуся в фокусе его внимания. К группам интересов относятся те акторы, что указаны в качестве групп интересов в статье 2 Закона об образовании, в определениях понятий образования и воспитания, а также в определениях участников образовательных отношений и участников отношений в сфере образования, [12] работодателей (согласно Гражданскому Кодексу РФ). Целесообразно назвать акторами и представителей профессиональных и социальных объединений типа профсоюзов, РСПП, молодежных и общественных движений, а также обладателей информации, владельцев сайтов, провайдеров хостингов (отечественных и зарубежных).

Система образования, которая должна обеспечить противоречивые интересы многочисленных групп и индивидов, на наш взгляд, нуждается во взаимодействии с другими акторами для решения проблемы согласования интересов всех акторов относительно профессиональных и личностных качеств выпускников, в т. ч. с помощью методов коллективного решения проблем, принятия решений, консалтинга по процессу и т. п., с привлечением собственных и сторонних медиаторов, экспертов.

Цель – неотъемлемый элемент, аспект любой человеческой деятельности, образ результата, на достижение которого деятельность направлена. Другие элементы деятельности – мотивы, побуждающие субъект к деятельности, средства достижения цели, действия, операции, т. е. с процесс достижения цели [4, с. 176].

Целеполагание – это значит полагать, думать, считать, что цель такая-то, целеобразование – скорее процесс разработки целей нужного уровня качества.

Разделим цели на цели-лозунги, призывы (помнится, был такой лозунг «Наша цель – коммунизм»), обобщенные цели – неконкретные результаты, определяющие достижения, сформулированные в виде термина, обобщенного понятия, описания, допускающего многочисленные варианты трактовок, наличие синонимов, свободу мнений, вкладываемых смыслов, из чего возникает недопонимание и эмоциональные споры как по поводу самой трактовки цели, так и по поводу способов ее достижения.

Такого рода цели уместны для формулировки миссии, смысла существования системы, организации, бизнеса.

Измерение – основа понимания глубины проникновения в суть явления и почва для обсуждения на основе фактов, а не субъективных мнений. Цифра – примиритель и успокоитель эмоций.

В менеджменте, в управлении персоналом и бизнесом, распространена модель умной цели, включающая качественные характеристики цели, о чем речь пойдет далее.

Системный подход к решению проблем, в том числе проблем целеполагания, предлагает рассматривать проблему, объект, субъект, явление как систему, т. е. всесторонне, во всех проявлениях и ипостасях, предоставляет многочисленные методы и направления исследований, позволяющие выявить максимально большое количество внешних и внутренних факторов, влияющих на жизнедеятельность и развитие системы. В его состав в качестве элементов включены научный подход, критический подход, менеджерский подход, этический подход, ситуативный подход, негативистский подход и другие [5]. В частности, научный подход в составе системного определяет задачи науки – описать, объяснить, спрогнозировать, что предполагает разработку в первом приближении описательной модели объекта исследования, затем объяснительно-аналитической модели и затем прогностической. Оперирование только категориями описательной модели показывает недостаточную научную обоснованность рассуждений, объяснений, тем более прогнозов.

По нашему мнению, конечная цель образования, по большому счету и в очень обобщенном виде, – обеспечить эффективное вхождение выпускника во взрослую жизнь, в новую для него социокультурную, политическую, экономическую, правовую, технологическую, коммуникационную, информационную, экологическую среду, поэтому полезно подготавливать обучающихся к совершению этого перехода, знакомить с реалистическим представлением о вероятных рабочих местах и специфики трудовой деятельности на них [10].

Вхождение в новую среду, например, в качестве работника-новичка хозяйственной организации, должно быть наименее болезненным для выпускника системы образования. Конечно, работодатель прикладывает усилия, чтобы получить работника, достаточно (по меркам работодателя) подготовленного к адаптации, последующего существования и развитие в трудовой сфере, но его интересуют, в первую очередь, профессиональные навыки и потенциал, а то, что новичок должен влиться в новую для него профессиональную социальную, социально-психологическую, психофизиологическую среду и стать ее частью, эффективным элементом у работодателя часто не входит в приоритетные актуальные проблемы. Немаловажным фактором успеха такого вхождения в новый этап жизни молодого человека является качество его подготовки, состав и владение компетенциями, а также совокупность способностей к профессии, к коммуникациям и адаптации к материально-вещественной и социокультурной среде.

Эффект вхождения, закрепляемость и карьерное развитие отражают последствия социализации и профессиональной подготовки, их оценивают работодатели в процессе осуществления процедур привлечения, отбора и найма новичков.

Цели воспитания, сформулированные в таких нормативных документах, как Закон об образовании и Указ о традиционных ценностях, определены на уровне обобщенных качеств.

Аналогичного вид имеют и целевые ориентиры результатов воспитания на уровне среднего общего образования в «Примерной рабочей программе воспитания». Во-первых, их множество, во-вторых, они даны в терминах, имеющих множество синонимов, смысл которых неоднозначен при рассмотрении с разных точек зрения, имеет место пересечение смыслов, например, интересы являются аспектами и мировоззрения, и направленности личности, и менталитета, и мотивации, и многих других явлений, в-третьих, они даны в обобщенно-описательном виде и требуют конкретизации. Так, например, в части духовно-нравственного воспитания это выглядит следующим образом: Старшеклассник – это чело-

век, «проявляющий приверженность традиционным духовно-нравственным ценностям, культуре народов России с учетом мировоззренческого, национального, конфессионального самоопределения.

Действующий и оценивающий свое поведение и поступки, поведение и поступки других людей с позиций традиционных российских духовно-нравственных ценностей и норм с осознанием последствий поступков, деятельно выражаящий неприятие антигуманных и асоциальных поступков, поведения, противоречащих этим ценностям» и так далее, по аналогии с обобщенными терминами, приводимыми в федеральных нормативных документах [2, с. 11].

Напрашивается вопрос: «И как это все измерить, нормировать, оценить с минимумом предвзятости и субъективности, т. е. на основе измерения качеств с помощью достаточно валидных методов?»

Верификация качества целей обычно осуществляется с помощью таких методов, как Разумное целеполагание в менеджменте.

Напомним определение цели – это идеальное, мысленное предвосхищение результата деятельности (цель – идеал). В качестве непосредственного мотива цель направляет и регулирует человеческую деятельность. Еще часто формулируется цель-призыв, а также цель, обозначающая некое обобщенное качество системы, допускающее синонимы, субъективизм трактовки смысла и содержания, и по этой причине часто являющаяся причиной противоречия, предметом спора. Еще одно значение понятия «цель», принятое в менеджменте, – это прогнозируемый конкретный, измеряемый результат деятельности (цель – показатель), отвечающий критериям SMART (умная цель) или SMARTEER – более чем умная, в полной мере разумная цель [9, с. 269–270].

Расшифруем аспекты этой аббревиатуры.

Specific: Цели должны быть конкретными и напряженными. Конкретность целей подразумевает их ясность, убедительность и отсутствие причин для спора. Должен быть определен объект (модель аналитическая, объяснительная, желательно прогностическая), предмет, проблема, ответы на «простые» вопросы. Достижение цели должно способствовать развитию субъекта, стимулировать его к

преодолению трудностей, включать интерес, мотив, вызов. Цель должна быть обоснованной. Целесообразная деятельность, по сути, – это переход или перевод объекта деятельности в иное состояние.

Цель должна быть прозрачной и увлекательной с точки зрения тех субъектов и объектов, или объект-субъектов, если это живые системы, которые вовлекаются в процесс достижения целей.

Должны быть прописаны связи со средой и характеристики объекта, системные, фило и онтогенетические свойства.

Например, говоря о ценностях, следует определить, чьи ценности (группа, индивид), в какой среде, ситуации, какие именно ценности (перечней ценностей в источниках великое множество, из них исследователь выбирает по своему усмотрению и на основе своих компетенций, по своим критериям наиболее подходящие, не проводя зачастую полноценное научное системное исследование) по отношению к кому/чему. Необходимо исследовать характеристики социальных групп и прийти к осознанию системных свойств каждой группы и даже индивида.

Measurable: Цели должны быть измеряемыми, чтобы минимизировать разногласия, насколько успешно они выполняются (или нет). Качественные характеристики нужны и важны, но при принятии решений следует опираться на факты, желательно в цифровом виде, а не на мнения. В то же время в гуманитарных науках исследование мнений позволяет определить, например, тенденции социального развития той или иной группы, но при условии квантификации данных, полученных в процессе выявления мнений и при выходе на оценку вероятности и степени отклонений от среднего результата. Методы измерения обычно применяются в комплексе с тем, чтобы максимально объективизировать смысл понятия, термина, качества, явления. Методы измерения должны обеспечивать убедительность, валидность результатов. Так, наиболее валидный метод определения личностных качеств и прогнозирования трудового поведения и успешности работника, ассессмент-центр, по мнению психологов всего мира, обеспечивает валидность в пределах 70%, но он очень дорогой, трудоемкий и наукоемкий, при этом разные группы квалифицированных экспертов могут прийти к разным

выводам, т.е. полной объективности даже этот метод не дает. Валидность некоторых методов персонометрии показана в табл.1.

Таблица 1

Валидность различных диагностических методов [3, с. 244]

Метод	Валидность	
	<i>min</i>	<i>max</i>
Интервью	0,00	0,25
Тесты достижений	0,10	0,20
Тесты интеллекта	0,20	0,30
Личностные тесты	0,20	0,40
Ситуативные методы	0,20	0,30
Суждения коллег	0,30	0,50
Биографические методы	0,40	0,70
Ассесмент-центр	0,40	0,75

Следует добавить такие методы [8, с. 10].

1. Метод кейсов.
2. Деловые ситуации (в рамках ситуативных методов).
3. Метод инцидентов.
4. Имитационные методы, игровые методы:

– экспертные индивидуальные методы: анализ, анкетирование, интервью, беседа с экспертом, позволяющие получить информацию путем ответа на письменные или устные вопросы специалиста;

– групповые экспертные методы – методы коллективного решения проблем, такие, как мозговой штурм, метод аналогии, метод синектики, конференция идей, метод номинальных групп, метод Дельфи, метод кейсов, деловые игры, метод «6 шляп», морфологический анализ, функциональный анализ, метод фокальных объектов, функционально-стоимостной анализ (ФСА), SWOT -анализ и т. п.

– шкальные методы, требующие солидной предварительной работы специалистов, глубоко погруженных в оцениваемые параметры, характеристики, деятельность, поведение.

Agreed: цели должны быть согласованными и достижимыми. Согласованность целей означает и их увязку с целями иных групп интересов, акторов, орга-

низаций, с внешней средой, с собственными возможностями, качествами, потенциалом к развитию работника и согласие с ними работников. Со всеми причастными к достижению цели напрямую и косвенно. Система образования обеспечивает интересы групп и индивидуальных субъектов интересов из внешней среды и изнутри системы, из без согласования их ожиданий, моделей выпускников единого вектора развития не следует ожидать, система образования погружается в положение флюгера и конфликта интересов.

Realistic: цели должны быть реалистичными и уместными, что делает их более привлекательными для всех участников. Цели уместны, когда они находятся в согласии с целями системы, ее прогнозами развития среды и собственного развития, и реалистичны, т. е. хотя и трудны, требуют напряжения сил, но достижимы.

Time-related: цели должны быть соотнесены со временем – то есть, известно, к какому моменту следует их достичь (крайний срок), и это время имеется в распоряжении.

Economy: цель должна быть достигнута наиболее экономичным способом (с учетом всех остальных критериев).

Environmentally friendly: актуальным аспектом целеполагания является экологическая приемлемость процессов и результатов достижения цели

Resources decision, procurement of resources: достижение цели должно быть обеспечено всеми видами своевременно поступающих ресурсов, обеспечивающих успешный переход системы в новое состояние, таких, как научно-методологическое и методическое обеспечение, информационное, правовое, финансовое, материально-техническое, кадровое, организационно-экономическое, социально-психологическое и достаточность времени на реализацию цели.

Качество целей развития является определяющим аспектом реализации программно-целевого подхода как метода управления по целям, призванного для решения крупных народнохозяйственных задач [1, с. 41–45]. Целеполагание осуществляется различными группами специалистов, экспертов, обладающих ком-

петенциями и авторитетом в уместных для решения проблемы целеполагания областях знаний и практики, поэтому даже в рамках одной группы интересов могут возникнуть альтернативные предложения и формулировки. Выбор из набора вариантов наиболее привлекательной и перспективной формулировки осуществлять по существенным для исследователей критериям. Обширный набор этических качеств человека с их классической трактовкой представлен в Словаре по этике И. Кона [6].

Зададимся вопросом: «Какого рода показатели могут рассматриваться в качестве элементов профиля, модели личности выпускника: Можно переиначить вопрос: «Что является предметом (предметами) воспитания, более обозримыми и конкретными, чем понятие личности как таковой (воспринимая личность во всем ее многообразии и отражении в различных научных дисциплинах и большом размере структуры?». И в этом случае обнаруживаем множество явлений, свойств, качеств, понятий, терминов, трактовок, вкладываемых смыслов, совпадений, синонимов, определяющих те или иные стороны личности. как и рассмотрении любого качества человека.

Например, культура общая и духовная культура, направленность, цивилизационный код, кругозор, эрудиция, интеллект (умственный), кредо, мировоззрение, ценности, в т. ч. традиционные [11], менталитет, принципы, ассертивность (уверенность в себе, достоинство), идентичность, сознание, поведение в различных ситуациях трудовой и бытовой жизни, развитое мышление, в т. ч. системное, многочисленные личностные качества, являющиеся предметами рассмотрения психологии личности, умение понимать и управлять эмоциями и чувствами, как собственными, так и других людей (эмоциональный интеллект), моральные качества, нравственность, этический аспект, эстетические качества, самоидентификация, личностный смысл, возможно, лидерские качества, профессионально задаваемые личностные качества, способствующие успеху в профессии и многие другие.

Переходя к анализу любого из этих качеств, аспектов личности, если мы его включаем в состав модели выпускника системы образования, мы обращаемся к

процессу операционализации понятий, терминов, а также к таким видам системного анализа, как декомпозиция, факторный анализ, структурный анализ, функциональный анализ, системный анализ. Каждый вид этого анализа сложен, трудоемок, требует соответствующих компетенций и глубокого знания объекта анализа, может быть исследован на основе множества материалов в Интернете, включающих вопросы теории и практику применения.

Собственно операционализация определяет поиск и реализацию способа конкретизировать сущность, смысл понятия путем многоуровневого анализа и доведения до измеряемых параметров определяемого явления, системы, объекта, предмета, термина, представить его содержание в виде модели, состоящей из совокупности измеряемых свойств, качеств. Если понятие не поддается операционализации, с ним, скорее всего, невозможно работать, и его нецелесообразно применять [7].

Формулировка разумных целей позволяет перейти к управлению процессом достижения целей, включающее традиционные функции менеджмента, такие, как прогнозирование, планирование с разбивкой на этапы и с достижением промежуточных показателей, организация деятельности, обеспечение ресурсами, координацию взаимодействия между заинтересованными и вовлеченными группами, организациями, корректировка, достижение конечных показателей, их трактовка и принятие решений на следующий этап развития.

Список литературы

1. Методические указания к разработке государственных планов экономического и социального развития СССР. – М.: Экономика, 1980. – С. 41–45.
2. Примерная рабочая программа воспитания для общеобразовательных организаций Одобрена решением федерального учебно-методического объединения по общему образованию (протокол от 23 июня 2022 г. №3/22 Федерально государственное бюджетное научное учреждение «Институт изучения детства, семьи и воспитания Российской академии образования». – М.: Институт воспитания РАО, 2022. – С. 11.

-
3. Психология менеджмента / под ред. Г.С. Никифорова. (СПб.: Изд-во С.-Петербургского университета, 2000. – С. 244.
 4. Психология. Полный энциклопедический справочник / сост и общ. ред. Б. Мещерякова, В. Зинченко. – СПб.: Прайм-ЕВРОЗНАК, 2007. – С. 176.
 5. Спивак В.А. Системный подход и системное мышление как универсальная компетенция специалиста и руководителя: монография / В.А. Спивак. – Чебоксары: Среда, 2022. – 136 с. ISBN 978–5-907561–59–5. DOI 10.31483/a-10424. EDN DWYNLX
 6. Словарь по этике / под ред. И.С. Кона. – М.: Политиздат, 1981.
 7. Операционализация // Социологический словарь / Н. Аберкромби, С. Хилл, Б.С. Тернер. – М: Экономика, 2004 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://clck.ru/3NHAaB> (дата обращения: 04.03.2025).
 8. Спивак В.А. Лидерство. Практикум / В.А. Спивак. – М.: Юрайт, 2014. – С. 10. – EDN VTUQJJ
 9. Спивак В.А. Лидерство: учебник / В.А. Спивак. – М.: Юрайт, 2014. – С. 269–270.
 10. Спивак В.А. Реалистическое представление о рабочем месте как фактор профессионального самоопределения обучающегося / В.А. Спивак // Современные вызовы образования и психология формирования личности: монография. – Чебоксары: Среда, 2024. – С. 105–118. ISBN 978–5-907830–69–1. DOI: 10.31483/r-113122. – EDN DKJIXK
 11. Указ Президента РФ «Об утверждении Основ государственной политики по сохранению и укреплению традиционных российских духовно-нравственных ценностей» от 09.11.2022 №809.
 12. Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 №273-ФЗ (ред. от 19.12.2023). Статья 2. Основные понятия, используемые в настоящем Федеральном законе (в т. ч. образование и воспитание).