

ОСВОЕНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОПЫТА КАК ПОДСТРУКТУРЫ ИННОВАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ ЛИЧНОСТИ

В статье обсуждаются вопросы освоения профессионального опыта как подструктуры инновационной культуры личности. Инновационная культура личности представлена как динамическая система традиционных и инновационных способов профессиональной деятельности. Профессиональный опыт по отношению к инновационной культуре рассматривается как традиционная составляющая, на базе которой формируются инновационные способы профессиональной деятельности. Анализируются понятия: «инновационная культура», «профессиональный опыт», «субъект», «профессионал», «профессиональное становление», «профессионализация».

O. Shumakova

FAMILIARISATION OF PROFESSIONAL EXPERIENCE AS A SUBSTRUCTURE OF INNOVATIVE CULTURE OF A PERSON

The questions of familiarisation of professional experience as a substructure of innovative culture of a person are discussed in the article. The innovative culture of a person is presented as a dynamic system of traditional and innovative ways of professional activity. Professional experience is considered in relation to the innovative culture as a traditional component, which is a basis for forming of innovative methods of professional activity. The concepts “innovative culture”, “professional experience”, “subject”, “professional”, “professional formation” and “professionalism” are analysed.

Сегодня все очевиднее становится тот факт, что Россия нуждается в педагогах новой формации, способных к продуктивной и конструктивной педагогической деятельности в условиях стремительно меняющейся экономики, общественно-экономических отношений, отличающихся активностью, умеющих находить и внедрять новые компетентные психолого-педагогические решения, стремящихся к самоактуализации и самореализации на фоне гуманистической профессиональной позиции. В связи с этим большое теоретическое и практическое значение имеет решение

проблемы формирования инновационной культуры педагогов нового типа уже на этапе профессиональной подготовки в вузе.

Инновационную культуру личности и общества в современных исследованиях называют стратегическим ресурсом нового века. В традиционном понимании инновационная культура представлена комплексом знаний, умений и опыта целенаправленной подготовки, комплексного внедрения и всестороннего освоения новшеств в различных областях человеческой жизнедеятельности. В исследованиях В. И. Долговой подчеркивается своеобразная

«двойственность» инновационной культуры: с одной стороны, это особый вид культуры, а с другой — элемент, присутствующий в каждом виде культуры. В аспекте этого различия замечательна феноменология инновационной культуры: она представляет собой такого рода феномен, который нельзя чисто эмпирическим путем отделить и от культуры, и от цивилизации. В самом широком смысле она определяет всю жизнедеятельность человека: материальное производство, социально-политические отношения, область духовного развития, быт, человеческие взаимосвязи. Это говорит о ее акмеологической сущности:

1. Инновационная культура является инвариантой (конъюнкцией) любой сферы человеческой жизни.

2. Инновационная культура является инвариантой (конъюнкцией) любой культуры.

3. Инновационная культура является продуктом конъюнкции культуры и цивилизации¹.

Принципиально важным моментом в понимании сущности инновационной культуры является тот факт, что в инновационной системе, основанной на свободном творении нового, соблюдается так называемый принцип преемственности. Этот принцип подчеркивает, что инновационность проявляется в динамическом единстве старого, современного и нового, т. е. в единстве инновационности и традиционности. Такое динамическое равновесие содействует социальному прогрессу, а инновационная культура обеспечивает оптимальное решение целого ряда задач:

- развитие и использование инновационного потенциала личности, организации, предприятия в интересах развития общества;
- обеспечение реформирования и модернизации социальных институтов;
- разработка и эффективное внедрение новых технологий и изобретений;
- преодоление бюрократических ориентаций;

- оптимизация соотношения между традициями и обновлением, различными типами и видами культур и др.

Относительно личности инновационная культура отражает целостную ориентацию человека, закрепленную в мотивах, знаниях, умениях и навыках, образах и нормах поведения, восприимчивости к новым идеям, готовности и способности к разработке, поддержке и внедрению новшеств во всех сферах жизни².

Современные психолого-педагогические исследования (С. А. Анисимов, Е. Н. Богданов, А. А. Деркач, П. Т. Долгов, В. И. Долгова, Н. В. Кузьмина, Г. И. Хозяинов и др.) обращают внимание на качества личности, обладающей инновационной культурой. К таким качествам относят: стремление к личностному развитию, креативность, мотивацию, готовность к инновациям, понимание современных культурных и социально-экономических приоритетов, способность и потребность в рефлексии, самореализации и самоактуализации. К признакам человека, ориентированного на саморазвитие и самореализацию, относят стремление изучать себя, оценивать свои чувства и опыт, веру в свой потенциал, управление профессиональным развитием, желание ставить для себя дерзновенно сложные цели и достигать их, потребность следовать поставленным целям и быть самомотивированным, потребность быть креативным, анализирующим, думающим специалистом, открытым для новых идей, ощущение востребованности в интересной общественной работе.

Следует заметить, что стремление к личностному развитию представляет собой одну из инвариантных характеристик профессионала. По мнению В. А. Сластенина и Л. С. Подымовой, профессионал — это специалист, «который владеет нормами профессии, самостоятельно ставит профессиональные цели, по своей инициативе развивает способности, имеет высокий уровень мотивации и саморегуляции, умеет управлять своим состоянием»³.

А. Р. Фонарев определяет профессионализм личности как этап профессионализации, на котором находится индивид. По его мнению, понятия «исполнитель», «специалист», «профессионал» отражают ступени, уровни, профессионализма. «Профессионал — это человек, осознавший свое жизненное предназначение, являющийся субъектом своего труда и владеющий деятельностью в целом, результаты труда которого превышают результат, заложенный в цели, осознавший свою ответственность за последствия реализации деятельности и обладающий свободой в создании средств ее выполнения. ... Исполнитель — человек, обладающий знаниями, умениями, навыками, строго следующий нормативам выполнения деятельности, результат которой часто не соответствует поставленной цели, проявляющий достаточно высокую хаотическую активность, не способствующую эффективности данного профессионального труда»⁴.

Таким образом, исполнитель по своим психологическим характеристикам не ориентирован на самоизменения, на внедрение нового в профессиональную деятельность, а вследствие низкой активности для исполнителя маловероятна такая характеристика, как инновационность. В отличие от исполнителя профессионал, как следует из проведенного анализа, обладает стремлением к совершенству, движению к наилучшему осуществлению профессионального труда, обновлению деятельности, введению новшеств, к самоизменению, самореализации и самоактуализации в труде, что, в конечном счете, приводит к образованию конкурентоспособности личности в условиях социально-политических реформ и технологических революций, а профессионал становится востребованным на рынке труда.

В то же время профессионализм, по мнению Е. А. Климова, со всеми названными характеристиками не возникает «хлопком»⁵. Процесс становления и развития профессионала является длительным и непрерывным, а его доминанта приходит-

ся на этап профессионального обучения. В связи с выше сказанным, первоочередная задача высшего педагогического образования заключается именно в подготовке педагога — профессионала, способного чутко реагировать на внешние социально-экономические, технологические изменения в обществе, стремящегося к постоянному обновлению своей профессиональной деятельности на основе разработки и внедрения инноваций. Формирование инновационной культуры будущего педагога происходит в процессе его профессионализации уже на первых ступенях профессионального обучения.

Под профессиональным становлением Ю. П. Поваренков подразумевает процесс превращения индивида в профессионала, способного не только создавать потребительские стоимости, но и оказывать активное влияние на развитие профессиональной деятельности и профессиональной общности в целом⁶.

Согласно взглядам А. К. Марковой, профессионализация — это одна из сторон социализации, а становление профессионала — один из аспектов развития личности, поскольку личностное пространство шире профессионального⁷. А в ключе нашего исследования инновационная культура как инварианта любой культуры шире профессионального опыта и определяется с ним в отношении «новшество — традиция». Таким образом, инновационная культура профессионала представляет собой динамическую систему традиционных и инновационных знаний и умений в профессиональной деятельности. Традиционные и инновационные способы профессиональной деятельности взаимообусловлены. Традиционные способы представляют собой профессиональный опыт, на основе и в структуре которого в силу улучшения, оптимизации или повышения эффективности возникает потребность и необходимость в обновлении, нововведениях. Инновационная культура, с одной стороны, это продукт профессиональной деятельно-

сти, профессионального опыта, а с другой стороны, источник развития профессионального опыта, его «творец».

Обратимся к осмыслению идеи освоения профессионального опыта как подструктуры инновационной культуры будущего педагога. Отечественные исследователи обращают внимание не только на содержание и формы образования, но и на связь профессионального образования с саморазвитием и самоопределением личности, с процессом овладения общечеловеческой культурой. Теоретико-практическую оформленность получили положения о необходимости развития субъектного потенциала личности обучающегося в теориях развивающего и личностно ориентированного обучения (В. В. Давыдов, Д. Б. Эльконин, И. С. Якиманская и др.).

Вместе с тем профессионализм связывается со способностью вчерашнего студента стать полноценным субъектом профессиональной деятельности и самостоятельно развивать свой субъектный потенциал применительно к профессии, совершенствовать профессиональную культуру, инвариантой которой, как отмечалось выше, является инновационная культура. Соотнося категории развития и саморазвития в ключе нашего исследования, подчеркнем, что профессиональное саморазвитие проявляется в осознанном самоизменении, где цели, направления, средства этих изменений определяет человек сам. Именно в процессе саморазвития человек максимально реализуется как творец своего Я, своего профессионального пути, профессиональной культуры. В подтверждение нашей позиции приведем слова Б. Г. Ананьева о том, что человек «не является пассивным продуктом общественной среды или жертвой игры генетических сил. Создание и изменение обстоятельств современной жизни собственным поведением и трудом, образование собственной среды развития посредством общественных связей — все это проявления социальной активности человека в его собственной жизни»⁸.

Исследуя профессиональный опыт, необходимо связывать профессиональное развитие с его осознанием конкретным субъектом. Будущий специалист может иметь опыт о самом себе, о своих способностях, положительных и отрицательных качествах, а также о своих мыслях, идеях, знаниях, которые следует отнести к субъектному опыту. Обращаясь к философскому пониманию опыта, мы обнаруживаем, что в целом опыт понимается как основа непонятийного знания о действительности. Наука следует за опытом, наделяясь характеристиками достоверности и действительности. Однако субъектный опыт не может в полной мере служить основой для профессионального познания в силу своей ограниченности по отношению к науке. Для того чтобы стать опорой профессионального познания, субъектному опыту необходимо быть упорядоченным, объединенным с помощью мышления. Овладевая профессиональными знаниями, умениями, студент приобретает и первоначальный профессиональный упорядоченный опыт, который оформляется на высоком уровне научного обоснования в профессиональную культуру.

Освоение профессионального опыта будущим педагогом-психологом опирается на возможность воспроизвести ранее приобретенные в процессе обучения или накопленные жизненным опытом посредством взаимодействия знания, умения, навыки, способности и формы поведения и преобразовать их в виде профессиональной деятельности.

Механизм освоения профессионального опыта раскрывается содержанием принципа «интериоризации — экстериоризации» (Л. С. Выготский). Первая сторона этого принципа отражена в генетическом законе культурного развития: от интерпсихического, социальной коллективной деятельности субъекта к индивидуальному, интрапсихическому, собственно психологическим формам его деятельности. Вторая сторона этого принципа

отражает переход от «я» к «мы», а третья раскрывает производство внутреннего плана сознания⁹.

Освоение профессионального опыта в целом понимается как сложный, неоднозначный, многовариантный процесс, безусловно, неотделимый от общего развития личности студента. Опыт формируется на фоне профессионального развития личности; принятие профессии создает ситуацию включения человека в систему требований и ценностей профессии. Это порождает направленность на освоение профессиональной деятельности, в ходе которого происходит снятие противоречий между требованиями и возможностями, между ценностями, связанными с профессией, и содержанием мотивационной сферы человека. Освоение опыта связано со смысловой регуляцией жизнедеятельности студента, осуществляемой ценностно-смысловой сферой его личности. При этом профессиональный опыт личности носит самостоятельный, творческий характер, взаимосвязано с активностью личности, с выбором собственной стратегии жизни, построением своего профессионального и жизненного пути.

В освоении профессионального опыта выявляется два взаимоопределяющих слоя: 1) непосредственный базис, структуры предметно-чувственного окружения; 2) теоретическое знание. В первый слой входят как вещные, так и мыслительные, ментальные образования – обыденные знания, неотрефлексированные причинно-следственные связи, т. е. индивидуальный, жизненный опыт. Во второй – функционирующее на основе этих нерефлексивных концептуальных структур теоретическое знание – интересубъектное, упорядоченное, отрефлексированное, рациональное. Оба слоя диалектически взаимосвязаны: упорядоченный, рациональный опыт в форме теоретических знаний внедряется в индивидуальный жизненный опыт студента, проходя верификацию на практике, преобразуется в структуру профессионального опыта.

Если рассматривать освоение профессионального опыта как относительно самостоятельную категорию, то обнаруживается процесс создания и замены одних образов и объектов другими в форме процедуры обозначения, создания аналоговых моделей деятельности, отождествления ранее не отождествляемого (открытие нового для себя), попытка ассоциировать новое с предшествующим содержанием. В освоении опыта обеспечивается возможность обмена разными контекстами: между объективным и субъективным, бытийственным и мыслимым, чувственной информации предпосылаются понятийные схемы, на последние накладываются чувственное содержание, эмоции взаимодействуют с рассудком, аналитическая рефлексия со стихийным, неосознаваемым опытом. Поэтому в центре освоения опыта находится проблема взаимоотношения значения, смысла и деятельности.

Рационализация и конструктивная перестройка познавательных структур и процедур позволяют не только выстраивать профессиональную деятельность в соответствии с нормами, стандартами, но и осуществлять произвольный переход от одних образцов и стандартов к другим. Психологическим механизмом движения внутри триады «значение – смысл – действие» является собственная активность субъекта, что придает динамичность процессу освоения профессионального опыта, обеспечивает его творческий характер, способствует развитию инновационности, приводит к расширению горизонта профессионального сознания, что обеспечивает становление инновационной культуры.

Профессиональная подготовка запускает механизм профессионализации личности, одновременно углубляя и обогащая ее субъектный опыт. А. В. Брушлинский подчеркивает, что быть субъектом значит быть «творцом своей истории, вершителем своего жизненного пути»¹⁰. Субъект в современных психологических исследованиях трактуется, во-первых, как активная лич-

ность. В. И. Слободчиков и Е. И. Исаев отмечают, что «понимание субъекта в психологии связывается с наделением человеческого индивида качествами быть активным, самостоятельным, умелым в осуществлении специфически человеческих форм жизнедеятельности...»¹¹.

Во-вторых, субъект рассматривается как целостная личность (А. В. Брушлинский). «Человек как субъект — это высшая системная целостность всех его сложнейших и противоречивых качеств, в первую очередь психических процессов, состояний и свойств, его сознания и бессознательно»¹². В. П. Зинченко, характеризуя сознание человека, раскрывает структуры его содержания: мир идей, понятий, житейских и научных знаний, мир ценностей, переживаний, эмоций, аффектов и мир представлений, воображения, культурных символов и знаков¹³.

Исследование структуры инновационной культуры личности (В. И. Долгова) показывает, что ядром инновационной культуры личности являются знания и умения, которые включены и в структурные компоненты профессионального опыта. Оптимизация профессиональной деятельности в контексте инновационной культуры личности требует совокупности знаний и умений: а) по внедрению достижений науки и передового опыта в практику; б) по теории и практике системного подхода; в) по теории и практике прогнозирования. Причем, следует иметь в виду, что формирование знаний и умений прогнозирования тесно связано с формированием знаний и умений по теории систем и системного подхода. Ограничиться только первым — значило бы допустить серьезную ошибку, ибо нельзя научиться прогнозированию без формирования знаний и умений, связанных с системным видением объекта внедрения. Невозможно рассмотреть внедрение как процесс, спланировать его этапы, не будучи вооруженным знаниями и умениями по системному подходу к анализу процесса. Умение отбирать содержание ра-

боты по каждому из этапов внедрения взаимосвязано с умениями системного подхода; умение определить условия эффективности протекания каждого из этапов внедрения — с умением прогнозировать положительные результаты; умение определять критерии и показатели эффективности каждого из этапов внедрения — с умениями прогнозирования, абстрагирования, системного подхода. Таким образом, становление инновационной культуры не может быть изолированным от освоения профессионального опыта личности.

Становление ядра инновационной культуры личности — знаний и умений — сопровождается и развитием ее защитного пояса, характеризующим и субъекта освоения профессионального опыта: активности, направленности, индивидуального стиля деятельности, ценностных ориентаций и ценностных отношений, способности к творческой деятельности, инновационно-важных качеств, профессионализма, готовности к риску¹⁴.

Субъектом освоения профессионального опыта и овладения инновационной культуры в процессе профессиональной подготовки выступает студент. Как носитель субъектного житейского опыта он вступает в процесс профессионализации, приобретая профессиональные знания, умения, осваивая ценностные отношения, одновременно овладевая инновационной культурой. Освоение профессионального опыта предполагает охват лишь отдельной области инновационной культуры личности, которая предопределяется содержанием профессиональной деятельности. В целом освоение профессионального опыта позволяет субъекту проявить инновационность в области профессии, что прежде всего связано с углублением научной основы, системного видения, внедрением новых технологий, демократизацией, активизацией личности субъекта деятельности. Инновационная культура в данном ключе — это универсальная система знаний и умений, воспроизводимая в любой

профессии, характеризующая субъекта профессии, независимо от содержания его деятельности.

Следует отметить, что освоение профессионального опыта гетерохронно становлению инновационной культуры. Настоящее объясняется тем, что опыт — это пережитые субъектом и воплощенные им самим в действительности знания, умения, проявленные отношения, способ познания профессиональной действительности, основанный

на его непосредственном, чувственном практическом освоении, в то время как инновационная культура в отличие от опыта обладает высоким уровнем научного обобщения, а главное, универсальностью и воспроизводимостью. В контексте инновационной культуры опыт претерпевает преобразование на основе свободного творения нового с соблюдением принципа преемственности, комплексного внедрения и всестороннего освоения новшеств.

ПРИМЕЧАНИЯ

¹ Долгова В. И. Инновационная культура: сущность и составляющие // Вестник Челябинского государственного педагогического университета. — 2001. — № 2. — С. 23

² Николаев А. И. Инновационная политика и инновационный бизнес в России // Аналитический вестник Совета Федерации ФС РФ. Специальный выпуск к пятому Петербургскому экономическому форуму. — 2001. — № 15 (146). — С. 33.

³ Сластенин В. А., Подымова Л. С. Педагогика. Инновационная деятельность. — М.: Магистр, 1997. — С. 287.

⁴ Фонарев А. Р. Развитие личности в процессе профессионализации // Вопросы психологии. — 2004. — № 6. — С. 72–83.

⁵ Климов Е. А. Идеалы культуры и становление субъекта профессиональной деятельности // Психологический журнал. — 2005. — № 3. — С. 96–97.

⁶ Поваренков Ю. П. Психологическое содержание профессионального становления человека. — М.: Изд-во УРАОЛ, 2002. — С. 147.

⁷ Маркова А. К. Психология профессионализма. — М.: Международный гуманитарный фонд «Знание», 1996. — С. 144.

⁸ Ананьев Б. Г. Человек как предмет познания. — СПб.: Питер, 2001. — С. 134.

⁹ Суворова Г. А. Психология деятельности. — М.: ПЕРСЭ, 2003. — С. 31.

¹⁰ Брушлинский А. В. Субъект: мышление, учение, воображение. — М.: МПСИ; Воронеж: МО-ДЭК, 2003. — С. 48.

¹¹ Слободчиков В. И., Исаев Е. И. Психология человека. Введение в психологию субъективности. — М.: Школа-Пресс, 1995. — С. 250.

¹² Брушлинский А. В. Указ. соч. — С. 10.

¹³ Зинченко В. П. Миры сознания и структура сознания // Вопросы психологии. — 1991. — № 2. — С. 32.

¹⁴ Долгова В. И. Указ. соч. — С. 26–27.