

## **ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ СОЦИАЛИЗАЦИЯ ЛИЧНОСТИ В УСЛОВИЯХ ОПЕРЕЖАЮЩЕГО ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ**

Гелясина Е.В., Гелясин А.Е.

**Gelyasina E., Gelyasin A.**

**Витебский областной институт развития образования**

*Витебск*

*В статье анализируется феномен профессиональной социализации и профессиональной инкультурации личности. Рассматриваются этапы профессиональной социализации и факторы, оказывающие воздействие на их результат. Описаны различные модели обеспечения профессиональной социализации средствами опережающего повышения квалификации.*

Непрерывное профессиональное образование сопряжено с осуществлением социально-педагогического процесса именуемого профессиональная социализация. С одной стороны данный процесс заключается в усвоение человеком ценностей, норм, установок, образцов поведения, присущих в данное время данному обществу, а с другой – в воспроизводстве человеком усвоенного социального опыта. Важное значение для уточнения понимания сущности феномена «профессиональная социализация» имеет введение в терминологическое поле понятия «профессиональная культура». Явление, фиксируемое посредством данного понятия сложное и многогранное. В самом общем виде под культурой понимается все то, что создало человечество, совокупность его достижений в материальной и духовной сферах. Профессиональная культура аспектно «схватывает» эти достижения. С этой точки зрения абсолютно правомерно рассматривать профессиональную культуру как систему, фиксирующую в виде культурных текстов опыт осуществления профессиональной деятельности. Это объективированный способ существования профессиональной культуры, представляющий собой мир воплощенных ценностей, норм, способов, образцов, задаю-

щих стандарты индивидуальной профессиональной деятельности, ее культуросообразную рамку. Поскольку профессиональная социализация связана с усвоением человеком образцов и норм, ее содержанием является современное состояние профессиональной культуры, совокупность знаний, накопленных предыдущими поколениями профессионалов. Субъектом профессиональной социализации является человек, активность которого направлена на **освоение** профессиональной культуры, которое заключается в первоначальном ознакомлении с профессиональным функционированием на уровне культуры, на **усвоение** профессиональной культуры, т.е. на взаимодействие с миром профессии на уровне, адекватном развитию профессиональной культуры, на **присвоение** профессиональной культуры, что связано с проживанием личностью всего спектра профессиональных отношений, разворачивающихся в культуросообразной рамке. Таким образом, результатом профессиональной социализации является: 1) усвоение личностью профессиональных образцов и норм, их интерпретация («примеривание» их на себя, оценка, смыслопорождение), 2) деятельность, связанная с применением усвоенных образцов на практике, т.е. практико-преобразующая деятельность, 3) деятельность, направленная на создание новой культуры, 4) творение себя как профессионала и как личности.

Сущностно профессиональная социализация заключается в сочетании приспособления и обособления человека в мире профессии в условиях конкретного профессионального сообщества. Понимание механизма протекания данных процессов возможно в свете теоретического объяснения, данного А.В. Петровским, который рассматривал развитие личности как процесс ее вхождения в новую социальную среду. Этапы, описанные А.В. Петровским, сохранив свой номинал, в контексте нашего размышления приобретут несколько иное содержательное наполнение, а именно: первый этап профессиональной социализации вслед за А.В. Петровским обозначим как этап **адаптации**. Данный этап предполагает активное усвоение личностью действующих в профессиональном сообществе норм и овладение соответствующими методами и средствами осуществления профессиональной деятельности. Как правило, подлинная

профессиональная социализация происходит в первые годы профессиональной деятельности, когда молодой специалист приступает к выполнению своих трудовых обязанностей. Молодой человек, закончивший колледж или вуз, является носителем определенного набора профессионо-значимых знаний и умений. Однако, несмотря на это он не может в полной мере проявить себя как личность и профессионал раньше, чем освоит действующие в конкретной профессиональной группе нормы (этические, нравственные, производственные и др.) и овладеет на минимально приемлемом уровне теми приемами и средствами деятельности, которыми владеют другие члены группы. На втором этапе движущей силой профессиональной социализации является противоречие между «приобретениями», полученными личностью в процессе адаптации и ее (личности) потребностью в максимальной персонализации, потребностью быть особенной, неповторимой, уникальной. Именно на втором этапе – этапе **индивидуализации** – все интенсивнее идет поиск человеком таких способов, использование которых могло бы обозначить его в профессиональной среде, выступить как своеобразный профессиональный маркер. На этом этапе мы говорим о том, что у человека начинает оформляться особый профессиональный подчёрк, происходит становление индивидуального стиля профессиональной деятельности. Общеизвестно, что одно дело – быть непохожим, иметь индивидуальный профессиональный подчёрк, и совсем другое дело – чтобы этот подчёрк был одобрен и принят профессиональным сообществом. И вот в том случае, когда профессиональные приобретения личности одобряются сообществом, рассматриваются им как факторы достижения успеха совместной деятельности, сообщество создает условия для культивирования этих самых индивидуальных профессиональных особенностей. Данный этап принято называть этапом **интеграции**. Этап интеграции может принять и несколько иные очертания. Не столь редкими являются случаи, когда под влиянием личности профессиональное сообщество изменяет некоторые свои представления. И тогда мы имеем дело с формированием лидерской позиции.

Уникальным механизмом профессиональной социализации является образование. Современная научно-техническая и социально-культурная ситуация предъявляют системе образования вызов, связанный с обеспечением опережающей подготовки конкурентоспособных кадров для инновационной экономики. Анализ работ, посвященных проблеме опережающего образования, дает возможность выделить различные пути его реализации. Первый путь связан с обогащением содержания образования компонентами, ориентированными на формирование у обучаемых умения решать исследовательские, конструкторские, изобретательские и рационализаторские задачи. Второй путь опережения – это информатизация образования. Третий путь – его фундаментализация, предусматривающая, что акцент будет сделан на изучении основополагающих законов развития природы, человека и общества. Четвертый путь предполагает увеличение доли содержания образования, содействующего развитию творческих способностей человека, его умению самостоятельно принимать ответственные решения в условиях неопределенности, а также компонент, обеспечивающий подготовку обучаемых к самообразованию и переобучению. Анализируя представленные выше точки зрения на понимание сущности опережающего образования, нам представляется целесообразным не противопоставлять их друг другу, а рассматривать их в диалектическом единстве.

Нам представляется целесообразным предложить еще один путь обеспечения опережающего характера образования. Отправной точкой для нас при определении его специфики является понимание феномена «будущее», данное Д.А. Леонтьевым, согласно которому Будущее есть пространство возможного. Основными характеристиками этого пространства являются вероятностность, очень относительная познаваемость, не предопределенность, множественность, будущее испытывает воздействие настоящего, будущее само влияет на настоящее через сознание человека и его желания. Нам представляется возможным, конструируя опережающее содержание повышения квалификации использовать три взаимосвязанные модели взаимодействия человека с будущим: прогноз, проектирование, диалогическая открытость. Следуя первой модели – модели

прогноз, в содержание образования необходимо включить информацию, полученную в результате предвосхищения развития систем, предметность которых релевантна предмету той или иной профессиональной деятельности. Вторая модель взаимодействия человека с будущим и соответствующая ей модель опережающего образования – модель «проектирование» в настоящее время уже воплощена в деятельности инновационных университетов. Это проявляется в том, что инновационный университет как учреждение образования выполняет не только трансляционную функцию, но и функцию генерирования и трансфера новых знаний и технологий. И, наконец, третья модель – модель, согласно которой опережающее образование обеспечивает формирование таких качеств и профессионально важных умений человека как открытость неопределенности, готовность решать проблемы различного рода, умение формулировать новые задачи, целесообразно использовать возможности, которые будут предоставлены в будущем.

Таким образом, эффективность и непрерывность профессиональной социализации детерминированы опережающим характером повышения квалификации, построенном на основе взаимодополняющих моделей взаимодействия человека с будущим.