

В.И. ДОЛГОВА

ИННОВАЦИОННАЯ КУЛЬТУРА

Москва – 2024

УДК 159.9

ББК 88.37

**Д64 Долгова В.И. Инновационная культура. –
М.: Издательство Перо, 2024. – 180 с.
ISBN 978-5-00258-019-4**

Рецензенты:

Дмитриева Людмила Геннадьевна – доктор
психологических наук, профессор, г. Уфа;

Бароненко Анатолий Сергеевич – доктор
педагогических наук, профессор, г. Челябинск.

В монографии раскрыты не только теоретические предпосылки формирования и развития инновационной культуры, но и особенности инновационной культуры в зависимости от ее носителя, и процессы формирования готовности к инновационной деятельности. Основные идеи уже апробированы в многочисленных публикациях автора

Адресуется всем субъектам психолого-педагогического образования (адресовано студентам педагогических вузов, преподавателям, практическим работникам сферы образования) и широкому кругу читателей.

ISBN 978-5-00258-019-4

© Долгова В.И., 2024

ВВЕДЕНИЕ

Современный человек становится субъектом инноваций в различных сферах жизни, что требует от него проявления способностей и возможностей их поддерживать и продуцировать как в личностном, так и в групповом планах.

Возникающая инновационность деятельности приводит к стихийному развитию инновационной культуры, когда сами условия жизнедеятельности требуют активизации инновационных качеств личности, возникновения и закрепления в индивидуальной и групповой деятельности соответствующих способов и результатов действий.

Однако стихийное развитие не позволяет продуктивно и конструктивно решать вопросы продуцирования и внедрения инноваций, а возникающее противоречие между необходимостью целенаправленно проявлять инновационную культуру и некомпетентностью личности и группы в этом аспекте порождает возникновение проблемы формирования и развития инновационной культуры на всех этапах образования.

Образование становится тем самым полем, которое может решить обсуждаемую проблему при условии открытости к внешним запросам и адресности ресурсной поддержки.

В последнее время исследований, посвященных развитию человека как субъекта инновационной деятельности и носителя инновационной культуры в условиях образовательного процесса, в отечественной и зарубежной психологии становится все больше, одновременно с этим

постоянно меняющиеся социокультурные и экономические условия каждый раз диктуют необходимость их обновления.

Исследованию этого феномена посвящены многочисленные труды педагогической психологии, психологии развития, социальной психологии и других отраслей психологического знания.

Активно, например, исследуются особенности субъект-субъектного взаимодействия участников образовательного процесса, способы проектирования и методы изучения новшеств, создание инновационного культурного пространства образовательного учреждения, сочетание инноваций и традиций и т.п.

Под инновационной культурой мы понимаем систему знаний, умений, ценностей, норм и идеалов, присвоенных и используемых личностью и группой в процессе инновационной деятельности, именно поэтому решение проблемы формирования и развития инновационной культуры связано с учетом субъектных свойств её носителя, принципов и правил деятельности личности и группы в процессе внедрения инноваций.

В процессе обсуждения на одноименном конгрессе мы предложили обсудить, а затем провели систематизацию выступлений по пяти актуальным вопросам:

I. ИННОВАЦИОННАЯ КУЛЬТУРА

II. ИННОВАЦИОННАЯ КУЛЬТУРА ЛИЧНОСТИ В КОНТЕКСТЕ СОВРЕМЕННОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПАРАДИГМЫ

III. ОТНОШЕНИЕ К ИННОВАЦИЯМ

IV. ЛИЧНОСТЬ КАК НОСИТЕЛЬ ИННОВАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ

V. ИННОВАЦИОННО-ВАЖНЫЕ КАЧЕСТВА ЛИЧНОСТИ

VI. КОЛЛЕКТИВ КАК НОСИТЕЛЬ ИННОВАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ

VI. КОЛЛЕКТИВ КАК НОСИТЕЛЬ ИННОВАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ

Проблемы формирования и развития инновационной культуры – одни из самых актуальных на сегодняшний день. Во многом это связано с тем, что именно инновационные процессы становятся движущей силой вхождения наших стран в период формирования и развития постиндустриальной цивилизации. Кроме того, инновационные процессы для стран СНГ актуализированы также становлением независимых государств, их стремлением к выработке собственных стратегий развития. Исходя из этого, инновационная деятельность становится условием как полноценного вхождения в фазу постиндустриальной цивилизации, так и способом практической реализации государственных стратегий и программ.

Обсуждение поставленных весьма значимых и актуальных вопросов участниками Конгресса (как бы не казалось это нам излишним), начали обсуждать с обращения к теоретическим и историческим вопросам инновационной культуры. Думается, такой именно подход позволил избежать в процессе обсуждения утери и потому, что он позволяет «не изобретать велосипед» в тех вопросах, которые уже имеют

положительный результат. Тем самым и это обсуждение, нацеленное на выработку инновационного результата, с неизбежностью должно было опереться на традиции, их использование.

Только так мы смогли увидеть особенности единичного, группового и коллективного субъекта инновационной деятельности и обсудить другие предложенные для Конгресса вопросы.

Современный мир стремительно меняется, развивается и обновляется, что свидетельствует о высокой активности инновационных процессов. Любые изменения являются стрессовым фактором для человека, а это прямо влияет на его активную деятельность, самооценку, установку, взаимоотношения в группе, способность сохранить свои представления о ценностях. Всё это можно отнести к способности адаптивности личности. В данном случае адаптивность - это приспособляемость к ситуации со всеми её психологическими факторами. Проблема психологического обеспечения адаптации личности к новым социальным условиям жизнедеятельности достаточно остро заявляет о себе на переломных этапах развития любого общества.

Личность одновременно является и объектом культуры, и её субъектом. Именно человек является творцом всего нового, а культура в свою очередь - это среда, растящая и питающая личность. На пути к готовности личность проходит ряд этапов психологической адаптации и от того как личность пройдет этот период, зависит её дальнейший путь в инновационной культуре. Человек существует с тех пор и до тех пор, пока он активно привносит в свою жизнь и жизнь окружающих новые и полезные идеи. Те идеи, которые будут способствовать развитию культуры и особенно развитию положительной культуры современной молодежи. Важно

самому заниматься саморазвитием, ведь Вы не поймёте, о чём написано в книге, пока не научитесь читать.

Было высказано мнение и том, что инновации будут успешны при активном участии молодежи. Адаптивные свойства ее активизированы до известного предела, в силу ее невозможности опереться на жизненный опыт и культуру в широком смысле слова. Это говорит о том, что, во-первых, молодежи что-то легче придумать, чем найти, во-вторых, ее не сбивает ранее усвоенное знание.

I. ИННОВАЦИОННАЯ КУЛЬТУРА

В процессе отраслевого Конгресса мы пытались распутать сложный орнамент интереснейших проблем и для того, чтобы ответить на многие обсуждаемые постановочные вопросы, мы должны были прояснить для себя многие контекстные понятия.

Например, относительно различий терминов «цивилизация» и «культура».

Было отмечено, что в науке в настоящее время в силу множественности определений того и другого термина не существует и единого мнения по поводу их различий. Не углубляясь в дискуссию по этому вопросу (для этого придется провести еще один Форум), отмечу, что мне близка концепция Б.Н. Кузика и Ю.В. Яковца относительно структуры цивилизаций – ее «пирамиды». В ней культура выступает как элемент духовной сферы, наряду с социально-политическими отношениями, экономическим и технологическим способами производства и, наконец, человеком, семьей и народонаселением.

Конечно, культура, рассмотренная как самостоятельный феномен, может выражать единство трех аспектов: способов социокультурной деятельности человека, результатов этой деятельности и степени развитости личности. И тогда мы сможем говорить о всеобщем характере культуры, определяющем все виды деятельности человека. Но если рассматривать этот феномен в соотношении к понятию «цивилизация», то, думаю, правомерно рассматривать цивилизацию как социальный организм высшего порядка, как следующую ступень развития культуры.

Ведь культура (не как понятие, а как деятельность человека), возникла практически одновременно с происхождением человека, поскольку, когда человек впервые из природного материала создал орудие для охоты или труда или каким-либо образом изменил природное пространство, окружающее его, он тем самым создал предмет культуры, имеющий социальную ценность.

Историками в этой связи определено, что практически одновременно (в рамках одного исторического периода) в разных точках планеты, были изобретены орудия труда и охоты, в жизнедеятельности людей активно использовался огонь, появилась речь, формирование человека сопровождалось возникновением табу, образовались группы и сообщества.

Что касается цивилизации, то исследователи выделяют несколько основных критериев ее возникновения, к таковым признакам в целом относятся: единство территории и общность условий проживания, государственность, языковое родство, наличие религии и письменности, развитая система экономических отношений, единство или близость экономического и политического строя, культуры и менталитета.

Исходя из этого, предложено было правомерным считать цивилизацией следующую ступень развития культуры.

Относительно инноваций в культуре и цивилизации. Понятно, что инновационную культуру нельзя чисто эмпирическим путем отделить и от культуры, и от цивилизации. Конечно, инновацию мы можем рассматривать как самостоятельный феномен, но применительно к культуре и цивилизации, она выступает как некое свойство, этап развития той и другой. Причем, инновация может быть достаточно дистанцирована с наследием, но по отношению к традиции, она все же будет с ней связана множественными нитями. Более того, инновация и является тем культурным механизмом, который развивает традицию.

Далее мы обсудили этот тезис на примере художественной деятельности, а точнее, на примере истории создания и распространения такого жанра, как опера.

Когда в 1597 году в Италии Якопо Пери и Якопо Корси, экспериментируя с «монодией», в процессе которой появились такие музыкальные формы, как ария и речитатив, воссоздавая греческую трагедию, пригласив поэта Оттавио Ринуччини написать либретто, написали «Дафну», то, конечно, эта деятельность была инновационной, поскольку в ее результате возник новый жанр – опера. Но эта деятельность опиралась на традиции: цивилизационные - древнегреческой цивилизации; социально-культурные - дворца Медичи; институциональные - Флорентийской камераты, литературно-музыкальные - мистерий, духовных комедий, пасторалей, арий и хоров; вербально-языковые, основанные на итальянском языке. Поэтому мы считаем, что создание инновации – это всегда – продолжение традиции.

Когда Т. Чухаджян - армянский композитор создал в 1868 году оперу «Аршак II», то она стала первой оперой в истории цивилизаций Востока. Возможно, Т. Чухаджян, также как и многие его последователи в странах Африки и Азии, Ближнего Востока, даже и не имел представления о первой опере – «Дафне», но, даже в этом случае, «Дафна» для оперы «Аршак II» - наследие. В результате это произведение можно считать воплощением бикультуры, когда во взаимодействие вошли в системной целостности тип современной музыкальной культуры и армянской традиционной.

А что же представляет собой опера «Аршак II» для традиционной армянской культуры? С одной стороны, - инновация, поскольку это новое произведение и новый жанр, с другой стороны – развитие национальной традиции, т.к. сюжет и музыкальный язык воплощает традиционную армянскую культуру.

На примере приведенной, лишь небольшой ее части, истории оперы можно сделать следующие выводы:

- Инновация может быть рассмотрена в противопоставлении к наследию.
- Инновация является не противоположностью, а частью традиции: с одной стороны, опираясь на нее, а с другой – продолжая.
- Инновация и для культур, и для цивилизаций может выступать в своей феноменологической ипостаси, и как их свойство.
- Традиционная и инновационная культура пересекаются, они не имеют четко выраженного водораздела.
- Традиционная культура, несмотря на то, что опирается на традиции, постоянно развивается. Основной формообразующий принцип всех жанров традиционной

культуры: объединение канона и импровизации. Исходя из этого, импровизационная часть всегда будет инновационной.

- Инновационная культура, несмотря на доминирование инноваций, опирается на традиции.

Конечно, инновационная культура формируется на базе традиций. Вся история культуры человечества развивается путем межпоколенной передачи культурного опыта и культурных ценностей. Конечно, истории известны случаи, когда те или иные политические цели определяли задачи по искоренению культурных традиций, навязыванию иных ценностей. И для этих народов эти ценности становились инновациями. Но даже тогда, когда погибали целые народы и умирали языки, культурная информация, культурные ценности и способ передачи их во времени и пространстве не исчезали бесследно, а оставались в этногенетической памяти, передавались либо путем межпоколенной связи, либо другим народам. И сегодня в мировой истории, пожалуй, нет ни одной беспочвенной культуры, как нет и культур, которые развивались бы абсолютно изолированно от других культур. Из этого вытекает, что инновационная культура может быть сформирована либо экзогенным, либо эндогенным путем. А это значит, что инновационная часть культуры того или иного народа может возникнуть как в процессе собственного развития, когда внешние воздействия не меняют внутренней структуры культуры, так и в процессе взаимодействия культур.

Тем самым можно выделить два вида инноваций: эндогенные и экзогенные, то есть продолжающие исконные традиции и привнесенные извне. Следует заметить при этом, что между ними нельзя провести четкой демаркационной

линии. Их разграничение, исходя из фактора повсеместных интеграционных связей народов и культур в исторической эволюции человечества, может быть весьма условно. Амплитуда соотношений традиций и инноваций в каждой культуре может быть различна. По их объему, а точнее, доминированию одного относительно другого можно типологизировать культуры на традиционные и инновационные. Следует заметить, что традиции и инновации в каждой культуре могут существовать как относительно самостоятельно, так и входить во взаимодействие друг с другом. Данное положение можно выразить схематически:

При этом в случае, если инновации имеют экзогенный характер, то они могут приобрести характер субкультуры, что может привести к существенной перестройке самой культуры. Тем самым происходит формирование бикультуры, которая представляет собой взаимодействие и сосуществование в рамках формирования и функционирования единой культурной системы двух генетически, типологически и территориально различных культур: экзогенной – с одной стороны, и эндогенной – с другой. Следует отметить, что это наиболее распространенный тип культуры для многих азиатских стран Евразии, когда сосуществуют и вступают во взаимодействие в рамках одной национальной культуры две культуры: национальная традиционная и современная.

Фактором, формирующим сердцевину и облик бикультуры, ее целостность и устойчивость во времени и пространстве, является традиция этноса. Данное понятие, по нашему мнению, представляет собой стереотипизированный культурный механизм, раскрывающий исторически- и социально обусловленную картину мира этноса, а также, связанные с ней различные виды деятельности, практики, речи и языка.

В плане содержания и выражения этнической «самости» в каждой из локальных культур наиболее «плотной» она предстает в эндогенном компоненте бикультуры. Причем, для данного компонента этническая традиция является единственно возможной формой практики, с присущими ей эндогенными, то есть возникшими без влияния извне, формами коммуникации. Это именно тот компонент, который для данной культуры формирует, сохраняет и передает из поколения в поколение наследие.

Следующий компонент – «взаимодействующий» – является наиболее специфичным и определяющим в бикультуре. Границы его находятся, с одной стороны, в зоне пересечения с эндогенным компонентом, а с другой – с экзогенным. Собственно, это именно тот компонент культуры, в котором происходит процесс активного взаимодействия двух культур, традиций и инноваций. И в зависимости от степени приближения к двум противоположным границам этого компонента (см. схему), изменяется роль и характер функционирования традиции этноса.

С одной, внутренней стороны, изменениям подвергается эндогенный компонент культуры. С другой, внешней стороны, этническая культура включается в систему иной культуры. Поэтому в данном компоненте бикультуры традиция этноса, взаимодействуя с другой, приобретает «открытый» характер, обусловленный необходимостью к адаптации к инновациям.

Казалось бы, третий компонент бикультуры – «экзогенный» – не имеет ничего общего с традицией этноса. Однако это не так, поскольку инновация, не воспринятая и не усвоенная, не может стать частью, а будет представлять собой чужеродный, искусственный и навязанный извне компонент. И потому здесь чрезвычайно важен сам акт

принятия иной культуры, когда она может входить в бикультуру и без изменения своего сложившегося веками облика, то есть, вступая с эндогенной культурой в отношения полифонического типа. И такая полифония культур – и есть сущностная основа бикультуры, при которой каждая самобытная культура, при безусловном сохранении и развитии своих этнических свойств, органично переходит в пласт глубинного общения с другой культурой, составляя с ней синтезированное художественное единство высшего духовного порядка.

Причем, для каждой культуры эндогенный компонент – исторически более ранний, включающий, помимо современной, и наследованную от прошлого культуру; экзогенный (для нее же) – инновационный, исторически более поздний компонент, не смотря на то, что в свернутом виде он представляет собой всю эволюцию экзогенной культуры (которая по своему генезису может быть более поздней).

Такое сочетание разновременных компонентов культуры может отражать диалектику культуры: с одной стороны, происходит процесс сохранения и развития культурного наследия, а также наследования и передачи следующим поколениям накопленных свойств этнической традиции, с другой – в соответствии с внешними воздействиями, которые выступают для этой культуры инновациями, возникает как отрицание некоторых свойств традиции, так и становление новых.

традиции, так и становление новых.

Исходя из сказанного, можно сделать некие предварительные выводы, которые, конечно, нуждаются в конкретно-историческом дальнейшем наполнении:

1. К инновационной культуре можно отнести ту культуру, которая приводит к структурной перестройке эндогенной культуры.

2. Инновации в культуре могут иметь экзогенный и эндогенный характер.

3. Эндогенные инновации особенно характерны для исторически ранних культур, практически не входящих во взаимодействие, и в этом случае можно говорить об эволюции эндогенной культуры.

4. Экзогенные инновации – наиболее распространенный тип инноваций в современном мире.

5. В случае, если экзогенные инновации не меняют общей структуры эндогенной культуры, то даже при значительной инновационности, все же речь может идти и о живой локальной эндогенной культуре, воспринимающей и принимающей в свою культуру экзогенную инновацию.

6. Взаимодействие эндогенного и экзогенного компонентов культуры также может привести к формированию инноваций, которые будут базироваться на достижениях разных культур. Назовем их эндогенно-экзогенными инновациями.

Предложенные участниками культурологические подходы к решению данной проблематики объясняют и закономерные реакции личности на инновационную динамику, а также вызвали интерес специалистов-психологов.

Считаю чрезвычайно важными в обозначенной структуре наличие объективных факторов, таких как развертывание большого инновационного цикла в политической сфере, существование большого инновационного цикла в экономической сфере и возникновение большого инновационного цикла в социальной сфере. К ним отнесли также:

- · смену исторических суперциклов,
- · динамику разворачивания мировых и локальных цивилизаций,
- · закономерности сжатия исторического времени.

Следует признать, что не существует универсального единого отрезка жизненного цикла традиции и инновации, поскольку данный жизненный цикл будет связан с особенностями временного разворачивания того или иного объекта: человечества, мировой или локальной цивилизации, отдельных сфер общественного устройства (культуры, политики, экономики, социума и др.), группы людей или личности. Каждый из этих объектов имеет свой жизненный цикл (зарождение, развитие, зрелость, упадок и распад). При этом, различна протяженность как всего жизненного цикла различных объектов, так и его этапов (к примеру, он будет более протяженным у всего человечества и менее протяженным – в жизненном цикле отдельной личности). И все же, существует определенная закономерность соотношения времени протекания в них традиции и инновации. И таким же важным является обязательное присутствие в фазах зарождения и распада в разных пропорциях обоих компонентов – и инновационных, и традиционных. Как правило, все общественные структуры, распадаются тогда, когда приостанавливаются процессы обновления, когда традиционный компонент, доминируя, разрушает все процессы развития. Но даже в этом случае, объект не уничтожается полностью, не растворяется во времени и пространстве, а становится основой для зарождения нового объекта.

К примеру, если рассматривать **жизненный цикл цивилизаций**, то обнаруживается, что зарождение

цивилизации в недрах предшествующего общества как раз-то и обуславливается возникновением достаточно большого количества инноваций, образующих в результате их взаимодействия некую системную упорядоченность, приведшую к смене предшествующей и ставшей на данном этапе развития уже традиционной структуре (А.Тойбни называет данную инновационную структуру «вызовом»). По мере развития цивилизации многие компоненты перестают быть инновационными, постепенно превращаясь в традицию, к процессу распада происходит уменьшение инновационных и увеличение традиционных компонентов.

Если же рассматривать развертывание локальных и мировых цивилизаций во времени и пространстве, то исследователи Б.Н. Кузык и Ю.Я. Яковец представляют их в виде спирали, витки которой от первой неолитической до нынешней постиндустриальной уменьшаются во времени и расширяются в пространстве. Из этого исследователи сделали вывод о закономерностях сжатия исторического времени, который позволяет нам говорить о том, что время смен инновационных и традиционных циклов в процессе развития цивилизаций также подвержено этим закономерностям.

Что касается соотношения традиционности и инновационности **в жизненном цикле человека**, то обозначенные закономерности проявляются и здесь в полной мере. Поэтому полностью соглашаюсь с коллегами относительно необходимости раннего развития свойств инновационности и креативности личности. Связано это с тем, что для каждого человека в детском возрасте инновационная доля настолько значительна, что для ее усвоения требуется подключение не только сознательных, но и подсознательных, и бессознательных психических механизмов. А для педагогов это означает необходимость привлечения интерактивных

методик, несводимых к простому заучиванию той или иной информации. Среди них на первое место можно поставить художественное творчество, поскольку это тот вид деятельности, который всегда ориентирован на создание нового, своего, иного, отличного от образца. Кроме того, в художественном творчестве, в отличие от всех остальных видов деятельности, доминируют подсознательные и бессознательные компоненты психической активности.

Приведенные примеры позволяют сделать некоторые выводы относительно временного отрезка жизненного цикла традиции и инновации, а именно:

- универсального, единого для всех объектов, отрезка жизненного цикла традиции и инновации не существует;
- различные объекты, также как и временные процессы протекания всей их жизни и отдельных циклов, индивидуальны;
- закономерности возникают не в определении конкретного времени, а в прохождении фаз развития объекта;
- современный этап развития постиндустриальной цивилизации характеризуется высокими темпами цивилизационной активности во времени и в пространстве, что означает увеличение доли инновационности и, соответственно этому, уменьшение доли традиционных структур во всех сферах общества;
- расширение инновационного поля в начале и сокращение его в конце жизненного цикла человека свидетельствует о необходимости подключения педагогических методик к их освоению и формированию навыков их развития;

формирование и доминирование инновационности в структуре личности (в особой мере, в детстве и юношестве)

предполагает привлечение педагогических интерактивных методик, направленных не на воспроизводство устоявшихся структур, а на творчество и создание новых ценностей.

Таким образом, обобщая сказанное, следует признать, что инновационность не может быть рассмотрена вне развития традиции, поскольку культурная традиция – не застывший в веках артефакт, а живой развивающийся культурный механизм. Из этого вытекает следующее: инновационная культура личности и группы может быть проанализирована лишь в контексте динамики культурной традиции, ее эволюции в процессах отбора, преемственности и трансформации, а также свойствах сохранения, инвариантности и развития. Такой подход позволит понять суть инновационности в современном обществе и выработать такие рекомендации по инновационной деятельности, которые будут способствовать устойчивому развитию обществ, а не их разрушению.

Инновационная культура - это знания, умения и опыт целенаправленной подготовки, комплексного внедрения и всестороннего освоения новшеств в различных областях человеческой жизнедеятельности при сохранении в инновационной системе динамического единства старого, современного и нового; иными словами, это свободное творение нового с соблюдением принципа преемственности.

Человек как субъект подлинной культуры преобразует (обновляет) окружающие его природный, вещный, духовный миры и самого себя таким образом, что эти миры и сам человек все более полно пронизываются собственно человеческим смыслом, гуманизируются, культивируются, т.е. все более полно обретают черты универсального триединства Истины, Добра и Красоты.

Новое определяется не абсолютным (арифметическим) большинством, а относительным, поэтому наиболее сильным показателем сознания и поведения является именно (позвольте далее использовать очень удачное выражение) "универсальное триединство Истины, Добра и Красоты", оно не может быть отменено указом или законом в один день.

Когда мы говорим об "универсальном триединстве", то проводя параллель можно добавить кроме сознания и поведения, еще и эмоции.

Особенности сознания, поведения, эмоций и других характеристик субъектов инновационной деятельности изучаются инноватикой.

Инноватика сегодня - это наука о том, какими должны быть технологии создания новых вещей (в широком смысле слова) и каковы те социальные, технические, экономические, психологические и иные предпосылки, которые обеспечивают повышение эффективности таких инновационных технологий. Центральной проблемой психологии инновативности является проблема теоретического и экспериментального обоснования механизмов, форм и способов психологического раскрепощения творческого потенциала личности и обеспечения психологического комфорта для продуктивной инновационной деятельности. Инновационная деятельность оказывается тем более успешной, чем выше потребность в новом у данного человека. Вместе с тем, как уже отмечалось, в современной науке признается за очевидность то, что любая система, для которой преобладающей является ориентированность на стабильность, в конечном счёте, приходит к стагнации и разрушается. Внесистемная детерминация и будирование инновативного импульса, редуцируемого системным меньшинством? предполагает наличие своеобразных протоинституций

(нормативных ниш), обеспечивающих жизненное внутрисистемное пространство для этого инновативного меньшинства, а именно для тех, кого именуют девиантами, т.е. субъектами как нонконформистского поведения (принципиального, манифестируемого отклонения), так и аберрантного поведения (целесообразного, но маскируемого отклонения).

Продуктивность инновационной деятельности влияет на общий успех профессиональной деятельности, поскольку инновационную деятельность характеризует своеобразная "двойственность" - с одной стороны она - особый вид деятельности, а с другой - элемент, присутствующий в каждом виде деятельности.

Исторический опыт свидетельствует, что прогрессивные реформы (а внедрение инновационной культуры относится именно к ним) могут быть успешными лишь при активном участии в них молодого поколения. Ведь молодежь – важнейший источник ожидаемых в обществе ценностных и поведенческих инноваций, самый энергичный их носитель, проводник новых морально-этических и правовых ценностей. Опыт работы со студентами показывает, что в последние годы, молодежь на массовом уровне все в большей степени стремится реализовать свою активность за рамками социально значимых целей. Определенная часть молодежи уклоняется от социальной активности. Но, доля тех, в чьем социальном опыте аберрантное поведение уже имеет место, либо потенциально готов к нему, не значительна. То есть, для современной студенческой молодежи существует достаточно доступных способов социальной адаптации, и они осознанно относятся к факту наличия в их жизни разнообразных инноваций.

Психологические проблемы инноваций привлекают внимание исследователей, практиков и вообще широкий круг людей, включенных тем или иным образом в современные преобразования общества. В настоящее время проблема инноваций в контексте психологии особенно актуальна и недостаточно разработана. В самом широком смысле инновация – вновь созданная духовная психическая реальность, существо которой вступает в определенное противоречия с имеющейся традицией. Традиции – устойчивые и значимые компоненты культуры, передаваемые из поколения в поколение, которыми личность овладевает в процессе самореализации. Соотношение традиций и инноваций определяется прочностью традиций и силой инноваций; социокультурными особенностями общества и его развития; характером их взаимодействия (трансформацией традиций при возникновении инновации; их дифференциацией; частичной или полной заменой-отмиранием или вырождением; непрерывностью традиций в результате их обновления) Следует отметить, что стабилизация общественной жизни может происходить за счет именно баланса традиций и инноваций, причем преобладание традиций не служит показателем нормального состояния общества, так как традиции не будут сохраняться без обновления. Инновация возникает как ответ на внутреннее напряжение, проблему, противоречие в привычном, традиционном укладе жизни, проявляющееся как в окружающей среде, обществе, так и в самом человеке, в среде его ценностей, потребностей, установок. Еще один уровень противоречий в восприятии и осуществлении инноваций – принятие/не принятие личностью инноваций в обществе актуален в условиях коренной ломки общественных структур. Следует подчеркнуть, что отношение личности к инновациям

активно влияет на успех становления и принятия общественных и культурных изменений. Сложность любой инновации как новой духовной реальности обнаруживается и в столкновении интересов с организационными структурами как элементами и носителями стабильности и прочности. Для развивающегося общества характерно стремление к поиску позитивных инноваций, освоение нового, преодоление хаоса. Отсутствие или недостаточность в обществе позитивных, или приравненных к ним инноваций, может нарушить поступательное развитие общества и стать фактором риска. Само понятие «инновация» заимствовано из исследований культурологов XIX века, связанных с введением новых обычаев и способов организации в традиционные азиатские и африканские общества.

Изучением традиций и новаций занимаются многие дисциплины: социология, культурология, социальная психология, история. Культурные особенности самосознания достаточно хорошо прослеживаются в трудах И.С. Кона (Кон, 1978). Социологи утверждают, что в индивидуализации как историческом процессе необходимо различать две стороны: количественную (степень выделения индивида из общины) и качественную (по каким признакам идет это выделение). Достаточно часто индивид и общество противопоставляются в решении вопроса: что возникает раньше – индивидуальное «Я» или коллективное «Мы». И хотя обычно считается, что общество предшествует личности, вопрос все же сложнее простого ответа и психологически состоит не в том, что возникает раньше, а в том, как меняется содержание этих понятий и по каким признакам и насколько отчетливо они различаются. Первобытное сознание не ставит резкого разделения не только между отдельными индивидами, но между человеком и природой вообще. Первобытный человек

отличается от современного не тем, что у него отсутствует всякое самосознание, а тем, что это «Я» допускает сравнение себя с другими членами общины только по ограниченному набору признаков, заданных самой общиной. Индивид органически сливается с родом в первобытном обществе, хотя монолитность не следует абсолютизировать, так как традицию не следует понимать как точное воспроизведение старых образцов. Живая традиция как раз и предполагает вариативность и творчество, и трудность состоит именно в том, чтобы понять законы этой вариативности. В классовом обществе с наследственными социальными привилегиями общественные функции не «выбираются» в порядке самодеятельности, а «даются» как нечто внешнее, обязательное. За различиями в понимании «Я» стоят разные типы культуры. В истории культуры, начиная с эпохи Возрождения, преобладает тенденция рассматривать индивидуальное «Я» в качестве важнейшей моральной и социальной ценности, признавая его внутренне цельным, активным и имеющим право и даже обязанность на постороннюю, действенную, земную реализацию своих планов. В истории древнекитайской культуры высшей добродетелью считалось подчинение человека обычаю и подавление им своего «Я». В индийской культуре индивид достигает самореализации через отрицание своей эмпирической природы, путем разрыва всех конкретных связей с другими людьми, обществом, миром, своими собственными деяниями. В истории и философии исследуется само определение понятия «традиция», например, Е. Шацкий трактует следующим образом: «Традиция не тождественна историческому сознанию, но представляет собой особую его разновидность, связанную с преобразованием фактов прошлого в однозначные ценности современности» (Шацкий, 1971, с.

85). У В.И. Ленина «традиция живет только обновляясь, а у новации нет другого способа выжить, как доказать свою органичность, укорененность в культуре и как можно быстрее добиться статуса традиции» (Проблемы философии истории: традиция и новация в социокультурном процессе, 1989, с. 16). Дело в механизмах конкретной адаптации традиции и новации в конкретном месте и времени. Для изучения национальных и социокультурных различий продуктивно понятие социального стереотипа. У. Липман определяет (Липман, 1922) социальный стереотип как «схематичный, стандартизованный образ или представление о социальном объекте, обычно эмоционально окрашенный и обладающий высокой устойчивостью» (Филос. энцикл. словарь, 1983, с. 654). Являясь одним из проявлений социальной установки и каузально-атрибутивной схемы, он (стереотип) определяет социальное восприятие и поведение в ситуациях межкультурной коммуникации. Одним из свойств стереотипов является их высокая устойчивость. Поэтому необходимо определить границы и возможность их применения. Результаты исследования (Е.А. Миронов, 1995, с. 74) позволяют утверждать, что стереотипы изменяются после контактов с представителями другой культуры. При этом важно то, что «когнитивные» факторы оценки становятся более адекватными, а эмоциональная оценка представителей другой культуры возрастает. В настоящее время актуально и изучение полоролевых стереотипов, так как в связи с политической и экономической ситуацией в стране российские женщины коренным образом изменяют свою социальную позицию. Их активность одновременно сокращается (возрастание женской безработицы, уход в семью) и расширяется (занятие политикой, бизнесом), что, естественно, отражается на структуре общественного

сознания. Интересны так же исследования социокультурных различий мировых моделей управления и менеджмента, которым посвящены специальные исследования (Э.А. Уткин, 1996). Главное отличие японской модели состоит в том, что в Японии делают упор на коллективные решения и коллективную ответственность, а в США ориентируются на индивидуализм. Особенности российского национального характера и специфика местных социально-экономических условий таковы, что они скорее ближе к японской модели, чем к американской.

Сам вопрос "инноваций" довольно интересный, потому как мы так или иначе с ними сталкиваемся ежедневно, они вызывают определенную реакцию, формируют наш способ поведения и реагирования на иные ситуации. И мы порой даже не замечаем как много инноваций входят в нашу жизнь, начиная от технических (учили свою бабушку, как пользоваться мобильным телефоном, а у нее был вопрос "как возможен звонок, если провода нет!"; а компьютеры и планшеты, когда студенты набирают лекции, а не пишут руками), до введения инновационных методов обучения, к которым нужно приспособиться как студентам, так и преподавателям.

А если говорить об организации, то многочисленные изменения во всех сферах деятельности (социальные, экономические, технологические) становятся неотъемлемым атрибутом жизни современного общества. Организационные изменения сопровождают и любую организацию на всех этапах ее развития, поскольку изменения необходимы в условиях конкуренции. Контент-анализ статей 1990-1998 годов показывает, что наиболее популярными темами были вопросы связанные сущью современных организационных изменений; силой или условиями, существующих во внешних

и внутренних средах организации; вопросы, которые касаются действий, предпринятых во время принятия предполагаемого изменения и вопросам, касающимся результатов оценки усилий затраченных на организационные изменения (А. А. Armenakis, А. G. Bedeian). Не удивительно, что существует большое количество работ, которые рассматривают различные аспекты влияния организационных изменений на развитие организации в целом и на восприятие сотрудниками. Но поскольку ключевым ресурсом внедрения инноваций и обеспечения их жизнеспособности является персонал организации, то и большинство исследований обращено именно к персоналу во время внедрения организационных изменений.

Кроме того, необходимо отметить, что рассматривая психологическое сопровождение сотрудников, в рамках личностного подхода чаще всего рассматриваются эмоции сотрудников во время организационных изменений, их стратегии совладающего поведения и роль коммуникации, при этом все чаще поднимается роль опосредованной коммуникации (e-mail, социальные сети) и отражение отношения к изменениям в высказываниях сотрудников. Кроме того, значительная часть работ посвящена экономическим аспектам организационных изменений, а также разработки плана внедрения организационных изменений в конкретной организации в зависимости от подготовленности сотрудников и восприятия ими как организации в целом, так и изменений в частности.

А если продолжать тему инноваций и традиций, то традиции тоже вещь "тяжелая" для освоения, особенно если это не твои традиции! Если это традиции организации в которую ты пришел, а до этого была другая организация и

другие традиции... и тогда традиции это инновации... но уже в другой среде.

Такой взволнованный тезис повлек за собой обсуждения самого феномена - среда.

Среда как один из внешних факторов развития личности исследуется под разными углами зрения в психологии, философии, педагогике. В педагогической психологии существуют понятия, содержащие в себе термин «среда»: воспитательная среда, образовательная среда, социальная среда, развивающая среда и др.

Словарь С. И. Ожегова определяет ее как заполненное пространственно-предметное, природное и социальное окружение человека и отмечает, что неблагоприятное окружение личности не дает возможности личности расти и развиваться.

В.Я. Ясвин подчеркивает, что среда человека охватывает совокупность природных (физических, химических, биологических) и социальных факторов, которые могут влиять прямо или косвенно, мгновенно или долговременно на жизнь и деятельность людей.

В связи с таким подходом среда характеризуется как система влияний, условий и возможностей для развития личности, содержащихся в социальном и пространственном окружении человека.

Естественно, что изменение условий пространственного окружения оказывает на человека значительное воздействие: позитивные перемены влияют положительно, создавая дополнительные возможности для развития, вызывая качественные личностные изменения; негативные могут затормозить его развитие. Особенно опасным является воздействие на личность неблагоприятной среды. Пребывание человека в подобной среде может нанести

непоправимый вред его здоровью и личностному становлению, сделав в отдельных случаях невозможным его поступательное развитие.

Понятие «среда» отлично от понятия «окружение» именно реакцией человека, степенью освоения окружения или степенью его присвоения, а не только влияния. В связи с этим среду определяют как совокупность условий, влияющих на формирование инновационной культуры, способностей, потребностей, интересов, сознания, а также на функционирование человека в обществе.

Таким образом, среду можно определить как предметную и человеческую обстановку личности, что позволяет рассматривать личность в равной мере и как носителя среды, и как представителя этой среды.

II. ИННОВАЦИОННАЯ КУЛЬТУРА В КОНТЕКСТЕ СОВРЕМЕННОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПАРАДИГМЫ

Современное образование реализует всеобщие социально-этические идеалы, отдает должное традиционным нормам и ценностям, но формируется в условиях исторического своеобразия и инновационной культуры. Образовательный процесс открыт не только инновациям, но и традициям, однако при критическом к ним отношении, решении вопросов о том, что сохранять и что преодолевать.

Термин «инновация», вошедший в употребление ещё в 1930-е годы в качестве социологического (внутри социологии культуры и культурной антропологии), был связан с идеей диффузии культурных феноменов. Новые подходы к определению инновации возникают в разных

областях жизни и познания, в том числе в социологии, педагогике, образовании. В социологии образования инновационные процессы стали исследоваться с 1960-х годов, при этом использовались преимущественно концептуальные и методологические средства культурной антропологии. Под инновацией понимается любая новая идея, новый метод или новый проект, который намеренно вводится в систему традиционного образования с целью получения нового качества иными средствами.

Первоначально в социологии образования инновации продолжали противопоставляться традициям. «Инновации» и «традиции» — такова бинарная оппозиция, из которой исходят в анализе процессов изменений культуры, содержания образования, системы образования и т. д. Но такое противопоставление приводит к неадекватному восприятию всего, что происходит в образовании: традиционное отрицается, а новое (инновационное) абсолютизируется и переоценивается. Поэтому, полагаем мы, продуктивно рассматривать инновации в отношениях преемственности и взаимосвязи с традициями.

Дефиниционный спектр понятия "культура" очень широк. На Конгрессе мы сумели обсудить многие ее характеристики. Во-первых, "культура" - основной продукт жизнедеятельности человека, так как "культура" приходит с человеком, через человека и для человека и охватывает все без исключения сферы его бытия (вспомним, "культура быта", "культура мышления", "культура взаимоотношений", "эмоциональная культура"..... Перечислять можно до бесконечности). В этой связи, безусловно, "инновационная культура" занимает одно из ведущих мест, так как можно установить тесную взаимосвязь между данной

характеристикой и базисом личности, а также ее модальностью.

По определению А.И. Николаева, инновационная культура представлена в целостной ориентации человека, закрепленной 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 жизни.

Инновационная культура проникает во все сферы человеческой деятельности, результатом чего является осознание необходимости, готовность, разработка и осуществление изменений, ведущих к развитию как существующих систем и структур, так и формированию новых. В опыте конкретной личности инновационная культура наиболее ярко проявлена в профессиональной деятельности.

Инновационная культура, как особая форма человеческой культуры, предполагает тесную взаимосвязь с другими ее формами, прежде всего, с корпоративной. Через инновационную культуру можно добиться существенного влияния на всю культуру профессиональной деятельности и производственных отношений людей. При интернациональной сущности инновационной культуры, усилия по ее развитию должны опираться на культурные традиции страны и сферы деятельности. Она может вооружить практику методами оценки и пресечения использования новшеств, способных причинить вред человеку, обществу, природе

Отметим, что не вызывает сомнения органичная связь инновационной культуры с другими ее областями. Именно инновационная культура обеспечивает восприимчивость людей к новым идеям, их готовность и способность

поддерживать и реализовывать новшества во всех сферах жизни.

Формирование инновационной культуры связано, прежде всего, с развитием творческих способностей и реализацией креативного потенциала самого человека - ее субъекта. В то же время существует множество других факторов и условий, учет и активное использование которых может существенно способствовать эффективности инновационной деятельности. Особенно важными среди них являются социологические и социально-психологические исследования разных социальных групп и организационных структур.

Инновационная модель управленческой культуры позволяет руководителям производить качественный и количественный анализ своего предприятия для выявления проблемных социально-управленческих аспектов в ходе реализации инновационных проектов, являющихся, в свою очередь, основой развития инновационной культуры.

Инновационная культура, выражая общую логику соотносительности инноваций с управленческой культурой, определяет способность к социальной адаптации и развитию систем управления промышленными предприятиями в перманентно изменяющихся реалиях общественного производства. Такая логика инновационной культуры опосредуется ситуацией, отраслевой и ментальной спецификой, типом политического режима.

Методологической «нишей», которую заполняет инновационная культура, является господствующий тип управленческой культуры. Управленческая культура выступает субстанциональным началом по отношению к инновационной культуре. В разное время и в разных

ситуациях она может и провоцировать, и тормозить инновационные управленческие процессы.

Функции и задачи организационных культур промышленных предприятий в инновационном управлении сведены к формулированию, внедрению и поддержанию должных ценностных представлений и установок в организационной среде, способствующих развитию способностей и руководителей, и сотрудников к обучению, переобучению, повышению квалификации.

Инновационная культура, сформировавшись, активно способствует расширению и развитию подходов в управлении, использующих технологии творчества и актуализации новаторства, поддержания постоянного притока идей, предложений и изобретений, поиска новых форм организационных систем. Тем самым, инновационная культура выступает концептуальной системной основой по отношению к формирующейся в современных условиях управленческой парадигме.

Инновационная культура может быть представлена в виде интегрированной системы как качественных, так и количественных социальных показателей оценки эффективности корпоративного управления промышленными предприятиями.

На сегодняшний день практически все виды профессиональной деятельности оказались перед необходимостью соответствовать скорости и направлению этих изменений, а зачастую, инициировать их. Так, развитие информационных систем требует, чтобы все виды деятельности, имеющие отношение к ним, поступательно развивались.

Вместе с тем, инновации сами по себе не всегда приводят к развитию, они могут затруднять, замедлять и даже

наносить вполне ощутимый вред той сфере, в которой были инициированы. Такие прецеденты позволяют говорить о низком уровне инновационной культуры у тех руководителей и структур, которые допустили подобную «инновационную» деятельность, а также подчеркивают важность института инновационной культуры, необходимость его совершенствования и дальнейшей разработки его теоретико-методологических оснований (принципов, терминологического аппарата, концепций, методов, технологий и т.д.) и формирования его прочных основ в сознании субъектов деятельности.

При этом, ориентация на повышение инновационной культуры в руководящем звене без учета состояния ее сформированности в исполнительских звеньях не приведет к успешному решению обозначенной проблемы. Повышение уровня инновационной культуры может быть наиболее продуктивным, если оно происходит на всех уровнях существующей системы, структуры, организации.

Таким образом, задача формирования инновационной культуры у каждого конкретного субъекта деятельности непосредственно связана с такими наиболее гибкими подструктурами личности, как подструктура опыта (знания, умения, навыки, индивидуальный опыт) и подструктура направленности личности (желания, мотивы, цели, ценности, убеждения, установки, идеалы, мировоззрение) (К.К. Платонов).

В исследовании структуры инновационной культуры личности В.И. Долгова отмечает, что наиболее важными ее элементами являются знания и умения в области инновационной деятельности. Знания и умения являются неотъемлемой составляющей структуры профессионально

важных качеств (Е.А. Климов и др.) и профессиональных компетенций (А.В. Хуторской и др.) личности.

Сказанное позволяет говорить о включении в состав профессионально важных качеств тех знаний, умений и отношений, которые связаны направленностью на инновационную деятельность и осуществлением ее на высоком уровне, соответствующем требованиям не только профессиональной, но и инновационной культуры.

Развитие инновационной культуры личности возможно в контексте современной образовательной парадигмы. Открытость как инновация современного российского образования предполагает междисциплинарный характер в различных областях знания, интеграционные процессы с мировым образованием на основе использования Интернета. Согласно законам синергетики в открытой системе происходит постоянный обмен энергией, информацией с окружающей средой. Применительно к педагогической синергетике принцип открытости является необходимым условием для самоорганизующегося педагогического процесса, когда существующие методологии не отвергаются, потому что они дополняют друг друга. Благодаря этому появляется возможность органично использовать многокомпонентность и полифоничность познавательных процессов через самые разнообразные педагогические подходы, методики и технологии преподавания и учения.

Так, многовариантность означает создание в образовательной среде условий для выбора и предоставления каждому субъекту возможностей индивидуального маршрута движения к успеху на основе стимулирования самостоятельности и принятия ответственного решения. Это обеспечивает развитие альтернативного и самостоятельного пути определения индивидуальной траектории образования,

темпа обучения, сроков и видов отчетности для достижения соответствующего уровня образованности.

Важной составляющей инновационной деятельности личности в современном образовании является прогнозирование будущих ситуаций, состояний сложных систем. В нелинейной среде «будущее открыто в виде спектра преддетерминированных возможностей» (Князева Е.Н., Курдюмов С.П.). Будущее предопределяет настоящее, оказывает влияние сейчас, даже существует в настоящем. Это четко осознавал А.С. Макаренко еще в 20-30 годы XX века: «...весьма важным институтом была система перспективных линий ... есть два пути в области организации перспективы... первый заключается в оборудовании личной перспективы, между прочим, при помощи воздействия на материальные интересы личности». Обратим внимание, что в процессе воспитания не игнорировалось прагматичное отношение к жизни, воспитанник должен был не только «обладать идеалами», но и уметь жить. Второй путь организации перспективы – метод повышения коллективного тона и организации сложнейшей системы коллективной перспективы. Для А.С. Макаренко «воспитать человека – значит воспитать у него перспективные пути, по которым располагается его завтрашняя радость». Прогнозирование, развитие представлений о будущих ситуациях, о формах будущей организации делают человека сильным и уверенным, умеющим преодолевать жизненные трудности, выбирать свой путь, а значит, быть готовым к инновациям.

Современная образовательная парадигма содержит в себе уже известное, традиционное, которое трансформируется и интегрируется с инновационным. Образование решает вечную проблему – воспитания и обучения личности, носителя инновационной культуры.

Актуальность проблемы формирования инновационной культуры у бакалавров и магистров по направлению подготовки «Психолого-педагогическое образование» обусловлена переходом к обучению студентов по требованиям Федеральных государственных образовательных стандартов высшего профессионального образования. Третье поколение образовательных стандартов, как и два предыдущих, направлено на подготовку психологов образования не только к научной работе и преподаванию, но и к практической работе. В отечественном образовании создана принципиально новая социальная ситуация развития обучающихся. Введение нового стандарта общего (начального) образования, реализация системно-деятельностного подхода к организации обучения в начальной школе направлена на получение образовательных результатов как системы трех типов компетенций – предметных, метапредметных и личностных. Современный педагог-психолог должен уметь работать с разными категориями детей и объективно оценить главные результаты обучения, воспитания и развития детей – способность самостоятельно учиться, уровень развития у обучающихся младших классов надпредметных и личностных компетенций.

Понимание инновационной культуры как целостной совокупности знаний, умений и навыков, отношений и норм поведения, чувствительности и восприимчивости к новым идеям, готовности и способности продуцировать новшества, реализовывать новации и внедрять инновации в своей профессиональной деятельности, обусловило необходимость проведения сравнения требований ФГОС ВПО, обязательных при реализации основных образовательных программ магистратуры и бакалавриата по направлению подготовки 050400 Психолого-педагогическое образование, а также

выявить общее и отличия в их подготовке к видам профессиональной деятельности. Общее заключается в том, что и бакалавр и магистр должен быть готовым к следующим видам профессиональной деятельности: психолого-педагогическое сопровождение дошкольного, общего, дополнительного и профессионального образования; психолого-педагогическое сопровождение детей с ОВЗ в специальном и инклюзивном образовании. Отличие заключается в том, что у бакалавров отсутствует требование подготовки к реализации педагогической деятельности, научно-исследовательской деятельности, научно-методической деятельности и организационно-управленческой деятельности.

Бакалавр не обязан быть готовым к решению профессиональных задач разработки и реализации психолого-педагогических, исследовательских и научно-практических проектов; формирования у субъектов образования потребности в саморазвитии и самосовершенствовании; повышения психологической компетентности участников образовательного процесса; экспертизы образовательных программ, проектов, психолого-педагогических технологий; психолого-педагогического обеспечения процесса внедрения инновационных образовательных программ и технологий; работы с педагогическим коллективом образовательного учреждения по изменению стереотипного поведения в направлении формирования готовности к изменениям и инновациям; проектированию совместно с педагогами образовательного учреждения индивидуальных траекторий повышения их квалификации; разработке совместно с педагогами и другими специалистами образовательного учреждения стратегии и планов развития образовательного учреждения и др.

Перед бакалавром не поставлена задача быть готовым проводить мониторинг сформированности компетенций обучающихся. В своей профессиональной деятельности он обязан применять психологическое (диагностическое) обследование детей с использованием стандартизированного инструментария. В отличие от бакалавра, магистр должен быть готов осуществлять разработку и использование современных, в том числе, информационных и компьютерных методов психолого-педагогического исследования, использовать современные средства обработки результатов, баз данных и знаний (сетевых, интернет-технологий).

Таким образом, на основе сравнительного анализа требований к уровню подготовленности бакалавров и магистров психолого-педагогического образования сформулируем выводы.

Выполнение требований ФГОС ВПО к подготовке бакалавров позволит сформировать у них готовность работать только по традиционным технологиям и не предполагает формирование готовности создавать новшества, внедрять их и совершенствовать. Поэтому в контексте формирования инновационной культуры у бакалавров и магистров психолого-педагогического образования обучение бакалавров выгодно лишь с позиции запросов настоящего времени и, скорее всего, будет способствовать в их практической деятельности консервации старых технологий.

Культура является одновременно фактором, условием и средством формирования и ограничения креативности личности, что во многом определяет отношение к инновациям в обществе.

Например, в то время, когда казахи, несмотря на огромные возможности имеющейся древней письменности, придерживались устного способа передачи культурной

информации, каждый член общества создавал свои произведения искусства. Со своим сынсу (прощальная песня) девушка выходила замуж, свое «Жиарма бес» (песня прощания с молодостью, исполняется по достижении 25-летия) сочиняли молодые люди, свое толгау (песня-размышление) создавали старцы, подводя итоги жизни, своим жоктау (плачем по умершему) провожали женщины близких в мир иной, каждая девушка создавала свой орнамент на ковре, практически каждый мог сочинить свой кюй. При этом практически отсутствовала грань между фольклорными образцами и произведениями профессиональных музыкантов.

Наблюдение за исполнителями на народных инструментах, которые обучались в консерватории, показало, что такие исполнители, несмотря на свою принадлежность к традиционной культуре, обучаясь на основе письменных текстов, практически все не могли сочинить свое произведение. Парадокс?

Причина этому – привязанность к письменному тексту: постоянное его заучивание и повторение. Письменный текст в художественном творчестве исключает импровизацию, исключает и любые возможности творческого процесса.

Переход на письменную культуру повлек за собой утрату творческого потенциала личности, поскольку письменные тексты дают возможность сохранения информации в неизменном виде. Культура перестала нуждаться в личностях, имеющих феноменальную память. А такими, как раз, и были творческие личности. Достаточно вспомнить, как импровизируя, эпические сказители (к примеру, кыргызские манасчи), могли сутками передавать слушателям эпос «Манас».

Из этого следует, что устный способ передачи информации формирует в каждой личности возможности

создания новой художественной ценности и достаточно продуктивно развивает творческий потенциал личности.

Данный опыт многих устных культур, а пример южноамериканских доинских цивилизаций, не имеющих письменности, но оставивших огромное количество материальных (в том числе и художественных) ценностей, абсолютно инновационных для того времени, еще более убеждает в этом. Кстати, это позволил в свое время сделать Ю. Лотману вывод о том, что если письменная культура ориентирована на прошлое, то устная культура – на будущее.

Понимание таких возможностей устной культуры должен привести к созданию методик, которые будут развивать инновационный потенциал личности на основе развития устного художественного творчества. Это может повлиять не только на создание новых образцов словесного и музыкального искусства, а позволит сформировать творческое инновационное мышление, так необходимое для креативной деятельности.

III. ОТНОШЕНИЕ К ИННОВАЦИЯМ

Долгое время одним из ведущих направлений социально-психологических исследований являлось изучение феномена психологического барьера перед нововведениями. В теоретическом плане исследователями были предложены объяснительные модели, раскрывающие сущность данного феномена. А.И. Пригожин одну из составляющих

психологического барьера к новому определяет как «сила привычки, нежелание менять устоявшийся стандарт поведения, боязнь неопределенности...» (А.И. Пригожин). Некоторые авторы понимают под психологическим барьером субъективные переживания трудностей в деятельности человека. Другие связывают психологический барьер с препятствиями, мешающими нормальному протеканию процесса адаптации субъекта. Названные характеристики не позволяют выделить специфические особенности психологического барьера к новому по сравнению с другими формами барьеров: информационным, коммуникативным. В работе Л.И. Подлесной психологический барьер перед новым рассматривается как «неосознанная актуальная установка, детерминирующая индифферентное или отрицательное установочное отношение к общественно значимому новому». А.Л. Свенцицкий отмечает, что точнее говорить в данном случае «о психологическом барьере как психическом состоянии личности, с которым неразрывно связаны ее внешне наблюдаемое поведение и субъективные реакции по отношению к нововведениям».

В последнее время исследователи обращают внимание не только на изучение психологических барьеров, но и на исследование комплекса объективных и субъективных факторов, определяющих характер отношения работников к нововведению. В данном направлении большой интерес представляет работа ИА. Ильиной. В этом исследовании путем стандартизированных и полустандартизированных интервью, анкетных опросов и в результате наблюдений фиксировались три аспекта отношения к нововведению: - когнитивный (знания о «плюсах» и «минусах» инновации, источниках идей etc.); - эмоциональный; - поведенческий (разные уровни практического отношения – от широкой

поддержки до явного сопротивления). В этом исследовании рассматривались различные объективные и субъективные факторы, оказывающие влияние на отношение к нововведениям: тип и этап инновационного процесса, ожидание позитивных и негативных последствий от внедрения новшества, особенности состава работников и особенности взаимоотношений в бригадах до и в процессе нововведения. В результате этого исследования установлено, что при достаточно благоприятном отношении к технико-технологическим нововведениям фиксируется явно негативное отношение к организационно-управленческим, и особенно социально-экономическим, причем отношение к ним улучшается по мере внедрения, в то время как к технико-технологическим по мере внедрения отношение ухудшается. Установлено также, что чем сложнее инновация, тем хуже эмоциональное к ней отношение и показатели участников ее реализации. Иными словами, чем всестороннее нововведение, тем хуже отношение к нему. Отмечается также, что если инициатива внедрения возникла «изнутри» производственного коллектива, то у его членов формируется более положительное отношение к нововведению, чем в ситуации, когда оно спущено «сверху».

Вполне естественными препятствиями для распространения нового служат некоторые межгрупповые механизмы группового восприятия: стереотипизация, идентификация, децентрация, хорошо описанные В.С. Агеевым (Агеев, 1989). Идентификация – процесс уподобления себя другому, процесс отождествления себя с другим, децентрация – близкий, но не тождественный механизму идентификации – способность человека принять точку зрения другого, отойти от собственной эгоцентрической позиции. Одни из этих механизмов актуализируются в

привычных условиях, при взаимодействии хорошо знакомых между собой людей, другие, напротив, начинают действовать в непривычных условиях, при контактах с малознакомыми или вовсе незнакомыми людьми, т.е. первые работают при восприятии «ближнего», а вторые – «дальнего». Первый тип социального восприятия и обеспечивающие его механизмы можно отнести к межличностным, второй – к межгрупповым.

Механизм стереотипизации и социальные стереотипы трактовались всегда как неизбежное зло, барьер, помеха, встающие на пути точного и полного взаимопонимания людей, как свидетельство чуть ли неполноценности или испорченности «человеческой природы». Сам по себе этот процесс не плох и не хорош, он выполняет объективно необходимую функцию, позволяя быстро, просто и достаточно надежно категоризовать, упростить социальное окружение индивида. Вместе с тем часты негативные оценки социальных стереотипов как социального явления на социологическом уровне познания. Вне всякого сомнения, социальные стереотипы, полные этноцентризма, предрассудка враждебности etc., – явления отрицательного порядка.

Однако было бы заблуждением видеть детерминанту содержательной стороны стереотипов в психологическом процессе стереотипизации. Детерминанты содержательной стороны стереотипов кроются, конечно же, в факторах социального, а не психологического порядка. Например, представления о собственной группе, как правило, не наполнены враждебностью и предубежденностью (но и здесь бывают исключения), а, напротив, характеризуются весьма благоприятно оценочной окраской, хотя являются в такой же степени стереотипными, как и негативные аутгрупповые стереотипы. Идет ли речь о межэтнической, половой,

профессиональной, региональной или возрастной дифференциации – везде мы сталкиваемся с одним и тем же феноменом, а именно: тенденцией максимизировать воспринимаемое различие между группами и минимизировать различия между членами одной и той же группы. Это и является самой существенной психологической характеристикой и отличительной чертой процесса стереотипизации.

Стереотипизация выполняет объективно полезную функцию, поскольку грубость, упрощенность, схематизм – это обратная сторона медали, неизбежные «издержки» таких необходимых для психической регуляции человеческой деятельности процессов, как селекция, ограничение, стабилизация, категоризация. На психофизиологическом и общепсихологическом уровнях эти процессы изучены достаточно основательно, и их целесообразность ни у кого не вызывает сомнений. Действительно, достаточно представить себе, что эти в высшей степени полезные, но «консервативные» по сути механизмы вдруг перестали бы действовать, чтобы убедиться: человек «утонул» бы в хаосе информации, поступающей как из внешнего мира, так и от собственного организма. Одна из главных идей, по мнению В.С. Агеева, состоит именно в том, что и на социально-психологическом уровне действуют аналогичные механизмы, важнейшим из которых является механизм стереотипизации. Межличностные механизмы более тонки, гибки, индивидуализированы. Это новое в эволюционном смысле приобретение человеческого разума, соответствующее этическим и эстетическим идеалам современного человека – творчеству, новизне, свободе etc. Диапазон индивидуальных различий в степени овладения этими механизмами огромен и обуславливается как психологическими, так и социальными

факторами. Свобода в «пользовании» этими механизмами порой достигается путем серьезных испытаний, напряжения и кропотливой внутренней работы, а также мучительных «поисков себя». Межгрупповые механизмы, напротив, ригидны, консервативны, в меньшей степени личностны: это архаичное, а потому и устойчивое образование. Если соотносить их, как в первом случае, с некоторыми этическими ценностями, то это будут ценности традиционных обществ – стабильность, постоянство, ритуал, покой. Они в большей мере задаются социальными и культурными факторами, нежели межличностные. Усвоение их – пассивный и автоматический процесс, не требующий особых индивидуальных усилий. Поэтому индивидуальные вариации в способностях актуализировать эти механизмы значительно уже, и требуются некоторые экстраординарные условия или личностная незаурядность, чтобы противостоять произвольной актуализации этих механизмов в тех условиях, для которых они перестали быть релевантными. Иначе говоря, в данном случае усилия требуются не для того, чтобы овладеть этими механизмами, а для того, чтобы противостоять им. Дж. Лэнгриш с соавторами выявили семь факторов, определяющих успех фирмы: 1. Высокопоставленная личность, присутствие выдающегося человека, наделенного определенной властью. 2. Некоторые другие типы работников с выдающимися способностями. 3. Четкое определение потребности. 4. Реализация потенциальной полезности открытия. 5. Хорошая кооперация. 6. Достаточный объем ресурсов. 7. Помощь из правительственных источников. Там же приводится шесть факторов, выступающих причиной отказа от нововведения: 1. Недостаточная разработка некоторых смежных технологий. 2. Отсутствие рынка или потребности. 3. Потенциал не был

осознан управляющим. 4. Сопротивление новым идеям. 5. Недостаток ресурсов. 6. Слабая кооперация или слабые коммуникации.

- При этом рынок труда не стоит на месте, профессии актуальные ещё лет 10 назад, на сегодняшний день изживают себя. Человека заменяют машины, компьютерное оборудование или же профессия во все перестаёт быть нужной. Как вести себя человеку, оставшись в таком положении? Смириться со статусом безработного или занять работу с более низким уровнем квалификации, менее престижную? Конечно, не хочется отставать от современных тенденций. Поэтому необходимо заниматься саморазвитием, самообразованием, обновлять техническую базу, возможно пройти курсы повышения квалификации, составить индивидуальную программу самоменеджмента или дерево целей, а самое главное быть психологически подготовленным.

- Так, например, С.А. Петунова пишет, что причинами проявления деструктивных форм поведения безработными в процессе адаптации к рынку труда являются, во-первых, недостаточная информированность о возможных способах организации и активизации поиска работы, отсутствие у человека инструментов (личных контактов, социальных связей, помощи со стороны родственников и друзей, информации) познания и проникновения в хозяйственную жизнь. Во-вторых доминирование внешних отрицательных мотивов (боязнь остаться без средств существования, стыдно быть иждивенцем), приводит к неуверенности и страху перед будущим. В результате их поведение на рынке труда становится хаотичным и импульсивным, сталкиваясь с неудачами и отказом в найме, многие вынуждены соглашаться на любую работу, что в свою очередь зачастую сопряжено с понижением социального и

профессионального статуса и понижением зарплаты. Впоследствии это, как правило, приводит к прекращению поиска работы и пассивному ожиданию случая, возникновению тяжелых психологических состояний. Третья причина проявления деструктивности в процессе адаптации заключается в дисгармоничности структуры мотивационной сферы безработных данного типа. Имея высокую степень выраженности общественно-значимых, профессиональных, трудовых ориентаций и ценностей, они вынуждены ориентироваться в процессе поиска работы в первую очередь на материальные мотивы и это порождает особенно сильные барьеры по отношению к инновационным изменениям.

В условиях самих же инновационных изменений отдельные компоненты социально-психологического климата в организации тоже являются преградой, барьером для нововведений, и не могут способствовать быстрому, относительно безболезненному становлению нового, созданию «условий наибольшего благоприятствования» для инноваций. Эти формы проявления социально-психологического климата в условиях нововведений зависят от многих факторов, от значимости нововведения и порождаемых им изменений для коллектива, от масштаба и структуры изменений, от прошлого инновационного опыта коллектива и т.д. В литературе, посвященной анализу социально-психологических препятствий инновационным изменениям, употребляются самые разные термины для обозначения этих препятствий: «психологический барьер», «социально-психологический барьер», «моральный барьер» и т.д.

Психологический барьер как форма проявления отдельных компонентов или всего социально-психологического климата в условиях инновационных

изменений в самом общем виде трактуется как совокупность действий, суждений, понятий, умозаключений, ожиданий и эмоциональных переживаний работников, в которых осознанно или неосознанно, скрыто или явно, преднамеренно или непреднамеренно выражаются негативные социально-психологические состояния этих работников, вызванные нововведениями (В. Долгова, В. Слостенин, К. Ангеловски, Л. Цицюрская).

Существуют несколько форм проявления психологического барьера в инновационной деятельности педагогов:

Пассивные формы проявления: - отсутствие у педагогов убежденности в необходимости и своевременности осуществления новшеств в данном коллективе, в возможности реальных изменений сложившейся обстановки в коллективе; - отсутствие желания улучшить привычные формы и методы работы, структуру межличностных коммуникаций, сложившиеся механизмы принятия решений и разделения ответственности, установившуюся иерархию авторитета, знаний, опыта; - отсутствие готовности принять личное участие в мероприятиях по осуществлению новшества, в контактах с инициаторами нововведений, в совершенствовании управления инновационным циклом; - боязнь возникновения дополнительных трудностей, связанных с нововведением, у своего подразделения, у своей организации, у себя лично.

Активные формы проявления: - стремление некоторых членов педагогического коллектива ограничить круг лиц, с которыми контактируют инициаторы нововведения, время контактов и дополнительные источники информации; - умалчивание своих реальных функций в данном процессе, используемых методиках и инструкциях работы, а также

критериях выбора того или иного варианта решения; - противопоставление квалификации и опыта «своих» и «чужих» учителей, объема и значения работы этих групп, норм и манер их поведения, а также размер их зарплаты и премий; - обвинение инициаторов нововведения в отсутствии с их стороны внимания к просьбам и замечаниям, с которыми обращаются к ним работники коллектива; - выдвигают все новые требования к инициаторам нововведений под предлогом необходимости их бесконечного улучшения.

Крайние формы проявления: - выдача информации в меньшем объеме, чем было запрошено инициатором нововведения; - выдача недостаточно достоверной информации или сознательное ее искажение, нарушение инструкций, форм документации, порядка действия, предложенного инициаторами нововведений; - стремление использовать финансовые, людские и материальные ресурсы, выделенные для осуществления новшеств, не по их прямому назначению, а, главным образом, для решения текущих задач коллектива.

В целом, психологический барьер рассматривается как затруднение, препятствие, либо в общении как трудности взаимодействия между учителем и учеником, либо как затруднение в адаптации начинающего преподавателя к своей профессиональной деятельности.

С этой точки зрения выделяют барьеры:

- смысловые: Я не понимаю и не вижу смысла в новом, в изменениях;
- эмоциональные: Я боюсь и не решаюсь начать новое;
- когнитивные: Я не знаю, что делать;
- тактические: Я не знаю, как это делать;

- мотивационные: Я делаю это, потому что заставил директор.

В основе психологического барьера на пути нововведений лежит ряд причин: - экономические; - технические; - организационно-технологические; - профессионально – квалификационные; - организационно-управленческие; - психологические.

Анализ названных причин сопротивления нововведениям показывает, что в своей основе они несут защитную реакцию человека на своего рода посягательства на его психологический комфорт, ущемление его личностной самооценности, вторжение в его внутренний мир. Все нововведения связаны с необходимостью смены привычной микросреды, нарушением привычного ритма жизни. Основными причинами возникновения барьеров можно назвать неопределенность, ощущение потерь и убеждение, что перемены ничего хорошего не принесут.

"Барьеры" создают и эмоциональные состояния субъектов и объектов инновационных изменений в организациях.

Так, Y.Liu, P. L. Perrewé отмечают, что сотрудники проходят четыре последовательных, но различных этапов организационного процесса на эмоциональном уровне.

На первом этапе, первичная оценка ситуации вызывает эмоции, которые характеризуются высоким уровнем возбуждения, и носят гедонистический характер.

На втором этапе, смешанные эмоциональные переживания сменяются на положительные или отрицательные эмоции в результате вторичной оценки ситуации.

На третьей стадии вырабатывается стиль совладающего поведения.

На четвертом этапе формируется эмоциональное состояние, которое способствует выработке отношения к ситуации и другим людям. Четвертый этап, по мнению авторов, включает такие эмоционально-поведенческие компоненты, как: лояльность, забота о компании и о других (коллегах), «голосование» (активная позиция включенности в процесс) и «выход» из организации. Эмоции гнева и стыда связаны, например, с «выходом»; разочарование, счастье и гордость - с «голосованием»; грусть связана с заботой; а счастье, гордость и чувство вины, связаны с лояльностью (Liu Y., Perrewé P. L.).

Большое разнообразие индивидуально-психологических реакций на организационные изменения, а также необходимость учитывать групповой и организационный контекст процесса организационных изменений, определяют актуальность построения типологии стилей реагирования на изменения. В зарубежных исследованиях данному вопросу уделяется внимание, однако, как отмечают авторы этих работ, вопрос «почему именно так реагируют» остается открытым. I. Stensakeri его соавторы в своей работе подняли вопрос о том, что копинг механизмы срабатывают в тех случаях когда изменения «чрезмерны». Однако понятие «чрезмерности» является субъективным, и, как отмечают исследователи, ими рассматривалась субъективная оценка «чрезмерности» изменений, поскольку для каждого человека «порог» при котором «включается» копинг поведение также субъективен. Однако, существуют и объективные факторы, которые всеми участниками исследования оценивались как «чрезмерные», это осуществление нескольких программ организационных изменений одновременно или изменения, инициировавшие дополнительные изменения прежде, чем предыдущие были

завершены. Также авторы данного исследования подчеркивают, что все респонденты наряду со стрессом описывали различные симптомы физической и психологической усталости. Все ответы авторы поделили на пассивное и активное реагирование на изменения, а также по такому критерию как «вера в изменения». По этим двум критериям было выделено 4 типа реагирования. Первый тип: пассивное реагирование: изменение невозможно, авторы выделили две подгруппы в данной категории, первый подтип: ВОНСА Авторы отмечают, что эта стратегия, только на первый взгляд кажется негативной, поскольку, даже при низком уровне веры в изменения, и пассивном участии в изменениях, испытуемые, попавшие в эту категорию, четко выполняли данные им указания, тем самым приближая организацию к цели. Второй подтип: Парализующие, это сотрудники, которые из-за неверия перестают выполнять свои должностные инструкции, тем самым тормозят общее развитие организации. Второй тип: активное реагирование на изменения невозможно, в данном типе также два подтипа. Как отмечают авторы, некоторые менеджеры среднего звена и сотрудники справились с чрезмерным изменением, будучи активным, но, действуя таким образом, что это может отрицательно сказаться на реализации изменений. Два различных способа действий подходят под эту категорию: выход из организации или саботаж инициативы по внесению изменений. Выход из организации (увольнение) может иметь пагубные последствия для осуществления перемен и организации в целом, когда те, кто хочет, чтобы уйти относятся к наиболее компетентным сотрудникам. Саботаж инициативы по внесению изменений – это другой активный механизм решения проблем. Третий тип: активное реагирование + изменения вероятны. Данная группа в

условиях организационных изменений проявила активность в том, что взяла на себя ответственность в принятии ряда решений, направленных на внедрение организационных изменений. Четвертый тип: пассивное реагирование + изменения вероятны. Данная группа – в рамках организации выполняла все необходимые условия для внедрения изменений, однако основная проблема этой группы заключалась в том, что у них быстро происходило эмоциональное выгорание. Выполняя всю работу, они часто приходили к переутомлению, и как итог – заболели физически. В целом авторы отмечают негативное влияние «чрезмерных» изменений и подчеркивают, что грамотное внедрение изменений – залог их успеха.

Сказанное подводит дискуссию к проблемам конструктивной психологической защиты личности в инновационной деятельности. Реализация инновационной деятельности несет определенную психологическую нагрузку и требует адаптации; эта задача решается с помощью системы психологической защиты личности.

В ситуации инновационной деятельности защитные механизмы выступают в роли своеобразных информационных фильтров; информация или игнорируется, или искажается, или подменяется другой, более приемлемой. Такое внутренне изменение состояния обеспечивает приспособление к окружающей действительности.

Проявление механизмов психологической защиты в ситуации реализации инновационной деятельности характеризуется целым комплексом защитных механизмов, в котором один играет ведущую и структурирующую роль. На формирование защитных комплексов оказывают влияние прошлый опыт личности, ее ценности и установки.

Конструктивная защита осознанна и регулируется субъектом. Основными составляющими данной системы защиты, по мнению Б.В. Зейгарник, являются сознательно поставленная цель и контроль за своими действиями. В ситуациях, затрудняющих достижение цели или угрожающих личностным установкам, человек сознательно прибегает к мерам психологической защиты.

Психологически здоровая личность в процессе своего развития учится определять и корректировать свой стиль защиты, осознавать ранее автоматически использованные меры защиты.

Психологическая защита может оказывать двоякое влияние на внедрение инновационной деятельности. Конструктивная психологическая защита обеспечивает адаптацию к инновационным внедрениям, сохраняет стабильность самооценки и образа мира, поддерживает состояние психологического комфорта. Тем не менее длительное, ригидное, сверхнормативное использование механизмов защиты может провоцировать отказ от инноваций, инфантильность и перманентный конфликт. Решение задачи формирования конструктивной психологической защиты личности является одним из факторов эффективного внедрения инноваций и преодоления конфликтов.

Конфликты всегда играли важную роль в жизни человечества и жизни каждого человека в отдельности, а также в развитии личности, семьи, школы, любой организации и государства. Как социально-психологический феномен, конфликт является естественной и закономерной характеристикой социальных отношений. Проблема конфликтов заключается в несформированности инновационной культуры человека. В научной литературе

разрешению конфликтов посвящено много работ, которые направлены на изучение различных подходов, в том числе с точки зрения формирования культуры человека.

Многие авторы, формулируя различные определения, сходятся в одном: конфликт — это процесс, в котором два (или более) участника активно ищут возможность помешать друг другу достичь определенной цели, предотвратить удовлетворение интересов соперника или изменить его взгляды и социальные позиции. Межличностный конфликт является самым распространенным типом конфликта; он возникает между людьми из-за несовместимости их взглядов, а также из-за отсутствия культуры разрешать спорные вопросы, не вступая в конфликтные ситуации, а для этого у человека должна быть сформирована инновационная культура, т.е. принятие различной точки зрения на одну и ту же проблему.

Таким образом, очень важно, чтобы коррекция конфликтного поведения носила опережающий, превосходящий характер. Она должна стремиться не к упражнению и совершенствованию того, что уже есть, что уже достигнуто, а к формированию инновационной культуры в соответствии с законами и требованиями возрастного развития и становления личностной индивидуальности. Иными словами, при разработке стратегии коррекционной работы нельзя ограничиться сиюминутными потребностями в развитии, а необходимо учитывать и ориентироваться на перспективу развития. Коррекционная работа приобретает сегодня очень интересные технологии, в том числе, такие даже как, например, созерцание. Актуализация проблемы созерцания дополняет научное понимание известной оппозиции "сознательное-бессознательное".

Созерцание как термин философии можно сравнить с соответствующими психическими явлениями, которые потенциально могут проявляться в форме процесса, состояния или свойства субъекта (индивид, личность, индивидуальность).

Можно провести сравнение созерцания с основными психическими процессами (внимание, память, восприятие, ощущение, аффект, мышление, воображение и т.д.).

Созерцание как психическое явление и категория является дополнительной к деятельности и расширяет спектр форм психической активности и индивидуально-психологических особенностей личности.

Широко известен обширный пласт обыденных представлений о созерцании, частично совпадающих с научными представлениями и в значительной мере обогащающий эти представления, а также открывающий иные трактовки, представляющие серьезный интерес для современных психологических и философских знаний.

Обращение к проблематике созерцания позволяет понимать как трактовку самого понятия, так и многосторонние связи соответствующего явления, в частности, важнейшую роль созерцания в психологической адаптации человека в его различных новых проявлениях.

В возрастно-психологическом плане созерцание приобретает доминантную роль в периоды возрастных и иных кризисов, наиболее явно обнаруживаясь в младенчестве, в юности и в преклонном возрасте, в частности, в обретении, становлении, трансформации идентичности. Респонденты указывали на первые, запомнившиеся им, проявления созерцания, которые приходились именно на период кризисов (7-8 лет; 11-14 лет), это тот период, когда осознается и фиксируется состояние созерцания. Можно

проиллюстрировать данное утверждение следующими высказываниями респондентов: «Созерцание – это может быть просто взросление, и с каждым пережитым временем оцениваешь себя и то, что с тобой происходит», «происходит развитие личности и задумываешься о прошлом и будущем»; «когда возникают какие-то проблемы или нужно бывает принять серьезные решения» и т.д.

В состоянии созерцания, как указывают респонденты, происходит оценка или переоценка себя, своей жизни, каких либо событий, ситуаций, что, в конечном счете, помогает самоопределиться в различных жизненных ситуациях и, возможно, найти правильное решение: « Это видение своих жизненных этапов, особенно запомнившихся, которые чем-то выделились в прошлом, настоящем и будущем», «в состоянии созерцания в голову приходят умные вещи, решение каких-либо жизненных задач», «осознание себя, когда вспоминаешь себя в прошлом и соотносишь с собой в настоящем», «это оценка своего внутреннего мира» и др.

Также можно говорить о положительном влиянии постсостояния созерцания на принятие личностью различных решений: «после созерцания, я понимаю, что нужно изменить в себе, в своем поведении и в какую сторону», «у меня складывается впечатление, что я знаю, что нужно делать и как правильно жить» и, как следствие, на формирование эмоционально-волевых процессов и адаптацию к инновационным изменениям.

За последние десятилетия в мировой науке значительно возросло количество научно-практических исследований, посвященных формированию эмоционально-волевой устойчивости и инновационной культуры человека в различных условиях деятельности, в том числе и экстремальных.

Мы, например, обсудили на Конгрессе профессиональную инновационную культуру сотрудников правоохранительной сферы. Выяснили, что она характеризуется рядом особенностей, к которым относятся: исключительная социальная значимость решаемых задач, влияние мощных средовых факторов, своеобразие целей осуществления деятельности, внезапность изменения значимой обстановки. Специфика этой деятельности предъявляет чрезвычайно высокие требования к профессиональной инновационной культуре, а также эмоционально-волевой сфере и психологическим качествам сотрудников.

Профессиональные качества личности работников правоохранительных органов и работников уголовно-исполнительной системы были предметом изучения В.Л. Васильева, М.И. Еникеева, А.Р. Ратинова, В.В. Романова, И.К. Шахриманьяна, Г.Г. Шиханцова и других ученых. Они пришли к общему мнению, что для сотрудников данного профиля особую значимость имеет формирование инновационной культуры человека, которая влияет на эмоционально-волевою устойчивость, способствующая эффективности работы в сложных условиях деятельности и быстрой адаптации к различным и даже непредсказуемым ситуациям.

Не предсказуемые ситуации связаны с рисками. А риск - с эмоциональной устойчивостью личности.

Мы обсудили это, опираясь на принцип детерминизма, развиваемый в психологии Л.С. Выготским, С.Л. Рубинштейном, А.Н. Леонтьевым и др.

В психологии раскрыты психотравмирующие представления об экзистенциальном страхе, ведущие к неконструктивному поведению и эмоциональной

неустойчивости, социальная сила экзистенциальных страхов как особой группы, обладающей рядом особенностей, функций, факторов, провоцирующих кризисное состояние старших подростков.

В настоящее время Е.В. Емельянова различает два вида факторов провоцирующих кризис: внешний локус – различные жизненные события и ситуации; внутренний локус – причины кризиса носят внутриспсихический характер, связанный и с поиском смысла жизни.

В результате исследований (Дж. Уотсоном, М. Джонс), было установлено, что тревожность и страх как фундаментальная врожденная эмоция приобретают качества стойких образований, с большим трудом поддающихся переучиванию.

В классических теориях эмоций (К. Изард, Е.П. Ильин и др.) страх рассматривался как базовая эмоция, связанная с реакцией на внешнюю угрозу.

Отечественные и зарубежные ученые (Э. Эриксон, И.С. Кон, А.Е. Личко, Ф. Райс, Х. Ремшмидт и др.) констатируют, что возросшее число экзистенциальных страхов понижает уверенность в себе, без которой невозможны адекватная самооценка, личностная интеграция и принятие себя, претворение планов в жизнь и, конечно же, обсуждаемая нами инновационная деятельность.

По мнению Ю.В. Щербатых, например, существует определенная категория людей, особо подверженных эмоциям тревоги и страха: с негативным жизненным опытом; с повышенной сенситивностью; с богатым воображением; с пессимистическими или негативными установками; излишне подозрительных, что следует учитывать при объединении людей в группу субъектов инновационной деятельности.

Была предложена апробированная и теоретически обоснованная "Модель бесстрашия".

Компоненты и элементы Модели бесстрашия.

1. Когнитивно-перцептивный компонент:

- знание природы собственных актуальных экзистенциальных страхов (1.1);
- знание основных видов страха (2.1);
- знание особенностей проявления экзистенциального страха (3.1);
- знание психосоматических последствий экзистенциального страха (4.1);
- знание правил регуляции эмоционального реагирования на страх (5.1);
- знание методов коррекции эмоционального состояния и страхов (6.1);
- знание средств коррекции экзистенциального страха (7.1);

2. Поведенческий компонент:

- умение совладать с экзистенциальными страхами (8.1);
- умение адаптироваться к ситуациям стрессогенного характера (9.1);
- умение владеть способами самоанализа эмоционального состояния (10.1);
- умение оценивать психотравмирующую ситуацию страха (11.1);
- умение анализировать психотравмирующую ситуацию страха (12.1);
- умение рефлексировать свои страхи и эмоциональное состояние (13.1);

- умение управлять собственными проявлениями эмоций в условиях нововведений (14.1);
- умение правильно воспринимать реакцию на ситуацию страха (15.1);
- умение организовывать безопасное пространство для проявления чувств (16.1);
- умение конструктивно выходить из чрезвычайной ситуации страха (17.1);

3. Эмоционально-ценностный компонент:

- философское отношение к экзистенциальным страхам (18.1);
- оптимистическое отношение к жизни (19.1);
- конструктивное отношение к нововведению (20.1);
- отношение к сложным жизненным ситуациям (21.1);
- отношение к эмоциональным реакциям на экзистенциальный страх (22.1);
- отношение к психорегуляции экзистенциального страха (23.1).

В качестве вывода отметим, что вопросами формирования инновационной культуры и эмоционально-волевой устойчивости личности занимались многие исследователи: В.И. Долгова, Л.М. Аболин, А.В. Алексеев, Ф.С. Алексеева, Б.Х. Варданян, Б.Х. Гримак, М.И. Дьяченко, П.Б. Зильберман, О.В. Липунова, В.Л. Маришук, Е.А. Милерян, Я. Рейковский, Т.О. Славнова, А.В. Чудина, Л.В. Шварц, Е.Г. Щукина и др. Но до сих пор не выработан общепринятый подход к определению инновационной культуры человека и эмоционально-волевой устойчивости,

объяснению ее сущности, структуры, компонентов, не определены психологические механизмы и факторы развития данного психологического феномена работников правоохранительных органов и работников уголовно-исполнительной системы. И не только, конечно, их.

Преодолению обсуждаемых "барьеров" может способствовать психологическое сопровождение субъекта инновационной деятельности и его защищенность от психологического насилия во взаимодействии.

Задача службы психологического сопровождения – защита (создание безопасности) личности всех участников инновационной деятельности в процессе создания условий для наиболее полноценного развития и реализации их индивидуальных потенциалов.

Таким условием является безопасная психологическая среда.

Именно в такой среде развивается здоровая личность, которая не принимает решения в ущерб себе и окружающим, то есть фактически безопасная среда – та, которая сохраняет, поддерживает и развивает психическое здоровье её участников.

Таким образом, можно говорить об еще одном показателе, определяющем деятельность и конкретные технологии сопровождения с целью построения безопасной психологической среды – показателе психического здоровья.

Психическое здоровье зависит от защищенности человека от психологического насилия во взаимодействии, в том числе - это защищенность от...

- защищенность от унижений (оскорблений);
- защищенность от угроз;
- защищенность от того, что заставят делать что-либо против желания;

- защищенность от игнорирования (социальной изоляции);
- защищенность от недоброжелательного отношения.

Развивая далее дискуссию об адаптации человека к изменяющейся среде было предложено формировать соответствующие ключевые компетенции такие, как компетенции эмоциональной устойчивости.

Это дополнило обсуждение психологических условий формирования готовности к инновационной деятельности, и в частности, индивидуально типологические особенности, на примере эмоциональной устойчивости как ключевой компетенции психолога в сфере образования.

Актуальность формирования эмоциональной устойчивости как ключевой компетенции вызвана тем, что на современном этапе своего развития Россия, становясь частью мирового сообщества, переживает трансформации, неоднозначные в своих последствиях. У людей блокируется чувство безопасности и перспективы, обостряются их личные, семейные, производственные проблемы. Одновременно и система образования на всех ее уровнях изобилует факторами риска для психического здоровья обучающихся, что приводит к необходимости повышения качества психолого-педагогического сопровождения их обучения и воспитания. Выполнение этой задачи возложено на педагога-психолога, способного идентифицировать психологические угрозы, определять стратегии их психологической профилактики и коррекции последствий (Г.С. Абрамова, М.Р. Битянова, ;И.В. Вачков, В.И. Долгова, Р.В. Овчарова и др.). Реализация профессиональной деятельности педагога-психолога предполагает актуализацию умений анализировать влияние внешних психоэмоциональных воздействий на внутреннее

эмоциональное состояние, регулировать собственные эмоциональные реакции и поведение, использовать рациональные установки при анализе своей жизненной перспективы, эффективно взаимодействовать с субъектами образования, что предполагает высокий уровень сформированности эмоциональной устойчивости с опорой на личностный потенциал педагога-психолога. В общемировой образовательной практике личностный потенциал специалиста измеряется ключевыми компетенциями, соответствующими требованиям рынка труда и экономическим преобразованиям, являющимися основой конкурентоспособности в быстро меняющемся обществе.

Теоретической основой изучения эмоциональной устойчивости как ключевой компетенции педагога-психолога выступили положения компетентного подхода, который включает совокупность общих принципов определения целей образования, отражающих развитие у учащихся способности самостоятельно решать проблемы в различных сферах и видах деятельности на основе использования социального и личного опыта; принципов отбора содержания образования как дидактически адаптированного социального опыта решения познавательных, коммуникативных, организационных, мировоззренческих проблем; организации образовательного процесса, заключающегося в создании условий для формирования у учащихся опыта самостоятельного решения вышеперечисленных проблем; оценки образовательных результатов, которая основывается на анализе уровня образованности, достигнутого учащимися на определенном этапе обучения. Компетентный подход предполагает в качестве результата обучения высокий уровень сформированности компетенций, выражающихся в освоении учащимися знаний определенной предметной области,

умениях мыслить ее категориями, решать предметно-ориентированные задачи.

Эмоциональная устойчивость как ключевая компетенция педагога-психолога интегративна и многомерна по своей природе, то есть включает в себя совокупность однородных знаний, умений и отношений, необходимых для реализации всех направлений профессиональной психолого-педагогической деятельности; многофункциональна ; овладение ею позволяет конструктивно решать проблемы повседневной, профессиональной и социальной сферах жизни; надпредметна и междисциплинарна ее применение возможно в различных предметных областях и различных ситуациях.

Таким образом, эмоциональная устойчивость как ключевая компетенция педагога-психолога представляет собой интегративное свойство личности, включающее в себя совокупность знаний, умений и отношений, высокий уровень сформированности которых обеспечивает успешное достижение цели профессиональной деятельности и наиболее эффективное социально-ролевое поведение в сложной эмотивной обстановке, повышая конкурентоспособность специалиста в быстро меняющемся обществе.

IV. ЛИЧНОСТЬ КАК НОСИТЕЛЬ ИННОВАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ

Необходимость формирования инновационной личности и интерес к этому в современном мире определяется ходом развития экономики: в условиях инновационного развития именно знания, а не труд, начинают выступать в качестве источника стоимости. Складывается общество, в

котором каждый имеет доступ к знаниям, где каждый может найти себе достойное место, где каждый может совершенствоваться и развивать себя, ставить перед собой какие-то цели и достигать их, соответственно появляется потребность в новом типе личности и выдвигаются требования, которые предъявляет изменяющаяся среда к конкурентоспособности современного человека.

До определённого момента личность осуществляет свою самостоятельную деятельность в рамках предложенных культурой эталонов поведения, предписанных норм и правил. Творческая личность рождается тогда, когда переходит эту грань, то есть выходит «за рамки». Вероятно, именно это обстоятельство непредсказуемости породило в науке точку зрения на творчество как девиацию, отклоняющееся поведение, причем, зачастую творческие люди оцениваются как девианты со знаком минус.

Развитие интереса к инновационной личности возникло в результате социально-экономических преобразований и, следовательно, потребности в новом типе личности, соответственно, появились требования, которые предъявляет изменяющаяся среда к конкурентоспособности современного человека.

В кросскультурной психологии смежных дисциплинах существуют исследования, указывающие на то, что базовые ценности культуры влияют на экономическое развитие, состояние здоровья популяции, продолжительность жизни, ощущение благополучия и счастья, но и на изобретательность и инновационные диспозиции личности.

Тем не менее, связь между культурными ценностями, инновационными диспозициями и изобретательностью поколений данного общества недостаточно изучены.

Согласно результатам кросскультурных исследований, на инновационность и изобретательность влияют два измерения культуры: иерархичность общества (горизонтальность) и индивидуализм. Это объясняется тем, что психологические характеристики инновационной деятельности требуют определенной среды: равенства в отношениях, одинаковых возможностей коммуникаций, возможности свободно выражать свои мысли и чувства.

Конструкт коллективизм/индивидуализм был отнесен Г. Триандисом к культурным синдромам, которые он понимал как «общепринятую систему убеждений, установок, Я-определений, норм, ролей и ценностей, объединенных какой-либо темой». Подобная идея уже выдвигалась в психологической антропологии. В середине XX века Р. Бенедикт установила, что каждая культура имеет «уникальную конфигурацию внутрикультурных элементов, которые объединены культурной темой (этосом)». Однако автор утверждала, что культура, реализуя определенные социальные модели, не оставляет пространства для иных. Г. Триандис статистически установил, что в одной культуре могут сосуществовать как коллективистские, так и индивидуалистические модели, но процентное соотношений одной из них будет всегда преобладать.

Широкое применение конструктов показало, что виды коллективизма и индивидуализма отличаются в различных культурах.

Проведя обширное исследование, Г. Триандис пришел к выводу, что каждое общество обладает своим доминирующим типом горизонтального и вертикального индивидуализма и коллективизма. Основным критерием разделения является равенство в отношениях между членами группы или жесткая иерархия. Далее автор углубил анализ

культур, выделив аллоцентриков и идиоцентриков. *Аллоцентрики* опираются при принятии решений на другие мнения и внешние факторы (Греция), а *идиоцентрики* концентрированы на внутренних процессах (США).

За последние десятилетия конструкт обогатился содержанием и уже Милз, Кларк (1982) определили 4 критерия конструкта коллективизм/индивидуализм: 1) независимое и взаимозависимое «Я»; 2) приоритет личных или групповых целей; 3) нормы и установки группового поведения; 4) особенности общественных отношений и обменов.

Г. Триандис отмечает, что ситуация может менять соотношение коллективизма и индивидуализма в культуре. Так всевозможные экстремальные ситуации приводят к тому, что идиоцентрики активизируют аллоцентрические установки. Ситуации, требующие сотрудничества, согласия, активизируют горизонтальные установки. Следовательно, конструкт может меняться под влиянием ситуации, но не кардинально.

В работах русских философов акцентируется, что российский народ имеет коллективистские корни и практически не изменил их за последние столетия. Н.А. Бердяев подмечал, что русский народ всегда любил жить «в тепле коллектива». И.А. Ильин писал, что наш девиз: «один за всех, все за одного». К.Н. Леонтьев подчеркивал: у россиян силен «наш сельский поземельный мир». А.С. Хомяков выделял главной нравственной целью – достижение того, чтобы «силы каждого принадлежали всем и силы всех каждому». Л.Н. Гумилев установил, что природные условия Евразии способствовали объединению людей, а не обособлению, однако ученые подчеркивали своеобразие коллективизма России. В.К. Кантор писал, что русским

реалиям присущи – «склонность к стихийности, бунту, нигилизм, произвол и т. п.». В.С. Соловьев подчеркивал, что эта особенность заложена еще в родоплеменном строе: «неспособность к единству, порядку и организации» были отличительными свойствами славянского племени. Следовательно, можно заключить, что коллективизм в западном понимании, отличается от российского коллективизма, поскольку построен не на организационном, а на духовном единстве.

Однако, современные психологические исследования показывают, что со сменой экономического и политического строя происходит трансформация менталитета россиян в конце XX века. Исходя из этого, можно предположить, что меняется и коллективизм россиян.

Неоднородность распространения отдельных параметров коллективизма и индивидуализма в различных субкультурах россиян была показана в исследовании К.А. Абульхановой (1997). А.А. Бодалев (2002), пишет, что Я-человека коллективиста и альтруиста было обнаружено у 90% представителей старшего поколения россиян, и одновременно у 7% обследованных молодых наших сограждан Я по своим основным характеристикам оказалось индивидуалистическим».

По высказываниям Н.М. Лебедевой заключает, что несмотря на «ситуативность» ценности традиционно русской культуры, которая зависит от особенностей этнического окружения, располагаются ближе к полюсу коллективистски-ориентированных культур.

К.В. Коростелина с помощью методики культурно-ценностного дифференциала выявила, что славянская группа ориентирована на группу, открыта переменам, направлена на взаимодействие, характеризуется слабым социальным

контролем. Это позволило автору сделать вывод, что славянской группе свойственна идеоцентричность. Хотелось бы заметить, что выборка испытуемых была очень смешанных возрастов от 19 до 49 лет.

Далее мы обсудили подход, который характеризует поиск взаимосвязи между направленностью на инновации и типом ментальности поколений культуры.

В этой связи, провели эмпирическое исследование, в котором доказывали гипотезу, заключающуюся в том, что российский вертикальный коллективизм трансформировался в горизонтальный индивидуализм и современная южно-российская молодежь проявляет горизонтальный индивидуализм (делают акцент на уникальности каждого человека, но при равенстве всех), а пенсионеры горизонтальный коллективизм. Из этого может следовать, что именно молодежь может выступать инноватором в обществе.

П. Штомка выделил шесть типов субъектов, иницирующие перемены: 1) отдельные люди, выступающие с инновациями (изобретатель предложивший новую технологию), 2) инновационные роли (научный сотрудник, от которого ждут защиты диссертации), 3) инновационные организации (комиссия для проведения реформ), 4) социальные круги новаторского характера (религиозные секты, художественная «богема»), 5) социальные движения (феминистские), 6) обычные люди, которые в повседневной жизни предлагают что-то новое (новые блюда, прическу).

В диссертации О.С. Советовой выделен тип инноваторов – это «люди с высокой способностью к социальной адаптации, готовые к сотрудничеству, коммуникабельные: бодрые, активные, легко воспринимающие жизнь; склонны к непостоянству; независимы, игнорируют социальные условности, агрессивно

отстаивают свои права; невосприимчивы к угрозе, имеют тягу к риску, у них скорее отсутствуют проникательность и социальная ловкость: склонны к эксперименту, гибкие; легко приспособляются к неудобствам и изменениям, не доверяют авторитетам».

Н.М. Лебедева показала, что ценности открытости к изменениям (по методике Ш. Шварца – самостоятельность и стимуляция) и ценность универсализма связаны с инновативными установками на американской выборке. Проведя сравнительное исследование студентов Канады, России и Китая, Н.М. Лебедева демонстрирует, что с инновационными установками у русских студентов связаны ценности самостоятельности, стимуляции, универсализма и власти. В канадской выборке инновационность связана с ценностями самостоятельности, стимуляции. В китайской выборке с инновационными установками связаны ценности стимуляции (ценности разнообразия, ощущения полноты жизни). Женщины больше предпочитают ценности благожелательности, универсализма, а мужчины – ценности самостоятельности и стимуляции, гедонизма, власти.

Для построения психологического портрета поколения, мы обратились к исследованию инновационной ментальности. Для выделения ценностно-смысловых составляющих ментальности поколений использовались: методика семантический дифференциал; методика «Картина мира» (Е.С. Романова, 2002) ; методика ценностных ориентаций М. Рокича (модификация Д.А. Леонтьева, 1998); методика определения жизненных смыслов В.Ю. Котлякова (2004); для выделения типов ментальности применялась методика диагностики характеристик ментальности поколений (В.И. Пищик, 2010).

Выборку представляли следующие группы поколений: постсоветские 1990–1995 гг. рождения – старшие школьники; в группе постсоветских поколений выражены традиционная ментальность 8,1%, инновационная – 64,1%, переходная – 16,9%, постинновационная 10,9, (всего - 910 чел.).

Показано, что в каждом поколении представлены все типы ментальности. При этом тип переходных поколений активный, нацеленный на реализацию определенных целей, ему присуща инновационная ментальность. Тип постсоветских поколений, ориентированный на познание мира, обладает инновационной ментальностью. Типу советских поколений, ориентированному на коммуникацию с другими, их поддержку присуща инновационная ментальность.

Используя факторизацию ценностей, смыслов, социальных установок, представлений о своем «Я» и типов ментальностей в исследуемых группах, можно полагать, что нам удалось выделить факторы (всего 5), которые определяем как типы ментальности. При этом инновационная ментальность имеет следующие социально-психологические характеристики и ценностно-смысловые составляющие: независимые представления своего «Я» (0,95), коммуникативные смыслы (0,69), гедонистические смыслы (0,77), значение сильный (0,61), значение активный (0,34), светлый (0,54), сложный (0,57), ценность спокойствия в стране и мире (0,54), индивидуалистические установки (0,82).

В исследовании, проведенном с дипломницей Е.А. Гуревич были выявлены личностные показатели, которые проявляются у предпринимателей, обладающих различной ментальностью. Исследовали 30 предпринимателей, мужского и женского пола в возрасте от 25 до 47 лет по методике Кеттелла 16РФ и авторской методике определения

типа ментальности. Было установлено, что инновационная ментальность коррелирует с такой чертой как суровость (0,38, $p < 0,05$). Такие личности мужественны, эмоционально стабильны, практичны, реалистичные личности, рассудочны. В отношении окружающих проявляют жесткость. Среди предпринимателей инновационная ментальность отрицательно коррелирует с чертой личности доверчивость ($-0,47$, $p < 0,05$). То есть, если респондент обладает инновационной ментальностью, то он, скорее всего, не будет доверчивым. Также обнаружена положительная тесная корреляция между инновационной ментальностью и эмоциональной устойчивостью (0,55, $p < 0,05$). Следовательно, возможно личности с преобладанием инновационной ментальности будут проявлять такие черты как недоверчивость и эмоциональную устойчивость.

У испытуемых обнаружена тесная корреляционная связь между высоким уровнем интеллекта и инновационной ментальностью (0,48, $p < 0,001$). Эти люди не любят «грубых людей» и «грубую работу». Предпочитают путешествия, обладают богатым воображением, эстетическим вкусом. В поведении проявляют черты театральности, иногда тревожности. Однако, эти испытуемые, ориентированы на ценности индивидуализма, предполагающего закрытые отношения, активную позицию в жизни, рациональность, ориентацию на личностные достижения.

На основе вышеизложенного можно с некоторой степенью приближения построить портрет современного поколения, ориентированного на инновации. Это субъект, который активный, нацеленный на реализацию определенных целей, ориентированный на коммуникацию с другими, их поддержку, на познание мира, на безопасность, гедонистические установки. Ему присущи ценности

самостоятельности, стимуляции, универсализма и власти, независимые представления своего «Я», индивидуалистические установки, в большей степени мужской пол.

Сказанное согласуется с большинством аргументированных мнений участников Конгресса, которые, впрочем, отметили, что само понятие инновационной личности пока еще только набирает свои количественные характеристики.

Так, Эверетт Хаген ввел понятие инновационной личности как предпосылки усиления экономического роста, распространения предпринимательства и накопления капитала. Он исходил из предположения, что существуют различные «личностные синдромы», полярность которых отражает типичные признаки, характерные для традиционного общества и общества современного. В первом – это авторитарная личность, во втором – прямо противоположная ей во всех отношениях инновационная.

Карпова Ю.А. рассматривает инновационную личность как личность, творящую современность, то есть способную оказать влияние на ход социального развития. При этом она сама сформирована условиями современности. Инновационная личность стремится управлять окружающей действительностью, с этой целью находится в поиске новых форм воздействия. Она готова принять ответственность за последствия своей творческой деятельности, вызванные реализацией новых способов решения насущных проблемных ситуаций (в том числе за негативные). Это обстоятельство характеризует инновационного субъекта как зрелую личность. В основе креативности инновационной личности лежит такое системообразующее качество как способность к

переосмыслению (смыслообразованию, смыслоизменению, смыслотворчеству).

Современность, как эпоха инновационного общественного развития, предъявляет особые требования к человеку. Чтобы им соответствовать, необходимо иметь определенные личностные установки, качества и ценности, которые позволят человеку эффективно участвовать в инновационных процессах. Проблема заключается в том, что ни теория, ни практика образования до сих пор напрямую не сталкивались с проблемой проектирования и реализации такой образовательной среды, которая была бы непосредственно направлена на подготовку «инновационной личности». Такой личности, отличительными признаками которой были бы развитая мотивация к инновационной деятельности, высокий потенциал самореализации, готовность к изменению сложившихся поведенческих стереотипов, толерантность к неопределенности и другие качества, которые можно объединить понятием «инновационный потенциал личности».

В контексте данного подхода инновационный потенциал человека понимается как личностный ресурс, который при соответствующих условиях может проявить себя в качестве базального основания для инициации инновационного поведения. Инновационный потенциал включает в себя:

Личностные качества, такие как толерантность к неопределенности, способность к оправданному риску, ответственность, потребность в самореализации, мотивация достижения, рефлексивность, креативность (качества интеллекта, интеллектуальная инициатива).

Компетенции, прежде всего такие как проектная компетенция, коммуникативная компетенция, информационная компетенция.

Витальность (особенности ценностно-смысловой организации жизненного мира, жизнестойкость, суверенность, трудоспособность, мобилизационный потенциал, уровень саморегуляции, ориентация человека на определенное качество жизни).

Участники Конгресса обратили внимание на то, что прежде, чем стать субъектом инновационной деятельности Личность должна стать субъектом профессионального самоопределения.

Основная же функция содействия профессиональному самоопределению принадлежит самой личности.

А для этого она должна стать субъектом профессионального самоопределения и обладать необходимыми компетенциями:

- знать потребности региона в кадрах и возможности профессионального образования;
- иметь представление об основных группах профессий и технологиях выполнения;
- уметь осуществлять осознанный и ответственный выбор маршрута своего образовательного и профессионального становления;
- владеть способами противостояния внешним манипулятивным воздействиям средств массовой информации, пропаганды профессиональной школы и коммерческих организаций;
- проявлять готовность к профессиональному самоопределению на основе учета своих образовательных возможностей и индивидуально-психологических особенностей;

- быть готовой к социально-экономической неопределенности своего профессионального будущего.

Функция содействия профессиональному самоопределению принадлежит, конечно, самой личности". В связи с этим хотелось бы обсудить с вами такую проблему, как сопряжение образовательных стандартов и профессиональных стандартов, о которых так много говорится в последнее время, но только не педагоги и психологи (не имею в виду ПС педагога). А между тем, в ФГОС есть целый блок общекультурных компетенций, которые связаны, в том числе и с инновационной культурой. В ПС, например мастера производственного обучения, преподавателя спецдисциплин, тоже имеется блок личностных компетенций. И личность будущего специалиста, и уже состоявшегося во многом формируется за счет профессиональной культуры. И нам кажется, здесь огромный пласт новых педагогических и психологических исследований. Дефицитом являются специалисты в области разработки квалификаций, экспертной деятельности, эта трудоемкая деятельность осуществляется пока, как правило, на безвозмездной основе.

Наряду с профессиональным самоопределением особо обсуждалась на Конгрессе проблема профессиональных деформаций.

Говорили о том, что необходимо определить способы профилактики профессиональных деформаций и психологические технологии снижения негативного влияния власти на профессиональное развитие самих руководителей, что будет способствовать нахождению новых смыслов в выполняемой деятельности, дальнейшему росту профессионализма, самоактуализации личности.

Действенными направлениями профилактики и коррекции профессиональных деформаций руководителей являются:

- повышение управленческой компетентности – подготовка, переподготовка или повышение квалификации по управленческим программам, участие в семинарах, конференциях,

- развитие психологической и аутокомпетентности руководителей - изучение психологических особенностей своей личности, своих сильных и слабых сторон, что позволяет отразить свое профессиональное поведение,

- создание развивающей среды в организации - реализация инновационных проектов, освоение новых видов деятельности.

Личностному развитию способствует становление ее духовности и наоборот.

Понятие «духовность» исследовалось в рамках философии, психологии, педагогики. В настоящее время в его трактовках отсутствует единство. Это связано, прежде всего, со сложностью и многоплановостью самого явления духовности. Кроме того, его понимание в истории философской мысли зависело как от особенностей того или иного исторического этапа, так и от решения основного вопроса философии, от мировоззренческих позиций ученых. Так, например, русские философы конца 19 в. – начала 20 века рассматривали духовность как «богочеловеческое состояние», достижение которого служит «освобождению от власти мировой и социальной среды».

Определения понятия духовности современными учеными можно объединить в четыре группы: духовность как показатель существования определенной иерархии ценностей,

смыслов, целей личности; духовность как принцип саморазвития и самореализации человека; духовность как психическое состояние; духовность как приобщенность человека к Богу, вере. Исследуя инновационную культуру педагога, возможно за основу следует принять первые две точки зрения.

Анализируя позиции представителей двух направлений в решении проблемы сущности духовности, мы пришли к выводу о необходимости рассматривать результаты их исследований во взаимосвязи. Духовные ценности только тогда становятся неотъемлемой частью духовного мира личности, когда в этот процесс включаются способности человека к саморазвитию, самоопределению. Духовное саморазвитие и самореализация субъекта возможны, если определена направленность духовного развития (имеется в виду направленность на ту или иную систему ценностей). Таким образом, недостаточно рассматривать духовность только как процесс саморазвития, самореализации, самоопределения личности, т.к. такие определения не показывают вектор духовного развития, его направленность.

Однако такое решение не отвечает на все возникшие вопросы. Поэтому участники Конгресса посчитали, что необходимо обсудить проблему разнотипности духовности. Еще В.В. Зеньковский выделял светлую и темную духовность. А в современной психологии появились исследования, которые подтверждают мысль о том, что нет духовности вообще. Так, например, Н.А. Коваль на основании критериев духовного развития личности выявила созидающий, постигающий, индифферентный типы духовности в зависимости от того, насколько активно личность участвует в создании, распространении, утверждении духовных ценностей.

В целом, говоря о духовности в контексте основы, базы инновационной культуры педагога, важно подчеркнуть такое качество избирательность как свойство личности - носителя инновационной культуры

Современный человек, вольно или невольно в малой или в большей степени являются носителями инновационной культуры. Понятие «инновации» (позднелат. *innovatio*, англ. *innovation* – нововведение) определяет феномены культуры, которых не было на предшествующих стадиях развития, но они появились, получили признание, «социализировались». Они зафиксированы в знаковой форме, в деятельности посредством изменения способов, содержания, механизмов и результатов. Речь идет об инновационной деятельности, инновационном процессе, которому характерно общение, связанное с новизной информации и коммуникации. Человек в любом возрасте - «открытая возможность», он креативен и восприимчив к новому, потому что велик потенциал его развития. Однако это задается свободой, разрешенной, даруемой, и тогда сам решает, какому быть, из чего и что выбирать, как поступать. В этом смысле человек – есть путь (К. Ясперс). Если это осознается, то встает вопрос о личности в меняющемся хронотопе (греч: *chronos* – время, *topos* – место), т.е. конкретном пространстве-времени как континууме, целостности и неразделенности. Что касается современного хронотопа, то ему свойственны тенденции глобализации, информатизации, компьютеризации, и главное, демократизации и гуманизации, интенсивно насыщаемые инновациями в самых различных сферах жизни и отношений, порой радикально влияющие на сферу смыслов, потребности и мотивы, интересы, цели, волю, деятельность, общение. Они многократно усиливают принятие мысли о том, что человек как «величайшая, может

быть, загадка» в мире «есть загадка не как животное и не как существо социальное, не как часть природы и общества, а как личность, именно как личность... с единственным лицом человека, с единственной его судьбой» (Н.А. Бердяев). В своей природной сущности «отпущенный» на свободу, человек, «недоделанный», «незавершенный», лишенный специализации, стремительно теряет нравственные ориентации. Не имея от природы заданных ориентиров, он все же может смотреть на себя «со стороны», изменять, себя в лучшую или в худшую сторону. С одной стороны, современным людям открылись небывалые для предшествующих поколений пути социализации, возможности физического, психического и социального развития, востребования природных задатков, самореализации в огромном и прекрасном мире природы, людей и культуры, познания мира и себя, беспредельного самосовершенствования, проявления в творчестве, созидании. Эти достоинства современного хронотопа успешно осваиваются многими детьми и взрослыми, которым доступно образование, различные источники информации, книги, радио, телевидение, компьютерные сети. С другой стороны, у детей, подростков, юношей и девушек в прошлом не было столько подстерегающей опасности рано деградировать, не успев осмотреться в окружающем мире, его колоссальных возможностях, истинных ценностях, развивая социальную и личностную рефлексию. Инновационные процессы усилили быстроменяющиеся факторы рассогласования человека с природой, социальной и культурной средой. Среди них: курение, алкоголь, наркотики, ранний, онтогенетически не свойственный ребенку, подростку, секс, лекарства, теле-аудио-видео-компьютерные средства и, еще инвектива (позднелат. *investiva* (oratio) —

бранная речь, от лат. *invehor* — бросаюсь, нападаю), сквернословие.

Все это свидетельствует о необходимости раннего приобретения способности быть избирательным для успешной самоактуализации и самореализации в совокупности отношений «человек-природа» «человек-Бог», «человек-социум», «человек-культура», «я – мой внутренний мир».

Избирательность предполагает свободу осознанного выбора и ответственность за него, что в целом связано с духовным, нравственным развитием, освоением этических понятий «стыд», «совесть», «честь», «достоинство». Поскольку с ними не рождаются, то легко попасть в пучину заблуждений, потерять ценностные смыслы жизни и рано деградировать. Не перечисляя многое, назову, пожалуй, самое одиозное: возможность изменить пол, не продолжать свой род (не «заводить» детей - нарастающее движение «Child Free), или «заводить» их в пенсионном возрасте, обрекая на сиротство, или лишая их отца и матери, прибегнув к суррогатному материнству, бросив на произвол судьбы, не говоря о лишении жизни. Подвергнуты сомнению или просто отвергнуты многие ценности. Среди них семья, кровное родство, предполагающее «заботу о будущности предков» (В.С. Соловьев). Раннее приобщение к алкоголю, наркотикам, половой жизни, праздность, бездумное потребление вещей и прожигание жизни в искаженном понимании призыва «живи здесь и сейчас», эгоизация отношений – это тоже признаки инновационной культуры личности, но и источники ее разрушения. Значит, важно не просто «учитывать» эти особенности «инновационной культуры личности», но реализовать потенциальные способности человека к свободному, ответственному выбору на основе развитого

свойства избирательности отдельной личности, социальной группы и общества в целом к тому творчеству, которое порождает инновации.

Было высказано мнение, что инновативность и творчество выступают как позитивный вид девиации.

Некоторые авторы рассматривают девиантное поведение в широком контексте, включая в предмет своих исследований творчество, и рассматривают его как вид позитивных девиаций, обладающих огромным потенциалом (Никитин 1996; Гишинский 1990). Девиантное поведение при таком, акмеологическом, подходе выступает как одна из форм «присущего всему миру, социальному бытию и каждому человеку свойства отклоняться от оси своего существования, развития» (Никитин 1996). Это свойство подкрепляется «мотивацией, направленной на изменение социальных норм и ожиданий». Отклоняющееся (девиантное) поведение является, таким образом, естественным условием развития человека, жизни всего общества. Поэтому девиантное поведение надо «не игнорировать и тем более не стремиться к уничтожению любой его формы проявления, а изучать, проявляя дифференцированный подход» (Клейберг 1998). Специфическими формами отклонения от нормы могут быть также изменения в моде, научная, художественная и другая творческая деятельность, направленные на создание нового, уникального, отличного от того, что мы считаем нормой на уровне обыденного сознания (Adler, Adler 1997). Ю.А. Клейберг включает в позитивное девиантное поведение также специфические приемы самовыражения, такие как сленг, манера, поступок (Клейберг 1998). Однако многие авторы отмечают, что граница, отделяющая негативное девиантное поведение от позитивного, тонка и подвижна: один вид при определенном стечении обстоятельств может перейти в свою

противоположность. Проблема творчества как вида позитивного отклоняющегося поведения издавна привлекала внимание художников. Можно вспомнить слова А.С. Пушкина о том, что «гений и злодейство - две вещи несовместные», Достоевского, посвятившего этой теме «Преступление и наказание» и мучительно рассуждавшего о переходе «высшего типа человека» к человеку гнусному «до последней степени», мысль П. Хиндлита о том, что преступление и творчество - две стороны единого процесса, преследовавшую Т. Манна мысль о творчестве как преступлении. «Нам остается одна альтернатива, - писал Маркиз де Сад, - преступление, которое может сделать нас счастливыми, или петля, которая положит конец нашим несчастьям».

Почеркнули участники Конгресса в контексте этого мнения и девиантность авангардного искусства.

В работе «Авангард и девиантное поведение» искусствовед С.М. Даниэль констатирует: «в области искусства авангард заявляет о себе именно как резкое отклонение от существующей нормы, какова бы она ни была» (Даниэль, 1998). Здесь он имеет в виду нормы как профессионально-художественные, так и жизненные, социальные. Феномен авангардного поведения (творчества) рассматривается этим автором как ролевое девиантное поведение: «...быть дураком и играть роль дурака - совершенно разные вещи», - отмечает С.М. Даниэль (Даниэль, 1999). Однако он отмечает, что последствия девиантности художников «непредсказуемы постольку, поскольку скрыта граница, разделяющая художественно-эстетическое творчество и жизнестроение». Мемуарист, описывающий художественную жизнь начала XX века Бенедикт Лившиц приводит пример девиантного поведения авангардистов того

времени: «Только звание безумца... могло позволить Крученых, без риска быть искрошенным на мелкие части, в тот вечер выплеснуть в первый ряд стакан горячего чая, пропищав, что «наши хвосты расцветены в желтое» (Лившиц, 1989). Среди современных авангардных художников-радикалов также немало примеров акций, которые можно отнести не только к девиантному, но делинквентному и даже преступному поведению. Рассмотрим примеры грубого нарушения художниками различных норм в ходе художественных акций. Финский художник Тэму Мяяки в ходе своей известной акции середины 90-х зарубил топором домашнего кота как символа буржуазного комфорта (Грэсс, 1998). Знаменитый радикал 90-х Александр Бренер был привлечен к суду за порчу картины К. С. Малевича, висевшую на стене музея в Амстердаме, т.к. в качестве художественной акции нарисовал на ней зеленым «спреем» знак доллара (Гниренко, 2000). Художник Олег Кулик был задержан полицией в Цюрихе за то, что в ходе своей акции из роли «собаки», охраняющей вход в Кунстхалле, стоя обнаженным на «четвереньках», укусил за ногу жену культур-атташе Германии, пытающуюся войти на выставку Нико Пиросмани (Бавильский, 2004). М.В. Розин выделяет несколько типов норм, важных для понимания девиантности авангардного поведения (Розин, 1994). - Основные нормы (библейские заповеди - не укради) не имеют границ. К ним относятся, например, труд. Эти нормы реализуются в наиболее важных сферах жизни. - Условные нормы «можно, но» (социолог Дж. Янг обозначил их как «ценности андеграунда» или «скрытые ценности»). Их можно реализовывать в специально отведенное для них время (выходные, праздники, каникулы) при том условии, что разрешение на них («право на отдых») «заработано» трудом. К ним относятся досуг, наслаждения:

«срывы», употребление спиртного. Это допустимые послабления по отношению к основным нормам. Они реализуются в подчиненных сферах жизни. - Идеальные нормы. Их выполнение считается нереальным и потому необязательным. Например, евангельские заповеди («если тебя ударили по одной щеке, подставь другую»). Эти нормы не реализуются в жизни, но служат ориентиром для оценок. К идеальным нормам М.В. Розин относит ценность самореализации, явственно проявившуюся с 70-х годов. Она, по мнению М.В. Розина, сопряжена с кардинальным изменением своей жизни и не связана с успехом в карьере, работе, чем отличается от ценности самосовершенствования. Эти данные как нельзя точно совпадают с мнением культурологов о постмодернистской культуре как игровом обществе, о возникновении ценности игры в разных слоях общества (Сабуров, 2002; Азеева, 1999). Выводы М. В. Розина, сравнившего нормы культуры и контркультуры на примере неформальных молодежных объединений, можно попытаться соотнести с нормами авангардного поведения. Основные нормы являются для художников-авангардистов объектом осмеяния, издевательства, условные становятся основными и доводятся до абсурда. Идеальные же нормы художники пытаются воплотить в жизнь, и открыто это декларируют. Однако, как показывают исследования искусствоведов, в этом отношении имеются некоторые различия, касающиеся разных периодов существования художественного авангарда. Если модернисты резко и декларативно нарушали существующие нормы, то постмодернисты скорее пытаются выявить сам процесс возникновения нормы через художественный анализ существующих норм, как искусства, так и жизни, устанавливая, таким образом, новые нормы и расширяя рамки искусства (Кривцун, 1998, Мигунов, 1991; Тырышкина, 2003).

Поэтому о постмодернистском произведении «нельзя судить в соответствии с предусмотренными критериями и нормами... именно эти правила и категории и есть то, чего ищет само произведение искусства» (Карелина, 1993, и прямо или опосредовано влияет на нашу ментальность.

Ментальность – это совмещенная система, организация которой является иерархической и внутренне неоднородной. Она включает в себя надсистемы религии, этноса и социума, подсистемы (образ мира и жизни), а также ядерные (значения, смыслы и ценности) и периферические структуры (социально-психологические характеристики – ценностные ориентации, социальные установки, Я-концепция, социальные представления, форма дискурса, особенности взаимодействия и отношений) (Пищик В.И., 2010). Совмещенность как системообразующий фактор ментальности выражается в ценностно-смысловом единстве ее системы и согласовании социально-психологических характеристик с ожиданиями социума. Системообразующей функцией ментальности выступает приведение в соответствие ее ценностно-смысловых составляющих и социально-психологических характеристик доминирующей надсистеме и образу мира, образу жизни поколений.

Ментальность поколений трансформируется по пути изменения соотношения ее типов, представленных в поколениях: традиционного, переходного, инновационного и постинновационного. Тип ментальности – это совмещения ценностно-смыслового ядра, подсистем и социально-психологических характеристик.

Исходными в построении типологии ментальности поколений могут быть два полюса – традиция как форма социального наследования, связи и инновации как «форма отклонения, нонконформизма» (С. Московичи, 2007). При

этом традиция связана с конформностью в группе. Таким образом, в основе лежат противоположности по С. Московичи процесса влияния как действия и противодействия.

Из концепции социального влияния С. Московичи следует, что инновация – это «процесс социального влияния, источником которого становится меньшинство или индивид, старающиеся либо ввести или создать новые представления, понятия, способы мышления или поведения, либо изменить принятые представления, мнения, традиционные позиции и прежние способы мышления или поведения». Сплоченность в поколенческих группах определяется ценностно-смысловой согласованностью вокруг традиции или инновации как форм связи, которые порождают либо традиционный, либо инновационный тип ментальности. Сегодня мы становимся свидетелями смены традиционного типа ментальности поколений инновационным. В нашей типологии ментальности основывается на следующих социально-психологических феноменах: Я-концепция, значения и представления образа мира, ценностные ориентации, образ жизни, дискурс, особенности взаимодействия и отношения. Сочетание определило традиционную, переходную, инновационную и постинновационную ментальности. Почему были выбраны именно эти наименования типов ментальности? Наименование «традиционная ментальность» было принято по аналогии с утвердившимся в кросс-культурной психологии названием «традиционная культура». В традиционной культуре передача традиций, устоявшегося опыта жизнеустройства передается поколениям по прямой трансмиссии. Слово «традиция» латинского происхождения и означает укоренившийся порядок, передаваемый от одного поколения к другому. Традиционная ментальность та, которая представлена у большинства представителей советского

поколения. «Инновационная ментальность» – противоположность традиционной. В инновационной культуре трансмиссия традиции «непрямая» и сама традиция нивелируется. Традиция множится, перестает быть однозначной и однородной в период инноваций. Переходная и постинновационная ментальность – это переходные типы ментальности. Слово «инновация» латинского происхождения и означает возобновление, перемену, обновление. Инновационная ментальность – это вновь нарождающаяся ментальность, которая обычно представлена у представителей переходного поколения. Переходная ментальность свойственна большинству людей переходного поколения, особенно в кризисный период развития общества. Постинновационная ментальность, мы предполагаем, также может быть выявлена у представителей переходного поколения в посткризисные периоды и у молодого поколения. В различные эпохи эти виды ментальности имеют различное содержательное наполнение. Основываясь на предыдущие исследования, можно полагать, что сегодня мы наблюдаем переходную эпоху от коллективизма к индивидуализму.

Традиционную ментальность мы понимаем как, основанную на ценностях горизонтального коллективизма, предполагающую следование традициям, отношения между людьми более честные и дружественные, стабильный образ мира. Переходная ментальность находится на границе между инновационной и традиционной. Она основана на ценностях вертикального коллективизма. Коллективистские ценности сочетаются со строгой иерархией в отношениях. Инновационная ментальность основана на ценностях вертикального индивидуализма, предполагающая менее закрытые отношения, активную позицию в жизни, рациональность, ориентацию на личные достижения при

нестабильной картине мира. Постинновационная ментальность основана на ценностях стабильности, горизонтального индивидуализма, однако это провоцирует некоторую пассивность в образе жизни коллективных субъектов. При этом провозглашаются равные права для всех, но при этом не нарушаются границы индивидуальности.

В научной литературе представлены описания традиционной ментальности. Субъект традиционной культуры характеризуется тем, что его поведение жестко ориентировано групповыми нормами и правилами. У такого субъекта преобладают социоцентрические установки, межличностная коммуникация и взаимозависимая Я-концепция, большая направленность на коллектив, в интерпретации он учитывает контекст, стремится изменить себя ради окружающих. Главными ценностями в традиционной культуре являются: ценности коллектива и ценности авторитета. В поведении преобладает установка на равенство, небольшая социальная дистанция к группе, поощряется высокая коммуникабельность, установка на то, чтобы не быть обузой группе, наблюдается включенность в ограниченное число групп, конформизм, авторитаризм, поддерживается статусность, закрепощенность. Не приветствуются споры внутри группы, поощряется жертвенность ради группы, в отношениях приоритет скромности, взаимозависимости, строгое выполнение статусных, ролевых правил, соподчинение, наблюдается, а иногда культивируется враждебность к «чужому». В традиционных коллективах субъекты мало проявляют социальную леность, склонны к косвенным намекам, не прямой коммуникации. В конфликтной ситуации представители меньше конфронтуют, проявляют сотрудничество, поддержку, используют интеграцию и

компромиссы. Конечно это усредненный психологический портрет субъектов традиции, однако он отражает общие тенденции в психологии субъектов традиционных культур.

В отдельных изданиях встречаются некоторые наработки относительно представителей инновационной ментальности. Рассмотрим некоторые из них. В концепции модернизации А. Инкелеса и Д. Смита описываются «традиционные» и «модернизированные» культурные типы по параметрам изменения характера производства, социальных связей, духовных ценностей и значимых личностных характеристик. В традиционном обществе доминируют докапиталистические экономические отношения, низок уровень образования населения, внутрисемейные социальные связи являются ведущими, преобладает жесткая религиозная система ценностей, личность характеризуется высокой потребностью в аффилиации. В условиях модернизации развития жизни приводит к тому, что большинство населения включается в машинное производство, повышается уровень образования, внесемейные социальные связи приобретают большую значимость, чем внутрисемейные, наука занимает место религиозной веры, наиболее значимыми личностными характеристиками становятся стремление к достижению успеха и внутренний локус контроля. Предполагаем, что можно провести параллели между представленными культурными типами и выделенными инновационной и традиционной ментальностями.

А. Инкелес построила аналитическую модель современной личности, которую можно соотнести с личностью, обладающей инновационной ментальностью. Ей присущи следующие черты:

1. «Открытость экспериментам, инновациям и изменениям. Это может выражаться в готовности принять новое лекарство или прибегнуть к новому методу оздоровления, воспользоваться новым средством передвижения или средством информации, принять новую форму брачной церемонии или новый тип обучения молодежи.

2. Готовность к плюрализму мнений и даже к одобрению этого плюрализма; способность признавать существование разных точек зрения без опасения изменения собственного видения мира.

3. Ориентация на настоящее и будущее, а не на прошлое; экономия времени, пунктуальность.

4. Уверенность и способность современного человека преодолевать создаваемые жизнью препятствия. Это относится как к возможности покорения природы, так и к контролю над политическими, экономическими и другими социальными проблемами.

5. Планирование будущих действий для достижения предполагаемых целей как в общественной, так и в личной жизни.

6. Вера в регулируемость и предсказуемость социальной жизни (экономические законы, торговые правила, правительственная политика), позволяющие рассчитывать действия.

7. Чувство справедливости распределения, т. е. уверенность в зависимости вознаграждения не от случая, а от соответствия мастерству и вкладу.

8. Высокая ценность образования и обучения.

9. Уважение достоинства других, включая тех, у кого более низкий статус или кто обладает меньшей властью».

В исследовании Э. Хаген также выделены характеристики инновационной личности менеджера: отношение к миру определяется любознательностью и стремлением управлять, контролировать; стремление к изменениям и высокая ответственность за свои поступки; откровенность и терпимость к инновациям подчиненных; творчество, стремление к новизне. Инновационная личность возникает и получает в обществе распространение, по мнению автора, в особых исторических обстоятельствах «выхода за пределы статуса». Это наблюдается, когда рушатся предписанные статусы, характерные для закрытого общества, а на смену им приходят интенсивная социальная мобильность, открытые классовые и социальные стратификации. Н.М. Лебедева показала, что ценности открытости к изменениям (по методике Шварца – самостоятельность и стимуляция) и ценность универсализма связаны с инновативными установками. В социологии представлено пять форм адаптации субъекта к ценностям: ритуализм – субъект отвергает культурно-определенные цели при исполнении институциональных правил и норм; конформизм – субъект полностью принимает социальные и институциональные нормы и правила; инновация – субъект принимает цели культуры, но отвергает институциональные средства их достижения; риторизм – субъект отвергает и цели и средства их достижения; бунт – субъект отвергает цели, средства их достижения и создает свои ценности. Нам представляется, что данные формы адаптации субъектов к изменениям можно связать с типами ментальности. Конформизм свойственен субъектам традиционной ментальности, ритуализм присущ субъектам переходной ментальности, инновации и бунт свойственны субъектам инновационной ментальности, а риторизм присущ субъектам постинновационной

ментальности. Конечно же, обсуждаемые предположения еще требуют своей эмпирической проверки.

Но уже сейчас можно сказать, что все рассуждения на эту тему, в принципе, сводятся к необходимости учитывать ведущие интегративные инновационно-важные качества – активность личности (и активность не только как готовность к инновации, но и как деятельностьную характеристику) и осознание личностью необходимости в инновациях (как факторе ее развития и безопасности в условиях изменчивости среды).

Вся же совокупность инновационно-важных качеств личности вызвала столь плодотворное обсуждение, что посвятим ее презентации отдельную рубрику.

V. ИННОВАЦИОННО-ВАЖНЫЕ КАЧЕСТВА ЛИЧНОСТИ

В фокусе научного интереса психологии инноваций находятся характеристики субъекта инновационных процессов напрямую связанные с его способностью воспринимать, оценивать и осуществлять внедрение новых идей и технологий.

И, в первую очередь, это инновационное сознание.

Известный ученый, основатель биогеохимии, академик Владимир Иванович Вернадский (1863-1945) отметил как-то, что “носителями нового на протяжении всей истории человечества были изгои общества”. Кроме того, известна точка зрения, согласно которой ориентация на новое является причиной психических стрессов, т.е. признается, что инновативность как психологическая интенция может быть и пагубной, разрушительной. Инновационное сознание, являясь

сферой нестандартного, (или даже ненормального, отклоняющегося, девиантного) может быть определено как сознание, включающее в себя цели, мотивы, ориентации, установки, направленные на осуществление структурной, функциональной, институциональной, нормативной трансформации какого-либо объекта с целью его модернизации или полной замены. Инновационное сознание характеризуется следующими параметрами: а) преобладанием направленности сознания (психологической установки) на инновационную, а не стандартную деятельность; б) наличием внутренней, субъективной шкалы инновативности, которая в большей или меньшей степени отражала бы реально существующие и прогнозируемые соотношения старого и нового; в) фиксируемыми инновационными потребностями; г) наличием устойчивой (но не чрезмерной) мотивации; д) широкими инновационными замыслами. Инновационное сознание выступает регулятором инновационного поведения. При этом между типами инновационного поведения (активного, нейтрального, отвергающего), как конкретных людей, так и социальных групп, и типами соответствующего инновационного сознания прямая корреляция может отсутствовать. Конфликтное “столкновение” инновационных замыслов и несовпадающего с ними контринновационного поведения происходит, в частности, из-за противоречий интересов инноватора и интересов той или иной социальной группы, которую он считал для себя референтной группой, или которая была для него реальной ингруппой.

Инновационная готовность сознания во многом зависит от того, какие эмоциональные и мотивационные состояния та или иная проблемная ситуация вызывает у человека. Эти состояния (активизм, индифферентность, страх) безусловно оказывают влияние на результативность и

эффективность инновации. Известно, что повышение мотивации (как и ситуация избыточного психологического комфорта) приводит к повышению инновативной активности лишь до какого-то предела. Это наблюдение используют для обоснования недетерминистского характера инновативности. Таким образом, инновативность предполагает наличие некоторой «институциональной терпимости» в обществе и подчас сопровождается своеобразным эффектом «результативной избыточности» (пресыщенности, ненужности, ненаказуемой внесистемности, и даже «юродивности»), который в итоге должен быть снят.

Прозвучало мнение, с которым, впрочем, участники Конгресса не согласились, о том, что необходимо формировать креативность у учащихся и педагогов, а не готовность к инновациям ("если мы готовимся к инновации, то это уже не инновация"). Мы развиваем креативность и это есть условие принятия инновации. Однако во многих культурах существуют определенные препятствия этому.

Например, было сказано, что в Японии и культуре Омаха не одобряют инновации и оригинальность. В исследовании Colligan(1983) показано, что музыкальная креативность формируется у жителей Самоа и Бали, опираясь на индивидуальность. Халифа, Эрдос и Ашрия указали в своем исследовании креативности в конформистской культуре Судана; Симонтон выделил неодобрение инновации и оригинальности в своей работе. Сато описал реализацию в программах дошкольного воспитания, разработанных в Японии, чтобы способствовать развитию у детей креативности. Все эти примеры последовательно подтверждают гипотезу Стернберга и Любарта о процессах, которые проходят творческие личности, в особенности, когда

преодолевают препятствия со стороны ориентированного на конформизм микросоциума.

Существуют, однако, некоторые важные отличия в конкретном способе, в котором креативность может поощряться в разных культурах. Шейн, Венкатараман и Мак-Миллан, например, изучали новаторские стратегии, сделав выборку служащих четырех типов организаций из 30 стран, всего 1228 человек. Авторы характеризовали эти страны с точки зрения параметров индивидуализма Хофстеде, полноты прав и избегания неопределенностей. Они обнаружили, что в странах с высоким уровнем избегания неопределенностей предпочитают, чтобы творческие личности разрабатывали организационные нормы, правила и процедуры. В странах с более высоким уровнем права творческие люди, как правило, получают поддержку у властей, прежде чем действовать или строить широкую базу поддержки у сторонников новых идей. В коллективистских культурах предпочитают, чтобы творческие люди стремились найти для своих проектов функциональное применение.

С позиции развития интеллектуальных способностей интересны исследования Ж. Пиаже. В 1972 г. Ж. Пиаже столкнулся с данными о культурных различиях в выполнении его операциональных заданий. Сложилось общее представление о том, что во многих культурах, особенно в тех, где нет организованного школьного обучения, стадия формальных операций в развитии мышления, как явствует из выполнения испытуемыми заданий Ж. Пиаже, не достигается (Jahoda, 1980; Neimark, 1975). Из этого может следовать, что уже этапы интеллектуального развития детей ограничены культурой и будут оказывать существенное влияние на развитие инновационных склонностей. Здесь многое зависит от детско-родительских отношений.

Отношение детей с родителями, включая поддержку, оказывают влияние на формирование креативности (Simonton, 1987). Культурные ограничения исследовательской деятельности детей можно обнаружить в материалах народного фольклора. Исследование Р.М. Ригол поведения персонажей сказок показано, что детская любознательность в сказках вознаграждается. Исследовательская деятельность женщин наказывается. Вознаграждается исследовательская деятельность мужчин с отклоняющимся, детским поведением – «дурачков».

Обухов А.С. показал, что студенты (московские вузы) вспоминают дошкольный возраст как период наибольшей субъективной самостоятельности и исследовательской деятельности и ее запрещения. Большинство студентов вспоминали, как родители их ругали за исследовательскую деятельность.

В исследовании Н.Л. Смирновой анализировался образ умного человека. Были выделены следующие факторы: социально-этический фактор (скромный, порядочный, доброжелательный, добрый, честный), фактор культуры мышления (эрудированный, интеллектуальный, хорошо образован, много читает, гибкий ум), фактор самоорганизации (не зависит от эмоций, практичный, не повторяет собственных ошибок, логичный), фактор социальной компетентности (умеет понравиться, хорошо говорит, активный, общительный, с чувством юмора). Автор делает вывод, что для российской выборки характерно преобладание социальных компонентов в представлениях об интеллектуальной личности и акцент на морально-этических характеристиках интеллекта.

В аспекте этого мнения культура является одновременно фактором, условием и средством

формирования и ограничения креативности личности, что во многом определяет отношение к инновациям в обществе.

Но тогда стоит говорить о самоуправлении личности, в отрыве от которого, всякая инновационность маловероятна.

Как указывает С.Р. Яголковский, практика реализации и внедрения инноваций зачастую выявляет значительные трудности на этом пути, которые могут быть обусловлены как организационными, так психологическими причинами. Основные положения психологии инноваций сформулировали: Л.Ф.Алексеева, К. Ангеловски, А.А.Деркач, В.И. Долгова, А.И. Пригожин, М.М. Поташник, Т.Н. Разуваева, В.А.Сластенин, М.В.Владыко, С.В.Кашин, Л.В.Мардахаев, А.К.Маркова, Н.Б.Шмелева, С.Р. Яголковский и др.

Напомним, что под инновационным процессом понимается, процесс создания, распространения и использования новшеств (т.е. совокупности новых идей и предложений, которые потенциально могут быть осуществлены и при условии масштабности их использования и эффективности результатов могут стать основой любого нововведения). Это преобразование новых видов и способов человеческой жизнедеятельности (нововведений) в социально-культурные нормы и образцы, обеспечивающие их институциональное оформление, интеграцию и закрепление в культуре общества (А.А. Грицанов). Процесс подготовки и осуществления инновационных изменений, который состоит из взаимосвязанных фаз и этапов, в результате реализации которых появляется внедрённая инновация (С.Д. Ильенкова, С.Р. Яголковский).

Инновационные процессы, по мнению ряда авторов (Hellstroem, Lowe), связаны со следующими категориями:

-противоречивостью, заключающейся в поиске проблемных областей и их использовании; -трансформацией, когда препятствия на пути развития преобразуются в факторы, поддерживающие это развитие;

-рефлексивностью, когда цели творческого субъекта увязываются с основными целями инновационного процесса.

Эффективность инновации как противоречивого, творческого, недетерминированного существующими алгоритмами процесса, иницируемого и осуществляемого личностью, определяется способностью этой личности к анализу новой (неопределенной) ситуации, прогнозированию, целеполаганию, планированию, самоконтролю, самокоррекции поведения (деятельности).

Личностное самоуправление, перманентно присутствуя в бытии каждого человека, как характеристика активного, деятельного отношения человека к себе, отражает степень субъектности личности в выстраивании взаимодействия с реальностью насыщенной инновационными процессами. Отличительной чертой инновационной личности является зрелость и способность самостоятельно решать встающие перед ней задачи в контексте существования в глобальной информационной среде. Вместе с тем, среда непосредственно включается в организацию жизнедеятельности личности, выступая внешним детерминантом ее самоуправления на уровне поведения, общения, деятельности. Социальную обусловленность основных свойств личности признавали: К.А. Абульханова-Славская, Б.Г. Ананьев, Э.Ф. Зеер, С.Т. Посохова, А.А. Реан, Н.И. Сарджвеладзе, Дж. Холланд, Э.Фромм, Э.Эриксон и др. Так Б.Г. Ананьев отмечает: «Многообразие связей личности с обществом, с различными социальными группами и

институтами детерминирует интраиндивидуальную структуру личности, ее внутренний мир».

В.А. Лабунская отмечает: «Как западная, так и отечественная психология пришли к осознанию необходимости научного поиска, обращенного к проблемам человека, являющегося субъектом преобразований. Такая направленность исследовательских интересов ни в коей мере не снижает интереса к проблемам детерминации содержания и функционирования внутреннего мира личности внешними, объективными обстоятельствами».

Взгляд на самоуправление личности в инновационных процессах, как на «субъектно-объектную» характеристику предопределяет целесообразность ее исследования в контексте категориальной дихотомии: субъектность — детерминистичность, что предполагает уточнение основных дефиниций (субъект (субъектность), детерминистичность, самоуправление личности), с последующим нахождением координат последней на оси «субъектность-детерминистичность».

Психологическое понимание самоуправления на уровне личности развивали: Н.А. Вагапова, Р.В. Габдреев, Г.Ш. Габдреева, В.К. Калинин, Г.С. Никифоров, Н.М. Пейсахов, О.А. Прохорова, Р.А. Шакуров, М.Н. Шевцов и др.

Обозначенная исследовательская активность, не устранила неопределенность дефиниции самоуправления личности. Исследователи нередко используют понятия «психическое самоуправление», «психологическое самоуправление», «самоуправление личности», «способность самоуправления», «психическая регуляция», «саморегуляция» не давая им определений, либо отождествляют их.

Вне поля зрения ученых осталась проблема исследования обозначенного личностного образования в

контексте инновационных процессов, с позиций системного и субъектно-деятельностного подходов, предполагающего рассмотрение категорий «самоуправление личности», «субъектность» и «детерминистичность», «инновационные процессы» в их взаимосвязи и взаимообусловленности.

Понятие самоуправления синтетично, и возможность ее одномерного описания, сведения ее к одному показателю вызывает серьезные сомнения. Термин «самоуправление» в отношении личности заимствован из немецкой литературы (*selbststeuerung* – самоуправление) и подразумевает, что человеку присущи различные специфические формы самостоятельного управления поведением и психическими процессами.

Под психическим самоуправлением Г.С. Никифоров понимал сознательные воздействия человека на присущие ему психические явления (процессы, состояния, свойства), выполняемую им деятельность, собственное поведение с целью сохранения или изменения характера их протекания.

В.К. Калинин относит психическое самоуправление к высшим и наиболее сложным системным волевым качествам, и трактует его как способность и умение легко (быстро и с наименьшими затратами) создавать и поддерживать такую функциональную организацию, которая наиболее адекватна целям и условиям предметной деятельности. Это системное качество связано с тем, насколько глубоко знает человек особенности и закономерности функционирования своей психики, что указывает на рефлексивность анализируемого свойства.

В концепции самоуправления Н.М. Пейсахова, самоуправление охарактеризовано как целенаправленное изменение поведения, в котором субъект самоуправления сам ставит цель, а структура самоуправления состоит из

следующих элементов: анализ противоречий, прогнозирование, целеполагание, планирование, принятие решений, критерии оценки, самоконтроль, коррекция.

Рассматривая самоуправление личности в контексте системно-динамической концепции Р.А. Шакуров, концентрирует внимание на том, что механизм самоуправления представляют собой единый целостный механизм, все этапы которого структурированы по принципу усложняющийся организации, включающие в себя предыдущие этапы в измененном, трансформированном виде. Полный цикл самоуправления включает восемь звеньев аналогичен предложенному Н.М. Пейсаховым.

В лингвистике прибавление местоименного прилагательного *само* к тому или иному слову имеет вполне определенное словообразовательное значение, смысл которого заключается в обозначении направленности действия на того, кто его производит. Самоуправление представляет собой активный процесс самоизменения при разрешении внутренних противоречий личности. Самоуправление своим поведением осуществляется с помощью сознания, и, по мнению Е.П. Ильина, предполагает самостоятельность человека не только в принятии решения, но и в инициации действий, их осуществлении и контроле. Отсюда важной сущностью самоуправления является ее субъектность. Термин «самоуправление» и родственные ему понятия, Е.П. Ильин предлагает оставить за произвольными (сознательными) процессами, связанными с самосубъектными отношениями.

Руководствуясь логикой исследования, задаваемой субъектной парадигмой, необходимо выявить, насколько основные компоненты самоуправления личности сопряжены с субъектностью личности и определяют ее инновационный

аспект деятельности. Сравнительный анализ представлений различных авторов (К.А. Абульханова-Славская, Б.Г. Ананьев, Л.И. Анцыферова, А.В. Брушлинский, О.А. Конопкин, А.Н. Леонтьев, Б.Ф. Ломов, А.К. Осницкий, В.А. Петровский, С.Л. Рубинштейн) позволяет установить инвариантные для системной категории «субъект» элементы. К таковым следует отнести: активное, деятельностное начало человека, автономность, целостность, способность к сознательной саморегуляции, целеполаганию, рефлексии и саморазвитию, задействуя которые, человек осуществляет свои реальные отношения с действительностью. Работы обозначенных авторов содержат теоретические предпосылки для обоснованного представления о способности самоуправления личности как о субъектной характеристике, направленной на овладение собой и миром (преобразование себя и мира), что свойственно человеку как субъекту инновационной деятельности. При этом именно субъектность как особое свойство выступает характеристикой личности, конституирующей ее способность к осознанному самоуправлению, и отражает активное, деятельное отношение человека к себе и своей жизни.

Поскольку наиболее существенная черта субъекта – активность, направленная на снятие неизбежно возникающих противоречий между желаниями и возможностями личности и требованиями общества (К.А. Абульхановой-Славская), то сама субъектность предстает «продуктом» внешней и внутренней детерминации. Способность личности регулировать жизнь, организуя ее как целое, подчиненное ее ценностям, и позволяет ей стать относительно независимой, свободной по отношению к внешним требованиям, давлению обстоятельств. Жизненный путь личности детерминирован самой личностью, с одной стороны, и объективными

условиями, требованиями, событиями, обстоятельствами, эпохой, к которой она принадлежит, с другой стороны. Эти детерминанты никогда не совпадают друг с другом. Поэтому качества личности как субъекта жизненного пути проявляются в способе разрешения противоречий, возникающих в ее жизненном пути при осуществлении его организации. Детерминация, есть обусловленность поведения человека и животных какой-либо причиной. В философии понятие детерминизма несет в себе элемент необходимости: все вещи в этом мире должны происходить именно так, как будто они происходят в силу предшествующих им причин. Связующим звеном между ними оказывается принцип детерминизма или проблема типа причинности, коренная для гуманитарного знания, ищущего свою специфику причинности, иную, чем в естественнонаучном знании. Обусловленность психической организации человека деятельностью рассматривалась в отечественной психологии как главный фактор ее детерминации. Ю.Б. Гиппенрейтер в связи с этим писала: «Деятельность принимается как исходная реальность, с которой имеет дело психология, а психика рассматривается как ее производная».

Обозначенность взаимосвязи субъектности и детерминации проявляется в принципе детерминизма (С.Л. Рубинштейн), согласно которому внешнее преломляется через внутреннее: отражение действительности опосредствуется психической деятельностью субъекта, который так или иначе видоизменяет самую действительность. Единая непрерывающаяся цепь объективных событий оказывалась замкнутой на субъекте и его свойствах. Раскрыть закономерности внутреннего — генеральная задача психологической науки — значит указать способы преобразования объекта в процессе отражения и регуляции

деятельности субъекта. Выступая в качестве исходной методологической установки, принцип детерминизма подчеркивает порождающую (активную) роль внутренних условий и необходимость самодвижения, собственной логики существования и развития психического. Основным способом существования психического полагается процесс. Источником многообразного содержания психических явлений выступает окружающий человека мир, конкретные обстоятельства его жизни. Отражая действительность, человек получает возможность ориентироваться в ней, выражать себя как целостность и регулировать свое поведение. Именно субъект несет модус активности и выполняет роль интегрирующего звена, которое объединяет различные феномены психики и уровни ее организации. Психика не сводится к отражению и способна порождать и преобразовывать поведение из адаптивного в инновационное. Когда сложившиеся алгоритмы действий не приводят к успеху, то возникает необходимость перейти к рациональному анализу сложившегося положения, к анализу ситуации, к выработке цели и к целенаправленному изменению (самоуправлению) его. С этого момента актуализируются механизмы самоуправления личности. Процессы самоуправления личности инициируются внешними инновационными условиями, детерминирующими активность личности в достижении самоэффективности в общении, поведении, деятельности. И вместе с тем, способность человека к активному выбору, селекции детерминирующих влияний, способность выбирать, преломлять и создавать эти детерминанты, т.е. способность преобразовывать то, что его детерминирует, привели к осознанию субъектно-детерминированной природы самоуправления личности в инновационных процессах.

А если привели к осознанию субъектно-детерминированной природы но в ракурсе совсем другой инновационной деятельности, заданной не общественно-значимым, а девиантным поведением личности?

Так, исследователь молодежной субкультуры 20-х годов констатировал, что «...на проявлениях хулиганства тех лет лежит печать «забавы», «потехи» или «игры», выходящей из границ общественно принятого и переходящего в настоящее буйство и бесчинство» (Краснушкин Е. 1927). Для описания этих процессов в социологии используется понятие аномии как социальной дезорганизации, состояния разрушенности, ослабленности нормативной системы общества, которая вызывается резкими скачками в развитии - периодами упадка и расцвета Это понятие ввел Э. Дюркгейм, стоявший у истоков исследования девиантного поведения. Развивая идеи Дюркгейма, Р.К. Мертон предложил свое понимание аномии, сосредоточив внимание на анализе дисфункциональных явлений в обществе. Причины девиации он видел в разрыве между целями общества («культурная структура») и социально одобренными средствами осуществления этих целей, нормами социальных институтов («социальная структура»), что дает постоянное напряжение в социальной системе. Мертон выделил такие 5 способов аномического приспособления, как конформность, инновация, ритуализм, ретризм, мятеж. Он также сформировал концепцию «беззакония», которая основывается на социально-культурной диссоциации целей и инструментальных средств их достижения. Исследователи Д. и А. Стимсоны констатируют субъективность и относительность норм: если все аспекты нашего поведения обусловлены социальными нормами, а любое поведение, которое их нарушает, можно рассматривать как

отклоняющееся, то в любое время любой человек является отклонением в глазах другого. Поэтому важно, по их мнению, учитывать, кто именно судит о поведении, а также значимость нарушаемой нормы. Т. Селлин подчеркивал, что девиации возникают в результате конфликтов между культурными нормами. Конфликт, по его мнению, возникает потому, что интересы группы не соответствуют нормам большинства (Ковалева, 1996). Миллер расширил идею Селлина о взаимосвязи между культурой и девиантным поведением. Он утверждал, что существует ярко выраженная субкультура низшего слоя общества, одним из проявлений которого являются групповые правонарушения. Эта субкультура придает значение ценностям риска, везения, стремления к острым ощущениям. И Миллер, и Селлин утверждали, что девиация происходит из-за усвоения людьми субкультуры, нормы которой противоречат нормам господствующей культуры. С. де Гразия ввел различие простой и острой аномии. «Простая» аномия приносит конфликт ценностей, который проявляется в «беспокойстве» современного искусства и литературы, отчуждении, безличности и конкурентной вовлеченности человека (Клейберг, 1996). «Острая» аномия возникает при полном распаде системы убеждений, вызывая психические расстройства, самоубийства и массовые движения. Л. Сроул предлагает измерять индивидуальные субъективные переживания аномии. Он выделяет 5 ее параметров, затрагивающих политическую, культурную, экологическую области, интернализированные социальные нормы и ценности и «первичные» отношения с окружающими. Он признает детерминацию индивидуально-психической аномии аномией социальной, указывая на значимость обратной причинной связи. К. Бэй считает, что определенная степень аномии необходима для массовой

свободы в обществе: в случае чрезмерного затвердевания норм индивидуальная свобода ограничена. По его мнению, современные индивиды должны развивать психологическую свободу, чтобы быть терпимыми к аномии и другим видам амбивалентности. Исходя из теории Н. Смелзера, девиация определяется соответствием социальным ожиданиям (нормам). Он выделяет три компонента девиации: человек с поведением, норма (критерий оценки девиантного поведения) и другой человек или группа, которые реагируют. Анализ литературы показывает, что среди специалистов по девиантному поведению не существует единства в вопросе о том, что считать девиацией. Одни считают, что речь идет о любых отклонениях от принятых в обществе правовых или нравственных норм. Другие авторы предлагают включить в это понятие только нарушения правовых норм, третьи - различные виды социальной патологии, такие как безработица, душевные заболевания, бедность, бродяжничество. Кроме термина «девиантное поведение», выделяются делинквентное поведение, выражающееся в цепи мелких нарушений на грани нарушений официальных законов, ожиданий или требований общества, и, наконец, преступное поведение, требующее применения мер уже не социального контроля, а социального пресечения в рамках цивилизованного отношения к человеку. Исследования девиантного поведения в отечественной науке осуществлялись в основном в рамках превентивной психологии, социальной педагогики с целью предупреждения негативных последствий антисоциального поведения, предотвращение преступлений и других противоправных действий. Различные стороны девиантного поведения были изучены на материале трудновоспитуемых, педагогически запущенных детей и подростков, представляющих группу

повышенного социального риска. Проблема трудного детства была поставлена в начале XX века П. П. Блонским, В. П. Кащенко, И. А. Сикорским, индивидуальные различия дезадаптивных детей изучались в рамках педологии (Клейберг 2001). Социологические исследования девиантного поведения начались в конце 60-х-начале 70-х годов в Ленинграде и связаны с именем В. Н. Кудрявцева.

Трудное детство - понятие образное. Жизнь вообще процесс чрезвычайно трудный. Человек рожден именно для труда и непременно в процессе самоуправления должен привести к своему "профессиональному Я".

Понятие «профессионального Я» является производным от более общего и сложного понятия «Я» в научной и практической психологии. У Жака Лакана (1949) раскрыто понятие «собственное Я» как «свободное от конфликтов, истинное». В экзистенциальной психологии (Дж. Бюдженталь) «Я» понимается как ядерная структура психики, функциями которой являются:

- идентификация человеком себя как целостного, постоянного во времени, пространстве и меняющихся условиях субъекта;
- связь с имеющейся в данный момент времени реальностью без пристрастного отношения к ее характеристикам и вместе с тем с активным, уверенным, если возможно – преобразующим пребыванием в ней.

В экзистенциально-гуманистическом понимании (В. Франкл, А. Маслоу), «истинное Я» является той структурной частью психики человека, благодаря которой он сохраняет свою целостность в сложных жизненных ситуациях, стремится к самосозиданию, осуществляет собственный выбор.

Придерживаясь именно такого понимания, можно говорить, что сформированное «Я» человека сопровождается возрастанием у него чувства уверенности (другими словами, веры в свои силы), позволяет ему без ошибок находить, занимать и отстаивать собственную позицию практически в любой проблемной ситуации. Вместе с тем оно не только не ограничивает его движения к развитию, но и способствует поисковому поведению, так как привычное, шаблонное поведение утрачивает былую защитную функцию, актуальную как раз при состоянии неуверенности, преобладании боязни перемен как источника неизвестности, а значит и опасности, которая может легко разрушить хрупкую целостность.

«Я» человека меняется с возрастом и переживаемым жизненным опытом, качество и интенсивность его формирования и изменений связаны со всеми психическими структурами, наиболее полно представленными К.К. Платоновым в динамической функциональной структуре личности. «Я» многогранно, но все его грани обладают общими характеристиками: осознанностью, целостностью, связью с реальностью, чувством уверенности, ориентацией на собственный выбор и поисковое поведение. Одной из таких граней психического «Я», образующихся в период взрослости, является «профессиональное Я».

«Профессиональное Я» является таким проявлением психического «Я», из которого человек осознает себя, свое место и назначение в профессиональной деятельности, опираясь на выбранное им ценностно-смысловое отношение к ней. Сформированное «профессиональное Я» позволяет человеку осознанно определить и занять ту позицию в профессиональной сфере, в которой он будет в наибольшей степени проявляться как субъект деятельности, инициатор

или участник инноваций, стремящийся к непрерывному развитию в своей профессии.

Инновативная диспозиция, предполагающая ориентировочно-поисковое поведение и высокий уровень профессиональной компетентности может быть наиболее продуктивной, если ее субъект находится в процессе формирования или уже обладает сформированным «профессиональным Я». Это связано с тем, насколько человек в действительности способен быть субъектом инновационной деятельности, насколько его предрасположенность и готовность к нововведениям осознанна и принята им.

Говоря более конкретно, инновативная диспозиция, как предрасположенность к положительному восприятию новшеств и готовность к осуществлению нововведений, входит в число компонентов направленности личности (четвертый, самый гибкий в отношении изменений уровень в динамической функциональной модели личности К.К. Платонова). «Профессиональное Я» является частью психического «Я» (одной из ядерных структур психики) и его включенность во многом определяет зрелость инновативной диспозиции, как и других компонентов направленности личности. Вместе с тем, формирование инновативной диспозиции, способствует формированию и развитию «профессионального Я» личности в направлении готовности к инновационной деятельности.

Готовность к инновационной деятельности достигается решением вопросов проблематики личностного развития, профессиональной направленности, профессионального образования, воспитания и самовоспитания, профессионального самоопределения.

В инновационной деятельности особенно высоки требования к уровню теоретических знаний и практической подготовки. Представим это на примере профессии педагога.

Он должен уметь направлять учебно-воспитательный процесс на личность воспитанника, выстраивать свою профессиональную деятельность так, чтобы каждый ученик имел неограниченные возможности для самостоятельного и высокоэффективного развития. А это в принципиально других измерениях определяет проблематику и содержание профессиональной и личностной подготовки педагога, актуализирует необходимость создания педагогических систем, ориентированных на инновационную деятельность, и, соответственно, на поиск новых подходов к подготовке будущего педагога. Речь идет о том, что во время обучения он должен приобрести:

- развитое творческое воображение;
- устойчивую систему знаний, раскрывающих сущность, структуру и виды инновационной педагогической деятельности;
- умение целенаправленно генерировать новые нестандартные идеи с использованием интеллектуальных инструментов и механизмов самореализации;
- психолого-педагогические знания о освоения и внедрения инновационных процессов в системе образования;
- специальные психолого-педагогические методы, приемы и средства, использование которых дает возможность активно включаться в инновационную педагогическую деятельность.

Педагогу инновационного направления во время учебно-воспитательного процесса необходимо уметь реализовывать:

- педагогический гуманизм (доверие к воспитанников, уважение к их личности, достоинства, уверенность в своих способностях и возможностях);

- эмпатийное понимание воспитанников (стремление и умение чувствовать другого как себя, понимать внутренний мир воспитанников, воспринимать их позиции);

- сотрудничество (постепенное превращение воспитанников на создателей педагогического процесса);

- диалогизм (умение слушать ребенка, интересоваться ее мнением, развивать межличностный диалог на основе равенства, взаимного понимания и сотворчества);

- личностная позиция (творческое самовыражение, за которого педагог предстает перед воспитанниками не как лишенный индивидуальности функционер, а как личность, которая имеет свое мнение, открытая в выражении своих чувств, эмоций).

Г. Гегель (1770-1831) считал, что потребность в новом есть сущностная характеристика “социального человека”. Однако известна и другая точка зрения, согласно которой основным смыслом жизнедеятельности человека является самосохранение, поддержание своего существования именно через культивирование самоограничения, незаметности. Вместе с тем в современной науке признается очевидным то, что любая система, ориентированная преимущественно на стабильность, в конечном счёте, приходит к стагнации и разрушается.

Исследователи инновационной культуры единодушны в том, что для ее формирования необходимо наличие определенных личностных качеств. Чаще всего к ним относят:

- независимость: когда личностные стандарты важнее стандартов группы, налицо нонконформизм оценок и суждений;
- открытость ума: готовность поверить своим и чужим фантазиям;
- высокая толерантность к неопределённым и неразрешимым ситуациям, конструктивная активность в этих ситуациях;
- коммуникабельность;
- уверенность в своих творческих способностях и силе характера;
- инициативность и решительность.

Ну и само собой, необходима психологическая направленность личности не на адаптацию, а на развитие, на поиск *нового*. Инновационная деятельность оказывается тем более успешной, чем выше потребность в новом у данного человека.

Но ведь обновление окружающей жизни невозможно без обновления себя. Это взаимосвязанные процессы. Исходя из этого, можно предположить, что формирование инновационной культуры личности неразрывно связано с ее потребностью в саморазвитии.

Под **саморазвитием** понимается фундаментальная способность человека становиться и быть подлинным субъектом своей жизни, превращать собственную жизнь в предмет практического преобразования (В.И. Слободчиков, Е.И. Исаев). Саморазвитие осуществляется в рамках жизнедеятельности человека в процессе проявления активности и предполагает, что человек является не продуктом событий своей жизни, а автором собственной жизнедеятельности, который способен не подчиняться

обстоятельствам, а творить их, определять перспективы своего существования.

Процесс саморазвития сопряжен и с определенными трудностями, которые воспринимаются личностью (осознанно или неосознанно) как **барьеры саморазвития**. К ним можно отнести:

- отсутствие ответственности за собственную жизнь;
- неразвитость способности к самопознанию;
- влияние стереотипов и установок;
- несформированность механизмов саморазвития (самопринятия и самопрогнозирования).

Данный перечень барьеров саморазвития представляет особый интерес именно в контексте рассматриваемой проблемы инновационной культуры личности, т.к. в числе препятствий для ее формирования исследователи также называют:

- конформизм;
- внутреннюю цензуру и высокую самокритичность;
- боязнь неудачи;
- ригидность мышления – его негибкость, предвзятое отношение к явлению, приверженность к шаблонным оценкам.

Очевидно, что эти два списка во многом совпадают, что позволяет, на наш взгляд, сделать вывод об общности препятствий для саморазвития личности и формирования ее инновационной культуры. Было очень интересно услышать мнение участников конгресса по данному вопросу.

Для психологического изучения отношения к новому важно рассмотреть личностные особенности предрасположения и поведения к нововведениям и изменениям. Нововведения, изменения, реформы, надо полагать, могут быть по многим показателям объединены в

понятие экстремальных условий. Поэтому для целей нашей работы полезно иметь в виду исследования личности и группы в экстремальных условиях. На основании проведенных исследований выявлены такие тенденции межличностных отношений под влиянием экстремальных условий: общее снижение межличностной привлекательности в деловой и коммуникативной сферах, возрастание конфликтности, завышение социальных ожиданий по отношению друг к другу, возрастание потребности в сохранении дружеских отношений. Особо следует подчеркнуть, что динамика личностных эмоциональных состояний имеет периодический характер: периоды «подъема» и «спада» при общей тенденции их снижения. Замечено, что по мере нарастания психофизиологического утомления увеличивается регулирующее воздействие групповых эмоциональных состояний на психическое состояние индивидов (феномены идентификации психической компенсации etc.). Кроме того, психофизиологическое утомление при мобилизации внутренних ресурсов личности сопровождается возрастанием агрессивности, что приводит к созданию социально-психологической напряженности и снижению адекватности социального поведения личности. Психическая напряженность в экстремальных условиях жизнедеятельности на личностном уровне представлена неадекватным характером эмоционального реагирования (фрустрационных реакций) на окружающих, выраженной пассивностью, безразличием (угнетенностью) и агрессивностью (мобилизационным эффектом). Для понимания отношения личности к изменениям важны также исследования постоянства и изменчивости личности (Кон, 1987). Наиболее общие выводы этих исследований можно свести к четырем тезисам: 1) существует достаточно высокая степень

постоянства личности на протяжении всей ее жизни; 2) мера этого постоянства разных личностных свойств неодинакова; 3) разным типам личности соответствуют разные типы развития; 4) тип развития личности зависит как от ее индивидуально-типологических черт, так и от многообразных исторических условий, в которых протекает ее жизнедеятельность. Черты личности обладают разной мерой изменчивости: психико-физиологические более стабильны, культурно обусловленные – более изменчивы, биокультурные, подчиненные двойной детерминации, варьируются в зависимости как от биологических, так и от социально-культурных условий. Отмечается также, что наиболее стабильны когнитивные черты и свойства, связанные с типом ВНД, включая темперамент, экстраверсию-интраверсию, эмоциональную реактивность и невротизм (K.W. Schaio, J.A. Parham, 1976, P.T. Costa, R.R. McCrae, 1980). С мотивационными и поведенческими синдромами дело обстоит сложнее. Обнаружены наиболее изменчивые и наиболее устойчивые черты личности. Наиболее устойчивыми у мужчин оказались такие свойства, как «пораженчество», готовность примириться с неудачей, высокий уровень притязаний, «интеллектуализм», изменчивость настроений, а у женщин – «эстетическая реактивность», жизнерадостность, настойчивость, желание дойти до предела возможного (J. Block, N. Naan, 1971, Block, 1981). В целях изучения влияния личностных качеств на отношение людей к нововведениям А.Н. Лебедевым было выполнено специальное исследование. Оно проводилось на примере производственных и экономических служб одного из инструментальных заводов Москвы в период реорганизации структуры управления предприятием. Обнаружено, что положительное отношение к инновациям характерно, прежде

всего, для работников со следующими психологическими качествами: а) высокой креативностью и гибкостью мышления; б) интернальностью и активностью личности в достижении своих целей. Интересен тот факт, что творческие работники, в принципе уверенные в конечном успехе проводимой реорганизации и оптимистично настроенные, тем не менее низко оценивают уже осуществленные (этапные) преобразования и в меньшей степени удовлетворены ходом инновационного процесса. Этот пример свидетельствует о сложности, нередко приводящей к ошибкам, когда высокая неудовлетворенность людей нововведениями (объясняемая, в частности, их высоким уровнем требований) воспринимается как отсутствие психологической готовности к внедрению нового, нежелание изменений etc. В целом можно сказать, что психологические особенности личности проявляются в условиях, где работники не имеют полной информации о стратегии и конкретной программе проведения преобразований. Эти и другие аналогичные явления сказываются на личностной самооценке и личностной готовности к переменам.

Первые попытки рассмотрения феномена самооценки были предприняты в философских исследованиях в рамках изучения способности человека отражать как внешний мир, так и самого себя. При этом такие философы как Р. Декарт, Г. В. Лейбниц И. Кант, и др. определенное внимание уделяли и вопросам самопознания, что в дальнейшем создало определенный фундамент для изучения проблемы сознания и самосознания в рамках психологических исследований. Опираясь на взгляды философов, М. И. Лисина С. Л. Рубинштейн, И. И. Чеснокова, определяют самосознание как способность сознания быть направленным на себя, в результате чего человек познает себя, т. е. составляет

представление о себе и формирует определенное отношение к себе.

Самооценка является сложным личностным образованием и относится к фундаментальным свойствам личности. В ней отражается то, что человек узнает о себе от других, и его собственная активность, направленная на осознание своих действий и личностных качеств, а это связано с формированием культуры восприятия, а так же инновационной культурой человека. Отношение человека к самому себе является наиболее поздним образованием в системе его мировосприятия, оно должно происходить после формирования культуры восприятия окружающего мира, а так же самого себя. Но, несмотря на это формирование инновационной культуры уделяется недостаточное внимание в дошкольном возрасте, что влечет за собой отставание в формировании самооценки у подростков.

Активность, находчивость, чувство юмора, общительность – это те качества, которые свойственны детям с адекватной самооценкой. Они охотно участвуют в играх, не обижаются, если оказались проигравшими и не дразнят других в случае проигрыша. Дети с адекватной самооценкой довольны собой. Они знают о своих сильных сторонах, относятся к себе с уважением, ощущают собственную ценность.

Пассивность, мнительность, повышенная ранимость, обидчивость, по мнению К. Аспер, часто свойственны детям с заниженной самооценкой. Они не хотят участвовать в играх, потому что боятся оказаться проигравшими, хуже других, а если участвуют в них, то часто обижаются и уходят. Школьники с низкой самооценкой видят себя в менее благоприятном свете, чем их сверстники с адекватной самооценкой, делают акцент на своих недостатках, выражают

неуверенность в их преодолении. Из-за представления о себе как о неспособных к учебе, к общению, к любым другим видам деятельности у детей с низкой самооценкой часто возникают трудности в школе и дома.

Низкая самооценка может быть обусловлена многими причинами: её можно перенять в детстве у своих родителей, не разобравшихся со своими личными проблемами; она может развиться у ребёнка из-за плохой успеваемости в школе; из-за насмешек сверстников или чрезмерного критицизма со стороны взрослых; личностные проблемы, неумение вести себя в определённых ситуациях также формируют у человека нелестное мнение о себе.

Адекватная самооценка в аспекте активизации познавательной и творческой активности еще в детстве является движущей силой в процессе освоения инноваций. А усвоение инновационной культуры может осуществляться на протяжении всей жизни человека, но основы успешности данного процесса заложены в детстве. Быть взрослым — одна из главных потребностей ребенка, именно она руководит им, он начинает активно усваивать культурный опыт предыдущего поколения, и чем успешнее будут усвоены базовые культурные ценности, тем более вероятно, что у ребенка появится потребность в приобретении нового опыта, который можно приобрести посредством освоения инновационных культурных ценностей.

Перед педагогами и психологами встает задача — создать благоприятные условия, для развития детской познавательной активности и творчества. Занятия театральной деятельностью помогут решить поставленную задачу. Еще с древности театральные действия служили наглядным и эмоциональным способом передачи культурного опыта от поколения к поколению. Люди

издревле передавали свои традиции и обряды молодому поколению посредством драматизации. В процессе обрядовых действий они перевоплощались в мифических существ, и через ритуальные песни и танцы знакомили с историей своего народа. С развитием цивилизации театр становится видом искусства, который не только передает жизненные познания, но и является нравственной школой, сочетая в себе разнообразие видов искусств – музыки, живописи, хореографии, литературы, актерского мастерства, театр имеет большую силу воздействия на эмоциональный и внутренний мир человека. Таким образом, помимо эмоционального наслаждения, театр выполняет развивающую функцию в процессе формирования личности. Влияние театральной деятельности на творческую активность исследовал Л.С. Выготский, который отмечал, что драматизация непосредственно связана с игрой, а игра это естественный вид деятельности ребенка.

Уникальность театральных занятий заключается в их синтетичности: в работе над ролью ребенок включается в исполнительскую (актерскую) деятельность; для музыкального оформления спектакля в музыкальную деятельность (исполнение песен, музыкальных произведений на музыкальных инструментах); создание сценария подразумевает участие ребенка в литературной деятельности. На театральных занятиях творчество ребенка синтетично «его эмоциональная и волевая области возбуждены с непосредственной силой жизни, без излишнего напряжения и в то же время для психики».

Д.Н. Авров отмечает, что в процессе драматизации ребенок активность ребенка возрастает в разы, он быстрее усваивает общечеловеческие ценности. Таким образом, при грамотно организованной деятельности театральной студии,

театральные занятия можно рассматривать, как один из механизмов развития творческой и познавательной активности ребенка.

Понятно, что в основе любых инноваций должны лежать нравственные принципы.

Поэтому на Конгрессе развернулось *обсуждение инновационных технологий по развитию нравственной сферы* тех, кого называют адресатом внедрения инновационных технологий.

И началось это обсуждение с разговора об общих и частных механизмах *развития нравственной сферы* личности в дошкольном возрасте ибо "все начинается с детства".

Общий психологический механизм развития нравственной сферы личности в дошкольном возрасте развертывается следующим образом:

- если процесс выполнения этических норм сопровождается позитивными нравственными переживаниями, что символизирует высокий уровень их принятия, нравственное поведение ребенка будет адекватным;
- адекватное нравственное поведение и позитивные моральные переживания ребенка в процессе его осуществления способствуют сохранению стойкого позитивного эмоционального отношения в процессе общения с окружающими, прежде всего с родителями, которые поощряют такое поведение;
- адекватное нравственное поведение, позитивные моральные переживания и отношения при соблюдении нравственных требований вновь стимулируют позитивное к ним отношение и влекут за собой новые нравственные действия и поступки ребенка;
- постепенно на этой основе у ребенка вырабатываются устойчивые нравственные действия, уже не

связанные с внешним стимулированием, а обусловленные его собственными нравственными отношениями, оценками и самооценкой;

- в процессе нравственного развития у ребенка-дошкольника формируются высшие нравственные чувства, прежде всего, чувство долга перед взрослыми, стремление соответствовать их моральным требованиям не из-за угрозы наказания, а из-за долженствования;

- осознанность нравственных норм и адекватность эмоционального отношения в процессе формирования нравственной сферы личности в дошкольном возрасте усиливают аспекты произвольности нравственного поведения дошкольника, однако его нравственные чувства и переживания всегда остаются решающим фактором.

Частные психологические механизмы развития нравственной сферы личности дошкольника: идентификация с носителями моральных норм и ценностей, подражание нравственным образцам, внешняя (моральная оценка взрослых) и внутренняя (моральная самооценка) оценка нравственного поведения и отношений ребенка, интериоризация-экстериоризация нравственных норм.

Обсудили участник далее и отложенные во времени результаты начального обучения, и, особенно, аспекты взаимосвязи обучения и развития на примере изучения особенностей межличностной рефлексии у подростков, которые обучались в начальной школе по разным образовательным программам – традиционной, Л.В. Занкова и Д.Б. Эльконина-В.В. Давыдова.

Как показали эмпирические данные, в уровне самопознания (или рефлексии своего «Я»), рефлексии представлений о себе глазами другого и социально-рефлексивной адекватности у младших школьников нет

существенных различий. Так, все ученики четвертых классов в самоописаниях (тест «Кто Я?» М. Куна) чаще используют характеристики социального и личностного, нежели физического «Я», у них практически отсутствуют характеристики трансцендирующего «Я». Типичными, отражающими закономерности возрастного развития, также можно назвать самоописания «Я глазами одноклассников», адекватность понимания своего места в классном коллективе (изучалась с помощью социометрического теста в модификации М.Р. Битяновой). Выявлены следующие различия:

– в рефлексии представлений о себе глазами родителей у школьников, обучающихся по программе Л.В. Занкова, преобладают социальные аспекты, в двух других – личностные;

– у занковцев реальный образ «Я» очень далек от идеала «Я», а как отмечается в специальной литературе, умеренное расхождение между этими структурами Я-концепции служит источником внутреннего саморазвития личности;

– зависимость реального представления о себе от мнения окружающих в большей степени проявляется у школьников в развивающих системах обучения;

– четвероклассники из дидактической системы Д.Б. Эльконина-В.В. Давыдова обнаруживают наименьшую степень расхождения в адекватности осознания отношений симпатий и антипатий со стороны одноклассников.

Различия критериев межличностной рефлексии у младших школьников из разных дидактических систем, выявляемые на уровне качественного анализа, вероятно, определяют тенденцию или «зону ближайшего развития» данного феномена. Данные различия могут быть

интерпретированы как «отдаленные результаты (начального) обучения» при выявлении значимых различий в старшей группе респондентов.

Это один из примеров того, как инновационные технологии сказываются на отдаленных результатах обучения.

VI. КОЛЛЕКТИВ КАК НОСИТЕЛЬ ИННОВАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ

Исследования коллективного субъекта инновационной деятельности определяется, прежде всего теоретическими основаниями, важнейшим среди которых является необходимость более дифференцированного представления многочисленных групповых явлений, изучаемых прежде всего социальной психологией. В настоящее время, к сожалению, термином «групповые» (пока не будем его дифференцировать от термина «коллективные») обозначаются чрезвычайно разнообразные явления, или феномены, имеющие место в группе. К ним одновременно относятся, например: потенциальные и реальные, установочные и поведенческие, внутренне существующие и внешне проявляющиеся и многие другие характеристики группы. Такое положение, конечно, характерно для соответствующего уровня теоретического осмысления результатов исследования групповых явлений, т.е. уровня, который уже не может сегодня считаться удовлетворительным. И прежде всего существует теоретическая потребность сделать серьезный шаг в направлении дифференциации и спецификации групповых явлений.

Наряду с теоретической, существует важнейшая практическая актуальность выделения феномена и понятия коллективный субъект инновационной деятельности. В современной социальной психологии понятие «коллективный субъект» используется в нескольких значениях.

Во-первых, «коллективный субъект» и «коллектив как субъект» используются в одном и том же смысле и тем самым первое становится лишь гносеологическим смыслом коллектива. В наиболее яркой форме такое понимание коллективного субъекта встречается в социальной психологии управления, оперирующей понятиями «коллектив как субъект и объект управления (воздействия)», т. е. в контексте гносеологического противопоставления субъекта и объекта.

Во-вторых, «коллективный субъект» понимается как альтернатива «индивидуальному субъекту» или «субъекту» вообще, который как бы априорно понимается как «индивидуальный субъект». Такое рассмотрение коллективного субъекта характерно для социально-психологических исследований совместной деятельности, а также для исследований в области психологии труда, анализирующих совместный труд. «Индивидуальный субъект инновационной деятельности» и «индивидуальная инновационная деятельность» при этом являются лишь некоторыми условностями, которые допускаются в исследовании или в практическом анализе. Поэтому в принципе исходный пункт анализа индивидуальной инновационной деятельности состоит в том, чтобы определить ее место в деятельности совместной, а соответственно и функцию данного индивида в группе. При таком понимании коллективный субъект имеет и гносеологический, и онтологический смысл. Это принципиально отличает данный подход от первого, который

оперирует лишь гносеологическим значением коллективного субъекта.

В современной социальной психологии не только не существует общепринятого понимания «коллективного субъекта», но отсутствует даже какое-то толкование, получившее широкое распространение. Различия в значениях данного понятия сегодня определяются, прежде всего, разным пониманием «коллективности», «коллективного» в социальной психологии. Содержание же «субъекта» должно разрабатываться в социальной психологии именно в контексте «коллективного*», только тогда социальная психология сможет внести принципиально новое содержание в это понятие по сравнению с общей теорией психологии. Ни один из психологических словарей не включает, а следовательно, и не толкует понятия «коллективный субъект». Когда нет четко установившихся, хотя бы и различных, толкований этого понятия, фактически «открыт путь» для формирования интегрального подхода, объединяющего используемые в настоящее время значения и смыслы коллективного субъекта в социальной психологии.

Несмотря на описанную многозначность толкований коллективного субъекта, его понимание остается явно неполным, если не выделить те основные свойства (качества) группы, которые делают его коллективным субъектом. В последнее время все чаще стал использоваться термин «субъектность», под которой понимается способность индивида или группы быть субъектом, т.е. проявлять субъектные качества.

Феномен коллективного субъекта проявляется через различные формы совместной активности группы (или совместной жизнедеятельности), которые, к сожалению, не систематизированы в социальной психологии из-за

сложностей, связанных с их множественностью и высокой степенью разнородности.

Различные проявления коллективного субъекта в социальной психологии изучены чрезвычайно неравномерно. Исследования коллективного субъекта проводятся в неразрывной связи с изучением совместной инновационной деятельности, поэтому выделенные свойства (характеристики) коллективного субъекта одновременно являются и свойствами совместной деятельности.

Наряду со свойствами, характеризующими и совместную инновационную деятельность, и ее субъекта, выделяются свойства, имеющие отношение только к коллективному субъекту инновационной деятельности, но не к самой совместной деятельности. Общее у них в том, что они являются потенциальными характеристиками по отношению к совместной деятельности (но реальными для коллективного субъекта), например: подготовленность, компетентность, профессиональность и т.п. коллективного субъекта. Перечисленные свойства остаются факторами совместной деятельности.

Если ограничиться ведущими свойствами коллективного субъекта отношений, то они могут быть следующими полярно представленными свойствами: сплоченность — разобщенность; совместимость — несовместимость; открытость — закрытость; удовлетворенность — неудовлетворенность; конфликтность — бесконфликтность; толерантность — нетерпимость; устойчивость — изменчивость; доброжелательность — агрессивность; уважительность — пренебрежительность.

Следующим важнейшим проявлением коллективного субъекта является феномен общения. Как и отношения, общение может быть внутрисубъектным и межсубъектным.

Основные свойства, описывающие данное проявление (качество) коллективного субъектам изучавшиеся в социальной психологии, следующие;

целенаправленность — бесцельность: контактность — неконтактность (изолированность): общительность — замкнутость: уравновешенность — неуравновешенность: компетентность — некомпетентность: комфортность — дискомфортность и др.

Наиболее обобщенным проявлением коллективного субъекта может быть поведение, интегрирующее частные его формы, к которым относятся общение, отношение, управление и т.п. Другими обобщенными формами активности коллективного субъекта являются также взаимодействие и широко понимаемая совместная деятельность

Субъектами инновационной деятельности являются те организации и лица, которые осуществляют инновационную деятельность, т. е. организуют, стимулируют и развивают инновационную деятельность с учетом специфических особенностей таковой деятельности. К таким организациям относятся юридические лица независимо от организационно-правовой формы и формы собственности, как российского, так и иностранного происхождения. К физическим лицам относятся граждане. К субъектам инновационной деятельности относятся также органы государственной власти и ее субъекты и органы местного самоуправления.

Субъекты инновационной деятельности могут иметь функции заказчиков, исполнителей и инвесторов инновационных программ, проектов и программ поддержки инновационной деятельности в зависимости от стратегических задач, стоящих перед ними, и инновационного потенциала. Субъектами инновационной деятельности могут

быть любые субъекты предпринимательской деятельности. По выполняемым в процессе инновационной деятельности функциям субъекты могут выступать в роли заказчика, исполнителя инновационной программы, потребителей инноваций. В отсутствие законодательно установленного круга лиц, участвующих в инновационном процессе, возникают дополнительные трудности при определении фигуры, обладающей статусом субъекта инновационной деятельности.

Для того, чтобы стать участником инновационной деятельности, нет необходимости приобретать одноименный статус. Этот вид деятельности не требует и лицензирования, по крайней мере в настоящее время. Вместе с тем нормативно-правовые акты, регламентирующие вопросы организации инновационной деятельности, и сам характер нововведений позволяют очертить круг субъектов, не только принимающих непосредственное участие в инновационном процессе, но и обеспечивающих этот процесс. Возможными формами организационных структур, обеспечивающими эффективное взаимодействие между наукой и производством, являются технополисы, технологические и научные парки, научные «инкубаторы». Данные образования, идеи создания которых заимствованы из практики промышленно развитых стран, призваны гармонизировать отношения между академической наукой, органами государственного управления и промышленными центрами.

К субъектам, принимающим частичное участие в осуществлении инновационной деятельности, могут быть отнесены субъекты научной и (или) научно-технической деятельности. Это – научные работники, специалисты научной организации, работники сферы научного обслуживания, общественные объединения научных

работников, научные организации, Академии наук. Субъектов инновационного процессоможно (условно, конечно) разделить на следующие группы: 1) новаторы; 2) ранние реципиенты; 3) раннее большинство, и 4) отстающие. Новаторы являются генераторами научно-технических знаний. Это могут быть индивидуальные изобретатели, исследовательские организации. Они заинтересованы в получении части дохода от использования изобретений. В роли ранних реципиентов выступают предприниматели, первыми освоившие новшество. Они стремятся к получению дополнительной прибыли путем скорейшего продвижения новшеств на рынок. Они получили название «пионерских» организаций. Раннее большинство представлено фирмами, первыми внедрившими новшество в производство, что обеспечивает им дополнительную прибыль. Отстающие фирмы сталкиваются с ситуацией, когда запаздывание с нововведениями приводит к выпуску новых изделий, которые уже морально устарели.

Инновационная культура, как особая форма человеческой культуры, предполагает тесную взаимосвязь с другими ее формами, прежде всего, с правовой, предпринимательской и корпоративной. Через инновационную культуру можно добиться существенного влияния на всю культуру профессиональной деятельности и производственных отношений людей. При интернациональной сущности инновационной культуры, усилия по ее развитию должны опираться на культурные традиции страны и сферы деятельности. Она может вооружить практику методами оценки и пресечения использования новшеств, способных причинить вред человеку, обществу, природе

Отметим, что не вызывает сомнения органичная связь инновационной культуры с другими ее областями. Именно инновационная культура обеспечивает восприимчивость людей к новым идеям, их готовность и способность поддерживать и реализовывать новшества во всех сферах жизни.

Формирование инновационной культуры связано, прежде всего, с развитием творческих способностей и реализацией креативного потенциала самого человека - ее субъекта. В то же время существует множество других факторов и условий, учет и активное использование которых может существенно способствовать эффективности инновационной деятельности. Особенно важными среди них являются социологические и социально-психологические исследования разных социальных групп и организационных структур.

Инновационной модель управленческой культуры позволяет руководителям производить качественный и количественный анализ своего предприятия для выявления проблемных социально-управленческих аспектов в ходе реализации инновационных проектов, являющихся, в свою очередь, основой развития инновационной культуры.

Инновационная культура, выражая общую логику соотносительности инноваций с управленческой культурой, определяет способность к социальной адаптации и развитию систем управления промышленными предприятиями в перманентно изменяющихся реалиях общественного производства. Такая логика инновационной культуры опосредуется ситуацией, отраслевой и ментальной спецификой, типом политического режима.

Методологической «нишей», которую заполняет инновационная культура, является господствующий тип

управленческой культуры. Управленческая культура выступает субстанциональным началом по отношению к инновационной культуре. В разное время и в разных ситуациях она может и провоцировать, и тормозить инновационные управленческие процессы.

Функции и задачи организационных культур промышленных предприятий в инновационном управлении сведены к формулированию, внедрению и поддержанию должных ценностных представлений и установок в организационной среде, способствующих развитию способностей и руководителей, и сотрудников к обучению, переобучению, повышению квалификации.

Инновационная культура, сформировавшись, активно способствует расширению и развитию подходов в управлении, использующих технологии творчества и актуализации новаторства, поддержания постоянного притока идей, предложений и изобретений, поиска новых форм организационных систем. Тем самым, инновационная культура выступает концептуальной системной основой по отношению к формирующейся в современных условиях управленческой парадигме.

Инновационная культура может быть представлена в виде интегрированной системы как качественных, так и количественных социальных показателей оценки эффективности корпоративного управления промышленными предприятиями.

Управленческая инноватика, как социальное творчество, конечно, вправе считаться особым видом практики. Но важно сознавать, что эта практика весьма тесно коррелируется с реальным состоянием общества и его социальных институтов. Инновационная деятельность не может складываться вне времени и пространства не столько

потому, что ей мешали ли бы двигаться к абстрактной цели какие-то тормоза. Просто востребованным оказались бы лишь те из предложенных нововведений, которым совокупная социальная жизнь готова предоставить свои ресурсы и оформить - формально или неформально, другой вопрос — некий социальный заказ. О неуправляемой, никем неориентированной стихии здесь говорить не приходится. Все определяет организация, за которой стоит адекватный времени действия тип общественного развития.

Вообще вопрос, кому и зачем нужны инновации в решении социальных задач, не столь банален, как кажется на первый взгляд. Про инновации сегодня пишут и говорят так, что складывается впечатление - они нужны в первую очередь ученым. Сегодня можно утверждать: основной инициатор инноваций, их заказчик и потребитель - не наука, а средний и крупный бизнес.

Учитывая огромную роль инновационного фактора для деятельности предприятий и недостаточную подготовленность многих специалистов в вопросах управления инновационной сферой, основы этих моделей целесообразно разработать по госзаказу и предоставить предприятиям как реальную форму их государственной поддержки.

Альтернативный подход к построению инновационной инфраструктуры, широко применяющийся в мире, - "тянущая технология" (market pull). Она основана на поиске и разработке решений для нужд промышленности. В этом случае инфраструктура строится от рынка, от заказчика.

Подход "от рынка" имеет ряд принципиальных преимуществ. У промышленных компаний появляется адекватный партнер, представляющий возможности российского научно-технического сектора, - отраслевые

инновационные центры (ОИЦ). Поскольку номенклатура комплектующих крупных производственных компаний включает сотни наименований, они не могут себе позволить уделить необходимое время малому предприятию, которое производит пусть очень интересную, но одну комплектующую. ОИЦ могли бы предложить широкий спектр продукции инновационных предприятий, обеспечив решение реальных проблем компаний. Создание при них централизованных служб сервиса и гарантийного обслуживания сделает такие центры еще более привлекательными.

Существует неограниченный диапазон проявления инновационной культуры: от создания условий эффективного использования инновационного потенциала (личности, предприятия, организации) в интересах развития общества до обеспечения максимальной взвешенности в его реформировании. Именно, инновационная культура обеспечивает восприимчивость людьми новых идей, их готовность и способность к поддержке и реализации новшеств во всех сферах жизни. Также инновационная культура отражает целостную ориентацию человека, закрепленную в мотивах, знаниях, умениях и навыках, а также образах и нормах поведения. Она показывает, как уровень деятельности соответствующих социальных институтов, так и степень удовлетворения людей участием в них и его результатами.

При высоком уровне инновационной культуры общества в силу взаимокорреляции взаимозависимости ее частей, изменения одной составляющей вызывает быстрое изменение других. В условиях же инновационной стагнации необходим мощный организационно-управленческий и правовой импульс, чтобы заработали механизмы саморегулирования. Для этого требуется институциализация

инновационного культуры, т.е. превращение развития ее в организованный, упорядоченный процесс с определенной структурой отношений, правилами поведения, ответственностью участников.

Непрерывные и стремительные перемены, происходящие в различных областях жизни, возросшая скорость обновления научных знаний, быстрая смена ситуаций деятельности характеризуют развитие общества в начале XXI века. Возникло острое противоречие между традиционностью образовательной сферы и потребностями быстро развивающегося социума. Снять его можно только через активный процесс преобразования педагогических систем и организацию в них инновационной деятельности. Происходящие социально-экономические процессы ставят систему образования перед необходимостью постоянной модернизации. В современных условиях инновационно-педагогическая деятельность выступает средством обновления образования. А деятельность каждого педагога на современном этапе развития различных наук непосредственно связана с понятием инновационной культуры, так как в условиях большой инновационной свободы особое значение приобретают профессионально-личностные качества, совокупность которых образует инновационную культуру педагога. Инновационная культура - это знания, умения и опыт целенаправленной подготовки, комплексного внедрения и всестороннего освоения новшеств в различных областях человеческой жизнедеятельности при сохранении в инновационной системе динамического единства старого, современного и нового. Инновационная культура – это профессиональное качество. Педагог, как субъект культуры преобразует (обновляет) окружающий его мир, нацелен на постоянный поиск нового в цели, содержании,

методах и формах обучения и воспитания детей, на создание педагогических новшеств и их оценкой педагогическим сообществом, на использование и применение всего нового, прогрессивного на практике.

Исходной базой инновационной культуры педагога являются общекультурные (социокультурные) качества личности: 1) духовность, 2) гражданственность и 3) эрудиция, поскольку все они пронизывают содержание образовательного процесса, составляют его атмосферу и должны постепенно становиться свойствами учащихся.

Профессиональными качествами, которые способствуют внесению в образовательный процесс новшеств высокого уровня эффективности, несомненно, являются: 1) знание предмета, 2) технологическая культура и 3) психологическая культура. О психологической культуре надо сказать особо. Педагог находится в непосредственном контакте с людьми, более того, - с детьми. Ясно, что психологическая культура нужна не только педагогам, она объективно необходима представителям многих профессий. Без нее никакие инновации возникнуть не могут, хотя бы потому, что самому новатору труднее всех - надо не пасовать перед неизвестностью, неудачей, тем более суметь с достоинством переносить успех. Уметь психологически грамотно поддерживать не только тонус окружающих, но и регулировать собственное самочувствие очень важно.

В тех сферах общественно значимой деятельности, где непременным условием является проявление личностных качеств - в искусстве, науке, и, конечно, в сфере образования, важнейшим фактором инновационного развития сферы являются определенные качества личности. Но при этом следует выделить, какие именно качества, прежде всего, необходимы для формирования инновационной культуры

педагога. Поскольку понятие инновационной культуры очень обширно, можно выделить компоненты инновационной культуры педагога. Инновационную культуру педагога следует рассматривать как совокупность следующих взаимосвязанных компонентов: аксиологического, инновационно-технологического, кооперативно-деятельностного, коммуникативного, личностно-творческого.

Аксиологический компонент инновационной культуры педагога – это совокупность педагогических ценностей: обновляющихся профессионально значимых знаний, представлений, убеждений педагога. Обновление педагогические ценностей является условием и результатом инновационно-педагогической деятельности.

Инновационно-технологический компонент объединяет способы инновационно-педагогической деятельности, обеспечивающие решение задач управления инновациями и самоуправления инновационно-педагогической деятельностью.

Коммуникативный компонент определяет культуру участия педагога в информационном обмене. В инновационном процессе объём информации многократно увеличивается, возрастает плотность информационного потока и разнообразие данных, которые педагог должен усваивать, сортировать, анализировать.

Личностно-творческий компонент обеспечивает интерпретацию педагогических новшеств в индивидуальной педагогической деятельности педагога: создание собственного инновационного опыта, адаптацию заимствованного опыта к конкретным условиям, профессионально-личностную самореализацию педагога в инновационной деятельности, учёт потребностей и возможностей детей и т.д.

Творческий характер задач способствует формированию мотивов самореализации субъектов инновационной деятельности, выступающих в качестве гаранта и условия реализации творческого потенциала личности преподавателя и учащегося. Инновационное образование по своей сути всегда развивающее, следовательно, в центре образовательного процесса сама личность учащегося, который с помощью материала, как средства и условия развития, учится самостоятельно ставить перед собой развивающие цели, планировать и осуществлять творческую деятельность, становясь субъектом собственного развития.

Таким образом, инновационная культура педагога представляет собой отражение целостной ориентации личности воспитателя на инновационно-педагогическую деятельность в его мотивах, знаниях, умениях и навыках, в образах и нормах поведения.

В современном образовании инновации приобретают всё более широкое распространение.

Именно инновации сегодня призваны гармонизировать отношения в образовательном процессе, привести его результаты в соответствие с требованиями общества и индивидуальными потребностями человека, решить проблемы формирования социально полезной и успешной личности.

Таким образом, современная инновационная направленность педагогической деятельности является закономерным, социально и исторически обусловленным этапом развития отечественного образования.

Синтезируя наиболее признанные научно-педагогической общественностью трактовки термина «инновация», мы определяем инновацию в образовании как

введение нового в цели, содержание и организацию управляемого процесса с целью развития образования и оптимизации образовательной системы.

Деятельность, направленная на осуществления инновационных процессов, получила название инновационной деятельности. Деятельность с целью создания, освоения и использования педагогических новшеств, мы считаем целесообразным в дальнейшем называть *инновационно-педагогической*.

Инновационный процесс в образовании – процесс совершенствования образовательной практики, развития образовательных систем на основе нововведений.

Логика инновационного процесса подчинена идее модернизации и оптимизации образовательной системы и отражает путь обновления образовательной системы, включающий выдвижение идеи, разработку проекта, экспертизу новшества, его внедрение и корректировку, распространение и рутинизацию нового опыта.

Основные источники инновационных идей:

- социальный заказ, выражающий потребности страны, региона, города, района, села;
- директивные и нормативные документы федерального, регионального и муниципального уровней управления образованием;
- достижения различных наук о человеке;
- опытно-экспериментальная работа психолого-педагогической направленности;
- имеющийся передовой педагогический опыт и зарубежный опыт в сфере образования;
- творчество педагогов и руководителей образовательных учреждений, обусловленное необходимостью преодоления кризисных состояний в

педагогической деятельности, поиска нестандартных решений педагогических и управленческих задач, как путь проб и ошибок.

Основные направления инновационной деятельности:

- модернизация содержания образования в различных типах образовательных учреждений;
- разработка новых принципов, методов, форм, технологий, приёмов и средств обучения;
- совершенствование организации учебно-воспитательного процесса;
- инновации в системе управления образованием в школе, городе, районе, регионе, стране.

Инновационные процессы выражаются в модернизации содержания образования, технологизации, появления новых типов и видов образовательных учреждений (профессиональных лицеев, профессиональных школ, колледжей) в развитии профильного обучения, усилении прикладной направленности исследовательских функций в обучении.

Осуществляемые инновации требуют разработки и реализации новых подходов в образовании, формирования новых качеств личности и новых отношений на основе демократических принципов гуманизма, толерантности и ненасилия.

Инновацию в образовании целесообразно рассматривать как введение нового в цели, содержание и организацию управляемого процесса с целью развития образования и оптимизации образовательной системы.

Инновации являются необходимым условием развития образования; анализ инновационного процесса как феномена современного образования позволяет выявить его движущие силы, логику, источники, проблемы и противоречия,

основные направления и объекты инноваций, а также условия и критерии эффективности инновационной деятельности.

Любая инновация, осуществляемая в практике образования, представляет собой развивающуюся динамическую систему особым образом связанных компонентов. В её развитии выделяются стадии формирования инновационной идеи, целеполагания, разработки проекта инновации, опытного внедрения, тиражирования и диффузии нового опыта, рутинизации.

Среди условий успешности инноваций в школе выделяются: упорядочение деятельности, направленной на разработки, экспертизу и внедрение инноваций, в рамках осуществляемого в школе единого инновационного процесса; управление инновационным процессом, обеспечивающее развитие школы; повышение профессиональной компетентности педагогов; создание в школе атмосферы творчества, поддержка коллективных и индивидуальных инициатив в выдвижении новых идей, в разработке и внедрении инноваций; гуманизация отношений в образовательном процессе.

При выборе и реализации инноваций в образовании необходимо исходить из целесообразности и эффективности педагогического вводимого новшества. Целесообразность инновации отражает её педагогическую и организационно-управленческую оправданность, необходимость в данной школе, соответствие актуальным проблемам. Эффективность инновации отражает её результат и позволяет делать вывод об её успешности и интегрированности в систему работы школы. Взаимосвязь аспектов целесообразности и эффективности инновации отражают диагностика -прогностическую целостность осмысления инновационных процессов в образовании.

Инновационный процесс, являясь феноменом современного образования, имеет социально-экономические и исторические предпосылки и обладает рядом свойств, вытекающих из особенностей образовательного процесса в целом и отдельных образовательных систем, становящихся объектами инновационных преобразований в каждом конкретном случае.

Наука, культура, образование и инноватика, являясь взаимосвязанными отраслями индустрии знаний, весьма специфично взаимодействуют при осуществлении инноваций в образовании. С одной стороны, образование осуществляет распространение знаний, с другой – является объектом применения новых знаний для совершенствования этого процесса. С одной стороны, новые достижения педагогической науки способствуют совершенствованию образовательного процесса, с другой – степень этого влияния науки на практику зависит от подготовленности участников образовательного процесса к восприятию и применению нового. С одной стороны, инновационная практика в образовании обогащает науку и культуру новыми знаниями, с другой – опытно-экспериментальная работа в образовательном учреждении предполагает серьёзные ограничения в пространственно-временных рамках и способах воздействия.

Инновационность всегда была свойственна педагогической деятельности как важнейшая характеристика, отражающая процесс развития педагогической науки и практики.

В настоящее время формируется модель инновационной системы, ключевую роль в которой играет инновационная инфраструктура, способствующая ускорению процесса производства инноваций, трансфера технологий и

обеспечивающая взаимосвязи между субъектами инновационной деятельности. Важное значение в формировании и развитии инновационной инфраструктуры принадлежит, прежде всего, субъектам инновационной образовательной деятельности (СИОД), которые на современном этапе являются одной из движущих сил процесса становления инноваций, эффективным инструментом интеграции науки, образования, производства и предпринимательской активности. Под СИОД, на наш взгляд, следует понимать *субъект инновационной системы, обладающий существенным инновационным потенциалом, обеспечивающим проведение на мировом уровне фундаментальных и прикладных научных исследований и опытно-конструкторских разработок, а также подготовку специалистов высокой квалификации и создающих условия для образования новых предпринимательских структур.*

Международный опыт развития инновационной образовательной деятельности свидетельствует о том, что одной из наиболее эффективных моделей подготовки специалистов высокой квалификации и производства инновационных технологий является комплексная организация образовательного и научно-исследовательского процессов СИОД.

В современных условиях принципиальную значимость приобретает организация двуединого сотрудничества «СИОД-предприятие», которое призвано способствовать выведению на новое качество производимых технологий и определению перспективных направлений образовательной и научной деятельности. Интерес предприятий к подобному сотрудничеству обусловлен надеждами на повышение качества выпускаемой продукции и, как следствие, - увеличение спроса на нее в условиях острой конкуренции.

Такое взаимодействие предполагает создание долговременных отношений с организациями на основе обеспечения участия работодателей в решении проблем образовательной деятельности, в том числе в разработке образовательных стандартов, согласующихся с современными требованиями к компетенциям специалиста, в формировании заказа на производство инноваций и подготовку специалистов высокой квалификации, организации трудоустройства выпускников, привлечения к учебному процессу специалистов-практиков, во внедрении в образовательный процесс новейших программных продуктов и др.

Инновационная деятельность СИОД носит универсальный характер и затрагивает все направления его деятельности, *включая образовательную, научно-исследовательскую, организационно-управленческую, экономическую, международную, экспертно-консультационную, хозяйственную и социально-культурную деятельность.* Кроме этого, все активнее СИОД принимают на себя и функции, присущие предпринимательским структурам, создавая специализированные подразделения, осуществляющие трансфер технологий и коммерциализацию инноваций научно-исследовательской деятельности. Необходимым условием формирования потенциала СИОД инновационного типа выступает обеспеченность его ресурсами, наиболее значимыми из которых являются: 1) кадры (уровень их компетенций должен обеспечивать решение задач инновационного характера); 2) учебно-лабораторная база (материально-техническое обеспечение должно соответствовать современным и перспективным требованиям); 3) инновационная инфраструктура (представляет собой организационную, материальную, информационную, финансовую базу для создания условий,

способствующих эффективному распределению ресурсов, реализации инновационной научно-исследовательской, образовательной и предпринимательской деятельности); 4) информационно-коммуникационные технологии (неограниченный доступ к внутренней и внешней информации путем использования современного программного обеспечения, доступа к электронным библиотекам, базам данных и др.).

Таким образом, исходя из анализа отечественного и зарубежного опыта, функционирования СИОД можно отметить, что комплексный характер, реализуемой ими образовательной, научно-исследовательской и предпринимательской деятельности отвечает как потребностям инновационной экономики, так и тенденциям развития системы профессионального образования.

Семья, школа - преемственность, сотрудничество и инновации.

На современном этапе система образования является одним из основных факторов обеспечения устойчивого роста и развития экономики и общества любой страны.

Современное общество нуждается в педагоге способном к восприятию новых идей, принятию нестандартных решений, к активному участию в инновационных процессах, готовом стабильно и компетентно решать имеющиеся и вновь возникающие профессиональные задачи.

Поэтому, совершенствование подготовки учителя, всегда актуальна, так как меняются социально-экономические задачи общества, возникают новые требования к профессиональной подготовке учителя. Современные преобразования в обществе изменили требования к

образованию и требуют от него мобильности и соответствия потребностям развития и экономики.

В современном обществе для нормальной жизни, развития и прогрессивности создана система социальных институтов. Школа является одним из них, отличаясь тем, что именно она по своему назначению должна обеспечить будущее общества, его развитие, прогресс, для этого она должна идти впереди общества, ориентируясь на будущее.

Ее жизнь и деятельность должны строиться по законам нормам, которые сегодня представлены в потенциале, а завтра приобретут реальную силу. С этой целью необходимо целенаправленно воспитывать подрастающее поколение как глубоко образованных, культурных, нравственных, творчески активных и социально зрелых личностей.

В работу школы входит обучение и воспитание личности, а также работа с родителями. Это направление называют «взаимодействие», «сотрудничество», «совместная работа».

Взаимодействие школы и семьи - является одним из необходимых условий в целостном педагогическом процессе.

Проблемы установления конструктивных взаимоотношений с родительской общественностью, оказание им педагогической, психологической поддержки, семье как социальному институту, включение родителей в целостный педагогический процесс.

Семья в новых социально-экономических условиях продолжает оставаться основным институтом социализации, но в выполнении этой функции встречается с трудностями. Это связано прежде всего с резкими изменениями социального фона, в котором живет семья и ее медленной адаптацией к новым условиям.

В настоящее время проблемы семьи изучают многие науки: экономика, право, социология, демография, психология, педагогика и др. Каждая из этих наук в соответствии со своим предметом выявляет те или иные стороны ее функционирования и развития.

Необходимо отметить, что на сегодняшний день взаимодействие школы и семьи одна из актуальных тем, так как педагогу необходимо знать проблемы семейного воспитания, уметь сотрудничать с родителями в воспитании будущего поколения.

Семья и школа - главные участники воспитания подрастающего поколения. Влияние семьи на детей обусловлено родственными связями. Роль школы определяется ее официальным статусом.

Семья и школа - два общественных института, которые стоят у истоков будущего. Процесс взаимодействия семьи и школы должен быть направлен на активное включение родителей в учебно - воспитательный процесс, во внеурочную досуговую деятельность, сотрудничество с детьми и педагогами.

Интерес понятен: семья вместе со школой создает тот важнейший комплекс факторов воспитывающей среды, который определяет успешность или не - успешность не только всего образовательного процесса, но и общества в целом.

Семья в педагогике рассматривается как одна из сфер жизненного пространства ребенка. Исследования подтверждают, что в жизни ребенка семья оказывает самое сильное влияние на его развитие. Философия, социология, психология и педагогика изучают семью как уникальное явление. Оно связано с понятием «социокультурное окружение»- социально- этическая характеристика,

типология, характеристика бытового, предметного мира семьи, обычаи, традиции.

Социокультурная семья от поколения к поколению воспроизводит общечеловеческие ценности и от этого зависит жизнеспособность общества.

Факторы, от которых зависит воздействие семьи на ребенка, различные: статус семьи, уровень социальной культуры общества, типология, ее микроклимат и др.

В литературе факторы жизнедеятельности семьи подразделяются на следующие виды:

- социально-культурный;
- социально-экономический; -техничко- гигиенический;
- демографический.

С появлением детей в семье родители должны быть психологически готовы к изменению обязанностей и переменам в социокультурной среде. Современным родителям нужны психолого-педагогические знания. Они не только необходимы для успешного воспитания детей внутри семьи, но и способствуют объединению усилий родителей и педагогов.

Современная педагогика подчеркивает приоритет семьи в воспитании ребенка, проявляющийся в многообразии форм взаимодействия, в диапазоне ценностей, которые осваивает ребенок.

Однако не все семьи в полной мере реализуют весь комплекс взаимодействия с ребенком. Причины разные: одна семья не хочет воспитывать ребенка, другая не умеет этого делать, третьи - не понимают, зачем это нужно.

Поэтому сегодня необходимы квалифицированные специалисты, которые смогут придти на помощь семье. Инициатором установления сотрудничества должны быть педагоги, которые профессионально подготовлены к

образовательной работе и понимают, что ее успешность зависит от согласованности, преемственности в воспитании подрастающего поколения.

Успех сотрудничества во многом зависит от взаимных установок семьи и школы. Наиболее оптимально они складываются, если обе стороны осознают необходимость целенаправленного воздействия на ребенка и доверяют друг другу. Мировая статистика убеждает, что современное семейное воспитание не столь эффективно, как должно быть. Поэтому сегодня разрабатываются инновационные программы, направленные на повышение педагогической культуры семьи, как коллективного, будем говорить, субъекта инновационной деятельности и носителя первичного опыта коллективных отношений.

Важно рассмотреть отношения, которые складывались между коллективом и его членами. Коллективистское воспитание с некоторого момента стало накапливать отрицательную тенденцию личной безответственности. Отсутствие обостренного сознания личной ответственности, готовности принять на себя вину за неуспех (интернальности личности) – один из несомненных тормозов инновационной деятельности. Соотношение психологических типов «интерналов» и «экстерналов» различается в разных культурах. Психологические исследования (Муздыбаев, 1983) указывают на то, что чем выше уровень фиксированной в должностных правилах персональной ответственности, тем чаще наблюдается и реальное самостоятельное поведение; чем лучше организована работа на данном предприятии, тем выше средние показатели принятия на себя ответственности членами коллектива. В настоящее время, решающее значение имеет система социальной организации, которая как бы переводит технико-технологические требования работы на

язык культуры производства, взаимоотношений между его участниками, на язык социальных отношений между людьми. Принцип «коллектив всегда прав» направлен на борьбу против индивидуализма. Абсолютизация этого принципа приводит к отождествлению коллективизма с конформизмом – конформности личности. Важны исследования конформности, описанные Б. Кочубеем (Кочубей, 1989). В них отмечается, что особую эффективность механизму конформности в обществе придают его глубокие корни в нашей истории. Крестьянская община в России отличалась исключительно высоким уровнем конформности: никакие нововведения, никакие технологические или организационные изменения в хозяйстве без разрешения «мира» были абсолютно недопустимы. Следует выяснить: всегда ли мнение группы более правильно, чем мнение индивида? В результате многочисленных исследований оказалось, что группа далеко не всегда рассуждает лучше какого-либо из своих членов. Совместная познавательная деятельность группы лиц может быть эффективней, чем индивидуальная, лишь в определенных условиях – при разумной организации внутригрупповой дискуссии, открытости группы по отношению к внешней критике, предоставлении каждому ее члену возможности свободно высказывать и аргументировать свою точку зрения. Можно говорить о том, что, ориентируясь на групповое сознание, мы взаимно поддерживаем друг в друге стереотипные знания, мысли, образы, установки. В работе Б. Кочубея комплекс, включающий деиндивидуализацию, конформность, отчуждение и внешний локус контроля, рассматривается как следствие «идеала тотального равенства». Отмечается, что уравнивательные идеалы имеют давнюю традицию и в основе культа личности, культа первого среди равных, лежат, по-

видимому, механизмы проекции и деиндивидуализации (R. Orive, 1984). Чувство «я такой же, как все» способствует созреванию и проявлению агрессивных эмоций, деструкции чувства ответственности, росту враждебности к «другим». По мнению ряда исследователей гипертрофированные установки на групповую сплоченность ведут к психологическому отторжению от других людей (L. Kwok, 1984. Cr. Maria, 1985). Обнаружено (A. Szaster-Zbrojewisz, 1988), что для понимания другого человека абсолютно необходима достаточная степень осознания своей отдельности, отличия своего поведения от поведения других. Главный вывод исследования Б. Кочубея состоит в том, что этот социально-психологический комплекс проявляется на уровне установок как нивелиаторство, на уровне группового поведения как конформность и деиндивидуализация, на уровне личности как внешняя атрибуция ответственности. Наиболее яркой результирующей этих сил является отчуждение человека от власти, общества и производства. Экспериментально установлено, что один из главных параметров и эмпирических индикаторов локуса контроля личности – каузальная атрибуция ответственности (К Муздыбаев, 1983, с. 72–75). Конкретнее, лица с интернальным локусом контроля в ситуациях успеха и неудачи более склонны приписывать свои результаты интрапсихологическим факторам, чем экстерналы. В настоящее время происходит превращение психологии развития личности в психологию жизненного пути, то есть основой его периодизации становятся не психофизиологические сенситивные периоды, социальные переходы и нормативные кризисы сами по себе, а те конкретные биографические события, в которых эти процессы переживаются личностью. Исследования социально-психологических особенностей регуляции и саморегуляции

социального поведения личности позволяют сделать несколько важных выводов, связанных с этими вопросами (В.А. Ядов, 1988). Первый вывод состоит в том, что человек аккумулирует на основе своего жизненного опыта много «готовностей», диспозиций воспринимать реальность и действовать в ней вполне определенным образом. Такая диспозиция личности многослойна, это обобщенная жизненная позиция, концепция жизни – продукт социализации, корни которой уходят в детские и юношеские годы, перестройка жизненной позиции в зрелом возрасте затруднительна. В этом смысле оптимальное социальное воздействие состоит в том, чтобы, опираясь на данную, уже сформированную общую направленность личности, осмыслив ее жизненную позицию, ориентировать ее в общественно полезное русло. Другой уровень личностных «готовностей» к определенному поведению – это более или менее структурированная система ценностей, связанная с жизненной позицией, то есть представления о целях жизни и средствах достижения этих целей, она не столь жесткая, как ее внутреннее ядро – жизненная позиция. Какие-то ценности более податливы к изменению своего положения в общей иерархии. Результатом воздействия многообразных условий практической повседневности оказывается чаще всего разрыв между системой ценностей и практикой реального поведения. Целенаправленное воспитание и образование, воздействие меняющихся жизненных условий, социально-культурные влияния и пропаганда одобряемых обществом образцов поведения будут способствовать благоприятным для общества сдвигам в общей иерархии ценностных ориентации личности. Еще более подвижной и изменчивой оказывается система обобщенных социальных предрасположенностей: на нижних уровнях поведенческих «готовностей» трудно

передаются на высшие, ценностные «этажи», тогда как сдвиги в высших уровнях иерархии активно воздействуют на нижележащие уровни предрасположенностей к определенному поведению. Анализ литературы об особенностях социальной культуры, общесоциальных условий, соотношения традиций и новаций в социокультурном процессе, влияющих на отношение личности к изменениям, позволяет сделать такие выводы . 1. Отношение к новому, к изменениям (инновативная компонента) является самостоятельной составляющей культуры любого народа, имеет исторические корни, с течением времени изменяется. Согласно М. Веберу и другим классикам мировой социологии, культуру вообще можно рассматривать с точки зрения инновационной компоненты или традиционности. Первобытная культура строится на принципе: «Делай, как делали до тебя», сам тип таких культур получает название традиционных. Классовые культуры диктуют ценностно-ориентационное поведение по принципу: «Делай, как выгодно твоей общности, твоей группе, классу, клану». Рациональный тип культуры (капитализм) формирует модель культурной регуляции целеориентированной, то есть «Делай так, чтобы было эффективно». Прагматический компонент доминирует, что формирует концепцию рационального, «экономического» человека. В современной культуре существуют разные элементы: и традиция, и социально-конформная привязанность, и рациональность etc.

Культура задает лишь один из параметров, формирующих индивидуализированную конфигурацию инновативной диспозиции личности.

2. Инновативная компонента социокультурного процесса располагается на шкале понятий от трансформации

этничности до социального стереотипа. Следует подчеркнуть, что изменчивость, трансформация распространяются на самые стабильные и константные элементы человеческой субъективности, почти не зависящие от изменения социальных ролей, статусов, видов деятельности, к которым могла бы быть отнесена этническая идентичность, базирующаяся на осознании общности происхождения, традиций, ценностей, верований, ощущении исторической и межпоколенной преемственности. Кроме того, столь устойчивое понятие, как стереотип, может изменяться в своих когнитивных, эмоциональных и поведенческих компонентах социальной установки и каузально-атрибутивной схемы, что, в свою очередь, требует более внимательного отношения к психологической составляющей инновативной компоненты социокультурного процесса.

3. Культурологические исследования позволяют вычлнить всеобщие свойства модального типа личности, которые фиксируются в данной культуре, например японской, русской, американской. Так, последняя более рациональна, более инновативна, более связана с ориентацией на продуктивное поведение, более индивидуализирована в смысле рациональности, обновляемости действий личности в трудовой, деловой активности, но предполагает конформность во вне трудовой и деловой жизни, в бытовом поведении.

4. Для понимания факторов, определяющих отношение личности к изменениям, исключительно важен социально-исторический контекст. Чем более динамичными выступают общесоциальные условия деятельности, тем больше они действуют на социокультурные факторы в сторону расшатывания традиционной (то есть уже сложившейся) и стимулирования инновативной составляющей отношения человека к восприятию внешней среды. Периоды ломки, бурных социальных изменений

вообще ведут к разлаживанию, ломке устоявшихся стереотипов, возникновению противоречия в системе ценностей, в уровнях диспозиционной регуляции. Социокультурная компонента в регуляции индивидуального поведения, возможно, ослабевает. В это время утрачивается социальная идентификация личности, которая теряет привычное ощущение принадлежности к определенной группе, классу. Поиск новой идентификации, а значит, и отношения к жизни, к переменам в ней, толкает к осознанию себя в наиболее устойчивых общностях, которые способны дать больше стабильности, обеспечить более надежную защиту в меняющемся мире, что приводит к росту национального самосознания как наиболее устойчивому по сравнению с профессиональным, классовым. Возможно, что именно в этих условиях личный опыт, индивидуальные особенности начинают играть более важную роль сравнительно с общесоциальными и иными внешними условиями жизни.

СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ	3
I. ИННОВАЦИОННАЯ КУЛЬТУРА	8
II. ИННОВАЦИОННАЯ КУЛЬТУРА ЛИЧНОСТИ В КОНТЕКСТЕ СОВРЕМЕННОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПАРАДИГМЫ	34
III. ОТНОШЕНИЕ К ИННОВАЦИЯМ	48
IV. ЛИЧНОСТЬ КАК НОСИТЕЛЬ ИННОВАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ	77
V. ИННОВАЦИОННО-ВАЖНЫЕ КАЧЕСТВА ЛИЧНОСТИ	110
VI. КОЛЛЕКТИВ КАК НОСИТЕЛЬ ИННОВАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ	148



ДОЛГОВА ВАЛЕНТИНА ИВАНОВНА

ИННОВАЦИОННАЯ КУЛЬТУРА

Подписано в печать 17.10.2024 г.

Издательство ПЕРО

Формат 84x106/16. Бумага для множительных
аппаратов.

Печать на ризографе. Гарнитура «Times New Roman».

Уч.-изд. л. 15.

Тираж 500 экземпляров. Заказ 1127.

Отпечатано в типографии издательства Южно-
Уральского государственного гуманитарно-педагогического
университета

454080, г. Челябинск, пр. Ленина, д.69 Телефон: (351)

216-56-16

Я