

*Е. Г. Королева
(Санкт-Петербург)*

ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ СОЦИАЛИЗАЦИЯ В УСЛОВИЯХ ПРОДУКТИВНОГО ОБУЧЕНИЯ

PROFESSIONAL SOCIALIZATION IN CONDITIONS OF PRODUCTIVE LEARNING

В статье рассматриваются особенности профессиональной социализации взрослых, выделяются условия и признаки успешной профессиональной социализации, анализируется роль продуктивного обучения в этом процессе.

Ключевые слова: социализация взрослых, профессиональная социализация, успешная профессиональная социализация, продуктивное обучение.

The article discusses the features of adults' professional socialization, identifies the conditions and attributes of successful professional socialization, analyzes the role of productive learning in this process.

Key words: socialization of adults, professional socialization, successful professional socialization, productive learning.

При рассмотрении особенностей социализации взрослого человека в современном социуме необходимо обозначить ряд факторов и их влияние на личность со стороны общества. Как известно, современное общество характеризуется определенными признаками, в числе которых называют рост проблем глобального характера (экологические угрозы и военные конфликты, негативные демографические и миграционные процессы и др.), формирование нового технологического уклада и системы коммуникации; движущей силой развития выступают научные знания и высокие технологии. Все это отражается на процессе социализации взрослых.

Социализация взрослой личности осуществляется в различных сферах ее жизнедеятельности: профессиональной, семейной, рекреационной. Современный социум, оказывая непосредственное влияние на процесс социализации, делает ее более динамичной и вариативной. Появляются но-

вые агенты социализации, в числе которых в первую очередь называют появление и развитие информационных технологий и современных средств коммуникации. Отмечается, что на процесс социализации в XXI веке существенное влияние оказывают современные коммуникационные технологии, которые прочно занимают место в числе ведущих агентов социализации наряду с семьей, ближайшим социальным окружением, профессиональным коллективом, средствами массовой информации и пр.

Социально-экономические изменения затрагивают все области социализации взрослого человека. Так, гендерная социализация под влиянием общественных процессов приобретает более унифицированный характер, предполагая гендерное равенство. Происходит изменение приобретающих более унифицированный характер социальных ролей и статусов современных мужчин и женщин. Социологи обозначают это явление терминами комплементарность или взаимодополняемость.

Социализация современного человека в сфере досуга основывается на том, что досуг является ценным и важным аспектом его существования. Досуг в современном его понимании перестал быть компенсацией работы и превратился в автономную ценность. Для индивида он выступает источником не только внутренней удовлетворенности, но и социальной интеграции и адаптации, самообразования и саморазвития.

Важным фактором самоидентификации в современном мире для взрослого человека является профессиональный мир. Профессия и профессиональное сообщество позволяют взрослому ощутить себя полноценной личностью. Профессия дает ощущение собственной значимости, престижа, профессиональной гордости, признания в профессиональном сообществе. Результатом этого выступают профессиональное продвижение, профессиональный успех, построение успешной карьеры.

Анализ профессиональной социализации взрослых диктует необходимость рассмотрения особенностей современного производства. Существенным образом изменилась его структура, ставшая более мобильной и высокотехнологичной. Активно внедряются новые технологии, в том числе нанотехнологии, открывающие широкие возможности для развития современной медицины, робототехники, микроэлектроники и других видов производств и научных исследований. Значительные изменения происходят в сфере коммуникации и информационных технологий. В социальных науках появилось такое понятие, как информационный взрыв. Информационный взрыв – это ускоренный рост информации, появление новинок и изменений, быстрое обесценивание, устаревание знаний, сопровождаемые интенсивным ростом индустрии информации [1, 2, 8].

Все это требует от современного специалиста определенных качеств: профессионализма, целеустремленности, мобильности, высокой эффективности, постоянного пополнения и совершенствования знаний как в выбранной области, так и смежных областях.

Говоря о взрослых, мы имеем в виду вторичную социализацию, которая осуществляется в определенных социальных группах, посредством которой взрослый интегрируется в новые социальные пространства и сообщества, виды деятельности и др.

Профессиональная социализация – это этап социализации, который проходят уже сформировавшиеся люди, с определенным набором знаний, ценностей, установок и психологических особенностей. Этап вхождения в профессию всегда очень сложный. Взрослый человек сталкивается с необходимостью согласования личной системы ценностей с корпоративными ценностями, составляющими основу корпоративной культуры организации, производственного коллектива. Корпоративную культуру определяют как совокупность моделей и образцов поведения, которые приняты и разделяются большинством членов коллектива организации. В основе корпоративной культуры заложен некий кодекс, состоящий из моральных норм и правил, идеология организации, определяющая ее цели, задачи и перспективы развития. В идеале человек, поступивший на работу в организацию, должен ощутить принадлежность к команде и свое положение в коллективе, принять сложившуюся систему лидерства и коммуникации, стереотипы профессионального поведения, систему ритуалов и запретов. У взрослых, обладающих определенными психологическими особенностями, процесс принятия основ корпоративной культуры и новых профессиональных обязанностей может вызвать сложности. Самостоятельность и критичность, характеризующие психологический статус взрослого, могут вступить в противоречие с теми ценностями, которые будут ему предложены организацией. Американский ученый Эдгар Шейн, основатель теории менеджмента и научного направления, называемого «организационной психологией», выделяет три возможных типа реакции индивида на производственную социализацию:

- протест – отказ от всех ценностей и норм;

- творческий индивидуализм – принятие только основных ценностей и норм;
- конформизм – безоговорочное принятие всех ценностей и норм, подавляющее творческий потенциал [11].

С другой стороны, можно отметить положительное влияние корпоративной культуры на процесс становления специалиста, профессионала. Она позволяет начинающему специалисту быстро адаптироваться в коллективе, помогает ему создать положительный имидж, вдохновляет на решение поставленных целей и задач.

Можно выделить ряд условий успешной профессиональной социализации:

1. Выработка стабильных моделей профессионального поведения.
2. Успешное усвоение профессиональных норм и ценностей, признание их в результате собственного опыта и включение в свою систему ценностей.
3. Сформированность определенных профессиональных качеств: профессионализм, компетентность, мобильность, конкурентоспособность, самостоятельность, состоятельность и др.
4. Постоянное обогащение профессиональных знаний, самообразование, саморазвитие.
5. Социальная и профессиональная активность. Участие в социально значимых профессиональных проектах.
6. Приобщение к профессиональной культуре путем популяризации, наставничества и др. [1, 5].

Одним из условий успешной профессиональной социализации, удовлетворения социального спроса на более высокий уровень профессионального образования, соответствующего современной экономике, отвечающего потребностям рынка труда, является подготовка специалиста и дальнейшее его профессиональное развитие на основе продуктивного обучения.

Отличительными признаками продуктивного обучения выступают нацеленность образовательного процесса на решение реальных жизненных ситуаций, приобретение необходимых жизненных навыков; обеспе-

чение личностного роста и развития обучаемых, изменение их роли и места в социуме. Профессиональный аспект продуктивного обучения заключается в предоставлении возможности для профессионального развития, приобретения новых компетенций и навыков, освоения новых видов деятельности, выстраивания стратегии профессиональной карьеры.

Следует отметить, что принципы, на которых основывается система продуктивного обучения, имеют непосредственное сходство с андрагогическими принципами. Это индивидуализация процесса обучения, реализация своей образовательной траектории; приоритет самостоятельности обучения; субъектность как отражение в образовании возможностей взрослого человека в освоении новых способов деятельности; рассмотрение взрослого в качестве носителя социального и жизненного опыта; диалоговый характер обучения, в котором преподаватель выступает в роли тьютора, фасилитатора, советчика; социальная обусловленность результата обучения.

Андрагогический аспект продуктивного обучения должен опираться на возможности развития взрослого, формировать человека мобильного, самореализующегося, творческого, способного ориентироваться в изменяющейся ситуации, эффективно решать практические задачи и добиваться планируемого результата.

В соответствии с этим принципом обучение, с одной стороны, преследует конкретные, жизненно важные для обучающегося цели, ориентировано на выполнение им новых социальных ролей или совершенствование личности, а с другой – строится с учетом профессиональной, социальной деятельности обучающегося.

В числе продуктивных методов обучения, обладающих широкими возможностями при подготовке и повышении квалификации специалиста и впоследствии для успешной профессиональной социализации, выступают:

- метод проблемного обучения, в основе которого заложена поисковая задача, для

решения которой учащемуся необходимы новые знания, поиск новых нестандартных путей решения, выдвижение и проверка гипотез;

– метод проектов, который, помимо решения проблемной ситуации, развивает коммуникативные навыки, навыки совместной коллективной деятельности, способствуя осознанию возможности получения конечного результата (продукта) в результате работы команды;

– метод мозгового штурма или Брейншторминг, который открывает возможности для решения проблемы на основе стимулирования творческой активности, при котором участники предлагают как можно большее количество вариантов решения, в том числе самых нестандартных, отбирая затем из общего числа высказанных идей наиболее удачные для использования на практике.

В настоящее время приобретает актуальность движение наставничества. Наставничество позволяет объединить, с одной стороны, содействие успешной профессиональной социализации специалиста, с другой стороны – использовать на практике наиболее продуктивные методы професси-

онального обучения. В феврале 2018 года прошел Первый всероссийский конкурс «Лучшие практики наставничества», цель которого – развёртывание движения и тиражирование практик наставничества, повышение социального статуса наставника, признание его роли, места в обществе и возможности его системного поощрения.

На форуме, который прошел по итогам конкурса, отмечалось, что практики наставничества на производстве связаны с профессиональным и карьерным развитием, передачей знаний и навыков адаптации к рабочему месту, коллективу, производственной среде. Они способствуют погружению в неписанные законы профессий, компаний и отраслей для дальнейшей профессиональной и социальной адаптации [7].

Таким образом, подготовка и повышение квалификации специалиста в условиях продуктивного обучения позволят ему обеспечить необходимые условия для успешной профессиональной социализации и приобрести необходимые профессиональные качества, спрос на которые будет возрастать в будущем.

Публикация подготовлена в рамках госзадания (проект №27.9426.2017/БЧ).

Литература

1. *Ефимова Т. В.* Социализация в условиях постиндустриальной культуры // Человек и образование. – 2011. – № 4. – С. 4–9.
2. *Игнатьев В. И.* Информационная перезагрузка социальной системы и ее последствия // Социологические исследования. – 2017. – № 7. – С. 3–12.
3. *Каплунович С. М.* Продуктивное обучение как один из путей реализации деятельностного подхода в профессиональном образовании // Психология образования в XXI веке: теория и практика. – Волгоград: ВГСПУ «Перемена», 2011. – 474 с.
4. *Крылова Н. Б., Леонтьева О. М.* Школа без стен. Перспективы развития и организации продуктивных школ. – М., 2002. – 175 с.
5. *Макарова С. Н.* Успешная профессиональная социализация: основные подходы к исследованию // Вестник Челябинского гос. ун-та. – 2007. – № 17. – С. 145–154.
6. *Марон А. Е., Резинкина Л. В., Александрова М. В.* Саморазвитие взрослого как ведущий критерий продуктивного образования // Человек и образование. – 2017. – № 3. – С. 97–101.

7. Первый всероссийский конкурс «Лучшие практики наставничества». [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://leader-id.ru/specials/konkurs_nastavnik/ (дата обращения 11.02.17).
8. Славин Б. Б. Эпоха коллективного разума: о роли информации в обществе и о коммуникационной природе человека. – М., 2014. – 320 с.
9. Теория и практика продуктивного обучения (коллективная монография). – М.: Народное образование, 2000. – 284 с.
10. Чамина О. Г. Продуктивное обучение: потенциал развития в высшей школе // Современные проблемы науки и образования. – 2015. – № 5.
11. Шейн Э. Х. Организационная культура и лидерство: пер. с англ. / под ред. В. А. Спивака. – СПб.: Питер, 2002. – 330 с.

