

УДК 378

ИНДИВИДУАЛЬНАЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ТРАЕКТОРИЯ ПРОФЕССИОНАЛИЗМА СОТРУДНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЙ КУЛЬТУРЫ

Слаутина Надежда Михайловна, кандидат педагогических наук, доцент кафедры управления и экономики социально-культурной сферы, Кемеровский государственный институт культуры (г. Кемерово, РФ). E-mail: m.slautina2015@yandex.ru

Лазарева Маргарита Викторовна, аспирант, Кемеровский государственный институт культуры (г. Кемерово, РФ). E-mail: rita.antropova@yandex.ru

Образовательная траектория профессионализма – объект пристальных наблюдений и анализа со стороны высшего руководства различных организаций. Данная тенденция касается и работников сферы культуры. В рамках статьи рассмотрены основные принципы индивидуальной образовательной траектории профессионализма сотрудников учреждений культуры. Развитие социально-экономических условий и культурных потребностей общества предъявляют определенные требования к подготовке специалистов учреждений культуры. В нормативно-правовых документах в сфере образования и культуры четко прослеживается мысль о необходимости обучения по индивидуальным образовательным маршрутам. Рассматривая понятие «индивидуальный образовательный маршрут», следует учитывать то, что существует и «индивидуальная образовательная траектория».

Индивидуальная образовательная траектория предусматривает наличие содержательного компонента и технологии организации образовательного процесса (индивидуальный образовательный маршрут и способ его реализации). Для получения результата при реализации индивидуальной образовательной траектории профессионализма сотрудников учреждений культуры необходимо учитывать целенаправленность развития и реализации личностных качеств сотрудника. При этом ценность индивидуальной образовательной траектории профессионализма сотрудников учреждений культуры состоит в том, что она позволяет каждому отдельно взятому сотруднику на основе самооценки, мотивации формировать и развивать ценностные ориентации, творческую индивидуальность. Данные аспекты реализации индивидуальной образовательной траектории профессионализма сотрудников учреждений культуры позволяют достичь разностороннего развития личности, сформировать навыки самообразования и самореализации.

Реализация индивидуальной образовательной траектории профессионализма сотрудников учреждений культуры должна быть основана на определении потребностей и мотивов с учетом определённой цели. Однако реализация данной траектории возможна только при поддержке специалиста в его профессиональном становлении на протяжении всей его профессиональной жизни.

Ключевые слова: профессиональная траектория, индивидуальная образовательная траектория профессионализма сотрудников учреждений культуры.

INDIVIDUAL EDUCATIONAL TRAJECTORIES OF PROFESSIONALISM OF EMPLOYEES OF CULTURAL INSTITUTIONS

Slautina Nadezhda Mikhaylovna, PhD in Pedagogy, Associate Professor of Department of Management and Economics of Socio-cultural Sphere, Kemerovo State University of Culture (Kemerovo, Russian Federation). E-mail: m.slautina2015@yandex.ru

Lazareva Margarita Viktorovna, Postgraduate, Kemerovo State University of Culture (Kemerovo, Russian Federation). E-mail: rita.antropova@yandex.ru

The educational path of professionalism is an object of close observation and analysis on the part of senior management of the various organizations. This trend also applies to cultural workers. As a part of this

work, it describes the main principles of individual educational trajectory of professionalism of employees of cultural institutions. The development of socio-economic conditions and cultural requirements of society imposes certain requirements for the training of specialists of cultural institutions. In legal documents in the sphere of education and culture, the idea of the need for training can clearly be seen in individual educational routes. Considering the concept of an “individual educational route”, one should take into account the fact that there is an “individual educational trajectory”.

Individual educational trajectory provides for a substantial component of the technology and organization of educational process (individual educational route and method of implementation). To get the result in the implementation of individual educational trajectory of professionalism of employees of cultural institutions should be considered a focus of development and realization of personal qualities of the employee. At the same time, the value of an individual educational trajectory of professionalism of employees of cultural institutions is that allows each individual employee develop values, creative individuality because of self-esteem, motivation, form. These aspects of the implementation of individual educational trajectory of professionalism of employees of cultural institutions can achieve comprehensive development of the personality; develop the skills of self-education and self-realization.

Realization of individual educational trajectory of professionalism of employees of cultural institutions should be based on the identification of needs and motives based on specific goals. However, realization of this path is only possible with the support of a specialist in his professional development, throughout his professional life.

Keywords: professional trajectory, individual educational trajectory of professionalism of employees of cultural institutions.

Повышение потенциала каждого сотрудника, для того чтобы увеличить конкурентоспособность учреждений культуры, стоит на первом месте в рамках реализации Стратегии государственной культурной политики на период до 2030 года. В основе решения данной проблемы лежит то, насколько сам сотрудник способен развиваться самостоятельно и поддерживать свой профессионализм на необходимом уровне. Только при условии, что сотрудник учреждений культуры будет заниматься саморазвитием, и только в этом случае он способен принести пользу учреждению, обществу своей деятельностью, и только тогда появляется возможность использовать новые технологии, полученные путем творческого процесса.

Согласно Стратегии инновационного развития, Россия до 2020 года ставит перед собой в качестве одной из главных задач обеспечение всех необходимых условий для создания у граждан желания и способности к непрерывному образованию, постоянному пополнению новыми знаниями, самосовершенствованию и развитию профессиональной мобильности [12].

Д. И. Фельдштейном было подмечено, что при проведении психолого-педагогических ис-

следований, в первую очередь, упор делается на решение проблемы, связанной конкретно с человеком, ведь именно он является творцом окружающего его мира. Это привело к заинтересованности в выявлении скрытых возможностей человека и развитии имеющегося потенциала, а также выявлению факторов, влияющих на формирование личности [13].

Факторы, оказывающие влияние на развитие сотрудника учреждений культуры как личности и как профессионала, довольно известны, но то, насколько личность может разносторонне развиваться, изложено в мультидисциплинарных социальных и гуманитарных исследованиях на эту тему, которая, по сути, является интегративной. Согласно всем проведенным философским, психологическим, педагогическим и другим исследованиям, была обнаружена многогранность саморазвития человека с личностной и профессиональной стороны.

М. М. Бахтин, Н. А. Бердяев и А. Ф. Лосев дают философское определение феномену саморазвития человека как процессу самодвижения и развития, основывающемуся на личных причинах и не поддающемуся внешним раздражителям. Саморазвитие тесно переплетено с проблемой

стремления индивида выявить как можно больше своих возможностей и максимально развить их при этом. Если верить разработанной Э. Эриксоном концепции «неограниченного развития», то развитие человека продолжается всю его жизнь вплоть до самой смерти. Меняется только направление, скорость, характер и качество (см. [8]). Следует согласиться с исследователями (А. Маслоу, К. Роджерс, К. А. Абульханова-Славская) в том, что, рассматривая саморазвитие в виде положительного изменения психологического статуса личности, необходимо учитывать, что определенной ступенькой для этого служит самоактуализация, личностный рост, совершенствование себя как личности, самостоятельное составление жизненного плана и стратегии.

Более детально и поэтапно с процессом развития человека как личности можно ознакомиться в исследованиях Б. Г. Ананьева [1], А. Г. Асмолова [2], Д. А. Леонтьева [5], С. Л. Рубинштейна [10] и В. И. Слободчикова [11]. Принципы профессионально-личностного развития детально изложены в фундаментальных трудах Е. А. Климова, Н. В. Кузьминой, А. К. Марковой и Г. С. Сухобской. Там же отражены все данные, полученные в ходе исследований самоопределения личности и саморазвития.

То, какие изменения терпит понятие саморазвития человека, сотрудника как личности и как профессионала, наиболее точно отражено в работе современного психолога В. И. Ивановой [3]. Ею были изучены все факторы, влияющие на создание культурной среды и то, какое именно влияние это может оказать на личностно-профессиональное развитие специалистов. Исследования Т. Н. Рамазановой показывают, что культурная среда напрямую оказывает влияние на любое саморазвитие сотрудников [9]. Многие исследователи, в том числе и Н. В. Панова, анализируют этапы профессионального развития [7], а Л. М. Митина создала специальную концепцию подхода к развитию сотрудников (педагогов) как личности [6].

Следовательно, исходя из современных условий развития общества, существует потребность в разработке новых концепций и технологий для профессионального саморазвития сотрудников учреждений культуры. Однако при резком перехо-

де устоявшихся систем, услуг культуры к новым, превосходящим по качеству, появляется необходимость заниматься процессом саморазвития сотрудников учреждений культуры как личностей и как профессионалов, подбирая при этом к каждому работнику отдельный подход. Однако разрабатывая индивидуальную образовательную траекторию профессионализма сотрудников учреждений культуры, необходимо разобраться в проблеме саморазвития и самореализации личности отдельно взятого сотрудника.

Основная причина, проблемы саморазвития, как правило, заключается в детерминации роста личности ее деятельностью. Структура личностного и профессионального саморазвития каждого сотрудника учреждений культуры включает в себя мотивацию, проектирование, деятельность и практику, но при этом не следует списывать со счетов эмоциональность и волю каждого человека.

Мотивация, как правило, заключается в наличии каких-либо потребностей или мотивов, что и дает толчок саморазвитию. В качестве потребностей может быть определен недостаток в саморазвитии или же несоответствие развитию систем культуры и запросов общественности. Дальше из потребностей создаются мотивы, и вот они уже дают сигнал к действию. Мотивация – это сложный процесс, при котором происходит побуждение деятеля культуры к тому или иному делу, и происходит он после длительного анализа, оценки всех альтернатив и принятия верного решения.

Проектировочный компонент – постановка цели как субъективного образа желаемого результата саморазвития; цель обусловлена мотивами и определяется самим сотрудником, процесс целеполагания в данном случае понимается как проектирование.

Деятельностно-практический компонент включает действия сотрудника учреждений культуры по достижению результата саморазвития на основе выбранной технологии (системы условий, форм, методов и средств решения поставленных задач), в процессе осуществления действий приобретает собственный опыт саморазвития.

Рефлексивный компонент – оценка результата саморазвития – осуществляется как по внешним, так и по собственным (внутренним) крите-

риям. Рефлексия является необходимым условием успешной реализации профессиональной деятельности сотрудника учреждений культуры.

По мнению В. А. Слостенина, самооценка выступает детерминантой развития его профессиональной деятельности, является одним из главных регуляторов формирования профессионализма, при этом для творческого человека ценность его произведения зависит не от похвалы или критики других, а устанавливается им самим.

В подтверждение вышесказанных аспектов было проведено исследование по проблеме мотивации сотрудников учреждений культуры к реализации индивидуальной образовательной траектории.

В исследовании принимали участие слушатели двух групп «Менеджмент социально-культурной сферы» (2015/16 учебный год) и «Менеджмент организации» (2016/17 учебный год) института дополнительного образования ФГБОУ ВО «Кемеровского государственного института культуры», в количестве 27 человек. Респондентам было предложено пройти методику изучения мотивов учебной деятельности в модификации А. А. Реана и В. А. Якунина, которая позволила оценить ведущие мотивы, способствующие развитию профессионализма и готовности к учебной деятельности слушателей с качественной стороны. Из шестнадцати мотивов респонденты выбрали по пять утверждений, которые представляют для них наибольшее значение с точки зрения совершенствования профессионализма.

В результате прохождения методики ранги мотивов слушателями были определены следующим образом. Наиболее часто выбираемыми мотивами, набравшими большее количество баллов, стали:

- «стать высококвалифицированным специалистом» – 13 баллов;
- «получить интеллектуальное удовлетворение» – 13 баллов.

Вторым по значению стал мотив, набравший в сумме 11 баллов, – «получить диплом».

И лишь на третьем месте, сумма баллов равна 10, оказались такие мотивы, как: «обеспечить успешность будущей профессиональной деятельности», «увеличение материального дохода».

Полученные результаты позволяют сделать вывод о том, что мотивация учебной деятельно-

сти слушателей имеет положительный характер в случае, когда доминируют мотивы «стать высококвалифицированным специалистом» и «обеспечить успешность будущей профессиональной деятельности», то есть можно утверждать, что респонденты готовы к реализации индивидуальной образовательной траектории развития профессионализма. Менее результативным и эффективным будет реализация данного направления у тех сотрудников, у которых доминируют материальные мотивы и мотивы формального получения диплома о переподготовке [4, с. 207].

Следовательно, возникает необходимость внедрения эффективных форм, методик обучения и технологий организации данного процесса, для того чтобы сотрудники учреждений культуры чувствовали себя более защищенными и конкурентоспособными на рынке труда. Для этого необходимо учитывать, что интегративная профессионально развивающая образовательная среда характеризуется следующими свойствами:

- дискретность – развивающая макросреда, состоящая из отдельных частей, представлена различными социально-культурными и образовательными микросредами (отдельных сотрудников, клубных формирований, учреждений сферы культуры);
- иерархичность – построение элементов в порядке от низшего к высшему проявляется в уровнях соподчиненного взаимодействия микросред, мезосред и макросреды в глобальном ее представлении;
- целостность – интегративная среда не является простой суммой отдельных ее частей (микросред) и рассматривается как система, единство которой определяется внутренними связями между составляющими элементами;
- интегративность – определяет наличие профессионально развивающих факторов как новых качеств среды, характерных только для нее; эти качества определяются взаимосвязями совокупности микросред как структурных компонентов макросреды, которые в отдельности не могут воспроизводить качество системы в целом (в данном случае проявляется свойство эмерджентности среды);
- вариативность – интегративная макросреда предоставляет сотруднику учреждений культуры

комплекс альтернативных возможностей для построения индивидуальных траекторий саморазвития, определяющих эквивалентность личностно-профессионального саморазвития сотрудника.

Таким образом, построение индивидуальной траектории личностно-профессионального саморазвития сотрудников учреждений культу-

ры как автономного процесса осуществляется на основе выбора вариативных ресурсов интегративной профессионально развивающей образовательной среды и инициируется условиями данной среды, включающими научно-методическое сопровождение процесса саморазвития и учет профессионально-образовательной среды.

Литература

1. Ананьев Б. Г. Психологическая структура человека // Человек и общество. – Л.: ЛГУ, 1967. – Вып. 2. – С. 235–249.
2. Асмолов А. Г. Психология личности. – М.: МГУ, 1990. – 367 с.
3. Иванова В. И. Акмеологическая концепция формирования образовательной среды подготовки специалистов: дис. ... д-ра пед. наук. – М., 2009. – 662 с.
4. Лазарева М. В. К вопросу о развитии непрерывного профессионального образования в сфере культуры и искусств (на примере Краевого научно-учебного центра кадров культуры Министерство культуры Красноярского края) // Вестн. Кемеров. гос. ун-та культуры и искусств. – 2016. – № 37/1. – С. 204–208.
5. Леонтьев Д. А. Очерк психологии личности. – 2-е изд. – М.: Смысл, 1997. – 64 с.
6. Митина Л. М. Психология личностно-профессионального развития субъектов образования. – М.; СПб.: Нестор-История, 2014. – 376 с.
7. Панова Н. В. Профессиональное развитие личности педагога [Электронный ресурс] // Вестн. ТГПУ. – 2012. – № 2. – URL: <http://cyberleninka.ru/article/n/professionalnoe-razvitiie-lichnosti-pedagoga>.
8. Психология человека от рождения до смерти / под общ. ред. А. А. Реана. – М.: АСТ, 2015. – 656 с.
9. Рамазанова Т. Н. Профессиональная среда как фактор профессионально-личностного роста педагогов [Электронный ресурс] // Среднее профессиональное образование. – 2010. – № 12. – URL: <http://cyberleninka.ru/article/n/professionalnaya-sreda-kak-faktor-professionalno-lichnostnogo-rosta-pedagogov>.
10. Рубинштейн С. Л. Основы общей психологии. – СПб.: Питер, 2000. – 712 с.
11. Слободчиков В. И., Исаев Е. И. Психология развития человека. Развитие субъективной реальности в онтогенезе: учеб. пособие для вузов. – М.: Изд-во Православ. Свято-Тихонов. гуманитар. ун-та, 2013. – 540 с.
12. Стратегия государственной культурной политики на период до 2030 года [Электронный ресурс]. – URL: <http://www.consultant.ru/law/hotdocs/45830.html>.
13. Фельдштейн Д. И. Психолого-педагогические проблемы построения новой школы в условиях значимых изменений ребенка и ситуации его развития // Проблемы современного образования. – 2010. – № 2. – С. 4–12.

References

1. Ananyev B.G. *Psikhologicheskaya struktura cheloveka* [The psychological structure of man]. *Chelovek i obshchestvo* [Human and society]. Leningrad, LGU Publ., 1967, iss. 2, pp. 235-249. (In Russ.).
2. Asmolov A.G. *Psikhologiya lichnosti* [Psychology of personality]. Moscow, MGU Publ., 1990. 367 p. (In Russ.).
3. Ivanova V.I. *Akmeologicheskaya kontseptsiya formirovaniya obrazovatel'noy sredy podgotovki spetsialistov: diss. dokt. ped. nauk* [Akmeologicheskyye concept of formation of the educational environment of training. Dr. ped. sci. diss.]. Moscow, 2009. 662 p. (In Russ.).
4. Lazareva M.V. *K voprosu o razvitiie nepreryvnogo professional'nogo obrazovaniya v sfere kul'tury i iskusstv (na primere Kraevogo nauchno-uchebnogo tsentra kadrov kul'tury Ministerstvo kul'tury krasnoyarskogo kraja)* [On the issue of continuous vocational training development in culture and arts (on the example of culture staff Regional research and Training Centre of Krasnoyarsk Region Ministry of Culture)]. *Vestnik Kemerovskogo gosudarstvennogo universiteta kul'tury i iskusstv* [Bulletin of Kemerovo State University of Culture and Arts], 2016, no. 37/1, pp. 204-208. (In Russ.).
5. Leontyev D.A. *Ocherk psikhologii lichnosti* [Essay on psychology of personality]. Moscow, Smysl Publ., 1997. 64 p. (In Russ.).
6. Mitina L.M. *Psikhologiya lichnostno-professional'nogo razvitiya sub"ektov obrazovaniya* [Psychology of personal and professional development of educational subjects]. Moscow; St. Petersburg, Nestor-Istoriya Publ., 2014. 376 p. (In Russ.).

7. Panova N.V. Professional'noe razvitiye lichnosti pedagoga [Professional development of the teacher personality]. *Vestnik TGPU [Bulletin of Tomsk State University of Pedagogical]*, 2012, no. 2. (In Russ.). Available at: <http://cyberleninka.ru/article/n/professionalnoe-razvitiye-lichnosti-pedagoga>.
8. *Psikhologiya cheloveka ot rozhdeniya do smerti [Human psychology from birth to death]*. Ed. A.A. Reana. Moscow, AST Publ., 2015. 656 p. (In Russ.).
9. Ramazanova T.N. Professional'naya sreda kak faktor professional'no-lichnostnogo rosta pedagogov [Professional environment as a factor of professional and personal growth of teachers]. *Srednee professional'noe obrazovanie [Secondary vocational education]*, 2010, no. 12. (In Russ.). Available at: <http://cyberleninka.ru/article/n/professionalnaya-sreda-kak-faktor-professionalno-lichnostnogo-rosta-pedagogov>.
10. Rubinshteyn S.L. *Osnovy obshchey psikhologii [Fundamentals of general psychology]*. St. Petersburg, Piter Publ., 2000. 712 p. (In Russ.).
11. Slobodchikov V.I., Isaev E.I. *Psikhologiya razvitiya cheloveka. Razvitiye sub'ektivnoy real'nosti v ontogeneze [Psychology of human development. The development of subjective reality in ontogenesis]*. Moscow, Izdatel'stvo Pravoslavnogo Svyato-Tikhonovskogo gumanitarnogo universiteta, 2013. 540 p. (In Russ.).
12. *Strategiya gosudarstvennoy kul'turnoy politiki na period do 2030 goda [The strategy of the state cultural policy in the period up to 2030]*. (In Russ.). Available at: <http://www.consultant.ru/law/hotdocs/45830.html>.
13. Feldshteyn D.I. Psikhologo-pedagogicheskie problemy postroeniya novoy shkoly v usloviyakh znachimyykh izmeneniy rebenka i situatsii ego razvitiya [Psycho-pedagogical problems of building a new school in the conditions of significant changes in the child's situation and its development]. *Problemy sovremennogo obrazovaniya [Problems of modern education]*, 2010, no. 2, pp. 4-12. (In Russ.).