

## АКТУАЛЬНІ ПРОБЛЕМИ ФОРМУВАННЯ ІННОВАЦІЙНОЇ КУЛЬТУРИ ОФІЦЕРА-ВИКЛАДАЧА ВВНЗ

*У статті проведений аналіз інноваційної політики держави, з якого виходить, що до теперішнього часу в країні не сформована науково-обґрунтована структура Української інноваційної системи. Показано, що в структурі національної інноваційної системи центральну роль відіграють на рівноправній основі наука, освіта і промисловість, а ефективність інноваційної діяльності, що проводиться, повинна оцінюватися групою індикаторів, основними з яких є: людські ресурси, винахідницька діяльність і патентування нових об'єктів інтелектуальної власності, інноваційна активність.*

*Ключові слова: інноваційна культура, офіцер-викладач, інноваційна активність.*

*В статье проведен анализ инновационной политики государства, из которого следует, что до настоящего времени в стране не сформирована научно-обоснованная структура Украинской инновационной системы. Показано, что в структуре национальной инновационной системы центральную роль играют на равноправной основе наука, образование и промышленность, а эффективность проводимой инновационной деятельности должна оцениваться группой индикаторов, основными из которых являются: человеческие ресурсы; изобретательская деятельность и патентование новых объектов интеллектуальной собственности; инновационная активность.*

*Ключевые слова: инновационная культура, офицер-преподаватель, инновационная активность.*

*In the article the analysis of innovative policy of the state is considered from which follows that so far in the country the scientific and reasonable structure of the Ukrainian innovative system isn't created. It is shown that in structure of national innovative system the central role is played on an equal basis by science, education and the industry, and efficiency of carried-out innovative activity has to be estimated by group of indicators, basic of which are: human resources; inventive activity and patenting of new objects of intellectual property; innovative activity.*

*Keywords: innovative culture, officer-teacher, innovative activity.*

**Постановка проблеми у загальному вигляді та її зв'язок із важливими науковими або практичними завданнями.** Процеси навчання і виховання слухачів, а також їх професійне становлення безпосередньо пов'язані з відношенням суспільства до цінностей інноваційної культури. Це означає, що збереження і розвиток інноваційної культури це не лише умова забезпечення ефективності освітнього процесу у військовому вузі, але і показник життєздатності самої системи військової професійної освіти [1]. Проведений аналіз стану і відношення громадських інститутів до питань побудови національної інноваційної системи, активізації інноваційних процесів і формування інноваційної культури окремої особи і суспільства в цілому, дає основу стверджувати про існування серйозних проблем, що вимагають не лише практичного вирішення, але і глибокого наукового дослідження.

**Виклад основного матеріалу дослідження з повним обґрунтуванням отриманих наукових результатів.** Зміни останніх років законодавчо закріпили право на свободу інноваційної діяльності у будь-якій сфері громадського життя: економіці, управлінні, освіті, військовій справі. Проте практика інноваційних перетворень зіткнулася з серйозним протиріччям між виниклою потребою в активному і ефективному залученні фахівців до інноваційної діяльності і невмінням суб'єктів цієї діяльності її реалізувати [2, 3]. Низький рівень інноваційної культури в системі освіти зумовив відсутність у мультикультурному середовищі професійного утворення культури використання нововведень в реальній

практиці. Одним з проявів інноваційної культури в освіті є формування образу особи, що максимально повно виражає потенціали людини. Категорія - потенціал людини - в педагогічних текстах часто вживається як синонім здібностей особи, що не зовсім точно. У філософії потенціал є здатність речей змінюватися - якісно, кількісно, просторово. «Потенціал - це недіюча можливість, здібна стати дійсністю (реальністю) в певних умовах. Перехід можливості в реальність є процесом актуалізації потенції» [4]. Перехід потенції в реальність здійснюється різними соціальними інститутами, у тому числі освітньою діяльністю, покликаний розвинути істотні властивості особи, обумовлені її внутрішньою суттю [5]. Причому категорія актуалізації носить подвійний характер феномену, що стоїть за нею: з одного боку - зусилля офіцера-викладача, з іншого - активність того, хто навчається. Тобто форми прояву потенцій особи завжди діалогічні, вони виступають як результат взаємодії слухача і офіцера-викладача. У зв'язку з цим важливо визначити пріоритети особистісного розвитку. В основі будь-яких педагогічних концепцій і виховних практик лежить етичний ідеал феномену «людина», що формується певною культурою і концентрує в собі її ціннісні представлення у вигляді поєднання духовного, соціального і фізичного компонентів. У онтологічному плані ці компоненти з'являються у вигляді відповідних груп якостей людини, елементів культури, соціуму і природи, що формуються за рахунок освоєння і перетворення. Причому феномени соціального і культурного розчинені один в одному, бо у будь-якому соціальному явищі завжди є присутньою людина як носій соціальних ролей і культурних цінностей. Суть соціуму - зробити людину громадською, забезпечивши його набором необхідних ролей і технологіями їх виконання. Суть культури - сприяти формуванню духовно цілісної особи, подоланню соціально-рольової обмеженості людини. Суть природи - це, передусім, багаторівневе буття людської тілесності. Тіло як феномен природи є первинною передумовою соціально-культурного існування людини. Дійсно, з рівнем фізичного розвитку особистості пов'язаний психічний і інтелектуальний розвиток людини, успішність його соціалізації.

Розглянуті компоненти феномену «людина», що формуються в процесі освоєння і перетворення елементів культури, соціуму і природи, з позицій освітньої теорії і практики виступають основними стратегіями розвитку, що мають бути забезпечені багаторівневим педагогічним комплексом цінностей, цілей, знань, методів, ресурсів. Ці компоненти визначають і пріоритети освітньої діяльності, спрямованої на формування інноваційної культури офіцера-викладача :

1. Духовний розвиток, орієнтований на формування трьох сфер: ціннісно-нормативну, когнітивну і технологічну. Важливість духовного розвитку особистості - як неодмінної умови досягнення успіхів в конкретній професійній діяльності підкреслював видатний політик і державний діяч генерал Шарль де Голль: «Без глибини міркування, легкості синтезу і упевненості суджень професійні знання були б марними хитрощами; ті, хто має зародки цих властивостей, погано розвиватимуть їх, якщо застосовуватимуть їх тільки в одній військовій області. Сила розуму вимагає різноманітності, якої не можна знайти у виняткових навичках певної професії. Істинною школою командування є загальна культура... Не було жодного знаменитого полководця, який не черпав би свого мистецтва із скарбниці людського розуму. В основі перемог Олександра Македонського ми завжди врешті-решт знаходимо Аристотеля.» [6].

2. Соціальний розвиток - розвиток особистості як суб'єкта соціальних стосунків і, передусім, оволодіння професійними знаннями, вміннями і навичками.

3. Фізичний розвиток. Зважаючи на, поза сумнівом, важливе значення фізичного здоров'я особи для перспектив її творчого росту, в той же час буде неправомірним давати оцінку потенційним творчим здібностям людини по рівню його фізичного розвитку. Більше того, природжені або придбані фізичні обмеження людини часто є для нього потужним спонукальним стимулом в реалізації творчих зусиль. Фізичні обмеження у багатьох випадках не є перешкодою в досягненні видатних результатів навіть у військовій справі. Відомо [6],

що однорукому, одноокому, що страждав, нервовою збудливістю, видатному англійському флотоводцеві, що важко страждав від морської хитавиці, адміралові Гораціо Нельсону його фізичні недоліки не заважали отримувати яскраві перемоги [6]. У боях отримали важкі фізичні каліцтва російський полководець М.І. Кутузов і радянський адмірал І.С. Ісаков, але це не зломило їх волю. Високий інтелектуальний рівень і професіоналізм дозволили їм блискуче керувати військами довгі роки. У зв'язку з цим доречно навести думку англійського військового психолога Н. Коупленда про роль спорту у формуванні індивідуальних якостей особи. Він відмічає: багато осіб з розвиненим рівнем інтелекту, у тому числі і великі керівники не мали схильності до спорту; ні в якому разі спорт не можна ставити вище за професійну діяльність і службові обов'язки; людину, що не має схильності до спорту, у якого, як мовиться, дві ліві руки або дві ліві ноги не слід змушувати до нього. Невдачі в спортивних змаганнях негативно позначатимуться на його індивідуальності [7]. Відмінний спортсмен зовсім не обов'язково має якості, необхідні для інтелектуальної діяльності. Можна бути спортсменом навіть світового класу і в той же час безглуздою людиною. Проте такі випадки - виключення[7].

Розглянуті пріоритети освітньої діяльності показують, що проблема формування інноваційної культури офіцера-викладача охоплює широкий спектр самостійних питань і визначає ряд концептуальних положень, які повинні лягти в основу розробки конкретних освітніх технологій по формуванню інноваційної культури у вищому військовому навчальному закладі:

Широке оволодіння офіцерами-викладачами інноваційною культурою можливо лише при створенні відповідної технології навчання інноваційної діяльності на усіх її етапах.

Формування у офіцерів-викладачів системних уявлень про інноваційні процеси, що відбуваються у безлічі культур і субкультур, що відносяться до освітнього мультикультурного простору.

Формування у офіцерів-викладачів інноваційного мислення шляхом їх широкого залучення в якості активних учасників реальних інноваційних процесів. Така участь повинна бути не лише на аналітичних і прогностичних етапах інноваційного процесу, але і на етапах розробки інноваційних рішень.

Структуризація інноваційної системи вищого військового навчального закладу, загальної національної інноваційної системи та сприятливе інноваційне середовище.

Розробка дидактичних засобів (технологій), діалогічність в процесі спільної участі в інноваційному процесі офіцера-викладача та слухача.

Розробка технологій виявлення індивідуальних особливостей офіцера-викладача та рівня його готовності до участі в інноваційній діяльності.

Розробка методів формування колективів для вирішення негативно структурованих (винахідницьких) завдань.

Перераховані концептуальні положення вказують на те, що процес формування інноваційної культури особистості в системі військової професійної освіти повинен розглядатися в єдності інноваційної культури офіцера-викладача і слухача.

З аналізу суті інноваційної діяльності і сукупності вирішуваних при цьому проблем, очевидний висновок про те, що інноваційна культура є поняттям інтегральним, а її основними складовими є: професійна культура, культура творчості, патентна культура, культура сприйняття нового, культура управління, фізична культура. Саме таке представлення інноваційної культури буде гарантією від невдач, які можуть виникнути, якщо виключити з поля зору педагогічних колективів безліч об'єктивно існуючих на сучасному етапі розвитку вищої професійної освіти актуальних проблем:

Наука і культура зацікавлять до себе мало новобранців доки в суспільстві насправді переважає прагнення до символів матеріального благополуччя, приємного відпочинку; поки дівчата віддаватимуть перевагу вдалим футболістам, хокеїстам, естрадним кумирам і навіть представникам кримінального бізнесу; поки засоби масової інформації не

спонукатимуть молодих людей відноситися до наукової кар'єри як до чогось, що варто було б домагатися. У такому суспільстві лише незначне число творчих людей розвиває свої дарування в напрямі, відмінному від цих загальноприйнятих «цінностей». Лише самі незалежні особи здатні протистояти спокусі сприйняти банальні ідеали натовпу. Недивно, що в таких умовах багато молодих обдарованих людей покидають свою вітчизну з надією знайти за кордоном «клімат», в якому укорінилася повага до знання.

По-друге, проблема, пов'язана з високою інерційністю вищої школи, обумовлена неготовністю жити і розвиватися в обстановці, що динамічно міняється. Це в числі інших причин обумовлено і хронічним браком коштів не лише на оновлення, але навіть на підтримку матеріально-технічної бази навчання, що принципово не може забезпечити формування повномасштабного навчально-інноваційного комплексу вищого навчального закладу.

По-третє, проблема, пов'язана з падінням рівня підготовки фахівців, що, передусім, обумовлено відсутністю взаємозв'язку науки і системи освіти, несприйнятністю вищої школи до нововведень і оновлення на базі наукових досягнень, а також відривом наукових досліджень ВВНЗ від потреб навчального процесу.

По-четверте, проблема науково-педагогічних кадрів. Статистика показує, що в структурі професорсько-викладацького складу ВНЗ переважають особи від 41 до 60 років і старше (69,6 %). Відсоток молоді до 30 років складає лише 9,9 % [8]. Це дозволяє припустити, що через 5-10 років загостриться не лише проблема відтворення кадрового потенціалу вищої школи, але і збільшиться невідповідність рівня професійної підготовки викладачів вимогам епохи економічного розвитку суспільства, заснованого на нових знаннях (інноваційного розвитку). Знижується також доля молоді, що йде в науку (від 26 до 30 років - 8,8%, а до 25 років - 2,9%), що загострить проблему відтворення наукового потенціалу вищої школи

Додаткова проблема, що характерна для вищої військової школи, полягає в жорсткій регламентації практично усіх сторін діяльності ВНЗ, в уніфікації учбових планів і програм, підручників і посібників, в чітких вимогах до розпорядку занять і інших аспектів діяльності ВВНЗ. Такі умови функціонування ВВНЗ вимагають особливого підходу до питань організації інноваційної діяльності і участі в ній. Якщо спробувати виділити сутнісні причини проблем в системі вищої освіти, то можна виявити, що вони відносяться, передусім, до теоретичної і світоглядної площинам. По-перше, в нових економічних, соціально-політичних, соціально-культурних умовах проявилася концепція освіти, що існувала в колишні роки, відповідно до якої навчання було спрямоване на формування упевненості, що будь-яка проблема має тільки одне правильне рішення. Слабкість цієї парадигми полягає в тому, що в подібній картині світу немає місця етиці, моралі і моральності. Цей підхід в принципі заперечував пріоритет духовно-моральних начал при рішенні практичних завдань, що призводило до грубого спотворення самої суті інноваційної діяльності, і робило неможливим формування високої інноваційної культури залучених в цю діяльність суб'єктів. По-друге, відмова від надмірно ідеологізованого підходу до виховної роботи привела до практично повного заперечення виховання як такого, зводячи його до «виховання через предмет». Проте практика переконливо показує, що сам по собі предмет має надзвичайно малий виховний потенціал. Тут маються на увазі не лише предмети природничо-наукового циклу, звернені до суто раціональної сфери, але і предмети соціально-гуманітарного циклу (філософія, історія, право). Саме у гуманітарній сфері як ні де важлива роль офіцера-викладача, через якого слухач залучається до багатства вітчизняної і світової духовної культури, без чого принципово не можна очікувати на помітні успіхи у формуванні інноваційної культури. Нині освітні і виховні парадигми коригуються на різних підставах, зокрема все частіше дослідники звертаються до синергетичних ідей і принципів, які, зародившись у сфері природничо-наукового знання, успішно застосовуються в історії, економіці, медицині, освіті. По-третє, негуманність традиційних освітніх практик, які не

здатні забезпечити диференційований підхід до розвитку особистості відповідно до її індивідуальності. У зв'язку з цим гуманізація освіти розглядається як провідний напрям вирішення глобальної проблеми - утвердження в сучасному суспільстві високої інноваційної культури. Таке завдання може бути вирішене з опорою на дослідження людської активності, з урахуванням досвіду загальносвітової цивілізації і традицій вітчизняної культури. По-четверте, сучасна освіта не орієнтована на формування особистості. Незважаючи на існуючі оцінки ситуації в освіті, засновані на суто кількісних середніх показниках, самі по собі ці показники (навіть відносно благополучні), не є гарантією успішного розвитку країни і суспільства в цілому. Тому сьгоднішнє суспільство гостро потребує багатосторонньої особистості з широким горизонтом мислення, що вмє жити у альтернативному світі. У зв'язку з цим істотно зростають роль і значення не лише професійної грамотності і компетентності фахівця, але і його морально-етичних рис, почуття відповідальності за можливі негативні наслідки своєї діяльності, тобто зростання ролі тих якостей особи, які характеризують його інноваційну культуру.

Недозволеність перерахованих проблем і освітніх завдань визначає потребу в теоретичному обґрунтуванні умов оптимізації освітніх моделей відповідно до об'єктивних соціально-культурних реалій, в інтеграції інноваційної і навчальної діяльності ВВНЗ, в розробці методик і алгоритмів рішення інноваційних завдань, методів об'єктивної оцінки рівня готовності офіцерів-викладачів до участі в інноваційній діяльності на усіх її етапах. Реалізація цих потреб дасть основу для успішного виконання функцій ВВНЗ по формуванню у офіцерів-викладачів стійкої інноваційної культури [2].

**Висновки.** Таким чином, аналіз концепції державної інноваційної політики підтвердив актуальність розробки і реалізації нових освітніх технологій, що забезпечують можливість формування інноваційної культури офіцера-викладача в системі військової професійної освіти. На основі узагальнення статистичних даних про стан сфери української науки і рівня використання її результатів в економіці показано, що інноваційна діяльність України характеризується значним науково-технічним потенціалом і одночасно низькими показниками інноваційної активності, у свою чергу обумовленої низьким рівнем інноваційної культури як суспільства в цілому, так і окремих осіб. Виконаний аналіз інноваційної активності в системі вищої військової школи дозволив сформулювати першочергові завдання, рішення яких забезпечить її адекватний вклад у формування національної інноваційної системи. Зважаючи на стратегічно вирішальне значення інноваційної культури можна зробити наступні висновки:

1. Відставання інноваційних процесів в організації, управлінні, освіті, праві, укладі життя від досягнень наукової і технічної думки (культурне відставання) стає гальмом розвитку цих досягнень і перешкоджає їх ефективному використанню.

2. Необхідний системний комплексний підхід до проблеми формування інноваційної культури, спрямований передусім на створення такої атмосфери в суспільстві, в системі освіти, в якій конструктивне відношення до нової ідеї, нововведення було б не лише потребою кожного громадянина, але і однією з найбільш значимих громадських цінностей.

3. Необхідні принципи перетворення в системі освіти, у вихованні майбутнього офіцера-викладача. Він продукуватиме нові ідеї, що повинні зустрічати розуміння і підтримку з боку зрілих педагогів, також має бути сформоване «доброзичливе середовище». Потрібні методики формування і оцінки рівня інноваційної культури усіх суб'єктів професійної освіти.

4. У навчальних, наукових і інших колективах важливо формувати конструктивне, шанобливе відношення до нововведень, їх носіїв, морально і матеріально стимулювати новаторські пропозиції, допомагати доводити їх до впровадження.

5. Гуманітарним наукам, особливо педагогіці, соціології, психології, необхідно більш глибоко досліджувати феномен інноваційної культури, його організаційний компонент,

обґрунтовувати ефективні засоби проти відсталості, консерватизму, боягузтва, лінощів думки і інших вад особи, що перешкоджають інноваційним процесам.

**ЛІТЕРАТУРА:**

1. Холодкова Л.А. Инновационная культура субъектов профессионального образования: концепция, условия формирования [Электронный ресурс] / Л.А. Холодкова // Инновации. – 2005. – №7. – Режим доступа: [http://www.itportal.ru/doc\\_form.jsp?id=52001159540871501000001849095698](http://www.itportal.ru/doc_form.jsp?id=52001159540871501000001849095698)
2. Сальнікова О.Ф. Цілі і завдання військової освіти в реалізації державної інноваційної політики // Вісник Національного університету оборони України. Зб-к наук. праць. – К.: НУОУ, 2012. – Вип.6 (31). – С. 142–145.
3. Сальнікова О.Ф. Інноваційна культура: новий підхід до розвитку особистості офіцера-викладача – Проблеми емпіричних досліджень у психології, 6-7- грудня 2012 р., Київ: Матеріали VI міжнародної науково-практичної конференції / За ред. І.В. Данилюка, І.В. Вашенко. – К.: ОВС, 2012. – 166 с. – Укр., англ., польс.
4. Запесоцкий А.С. Образование: философия, культурология, политика. – М.: Наука, 2002. – 456 с.
5. Франк С.Л. Реальность и человек: метафизика человеческого бытия / Сост. А. А. Ермичева. - СПб.: 1997.
6. Таранов П.С. Философия сорока пяти поколений. – М.: ООО «Фирма «Издательство АСТ», 1999. – 665 с. (Серия «Звезды мировой философии»).
7. Copeland Norman Psychology and the soldier. – Harrisburg, 1951.
8. Красноженова Г.Ф. Социально-демографические характеристики кадров высшей школы / Сб. науч. Тр. – Вып. 1. – М.: 1997.

**Рецензент: к.пед.н., доц. Безносюк О.О.**

