Психологические науки

УДК 159.9:37.07:005.95:001.895

ПСИХОЛОГИЧЕСКАЯ ГОТОВНОСТЬ К ИННОВАЦИОННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ КАК ФАКТОР КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ ЛИЧНОСТИ В БЫСТРО ИЗМЕНЯЮЩИХСЯ УСЛОВИЯХ[1]

В. П. Чудакова, Институт педагогики Национальной академии педагогических наук Украины, Институт психологии имени Г. С. Костюка Национальной академии педагогических наук Украины *(Киев), e-mail:* nika777vera@mail.ru.

Резюме. *В статье представлены компоненты «технологии формирования психологической готовности персонала образовательных организаций к инновационной деятельности» как фактора конкурентоспособности личности в быстро изменяющихся условиях.*

Ключевые слова: *инновационная деятельность, психологическая готовность к инновационной деятельности, психолого-организационная технология, модели, экспертиза, коррекция.*

Актуальность исследуемой проблемы обусловлена причинами научного и практического характера. В условиях масштабной модернизации функционирования общества, объективно выделяют в качестве основного приоритета инновационное развитие. Вопрос внедрения образовательных инноваций остается актуальным и в настоящее время. Как отмечает В. Кремень: «лишь сформировав инновационную личность, способ-

[1] Статья рекомендована к. псх. н. Л.Ф. Чупровым (Россия, Черногорск). Рецензент Н. В. Родина, профессор, доктор псх. н., профессор кафедры социальной и прикладной психологии ОНУ (Одесский национальный университет) имени И.И. Мечникова (Одесса, Украина)

ную к творению изменений и восприятию изменяемости, мы сможем стать конкурентоспособной нацией» [10]. Атмосфера актуализации и переосмысления жизни обусловливает потребность в разносторонне развитом персонале образовательных организаций, который мог бы ориентироваться в быстро изменяющихся ситуациях, разбираться в человеческих отношениях, мог бы сформировать свою способность к саморазвитию, инновациям, противодействовать штампам и негативным педагогическим стереотипам в образовательном процессе.

Решительный переход образования на инновационный путь развития объективно определяет необходимость в психологических исследованиях различных сторон инновационной деятельности и подготовки к ней конкурентоспособных профессионалов. Сложность внедрения нововведений/инноваций, стереотипы управления, экономические ограничения и другие факторы с особой остротой обуславливают невозможность реализации новейших программ без изменений методологии, стратегии и тактики руководства инновационным процессом. Для решения проблем, которые мешают инновациям на уровне управления, уделяется значительное внимание ученых, практиков и политиков (А. Галчевський, Л. Даниленко, В. Ильин, Л. Карамушка, А. Кинах, В. Кремень, В. Лазарев, С. Максименко, В. Поташник, В. Семиноженко, В. Семиченко, Ю. Швалб и др.). Концентрированность ученых и практиков на проблемах управления инновационными процессами, не всегда позволяют распознать еще более сложную и более значимую проблему осуществления инноваций – психологической готовности персонала образовательных организаций к инновационной деятельности. Таким образом, персонал образовательных организаций - главный ресурс и ключевое действующее лицо в обновлении, реформировании образовательного процесса, именно к нему предъявляются новые требования. Поэтому, психологические факторы являются важным и наиболее сложным барьером эффективного осуществления инновационных преобразований и требуют детального исследования.

Новые педагогические разработки потенциально способны существенно повысить качество образовательного процесса, но очень часто, даже после глубокого ознакомления с новой педагогической методикой, персонал образовательных организаций не пользуются ею или возвращаются к старым формам и методам после столкновения с трудностями

внедрения новаций. Среди них наибольшую сложность для персонала, который много лет работал по типовой системе, является необходимость изменения не только форм деятельности, но и своей личности – системы ценностей, стереотипов поведения, системы отношений. Отдельные инновации обусловливают необходимость в обновлении содержания образования (например, информационно-компьютерные технологии обучения), что вызывает общее личностное сопротивление и делает невозможным нововведения. Даже при большой значимости инновации, экономической поддержке, поддержке руководства и общества происходит разрушение инновационного проекта на уровне психологических факторов и условий. Поэтому в качестве приоритетной для исследования является проблема формирования психологической готовности персонала организаций к инновационной деятельности, как одного из факторов конкурентоспособности личности в быстроизменяющихся условиях, что является главным ресурсом организационного развития [4].

Целью нашей статьи является представление теоретико-методологических основ, описание общего дизайна моделей (экспертизы и коррекции), и технологии психологической готовности персонала образовательных организаций к инновационной деятельности.

Дефиниция «*психологическая готовность к инновационной деятельности*» рассматривается нами как интеграционный показатель уровня развития инновационной тенденции персонала образовательных организаций, объединяющий компоненты, значимые для ускоренного внедрения нововведений. Достижение *максимума психологической готовности* персонала образовательных организаций к инновационной деятельности – это состояние личности, при котором ключевые внутренние детерминанты эффективности инновации достигли довольно значительного уровня, что способствует инновационной деятельности. Определение таких компонентов и оценка необходимых их уровней одна из главных проблем исследования. *Психологическая готовность к инновационной деятельности* субъективно воспринимается как легкость осуществления педагогического процесса и других сопутствующих инновационных действий. *Неготовность к инновационной деятельности* – проявляется в возникновении состояния сопротивления, неудовлетворенности, эмоционального отклонения от деятельности в новом стиле и инновационными средствами. Пси-

хологическая готовность «накапливается» во время личных попыток использовать новые педагогические технологии и отображается (субъективно в самооценках и объективно в действиях) как рост уверенности выполнения инновационных действий. В более абстрактном понимании *психологическая готовность к инновационной деятельности* является высокой вероятностью эффективного осуществления любых педагогических действий безотносительно к содержанию учебного предмета или конкретных задач воспитания и обучения. [3; 4].

Одним их важных аспектов внедрения нововведений мы считаем исследование психологической готовности к инновационной деятельности не только на статическом уровне (корреляционно-факторный анализ детерминант и их структур), но и на динамическом уровне (анализ психологических закономерностей адаптации к новым формам деятельности в процессе подготовки и проведения инновационной деятельности). Компонент психологической готовности к осуществлению инновационной деятельности «статического уровня» можно трактовать как «базовый инновационный потенциал», а часть психологической готовности «динамического уровня» – как процесс «наращивания» имеющегося инновационного потенциала (вероятности общей эффективности внедрения нововведения). Важность изучения динамического аспекта психологической готовности обусловлена тем, что личность – это сложная адаптивная система, способная к значительной и радикальной, сознательной перестройки внутренних компонентов для осуществления практической деятельности по инновационным алгоритмам с использованием новых средств. Процесс усвоения инновационных составляющих сопровождается созданием особого психологического состояния способности к изменениям, что способствует автоматизации отдельных инновационных действий и постепенному достижению мастерства их выполнения в процессе многократного использования [4]. Таким образом, *инновационная деятельность* – сложная системная психолого-педагогическая и организационная проблема, которая может быть изучена средствами и на основе методологии многомерных системных исследований и решена на основе комплексной программы специальной психологической подготовки и организационно-психологического сопровождения инновационной деятельности персонала на уровне отдельных организаций. *Главной методической проблемой*

формирования психологической готовности персонала образовательных организаций к инновационной деятельности является определение содержания, разработка и внедрение психолого-педагогических технологий и методов экспертизы, коррекции и развития специальных компетентностей, направленных на развитие личности в аспектах необходимых для внедрения. *Главной организационной проблемой* внедрения новаций являются психологические сложности согласования действий и взаимодействий руководителей, персонала образовательных организаций и учащихся с новыми педагогическими технологиями, предупреждения и устранения конфликтов в ходе трансформации содержания деятельности, систем связей и отношений всех уровней. *Ключевая психологическая проблема* – выявление и применение внутренних закономерностей функционирования личности персонала образовательных организаций, личностных и профессиональных черт и особенностей, которые способствуют или создают сопротивление усвоению ими новых форм деятельности по обучению и воспитанию учащихся. [3-5; 7].

Для решения выше названных проблем нами разработана и внедрена «Психолого-организационная технология формирования готовности персонала образовательных организаций к инновационной деятельности» (дальше «Технология»), являющейся комплексной системой научно-методического обеспечения внедрения инноваций в образовательную практику. При этом за основу взят технологический подход, основное назначение, которого заключается в разработке (проектировании) и внедрении специальных гуманитарных технологий, разновидностью, которой является «психолого-организационная технология», которая направлена на решение конкретных проблем в организации [2]. «Технология» дает возможность оказывать психологическую помощь психологам, управленцам всех уровней и персоналу организаций, направленной на решение определенных психологических и организационных проблем, связанных с инновационными изменениями; деятельностью и развитием организации в целом, так и функционированием персонала организации. Она является профессионально емким, универсальным инструментом, который (в первую очередь) предназначается для психологов, которые имеют фундаментальную базовую подготовку. Но, по экономическим причинам, не все образовательные организации смогли ввести в свой штат психологов, при

этом выяснилось, что не все психологи готовы к работе с руководителями и персоналом организаций (Л. Карамушка, З. Кисарчук и др.) [2]. Учитывая такие обстоятельства, «Технологией» могут воспользоваться и успешно освоить управленцы, методисты, научные сотрудники в условиях специальной психологической подготовки и консультирования (тренинговсеминаров, коучингов), при помощи и поддержке соответствующих специалистов. Говоря о перспективности и возможности массовой реализации технологии можно отметить, что она является пригодной для воссоздания не только автором, но и другими специалистами, с гарантией достижения запланированных результатов. Для этого целесообразно использовать разработанную автором программу семинара-тренинга «Управленческая компетентность руководителя по формированию готовности персонала образовательных организаций к инновационной деятельности в условиях образовательной среды» [3].

«Технология» состоит из двух взаимосвязанных и взаимодополняющих частей (которые отвечают исследованию внутренних и внешних условий внедрения инноваций), каждая из которых включает такие основные компоненты: информационно-смысловой, диагностическоинтерпретационный, коррекционно-развивающий [3-8].

Содержание и структура основных компонентов моделей и технологии:

I. Модель экспертизы и коррекции организационно-инновационной среды образовательных организаций (внешние условия): 1.1. Модель экспертизы организационно-инновационной среды образовательных организаций [5]; 1.2. Коррекционная модель создания благоприятной организационно-инновационной среды организаций [6].

II. Модель экспертизы и коррекции психологической готовности персонала образовательных организаций к инновационной деятельности (внутренние условия): 2.1. Модель экспертизы внутренней психологической готовности персонала образовательных организаций к инновационной деятельности [7]; 2.2. Коррекционная модель многоуровневого рефлексивно-инновационного тренинга, коучинга «Психологические средства самосовершенствования и развития творческого потенциала личности» [8].

Подробнее ознакомимся с общим дизайном, с содержанием и структурой моделей «Технологии».

«*1.1. Модель экспертизы организационно - инновационной среды (внешние условия)*». Проведение экспертизы дает возможность: определить общий уровень развития педагогического коллектива; выяснить настолько он отличается от «идеала», где именно резерв в достижении наилучших результатов; обнаружить факторы (сильные и слабые стороны), которые детерминируют эффективность деятельности коллектива, а которые приостанавливают или вообще блокируют ее; понять за счет чего в наибольшей мере создается неблагоприятная среда, какие из мотивационных условий необходимо изменить, прежде всего. [5].

«*1.2. Коррекционная модель создания благоприятной организационно- инновационной среды*». Для внедрения ее в практику работы образовательных организаций разных типов целесообразно привлечь весь коллектив организации. Для этого осуществлен подбор и разработаны интерактивные креативные развивающие и коррекционные методы для разрешения проблем обнаруженных в организации на предыдущем диагностическом этапе исследования, для этого использовались методы «номинальных групп» («мозгового штурма»), модерации, Дельфи (адаптированный вариант В. Чудаковой). Что предоставило возможность: выработать конструктивные мероприятия по ликвидации недостатков обнаруженных на предыдущем этапе экспертизы; провести экспертизу альтернативных предложений; определить первоочередные задания и направления работы коллектива для ликвидации недостатков и создания благоприятной организационно-инновационной среды, формирование условий, которые побуждают персонал к инновационной деятельности [6].

«2.1. Модель экспертизы внутренней психологической готовности персонала образовательных организаций к инновационной деятельности (внутренние условия)». Для проведения экспертизы использован валидный и надежный психолого-диагностический инструментарий, который дал возможность исследовать следующие *оценочные показатели и параметры: − интегральный показатель* «инновационность», с помощью которого определяется состояние «уровня инновационности» (позитивный, нулевой, негативный) и «тенденция инновационности» персонала образовательных организаций (теоретико-интеллектуальная, эмоционально-практическая); − *прогностические показатели*: удовлетворенность профессиональной деятельностью (удовлетворенность профессией, удовле-

творенность жизненных потребностей в процессе профессиональной деятельности); самоосознание себя как специалиста (локус контролю, самооценка профессионально важных качеств); мотивационные характеристики (мотивационный профиль, направленность мотивации, самоактуализация); индивидуально психологические особенности личности и эмоционально волевой самоконтроль. [1; 7].

2.2. Многоуровневая модель рефлексивно-инновационного тренинга «Психологические средства самоусовершенствования, развития творческого потенциала личности» (дальше РИТ) [8.]. Важнейшим и необходимым компонентом в структуре инновационной деятельности является рефлексия, как внутренняя психологическая деятельность человека, которая направлена на осмысление, познание своих собственных действий и состояний; самопознание своего духовного мира; «что делаю, как делаю, зачем делаю?» [9,с.410]. Она заметно содействует развитию творческого потенциала и задействованию его в процессе профессиональной деятельности. Для появления в личности психологических новообразований, которые необходимы для формирования психологической готовности к инновационной деятельности, необходимо обеспечить достаточную интенсивность рефлексирования, что может быть реализовано через насыщение образовательной среды носителями организованной рефлексии. Одним из эффективных и апробированных на практике средств активизации личностного, а с помощью этого и профессионального самоопределения есть *рефлексивно-инновационный тренинг*, который являет собой систему специально организованных развивающих взаимодействий между его участниками и их взаимообогащения. Принципы проведения рефлексивных занятий: истина не может быть передана, она может быть только пережитая; снятие статусных барьеров и субординации; обучение в целом и каждого элемента в частности, исходя из интересов обучающихся; максимальный учет и развитие интереса у отдельного участника рефлексивно-инновационного тренингу.

Для формирования внутренней психологической готовности персонала образовательных организаций к инновационной деятельности нами разработан, апробирован и внедрен в практику работы образовательных организаций многоуровневый рефлексивно-инновационный тренинг (РИТ). В широком смысле под РИТ понимают психологическую практику, во время

которой личность переосмысливает: ситуацию, в которой она находится; проблемы, которые она хочет решить; цели, которые она стремится достичь через интенсивный поиск новых путей и средств решения заданий, которые стоят перед ней. Он заключается в повышении показателей работы отдельных людей и команд путем раскрытия скрытого потенциала и преодоления ограничивающих стереотипов мышления. РИТ повышает эффективность, стимулирует естественную синергию качества действий и внутренние равновесие. Обеспечивает осознание и освобождение от стереотипов непродуктивного образовательного опыта и деятельности путем переосмысления последней и выдвижения благодаря этому инноваций, которые ведут к преодолению тех проблемно конфликтных ситуаций, которые возникают в процессе решения практических задач в сфере общения, деятельности, личностному развитию, профессионального самоусовершенствования и коррекции.

Курс РИТ состоит из десяти модулей (уровней), внедряется в практику работы образовательных организаций. Каждый модуль представленного тренинга является логическим продолжением и завершением предыдущего, и имеет свой образовательный развивающий цикл, в комплексе представляют систему подготовки и развития арсенала личной эффективности человека. [8]. Занятие методом рефлексивной практики действенные в работе со всеми категориями управленцев, менеджеров, психологов, персонала, и для тех, в деятельности которых изменения и развитие отдельных людей и групп играет существенную роль.

РИТ позволяет за небольшой промежуток времени решить задачи интенсивного формирования и развития способностей, которые необходимы для реализации профессионального и личностного самоопределения, сосредоточения на этом усилий, позволяет достигать оптимального раскрытия и задействования творческого потенциала личности в жизни и профессиональной деятельности. Он выступает как средство высвобождение творческого потенциала, повышения личностного и профессионального роста, развития и коррекции разнообразных человеческих изменений; результатом являются заметные личностные и профессиональные изменения, которые происходят у его участников. РИТ предоставляет участникам возможность: раскрыть новые возможности, для успешного инновационного решения многих задач профессиональной деятельности, эффек-

тивного формирования личности, с задействованием ее личных усилий и резервов; обеспечить поиск человеком в самом себе мобилизующих факторов для выхода из затруднений, экстремальных и проблемных ситуаций.

Цель РИТ − овладение определенными социально-психологическими знаниями, умениями, навыками в сфере общения, деятельности, собственного развития и коррекции, что позволяет решить следующие *задачи*: *развитие* рефлексивных навыков и коммуникативной компетентности; *овладение* умениями адекватно воспринимать себя и окружающих, что дает возможность корректировать нормы личного поведения и межличностного взаимодействия; *развитие* эмоциональной устойчивости в сложных жизненных ситуациях и способности к быстрой адаптации; *овладение* технологией разрешения межличностных противоречий и преодоление конфликтных ситуаций; *развитие* способности гибко реагировать на ситуацию, быстро перестраиваться в различных условиях и разных группах, выйти на новый уровень управления своими состояниями; *овладение* стратегиями создания адекватной самооценки и уверенности в себе; *развитие* ценностно-мотивационной сферы личности, *овладение* стратегиями создания позитивной мотивации, современными технологиями принятия решений, постановки и достижения стратегических и тактических целей [3; 4; 8]..

Преимущества РИТ, над традиционными методами обучения, тренинг позволяет за небольшой промежуток времени решить задания интенсивного формирования и развития способностей, которые необходимы для реализации профессионального и личностного самоопределения, сосредоточения на этом усилий, позволяет достигать оптимального раскрытия и задействования творческого потенциала личности в жизни и профессиональной деятельности. Выступает как средство: высвобождение творческого потенциала, повышения личностного и профессионального роста, развития, и коррекции разнообразных человеческих изменений. Результатом РИТ являются заметные личностные и профессиональные изменения, которые происходят у его участников. [3-8].

Результаты внедрения «Технологии» дали возможность: *руководителю* − определить индивидуальные особенности каждого сотрудника, выяснить какую отдачу он может ожидать от сотрудников при тех условиях, которые созданы в организации; *понять,* за счет чего создается неблаго-

приятная организационно-инновационная среда, какие из условий необходимо изменить, прежде всего; определить психологически готовых к инновационной деятельности сотрудников и подобрать команду для ее эффективного осуществления; *персоналу* образовательной организации − самоосознать себя как профессионала на основе самопознания себя; определить свои сильные и слабые стороны, сформировать внутреннюю психологическую готовность к инновационной деятельности; *психологу* − изучить состояние организационно-инновационной среды организации и сформированности психологической готовности персонала к инновационной деятельности; спрогнозировать эффективность их профессиональной деятельности; проводить с ними коррекционную работу с учетом индивидуальных особенностей личности каждого из них, в том числе, по программе рефлексивно-инновационного тренинга, которая представлена выше.

Исходя из обобщенных результатов внедрения «Технологии» выявлено, что 37% персонала образовательных организаций имеют позитивную «инновационность», 35 % имеют негативную «инновационность», что говорит об активном противодействии и сопротивление нововведениям, а 28% имеют «нулевой» уровень «инновационности», т.е. безразличном отношении к их внедрению [4; 7].. Таким образом, к внедрению нововведений необходимо в первую очередь привлекать персонал с позитивной «инновационностью», привлечение же других членов коллектива, должно быть строго индивидуальным и постепенным, после обучения по программе рефлексивно-инновационного тренинга.

Литература:

1. Максименко С.Д. Економічна психологія: навчальна програма та комплекс діагностичних методик для підготовки економістів, менеджерів та психологів / С.Д.Максименко, Л.М.Карамушка, О.В.Креденцер. -К.: Міленіум, 2004. – 36с.

2. Технології роботи організаційних психологів: Навч. посібн. для студентів вищ. навч. закл. та слухачів ін-тів післядипломної освіти / Л. М. Карамушка, Т. В. Зайчикова, О. В. Винославська та ін.; За наук. ред.

Л. М. Карамушки. – К.: Фірма «ІНКОС», 2005. С– 366 с.413.

3. Чудакова В .П. Управлінська компетентність керівників з формування готовності персоналу освітніх організацій до інноваційної діяльності в умовах освітнього середовища: Програма спецкурсу (семінару – тренінгу). / В.П.Чудакова –К. ТОВ Інформаційні системи., 2012. -45 с.

4. Чудакова В. П. Моделі й технологія формування психологічної готовності персоналу організацій до інноваційної діяльності як чинника конкурентоздатності особистості в швидкозмінних умовах: Зб. наукових праць Інституту психології ім. Г. С. Костюка НАПН України / За ред. С. Д. Максименка (гол. ред.) та ін. – К.–Алчевськ: ЛАДО, 2013. Том ІІ. Організаційна психологія. Соціальна психологія. Економічна психологія. /за ред. С. Д. Максименко, Л. М. Карамушки, – 2013. – Вип. 38. – С. 314–326.

5. Чудакова В.П. Експертиза організаційно-інноваційного середовища, як чинника забезпечення формування інноваційності й конкурентоспроможності особистості в швидкозмінних умовах. / В. П. Чудакова // Освіта і розвиток обдарованої особистості. Щомісячний науково-методичний журнал. 2013.№ 1 (8) (січень) -С. 74-84.46 181.

6. Чудакова В. П. Корекція організаційно-інноваційного середовища - чинник формування інноваційності та конкурентоздатності особистості / В.П. Чудакова // Освіта і розвиток обдарованої особистості. Щомісячний науково-методичний журнал. 2013.№ 7 (14) (липень) -С. 91-109.

7. Чудакова В. П Модель експертизи і корекції внутрішньої психологічної готовності персоналу освітніх організацій до інноваційної діяльності – чинник формування конкурентоздатності особистості / В.П. Чудакова // Освіта і розвиток обдарованої особистості. Щомісячний науково-методичний журнал. 2013.№ 10 (17) (жовтень). – С. 52-61.

8. Чудакова В.П. Програма багаторівневого рефлексивно-інноваційного тренінгу «Психологічні засоби самовдосконалення і розвитку творчого потенціалу особистості»: Програма модулів багаторівневого рефлексивно-інноваційного тренінгу. / В.П.Чудакова -К.: ІПККП, 2007. - 37с.

9. Философский словарь. – М.: Политиздат. – 1987. – с.410.

10. Феномен інновацій: освіта, суспільство і культура: монографія / [В. Г. Кремень, В. В. Ільїн, В. В. Пролеєв, О. К. Микал, В. О. Рябенко та ін..], за ред. В. Г. Кременя. - К.: Педагогічна думка, -2008. -472с – С. 126-130

Chudakova V. P. Psihologicheskaja gotovnost' k innovacionnoj dejatel'nosti kak faktor konkurentosposobnosti lichnosti v bystro izmenjajushhihsja uslovijah /V. P. Chudakova// Vestnik po pedagogike i psihologii Juzhnoj Sibiri. - № 2. – 2015.

© В. П. Чудакова, 2015.
© *Вестник по педагогике и психологии Южной Сибири*, 2015.

— ● —

Abstract. The paper presents the components of technology of formation of psychological preparedness of personnel educational organizations to innovate as a factor in the competitiveness of the individual a rapidly changing environment.

Keywords: innovative activities, psychological readiness to innovate, psychological and organizational technology, the model, the examination, correction.

.— ● —

Сведения об авторе

Вера Петровна **Чудакова** – Институт педагогики Национальной академии педагогических наук Украины, научный сотрудник. Институт психологии имени Г. С. Костюка Национальной академии педагогических наук Украины, научный корреспондент (Украина, г. Киев).

.— ● —

Подписано в печать 04.06.2015.
© Вестник по педагогике и психологии Южной Сибири, 2015.

Запрещается перепечатка статей без разрешения редакции.
При использовании материала ссылка на журнал обязательна.
Журнал зарегистрирован в системе электронного нотариата (www.copytrust.ru) 05.11.2012 г.
Регистрационный номер - 07N-4S-SH.