

О.П. Соснюк (Київ)

## ТРЕНІНГОВІ ТЕХНОЛОГІЇ РОЗВИТКУ ІННОВАЦІЙНОГО ПОТЕНЦІАЛУ ОСОБИСТОСТІ

Динаміка та інтенсивність суспільних змін, що відбуваються в Україні висуває нові вимоги до професіоналів у будь-якій галузі. Це зумовлює актуальний інтерес психологів до проблеми, пов'язаної з інноваційною діяльністю та інноваційними процесами.

*Мета* нашого дослідження полягає в теоретичному обґрунтуванні та експериментальній перевірці можливостей тренінгових технологій розвитку інноваційного потенціалу особистості. *Об'єктом* дослідження визначено інноваційну діяльність особистості. *Предметом* дослідження виступили особливості розвитку інноваційного потенціалу особистості в умовах тренінгу.

Нами було проаналізовано основні підходи до вивчення інноваційних процесів. З позицій системного підходу інноваційна діяльність розглядається як особистісна активність, пов'язана з виникненням концепції нововведення, створенням, впровадженням та поширенням нововведення. Саме нововведення розглядається як динамічна система, що характеризується як внутрішньою логікою (інноваційний процес), так і закономірним розвитком у часі її взаємодії з навколишнім середовищем (життєвий цикл). При цьому структура інноваційного процесу змінюється в міру переходу нововведення від однієї стадії до іншої. Успішність впровадження інновацій, з точки зору представників системного підходу, залежить від динамічних характеристик нововведення – завершеності і ефективності.

Представниками соціокультурного підходу інноваційні процеси розглядаються в контексті успішності входження особистості в особливе культурне середовище. Найважливішим механізмом взаємопроникнення і взаємодії загальної й особистісної культури – вважається інтерпретація, тобто здатність розглядати сформоване багатство культури через себе, свої цілі, прагнення, цінності й ін. Особливе значення для прихильників соціокультурного підходу має розгляд питання про співвідношення інновацій і традицій. Особистісна культура фахівця може протистояти удосконалюванню організаційних відносин (методів, змісту і форм управління), що вимагає від нього зміни системи відносин і цінностей. Тому прийняття інновацій вимагає від особистості емоційної, інтелектуальної, моральної напруги. У результаті несумісності особистісної культури з інновацією у людини може виникнути емоційний і інтелектуальний дисонанс. Це може стимулювати особистість критично переглянути елементи своєї культури, або навпаки - чинити опір інноваціям. Опір

інноваціям може бути відкритим або прихованим, але в будь-якому випадку супроводжується проявами спотвореної хабітуалізації.

З позицій акмеологічного підходу інноваційна діяльність інтерпретується як особистісна категорія, як творчий процес і результат творчої діяльності професіонала. Головним системотвірним чинником професіоналізму особистості, на думку А.А.Деркача, Н.В.Кузьміної, є образ очікуваного результату, до якого прагне суб'єкт інноваційної діяльності. У межах акмеологічного підходу акцент робиться на вивченні проблем удосконалення і корекції професійної діяльності (в т.ч. способи руйнування негативних стереотипів і формування позитивних, забезпечення творчих рішень виробничих задач). Основними механізмами становлення індивідуального стилю професійної діяльності є адаптація, компенсація, корекція (Є.А.Клімов).

Формування творчої індивідуальності професіонала розуміється як динамічний інноваційний процес перетворення і саморозвитку особистості. Однією з умов формування психологічної готовності до інноваційної діяльності представниками акмеологічного підходу вважається рефлексія аутокорекції. Основним засобом формування психологічної готовності до інноваційної діяльності вважається стимуляція рефлексивного виконання особистістю аутотрансформацій на різних стадіях професіоналізації.

Проведений теоретичний аналіз дає підстави розглядати психологічну готовність до інноваційної діяльності як особливий вид особистісної активності. Ядром структурної організації психологічної готовності до інноваційної діяльності виступає особистісна позиція суб'єкта професіоналізації. Вона є інтегральною властивістю особистості, що визначається системою ціннісних орієнтацій, установок та мотивів, якими керується особистість під час виконання діяльності. Перетворені у систему особистісних смислів структурні компоненти позиції суб'єкта професіоналізації визначають особливості ставлення фахівців до себе та до власної професійної ролі, а також особливості реалізації цих відношень та спрямованості особистісної активності в інноваційному процесі. Вибір інноваційної поведінки тісно пов'язаний з рівнем інновативності кожного конкретного суб'єкта. Інновативність у данному випадку розуміється як схильність до новаторства. Індикаторами інновативності виступають емоційно-оцінне ставлення до нововведень, відмінність у сприйнятливості суб'єктів до інновацій. Міра

інновативності суб'єкта визначається залежно від розвитку у нього здатності критично ставитись до дійсності, спрямованості на пошуки альтернатив, розуміння недосконалості реальних умов діяльності.

Ключовою характеристикою швидкості, результативності, особливостей процесу нововведення в певній організації є інноваційний потенціал. Специфіка категорії «інноваційний потенціал» розкривається через поняття «сприйнятливості до нововведень». Результатом процесу сприйняття нововведення можуть бути: сприйняття і наступне використання нововведення; повна відмова від нововведення; сприйняття з наступною відмовою від нововведення; відмова від нововведення з наступним сприйняттям. Особливо успішно інноваційні процеси проходять у так званих міждисциплінарних колективах, членами яких є представники різних професій. У гомогенних за професійною ознакою колективах, процес генерації нових ідей та підходів протікає набагато повільніше. Рівень резистентності у сприйманні інновацій у таких колективах буде вищим, а саме сприйняття нововведень більш негативним.

Отже, одним з варіантів формування психологічної готовності особистості до інноваційної діяльності може бути розвиток здатності до самокорекції суб'єкта в спеціально створених умовах тренінгу. Відповідно до результатів проведеного теоретичного аналізу концептуальна модель формувального експерименту передбачала створення умов для розвитку в представників соціономічних професій здатності до самокорекції. Відповідно до розробленої моделі розвиток здатності до самокорекції здійснювався у наступних напрямках: 1) розвиток здатності до когнітивної децентрації; 2) розвиток здатності до комунікативної децентрації; 3) розвиток здатності до емоційної децентрації; 4) розвиток здатності до інструментальної децентрації; 5) систематизація уявлень респондентів про інноваційний процес.

Розробка програм процедурних змін для проведення формувального експерименту здійснювалась як на підставі результатів власних емпіричних досліджень, так і з урахуванням досвіду інших дослідників. В основу тренінгової моделі були

покладені організаційні принципи розкриті в працях Корнева М.Н., Коваленко А.Б. [1], Моляко В.О. [6], Щедровицького Г. П. [10], Сидоренко Є.В. [8], Петровської Л.А. [9]. Обґрунтованість використання тренінгових вправ в окремих модулях визначалась через аналіз праць Самоукіної Н.В. [7], Міщич П. [5], Красовського Ю.Л. [2], Макшанова С.І. [3], Міккіна Г.А. [4]. Базовими методами тренінгової роботи було обрано: рольові та сюжетні ігри, ділові ігри, групову дискусію, когнітивне переструктурування, методи операційного кодування та когнітивного картування, методики діагностики індивідуальної здатності до децентрації та прогностичної емпатії.

За результатами післятренінгової діагностики зафіксовано зміни в уявленнях учасників експерименту про себе та в їх ставленні до інновацій. Підстави для цього дають результати якісного контент-аналізу самозвітів та анкетування, що фіксують прояв очікуваних ефектів (діагностичних, корекційних, інструментальних). Так, зокрема якісний контент-аналіз самозвітів на загальній вибірці показав, що під час проведення тренінгу вдалось досягнути наступних ефектів. Результати аналізу самозвітів знайшли своє підтвердження в анкетному опитуванні на загальній вибірці. Досліджувані вважають, що під час проведення тренінгу їм вдалось повністю, здебільшого або частково досягнути позитивних змін.

Про змістовні зміни в самосвідомості учасників тренінгу свідчить і динаміка основних показників: імплікативних решіток опору змінам - у всіх груп обстежуваних виявлені: скорочення дистанції між когнітивними конструктами та подолання ізоляції "Я-реального".

Крім цього, у досліджуваних (особливо зі стажем роботи більше 5 років) зменшилася кількість імплікацій і показник суперординативності конструктів. Ілюстрацією позитивних «зсувів» на рівні індивідуальної самосвідомості можна вважати дані отримані при підрахунку Т-критерію (Віллоксона), що використовувався для фіксації позитивних змін при зіставленні результатів «до-» та «після-» тренінгової діагностики за показником кількості імплікацій репертуарних решіток.

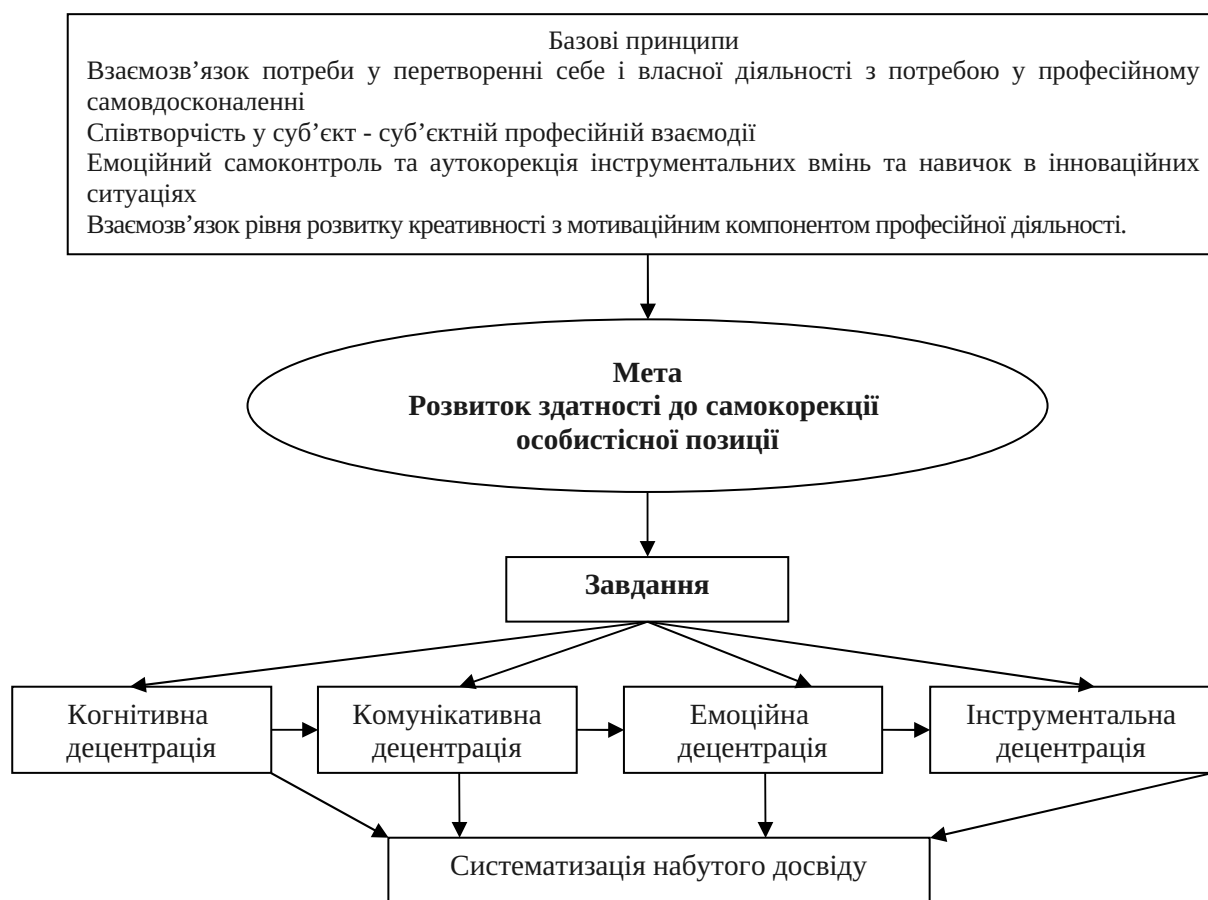


Схема 1. Модель формування психологічної готовності особистості до інноваційної діяльності

Таблиця 1

Результати анкетного опитування на етапі діагностики після тренінгу для загальної вибірки

№	Твердження «Під час проведення тренінгу мені вдалося досягнути...»	Повністю вдалося	Здебільшого вдалося	Частково вдалося
1	Розуміння власної поведінки	32%	46%	21%
2	Розуміння поведінки інших людей	52%	37%	10%
3	Набути нових знань, необхідних для професійного вдосконалення	68%	24%	7%
4	Набути навичок та вмінь керування власними емоціями та почуттями	56%	42%	2%
5	Набути навичок та вмінь щодо розв'язання конфліктних ситуацій	44%	35%	21%
6	Опанувати нові професійні технології	79%	21%	-
7	Набути навичок та вмінь для особистісного вдосконалення	7%	84%	9%

Позитивні зміни зафіксовані і за показниками шкали самооцінки рівня особистісної тривожності Ч.Спілберга, Ю.Ханіна:

— в обстежуваних із малим стажем роботи зафіксовано зниження рівня реактивної (для вчителів:  $t=1,73$ ;  $t_{\text{тат}}=1,64$ ;  $t > t_{\text{тат}}$ ;  $\alpha=0,1$ ; для менеджерів:  $t=1,67$ ;  $t_{\text{тат}}=1,64$ ;  $t > t_{\text{тат}}$ ;  $\alpha=0,1$ ; для журналістів:  $t=1,71$ ;  $t_{\text{тат}}=1,64$ ;  $t > t_{\text{тат}}$ ;  $\alpha=0,1$ ) та особистісної тривожності (для вчителів:  $t=2,03$ ;  $t_{\text{тат}}=2,021$ ;  $t > t_{\text{тат}}$ ;  $\alpha=0,05$ ; для менеджерів:  $t=2,023$ ;  $t_{\text{тат}}=2,021$ ;  $t > t_{\text{тат}}$ ;  $\alpha=0,05$ ; для журналістів:  $t=2,3$ ;  $t_{\text{тат}}=2,021$ ;  $t > t_{\text{тат}}$ ;  $\alpha=0,05$ );

— в обстежуваних із стажем роботи більше 5 років – особистісної тривоги (для вчителів:  $t=1,75$ ;  $t_{\text{тат}}=1,746$ ;  $t > t_{\text{тат}}$ ); для журналістів:  $t=1,76$ ;  $t_{\text{тат}}=1,746$ ;  $t > t_{\text{тат}}$ ;  $\alpha=0,05$ ).

За результатами методики рівня суб'єктивного контролю (РСК) - у всіх обстежуваних зафіксовано незначне збільшення показника загальної інтернальності, при статистично значущих змінах за показниками:

● інтернальності у професійній діяльності (для вчителів:  $t=2,15$ ;  $t_{\text{тат}}=2,021$ ;  $t > t_{\text{тат}}$ ;  $\alpha=0,05$ ; для

менеджерів:  $t=2,03$ ;  $t_{\text{т}}=2,021$ ;  $t > t_{\text{т}}$ ;  $\alpha=0,05$ ; для журналістів  $t=2,026$ ;  $t_{\text{т}}=2,021$ ;  $t > t_{\text{т}}$ ;  $\alpha=0,05$ );

(для вчителів:  $t=1,69$ ;  $t_{\text{т}}=1,64$ ,  $t > t_{\text{т}}$ ,  $\alpha=0,1$ ; для менеджерів:  $t=2,11$ ;  $t_{\text{т}}=2,021$ ;  $t > t_{\text{т}}$ ;  $\alpha=0,05$ ; для журналістів  $t=2,05$ ;  $t_{\text{т}}=2,021$ ;  $t > t_{\text{т}}$ ;  $\alpha=0,05$ ).

- інтернальності в міжособистісній взаємодії

Таблиця 2

Значення T-критерію (Вілкоксона) при зіставленні результатів «до-» та «після-» тренінгової діагностики за показником кількості імплікацій репертуарних рішень Д.Хінкла для представників окремих соціономічних професій

Професія	Група	p			
		0,05		0,01	
		Значення (Темп)	Статистичний висновок	Значення (Темп)	Статистичний висновок
Вчителі	1 група	8,6	Ткр=10; Темп<Ткр	-	-
	2 група	-	-	4,8	Ткр=5; Темп<Ткр
	3 група	7,7	Ткр=10; Темп<Ткр	-	-
	4 група	9,1	Ткр=10; Темп<Ткр	-	-
Менеджери	1 група	8,4	Ткр=10; Темп<Ткр	-	-
	2 група	7,3	Ткр=10; Темп<Ткр	-	-
	3 група	-	-	3,9	Ткр=5; Темп<Ткр
	4 група	-	-	4,3	Ткр=5; Темп<Ткр
Журналісти	1 група	9,6	Ткр=10; Темп<Ткр	-	-
	2 група	5,4	Ткр=10; Темп<Ткр	-	-
	3 група	-	-	4,2	Ткр=5; Темп<Ткр
	4 група	6,1	Ткр=10; Темп<Ткр	-	-

Аналіз результатів за методикою РСК може розглядатися як додаткове свідчення запуску механізму самокорекції особистісної позиції в умовах тренінгу, що свідчить про досягнення основної мети дослідження – доведеність можливості розвитку інноваційного потенціалу особистості в умовах тренінгу.

Таким чином, результати проведеного теоретичного та практичного дослідження дозволяють зробити наступні висновки:

1. Теоретичний аналіз системного, соціокультурного та акмеологічного підходів до вивчення інноваційних процесів дає підстави розглядати психологічну готовність до інноваційної діяльності як особливий вид особистісної активності. Ядром структурної організації психологічної готовності до інноваційної діяльності виступає особистісна позиція суб'єкта професіоналізації, що є інтегральною властивістю особистості, яка визначається системою ціннісних орієнтацій, установок та мотивів, якими керується особистість під час виконання діяльності. Перетворені у систему особистісних смислів структурні компоненти позиції суб'єкта професіоналізації визначають особливості ставлення фахівців до себе та до власної професійної ролі, а також особливості реалізації цих уявлень та спрямованості особистісної активності в інноваційному процесі.

2. У процесі професіоналізації виникають альтернативні «Я-концепції» фахівців, що виявляються в загальній установці на самодостатність в трудовій

діяльності та домінуванні стереотипів, сформованих у процесі професіоналізації. Змістовний контекст процесу адаптації спеціалістів до нових умов діяльності визначається успішністю трансформації професійних стереотипів. Характер трансформацій може визначатися через операціоналізоване поняття «оберненість» суб'єкта професіоналізації, емпіричними показниками якої виступають: суперординативність та опір змінам когнітивних конструктів, виникнення професійно зумовлених психотравмуючих переживань, втрата мотивації до професійного самовдосконалення, ригідність поведінки у різних підсистемах професійної взаємодії.

3. Основним механізмом формування психологічної готовності спеціалістів до інноваційної діяльності виступає розвиток здатності до самокорекції особистісної позиції у ситуаціях професійної взаємодії. Відповідно до розробленої моделі розвиток здатності до самокорекції може здійснюватися у наступних напрямках: 1) розвиток здатності до когнітивної децентрації; 2) розвиток здатності до комунікативної децентрації; 3) розвиток здатності до емоційної децентрації; 4) розвиток здатності до інструментальної децентрації; 5) систематизація уявлень досліджуваних про інноваційний процес.

Перспективи подальших досліджень полягають у вивченні динаміки розвитку психологічної готовності особистості до інноваційної діяльності на різних етапах професіоналізації. Важливим уявляється також необхідність створення формуючих

технологій оптимізації розвитку психологічної професіоналізації.  
готовності фахівців на початкових етапах

#### ЛІТЕРАТУРА

1. Корнєв М.Н., Коваленко А.Б. Соціальна психологія. – К., 1995.
2. Красовский Ю.Л. Мир деловой игры. – М., 1989.
3. Макшанов С.И. Психология тренинга. – СПб.: Питер, 1997.
4. Миккин Г.А. Упражнения для видеотренинга. – Таллинн, 1990
5. Мицич П. Как проводить деловую беседу. – М., 1984.
6. Моляко В.А. Психологическая система творческого тренинга «Карус» / Общество «Знание» Украины; Украинский Дом экономических и научно-технических знаний. – К., 1996.
7. Самоукина Н.В. Игры в которые играют. – Дубна: «Феникс», 1996.
8. Сидоренко Е.В. Мотивационный тренинг. - СПб.: Речь, 2000.
9. Петровская Л.А. Компетентность в общении: социально-психологический тренинг. – М., 1986.
10. Щедровицкий Г.П., Котельников С.И. Организационно-деятельностная игра как новая форма организации и метод развития коллективной мыследеятельности // Нововведения в организациях: труды семинара НИИ системных исследований. – М., 1983.
11. Ellis A. The basic clinical theory of rational emotive theory // New York, 1977.

Подано до редакції 27.06.08

#### РЕЗЮМЕ

Стаття присвячена психологічним проблемам особистісної позиції з метою формування інноваційної діяльності. Представлена модель психологічної готовності до інноваційної діяльності. тренінгу розвитку здатності до самокорекції

#### РЕЗЮМЕ

Статья посвящена психологическим проблемам личностной позиции с целью формирования инновационной деятельности. Представлена модель психологической готовности к инновационной тренинга развития способности к самокоррекции деятельности.

#### SUMMARY

The article discloses some psychological issues on position aimed at formation of psychological readiness innovative activity; presents the model of training for for innovative activity. development of ability for self-correcting personal

**Ключові слова:** інноваційна діяльність, психологічний бар'єр до нововведень, психологічний тренінг, розвиток здатності до самокорекції.

**Ключевые слова:** инновационная деятельность, психологический барьер к нововведениям, психологический тренинг, развитие способности к самокоррекции.

**Keywords:** innovative activity, psychological barrier to innovations, psychological training, professional stereotypes, development of self-correction abilities.